



# LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



## Pondération des assimilations pour les pensions

# Des trous dans la carrière

Dans ce numéro :

- Journée internationale des droits des femmes
- Organisation concrète des élections sociales dans l'entreprise
- Vers la signature d'un contrat électronique pour les intérimaires
- Disponibilité adaptée des RCC

# SOMMAIRE

## Emploi de qualité 4

Pour la CGSLB, un bon emploi tient compte des besoins réels du travailleur en matière d'horaires, de lieu de travail et de mobilité, le tout consigné dans un contrat à durée indéterminée

## Réforme des pensions 6

Démantèlement des périodes assimilées, droit réduit à la pension minimum... les mesures que le ministre Bacquelaine dévoile au compte-gouttes nous font craindre le pire sur la réforme des pensions.

## Dernière ligne droite vers le vote 10

Les collèges électoraux et les bureaux électoraux sont composés, les convocations ont été envoyées aux électeurs, et les dernières mesures préparatoires sont prises.

## Droits syndicaux 19

En plein débat sur le règlement des conflits collectifs en Belgique, il ne faut pas oublier que les libertés fondamentales des travailleurs à s'organiser et à négocier collectivement sont consacrées par plusieurs conventions internationales.

## Disponibilité adaptée RCC 22

Depuis 2015, chaque chômeur en RCC doit rester disponible de manière adaptée sur le marché du travail jusqu'à l'âge de 65 ans. Sauf dispense.



## Qui travaillera encore une carrière complète ?

Rentrer dans une entreprise et y effectuer une carrière complète jusqu'à son départ à la pension, c'est un rêve qui appartient au passé. Le gouvernement veut réformer le droit du travail pour l'adapter à la dérégulation du marché de l'emploi. Intérim, CDD, flexijobs, temps partiels... les contrats précaires deviendraient la règle... quand il y a un contrat.

L'uberisation des relations de travail a également de lourdes conséquences sur la vie en société. Sans impôts, comment financer les équipements collectifs ? Sans cotisations, comment alimenter les caisses de la sécurité sociale ? Sans revenus un tant soit peu stables, comment se lancer dans la vie, fonder une famille, acheter son domicile ?

Et sans carrière complète, comment prétendre à une pension décente après une vie de dur labeur ?

À la CGSLB, nous continuons à privilégier les contrats de travail à durée indéterminée, dès le début de la carrière, la formation permanente des travailleurs pour qu'ils restent compétitifs sur le marché de l'emploi et la pension légale décente qui tienne compte des aléas de la vie.

## LIBREMENT

NE PARAÎT PAS EN AOÛT

### CGSLB

Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles  
tél. 02 509 16 00 e-mail [cgsלב@cgsלב.be](mailto:cgsלב@cgsלב.be) <http://www.cgsלב.be>

### ÉDITEUR RESPONSABLE

Mario Coppens - Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles

### RÉDACTION

Annick Colpaert, Maïté Dendal, Ellen Van Hertbruggen,  
Didier Seghin e-mail [communication@cgsלב.be](mailto:communication@cgsלב.be)

### PRÉ-PRESSE ET IMPRESSION

Creative Plus Production & Corelio Printing

L'emballage en polyéthylène de ce magazine est biodégradable et 100 % recyclable.

# Résistons

**Tous ceux qui veulent briser la résistance des travailleurs à l'établissement d'une société purement marchande, sans contrepouvoirs sociaux, entrevoient une chance historique de faire passer des lois qui appauvriront ceux qui vivent de leur travail ou d'allocations sociales. Deux dossiers traités dans ce Librement attestent de cet état d'esprit : la réforme des pensions et l'encadrement des conflits collectifs.**

Ce gouvernement veut absolument nous faire travailler 45 années avant de nous octroyer une pension qui se trouve parmi les plus basses d'Europe occidentale. Comme si la vie était un long fleuve tranquille, comme s'il était facile, à n'importe quel âge, de trouver un emploi quand on a été licencié, comme s'il était possible de ne jamais tomber malade, comme s'il ne fallait jamais faire une parenthèse pour s'occuper d'un enfant ou d'un parent.

Ce que ce gouvernement veut, c'est pousser les gens à accepter n'importe quel travail à des conditions de salaire et d'horaires indécentes. Le Syndicat libéral se bat contre cette vision de la société. Nous avons introduit un recours devant la Cour constitutionnelle contre le déplacement à 67 ans de l'âge de la pension. Nous informons les médias et nous sensibilisons les parlementaires aux conséquences concrètes des projets de réforme des pensions. Nous donnons notre avis au sein du comité de gestion de l'Office national des Pensions. En revanche nous ne pouvons pas établir de dialogue constructif avec le ministre des Pensions puisqu'il a décidé, comme le reste du gouvernement, de ne pas pratiquer la concertation sociale.

Bref nous gênons ceux qui veulent modifier en profondeur l'organisation du travail et de la sécurité sociale. Donc ils doivent nous affaiblir par tous les moyens. D'un côté en confisquant aux syndicats le paiement des allocations de chômage, de l'autre en limitant radicalement le droit de grève.

Les partenaires sociaux ne sont pas parvenus à s'entendre sur une mise à jour de l'accord sur le règlement des conflits collectifs. Nous pensons tous qu'il faut éviter les abus en cas de grève, les requêtes unilatérales des employeurs pour faire sauter les piquets de grève comme les atteintes à l'intégrité physique des personnes et les déprédations. Malheureusement, ce n'est pas là que se situe l'enjeu. Tant dans les cercles patronaux que dans certains partis politiques, la volonté de sacrifier un droit de travailler des non-grévistes et de faire tourner les entreprises malgré les grévistes reviennent à limiter à peu de choses l'impact d'un mouvement de grève. Quant à l'obsession de désigner un responsable

**La CGSLB veut toujours donner la priorité à la concertation. La grève doit toutefois rester possible et la menace de la grève crédible.**

Mario Coppens, Président national



en cas de dommage dans le feu de l'action, quel qu'en soit l'auteur, elle rend tout simplement l'exercice du droit de grève impossible. Ce qui est évidemment le but recherché par nos adversaires.

La CGSLB a toujours voulu donner toutes ses chances à la négociation pour éviter et résoudre les conflits. La grève doit être possible lorsque toutes les voies de discussion mènent à l'impasse. La menace de grève doit rester crédible pour inciter l'employeur ou le pouvoir politique à discuter sérieusement avec les syndicats.

Nous ne nous laisserons pas faire. D'abord parce que le droit de grève est une liberté fondamentale dans une société moderne. Ensuite parce qu'il est reconnu par nombre de conventions internationales sur lesquelles un pouvoir dictatorial ou un État autoritaire peut certes s'asseoir, mais pas une démocratie comme la Belgique. ■

# Des emplois plus stables



**Tant qu'à travailler, mieux vaut que cela se passe dans de bonnes conditions. La CGSLB a toujours privilégié, dans les négociations, le maintien ou la création d'emplois en général, et d'emplois de qualité en particulier. Or, la dérégulation du marché du travail se poursuit sous la pression de la mondialisation.**

**L**e ministre fédéral de l'Emploi Kris Peeters a l'ambition d'adapter notre droit du travail à l'emploi du XXI<sup>e</sup> siècle.

L'introduction des flexi-jobs dans l'HORECA (et peut-être dans les autres secteurs plus tard), l'intérim à durée indéterminée, les propositions en matière de facilitation (pour l'employeur) du travail à temps partiel ne contribueront certainement pas à l'augmentation de la qualité des emplois. Les entreprises disposent de suffisamment de possibilités de flexibilisation des horaires sans encore ajouter de nouvelles formes de précarité.

Est-il possible de vivre décemment en Belgique avec le salaire minimum correspondant à un travail à temps plein : 1 501,82 euros bruts par mois ? Que dire alors de ceux qui doivent se contenter d'un salaire de temps partiel ? Est-il possible dès lors de cumuler

plusieurs temps partiels ? Les conditions de mobilité rendent l'exercice fort complexe et destructeur pour la vie sociale.

