



AIP
Que nous
réservent-ils ?

**Votre vie privée
au boulot (1) Quelles
protections pour vos
informations personnelles ?**

LE DROIT de L'EMPLOYÉ



www.lacne.be

Janvier 2019 n° 1 - P000612

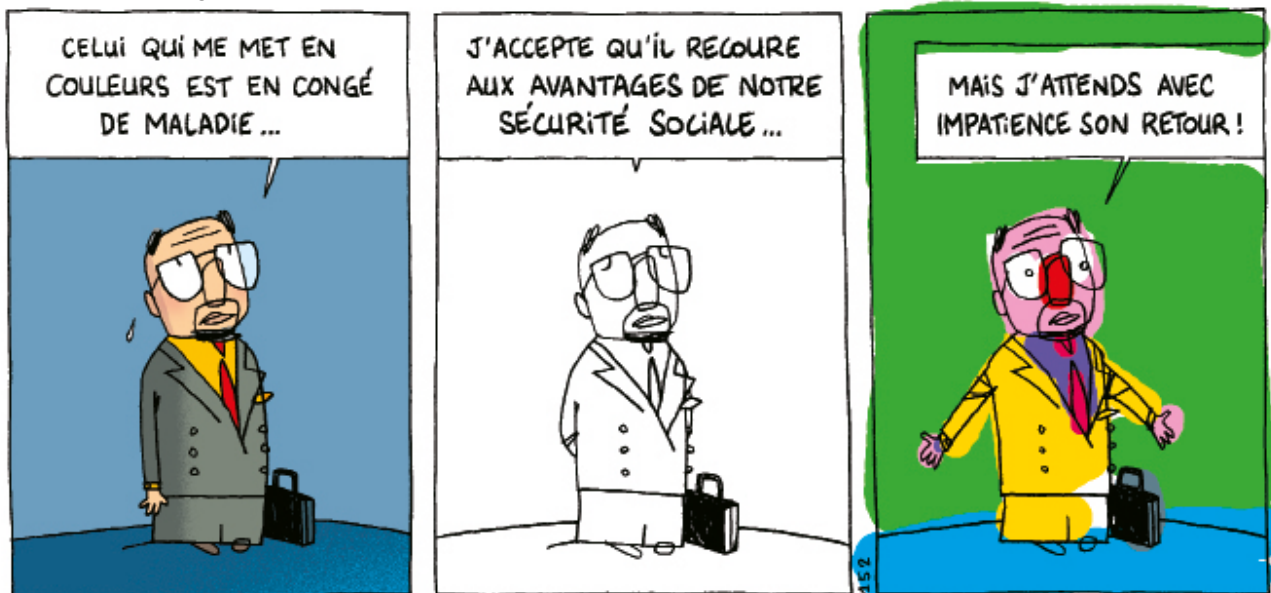
Journal mensuel de la Centrale Nationale des Employés - Ne paraît pas en juillet/août
Secrétariat National : 52 avenue Robert Schuman - 1401 Nivelles (Baulers)

LE FILET DE SÉCURITÉ EN DANGER

SOMMAIRE

- 5 Ça Nous Engage**
- 4 Dossier - Le filet de sécurité en danger**
A la veille des élections, prenons le temps de faire le point sur une des 8 thématiques impactées par des mesures gouvernementales. Ce mois-ci, zoom sur la Sécurité sociale.
- 6 Actualité - AIP : que nous réservent-ils ?**
Tous les deux ans, les interlocuteurs sociaux négocient en vue d'aboutir à un accord interprofessionnel qui cadre l'évolution des salaires pour l'ensemble des travailleurs des secteurs privés en Belgique.
- 7 Infographie économique - La Sécurité sociale est-elle un filet de sécurité en danger ?**
La Sécurité sociale est un filet de sécurité dont le fonctionnement est parfois obscur. Alors, au lieu d'une longue explication, vous verrez dans ce dessin quelles sont les missions de la Sécurité sociale.
- 8 Chronique juridique - Votre vie privée au boulot (1) Quelles protections pour vos informations personnelles ?**
Chaque mois, la chronique juridique traitera d'un aspect lié à votre droit à la vie privée au travail. Ce mois-ci : la communication d'informations personnelles à votre employeur.
- 10 Ça se passe en Europe - Décroissance : faux débat ou nécessité vitale ?**
En septembre dernier, 200 scientifiques ont signé une lettre ouverte appelant l'Europe à se « libérer de sa dépendance à la croissance ». Identification des enjeux du débat.
- 11 Services - Virement numérique à partir de janvier 2019**
La CSC poursuit la modernisation de ses services et introduit le virement numérique à partir de janvier 2019. Vous payez vos cotisations par virement ? Alors ceci vous concerne.
- 12 CP 200 - La formation en rade**
Lors des dernières négociations sectorielles, aucun accord n'avait pu être trouvé avec les employeurs pour élaborer une nouvelle convention formation. L'accord existant qui prévoit 2 jours de formation par an a donc été reconduit jusqu'au 31 décembre pour donner plus de temps à la concertation sociale.
- 13 Non Marchand - Je Grève par amour du métier**
Les raisons de se mobiliser ne manquent pas dans le Non Marchand. Même si les enjeux sont essentiels, il n'est pas facile pour autant de quitter son poste, que ce soit vis-à-vis des bénéficiaires ou des collègues. Mais à qui profite cette culpabilité ?
- 14 L'équipe à la une - St-Bernard : à vélo au boulot**
Dans le cadre du Défi de la Semaine de la Mobilité, un grand concours avait lieu en septembre. Cette année, une catégorie « Représentants des travailleurs » a été créée. Et devinez quoi ? Une équipe CNE, celle du Centre psychiatrique St-Bernard à Manage, a remporté le 2^e prix. Rencontre.
- 15 Fiches réflexes - Accident du travail ? La CNE vous accompagne**
Vous avez subi une lésion causée par un événement soudain, survenu par le fait de l'exécution de votre contrat de travail, ou sur le chemin du travail ? Vous êtes alors victime de ce qu'on appelle un accident du travail, et couvert par la législation sociale. L'équipe CNE vous guide dans les démarches à faire.
- 16 Edito - Face au sketch Michel-Francken : renvoyons la peur à l'expéditeur !**
Parce que le frigo est vide, parce que la planète est malade, depuis des semaines, citoyennes et citoyens ont occupé les rues en Belgique et partout en Europe. En gilet jaune et en gilet vert, ils ont crié deux peurs essentielles et légitimes : la peur de la fin du mois et la peur de la fin du monde.

Le trait de Serge Dehaes...



ÇA NOUS ENGAGE

2018 s'achève et 2019
pointe le bout de son nez...

En cette fin d'année, la CNE tient à vous remercier chaleureusement pour votre confiance et votre fidélité. Grâce à votre cotisation et à celles de nos autres membres, notre centrale a pu, cette année encore, fournir un service personnalisé à ses affiliés et réaliser de nombreuses avancées sociales, que ce soit dans les entreprises, les secteurs ou, avec la CSC, pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs, avec ou sans emploi. Merci! Nous vous souhaitons d'ores et déjà une très bonne année 2019.



La CNE en action ce 14 décembre !
Merci à toutes et à tous !





Sécurité sociale

LE FILET DE SÉCURITÉ EN DANGER

A la veille des élections, prenons le temps chaque mois de faire le point sur une des 8 thématiques qui ont été impactées par des mesures gouvernementales. En quoi influencent-elles notre quotidien ? Comment le gouvernement les a-t-il traitées ? Comment la CNE réagit-elle ?

Ce mois-ci, zoom sur la Sécurité sociale.

Dossier réalisé par Nabil Sheikh Hassan



Qu'a fait le gouvernement ?

