

# Le droit de l'employé

## Informatique

**Après l'outsourcing,  
le cloud computing**

## International

**Les droits syndicaux  
menacés  
aux Etats-Unis**

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

Mai 2011 n° 5

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

# Sortir du nucléaire ?

**CNE**  
CS

L'avenir a son syndicat

# Sommaire

- 3 **Editorial**  
Le salaire et le soleil
- 4 **Chronique juridique**  
Vacances annuelles
- 6 **Dossier**  
« Get out of nuclear »  
Mensonges d'Etat  
Qu'en pensent les travailleurs du secteur
- 10 **Informatique**  
Après l'outsourcing, le cloud computing
- 11 **Non Marchand:**  
Aide-soignant en hopitaux et maisons de repos :  
une profession enfin reconnue
- 12 **Commerce :** Pour réduire les écarts : un  
cahier dit « de solidarité » - Les négociations  
démarrent début mai
- 13 **International**  
Les droits syndicaux menacés aux Etats-Unis
- 14 **Index**
- 15 **Que font vos délégués en mai ?**
- 16 **Les services de la CSC**  
Service Nouvelles migrations et Diversité



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

Luan Abedinaj • luan.abedinaj@acv-csc.be  
Daniel Dellisse • daniel.dellisse@acv-csc.be  
Tony Demonté • tony.demonte@acv-csc.be  
A.-Th. Destrebecq • annethèrese.destrebecq@acv-csc.be  
Didier Lebbe • didier.lebbe@acv-csc.be  
Etienne Lebeau • etienne.lebeau@acv-csc.be  
Martine le Garroy • martine.legarroy@acv-csc.be  
Irene Pêtre • irene.petre@acv-csc.be  
Sébastien Robeet • sebastien.robeet@acv-csc.be  
Gwenaëlle Scuvie • gwenaelle.scuvie@acv-csc.be  
Nathalie Snackers • nathalie.snackers@acv-csc.be  
Felipe Van Keirsbilck • felipe.vankeirsbilck@acv-csc.be

#### Graphisme et mise en page

Linda Léonard • linda.leonard@skynet.be  
Couverture : iStock

## La CSC en action

### Non à l'austérité européenne !

Dans le précédent « Droit de l'Employé », nous vous faisons part des enjeux énormes liés à « l'Economic Governance et pacte pour l'euro » qui constituent un projet totalitaire contre les salaires, contre les peuples et la démocratie. La CSC a d'ores et déjà programmé différentes actions visant à mettre la pression sur les représentants politiques :

- Le 9 mai 2011 : Les militants de la CSC de Liège interpellent les femmes et hommes politiques liégeois.
- Le 9 mai 2011 : les militants de la CSC Verviers interpellent les politiques verviétois
- Le 24 mai : La CSC et la FGTB bruxelloise interpellent des représentants politiques des neuf partis démocratiques à propos des enjeux européens.
- Le 31 mai : la CSC francophone organise un débat sur le sujet avec les présidents des 4 grands partis francophones
- Courant mai, la CSC et la FGTB Charleroi interpellent les politiques carolos.

Pour plus de détails, vous pouvez nous questionner via le site CNE [www.cne-gnc.be](http://www.cne-gnc.be)

### Offre d'emploi

Pour les besoins de son Service Juridique, la CSC Namur-Dinant va procéder à un examen pour l'embauche

#### d'un-e titulaire d'un master en droit

dans le cadre d'un contrat temps plein à durée indéterminée (avoir suivi l'option droit social ou avoir obtenu le master complémentaire en droit social est un atout).

#### Conditions:

- Avoir une connaissance approfondie des outils informatiques et de la législation sociale ;
- Avoir des capacités d'accueil et de travail en équipe en vue de la réalisation d'objectifs tant juridiques que syndicaux ;
- Adhérer aux valeurs de la CSC et du MOC et en être membre.
- Habiter le territoire de la Fédération et disposer d'un véhicule sont des atouts.

Le recrutement est également ouvert aux futurs diplômés en droit année académique 2010-2011.

Les candidatures (lettre manuscrite accompagnée d'un curriculum vitae) doivent parvenir à Jean-Marie Constant - Chaussée de Louvain, 510 - 5004 Bouge pour le 20/05/2011 au plus tard.

Pour en savoir plus : [www.csc-namur.be](http://www.csc-namur.be) **Actualité**

# Le salaire et le soleil

Le Soleil tourne autour de la Terre : c'est une évidence que même un enfant comprendrait : il suffit de lever le nez et de le regarder se déplacer dans notre ciel. Ceux qui en doutent sont des fous dont on peut rire, ou des mécréants qu'il faut brûler sur le bûcher.

Pour renverser cette évidence, pour voir que c'est le Soleil qui est immobile, que l'illusion de son mouvement autour de nous vient de la rotation de la Terre, il a fallu que Copernic et Galilée observent le ciel non seulement avec les yeux, mais aussi avec l'intelligence.

Mais apparemment, les fausses évidences sont encore plus résistantes en économie qu'en astronomie. Qui de nous n'est pas, peu ou prou, pénétré des évidences suivantes (faites l'exercice sincèrement !) :

1. Les salaires sont une lourde charge pour l'économie (les salaires au sens large, donc y compris les allocations sociales)
2. Il faut créer la richesse avant de la redistribuer
3. Travailleurs et patrons, nous sommes tous dans le même bateau : il faut donc éviter le conflit, les grèves, etc. : dans le fond, nos intérêts sont les mêmes.

Face à ces évidences, les rôles sont bien partagés : dans le camp du bon sens, il y a les experts patronaux et libéraux, supposés comprendre et maîtriser les lois de l'économie, et dont dépendrait en fin de compte notre sort à tous. En face, le rôle des syndicats est de faire un petit peu d'accompagnement « social » de l'économie, d'utiliser les marges éventuelles pour mettre un peu de baume sur les plaies des travailleurs.

Observons ce qui se passe aujourd'hui : dans presque tous les pays d'Europe, les gouvernements ont mis en place de durs plans d'austérité : baisses des salaires et de l'emploi dans les services publics, baisses ou limitation des allocations sociales. Faute de gouvernement, et grâce à notre résistance syndicale, la Belgique n'a pas eu la « chance » de bénéficier d'un tel traitement. Au contraire, grâce à l'indexation automatique, des centaines de milliers de salariés ou d'allocataires sociaux ont vu leurs revenus augmenter de 2% ce 1er mai 2011 (voir page 14). En vertu des trois évidences ci-dessus, on devait donc observer une dégradation de la situation de notre pays par rapport aux voisins européens. Or, c'est l'inverse qui se produit : tous les paramètres traditionnels se portent mieux en Belgique que dans la plupart des pays d'Europe. Ce constat surprenant doit nous libérer des fausses évidences. Si nous nous portons mieux avec moins d'austérité qu'ailleurs, ce n'est pas une bizarrerie. C'est le signe que les trois « évidences » ci-dessus sont des illusions, et qu'en réalité

1. Les salaires sont la base de la richesse, et ce sont les profits qui constituent une lourde charge pour l'économie. Que la plus grande partie possible des richesses produites soit orientée vers des salaires corrects, qui permettent de consommer sans

s'endetter, c'est évidemment mieux que de l'orienter vers du profit qui servira à la spéculation.

2. C'est donc la distribution la plus égale possible qui rend possible la création des richesses ; l'économie dépend du social plutôt que l'inverse.
3. Nos sociétés sont structurées par le conflit sur l'appropriation des richesses produites : les actionnaires en veulent une part toujours croissante et les travailleurs défendent leur part. Vouloir interdire le conflit (ou le cadenas par la détestable loi sur la « norme salariale ») ne peut conduire qu'à une multiplication des conflits dispersés, comme on le verra bientôt.

\*  
\* \*

Il y a cinq siècles, le Pape voulait réduire Galilée au silence : le pouvoir et les intérêts de l'Eglise étaient en jeu. Aujourd'hui, les petits papes du dieu-profit continuent à proférer leurs menaces : pour Jean-Claude Trichet (Banque Centrale Européenne) comme pour Guy Quaden (Banque Nationale de Belgique), « *augmenter les salaires serait la dernière bêtise à faire* ». Ils le savent puisqu'ils sont des experts. (Et leur haut niveau d'expertise se remarque d'ailleurs à leur salaire : près de 500.000 € par an pour Guy Quaden).

Disons le calmement, sans crainte de finir sur le bûcher : ces experts et ces grands dirigeants de l'économie sont des menteurs. Des mercenaires au service du profit (qui les paie grassement). De bons salaires négociés collectivement et une Sécu forte ne sont pas des concessions temporaires que permettaient les périodes de prospérité : ce sont les conditions même de la prospérité. Et le rôle des syndicats n'est pas de mettre un peu de baume social sur les austères réalités de l'économie, mais d'opposer à la spirale suicidaire de l'austérité un modèle économique de prospérité partagée, plus réaliste et plus robuste.