Le **début de la carrière professionnelle** s'effectue de plus en plus rarement dans de bonnes conditions. Beaucoup d'employeurs recourent successivement aux stages d'insertion professionnelle, à l'Intérim, aux CDD... Souvent cela ne débouche pas sur un emploi à durée indéterminée.

Impossible de développer un projet de vie. Sans CDI, il est très difficile de louer un logement, ne parlons pas d'un emprunt hypothécaire. Le plus souvent le financement de l'achat d'un véhicule (pour aller bosser) est très compliqué à obtenir.

**Les travailleurs expérimentés** ne sont pas beaucoup mieux traités. On les a souvent privés des formations nécessaires au maintien ou au développement de leurs compétences.

En fin de carrière, les travailleurs qui ont effectué des prestations lourdes doivent disposer de formules d'aménagement de leur horaire ou de leur poste de travail. Au sein du Comité national des Pensions, la CGSLB se bat pour élargir la notion de « *métier lourd* » ou plus exactement de conditions pénibles d'exercice d'un métier, quel qu'il soit.

Pour la CGSLB, **un bon emploi** c'est :

- un contrat à durée indéterminée ;
- un horaire à temps plein, sauf si le travailleur préfère un temps partiel ;
- des opportunités de formation pour développer ses compétences et continuer à évoluer ;
- la prise en compte des besoins réels du travailleur en matière d'horaires, de lieu de travail et de mobilité
- la recherche d'un équilibre vie privée/vie professionnelle

# Fin de carrière **sur mesure**



## Travailler plus longtemps ?

### Pas au même rythme ni dans tous les métiers.

**L**e gouvernement a reculé l'âge de la pension à 66 ans, puis à 67 ans. Il a supprimé le bonus pension. Il a relevé à 60 ans l'âge d'accès au crédit-temps de fin de carrière. Il a aussi rendu moins accessibles la prépension et la pension anticipée. Les personnes en RCC devront continuer à chercher un emploi.

Tout cela est facile à décider sur papier. Dans la réalité, pour augmenter le taux d'emploi des travailleurs de plus de 55 ans, il va falloir les convaincre de rester et inciter les employeurs à les garder.

Ce n'est pas la direction que prend le gouvernement. Au lieu d'encourager les travailleurs à rester dans l'entreprise, il veut punir ceux qui n'ont pas une carrière complète (voir page 6).

Patrons et syndicats doivent donc s'entendre

sur le terrain pour rendre le travail tenable à long terme. Dans le secteur de la chimie, cela se traduit par la création d'un « fonds démographie » (voir page 15). Loin d'être opérationnel, il contient en germe toutes les solutions que nous préconisons.

La CGSLB veut négocier des mesures dans le cadre des CCT 104 (concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés) pour :

1. favoriser l'acquisition et l'élargissement des compétences et des qualifications des travailleurs tout au long de leur carrière ;
2. offrir des possibilités d'obtenir une fonction adaptée à l'évolution de la situation spécifique et des compétences du travailleur par une mobilité convenue au sein de l'entreprise ;

3. adapter le temps de travail et les conditions de travail en fin de carrière ;
4. développer l'accompagnement de carrière au sein de l'entreprise ;
5. prévenir et supprimer les obstacles physiques et psychosociaux qui empêchent le maintien au travail.

La CGSLB propose également :

1. de faciliter à nouveau l'accès au crédit-temps de fin de carrière
2. de mettre en place une forme de parrainage pour permettre aux anciens de transmettre leur expérience aux nouveaux
3. une prise en compte spécifique et des règles adaptées (fin de carrière anticipée) pour tous les métiers lourds.

Pour la CGSLB, tout travailleur a droit à une fin de carrière dans des conditions acceptables, humaines et respectueuses. Tenir compte de sa situation spécifique, c'est lui permettre de continuer à travailler. ■

# La réforme des pensions est mal embarquée

**Le ministre veut passer en force sans concertation avec les partenaires sociaux**



**D**émantèlement des périodes assimilées, droit réduit à la pension minimum... les mesures que le ministre Bacquelaine dévoile au compte-gouttes nous font craindre le pire sur la réforme des pensions.

L'objectif syndical de continuer à réduire le taux de pauvreté des pensionnés et particulièrement des pensionnées est sérieusement remis en question.

Le vieillissement de la population nécessite une réforme de nos régimes de pension légale pour garantir leur viabilité à terme. Dans sa déclaration fondatrice, le gouvernement avait annoncé qu'il recourrait à la concertation avec les partenaires sociaux, notamment en insti-

tuant un Comité national des Pensions chargé de dégager un consensus acceptable. Résultat, l'exécutif Michel a d'autorité imposé le report de l'âge de départ à 66, puis 67 ans que personne ne demandait. Mesure que les trois syndicats contestent devant la Cour constitutionnelle (voir encadré). Il a également supprimé le bonus pension qui récompensait – faiblement – ceux qui poursuivaient leur carrière professionnelle le plus loin possible jusqu'à 65 ans.

## PENSIONS LES PLUS BASSES

Il ne fait pas bon être pensionné en Belgique. Pas en raison du climat, mais parce que les pensions belges figurent parmi les plus basses d'Europe occidentale. Or les mesures envisagées vont encore appauvrir les retraités.

**Rapport entre les revenus de pension de personnes âgées de 65 à 74 ans et les revenus du travail de travailleurs de 50 à 59 ans**

Belgique	EU-28	France	Luxembourg	Pays-Bas	Allemagne
47 %	55 %	64 %	75 %	47 %	47 %

## MOINS D'ASSIMILATION

Daniel Bacquelaine veut revoir la pondération des périodes d'assimilation (maladie, crédit temps, congé de maternité, prépension/RCC, chômage) dans le calcul de la pension. Il pénalise ainsi la grosse majorité des travailleurs qui n'ont pas la chance d'effectuer une carrière complète. Il reporte sur les travailleurs - et plus encore sur les travailleuses - la principale conséquence de la dérégulation du marché du travail : la quasi-impossibilité à l'avenir d'effectuer une carrière complète de 45 années.

## FAUSSES BONNES IDÉES

Le ministre fait semblant de ne pas comprendre pourquoi les syndicats ne sont pas contents de sa politique.

**Correction sociale.** À titre de compensation de l'augmentation de la TVA et des accises, une enveloppe de 25 millions a été dégagée par le gouvernement pour augmenter les pensions les plus basses. Toutefois, le ministre Bacquelaine veut limiter cette amélioration aux personnes dont la carrière est complète (45 ans) et comporte un nombre minimum de jours réellement prestés.

## Relèvement des pensions les plus élevées.

Le ministre est tout fier d'annoncer qu'il va relever le plafond maximal pour le calcul de la pension. En clair, les personnes qui touchaient un bon salaire bénéficieront d'un meilleur taux de remplacement, la différence entre leur rémunération et leur pension sera un peu moins grande. Malheureusement, il veut financer cette opération en réalisant des économies sur les personnes moins bien loties, par exemple en réduisant les droits à la pension minimum.

**Pension minimum.** Daniel Bacquelaine a déclaré dans la presse que la pension minimum ne serait plus octroyée qu'aux personnes ayant l'équivalent de 20 ans de travail à temps plein à leur actif. Pour le reste, la pension minimum ne subsisterait que pour les personnes ayant travaillé 30 ans à 2/3-temps. Les périodes assimilées peuvent être comptabilisées dans



« Assimiler des périodes de la vie, ce n'est pas encourager les profiteurs du système » s'empare Sabine Slegers, Secrétaire nationale de la CGSLB. « D'abord parce que le crédit-temps est utile dans la vie de beaucoup de travailleurs, ensuite parce que beaucoup de personnes ne sont pas en mesure d'effectuer une carrière complète pour toutes sortes de raisons pratiques indépendantes de leur volonté. »

ces 30 années. C'est un grave recul en arrière puisque ces dernières années, des mesures de protection avaient été instaurées pour les carrières atypiques ou courtes.

Ces mesures devaient surtout bénéficier aux femmes, plus souvent confrontées à ce type de parcours professionnel. Or, suite à la flexibilisation du marché du travail, de nombreux hommes aussi ne sont plus en mesure aujourd'hui d'effectuer des carrières complètes à temps plein.