La Sécurité sociale est parfois considérée comme une grande boîte noire au fonctionnement obscur. Mais la Sécu, c'est un filet de sécurité dans un système économique capitaliste, qui vous assure dans plusieurs domaines (cf. l'infographie économique page 7). Au mieux elle est financée, au plus les mailles du filet sont solides et au plus la Sécu vous protégera dans des domaines divers. Ces dernières années, le gouvernement Michel a aggravé une série d'éléments qu'il est possible de découper en trois catégories : le financement, la gestion, les services rendus.

D'abord, le financement de la protection sociale belge a pris un coup. En effet, avec le Tax shift, le gouvernement s'est engagé sur un pari risqué payé par les travailleurs : il baisse les cotisations sociales patronales qui financent la Sécurité sociale en espérant que ceux-ci créent de l'emploi. Si ceux-ci ne créent pas suffisamment d'emplois pour couvrir la différence, il y a un trou dans le financement. Pour le moment, ce trou est partiellement comblé surtout par des recettes issues de la TVA et aussi du précompte mobilier (taxe sur les revenus des capitaux, dividendes, intérêts...). Et alors ? Dans le premier cas, les cotisations sociales patronales sont du salaire dit « socialisé ». Sur un bas salaire (1.500€ brut par mois), les patrons paieront 110€ de cotisations sociales en moins par mois. Sur un salaire médian (3.000€), c'est près de 70€ en moins par mois. Sur un haut salaire (4.000€), c'est près de 150€ en moins. Cette

perte n'est écrite sur aucune fiche de paie. Pourtant, c'est en moins dans les caisses de la Sécu. Et la différence, c'est vous qui la payez via la TVA, qui est un impôt qui frappe plus durement les pauvres que les riches. Donc, non seulement la Sécurité sociale n'est pas plus financée qu'avant, mais en plus son financement pèse sur votre pouvoir d'achat.

Ensuite, la gestion de la Sécurité sociale, qui est théoriquement co-gérée par les patrons et les syndicats, est de plus en plus soumise au gouvernement. Pour aller au plus simple, la Sécurité sociale doit désormais participer aux efforts budgétaires de l'Etat belge. Si l'Etat est en déficit (à cause de mauvaises décisions des responsables politiques), la Sécurité sociale devra faire des économies.

Enfin, le gouvernement a pris des décisions politiques qui affectent les services et l'étendue de la protection de Sécurité sociale (lire ci-contre). La Sécurité sociale est un filet protecteur. Mais en faisant en sorte que son financement soit sous pression, en modifiant les modes de gestion et l'étendue, le gouvernement actuel accroît le risque de pauvreté. Pour les peu qualifiés, le risque de pauvreté passe de 22,7% en 2010 à 31,2% en 2017. Pour les moyennement qualifiés, le chiffre passe de 9,8% à 14,7% alors que pour les plus qualifiés, il passe de 5,2 à 5,9% de risque de pauvreté.

Les mesures du gouvernement fédéral	Des alternatives justes
Sécurité sociale comme variable d'ajustement budgétaire	Meilleur financement de la Sécurité sociale (meilleurs salaires, autres acteurs, fraude fiscale...)
Tax shift	Gestion paritaire

Qu'est-ce que ça change pour moi ?

Le filet de sécurité de la Sécurité sociale est affaibli dans presque toutes les branches parce que le gouvernement a décidé de réduire la taille de la protection sociale en Belgique. Cela a des conséquences pour vous comme citoyen ou travailleur. D'abord, dans le système des pensions et des fins de carrières : l'âge de la pension a été repoussé à 67 ans et les conditions d'accès à la prépension sont devenues drastiques. Ensuite, le budget des soins de santé de la Sécurité sociale a été mis sous pression par le gouvernement. Cela veut dire que tous les acteurs de la santé ont dû se serrer la ceinture. Concrètement, comme patient, vous faites face à des hôpitaux en sous-effectif, à du personnel qui subit des conditions de travail diffi-

ciles, à des médicaments qui sont moins bien remboursés. La Sécurité sociale couvre également les risques liés à la perte d'emploi et aux interruptions de carrière. Ces dernières années, on a assisté à une baisse du nombre de chômeurs et de personnes bénéficiant de l'aide de l'ONEM (par les crédits-temps par exemple). La réforme des allocations d'insertion a permis de chasser du chômage les jeunes, les contrôles sur les chômeurs âgés sont bien plus importants. Pire, les conditions d'accès aux crédits-temps rendent presque impossible les pauses au milieu de la carrière alors que le contexte général montre l'explosion des burn-out dans notre société.

Et la CNE dans tout ça...

Quelles sont les alternatives face à la spirale négative actuelle ? Partons du constat que la Belgique n'a jamais été aussi riche qu'aujourd'hui. Le problème est double : d'abord les travailleurs n'ont jamais eu une part aussi faible de la richesse créée et d'autre part, les inégalités sont grandes entre ceux qui ont beaucoup de patrimoine et ceux qui en ont peu.

La richesse produite dans un pays se partage entre d'un côté les salaires payés aux travailleurs et de l'autre, la rémunération payée au capital. Baisser les cotisations sociales, geler les salaires, faire un saut d'index sont des manières de diminuer la part qui va aux travailleurs. Et c'est cette part qui finance majoritairement la Sécurité sociale et l'Etat. Toute stratégie visant à consolider le poids des salaires dans la richesse créée doit être poursuivie puisque cette stratégie renforce la Sécurité sociale. Augmenter les salaires bruts doit être la base des revendications. Cela a des conséquences en termes de négociation salariale : les augmentations doivent pouvoir profiter à la Sécurité sociale et à l'Etat. Des formes de salaires sans cotisations sont néfastes car elles donnent l'impression d'un meilleur niveau de vie, en occultant le fait que toutes les composantes du filet de protection sociale ne sont pas renforcées par l'augmentation obtenue. Ensuite, la CNE défend des formes d'emplois qui permettent de financer la Sécurité sociale et l'Etat. Cela va donc au-delà du fait d'avoir un bon salaire et des bonnes conditions de travail. Par exemple, la loi récente qui permet d'avoir 500

euros par mois net dans des « contrats associatifs » est exactement ce qu'il faut éviter. Cette loi permet de rémunérer des personnes en oubliant de financer les fonctions collectives. La tentation générale actuelle est de créer des formes d'emplois et de rémunération sans cotisations sociales ni impôts. A ce train-là, en généralisant ce système, ce sont toutes les fonctions collectives de l'Etat (enseignement, culture...) et la Sécurité sociale qui disparaîtront pour laisser place à un paiement à des services privés.

La CNE souhaite également que des manières alternatives de financer la Sécurité sociale soient examinées. Cela nécessite d'agir sur les inégalités existantes en termes de revenus et de patrimoine. Une taxe sur les grandes fortunes permettrait de lutter contre cette inégalité. Une lutte sérieuse contre la fraude fiscale ramènerait des moyens substantiels pour les politiques sociales. Enfin, d'autres acteurs peuvent également contribuer par exemple dans les soins de santé. Pour l'instant, les patients et les travailleurs du secteur paient les économies réalisées (près de 2,6 milliards d'euros sur la législature). Pendant ce temps-là, le budget accordé aux laboratoires pharmaceutiques dérape totalement de plus d'un milliard sur la même période. Il est tout à fait anormal de faire payer toujours les mêmes acteurs. Enfin, il faudra veiller à ce que la privatisation déjà en cours dans les soins de santé et les pensions ne s'aggrave pas.

AIP

QUE NOUS RÉSERVENT-ILS ?

Pour rappel, tous les deux ans, les interlocuteurs sociaux (patrons et syndicats) négocient en vue d'aboutir à un accord interprofessionnel (AIP) qui cadre l'évolution des salaires pour l'ensemble des travailleurs des secteurs privés en Belgique.