A l'heure d'entrer dans des négociations sectorielles rendues très difficiles par la norme inacceptable de 0,3% (que nous continuerons de combattre), la première bataille à remporter se passe dans nos têtes : non, malgré les évidences et les menaces du pape, le Soleil ne tourne pas autour de la Terre. Et de bons salaires négociés collectivement ne sont pas une menace pour l'économie : ils sont la condition de la prospérité.

En négociant collectivement pour de justes salaires, si possible dans les secteurs et sinon dans les entreprises, nous allons dans le bon sens, et nous faisons preuve de bon sens.

*Felipe Van Keirsbilck,  
Secrétaire général.*

# Vacances annuelles

Les vacances approchent, le paiement du pécule de vacances également. Le moment est bien choisi pour faire le rappel des règles en matière de vacances et pour se pencher sur les règles spécifiques aux employés.

## Règles générales

### Date

Les vacances doivent se prendre dans l'année qui suit celle dans laquelle se situe l'occupation qui donne droit aux vacances. Vous avez donc droit à des vacances en 2011 pour avoir travaillé en 2010.

La date des vacances est fixée dans un accord général par la Commission paritaire du secteur professionnel ou par le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale (en accord avec l'employeur) ou dans un accord individuel conclu entre l'employeur et le travailleur. Il se peut également qu'un accord conclu au niveau de votre entreprise prévoit des vacances collectives pour l'entreprise et que l'entreprise ferme purement et simplement ses portes, ces jours-là.

Les vacances se prennent normalement entre le 1er mai et le 31 octobre. Au cours de cette période, les travailleurs de plus de 18 ans ont droit à des vacances ininterrompues de 2 semaines. Pour les jeunes de moins de 18 ans, cette durée est de 3 semaines. Les vacances peuvent être fractionnées, mais 1 semaine ininterrompue de vacances est obligatoire. Les chefs de ménage doivent pouvoir prendre leurs vacances de préférence pendant les vacances scolaires.

Un certain nombre de jours ne peuvent pas coïncider avec des jours de vacances, à savoir: les jours fériés payés; les jours de repos de grossesse ou d'accouchement; les jours de congé-éducation payés; les jours de repos (dimanches et jours de repos compensatoires).

Si vous tombez malade avant le début de vos vacances, les vacances peuvent se prendre plus tard, même si une fermeture collective est prévue. Si vous tombez malade durant vos vacances, celles-ci se poursuivent normalement. Vous ne pouvez donc pas récupérer ces jours-là, plus tard.

### Durée

Le nombre de jours de vacances en 2011 se calcule sur la base du nombre de jours de travail prestés en 2010. Pour le calcul du pécule de vacances et de la durée des vacances, certains jours d'inactivité du travailleur sont, sous certaines conditions, assimilés à des jours effectivement prestés. Il s'agit par exemple des jours qu'un ouvrier ou un employé n'a pas prestés en raison d'accident ou de maladie, de repos d'accouchement, de chômage pour des raisons d'ordre économique (uniquement pour les ouvriers - la caisse de vacances vérifie elle-même s'il est effectivement question d'un chômage économique ou plutôt d'un chômage structurel); de vacances (uniquement pour la durée), d'accomplissement d'obligations civiques et de certaines missions syndicales, de grève ou de lockout, de congé-éducation et de promotion sociale. La réduction de la durée du travail dans le cadre des mesures de crise mises en œuvre à partir de la fin 2009 n'a pas d'impact non plus sur le pécule de vacances et la durée des vacances du travailleur.

Les conditions auxquelles ces jours d'inactivité sont assimilés à des jours prestés diffèrent pour les ouvriers et les employés. L'ouvrier doit être engagé dans les liens d'un contrat de travail le jour ouvrable qui précède le premier jour de la période assimilable. Et il ne peut avoir pris de congé sans solde durant la partie complète du trimestre précédant la période à assimiler, et si cette période à assimiler débute dans le courant du premier mois, il ne peut avoir pris de congé sans solde durant le trimestre complet précédant la procédure à assimiler. L'employé doit être engagé dans les liens d'un contrat de travail au début de la période à assimiler et doit durant toute cette période demeurer engagé dans les liens d'un contrat de travail.

## Règles spécifiques aux employés

### Jours de vacances

Le nombre de jours de vacances en 2011 est égal à deux fois le nombre de mois prestés en 2010. Pour 6 mois de travail en 2010, on peut donc prendre 12 jours de vacances en 2011. Ici, la loi relative aux vacances calcule cependant toujours dans le régime de la semaine de 6 jours. Par tranche 6 jours, il faut donc déduire 1 jour. 12 jours n'en sont donc que 10 en fait, et 24 n'en sont que 20.

### Pécule de vacances

L'employé qui prend des vacances reçoit son traitement normal de son employeur à la date habituelle. C'est ce qu'on appelle le «simple pécule de vacances». Il a droit, en outre, à un «double pécule de vacances», qui est également payé par l'employeur et qui se calcule comme suit: par mois presté et/ou assimilé en 2010, 1/12 de 92 % du traitement du mois dans lequel les vacances prennent cours. Pour 12 mois de jours prestés ou assimilés, il s'agit donc de 92 % du traitement mensuel. Il n'est pas tenu compte des primes de fin d'année. Les primes liées aux prestations ou à la productivité de l'employé ou au résultat de l'entreprise ou à un autre critère qui en rend le paiement incertain et aléatoire entrent en ligne de compte, par contre. Pour les employés sans traitement fixe, le pécule de vacances se calcule sur la base de la rémunération moyenne des 12 mois précédant immédiatement le mois des vacances. Tant le simple pécule que le double pécule de vacances sont soumis à une cotisation de sécurité sociale de 13,07 %, sauf la partie qui correspond au double pécule de vacances à partir du 3ème jour de la 4ème semaine. Le simple pécule de vacances est soumis aux barèmes normaux du précompte professionnel (le barème I si l'employé est un isolé ou si son conjoint a également des revenus professionnels; le barème II si le conjoint de l'employé n'a pas

de revenus professionnels). Pour le double pécule de vacances, des pourcentages spécifiques ont été fixés, compte tenu du montant de la rémunération annuelle. Ce précompte professionnel peut diminuer en fonction du nombre d'enfants à charge. Le régime de vacances pour employés s'applique également aux apprentis employés.

#### Exemple

Un employé travaille depuis des années déjà chez le même employeur. L'année dernière, il a travaillé toute l'année, sauf pendant 4 semaines de vacances et 2 mois de maladie. En 2011, il a droit à 20 jours (semaine de 5 jours) ou à 4 semaines de vacances, qu'il prend en juillet. Son traitement mensuel pour juillet 2011 s'élève à 2.200,00 €. Il a une épouse et 2 enfants à charge. Pour juillet, il reçoit:

● **simple pécule de vacances** (= rémunération juillet 2010)

	2.200,00€
- ONSS (13,07 %)	- 287,54 €
Rémunération imposable	1.912,46 €
- précompte professionnel:	175,16 €
Net:	1.737,30 €

● **double pécule de vacances**

92 % de 2.200,00 €	2.024,00 €
ONSS (13,07 % sur 85%	- 223,54 €
sur le double pécule de vacances, sauf sur le double pécule de vacances à partir du 3ème jour de la 4ème semaine):	1.800,46 €
- Précompte professionnel = 47,44 % x 1.800,46	- 763,21 €
Net	1037,25 €

## Exonération en raison d'enfants à charge

Lorsque le montant annuel de la rémunération brute normale imposable n'excède pas le plafond en fonction du nombre d'enfants à charge, indiqué dans le tableau suivant, le pécule de vacances est exonéré de précompte à concurrence de la différence avec le plafond.

Dans notre exemple (employé ayant 2 enfants à charge), la rémunération imposable normale est égale à 22.860,00 €, c'est-à-dire à un montant supérieur au plafond de 11.251,00 €. Aucun montant n'est donc exonéré de précompte professionnel.

Nombre d'enfants à charge	Plafond
1	8.846,00 €
2	11.251,00 €
3	15.945,00 €
4	21.102,00 €
5	26.225,00 €
...	...