Les personnes ayant travaillé à 1/3-temps

pendant 15 ans ou comptant des périodes assimilées avaient droit (proportionnellement) à la pension minimum. Ces mesures, couplées aux adaptations au bien-être négociées par les interlocuteurs sociaux, avaient permis de faire passer la pauvreté chez les pensionnés de 24 % à 14 %, la moyenne de la population.

C'est cela que le ministre remet en question à la veille d'un contrôle budgétaire qui fait apparaître un trou entre 2,2 et 3,2 milliards. Une somme que certains au gouvernement veulent

aller chercher dans la sécurité sociale, en faisant encore une fois payer la note par les travailleurs et les allocataires sociaux.

Les trois syndicats ont mené une action de sensibilisation des ministres et des parlementaires féminines le 17 mars. Les femmes ne seront pas les seules touchées par des mesures qui aboutiront à réduire les pensions, mais elles seront proportionnellement plus nombreuses parce qu'elles ont des carrières atypiques ou courtes. ■

## Recours devant la Cour constitutionnelle contre le relèvement de l'âge de la pension

La CGSLB, la FGTB et la CSC ont introduit un recours devant la Cour constitutionnelle contre le relèvement de l'âge légal de la pension le 22 février. Par la même occasion, elles contestent les conditions renforcées d'accès à la pension anticipée et l'augmentation de l'âge pour bénéficier de la pension de survie. Le recours porte tant sur les pensions des travailleurs salariés que sur les régimes de retraite des fonctionnaires. Les périodes de RCC, de maladie... ne seront pas pleinement prises en compte dans le calcul de la carrière. Seules les personnes ayant accompli une carrière complète de 45 années de prestations effectives pourront profiter de la correction sociale appliquée par le gouvernement aux pensions minimales.

C'est pour combattre cette discrimination que la CGSLB a voulu rencontrer le ministre des Pensions le 28 janvier. Daniel Bacquelaine s'est engagé à examiner les contrepropositions des syndicats.

### COMPENSATION

En compensation de l'augmentation de la TVA et des accises, une enveloppe de 50 millions a été dégagée par le gouvernement pour des corrections sociales. La moitié a été affectée à l'augmentation du revenu d'intégration sociale, l'autre à l'augmentation des pensions les plus basses. Toutefois, le ministre Bacquelaine propose maintenant de

limiter cette amélioration de 25 millions aux pensions minimales, lorsque la carrière est complète (45 ans de carrière) et comporte un nombre minimum de jours réellement prestés.

On sait qu'en Belgique, les pensions sont déjà parmi les plus basses d'Europe occidentale. Cette proposition est discriminatoire.

Dans les faits, une grande majorité de personnes ne pouvant prétendre à une carrière complète ne bénéficieront pas de cette mesure : les femmes (en 2014, 75 % d'entre-elles n'avaient pas mené une carrière complète), la plupart des pensionnés, les malades, les demandeurs d'emploi, les prépensionnés, les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

### PENSION DIGNE

Ceci est inacceptable. Nous exigeons une véritable compensation sociale pour toutes les allocations, de façon à ce que l'augmentation des factures puisse réellement être neutralisée. Nous ne voulons pas que certains aient à choisir entre se chauffer ou se nourrir.

La CGSLB, la CSC et la FGTB exigent une pension digne et décente qui permette à tout un chacun de vivre. Nous demandons aussi que toutes les discriminations sur le marché du travail soient supprimées pour que les femmes aient enfin la perspective d'obtenir une pension égale à celle de leurs collègues masculins. ■

# Pas d'accord pour encadrer le droit de grève



**R**églementer trop strictement le droit de grève revient à empêcher son exercice. Les employeurs rêvent de museler les syndicats en les rendant responsables des dommages causés par une action de grève alors que les travailleurs cessent le travail précisément pour causer des embarras qui vont amener l'employeur ou le gouvernement à revenir à sa position intransigeante.

Avant que le G10 se sépare sur un constat d'échec, les trois syndicats avaient envoyé aux secteurs une lettre rappelant leur conception de la concertation et les principes de règlement des conflits collectifs.

Pour ne pas jeter d'huile sur le feu, la CGSLB, la FGTB et la CSC ont publié un texte commun qui précise leur position. Le gouvernement ferait bien de le lire attentivement avant de prendre la moindre initiative législative pour réduire l'exercice du droit de grève.

L'encadrement du droit de grève ne peut pas signifier la remise en question du droit à l'action collective

Les interlocuteurs sociaux ne sont pas parvenus à un accord complétant le gentlemen's agreement de 2002 et visant à fixer un nou-

veau cadre à l'action collective. Dès lors, le gentlemen's agreement de 2002 reste pleinement applicable tant pour les représentants des travailleurs que pour les employeurs.

Les libertés syndicales et la liberté d'action ne peuvent en aucun cas être cadencées. Parce que des syndicats forts sont indispensables à une juste redistribution des richesses et à la réduction des inégalités.

Les organisations syndicales, au sein du Groupe des 10, ont cherché à renforcer au maximum la concertation sociale à tous les niveaux (interprofessionnels, sectoriels, dans l'entreprise) avant d'en arriver à mener des actions collectives.

Malgré la bonne volonté des acteurs présents autour de la table, aucun compromis n'a pu être trouvé. Les organisations syndicales ne se sont jamais opposées à ce qu'on évalue l'accord de 2002 et que l'on puisse reformuler certaines règles encadrant les actions menées en cas de conflits collectifs. Mais elles ne peuvent accepter que cet encadrement signifie une remise en question du droit de grève. Comme organisations syndicales nous n'avons jamais appelé à mener des actions illégales ou

répréhensibles. Nous rejetons toute forme de violence, de quelque nature que ce soit. Nous reconnaissons que personne ne peut utiliser une action collective pour faire pression sur d'autres afin de les forcer à poser des actes illégaux et/ou juridiquement punissables.

Nous nous engageons à respecter les dispositions relatives au droit de grève fixées dans la Charte sociale européenne et au niveau de l'Organisation internationale du Travail. Ces textes sont les fondements du droit à l'action collective.

Par contre, il ne peut être question pour nous d'exclure qui que ce soit de participer aux actions collectives. Nous pensons ici aux intérimaires et aux sous-traitants qui selon les employeurs devraient avoir la possibilité de pénétrer dans l'entreprise en cas de grève. Cela écornerait le principe de solidarité entre les travailleurs.

Enfin, nous ne sommes pas opposés à l'introduction d'un point de contact pour garantir le respect des procédures et des règles en cas de grève mais il n'appartient pas aux organisations syndicales de se substituer au pouvoir judiciaire quand il s'agit de sanctionner des comportements inadéquats.



# Journée internationale des droits de la femme

## BRISEZ LES MURS DE VERRE

Cette année, la Marche Mondiale des Femmes Belgique a invité tout le monde à venir marcher pour être solidaire avec les luttes des femmes du monde entier, en particulier les femmes réfugiées et migrantes. Par ailleurs, le but était également de dénoncer les effets des coupes budgétaires qui affaiblissent les associations des femmes. Suffisamment de raisons pour que la CGSLB WO=MEN soit évidemment de la partie.



Le 8 mars dernier, à l'occasion de la journée internationale de la femme, la ville de Bruxelles était colorée, multiculturelle et très animée. Des centaines d'activistes, principalement des femmes, se sont rassemblés à la gare Centrale. Les syndicats et les organisations de la société civile étaient présents et se sont rendus en différents lieux de la capitale. Ce n'était pas une simple marche, de nombreuses animations ont eu lieu tout au long du parcours. Flash mob, chants, fanfare et témoignages avaient pour but de mettre en évidence des revendications claires : les violences faites

aux femmes, la qualité de vie des femmes réfugiées dans les centres d'accueil, etc.

### BRISEZ LES MURS DE VERRES

À l'occasion de cette Journée internationale des droits de la femme, la CGSLB et les autres syndicats représentés à la Confédération européenne des syndicats (CES) ont demandé aux hommes et aux femmes de briser les murs de verre qui les séparent dans différents secteurs professionnels et de parvenir à une plus grande égalité hommes-femmes sur le marché du travail. Les femmes continuent d'être freinées non



seulement par les plafonds de verre qui empêchent leur progression hiérarchique. Par ailleurs, ces murs de verre les confinent dans des emplois particuliers et les excluent d'autres activités.