Actualité

Au-delà des questions salariales, l'AIP peut aussi prévoir un cadre pour des mesures plus qualitatives dans les secteurs et entreprises. Cela peut être en matière de formation des travailleurs, de mobilité, etc. L'AIP peut aussi prévoir des mesures pour les revenus des allocataires sociaux et pour les fins de carrière : par exemple, la liaison des allocations sociales au bien-être (pension, maladie, chômage), un cadre pour les prépensions, les mesures de fin de carrière, etc.

Ce modèle de concertation a globalement fonctionné correctement jusqu'au milieu des années 80. La part des salaires dans la production des richesses du pays était en constante augmentation et les indica-

teurs de pauvreté en constant recul. En 1996, arrive la loi sur la compétitivité et l'emploi. Sous la pression de la Fédération des employeurs de Belgique (FEB), le gouvernement de l'époque crée la loi sur la compétitivité et l'emploi « loi salaire » en vue, argumentait-il, de préserver la compétitivité des entreprises ancrées sur le sol belge. Avec le temps, cette loi s'est durcie pour devenir, ces dernières années, une loi « zéro salaire ».

En fait, l'objectif de cette loi n'est clairement pas de protéger la compétitivité des entreprises mais bien d'interdire aux organisations syndicales d'utiliser leur rapport de force pour contraindre les secteurs et entreprises prospères à négocier de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail. Bref, l'objectif majeur de cette loi était, et reste, de diminuer la part des bénéfices réservée aux travailleurs pour rémunérer toujours plus leurs actionnaires. Cela a bien fonctionné puisque la part des salaires dans la production de richesses du pays n'a cessé de diminuer ces 25 dernières années alors que la part du revenu des actionnaires a elle constamment augmenté.

Nous sommes aujourd'hui à l'aube d'un nouvel AIP et nous savons déjà que sans rapport de force, l'évolution salariale pour les deux prochaines années sera proche de zéro. Pire, avec beaucoup d'ironie, la FEB déclare que pour être « juste », il faudrait que les employés remboursent 0,3% de leur salaire à leur employeur.

L'ancienne « loi salaire », par une argumentation que nous contestons avec de vrais arguments, a fait en sorte de freiner considérablement les salaires durant les derniers AIP. La raison en était un soi-disant handicap salarial historique qui nécessitait une grande frugalité salariale.

Et l'histoire se répète. Si nous suivions la « loi salaire » en vigueur jusque 2017, nous serions quittes de ce soi-disant handicap historique. Hélas, avec le gouvernement Michel, la FEB a trouvé le meilleur allié possible pour continuer sa course en faveur des actionnaires. En 2017, le gouvernement durcissait la « loi salaire » en ne prenant pas en compte les gigantesques cadeaux faits aux entreprises au travers de son ruineux Tax shift. La mauvaise foi n'a plus de limites dans le chef de la FEB et du gouvernement Michel qui est à sa botte.

A ce jour, nous avons tous les arguments nécessaires pour démontrer à quiconque qu'il n'y a aucune raison de ne pas négocier de meilleurs salaires, de meilleures conditions de travail et de meilleures indemnités pour les allocataires sociaux. La CSC a déjà annoncé son minimum : 1,5% d'augmentation du salaire brut et des allocations sociales (ce qui ferait globalement + ou - 5% si on y ajoute index et barémiques). C'est un minimum et il ne devra pas interdire les secteurs ou entreprises les plus prospères d'aller au-delà de la marge générale. Ce n'est pas gagné et sans un important rapport de force, nous n'atteindrons pas ce minimum. Quand la force des arguments n'est pas suffisante, vient le temps de l'argument de la force.

Ce 14 décembre, nous étions dans la rue pour réclamer au gouvernement et aux patrons de meilleures pensions, de meilleurs salaires et globalement moins de précarité et de pauvreté pour l'ensemble des citoyens de Belgique. Et si nous voulons justice, nous savons déjà que nos meilleurs arguments pour faire plier ce gouvernement seront d'être souvent et durement dans la rue et aux portes des entreprises.

Tony Demonté





La sécurité sociale est-elle un filet de sécurité en danger?

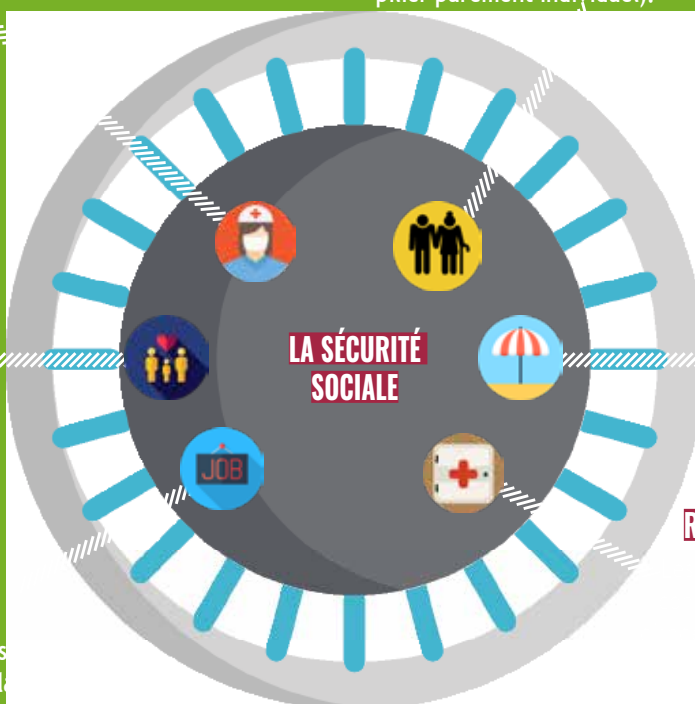
La Sécurité sociale est un filet de sécurité dont le fonctionnement est parfois obscur. Alors, au lieu d'une longue explication, vous verrez dans ce dessin quelles sont les missions de la Sécurité sociale. Certaines de ces missions sont fédérales mais avec la dernière réforme de l'Etat, certaines sont tout à fait ou en partie communautarisées ou régionalisées. Enfin, la Sécurité sociale, c'est aussi un financement pour assurer ces prestations.

ASSURANCE MALADIE-INVALIDITÉ (INAMI)

L'Institut national d'assurance maladie invalidité se charge de rembourser les soins de santé et offre un revenu de remplacement en cas d'incapacité de travail. C'est de loin le plus gros pilier de la Sécurité sociale. Une partie des compétences ont été transférées aux entités fédérées.

PENSIONS (ONP)

Les pensions forment le deuxième plus grand pilier de la Sécurité sociale. Ce pilier public permet de garantir à toutes et tous une pension digne (contrairement au second pilier qui dépend de sa carrière ou au troisième pilier purement individuel).



ALLOCATIONS FAMILIALES (FAMILIFED)

Les allocations familiales font également partie de la Sécurité sociale. Depuis la 6^{ème} réforme de l'Etat, ce sont les régions qui sont compétentes pour organiser ces allocations.

VACANCES ANNUELLES (ONVA)

L'Office National de Vacances Annuelles est responsable du calcul de la durée et du montant des vacances annuelles des ouvriers et de certains artistes.

CHÔMAGE ET EMPLOI (ONEM)

L'Office National de l'Emploi verse les allocations de chômage et des indemnités à l'emploi (crédit-temps). Une partie de la politique d'aides à l'emploi a été transférée aux Régions.

RISQUES PROFESSIONNELS (FEDRIS)

Les deux derniers piliers concernent le versement des indemnités suite à un accident lors d'une maladie professionnelle. Ces risques sont regroupés chez Fedris, l'agence fédérale pour les risques professionnels.

65 % DU FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE PROVIENT DES COTISATIONS SOCIALES AUJOURD'HUI CONTRE 75% IL Y A 20 ANS.

