

VERT L'AVENIR

Feuille d'information éditée par la CNE d'AG Insurance

Octobre 2016

- ▶ La loi Peeters... et vous chez AG.
- ▶ Le plan cafétéria : une forme de rémunération bien différente du salaire.
- ▶ Le saviez-vous ?



Le crédo de Kris Peeters : la flexibilité !

Le plan Peeters, le plan du patron

Nous analysons dans cet article les conséquences que cette loi impliquerait pour nous, travailleurs chez AG Insurance.

FINI LA SEMAINE DES 35 HEURES !

Aujourd'hui, sur base annuelle, on preste 35 heures dans une semaine en bénéficiant de 7

jours de RTT. Nous pouvons également récupérer jusqu'à 2 jours par mois.

Avec la loi Peeters, on presterait entre 40 et 45 heures (selon la charge de travail) par semaine. Plus question de récupérer jusqu'à 2 jours par mois quand nous en aurions besoin. Et nos journées pourraient durer jusqu'à 9 heures, l'heure de fin de journée serait de plus fixée par l'employeur.

Conséquences

Qui ira chercher les enfants à la crèche/école ?
Qui conduira les enfants à leurs activités parascolaires ? Tant pis pour le resto, le ciné, le footing programmé...
Tant pis pour les amis/la famille...
Et fini les « récuaps » dans un délai raisonnable.

o

Aujourd'hui, au-delà de 78 heures par trimestre, nous sommes obligés de récupérer, au propre comme au figuré.

Avec la loi Peeters, nous pourrions engranger jusqu'à 143 heures par an, sans possibilité de récupération en dehors du bon vouloir de l'employeur.

Conséquences

Plus question de récupération après des mois à rallonge quand nous en avons besoin. Il faudra attendre que pour l'entreprise, ce soit le bon moment.

JUSQU'À 100 HEURES SUPPLÉMENTAIRES PAR AN POUR LE « COMPTE ÉPARGNE CARRIÈRE »

Aujourd'hui, lors de circonstances exceptionnelles et après concertation avec les syndicats : autorisation d'un nombre prédéfini de prestations d'heures supplémentaires en échange de récupération ou de rémunération à 150 % (voire 200 %).

Avec la loi Peeters, chaque travailleur pourrait prêter jusqu'à 100 heures supplémentaires par an, sans obligation de récupérer ou d'en percevoir la rémunération et pourrait même les cumuler... à 150 % ? À 100 % ? À quel moment ?

Conséquences

Le « compte épargne carrière » permettrait de récupérer ces heures supplémentaires, quand cela nous arrange (pour autant que nous ayons la certitude de pouvoir les récupérer : licenciement, maladie, décès,...). Et nous ne sommes pas à l'abri d'une nouvelle loi qui balaierait les comptes épargne carrière comme cela a été le cas en France, ou encore d'un changement dans notre vie privée ou professionnelle.

LE SURSALAIRE

Aujourd'hui, tout dépassement de la limite de 9 heures par jour ou 40 heures par semaine donne droit à un sursalaire de 50 % ou 100 %.

Avec la loi Peeters, on pourrait travailler 11 heures par jour et jusqu'à 50 heures par semaine **sans** sursalaire.

Conséquences

Il faudrait tenir le coup pour pas 1 euro de plus.

FIN DES PLAGES MOBILES ET DES RÉGIMES DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL ?

Le plan Peeters permettrait d'augmenter le volume de travail de ceux qui travaillent déjà. En conséquence, plus besoin des intérimaires pour les pics de travail. Plus besoin non plus de proposer des temps partiels puisque les

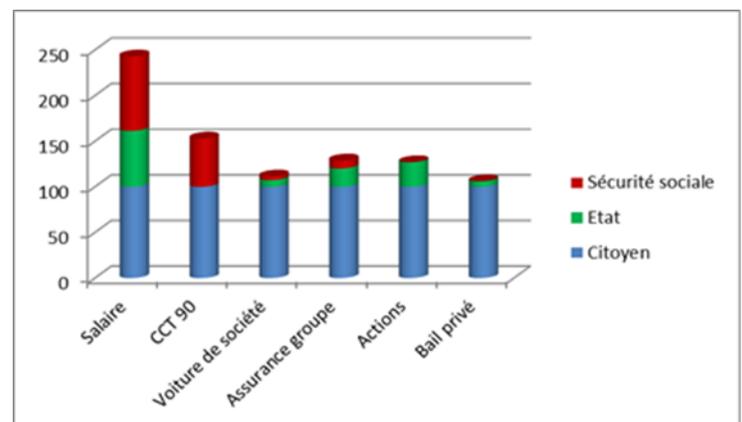
travailleurs auraient un régime de travail adapté aux besoins fluctuants de l'entreprise, tout le long de l'année, selon le bon vouloir de l'employeur. ■

Un plan cafétéria : à qui profite le plus un tel système de rémunération ?