## Réduction en raison d'enfants à charge

Lorsque le montant annuel de la rémunération brute normale imposable n'excède pas le plafond en fonction du nombre d'enfants à charge, indiqué dans le tableau suivant, une réduction (pourcentage selon le nombre d'enfants à charge) est octroyée à titre supplémentaire sur le précompte professionnel

Tableau 1 - Montant annuel imposable de la rémunération brute normale	Pourcentage de précompte professionnel dû sur le pécule de vacances
jusqu'à 6.805,00 €	0
de 6.805,01 € à 8.395,00 €	19,17
de 8.395,01 € à 10.380,00 €	21,20
de 10.380,01 € à 12.275,00 €	26,25
de 12.275,01 € à 14.255,00 €	31,30
de 14.255,01 € à 16.240,00 €	34,33
de 16.240,01 € à 20.165,00 €	36,34
de 20.165,01 € à 22.145,00 €	39,37
de 22.145,01 € à 30.095,00 €	42,39
de 30.095,01 € à 40.030,00 €	47,44
au delà 40.030,00 €	53,50

Tableau 2 - Nombre d'enfants à charge <sup>1</sup>	Pourcentage de la réduction	Montant annuel des rémunérations brutes normales au-delà duquel aucune réduction n'est accordée
1	7,5	19.870,00 €
2	20	19.870,00 €
3	35	21.860,00 €
4	55	25.835,00 €
5	75	27.825,00 €

sur le double pécule de vacances. Voir tableau 2

La rémunération annuelle imposable normale dans notre exemple, 22.860,00 €, est supérieure au plafond de 19.870,00 €. Le précompte professionnel sur le double pécule de vacances n'est donc pas diminué.

## Licenciement

Si un employé a déjà pris des vacances au moment de son licenciement, l'employeur lui paie une partie du pécule de vacances pour l'année d'après. Cette partie est égale à 15,34 % de la rémunération brute gagnée pendant l'année en cours. Si l'employé n'a pas encore pris de vacances au moment de son licenciement, l'employeur lui paie en outre le pécule de vacances pour l'exercice de vacances écoulé. Ce montant est égal à 15,34 % de la rémunération gagnée durant l'exercice écoulé, majoré éventuellement d'une rémunération fictive pour les jours assimilés. Le nouvel employeur doit calculer le pécule de vacances comme si l'employé avait travaillé à son service au cours de l'année civile écoulée, mais en déduit le pécule de vacances déjà payé par l'ancien employeur, limité au montant que le nouvel employeur lui aurait dû si l'employé avait été occupé durant cette période. L'employé qui réduit son régime de travail chez le même employeur - par exemple celui qui passe d'un emploi à temps plein à un emploi à mi-temps - touchera de la même manière un pécule de vacances de sortie en décembre de l'année durant laquelle il a effectivement réduit son régime de travail.

## Crédit-temps

L'employeur paie à l'employé qui prend un crédit-temps complet, ou qui réduit son régime de travail, le pécule de vacances qu'il devrait aux employés qui sont licenciés ou notifient eux-mêmes leur préavis.

Texte issu de la brochure « Vacances annuelles 2011 », disponible sur [www.csc-en-ligne.be](http://www.csc-en-ligne.be)

<sup>1</sup> L'enfant handicapé à charge est compté pour deux.

## Actualité

## « Get out of nuclear »

**L'apocalypse s'est abattue sur le Japon. Le séisme et le tsunami du 11 mars 2011 ont fait 14.416 morts, 5.314 blessés et 11.889 disparus ; et déclenché une catastrophe nucléaire majeure à la centrale de Fukushima. Le débat sur la sortie du nucléaire est relancé.**

Vingt-cinq ans après Tchernobyl, le monde fait à nouveau face à un cataclysme nucléaire. Celui-ci pourrait être plus grave encore que celui de Tchernobyl. Selon une étude de la banque UBS, réalisée avec des experts du nucléaire, « l'accident de Fukushima est le plus sérieux qui soit jamais arrivé pour la crédibilité de l'industrie nucléaire. [...] à Fukushima, quatre réacteurs sont hors de contrôle depuis des semaines, mettant en doute le fait qu'une économie avancée puisse maîtriser la sécurité nucléaire ». TEPCO, l'opérateur japonais de la centrale, estime qu'il faudra trois mois pour faire baisser la radioactivité autour de la centrale et entre six et neuf mois pour mettre à l'arrêt les réacteurs. Le niveau de radioactivité dépasse de 1000 fois le niveau normal dans un périmètre de 50 kilomètres autour de la centrale. Et le niveau de radioactivité à Tokyo, distante de 230 kilomètres de Fukushima, atteint 10 fois le niveau normal. Des traces de contamination sont détectées jusqu'en Europe, mais ne sont pas jugées actuellement préoccupantes. La Criirad, une asbl française spécialisée dans l'évaluation des risques nucléaires, déconseille tout de même aux personnes vulnérables (jeunes enfants, personnes âgées...) de surconsommer certains aliments à risque (salades, épinards, fromages de brebis...).

Pour les Belges, l'impact de cette catastrophe se pose surtout en termes politiques. Va-t-elle faire bouger les lignes dans le débat sur la sortie du nucléaire? Ce débat est balisé par une loi de 2003<sup>1</sup>. Cette loi stipule que « les centrales existantes sont désactivées quarante ans après la date de leur mise en service industrielle et ne peuvent plus produire d'électricité dès cet instant » ; et ajoute qu'« aucune nouvelle centrale nucléaire [...] ne peut être créée et/ou mise en

exploitation » ; Les plus anciens réacteurs belges, Doel 1 et 2, Tihange 1, mis en service en 1975, seraient donc désactivés au plus tard en 2015. Les quatre réacteurs plus récents, mis en service durant la première moitié des années 1980 seraient désactivés entre 2022 et 2025. Pour autant qu'à cette date la Belgique renonce en outre à importer de l'électricité produite par des centrales nucléaires étrangères, elle serait dénucléarisée en 2025<sup>2</sup>. Les écologistes, présents dans le gouvernement Verhofstadt en 2003, avaient été les artisans de cette loi. Mais quelques mois plus tard, Ecolo claque la porte du gouvernement à la suite d'un désaccord sur le dossier des vols de nuit

au-dessus de Bruxelles. Beaucoup d'observateurs pensent alors que la loi de 2003 sera révisée, vu la réticence des autres partis par rapport à celle-ci. La loi n'est cependant pas révisée. En 2009, le gouvernement de Herman Van Rompuy, sans toucher à la loi, signe avec GDF-Suez, l'exploitant des centrales nucléaires, un accord autorisant la prolongation de la durée de vie de celles-ci. Les plus anciens réacteurs pourront fonctionner dix ans de plus, soit 50 ans au total. Pour justifier sa décision, le gouvernement s'appuie sur un rapport d'experts, le rapport Gemix. Ces experts considèrent que la fermeture des réacteurs dès 2015 menacerait la sécurité énergétique de la Belgique. Bref, le gouvernement actuel maintient la loi, mais en modifie très significativement les termes. La sortie du nucléaire est renvoyée aux calendes grecques, ou peu s'en faut.

Les écologistes, les syndicats, les associations environnementalistes contestent la décision gouvernementale. Ils ne sont pas convaincus par les arguments du rapport Gemix. Les arguments avancés dans celui-ci semblent en fait « téléphonés ». Les experts



surestiment la consommation d'électricité dans les années à venir, sous-estiment les capacités de production électrique disponibles, et arrivent à la conclusion « logique » que sans les centrales nucléaires, le compte n'y est pas<sup>3</sup>. Les contestataires sortent leurs caleuses et montrent que les nouvelles capacités de production électrique qui ont vu ou qui vont voir le jour, permettront, dès 2015, de compenser les pertes liées à la fermeture des premiers réacteurs... Dans un avis officiel, la CREG (Commission de régulation du gaz et de l'électricité), qui n'a pas été associée à l'accord avec GDF-Suez alors qu'il est le régulateur du secteur, apporte de l'eau au moulin des contestataires. Elle estime que d'ici 2015 il reste suffisamment de temps pour accroître les capacités de production afin de respecter les termes de la loi. Quatre associations, Les Amis de la Terre, APERE, Grappe, Nature & Progrès, estiment donc que l'accord de 2009 est illégal et mènent une action en justice pour le faire annuler. La procédure judiciaire est en cours.

La prolongation des centrales nucléaires pose d'importantes questions, en particulier concernant les risques qu'elle engendre pour la population. Une durée de fonctionnement de 50 ans, celle qu'autorise désormais le gouvernement, est très élevée comparativement aux standards du secteur. Selon Greenpeace, « les 123 réacteurs nucléaires qui ont

suite page 8

## Mensonges d'Etat

« Une catastrophe immense dont les conséquences sont minimisées depuis 25 ans », c'est la conclusion de l'enquête réalisée par le journaliste de la RTBF Marc Molitor et récemment publiée<sup>6</sup>. C'est aussi la conclusion d'une des études les plus complètes sur la question, celle publiée par l'Académie des sciences de New York en 2009<sup>7</sup>. La contamination engendrée par l'explosion du réacteur 4 de Tchernobyl, le 26 avril 1986, dépasse d'au moins cent fois celle provoquée par les bombes atomiques de Hiroshima et Nagasaki. Elle touche en premier lieu les territoires géographiquement proches de Tchernobyl : Ukraine (où est située la centrale), Biélorussie, Russie. Mais l'Europe a été largement contaminée également par le nuage radioactif. La radioactivité provoque de multiples pathologies, en particulier des cancers (voir graphique ci-dessous). Son impact peut durer pendant des générations, notamment parce que certains éléments radioactifs ont une durée de vie très longue, se chiffrant en dizaines voire en centaines de milliers d'années. Le nombre de morts engendrés entre 1986 et 2004 par Tchernobyl atteindrait 985.000. Les trois-quarts des victimes se situent hors de l'ex-URSS, dont 17 % en Europe (non compris les pays de l'ex-URSS). Par comparaison, on estime le nombre de victimes de la bombe de Hiroshima à 250.000.