### QUELQUES CHIFFRES EN EUROPE :

- 4 % des chauffeurs, des ouvriers du bâtiment et des mécaniciens sont des femmes ;
- 18 % des ingénieurs et des informaticiens sont des femmes ;
- 80 % des enseignants et des professionnels de la santé sont des femmes ;
- les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans la restauration, le nettoyage, les soins de santé, les emplois de bureau et de caisse ;
- 4 % des directeurs généraux des entreprises cotées en bourse sont des femmes, et celles-ci ne représentent que 22 % des membres des conseils d'administration.

Aujourd'hui, l'écart salarial est encore de 16 % en moyenne entre les hommes et les femmes. En effet, les femmes sont surreprésentées dans des professions moins bien rémunérées que les emplois occupés principalement par des hommes. Des efforts doivent être consentis pour leur permettre d'accéder aux emplois occupés principalement par des hommes, de conserver ces emplois et d'y progresser.

En bref, que vous soyez travailleuse, migrante ou réfugiée, la CGSLB est solidaire avec les femmes du monde entier. Les plafonds et les murs de verre doivent voler en éclats. ■

# La procédure électorale

## Organisation concrète des élections

**Nous y sommes presque : la date Y, jour du vote, approche à grands pas. Les listes définitives de candidats ont été communiquées, nous sommes entrés dans la dernière phase de la procédure des élections sociales.**

Les collèges électoraux et les bureaux électoraux sont composés, les convocations ont été envoyées aux électeurs, et les dernières mesures préparatoires ont été prises.

### BUREAUX ÉLECTORAUX

Les travailleurs votent dans un bureau électoral. Celui-ci se compose d'un président, d'un secrétaire, de 4 assesseurs et éventuellement de témoins.

L'installation d'un bureau électoral est obligatoire pour chaque collège électoral.

À X + 40, les présidents des bureaux électoraux et leurs suppléants sont désignés par le Conseil d'Entreprise, le Comité, ou à défaut par l'employeur en accord avec la Délégation syndicale ou à défaut de DS, par l'employeur en accord avec les organisations représentatives des travailleurs concernées.

À X + 54, tous les membres des bureaux électoraux sont désignés. Le secrétaire ainsi que le secrétaire suppléant de chaque bureau électoral sont désignés par le président dudit bureau. La composition des bureaux électoraux n'est pas qu'une formalité, comme le démontre un jugement du Tribunal du Travail de Liège qui précisait que la présence des assesseurs était bel et bien obligatoire. En l'espèce, il s'agissait d'une entreprise qui avait installé un « bureau électoral volant » composé d'un président, sans assesseurs. Les élections ont été purement et simplement annulées en raison de la composition incomplète du bureau électoral (*Tribunal du Travail de Liège, 30 juin 1983*).

Contrairement au Président du bureau électoral, les secrétaires et les assesseurs doivent

apparaître sur la liste électorale de leur catégorie. Avec l'accord de la Délégation syndicale ou des organisations syndicales, il peut être dérogé à cette règle. Ils doivent faire partie des membres du personnel de l'entreprise et ne peuvent être présents sur les listes de candidats.

### LES TÉMOINS

Enfin, à X + 70, les témoins et leurs suppléants sont désignés par les organisations représentatives concernées.

Il n'est pas nécessaire que les témoins appartiennent à la catégorie de travailleurs pour laquelle ils se présentent comme témoins. Toutefois seuls les travailleurs de l'entreprise peuvent être témoins. Donc les témoins qui appartiennent à une autre catégorie de travailleurs, peuvent solliciter la suspension des élections le temps nécessaire pour aller eux-mêmes voter.

On ne demande pas aux témoins d'être impartiaux. Le fait qu'un témoin, qui plus est lui-même candidat aux élections, se ballade dans le local électoral avec un T-shirt arborant dans le dos le logo de l'organisation syndicale, et à l'avant son badge, n'est pas de nature à influencer le résultat des élections et ne justifie par conséquent pas l'annulation du vote (*Cour du Travail de Gand, 04/09/2000*).

Le témoin n'a toutefois pas droit à la rémunération des heures supplémentaires correspondant à sa présence dans le bureau électoral. Le travailleur désigné comme témoin défend les intérêts de ses collègues et/ou de son syndicat pendant les opérations électorales. Il n'est donc pas à la disposition

de son employeur (*Cour du Travail d'Anvers, 10/04/2000*). Le droit à la rémunération découle d'une disposition légale et non des activités effectuées en tant que témoin.

### COLLÈGES ÉLECTORAUX

Un collège électoral se constitue de l'ensemble des électeurs qui appartient à une même catégorie et sont inscrits sur une même liste d'électeurs. Par collège électoral il faut installer au moins un bureau électoral. Le nombre de bureaux électoraux à installer dépend donc du nombre de collèges électoraux.

Des collèges électoraux particuliers sont composés pour les ouvriers et les employés lorsque le nombre d'employés occupés dans une entreprise qui occupe principalement des ouvriers est au moins égal à 25. Mutatis mutandis, ce principe s'applique aux entreprises qui occupent principalement des employés lorsque le nombre d'ouvriers est au moins égal à 25.

Un collège électoral distinct est également composé pour les jeunes travailleurs (moins de 25 ans), si l'entreprise occupe au moins 25 jeunes travailleurs. Le cas échéant, ils sont soustraits de la catégorie des ouvriers ou de la catégorie des employés.

Pour l'élection du Conseil d'Entreprise – et donc pas pour celle du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail – un collège électoral distinct est composé des cadres pour autant qu'ils soient au moins 15 dans l'entreprise.

En résumé, on peut constituer un maximum de 3 collèges électoraux pour le CPPT, et un maximum de 4 collèges électoraux pour le CE.

La réglementation sur les collèges électoraux distincts doit être strictement respectée. Le Tribunal du Travail de Liège a déclaré les élections nulles dans une entreprise où

deux collèges électoraux distincts avaient été institués, avec l'accord de tous les délégués syndicaux, alors qu'elle ne comptait que 54 ouvriers et moins de 25 employés. Selon le Tribunal du Travail, le vote séparé aurait influencé le résultat des élections (*Tribunal du Travail de Liège, 30/06/2000*).

### CONVOCATION DES ÉLECTEURS

Les convocations sont remises aux travailleurs présents dans l'entreprise entre la date Y-13 et Y-10. Les convocations peuvent être distribuées pendant 3 jours. Un avis est affiché précisant que la remise a eu lieu, ce qui permet de constater les éventuels oublis.

Les travailleurs absents sont convoqués par courrier recommandé ou par toute autre voie pour autant que l'employeur dispose de la preuve de l'envoi et de la réception (fax, e-mail...).

Le non-envoi ou la remise en main propre des convocations peut aboutir à ce que les élections soient déclarées nulles (*Trib. Hasselt, 05/03/1990*). Si la convocation est tardive, cela n'a pas pour conséquence d'être nulle, s'il apparaît que les travailleurs concernés avaient la possibilité de voter au jour des élections (*Tribunal du Travail de Courtrai, 16/10/1991*).

### VOTE PAR CORRESPONDANCE

Le vote par correspondance n'est admis que dans quatre cas de figure :

- en cas de dispersion considérable du personnel (par exemple des magasins répartis dans tout le pays ; une entreprise de transport dont les chauffeurs sont sur les routes ; une entreprise dont les techniciens effectuent des réparations sur site) ;
- en cas de suspension de l'exécution du contrat de travail (pour cause de maladie, de repos d'accouchement, de crédit-temps...)
- en cas de travail de nuit pour autant :

- que le nombre de travailleurs occupés entre 20 h et 6 h le jour du vote ne dépasse pas de 5 % le nombre de travailleurs occupés à cette date ; et
- que le nombre de travailleurs occupés entre 20 h et 6 h le jour du vote ne soit pas supérieur à 15 ;
- lorsque les travailleurs ne travaillent pas pendant les heures d'ouverture des bureaux électoraux, comme les travailleurs à temps partiel. De cette façon, on règle le problème des entreprises qui occupent des travailleurs dans le cadre des nouveaux règlements de travail qui encouragent une répartition considérable du temps de travail.