Vous êtes nombreux à vous demander pourquoi la CCT relative au Plan Cafétéria n'a pas encore été signée par vos représentants du personnel.

- La première raison en est que nous souhaitons que celui-ci soit accessible, sur base volontaire, à chaque travailleur. Par ailleurs, nous estimons que si l'employeur est gagnant et peut-être plus attrayant pour les nouveaux collaborateurs, il faut également que chacun d'entre nous puisse en retirer un « plus ».
- La seconde raison est sans aucun doute son impact sur les rentrées sociales et fiscales qui pourraient mettre à mal un système social acquis, par de pénibles luttes des travailleurs, dans la seconde moitié du 20^e siècle.

Un rapide coup d'œil au tableau ci-dessous¹ démontre le manque à gagner pour les caisses de la sécurité sociale et la diminution conséquente de l'impôt payé à l'État par comparaison avec le versement d'un vrai salaire :



Qui donc, en fin de course, bénéficiera le plus de ces nouvelles dispositions ? L'employeur à n'en pas douter ! Pour ce qui est du travailleur ... rien n'est moins sûr !

Importance d'une véritable rémunération

Nous ne dirons jamais assez combien la "vraie" rémunération est importante pour la **constitution des droits sociaux** (maladie, pension, chômage, allocation familiales,...) ! La situation financière de notre pays oblige notre gouvernement à prendre des mesures qui montrent à suffisance que tout ce qui n'a pas été versé par le passé dans les caisses de l'État et/ou à l'ONSS, entre autres par les cadeaux fiscaux aux entreprises, sera repris dans vos poches demain²! De quelle façon ? En reculant l'âge de la prépension et en la limitant, en reportant l'âge de la pension et de la pension anticipée tout en augmentant la carrière requise pour y avoir accès, en allongeant le stage d'attente des jeunes, en appliquant de nouvelles dispositions pour rendre les indemnités de chômage décroissantes et les exclusions plus rapides, ...

Toutes ces mesures ne sont qu'un pur détricotage des acquis sociaux gagnés par les luttes de nos aïeux !

La CNE veille au grain

Connaissant l'intérêt de certains travailleurs pour ce type de plan, la CNE ne veut pas s'y opposer mais veillera à ce que chacun puisse choisir librement entre la voiture, le versement dans l'assurance de groupe, le maintien de la possibilité de transformer une partie de son treizième mois en jours de congés selon les dispositions actuelles et ait, au minimum, le choix de recevoir son treizième mois sous forme financière ! ■

¹ Jean-Benoît Maisin, *Note – Services d'études et de formation CNE*, Nivelles, 01.03.2013, p.2.

² Les cotisations sociales et patronales sont les participations obligatoires de chaque travailleur et de chaque employeur au financement du système d'assurance sociale belge. La Sécurité sociale sert à couvrir les conséquences des risques ci-après :

Risques assurés	Types d'interventions
<i>Être malade</i>	<i>Remboursement des soins de santé</i>
<i>Perdre son revenu en cas de maternité, maladie ou invalidité</i>	<i>Indemnités de maladie-invalidité</i>
<i>Vieillir ou décéder prématurément</i>	<i>Pensions de retraite et de survie</i>
<i>Avoir un accident du travail ou une maladie professionnelle</i>	<i>Allocations d'accidents de travail et de maladies professionnelles</i>
<i>Avoir des enfants</i>	<i>Primes de naissances, allocations familiales...</i>
<i>Perdre son emploi ou ne pas en avoir après ses études</i>	<i>Allocations de chômage, allocations d'attente</i>
<i>Prendre un repos mérité (uniquement pour les ouvriers)</i>	<i>Simple et double pécule de vacance</i>

Le saviez-vous ?

En cas d'incapacité de travail, lors d'un contrôle médical, si le médecin contrôleur écourt votre durée d'incapacité: vous n'êtes pas tenu de reprendre le travail.

Dans ce cas, vous serez en «absence justifiée» (par le certificat médical que vous aviez remis et pour lequel vous avez été contrôlé), mais vous n'aurez plus droit au salaire garanti pour la période qui commence au plus tôt le jour de la première visite du médecin contrôleur, et durant laquelle celui-ci a écourté votre durée d'incapacité.

Plus d'infos sur ces sujets ou sur d'autres qui vous interpellent ?

N'hésitez pas, sans engagement de votre part et en toute confidentialité, à prendre contact avec les mandataires syndicaux de la CNE.

L'équipe CNE d'AG Insurance

- ▷ **Thierry Bulpa** ▷ **Monique Degeer**
- ▷ **Manuel Iglesias Gonzalez**
- ▷ **Alexandre Homez**
- ▷ **Maria Jurado Marmol**
- ▷ **Alfredo Rizzelo** ▷ **Mustapha Souidi**
- ▷ **Christina Trapletti** ▷ **Amina Vos**

Diffusion large recommandée