Aussi bien le livre de Marc Molitor que le rapport de l'Académie des sciences de New York dénoncent le déni de l'ampleur réelle de la catastrophe par les organisations internationales. En août 1986, une réunion importante a lieu à Vienne au siège de l'AIEA (Agence internationale de l'énergie atomique). M. Molitor raconte : « à cette réunion, les Soviétiques sont

arrivés avec leurs estimations basées sur des protocoles scientifiques très rigoureux. Selon eux, en utilisant le modèle scientifique reconnu internationalement, le bilan de la catastrophe s'élevait à environ 40.000 victimes, ce qui a provoqué un tollé chez les Occidentaux. Pour eux, il était simplement impensable de donner un tel chiffre. On a donc révisé le bilan à la baisse pour arriver à 4000 victimes. Et c'est ce chiffre qui ressort encore inlassablement dans tous les rapports 25 ans après »<sup>8</sup>.

Les mensonges d'Etat réapparaissent à l'occasion de la catastrophe de Fukushima. Les informations ne parviennent qu'au compte-goutte. Un collectif d'associations et de syndicats de médecins français dénonce les agissements de la firme TEPCO. Cette firme, disent-elles, « conduit ses actions de manière opaque » et « n'a pas appliqué le principe de précaution pour la prévention maximale du feu nucléaire et de la contamination de l'environnement ». Elles ont lancé une pétition sur Internet pour placer TEPCO, le gestionnaire de la centrale, sous contrôle international. Encore faudrait-il que ce contrôle international soit transparent. L'exemple de Tchernobyl montre que c'est tout sauf garanti d'avance.

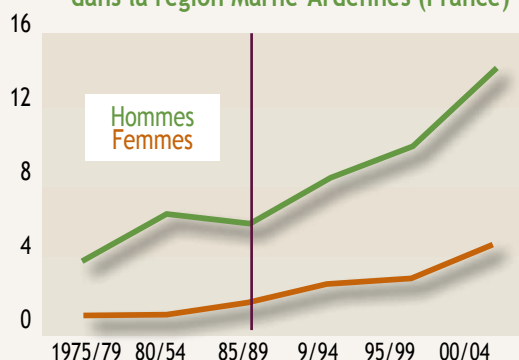
Source : Yablokov et coll. (2009).

<sup>6</sup> Marc Molitor, Tchernobyl. Déni passé. Menace future, Racine et RTBF, 2011.

<sup>7</sup> A. Yablokov, V. Nesterenko et A. Nesterenko, Chernobyl. Consequences of the Catastrophe for People and the Environment, New York Academy of Sciences, 2009, <http://www.strahlentelex.de/Yablokov%20Chernobyl%20book.pdf>

<sup>8</sup> Marc Molitor, cité dans La Libre du 26 avril 2011.

Incidence des cancers de la thyroïde dans la région Marne-Ardenne (France)



Source : Yablokov et coll. (2009).



# Qu'en pensent les travailleurs du secteur

été définitivement fermés dans le monde avaient une moyenne d'âge de 22 ans » ; et à peine 9 des 436 réacteurs nucléaires opérationnels dans le monde entier ont dépassé la limite d'âge de 40 ans<sup>4</sup>. Greenpeace juge que : « la décision du gouvernement belge est « particulièrement risquée ». L'étude d'UBS étaye ce jugement. Elle identifie trente réacteurs dans le monde qui devraient être fermés, soit parce qu'ils sont en zone sismique, soit parce qu'ils sont trop anciens. Les réacteurs de Doel 1 et 2, et de Tihange 1 en font partie.

Depuis Tchernobyl, la Belgique n'a pas été inactive. Elle a instauré en 1988 un moratoire sur la construction de nouvelles centrales nucléaires. Et elle a adopté en 2003 une loi de sortie du nucléaire. Mais l'attitude d'une grande partie du monde politique ressemble à une procession d'Echternach : « trois pas en avant, deux pas en arrière ». La décision de prolonger les centrales en est un signe. Les déclarations de certaines personnalités politiques après Fukushima en est un autre. Une ministre du gouvernement estime « démagogiques » ceux qui s'appuient sur Fukushima pour remettre en question l'accord de 2009<sup>5</sup>. Cette ministre devrait plutôt méditer la proposition du chancelier autrichien, pays qui n'a pas de centrales nucléaires. Celui-ci propose de réinvestir les fonds d'Euratom dans le développement de la filière renouvelable.

**Etienne Lebeau**

<sup>1</sup> Loi du 31 janvier 2003 sur la sortie progressive de l'énergie nucléaire à des fins de production industrielle d'électricité.

<sup>2</sup> Il faudrait en outre que plus aucune bombe à charge nucléaire ne soit présente sur le territoire. On sait que de telles bombes sont entreposées à la base de Kleine Brogel.

<sup>3</sup> Daniel Comblin, L'Avenir énergétique. La Belgique peut à la fois sortir du nucléaire et réduire l'effet de serre, Avril 2011, avec la collaboration des asbl Les Amis de la Terre Belgique, APERE, Grappe, Nature et Progrès Belgique.

<sup>4</sup> Greenpeace Belgique, Roulette russe. Les risques de la prolongation de la durée de vie des centrales nucléaires, Avril 2010.

<sup>5</sup> Ces propos tranchent avec ceux Leo Tindemans, premier ministre à l'époque de l'inauguration des centrales nucléaires. Dans une interview parue dans Le Soir du 2 et 3 avril 2011, celui-ci fait son auto-critique. « Dans le monde scientifique, on nous disait [...] que le futur résidait dans le nucléaire. Les ingénieurs le disaient avec une telle conviction, et n'étant pas technicien moi-même je pensais qu'il fallait les suivre. [...] N'oublions pas non plus le contexte, cet air du temps qui voulait que les scientifiques allaient gérer le monde, que la science allait sauver la planète ».

**Jacques Adam entre en service à la centrale nucléaire de Tihange le 13 décembre 1983. Il s'engage dans le travail syndical dans le milieu des années 90 et occupe ses premiers mandats officiels en 2000. Il est aujourd'hui délégué principal CNE et est effectif au CPPT et au CE de son entreprise.**

*Comme militant syndical et comme citoyen, que t'inspire la tragédie de Fukushima ?*

Difficile de répondre à cette question bientôt deux mois après les événements. Avant tout, beaucoup de tristesse en regardant les images de désolation et en pensant au peuple japonais : aux morts bien sûr, mais aussi aux vivants. Ils ont perdu un fils, un



## La question de la rente nucléaire

La rente nucléaire, dont on parle beaucoup dans les médias ces temps-ci, correspond aux bénéfices tirés par Electrabel-Suez de la production d'électricité nucléaire. C'est à partir du montant de cette rente que l'Etat belge calcule la taxe qui devra lui revenir. Le débat sur la récupération de la rente nucléaire au bénéfice des consommateurs n'est pas une nouveauté. Voilà déjà bien des années que les organisations syndicales exigent la récupération des bénéfices illégitimes d'Electrabel-Suez au profit d'une politique énergétique durable.

### D'où vient cette rente ?

L'amortissement des centrales au charbon et nucléaires, propriétés d'Electrabel-Suez, a été financé par l'ensemble des consommateurs belges, entre 1971 et 2003, via des surcharges tarifaires très significatives. C'est ainsi que le coût de l'électricité belge pour les consommateurs privés est le plus cher de l'Union Européenne.

Une juste rétribution des consommateurs belges pour les efforts fournis assurerait annuellement une rente très largement supérieure aux 250 millions payés à l'Etat belge depuis 2008. En effet, une étude de la CREG ([www.creg.info/pdf/Presse/2010/compress-28052010fr.pdf](http://www.creg.info/pdf/Presse/2010/compress-28052010fr.pdf)), régulateur fédéral de l'énergie, estime que cette rente serait comprise entre 1,75 et 1,95 milliards d'euros.

Actuellement, le gouvernement belge privilégie les chiffres de la BNB qui, quant à elle, estime la rente nucléaire à + ou - 900 millions d'euros (la moitié de l'estimation faite par la CREG). La CREG s'est-elle tellement trompée ? Ou le gouvernement se range-t-il du côté du géant énergétique ?