Le vote par correspondance exige l'accord de l'employeur et de tous les représentants des organisations qui ont présenté des candidats pour la catégorie de travailleurs en question, au plus tard 56 jours après le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, c'est-à-dire à X + 56.

Le Tribunal du Travail de Bruges insiste sur le fait que cet accord doit être couché par écrit ; un accord verbal n'est pas valable. Les entreprises qui ont accepté le vote par correspondance sur la base d'un accord verbal ont vu leurs élections annulées (*Tribunal du Travail de Bruges, 26 juin 1995*). Le non-respect des formalités de vote par correspon-



dance, comme l'obligation d'un accord et les formalités de convocation, ont abouti lors des précédentes élections à l'annulation de celles-ci (*Tribunal du Travail de Turnhout, 02/07/2012*).

### COMMENT VOTER ?

L'électeur ne peut émettre plus de suffrages qu'il n'y a de mandats à conférer. Il y a deux façons de voter :

- en faveur d'une seule des listes et en tête de liste ; dans ce cas, l'électeur noircit la case placée en tête de liste ;
- en faveur d'une seule des listes, mais pour un ou plusieurs candidats de cette liste. Dans ce cas, l'électeur noircit les cases placées à côté des noms des candidats de la même liste à qui il veut donner la préférence.

### LA PROCÉDURE ÉLECTORALE PEUT ÊTRE INTERROMPUE DANS LES CAS SUIVANTS :

- arrêt complet de la procédure. Lorsqu'aucune liste de candidats n'a été introduite, aucun CE ou CPPT ne peut être installé. C'est également le cas lorsque toutes les candidatures présentées sont retirées ou annulées à la suite d'une plainte ou d'un recours auprès du tribunal du travail. Aucun bureau électoral ne doit être composé et aucun électeur ne doit être convoqué. L'employeur décide lui-même d'arrêter la procédure. Il affiche, aux mêmes endroits

## TRIBUNAL DU TRAVAIL



Voter pour qui ? Pour les candidats de la liste 1 comme ici chez Audi Forest.

que l'avis annonçant la date des élections, un avis indiquant sa décision d'arrêter la procédure et les raisons de cet arrêt.

- une seule organisation représentative des travailleurs a déposé, pour une ou plusieurs catégories de travailleurs, une liste des candidats dont le nombre est inférieur ou égal au nombre de mandats à attribuer. Dans ce cas, les candidats sont élus de plein droit. Un bureau électoral doit toutefois être composé qui doit consigner dans le procès-verbal pourquoi il n'y a pas eu de vote.

Cette disposition doit être appliquée de manière restrictive, selon le Tribunal du Travail de Bruxelles. Lorsque deux organisations syndicales présentent des candidats, l'employeur ne peut arrêter la procédure, même avec l'assentiment des candidats présentés, en partant du fait que le nombre de candidats est inférieur ou égal au nombre de mandats à pourvoir pour cette catégorie. Le procès-verbal où l'arrêt de la procédure a été consigné a été déclaré nul (*Tribunal du Travail de Bruxelles, 06/07/2000*).

Les candidats automatiquement élus sont protégés contre le licenciement, même s'il

ne s'agit que « d'un seul candidat élu automatiquement » et que donc, ni le conseil, ni le comité ne pourront être installés.

- Lorsqu'à X + 35, des listes de candidats ont été présentées dans une catégorie, mais pas dans les autres. La procédure électorale est arrêtée pour les catégories où il n'y a pas de candidats. Le cas échéant, le bureau de vote, constitué pour la catégorie de travailleurs comptant le plus grand nombre d'électeurs, doit consigner dans un procès-verbal l'arrêt de la procédure et les raisons pour lesquelles le vote n'a pas lieu.

Un appel est possible contre la décision de l'employeur d'arrêter partiellement ou complètement la procédure, auprès du Tribunal du travail dans les 13 jours après l'annonce de la décision de l'arrêt de la procédure électorale.

Le mois prochain, nous attirerons l'attention sur la jurisprudence concernant les contestations sur la validité des votes, et sur les irrégularités des opérations électorales elles-mêmes. ■

Erik Massé

Révisé par Céline Tordoir

## PÉDALER POUR LE TÉLÉVIE

La CGSLB a sponsorisé une équipe de délégués Delhaize qui ont participé aux 25h Spinning les 11 et 12 mars au Nautisport d'Enghien.

Les équipes ont roulé pour récolter de l'argent en faveur de la recherche, dans le cadre du Télévie.

Merci aux courageux pédaleurs et à tous ceux qui les ont supportés dans leur effort. ■



## RÉUNION DES CANDIDATS DU HAINAUT OCCIDENTAL

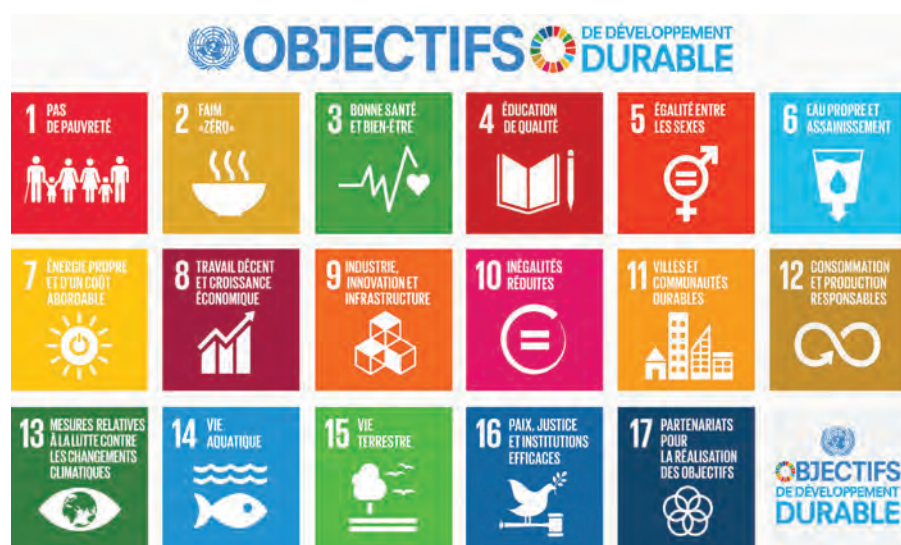


Comme l'ont souligné Roland Foucart (Secrétaire permanent) et Christian Lochet (Secrétaire régional wallon), il n'y a pas de moule du délégué CGSLB. Nous voulons faire du syndicalisme autrement. « Une fois élu c'est vous qui ferez l'action syndicale dans votre entreprise, vous en deviendrez l'acteur. Les décisions seront prises ensemble. N'hésitez à créer à réinventer le syndicalisme dans votre entreprise. Nos limites ce sont nos valeurs : liberté, responsabilité, solidarité, tolérance. » ■

## Objectifs de développement durable

# Votre entreprise doit passer à l'action

**En 2015, tous les États membres des Nations Unies – dont la Belgique – ont adopté un agenda ambitieux pour le développement durable d'ici 2030. De nouveaux objectifs de développement durable (ODD) ont été fixés. Contribuez, vous aussi, à ce que votre entreprise mette en place ces ODD.**



## LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE, C'EST QUOI ?

Il s'agit de 17 objectifs mis en place en vue d'éradiquer la pauvreté, la famine et les maladies pour un monde où chaque individu peut mener une vie satisfaisante. L'Agenda 2030 repose ainsi sur 5 piliers : l'humain (vivre dans la dignité), la planète (protéger la Terre), la prospérité (une vie riche et épanouissante), la paix (plus d'angoisse ni de violence) et le partenariat (une nouvelle solidarité mondiale). Ces objectifs forment ensemble un agenda pour un monde viable.