1 UN RISQUE SUR LE FINANCEMENT

Le filet craquait déjà parce que le financement n'était pas suffisant vu les besoins de la population (notamment avec le vieillissement). Mais depuis des dizaines d'années, la Sécurité sociale est de moins en moins fondée sur les cotisations sociales. Avec le Tax shift du gouvernement Michel, la tendance s'accroît. Il y a un remplacement des cotisations sociales patronales par des taxes comme la TVA. Avant, le patronat contribuait à la Sécurité sociale en payant des cotisations (qui s'ajoutaient au salaire brut payé). Aujourd'hui, c'est à vous à payer votre Sécurité sociale par les taxes comme la TVA. Le financement était déjà insuffisant, il devient injuste.

2 UN RISQUE SUR LES PRESTATIONS

La Sécurité sociale n'est pas assez financée pour faire aux nombreux besoins à venir de la population. Avec le vieillissement de la population, les besoins deviendront plus nombreux en soins de santé ou pensions (mais moins nombreux en allocations familiales). Au lieu de trouver des moyens nouveaux pour permettre de financer ces besoins, le gouvernement de Charles Michel use d'une autre stratégie moins progressiste : faire pression sur les prestations. Cela se traduit concrètement par de moins bons soins de santé, un recul de l'âge de la pension, des crédits-temps rares. Et c'est la légitimité de la Sécurité sociale qui en prend un coup ...



Votre vie privée au boulot (1)

QUELLES PROTECTIONS POUR VOS INFORMATIONS PERSONNELLES ?

Cette chronique juridique lance une série consacrée à votre vie privée au boulot. Chaque chronique de la série traitera d'un aspect lié à votre droit à la vie privée au travail. Pour commencer, découvrez les principes qui encadrent la communication d'informations personnelles à votre employeur.

L'acronyme RGPD désigne le « Règlement Général sur la Protection des Données ». Ce règlement européen est d'application depuis le 25 mai 2018. Il impose une série d'obligations en matière de respect de la vie privée à toute entreprise ou organisation en charge du traitement de données à caractère personnel. Ce règlement s'applique donc à votre employeur, puisqu'il traite de nombreuses données qui vous concernent.

QUELLES DONNÉES VOTRE EMPLOYEUR PEUT-IL TRAITER ?

Un employeur traite d'office une série de vos données à caractère personnel. Il peut s'agir d'éléments relatifs à votre identité (nom, adresse, etc.), à votre rémunération (numéro de compte, situation familiale, etc.) ou encore à votre activité (absences, horaires, incapacité, etc.). Votre employeur peut traiter certaines de ces données sans votre consentement. Pour d'autres, votre consentement sera d'office requis.

QUELLES DONNÉES L'EMPLOYEUR PEUT-IL TRAITER SANS VOTRE CONSENTEMENT ?

Le RGPD autorise votre employeur à traiter des données sans votre consentement, si ce traitement lui permet de remplir une obli-

gation légale ou si ce traitement est nécessaire à la poursuite de son intérêt légitime (le bon fonctionnement de l'entreprise). Par exemple, vous ne pourrez pas vous opposer à ce que votre employeur utilise les données qui lui permettent de respecter son obligation de vous payer (numéro de compte, situation familiale permettant le calcul du précompte, etc.).

QUELLES DONNÉES L'EMPLOYEUR PEUT-IL TRAITER UNIQUEMENT AVEC VOTRE CONSENTEMENT ?

Toutes les données qui ne sont pas nécessaires à l'exécution d'une obligation légale ou à la poursuite d'un intérêt légitime de l'employeur ne peuvent être traitées qu'avec votre consentement explicite. Concrètement, votre employeur doit obtenir votre accord écrit stipulant explicitement que vous acceptez qu'il utilise les données qui lui ont été communiquées. Une clause dans votre contrat de travail ou dans le règlement de travail ne suffit pas pour prouver que vous avez explicitement consenti au traitement de ces données.

Un tel consentement explicite sera requis pour traiter les vidéos et images vous concernant. Vous pouvez donc vous opposer à ce qu'il vous photographie ou vous filme (sauf pour la vidéosurveillance, dans cer-

tains cas et sous certaines conditions). Et, même si vous y avez consenti, vous pouvez à tout moment demander que les images vous concernant ne soient plus utilisées.

Par ailleurs, la récolte et le traitement de certaines données sont interdits en Belgique, sauf si vous consentez à les donner à votre employeur ou si celles-ci sont publiques. Ainsi, votre employeur ne pourra traiter des données liées à votre affiliation syndicale, votre orientation sexuelle, vos convictions philosophiques et religieuses ou toute autre donnée sensible qui n'est pas nécessaire à la relation de travail. Refusez, dans tous les cas, de lui communiquer ces données. Evitez aussi de les diffuser sur les réseaux sociaux (considérés comme un espace public).

Enfin, la récolte de certaines données est soumise à votre consentement et au respect de procédures strictes. Si l'employeur n'a pas suivi ces procédures, il ne peut obtenir ces données, même si vous y avez consenti. C'est notamment le cas des données de géolocalisation, de vidéosurveillance, de communications électroniques, etc. Elles ne peuvent donc être récoltées qu'avec votre consentement et en respectant des procédures strictes (associant souvent les organes de concertation de l'entreprise, à savoir le conseil d'entreprise, le CPPT et/ou la délégation syndicale).

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE VOTRE EMPLOYEUR ?

Votre employeur doit respecter une obligation de transparence. Concrètement, il doit vous informer des données qu'il traite, des objectifs de ce traitement, de l'identité du responsable de traitement, des tiers à qui



elles peuvent être transmises, des bases juridiques justifiant le traitement des données ainsi que des moyens mis en œuvre pour assurer la sécurité des données. Pour se conformer à cette obligation, votre employeur doit vous envoyer un document qui

repré- prend les détails listés ci-dessus. D'autres obligations s'ajoutent à cet impératif de transparence. Des obligations de sécurité technique, de confidentialité, de mise en place de procédures internes et de tenue d'une série de registres. Il s'agit

de registres des données récoltées et des objectifs de leur traitement, des traitements effectués sur ces données, des sous-traitants, des fuites éventuelles et des demandes introduites par rapport aux données. Les entreprises de grande taille (plus de 250 travailleurs) ont aussi l'obligation de nommer un délégué à la protection des données, en charge du respect de la protection des dites données.

Les sanctions peuvent être lourdes, en cas de non-respect de ces obligations. Elles peuvent aller jusqu'à 20 millions € ou 4% du chiffre d'affaires mondial annuel de l'entreprise.

QUELS SONT VOS DROITS ?

Vous disposez d'une série de droits sur les données à caractère personnel que vous communiquez à votre employeur. Ainsi, vous avez le droit d'accéder à ces données à tout moment, à en demander la rectification ou l'effacement, à en limiter le traitement, à demander que ces données soient transférées si nécessaire (par exemple, si des données doivent être transférées d'une administration ou d'un secrétariat social à un autre) et à être avisé de tout incident concernant vos données personnelles (perte, vol, etc.).

Michaël Maira

{LesbonsrEflexes}

Que faire si votre employeur veut modifier vos tâches ou la façon de les exécuter, à cause du RGPD ?