A l'heure où nous écrivons ces lignes, le débat n'est pas clos, mais nous comptons bien que les sommes dues par Electrabel-Suez ne feront l'objet d'aucun « deal » !

père, un toit, un emploi..., certains d'entre eux ont tout perdu, à commencer par la vie, celle qu'ils avaient vécu jusque là ; une vague scélérate a tout balayé. Et puis maintenant il faut redémarrer, repartir, reconstruire, mais avant ça il faut encore déblayer, évacuer, nettoyer.

Aujourd'hui, si je devais définir mes états d'âme, je dirai que ce qui prime est un sentiment d'humilité. Nous sommes bien peu de choses face aux colères de mère nature ; quel que soit notre niveau technologique, rien ne permet de faire face à un cataclysme d'une telle ampleur. Dès lors, nous devons faire preuve de sagesse, et de beaucoup de réflexion dans ce que nous entreprenons.

### Une telle catastrophe est-elle possible à Tihange ?

Je ne suis vraiment pas qualifié pour répondre à cette question, qu'il s'agisse de me prononcer sur l'éventualité d'une catastrophe naturelle de grande ampleur ou celle d'un accident technologique d'origine externe ou interne survenant à la centrale. Je constate simplement qu'un accident survient toujours là où on l'attend le moins, et que, dans toute construction humaine, un accident est possible ; le reste est affaire d'évaluation du rapport risque/ bénéfice.

Dans le cas d'une centrale nucléaire, l'enjeu consiste à disposer à tout moment d'une capacité de refroidissement, car même après avoir arrêté le réacteur, il reste une importante quantité de chaleur à évacuer générée par la décroissance des produits de fission. C'est ce qui a fait défaut à Fukushima.

### Comment vois-tu l'avenir du nucléaire en Belgique et en Europe ?

Je déplore le fait qu'on parle toujours du « nucléaire » en amalgamant par là des réalités très différentes comme la bombe atomique et les applications multiples dans le domaine médical ou industriel auquel appartient la production d'électricité au départ de réacteurs nucléaires. A cet égard, Fukushima a ravivé le souvenir de l'explosion du réacteur n°4 à Tchernobyl il y a 25 ans. Bien que ces deux événements ont une genèse, un scénario et des retombées (radioactives) tout à fait différentes, ils ont tous deux apporté de l'eau au moulin des anti-nucléaires. Le choix de produire une partie de l'électricité sur base nucléaire provenait d'une volonté politique d'assurer une certaine indépendance énergétique pour notre pays qui ne dispose pratiquement pas de ressources naturelles alternatives en

la matière. L'évolution des technologies est une réalité, mais on est très loin de pouvoir se passer du thermique ou du nucléaire pour notre électricité.

La loi de 2003 était le fruit d'un « deal » politique dont les écolos avaient été les artisans. Les écolos ont quitté le gouvernement peu après et personne ne s'est soucié peu ou prou de préparer la sortie du nucléaire, sciemment ou non. Entretemps, le monde s'est libéralisé, et les responsabilités se sont encore plus diluées. Dans ces conditions, je doute que ce soit possible en 2015.

Actuellement, la balle est du côté du lobby anti-nucléaire qui ne se prive pas de surfer sur la vague. Un jour, elle reviendra sur le terrain politique, à moins bien sûr que le monde économique ne lui fauche l'herbe sous les pieds bien avant ça. Une chose est sûre, d'où que vienne la décision, le citoyen payera la note, je devrais dire la facture, sans parler des travailleurs. Et puis, faut-il fermer chez nous pour acheter ensuite à la France de l'électricité nucléaire produite à nos frontières ?

### Que pensent de tout cela les travailleurs de la centrale de Tihange ?

Les travailleurs de Tihange se considèrent comme les travailleurs d'une centrale électrique au même titre que les autres et sont très fiers d'apporter, par leur labeur, un service d'utilité publique à la population belge. Ils sont, bien sûr, conscients de la rigueur nécessaire à la mise en œuvre de la technologie

nucléaire et ils le montrent au quotidien par leur professionnalisme. Il me paraît difficile de résumer ici leur sensibilité par rapport au « nucléaire ». Si nous sommes, clairement, des travailleurs du « nucléaire », nous sommes aussi des citoyens et des consommateurs, et il y a parmi nous des courants de pensée très différents et très représentatifs du reste de la population.

*Propos recueillis par Tony Demonté*

## L'emploi dans le nucléaire belge

### Centrale nucléaire de Tihange (Electrabel) :

- 950 emplois statutaires
- 1000 sous-traitants permanents
- 500 sous-traitants de + lors des révisions

### Centrale nucléaire de Doel (Electrabel) :

- 1000 emplois statutaires
- 1000 sous-traitants permanents
- 500 sous-traitants de + lors des révisions

### SCK-CEN Mol

(Centre de recherche appliquée) :

- 650 travailleurs

### IRE (production d'isotopes pour le secteur médical)

- 140 travailleurs

## La part du nucléaire dans la production d'électricité en Région Wallonne

(TBE 2010 - Source : SPW - DGO4 - DEBD)

	TWh	1990 - 2008
Combustible nucléaire	68,3	+316 %
Gaz naturel	11,0	+105 %
Energies renouvelables et récupérations d'énergie*	8,1	+5 %
Gaz de cokerie et de haut fourneau	3,2	-41 %
Combustibles solides (charbon)	0,9	-73 %
Produits pétroliers (fioul)	0,6	-92 %
<b>Total</b>	<b>92,1</b>	

Part du nucléaire dans la production d'électricité en Wallonie : 74 %

Part du nucléaire dans la production d'électricité en Belgique : 54 %

\* Récupérations d'énergie = fraction non renouvelable des déchets ménagers (1,48 TWh)

# Après l'outsourcing, le cloud computing

**Ou comment dans le secteur informatique la recherche du profit stimule la créativité des entreprises au détriment de l'emploi.**

Si dans le secteur des nouvelles technologies (IT), la méthode de travail à la mode était, il y a encore quelques temps, « outsourcing », on entend de plus en plus parler de nos jours de « cloud computing ». De quoi s'agit-il ?

L'outsourcing consiste à confier la gestion de l'informatique d'une entreprise à une société extérieure qui s'occupe de la fourniture, de l'installation des programmes et des logiciels ainsi que de la maintenance de l'informatique de cette entreprise. Dans ce cas, le matériel (PC, serveurs, logiciels, bases de données,...) reste bien physiquement dans l'entreprise-mère mais est fourni et/ou géré et/ou entretenu par une firme spécialisée qui y envoie son personnel.

Le « cloud computing » consiste, quant à lui, à confier également la gestion de l'informatique d'une entreprise à une firme spécialisée IT, mais sans que la grande partie du matériel ne soit localisée physiquement dans l'entreprise. En effet, la seule chose dont l'entreprise ait besoin, ce sont des terminaux (PC) et d'une bonne connexion à large bande passante qui la relie à une société IT où sont localisés ses serveurs, ses logiciels, ses bases de données, etc. La société IT s'occupe alors de louer ses services en fonction de l'utilisation effective du matériel et s'occupe également de l'entretien et de la mise à jour de celui-ci (surtout la mise à jour des logiciels). L'entreprise IT de services n'a plus besoin d'envoyer du personnel chez ses clients pour installer, réparer ou entretenir l'outil informatique. Tout est centralisé dans la société IT. Un bon exemple pour comprendre ce procédé, à petite échelle, et d'aller voir ce que propose Google gratuitement aux particuliers. En effet, le mastodonte américain offre de plus en plus à tout un chacun une gamme de services inspirés du cloud computing (agenda, boîte mails, stockage de documents et de photos,

logiciels,...). Aucun de ces services ne sera stocké dans votre ordinateur, ils seront tous gérés sur les serveurs de Google.

## Des questions à se poser sur certaines dérives

La première question que nous nous posons assez rapidement et sans nous étendre sur celle-ci, concerne la confidentialité des données. Comment, en effet, être sûr que celles-ci seront bien protégées alors qu'elles ne sont plus stockées dans l'entreprise même, mais confiées à une entreprise qui fait du cloud computing. Une autre question concerne le choix des licences des logiciels et le barrage fait aux logiciels libres. On peut, en effet, parler ici d'un effet « Monsanto » car le choix des produits n'est plus fait par l'utilisateur mais par la société de cloud computing qui loue la possibilité d'en faire usage à ses clients. Enfin, la question la plus importante que nous nous posons concerne les conséquences de ce nouveau phénomène sur l'emploi. Si l'outsourcing avait principalement tendance à dégrader les conditions de travail des travailleurs de l'informatique, on peut se demander si le cloud computing ne va pas tout simplement faire baisser l'emploi dans ces métiers.

En effet, on n'aura plus besoin d'autant d'informaticiens, de programmeurs ou de techniciens pour prester le travail qu'ils effectuaient au sein des entreprises jusqu'à présent. Un effectif bien plus réduit pourra effectuer ce travail au sein même de l'entreprise de cloud computing et ce, pour le compte d'un plus grand nombre d'entreprises.