## L'IMPORTANCE DES SYNDICATS

L'ODD 8 a pour but de promouvoir 'une croissance économique soutenue, partagée, et durable, le plein emploi productif et le travail décent'. Aux yeux de la CGSLB, cet objectif est très important. Maresa Le Roux, département international de la CGSLB : « Pour que le « travail décent » obtienne la place qu'il mérite dans cet agenda, les syndicats belges, ensemble avec la CSI (Confédération syndicale internationale) et l'OIT (Organisation internationale du Travail,

ont dû se battre et faire du lobbying pendant plus de deux ans. Il était important pour les syndicats que cela figure dans l'agenda. Le travail décent regroupe 4 éléments essentiels : l'emploi, la protection sociale, le dialogue social et les droits. »

Grâce au 'Groupe d'amis du travail décent pour le développement durable', il a été possible d'inscrire le travail décent à l'Agenda 2030. La Belgique en partage la présidence avec l'Angola. Ce groupe a pour but de promouvoir le travail décent auprès des Nations Unies, au nom de 23 pays.

D'autres objectifs nous tiennent également à cœur, en tant qu'organisation syndicale. Citons par exemple l'objectif 5 (égalité des sexes) et l'objectif 10 (réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre).

## QUE CONTIENNENT-ILS DE NOUVEAU, CES ODD ?

Maresa Le Roux : « C'est la suite des Objectifs du millénaire, mais ils sont plus étendus et visent aussi les droits de l'homme, la paix et la sécurité, le respect de l'État de droit et la bonne

gouvernance. Dans le cadre des ODD, les pays riches étaient à la manœuvre, ils élaboraient un agenda pour les pays moins développés. Ici, tous les pays mènent la barque, ils ont tous été impliqués dès le départ. Le délai est une nouvelle fois de 15 ans, ce ne sera peut-être pas suffisant. C'est pourquoi les pays doivent s'engager maintenant à adapter ces objectifs à leur contexte. Nous espérons toutefois qu'ils ne choisiront pas uniquement ce qui leur convient le mieux. »

## COMMENT LES TRAVAILLEURS ET EN PARTICULIER LES DÉLÉGUÉS PEUVENT-ILS CONTRIBUER AUX ODD ?

Pour mesurer les progrès réalisés, une série de cibles et d'indicateurs ont été définis. L'agenda 2030 concerne tous les pays, et la Belgique devra elle aussi montrer ce qu'elle réalise concrètement pour atteindre ces 17 finalités. Nous sommes encore en train de voir comment optimiser au mieux ce monitoring. En tant qu'organisation syndicale, nous avons un rôle important à jouer dans le mesurage et le suivi de ces objectifs. La CGSLB participe ainsi au sein du Conseil fédéral du Développement durable à la préparation d'un avis destiné au gouvernement belge, relatif à la mise en œuvre des ODD.

« Les délégués syndicaux ont une mission importante à jouer dans les entreprises », ajoute Maresa Le Roux. « Si des sociétés belges avec par exemple des départements dans le Sud parlent dans leurs rapports de responsabilité sociétale des entreprises, et qu'elles annoncent plusieurs initiatives liées aux ODD pour servir leur image, il faut veiller à ce que cela contribue réellement à atteindre les objectifs de développement durable et que ce ne soient pas des paroles en l'air ! Ce n'est qu'en insistant et répétant que l'on pourra vraiment faire des progrès. » ■

Département international

# Signature électronique avant le début des contrats de travail intérimaire

Les partenaires sociaux ont récemment conclu un accord unanime portant essentiellement sur la suppression de la règle des 48 heures et la signature électronique des contrats de travail intérimaire.



**À** partir du 1er octobre 2016, il ne sera plus possible pour les intérimaires de signer leur(s) contrat(s) de travail dans les 48 heures après le début de leur(s) mission(s).

Le contrat de travail de l'intérimaire devra – comme les contrats à durée déterminée - obligatoirement être signé par les parties avant le début des prestations de l'intérimaire.

Il s'agissait ici d'une revendication syndicale. En effet, le fait de permettre la signature des contrats de travail jusqu'à 48 heures après le début d'une mission facilitait des abus comme la conversion des contrats hebdomadaires en contrats journaliers en cas de maladie de l'intérimaire, ou encore la gestion problématique des accidents de travail. Les intérimaires seront donc mieux protégés avec la levée de cette règle.

## CONTRATS DE TRAVAIL ÉLECTRONIQUES

La législation actuelle permet déjà de signer électroniquement les contrats de travail via la carte d'identité.

Au 1er octobre 2016, la signature électronique des contrats de travail intérimaire sera généralisée via la mise en place d'un système alternatif offrant les mêmes conditions de sécurité que la carte d'identité électronique.

## VERS UNE PLATEFORME EN LIGNE POUR LA SIGNATURE DES CONTRATS

Une plateforme virtuelle réservée à l'ensemble des agences d'intérim a été créée. C'est aussi via cette plateforme que les travailleurs intérimaires pourront consulter les offres de missions qui leur sont faites. Ils pourront modifier, refuser ou accepter leurs contrats de travail ; voire encore archiver ceux-ci de façon sécurisée pendant 5 ans.

S'ils acceptent une mission, les intérimaires devront signer le contrat proposé selon un scénario de base (carte d'identité électronique) ou alternatif (par mail ou sms, mais pour cela, l'intérimaire devra accorder un mandat unique qui sera valable pour tout le secteur de l'intérim).

## CONDITIONS DU PASSAGE VERS DES CONTRATS DE TRAVAIL INTÉRIMAIRE ÉLECTRONIQUES

Les partenaires sociaux ont proposé d'adapter l'article 8 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs pour que la mise en place du système alternatif soit possible.

Le secteur du travail intérimaire s'est pour sa part engagé à conclure un protocole et/ou une convention collective de travail pour accompagner les travailleurs intérimaires et les agences d'intérim dans ce processus de signature électronique, le but étant de faciliter l'utilisation du système par toutes les parties concernées.

Dernier élément : une autre plateforme sera aussi lancée le 1er octobre 2016. Il s'agit d'interim@work qui permettra aux intérimaires de vérifier si les agences d'intérim les ont déclarés à l'ONSS.

Le 1er octobre sera, si tout se déroule comme prévu, une date charnière pour tous les intérimaires. ■

Nilüfer Polat

# Fonds démographique de la Chimie

## Travail, santé, compétences et carrière



**Dans le Librement de mars, nous vous annonçons que le secteur de la chimie allait installer un Fonds démographique pour améliorer le travail durable. Mais quel est vraiment l'objectif de ce fonds et d'où vient cette décision ?**

**Q**uestions que nous avons posées à notre représentant de la CGSLB dans les commissions paritaires pour ouvriers et employés de la chimie, Erik Decoo.

### **L'INSTALLATION DE FONDS DÉMOGRAPHIQUES INDIQUE-T-ELLE UNE NOUVELLE TENDANCE DE LA CONCERTATION SOCIALE AU NIVEAU SECTORIEL ?**

EDC : De nombreux secteurs devront à terme faire face à un important problème démographique : la population active vieillit et trop peu de jeunes arrivent sur le marché du travail. En plus, le gouvernement a décidé de s'attaquer aux systèmes de RCC et d'en renforcer les conditions d'accès. Et ce n'est pas mieux pour la pension légale. C'est pourquoi lors des négociations sectorielles en 2015, on a décidé de créer un fonds démographique. Étant donné que le secteur de la chimie n'est pas le seul concerné par ce vieillissement des travailleurs, d'autres secteurs suivront certainement en 2017-2018.

### **COMMENT CE FONDS EST-IL FINANCÉ ?**

EDC : Dans les deux commissions paritaires

(ouvriers et employés), l'accord national prévoit une enveloppe de 0,15 % de la masse salariale brute, dont la perception est assurée par l'ONSS. Cela représente un budget d'environ 7 millions d'euros par an. Par ailleurs, au cours des quatre premières années, ce budget pourra être augmenté de 0,15 % en provenance des réserves du fonds de formation. Mais pour bénéficier de ces moyens supplémentaires, il faut satisfaire à plusieurs conditions.