Votre employeur doit respecter les principes du RGPD lorsqu'il traite les données de clients, fournisseurs ou autres tiers. Si vous êtes en contact avec ces données, il se peut que votre employeur revoie certains de vos processus de travail. Dans ce cas, demandez-vous si :

- les modifications demandées sont nécessaires. Autrement dit, si l'employeur ne profite pas des soi-disant nouvelles obligations du RGPD pour vous imposer des contraintes qui ne sont pas justifiées par le RGPD.
- les modifications sont proportionnelles à l'objectif poursuivi. Si plusieurs manières de respecter le RGPD sont envisageables, votre employeur doit opter pour celle qui implique le moins de changements et de contraintes pour vous.
- les modifications ne changent pas fondamentalement votre fonction. Votre employeur ne peut donc vous imposer unilatéralement des changements qui ont pour effet de modifier fondamentalement votre travail ou de vous changer de fonction.
- vous serez formé aux nouvelles obligations ou procédures. Votre employeur doit vous donner les outils et formations vous permettant de respecter les obligations qu'il impose.

- ces changements ont été négociés avec les représentants des travailleurs, s'il y en a.

Que faire si votre employeur vous demande de signer un document ?

Votre employeur doit obtenir votre consentement explicite pour traiter une série de vos données à caractère personnel. Pour ce faire, il vous demande de signer un document de consentement. Face à ce type de document, posez-vous les questions suivantes :

- Mon employeur peut-il récolter les données pour lesquelles il me demande mon consentement (voir « quelles données votre employeur peut-il traiter » ci-contre) ?
- Mon employeur m'a-t-il communiqué toutes les informations que le RGPD lui impose de me communiquer (voir « obligations de l'employeur » ci-contre) ?
- Si l'entreprise a des organes de concertation, le document a-t-il été négocié avec les syndicats ?

En cas de doute quant au contenu du document, consultez vos délégués CNE. Si vous n'avez pas de délégué dans votre entreprise, prenez contact avec nos services.

Décroissance FAUX DÉBAT OU NÉCESSITÉ VITALE ?

En septembre dernier, un important colloque s'est tenu au Parlement européen sur le thème de la post-croissance. Et 200 scientifiques ont signé une lettre ouverte appelant l'Europe à se « libérer de sa dépendance à la croissance ». Identification des enjeux du débat.

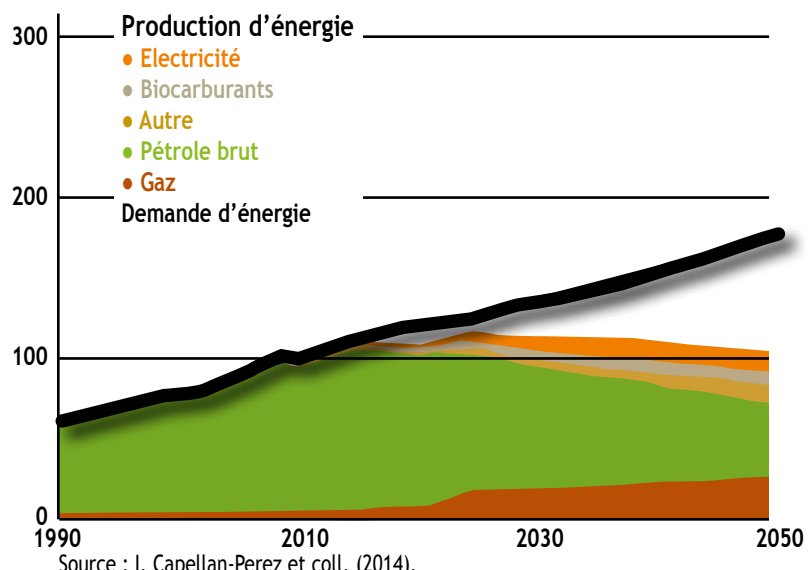
Notre système économique est insoutenable car il consomme trop de ressources naturelles et rejettent trop de polluants. Ce constat est posé dès les années 1970 avec la publication d'un rapport de scientifiques du MIT (Etats-Unis), le rapport Meadows. Ce rapport, intitulé « Limites à la croissance » met en évidence que la croissance exponentielle de la population mondiale et de la production industrielle, si elle se poursuit, provoquera des déséquilibres environnementaux croissants. Les ressources naturelles (alimentaires, énergétiques, etc.) se raréfieront, ce qui entraînera, vers le milieu du 21e siècle, un effondrement économique. Autrement dit, comme la croissance économique repose sur l'exploitation des ressources naturelles, et comme elle épuise ces ressources naturelles, elle ne finit pas de s'arrêter. Pour éviter un tel scénario, le rapport recommande de stabiliser la croissance. Au lieu d'une décroissance subie et catastrophique socialement, les gouvernements limiteraient volontairement la croissance et en limiteraient aussi les conséquences sociales grâce à des politiques de répartition équitable des revenus.

Le rapport Meadows a été à l'époque un best-seller international, mais il n'a pas conduit à une remise en question du concept de croissance. La croissance, dans notre vision économique, c'est la croissance du PIB (produit intérieur brut). On comprend qu'aucun gouvernement ne veuille ouvrir un débat aussi sensible. Dans l'inconscient collectif, une chute de la croissance est synonyme de catastrophe économique. Dans la réalité aussi. La Grèce a effectivement

connu une période prolongée de décroissance de son PIB il y a quelques années, avec un appauvrissement dramatique de sa population. Même des économistes « verts » refusent de s'avancer sur ce terrain miné. Ils estiment que le débat principal ne porte pas sur le couple croissance/décroissance, mais sur le contenu de la croissance. La question est de savoir si notre système économique choisit de faire croître des activités polluantes (charbon, énergies fossiles...) ou des activités propres (éoliennes, isolation des bâtiments...). Au lieu de perdre son temps en discussions théoriques sur la croissance, il conviendrait donc de la stimuler (et non de la réduire), au moyen d'un plan d'investissement massif dans la transition écologique et la lutte contre le changement climatique. L'investissement dans les technologies

propres et l'élimination progressive des activités polluantes sont des pistes qui font largement consensus. Mais ce que disent les « décroissants », c'est que ces pistes ne suffisent pas. Prenons la problématique des transports. Ceux-ci sont un pilier du système actuel et de la croissance économique. Selon une étude de 2014, à horizon d'une ou deux décennies, la production d'énergie, même en prenant en compte les progrès technologiques et toutes les sources d'énergies disponibles (fossiles, nucléaires, renouvelables...), ne suffira pas à couvrir la demande. Le déséquilibre de l'offre et de la demande entraînera une hausse des prix des transports, avec des conséquences sociales et économiques qu'on peut aisément imaginer. Les chercheurs concluent qu'un changement de paradigme économique est nécessaire et qu'il implique le passage à une croissance zéro voire négative. Nous saurons dans 20 ans si ces prédictions étaient vraies. Dans l'immédiat, le principe de précaution imposerait que les gouvernements et les agences spécialisées (Agence internationale de l'énergie, GIEC...) prennent à leur tour position dans ce débat.

Etienne Lebeau



Nouveau

VIREMENT NUMÉRIQUE À PARTIR DE JANVIER 2019

En tant qu'affilié de la CSC, vous pouvez payer vos cotisations de différentes manières. La CSC poursuit la modernisation de ses services et introduit le virement numérique à partir de janvier 2019. Vous payez vos cotisations par virement ? Alors ceci vous concerne.

En effet, votre prochain virement vous sera envoyé à votre adresse e-mail (si celle-ci est reprise dans vos données).

COMMENT CELA FONCTIONNE ?

Rien de plus facile que de payer votre cotisation par virement numérique. Vous recevez tout simplement votre virement par e-mail au lieu de le recevoir par la poste. A chaque échéance, vous recevez un e-mail avec toutes les informations nécessaires pour le paiement de votre cotisation CSC : la période de paiement, la cotisation, la date d'échéance du paiement, etc.

QUELS SONT LES AVANTAGES DE CETTE FORMULE ?

La facilité : avec votre smartphone, vous payez où vous voulez et quand vous voulez. Fini les paperasseries administratives. Vous évitez aussi les mauvaises surprises.