Il s'agira donc pour nous, syndicalistes, de rester vigilants quand les employeurs nous annonceront fièrement que les entreprises innovent et vont de l'avant car elles décident d'investir dans ce nouveau concept. Certes, cela créera quelques postes de spécialistes IT de haut vol, mais au prix de combien de pertes d'emploi dans les équipes qui travaillent chez les clients ? De plus, qui nous dit qu'un jour tous ces services ne seront pas gérés depuis un pays bien lointain... Big Brother, quand tu nous tiens...

**Didier Lebbe**

*1 Monsanto vend ses semences transgéniques aux paysans. Ceux-ci les sèment sur leur terres en les contaminant. Ensuite Monsanto vend ses engrais spécifiques pour les plantes transgéniques et de nouvelles graines car ces plantes sont stériles. Le paysan est donc dans l'obligation de se fournir chez le seul Monsanto qui peut faire monter ses prix comme il veut.*





**Non Marchand**

*Aide-soignant en hopitaux et maisons de repos*

## Une profession enfin reconnue

**Le travail syndical de tous les jours, c'est aussi œuvrer à la reconnaissance des professions dans le secteur Non Marchand.**

**D**epuis des années, la CNE s'est battue pour la reconnaissance de la profession d'aide-soignant. Cette revendication a été réalisée en grande partie à travers la publication de la liste d'actes autorisés dans le cadre de la profession d'aide-soignant (voir Arrêté royal du 12 janvier 2006).

Tout comme la profession infirmière, il y a donc une liste d'actes imposés et qui nécessite des compétences spécifiques. La liste d'actes existe aussi pour mettre des limites aux innombrables tâches qui sont demandées aux aides-soignants.

Que faut-il faire pour être reconnu comme aide-soignant ?

Pour exercer comme aide-soignant dans quelque secteur qui soit, vous devez avoir un VISA et vous faire enregistrer auprès du SPF-Santé. L'enregistrement obligatoire a été prolongé et ce jusqu'au 30 juin 2012 pour les mesures transitoires !

Si vous recevez un visa provisoire, vous avez maintenant jusqu'au 31 décembre 2015 pour le rendre définitif en faisant 120h de formation, les cours peuvent être organisés par l'institution ou l'enseignement de promotion sociale (vous avez la liste des établissements sur le site [www.enseignement.be](http://www.enseignement.be), et également la possibilité d'appeler un call-center au 02/5249797).

Pour garder votre visa définitif, vous devez avoir 8h de formation par année civile.

Afin d'avoir des informations sur la manière de le faire, sur les documents à remplir, contactez votre équipe syndicale et si vous n'avez pas de délégués là où vous travaillez, vous pouvez contacter le permanent CNE de votre région, coordonnées sur le site [www.cne.gnc.be](http://www.cne.gnc.be) ou par téléphone à Nivelles au secrétariat général de la CNE au 067/889191.

Avec vous, la CNE continue à se battre pour obtenir le barème 1.35 pour tous les aides-soignants, une hausse du pouvoir d'achat par une augmentation des primes pour horaires inconfortables et de nouvelles primes (de 8h à 17h), une augmentation des normes et un meilleur contrôle, la généralisation des équipes mobiles (Hôpitaux et MR-MRS), privilégier les contrats temps-plein, le respect des horaires, trois semaines de congé consécutives, la suppression de la semaine de 6 jours, la possibilité d'accé-

der au diplôme d'infirmier via la formation 600, une formation permanente pour tous, l'augmentation du matériel ergonomique, la reconnaissance des professions de soins de santé (infirmier, aide-soignant) comme métier lourd...

**Vous voulez en savoir plus ?**

La CNE vient d'éditer deux brochures sur votre profession. L'une plus spécifiquement si vous travaillez en milieu hospitalier, l'autre si vous exercez dans le secteur des maisons de repos.

Vos délégués la distribueront très prochainement mais n'hésitez pas à nous contacter si vous souhaitez qu'on vous la fasse parvenir !

*Anne-Thérèse Destrebecq et  
Nathalie Snackers*

### **Vous avez du punch, de l'envie et du courage...**

**Devenez infirmier avec le soutien du projet de formation 600**

**De quoi s'agit-il ?**

Le projet 600 est un projet de formation pour les travailleurs du secteur des soins de santé. Il offre la possibilité de suivre ou poursuivre une formation en art infirmier en trois ans maximum tout en maintenant sa rémunération.

Les conditions principales sont d'être occupé avec un contrat de travail qui couvre la durée des études au moins à mi-temps, avoir une ancienneté de minimum trois ans dans le secteur, cette formation est accessible au personne ayant uniquement un diplôme supérieur secondaire (troisième degré).

Il y a des tests de sélection, les inscriptions doivent impérativement se faire avant le 20 mai 2011 !

Vous pouvez obtenir les documents d'inscription auprès de votre employeur, les télécharger sur le site internet [www.finss-ifg.org](http://www.finss-ifg.org). Contact téléphonique au 02/2503782 du lundi au vendredi entre 9h et 12h !



Pour réduire les écarts : un cahier dit « de solidarité »

## Les négociations du secteur Commerce démarrent début mai

### Pourquoi un cahier de solidarité?

Le Congrès CNE du secteur Commerce en janvier 2008 a constaté les énormes disparités entre les sous-secteurs. D'abord sur le plan des salaires : jusqu'à 30% entre le personnel du « petit commerce de détail » et les grands magasins, puis en matière de conditions de travail, la durée du travail, le nombre de jours travaillés chaque semaine, le contrat minimum, les règles en matière de crédit-temps... Tous ces éléments sont nettement moins favorables dans le petit commerce. Même entre les 3 commissions paritaires, depuis le commerce alimentaire jusqu'aux grandes entreprises de vente au détail et grands magasins, il subsiste des différences injustifiables.

Le Congrès a déduit de ce constat que non seulement ces différences sont inacceptables, mais que dans un contexte de concurrence effrénée entre enseignes, elles constituent un danger de recul social important. L'ouverture d'un hypermarché Carrefour à Bruges fin 2009, dans une commission paritaire nettement moins favorable que les autres Carrefour, a d'ailleurs donné un signal très clair en ce sens et ce n'est pas un hasard si le Congrès a exigé - comme première revendication - l'harmonisation des différentes commissions paritaires du secteur.

L'accord de secteur 2009-2010 a entériné la création d'un groupe de travail paritaire piloté par le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale pour mettre en place cette harmonisation..., sans aucune avancée à ce jour. C'est pourquoi nous changeons de méthode en rentrant un cahier d'harmonisation vers le haut des conditions de travail dans tous les secteurs.

Pour la généralisation du contrat minimum de 24h/semaine, les 4h/jour minimum, l'amélioration de la sécurité d'emploi, l'encadrement de la polyvalence, une classification de fonctions analytique, une meilleure conciliation vie privée-vie professionnelle, l'amélioration du fonctionnement syndical.

Le volet pouvoir d'achat sera consacré à l'harmonisation des sursalaires pour les prestations à partir de 18h jusqu'à la fermeture et des primes de fin d'année. Pour les entreprises qui appliquent déjà tous les volets de l'harmonisation, un retour en entreprise sur le pouvoir d'achat sera exigé.

### Dans le cahier, il y a aussi un élargissement de la semaine des 4 jours

Jusqu'ici, à la demande, le personnel à temps partiel, inférieur ou égal à 24h, peut bénéficier de la semaine des 4 jours. Nous voulons étendre cette revendication à un maximum de contrats à temps partiel et jusqu'au temps plein dès que possible... Cette revendication n'est pas anodine.

D'abord, elle correspond à une demande de personnel pour les avantages indéniables qui y sont attachés individuellement : un jour de travail en moins, c'est un jour de liberté en plus, c'est un jour de déplacement en moins et c'est tout bénéfique pour le portefeuille ; collectivement ça réduit le trou dans la couche d'ozone et ça améliore la mobilité.

Enfin, la semaine des 4 jours constitue un élément de réduction du temps de travail tout comme hier la semaine des 5 jours et ce, même pour les temps-pleins. Il sera bien plus facile d'obtenir ensuite la réduction collective du nombre d'heures de travail hebdomadaire de 35 à 32h/semaine.

« La semaine des 4 jours dans tous les secteurs » une revendication forte qu'il serait utile de (re)mettre au goût du jour dans un avenir rapproché ?

*Irène Pêtre*





International

## Les droits syndicaux menacés aux Etats-Unis

**Le nouveau gouverneur du Wisconsin entend priver les fonctionnaires du droit de négocier des conventions collectives. D'autres gouverneurs républicains sont tentés de l'imiter. Une polémique à l'américaine, avec des sénateurs en fuite et la police à leurs trousses.**

Ce n'est pas tous les jours que les Américains font parler d'eux dans la rubrique syndicale. C'est pourtant ce qui se passe au Wisconsin, où le gouverneur républicain nouvellement élu, Scott Walker, a fait voter au forceps une loi privant les fonctionnaires du droit de négocier des conventions collectives. Le débat fait rage et près de 100.000 manifestants étaient dans les rues de Madison, la capitale du Wisconsin, le 12 mars dernier.