### **COMMENT FONCTIONNERA CE FONDS DÉMOGRAPHIQUE ET QUELS SONT LES AVANTAGES POUR LES TRAVAILLEURS DU SECTEUR ?**

EDC : Quatre domaines d'actions ont été définis : le travail, la santé, les compétences et la carrière. Bien entendu, c'est surtout le domaine du 'travail' qui sera la priorité pour les syndicats. Au cours des négociations, il a été convenu que chaque entreprise qui rédige un plan d'entreprise et souhaite bénéficier du droit de tirage, devra y intégrer une mesure concernant le 'travail'.

On peut par exemple adapter le temps et les conditions de travail (jours de congé supplé-

mentaires, appelés congés de fin de carrière), passer d'un travail lourd à un travail plus léger, du régime de travail en équipes à un régime de travail de jour, d'un travail de nuit à un travail en journée, et mettre en place des projets de mentorat. Bref, des mesures pour rendre le travail faisable. Cette liste ne s'arrête pas là. Sachez aussi que les coûts engendrés par d'autres mesures que les entreprises prendraient dans le cadre de leur plan démographie peuvent être remboursés. Des mesures spécifiques seront prévues pour les PME.

### **QUAND EST-CE QUE CE FONDS SERA OPÉRATIONNEL ?**

EDC : Il reste encore quelques obstacles. Pour le financement et les objectifs, une convention collective de travail a déjà été conclue en décembre 2015. Il faut encore prévoir la CCT relative à la perception, définir les statuts du fonds, conclure la CCT d'installation, choisir le secrétariat... Mais nous voulons que ce fonds soit opérationnel dans les plus brefs délais pour que les travailleurs puissent bénéficier rapidement des possibilités qu'il offre. ■

## AVANTAGES

# Vous cherchez une destination de vacances pour cet été ? Découvrez les maisons de vacances de la CGSLB.



Vous préférez la Méditerranée ? Découvrez la résidence l'Eucalyptus dans le domaine des Lavandiers à Cavalaire-Sur-Mer, entre Marseille et Nice. Grâce à son climat agréable et à son paysage typique de baies rocheuses, Cavalaire est une destination de vacances irrésistible.

piscine intérieure, plaine de jeux, ping-pong, billard, pétanque...) et des attractions touristiques de la région.

### Profitez de l'offre d'appartements de vacances de la CGSLB

Blankenberge • résidence Majestic  
De Panne • résidence Zeeduin  
Middelkerke • résidence De Zonnekant  
Nieuwpoort • résidence Gauguin  
Ostende • résidence Notting Hill  
Ostende • résidence Westminster  
Westende • résidence Amadeus  
Cavalaire-sur-Mer (France) •  
L'Eucalyptus - domaine des Lavandiers



**E**nvie de vacances à la côte belge ? Rendez-vous dans l'un de nos appartements tout confort et toujours bien situé. Vous avez l'embarras du choix : La Panne, Nieuwpoort, Westende, Middelkerke, Ostende ou Blankenberge.

Vu le prix, vous auriez tort de rester chez vous. Et en plus, vous êtes immédiatement dans l'ambiance des vacances. Sachez aussi que les affiliés de la CGSLB (membre depuis 12 mois au moins) bénéficient d'un tarif préférentiel toute l'année.

### PLUTÔT ENVIE D'ALLER DANS LES ARDENNES ?

Les affiliés de la CGSLB bénéficient aussi de réductions lorsqu'ils séjournent au domaine Azur en Ardenne (hôtel ou maisons de vacances) à Barvaux-sur-Ourthe, près de Durbuy. Profitez du magnifique panorama, des innombrables activités (espace wellness avec

### VOUS DÉSIREZ PLUS D'INFORMATIONS ? VOUS VOULEZ RÉSERVER ?

Consultez l'offre sur [www.cgsלב.be/fr/maisons-de-vacances](http://www.cgsלב.be/fr/maisons-de-vacances). Ou rendez-vous dans votre secrétariat CGSLB.

**ZEB**  
MULTI-BRAND FASHION STORE

**RÉDUCTION DE 20%**

ANTHONY MORATO • AIRSON • ASTRID BLACK LABEL • ATELIER MAY • BROADWAY • BRUCE & BUTLER • CARMEN KLEIN • CHICHO MONDAY • COCOON • COMMERCE • DJ CODE • DESIGUAL • DIESEL • DOUBLE AGENT • DR DENIM • EDC • FLAM GOES RETRO • FUNKY FISH • GOLDEN ROSE • HQ SHOES • HALVY • HELFÖR DENIM • IAM • JACK & JONES • JACQUELINE DE YONG • JAJAY • KIKKERLAND • LA STRADA • LE TEMPS DES CERISES • LENS • LINDORINI • LOUÏSE • TIB • MAC • MANITO • LE PABLO • MARCEL DE BRUXELLES • MELA • NOLLY BRANCH • MURKIN • ONLY • ONLY & SONS • PIER JEAN • PITROL • PICES • PREMIUM BY JACK & JONES • CLARKSILVER • REEBOKS • SALS • SANDWICH • SHIRTS ORIGINAL • STEVE MAUDER • TANGO SHOES • THE FRESH BRAND • TRIPOLI • TOM TAILOR • VANS • VERO MODA • VILA

*Countdown*  
*Journées Shopping*

Les Journées shopping chez ZEB: c'est l'occasion idéale pour vous refaire une nouvelle garde-robe. Nous vous accordons une **réduction de 20% sur tous vos achats** dans un de nos 58 magasins et sur ZEB.be. Cette promotion est valable du **vendredi 22 jusqu'au dimanche 24 avril 2016**.

Dans les magasins ZEB: sur présentation de ce bon.  
ZEB.be: Introduisez le code dans le champ 'Code promotionnel' de la procédure de paiement.

★ M M B D D V J 1 6 1 0 8 5 ★

CODE: MMBDDVJ161085

**VENREDI 22 JUSQU'AU DIMANCHE 24 AVRIL**



# Des candidates pour achever l'égalité femmes/hommes

Comment pouvons-nous espérer changer la société quand la moitié de la population n'est pas invitée ou n'a pas le sentiment d'être la bienvenue pour prendre part au débat ?

**2**016, c'est l'année des élections sociales. Agir pour avoir une meilleure représentativité des femmes dans les organes de concertation dans l'entreprise est très important pour la CGSLB. Pour cela nous avons besoin de vous et nous vous lançons un défi : **Votez pour une femme si vous êtes un homme !**

Vous allez dire : encore ! Aucun combat ne peut être gagné sans votre soutien Messieurs...

Comme vous le savez la condition de la femme a évolué mais pas assez... Oui, elles ont droit aux votes, elles travaillent, elles ont le droit d'ouvrir un compte bancaire,....

Mais ce n'est pas suffisant...

Voici quelques exemples :

- Par heure de travail, les femmes gagnent 9% de moins que les hommes

- 46 % des femmes travaillent à temps partiel contre 10 % des hommes
- En Belgique, il n'y a que 35 % des femmes dans les fonctions dirigeantes
- 60 % des femmes touchent moins de 1000 euros de pension contre seulement 30 % pour les hommes.
- 36 % des femmes sont victimes de violences physiques ou sexuelles
- 36 % des femmes en Belgique ont un revenu propre qui est inférieur au seuil de pauvreté (17 % d'hommes).

Et j'en passe... C'est une femme qui écrit cela, me rétorquez-vous... Effectivement, je pense qu'il est normal qu'en tant que femme, je sois payée autant que mes homologues masculins. Je trouve normal que des femmes participent à la politique et aux prises de décision dans mon entreprise pour me

représenter. Je trouve normal que la société m'accorde le même respect que les hommes.

Ces droits sont, à mon sens, des droits fondamentaux de l'humain. Toutes les personnes qui ont défendu le droit des femmes que ce soit dans la vie en société ou dans l'entreprise sont les délégués de l'égalité des hommes et des femmes et ils ne le savent peut-être pas, mais ils /elles sont les défenseurs involontaires des droits des femmes et surtout ils sont en train de changer les mentalités.. Messieurs, j'aimerais profiter de cette opportunité pour vous inviter à répondre au défi que la Régionale bruxelloise de la CGSLB vous lance : **Votez pour une femme si vous êtes un homme !** Parce que l'égalité entre les hommes et les femmes, c'est aussi votre problème !