Consultable à tout moment : via l'onglet Ma CSC sur le site www.lacsc.be, vous avez un aperçu des primes que vous avez reçues et, à partir de mars 2019, vos paiements à la CSC s'y trouveront également. Vous y trouvez également votre dossier chômage avec entre autre votre fiche fiscale. 100% sûr et sécurisé.

Adaptable à tout moment : via Ma CSC vous pouvez, quand vous le souhaitez, modifier votre préférence de paiement. De plus, vous pouvez retourner à tout moment dans votre boîte mail pour consulter vos documents CSC.

Ecologique : en réduisant la consommation de papier, vous contribuez à la préservation de l'environnement.

VOUS AVEZ CHANGÉ D'AVIS ?

Il est possible, à tout moment, de décider de recevoir à nouveau le virement par la poste. Pour encore plus de facilité, vous pouvez aussi choisir de payer par domiciliation. Pour toutes modifications, vous pouvez prendre également contact avec le service cotisations de votre région.

C'est à vous de choisir !

Vous pouvez payer vos cotisations par domiciliation ou par virement. Vous pouvez choisir de recevoir ce virement par e-mail ou par la poste. Vous pouvez à tout moment modifier votre préférence via Ma CSC sur www.lacsc.be ou en prenant contact avec notre service cotisations. La première fois, une connexion avec votre carte d'identité (via un lecteur e-ID, via votre pc ou via certains boîtiers de paiement de banque) est requise. Ensuite, vous pouvez facilement vous connecter avec votre smartphone (via l'application itsme par exemple - téléchargez-la d'abord sur votre smartphone).

Comment contacter le service cotisations ?

Appelez ou envoyez un e-mail au service cotisations de votre région :

Bruxelles-Hal-Vilvorde	+32 2 557 88 88	service.cotisation.bruxelles@acv-csc.be
Brabant wallon	+32 67 88 46 11	CSCBW-cotisation@acv-csc.be
Charleroi-Sambre et Meuse	+32 71 23 09 11	FIN.Charleroi@acv-csc.be
Hainaut occidental	+32 69 88 07 07	Service.CotisationsHO@acv-csc.be
Liège-Huy-Waremme	+32 4 340 70 00	Cotisations.Liege@acv-csc.be
Luxembourg	+32 63 24 20 20	luxembourg@acv-csc.be
Mons-La Louvière	+32 65 37 25 16	ServiceFinancier.Mons@acv-csc.be
Namur-Dinant	+32 81 25 40 40	Namur.Compta@acv-csc.be
Verviers-Ostbelgien	+32 87 85 99 99	cotisations.verviers@acv-csc.be

Des questions sur la domiciliation ou le virement ?
Retrouvez toutes les réponses sur notre site

www.lacsc.be

LA FORMATION EN RADE

Lors des dernières négociations sectorielles, aucun accord n'avait pu être trouvé avec les employeurs pour élaborer une nouvelle convention formation. L'accord existant qui prévoit deux jours de formation par an a donc été reconduit jusqu'au 31 décembre pour donner plus de temps à la concertation sociale.

CPAE

Après des négociations planifiées in extremis au cours du dernier trimestre de 2018, nous sommes dans l'impasse : le projet de médiation ne peut pas être accepté malgré les efforts de conciliation de la présidente de la Commission paritaire. Quelles sont les demandes syndicales et l'état des lieux des propositions sur la table ?

Une définition claire de ce que nous considérons comme de la formation dans le cadre de la CCT sectorielle.

La définition de la formation n'est pas précisée et ne garantit donc pas une formation

Après deux rassemblements de délégués et déléguées du secteur devant la FEB, en présence d'Agoria et puis ensuite devant UNIZO (fédération néerlandophone des classes moyennes), les employeurs ne concèdent rien. L'issue sera probablement la reconduction de la convention précédente pour une année supplémentaire en espérant que celle-ci soit mise à profit pour mettre la barre plus haute et conclure un accord de qualité.

qualifiante pour les employés. Pourtant, ce secteur est principalement un secteur de services. Les entreprises sont en permanence confrontées à l'évolution des nouvelles technologies de l'information et de la communication et l'évolution de la robotique comme la plupart des secteurs. De nouvelles compétences et aptitudes seront exigées demain, les entreprises et leurs employés devront avoir les moyens d'y faire face. Par ailleurs, des fonctions vont disparaître car elles seront obsolètes et il est important que les employés qui les occupent puissent être réorientés, ce sont souvent des employés avec un bagage de qualification moindre.

Des dispositions quant à la manière d'appréhender de nouvelles méthodes de formation comme l'e-learning.

Celles-ci ne sont pas cadrées et relèvent toujours de la sphère informelle, quelles garanties d'apprentissage réel et de certification ?

Une amélioration de la procédure, du contenu et de la forme des plans de formation, un droit d'initiative commun en matière de formation.

La procédure reste compliquée mais, petite amélioration, le droit d'initiative du travailleur est renforcé au cas où son employeur ne lui propose pas de formation dans le délai imparti.

Un droit individuel à des jours de formation en cas d'absence d'accord collectif pour mutualiser les jours au sein de l'entreprise.

L'ancienne convention du secteur garantissait des droits individuels en matière de formation en cas de non-accord sur la mutualisation des jours au sein de l'entreprise. Ceux-ci sont réduits dans la nouvelle proposition ! Or il est prouvé que quand la possibilité est laissée aux employeurs de mutualiser les jours de formation, ce sont toujours les employés les mieux formés qui bénéficient d'encore plus de formations. Actuellement, sur les 450.000 employés que compte ce secteur, moins de 50% bénéficient de formation, et les laissés pour compte sont principalement les employés des PME qui constituent 90% des entreprises du secteur et qui rassemblent 50% des employés du secteur.

Une perspective d'augmentation progressive des jours pour atteindre les 5 jours par an prévu par la loi Peeters.

La progression est limitée : 2,5 jours par an pour 2019 et 2020, 3 jours par an pour 2021 et 2022 et pour les petites entreprises, la proposition est en deçà ! Les employés des entreprises de moins de 10 travailleurs n'auront toujours que 4 jours par an ; entre 10 et 20 travailleurs, ils auront seulement 2,5 jours par an à partir de 2023. La loi Peeters laisse effectivement la possibilité de réduire les droits pour les travailleurs des PME mais difficile de comprendre que ceux-ci ont moins besoin de formation que ceux des grandes entreprises !

Une procédure améliorée d'enregistrement et de prise des jours de formation.

Nous n'avons rien obtenu à ce sujet. Pourquoi est-ce donc si compliqué de renseigner les jours de formation suivis par l'employé sur sa fiche salariale ?

Claude Lambrechts

L'enquête réalisée auprès de nos affiliés nous conforte dans notre position.

- 60% estiment que leur travail a changé en raison de la numérisation.
- Pour 63% d'entre eux, le sentiment est que la formation permet de maintenir leur emploi.
- 56% ont suivi une formation au cours des deux dernières années, 55% considèrent que celle-ci était en lien avec leur emploi actuel et 47% considèrent que la formation a renforcé leurs compétences sur le marché de l'emploi.
- Point positif, 67% affirment que la formation reçue était de qualité mais point négatif, 74% n'ont pas suffisamment d'occasions de suivre des formations.
- 87% estiment qu'un droit individuel à la formation est la meilleure garantie que la formation puisse être suivie.

JE GRÈVE PAR AMOUR DU MÉTIER

Pouvoir ralentir en fin de carrière, être plus nombreux dans les services, avoir le temps de s'occuper humainement des patients et des résidents... Les raisons de se mobiliser ne manquent pas dans le Non Marchand. Même si les enjeux sont essentiels, il n'est pas facile pour autant de quitter son poste, que ce soit vis-à-vis des bénéficiaires ou des collègues. Mais à qui profite cette culpabilité ?