L'histoire commence quelques semaines plus tôt, lorsque le nouveau gouverneur annonce son souhait de résorber le déficit budgétaire de l'Etat en diminuant de moitié les avantages accordés aux fonctionnaires, et en leur interdisant dans la foulée d'encore négocier des conventions collectives. Les quatorze sénateurs démocrates décident alors de se réfugier dans l'Illinois voisin, privant le Sénat du quorum nécessaire. Mais le gouverneur contre-attaque: il lance la police à la recherche des fuyards, et surtout il trouve la parade en gommant de son projet de loi tous les articles impliquant des dépenses. Ce qui permet à un comité spécial d'approuver la nouvelle version du texte le 9 mars.

Scott Walker se justifie: cette loi, dit-il, lui permet de réaliser des économies de 300 millions de dollars sur les deux prochaines années, et lui évite d'avoir à procéder à des licenciements. Et il fait des émules: les

gouverneurs républicains de nombreux Etats annoncent leur intention de légiférer contre les syndicats.

### Les « champions du Wisconsin »

Quelques jours plus tard, Madison connaît sa plus grande manifestation depuis la guerre du Vietnam. Précédemment, les fonctionnaires avaient occupé le parlement. Dans un éditorial, le «New York Times» accuse le gouverneur d'avoir inventé une crise budgétaire pour justifier son attaque contre les droits syndicaux: «Les avantages sociaux des travailleurs de l'Etat au Wisconsin sont actuellement fort généreux, mais ils n'ont pas été volés. Ils ont été négociés par les élus et peuvent être renégoiés au besoin. (...) En même temps, le gouverneur refuse d'accepter sa part de responsabilité dans le déficit de 137 millions de dollars projeté dans l'Etat. Pas plus tard que le mois dernier, le parlement et lui ont accordé des baisses d'impôts d'une valeur de 117 millions de dollars, principalement destinées aux entreprises en croissance et aux comptes d'épargne santé personnels. C'est un choix, et selon le "Legislative Fiscal Bureau" de l'Etat, sans cette décision et quelques autres, le Wisconsin aurait terminé l'année avec un boni».

Même quelques-uns des célèbres Packers de Green Bay, qui ont remporté le der-

nier championnat de football américain, prennent position pour défendre «les enseignants et les infirmières qui prennent soin de nous et de nos familles. (...) Ces travailleurs publics sont les champions du Wisconsin tous les jours et nous demandons instamment au gouverneur et au parlement de ne pas les priver de leurs droits».

### Légalité contestée

Que peut-il se passer maintenant? «La popularité des élus est en baisse», répond Jeff Vogt, de la fédération syndicale américaine AFL-CIO, de passage à Bruxelles pour une réunion de travail de la Confédération syndicale internationale (CSI). «La procédure de rappel (qui permet de remettre les sièges en jeu, NDLR) est enclenchée pour huit sénateurs républicains. De plus, la loi n'est pas entrée en application, sa légalité est contestée. La semaine dernière, une mesure similaire a été prise en Ohio. Là, on pourrait organiser un référendum si l'on récolte suffisamment de signatures des habitants.» Sharan Burrow, secrétaire générale de la CSI: «L'Amérique a été bâtie sur les fondements de la liberté et de la démocratie, or elle va à coup sûr devoir renoncer à sa revendication de "pays de la liberté" avec un tel agenda extrémiste. L'opposition à ces attaques gagne du terrain aux Etats-Unis, mais il s'agit d'un combat pour les libertés fondamentales dont les implications dépassent largement les frontières du pays. Le mouvement syndical international tout entier est mobilisé en solidarité avec les travailleurs américains face à cette offensive brutale, et nous ferons tout ce qui est en notre pouvoir pour leur venir en aide».

Daniel Dellisse

Article issu de l'Info n° 14 du 08/04/2011

Indexations

<b>200</b>	<b>Commission paritaire auxiliaire pour employés</b> Pas de système d'indexation. Adaptation revenu minimum mensuel moyen garanti (CCT n° 43).
<b>202</b>	<b>Commerce de détail alimentaire</b> Salaires précédents x 1,01 (sal. bar. et effect.).
<b>210</b>	<b>Sidérurgie</b> Salaires précédents x 1,02 (sal. bar. et effect.). Pas pour les salaires en dehors de la catégorie.
<b>211</b>	<b>Industrie et commerce du pétrole</b> Salaires précédents x 1,02 (sal. bar. et effect.).
<b>216</b>	<b>Employés occupés chez les notaires</b> Salaires précédents x 1,0107 (sal. bar. et effect.).
<b>224</b>	<b>Métaux non ferreux</b> Salaires précédents x 1,0283 (sal. bar. et effect.).
<b>226</b>	<b>Commerce international, transport et logistique</b> Salaires précédents x 1,014 (sal. bar. et effect.). L'augmentation des salaires effectifs se limite à la rémunération finale de la classe 8.
<b>308</b>	<b>Sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation</b> Salaires précédents x 1,0078 (sal. min.).
<b>309</b>	<b>Sociétés de bourse</b> Salaires précédents x 1,007793 (sal. min.).
<b>310</b>	<b>Banques</b> Salaires précédents x 1,0078 (sal. bar.). Salaires étudiants précédents x 1,02 (sal. bar.).
<b>311</b>	<b>Grandes entreprises de vente au détail</b> Salaires précédents x 1,02 (sal. bar. et effect.).
<b>326</b>	<b>Industrie du gaz et de l'électricité</b> Indexation de la prime de vacances. Salaires précédents x 1,00375 ou traitements de base mai 2006 (CCT garantie des droits) x 1,151 (sal. bar.). Salaires précédents x 1,00375 ou traitements de base décembre 2007 (les nouveaux statuts) x 1,151 (sal. bar.).
<b>327</b>	<b>Entreprises de travail adapté et ateliers sociaux</b> Salaires précédents x 1,02 (sal. bar. et effect.).
<b>327.02</b>	<b>Entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française</b> Salaires précédents x 1,02 (sal. bar. et effect.).
<b>327.03</b>	<b>Entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone</b> Salaires précédents x 1,02 (sal. bar. et effect.).
<b>330</b>	<b>Etablissements et services de santé</b> Revenu minimum garanti général: salaires précédents x 1,02 (sal. bar. et effect.).

**330.01 Services de santé fédéraux**

Hôpitaux privés et maisons de soins psychiatriques: salaires précédents x 1,02 (sal. bar. et effect.). Indexation complément de fonction pour certains travailleurs. Maison de repos pour personnes âgées, maison de repos et de soins et centres de soins de jour: salaires précédents x 1,02 (sal. bar. et effect.).  
Indexation complément de fonction pour certains travailleurs. Services de soins infirmiers à domicile: salaires précédents x 1,02 (sal. bar. et effect.). Indexation complément de fonction pour certains travailleurs. Centres de revalidation: salaires précédents x 1,02 (sal. bar. et effect.).  
Maisons médicales: salaires précédents x 1,02 (sal. bar. et effect.). Services du sang de la Croix-Rouge de Belgique: salaires précédents x 1,02 (sal. bar. et effect.). Institutions pour lesquelles aucune CCT spécifique n'a été conclue: salaires précédents x 1,02 (sal. bar. et effect.).

**330.02 Entreprises bicommunautaires**

Salaires précédents x 1,02 (sal. bar. et effect.).

**330.04 Etablissements résiduaire**

Services Externes de Prévention et de Protection au Travail: salaires précédents x 1,02 (sal. bar. et effect.). Institutions pour lesquelles aucune CCT spécifique n'a pas été conclue: salaires précédents x 1,02 (sal. bar. et effect.).

**331 Secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé**

Institutions pour lesquelles aucune CCT spécifique n'a été conclue: salaires précédents x 1,02 (sal. bar. et effect.).

**332 Secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé**

Milieu d'accueil de l'enfance: salaires précédents x 1,02 (sal. bar. et effect.). Institutions pour lesquelles aucune CCT spécifique n'a été conclue: salaires précédents x 1,02 (sal. bar. et effect.).

**335 Organismes sociaux**

Pas de système d'indexation. Adaptation revenu minimum mensuel moyen garanti (CCT n° 43).

**336 Professions libérales**

Adaptation revenu minimum mensuel moyen garanti.

**337 Secteur Non Marchand**

Pas de système d'indexation. Adaptation revenu minimum mensuel moyen garanti (CCT n° 43).

**339 Sociétés de logement social agréées**

Pas de système d'indexation. Adaptation revenu minimum mensuel moyen garanti (CCT n° 43).