« **Q**uoi ? Tu es en grève alors qu'on crève sur le terrain ? Tu as pensé à tes collègues ? Et aux patients ? » Qu'elles soient prononcées ou suggérées, ces petites phrases traversent l'esprit de toutes celles et ceux qui veulent se mobiliser dans notre secteur. Bien sûr, tous les grévistes acceptent de perdre du salaire, d'affronter leur direction et de s'exposer aux critiques. Mais le Non Marchand a ceci de particulier qu'au bout de la chaîne, se trouvent des êtres humains qui ont besoin de soins ou d'une prise en charge.

Quitter son service pour faire grève ou manifester serait-il donc un manque de conscience professionnelle ? Bien au contraire : c'est justement parce qu'on aime son métier, ses patients, ses bénéficiaires qu'on se bouge pour améliorer les conditions de travail. Paroles de travailleuses en action ce 14 décembre.

Marianne, infirmière



« De toute façon, on est tous les jours en service minimum, vu le manque de bras ! Et quand on se mobilise, on le fait pour tout le monde ; pas pour son confort individuel mais bien pour une cause collective. Je suis infirmière, mais aussi citoyenne, et les deux sont compatibles ! »

Valérie, sage-femme



« Je ne suis pas toujours à l'aise quand je quitte mon service, surtout quand il est en sous-effectif. Mais je trouve qu'il faut tenir bon, car ce serait encore pire sans l'action syndicale. Je le vois par exemple dans des petites institutions où il n'y a pas de délégués, les conditions de travail sont encore plus difficiles ! Le résultat de nos actions est parfois une petite goutte dans l'océan, mais je remarque aussi que depuis qu'il y a une déléguée dans le service, les travailleuses se laissent moins faire qu'avant ; elles ont l'information, elles connaissent leurs droits. Et elles sont tellement à bout qu'elles se mobilisent plus facilement. »

Valérie, infirmière



« Je ne me sens pas du tout coupable quand je fais grève, car en fait, les patients sont déjà lésés. Ils sont déjà victimes de nos conditions de travail à minima. Cela fait 30 ans que je suis infirmière et je vois la différence : on a de moins en moins de temps pour eux. Et si on ne fait rien, ça ne risque pas de s'améliorer. C'est peut-être plus difficile à réaliser pour les travailleurs qui à la fois ont toujours connu ces conditions de travail intenses et n'ont pas toujours conscience que les quelques avantages qui restent ont été conquis par des mobilisations. »

Clotilde, éducatrice



« C'est vrai qu'il n'est pas évident de quitter le service pour se mobiliser ; il ne s'agit pas de culpabiliser les travailleurs dans l'autre sens non plus, je peux comprendre qu'ils n'osent pas. Mais je pense aussi qu'il y aura toujours une plus ou moins bonne raison de ne pas bouger, alors il faut prendre sa place, refuser de céder à la culpabilité et rappeler les raisons de la mobilisation. Il ne faut pas voir les choses à court mais à moyen terme : si je ne suis pas dans mon service aujourd'hui, c'est pour y être mieux demain et les jours qui suivent... »

Saliha, aide-soignante



« Quand on me dit : « quoi, tu fais grève alors qu'on crève ? », je réponds : « En effet, on crève. » On se bouge parce qu'on veut avoir du temps et donner des soins de qualité. On organise chaque fois le service minimum et on se relaye entre collègues ; certaines bossent pendant que d'autres font le piquet et vice-versa la prochaine fois. On prévient aussi les familles et les résidents, en leur expliquant les raisons de notre mobilisation. Ils sont les premiers à nous soutenir, car ils nous voient courir partout. Un résident nous a même prêté son baffle bluetooth et a mis de la musique sur le piquet depuis sa chambre, aujourd'hui... »

Julie Coumont

L'équipe à la une

ST BERNARD: À VÉLO AU BOULOT

Dans le cadre du Défi de la Semaine de la Mobilité, qui a pour but d'inciter les entreprises (publiques et privées) à mener des actions originales sur le thème de la mobilité, un grand concours avait lieu en septembre. Cette année, en plus des catégories « Entreprises » et « Administrations publiques », une catégorie « Représentants des travailleurs » a été créée. Et devinez quoi ? Une équipe CNE, celle du Centre psychiatrique Saint-Bernard à Marnage, a remporté le 2^e prix. Rencontre.

Comment vous est venue l'idée de participer à ce concours ?

Nous en avons entendu parler dans le cadre de la Semaine de la Mobilité et nous trouvions que c'était une chouette idée ! Donc nous avons voulu inscrire l'institut dans la catégorie des représentants des travailleurs. Nous voulions faire une action dirigée vers les travailleurs pour leur faire plaisir mais tout en réfléchissant à l'écologie. Nous voulions nous concentrer sur le vélo qui est devenu notre thème principal. Il s'est décliné de différentes manières : des actions de sensibilisations et d'informations (notamment par des articles dans notre mensuel), des distributions de tracts (avantage du déplacement à vélo, frais de déplacement, etc.) et un concours !

En quoi consistait ce concours ?

Chaque personne qui venait à vélo au boulot cette semaine-là recevait un ticket de tombola. Evidemment, si un travailleur venait toute la semaine à vélo, il recevait 5 tickets et donc plus de chances de gagner ! Nous avions plusieurs lots à offrir : des bons d'achat de 50€ dans un magasin de vélo, un panier garni, des fleurs... Et chaque participant recevait un kit d'éclairage pour vélo ! En tout, nous avons eu plus ou moins 25 participations.

Comment la direction a-t-elle réagi ?

Nous lui avons directement présenté le projet mais elle a été un peu lente à réagir. Pour elle, c'était trop court en temps pour s'y joindre et elle nous a donc laissé faire au seul nom de la délégation syndicale. Mais elle nous a promis de reprendre le flambeau l'année prochaine !



Et finalement, c'est votre équipe qui a également remporté un prix... !

Oui, nous avons terminé 2^e dans notre catégorie. Nous avons été prévenus par mail et David, le délégué qui a mis ce projet en place, est allé nous représenter au Colloque de la Mobilité pour recevoir le prix. A partir de la mi-mars 2019, nous aurons un vélo en leasing pendant un an.

Comment allez-vous profiter de ce lot ?

Nous allons contacter les travailleurs à partir de janvier et leur demander de se manifester s'ils sont intéressés de tenter l'expérience ! Suivant le nombre de réponses, nous allons organiser la répartition afin de contenir un maximum de personnes.

*Propos recueillis
par Alice Mazy*

Comme chaque année, la Semaine de la Mobilité se déroule en Wallonie en septembre. Cet événement, coordonné par le Service public de Wallonie (SPW), a pour objectif de sensibiliser les citoyens et les entreprises afin de revaloriser l'espace public, de réduire le nombre de véhicules sur les routes et les émissions de gaz à effet de serre y étant liées. Lors de cette Semaine, la Wallonie propose aux entreprises, aux écoles, aux communes et aux citoyens de se mobiliser pour une mobilité plus durable. Elle vise à une utilisation plus rationnelle de la voiture qui laisse la part belle aux modes de déplacement alternatifs comme la marche, le vélo, le vélo à assistance électrique, la trottinette, le covoiturage, le bus, le train, etc., et à une combinaison de ceux-ci (multi-modalité). C'est l'occasion de sortir de ses habitudes et de tester d'autres manières de se déplacer... Durant la Semaine de la Mobilité, le Service public de Wallonie (SPW), en collaboration avec la Cellule Mobilité de l'Union Wallonne des Entreprises (UWE) et les Cellules syndicales de Mobilité, organise le Défi de la Semaine de la Mobilité. L'objectif est d'inciter les entreprises (publiques et privées) à mener des actions originales sur le thème de la mobilité, tout en valorisant leurs actions de fond.

Accident du travail ?