**Indices des prix d'avril 2011**

Indice ▶ 117.20

Indice santé ▶ 115.17

Indice santé lissé ▶ 115.10

# Ce que font vos délégués au mois de mai



## Au CPPT

La réunion de mai doit au moins traiter les points suivants:

- Suivi des réunions précédentes
- Discussion du rapport mensuel du service interne de prévention et de protection :
- Plan annuel d'action pour 2011 : état d'avancement, suivi de la mise en œuvre.
- Rapport annuel du service interne et du service externe PPT : vérifier que les rapports ont bien été envoyés à tous les membres effectifs et suppléants du comité PPT, du conseil d'entreprise et de la délégation syndicale. Selon la réglementation, cela doit être fait avant le 1<sup>er</sup> mai.

Dans les entreprises occupant moins de 100 travailleurs et sans CE, les CPPT ont des compétences dans les matières économiques, financières et sociales. Ces CPPT doivent recevoir l'information économique et financière annuelle, y compris le bilan social. Malheureusement, le réviseur n'a aucune obligation vis-à-vis du CPPT.

De plus, le CPPT a droit à l'information sociale (si l'entreprise n'a pas de délégation syndicale non plus). Il s'agit ici des compétences en matière sociale que la délégation syndicale reçoit en absence de conseil d'entreprise. (Introduction du travail de nuit, information concernant l'emploi, licenciement collectif, transfert d'entreprise, introduction de nouvelles technologies, introduction de nouveaux régimes de travail).

## Au CE

Pour beaucoup d'entreprises, le mois de mai est celui au cours duquel sont discutées les informations économiques et financières relatives à l'année 2010. Cette discussion doit faire l'objet d'une réunion spéciale du CE, d'une durée d'au-moins 8 heures.

Les membres du CE doivent recevoir ces informations annuelles par écrit au moins 15 jours avant la réunion. Celle-ci doit avoir lieu en tout cas avant la réunion de l'assemblée générale des actionnaires, de manière à ce que les remarques formulées par le CE puissent être communiquées à l'assemblée générale.

Le réviseur d'entreprise doit assister à cette réunion spéciale du CE. Il doit faire rapport sur le caractère complet et fidèle de l'information annuelle et donner des explications sur les données économiques et financières.

Les informations annuelles ont pour objectif de mettre le CE au courant de la situation et de l'évolution de l'entreprise au cours de l'exercice précédent. Il s'agit notamment d'informer le CE sur la stabilité financière de l'entreprise, sur ses liquidités, sa rentabilité et sur les perspectives d'emploi. Les informations annuelles comportent une comparaison avec les exercices antérieurs.

Le bilan social fait partie intégrante des comptes annuels. L'employeur y fait rapport sur les évolutions en matière d'emploi (c.-à-d. sur le nombre de travailleurs occupés et la rotation du personnel), ainsi que sur les efforts consentis en termes de formation. Les entreprises (de même que les grandes ASBL et les institutions privées) doivent déposer ce bilan social lors de la publication de leurs comptes annuels. Durant les semaines à venir, de nombreux employeurs recevront un bilan social de leur secrétariat social. Même si l'employeur perçoit généralement le

bilan social comme une surcharge administrative, il a intérêt à y reprendre soigneusement toutes leurs initiatives en matière de formation.

Auparavant, l'employeur devait aussi reprendre les mesures en faveur de l'emploi (mesures qui permettaient à l'employeur de bénéficier d'une réduction des cotisations sociales) dans son bilan social. Cette obligation a été supprimée en 2008. Depuis 2009, c'est l'ONSS qui fournit à l'employeur un relevé des mesures en faveur de l'emploi qu'il a appliquées. Il se base à cet égard sur la déclaration multifonctionnelle trimestrielle (DMFA) de l'employeur.

L'employeur est tenu de communiquer ces informations relatives au recours aux mesures en faveur de l'emploi par écrit au conseil d'entreprise dans le mois qui suit la date à laquelle il les a reçues de l'ONSS. Ces informations portent sur les 3 premiers trimestres de l'année précédente (2010) et sur le 4<sup>e</sup> trimestre de l'année précédant celle-là (2009). A défaut de conseil d'entreprise, les informations sont communiquées par écrit à la délégation syndicale dans le même délai. A défaut de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, elles doivent être remises au CPPT. En l'absence d'organes de concertation, elles peuvent être consultées par les travailleurs sur le lieu où doit être conservé le règlement de travail, conformément à la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

L'employeur doit fournir également, à l'occasion des informations annuelles, les données sur l'emploi telles qu'elles sont précisées dans la CCT n°9.

De plus, l'employeur doit établir un rapport sur l'égalité de traitement entre femmes et hommes dans l'entreprise.



## Les services de la CSC

# Service Nouvelles migrations et Diversité

**Les révolutions arabes de ce printemps donnent l'occasion aux dirigeants européens de soulever la révision des accords de Schengen. Derrière ces opportunités électoralistes réapparaît la question de l'immigration et de la nécessité de notre absolue vigilance.**

La migration des travailleurs est un phénomène connu sur notre marché du travail. Des personnes viennent en Belgique à la recherche d'un emploi. La CSC a toujours été préoccupée par cette problématique car le mouvement syndical a toujours été confronté à l'intégration des travailleurs migrants dans la société d'accueil.

Notre société aujourd'hui multiculturelle est composée de femmes et d'hommes, d'origines, de cultures, d'horizons, de sensibilités, de croyances et de profils divers. Cela se reflète dans le monde du travail. Aujourd'hui la pratique nous montre, une fois de plus, qu'en période de crise et de difficultés, nous assistons à une montée des phénomènes de rejets, d'exclusions, de replis sur soi, voire de racisme. L'intégration n'est pas toujours facile et des discriminations persistent.

La CSC, en tant que syndicat axé sur l'humain et des valeurs telles que le travail, la participation, la tolérance, l'égalité, est très attachée à cette diversité croissante de la société. Le Congrès de la CSC a adopté des lignes de force consacrées aux travailleurs migrants, pour l'égalité de droit et de traitement et la lutte contre les discriminations : « En tant que mouvement syndical, nous devons être encore plus présents pour les migrants en ce compris les sans-papiers,

*partout, mais certainement, aussi dans les secteurs où ils sont les plus actifs ».*

### Service Nouvelles migrations et Diversité

L'objectif principal du service « Nouvelles migrations et Diversité » de la CSC est d'affilier les travailleurs migrants, y compris les travailleurs sans-papiers, de les insérer dans les actions syndicales, de les associer dans la réflexion sur leur situation et dans la mise en œuvre de projets pour et avec eux. Certaines fédérations ont mis en place des groupes de migrants très actifs dont les travaux et propositions alimentent la prise de décision au sein des instances de la CSC.

Parmi les moments forts, les actions menées le 21 mars 2011, Journée internationale de la lutte contre le racisme et le 18 décembre 2010, Journée internationale du travailleur migrant, peuvent être pointées comme exemplaires.

Dans le cadre du 125ème anniversaire de la CSC, une exposition intitulée « Les travailleurs migrants et la CSC » vient d'être réalisée en collaboration avec le CARHOP (Centre d'Animation et de Recherche en Histoire Ouvrière et Populaire). Elle trace l'histoire de l'action syndicale de la CSC en faveur des travailleurs migrants.<sup>1</sup>

Le service Diversité propose des formations sur la gestion de la diversité en entreprise à l'attention des délégués chevronnés. Un accent particulier est mis sur l'analyse et la compréhension des phénomènes migratoires, la complexité de la législation, les stéréotypes et les préjugés qui ont la vie dure, les multiples discriminations dont les travailleurs migrants sont victimes, mais aussi le handicap et les autres axes prioritaires. Au cours de cette formation, les délégués sont outillés pour agir au sein de leur entreprise pour la signature de la charte Diversité et la mise en œuvre des plans d'action diversité. Un accompagnement individuel est proposé aux délégués pour la poursuite du travail concret sur le terrain.

Nos permanent(e)s sont au service des délégués, des militants et des affiliés pour répondre aussi à des demandes individuelles concernant l'obtention ou le prolongement du permis de travail, le permis de séjour, le regroupement familial, l'équivalence de diplôme et d'autres questions liées à l'emploi et la formation des travailleurs migrants.

L'année sociale qui s'approche sera fortement marquée par les élections sociales de mai 2012. Il va sans dire qu'une liste de candidats reflétant la diversité au sein des travailleurs de l'entreprise sera un plus. Pour ce faire, notre service mettra à disposition des équipes syndicales des outils appropriés.

**Luan Abedinaj**

<sup>1</sup> Si vous souhaitez plus d'informations, vous pouvez vous adresser au permanent ou à la permanente en charge des Nouvelles migrations et/ou Diversité dans votre fédération ou nous écrire à l'adresse [nouvelles-migrations@acv-csc.be](mailto:nouvelles-migrations@acv-csc.be)