La CNE vous accompagne

Vous avez subi une lésion causée par un événement soudain, survenu par le fait de l'exécution de votre contrat de travail, ou sur le chemin du travail ? Vous êtes alors victime de ce qu'on appelle un accident du travail, et couvert par la législation sociale. Les syndicats ont en effet conquis, pour les accidentés, le droit d'être indemnisés pour tous les frais occasionnés. L'équipe CNE vous guide dans les démarches à faire.

La déclaration de l'accident

Vous devez signaler votre accident à l'employeur, le plus rapidement possible, et même si vous n'arrêtez pas de travailler. Pensez à rassembler des preuves : votre certificat médical, des témoins, un constat de la police si l'accident est survenu sur la voie publique... Soyez le plus précis possible et ne modifiez jamais votre description par la suite. Si on vous propose de cosigner la déclaration de l'employeur, vérifiez que la description des faits est correcte.

L'employeur a ensuite l'obligation, sous peine de sanction pénale, de déclarer votre accident à son assureur, dans les 8 jours qui suivent l'accident. Son avis ne compte pas : c'est à l'assureur de décider s'il s'agit bien d'un accident du travail. Si l'assureur refuse de considérer les faits comme un accident du travail, le Fonds des accidents du travail (FAT) peut intervenir et contrôler sa décision.

L'intervention de l'employeur se justifie car la déclaration d'accident contient des données techniques. Ces données permettent d'établir des statistiques, grâce auxquelles les organisations syndicales peuvent améliorer, collectivement, la sécurité et la prévention des accidents au travail.

L'indemnisation de l'accident

Si votre accident du travail est reconnu par l'assureur, vous avez droit au remboursement intégral des soins de santé (et des éventuels appareils de prothèse ou d'orthopédie) nécessités par l'accident. Si vous devez vous faire examiner ou vous faire soigner à la suite de votre accident du travail ou si vous devez vous déplacer à la demande du FAT, de l'entreprise d'assurances ou du tribunal du travail, vos frais de déplacement sont également indemnisés.

L'indemnisation de l'incapacité de travail




Si votre accident du travail vous empêche de reprendre le travail, totalement ou partiellement, temporairement ou définitivement, vous avez également droit à une indemnité pour compenser votre perte de revenus. Le montant de cette indemnité est calculé sur base de votre salaire et varie selon l'importance de l'incapacité de travail et sa durée (voir la fiche « Incapacité de travail ? La CNE vous accompagne ») auprès de l'équipe CNE de votre entreprise ou sur notre site www.lacne.be.

Le certificat médical

Rendez-vous le plus vite possible au service médical indiqué dans votre règlement de travail, pour faire constater les lésions, même légères (en cas de complications futures). Remettez le certificat à l'employeur et gardez-en une copie.



Le Droit de l'Employé est une publication mensuelle de la Centrale Nationale des Employés.

Editeur responsable : Felipe Van Keirsbilck • 52 avenue Robert Schuman • 1401 Nivelles (Baulers) • 067 88 91 91		
	Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin	Ont participé à ce numéro Julie Coumont Tony Demonté Claude Lambrechts Étienne Lebeau Michaël Maira Alice Mazy Nabil Sheikh Hassan Felipe Van Keirsbilck
	Centrale Nationale des Employés	
	@CNEGNC	Dessins: Serge Dehaes Graphisme et mise en page : Linda Léonard

FACE AU SKETCH MICHEL-FRANCKEN : RENVOYONS LA PEUR À L'EXPÉDITEUR !

Parce que le frigo est vide, parce que la planète est malade, depuis des semaines, citoyennes et citoyens ont occupé les rues en Belgique et partout en Europe. En gilet jaune et en gilet vert, ils ont crié deux peurs essentielles et légitimes : la peur de la fin du mois et la peur de la fin du monde.

Qui peut les opposer ? Seuls des privilégiés qui se fichent de l'une comme de l'autre. Il faut beaucoup de mépris pour imaginer que les Gilets jaunes se moquent de l'environnement ; et il faut être beaucoup trop bien payé pour penser que ceux qui manifestent pour la planète n'ont pas, aussi, du mal à joindre les deux bouts.

Mais cette double colère qui monte, le MR et la N-VA étaient incapables de l'entendre : elle n'entre pas dans leurs intérêts. C'est aussi pour cette surdité que ces deux partis ont reculé aux élections communales. Ce recul leur a fait peur. Alors, conscients que face aux défis du climat et de la pauvreté, ils ne sont pas du côté de la solution mais font partie du problème, ces deux partis se sont entendus pour faire jouer une autre peur, lourde de haines et de violences futures : la peur des migrants.

En cherchant à mettre en scène une vraie-fausse séparation, le MR et la N-VA ont battu les records du monde du cynisme. Ce qu'ils voulaient, dans la pure tradition « bon flic, mauvais flic », c'était présenter chacun à leur électorat (à toi le Nord, à moi le Sud) un masque avantageux. La Haine-VA pourrait durcir (encore !) son discours anti-migrants ; et le MR, qui a servi de paillason durant 4 ans et 3 mois, s'offrait une occasion d'avoir l'air de résister - ne fût-ce qu'une fois - tout en continuant à piétiner les travailleurs et la planète. Sketch parfait : chaque parti pouvait maquiller son image et personne ne s'occupait du climat, de nos revenus ni de la pauvreté.

Evidemment, ce petit jeu semble leur avoir un peu échappé. Même en matière de cynisme et de trahison, Charles Michel a trouvé son maître : monsieur Jambon ne se gênant pas pour déclarer dans la presse : « si Charles veut encore notre soutien, il sera notre marionnette ». Ce qui nous a valu les mines déconfites des

grands patrons... Quel dommage que cette comédie électorale, en dérapant vers une vraie crise, les prive de leur gouvernement jouet... Un jouet qui leur a concédé depuis 4 ans tout ce qu'ils voulaient : des milliards d'euros de cadeaux, la baisse de leurs impôts, le droit d'imposer des flexijobs à leur guise, l'allongement des carrières et l'exonération de toute responsabilité dans les RCC (prévisions), etc.

Pendant ce temps-là, en France, la colère des Gilets Jaunes a pris une dimension historique ; et le Président Macron a fini par sortir de son silence et a dû promettre pour 10 milliards € de concessions. Je ne me m'étendrai pas sur le contenu de ces mesures (apparemment largement foireuses) mais je voudrais seulement remarquer une chose : la seule chose qui a fait reculer le gouvernement français, c'est la peur. Ça fait beaucoup de peurs dans ce paysage ! Et si on essayait d'y mettre de l'ordre ?

Il y a au départ la peur bien réelle de chacune et chacun : que ses enfants n'aient pas assez à manger, ou plus assez d'air à respirer. Et puis, il y a les peurs qu'on utilise pour nous diviser et nous épouvanter : c'est la faute des étrangers, des Wallons, des chômeurs, des pauvres...

Enfin vient une peur salutaire : celle que les travailleurs peuvent inspirer aux patrons (comme nous l'avons fait en de nombreux endroits ce vendredi 14, avec des arrêts de travail et des assemblées - lire page 3) ; celle que les peuples peuvent inspirer à leurs dirigeants. Parfois en occupant des ronds-points, parfois par la grève ... et parfois en décidant de ne plus voter pour des gens qui les ont trahis durant plus de 4 ans. Car il faut se rendre à cette triste évidence : ces dirigeants ne tiennent compte de nous que quand nous leur faisons peur.

Messieurs Michel et Francken, nous ne nous laisserons pas enfermer par votre pathétique duo comique. Nous préférons, dès aujourd'hui, renvoyer la peur à l'expéditeur. Tout pour les riches et rien pour nous, c'est bientôt fini !

Felipe Van Keirsbilck
secrétaire général