Eva Sahin

Cellule diversité Bruxelles

## Votez pour une femme si vous êtes un homme !

STIJN PAULI

SECRÉTAIRE PERMANENT CGSLB

Notre syndicalisme libéral correspond mieux à la façon dont les femmes voient l'action dans l'entreprise. Moins de conflits, plus de finesse, elles apportent un souffle nouveau dans les organes de concertation.



EMMANUEL LUBAKI

SOFITEL TOISON D'OR

À vrai dire, je n'y avais même jamais réfléchi. Hommes, femmes, nous sommes tous égaux y compris sur le lieu de travail. Tous les délégués sont élus pour défendre tout le personnel avec la même ardeur.



SAMUEL MARZITELLI

MARKS & SPENCER

Il faut assurer la mixité dans les organes de concertation pour mieux représenter les femmes qui travaillent dans l'entreprise. La société a évolué, voter pour une candidate c'est une manière de prouver que le machisme est une idée dépassée.



# La CGSLB wallonne à la Dispo des demandeurs d'emploi

**E**n prévision du transfert de l'ONEM au FOREM de la compétence du contrôle des demandeurs d'emploi, la Régionale wallonne de la CGSLB avait développé l'accompagnement individualisé. Objectifs du service Dispo : aider à la recherche active d'emploi et éviter les sanctions.

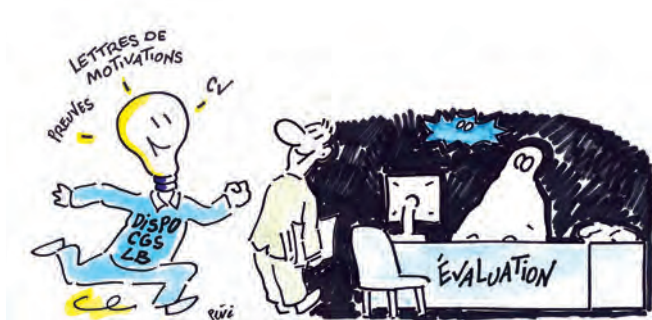
Le contrôle des démarches actives de recherche d'emploi par les chômeurs est passé du fédéral au régional depuis le 1er janvier 2016. C'est l'une des conséquences de la 6e réforme de l'État. La Régionale wallonne de la CGSLB a mis en place dans chaque zone un service Dispo afin d'accompagner les demandeurs d'emploi tout au long de la procédure de contrôle.

## ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUALISÉ

« Il est capital que nous puissions accompagner chaque affilié dès le moment où il s'inscrit comme demandeur d'emploi au FOREM » insiste Cécile Sforza, conseillère Dispo dans le Brabant wallon. « Nous avons alors neuf mois pour le préparer à répondre aux requêtes de l'évaluateur lors du premier entretien d'évaluation des efforts de recherche active d'emploi. » Ces exigences, elles ont heureusement évolué au passage. Le FOREM privilégie la qualité des efforts plutôt que la quantité. « Le demandeur d'emploi doit chercher régulièrement dans les domaines où ses compétences lui offrent des chances raisonnables d'être embauché, au lieu d'envoyer 50 lettres tous azimuts dans les 15 jours qui précèdent l'entretien » poursuit Cécile Sforza. « La recherche doit être consciencieuse et cohérente. »

## SE DONNER TOUTES LES CHANCES

L'accompagnement des conseillers Dispo consiste d'abord à informer les demandeurs d'emploi sur ce qui leur est demandé dans le cadre de l'activation des allocations de chômage. « Ensuite nous vérifions s'ils suivent les recommandations et qu'ils effectuent des démarches convenablement. Nous rédigeons ensemble un CV qui met en valeur les compétences, nous les conscientisons à la nécessité d'écrire une lettre de motivation sur mesure pour chaque entreprise. Nous leur apprenons à conserver les preuves de toutes leurs démarches. »



Comme il n'y a pas de place pour tous les chômeurs sur le marché, il est à la fois important que chacun se donne toutes les chances de décrocher un emploi et de ne pas encourir de sanction de la part du FOREM.

« En général, cela se passe bien » reconnaît Cécile. « Les affiliés comprennent que nous faisons tout pour les aider. Ils écoutent nos conseils et les appliquent. » La Régionale entend bien étoffer ce service. « À l'avenir, nous voulons mettre le demandeur d'emploi en condition d'entretien d'embauche et, dans une perspective plus lointaine, nous avons l'ambition de proposer un service d'accompagnement de gestion de carrière » conclut Christian Lochet, Secrétaire régional wallon. « Chercher un emploi, c'est en passe de devenir un métier en soi et cultiver ses capacités à le conserver ou à se réorienter aussi. Nous voulons soutenir nos affiliés dans ce processus. »

## CONTRÔLE DU COMPORTEMENT DE RECHERCHE D'EMPLOI

J : Inscription comme demandeur d'emploi au FOREM  
Constitution du dossier chômage auprès de votre secrétariat CGSLB.  
Début de l'accompagnement

J + 4 mois : Bilan (obligatoire) avec le conseiller du FOREM

J + 9 mois : 1er entretien d'évaluation  
Évaluation positive : retour au 1er entretien 12 mois plus tard  
Évaluation négative : Avertissement (pas de sanction), le 2e entretien a lieu 5 mois plus tard

J + 14 mois : 2e entretien  
Évaluation positive, retour au 1er entretien 12 mois plus tard  
Évaluation négative : suspension des allocations pendant 13 semaines et 3e entretien 5 mois plus tard

J + 19 mois : 3e entretien  
Évaluation positive, retour au 1er entretien 12 mois plus tard  
Évaluation négative : exclusion du droit aux allocations

# Les droits syndicaux sont des droits de l'homme

**La CGSLB et la CES lancent une campagne européenne pour promouvoir le respect des droits syndicaux partout en Europe, dans un contexte où ceux-ci ont tendance à reculer. Si les discours antisyndicaux prennent de l'ampleur, on a souvent tendance à oublier à quel point les libertés fondamentales des travailleurs à s'organiser et à négocier collectivement sont consacrées aux plus hauts niveaux.**

**D**éclaration universelle des droits de l'homme, Convention européenne des droits de l'homme, Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne... Les libertés fondamentales d'association et de négociation collective, qui sont indissociables l'une de l'autre, y figurent aux côtés du droit à la vie ou encore de l'interdiction de la torture et de l'esclavage. Tous ces droits sont étroitement liés, interdépendants et indivisibles.

## VALEURS FONDAMENTALES

Ces droits font partie des valeurs fondamentales de l'Union européenne, valeurs qu'elle promeut toujours dans ses relations avec le reste du Monde. Pourtant, c'est malheureusement au sein de ses frontières que les droits syndicaux sont actuellement remis en cause par certains gouvernements ou certains employeurs. Rien n'est jamais acquis. En Espagne, c'est un article du Code pénal datant de l'époque franquiste qui est utilisé pour requérir des sanctions allant de lourdes amendes à des peines... de prison ferme à 300 syndicalistes qui avaient mené des actions collectives.

## PASSAGE EN FORCE

En Finlande, le gouvernement a déclaré son intention de passer outre la négociation collective si syndicats et employeurs n'arrivaient pas à s'entendre sur un plan prévoyant simultanément de réduire de manière significative la rémunération des heures supplémentaires, du travail de nuit et dominical, de supprimer la rémunération lors du premier jour de maladie du travailleur et de la réduire jusqu'au 9e jour, de réduire et plafonner le nombre de jours de congé à 30 par an et d'éliminer deux jours de congé nationaux.



En France, le projet de réforme de la loi sur le travail prévoit d'inverser la hiérarchie des normes et de faire primer, sous certaines conditions, l'accord d'entreprise sur les niveaux sectoriels et nationaux dans des domaines aussi importants que les salaires et le temps de travail.

Enfin, en Angleterre, le projet de loi sur les syndicats veut, en plus de durcir les conditions préalables à une action syndicale, autoriser l'utilisation d'intérimaires pour remplacer les travailleurs qui participent à ces actions.

## LA BELGIQUE RAPPELÉE À L'ORDRE

Si ces exemples montrent à quels points les droits syndicaux reculent en Europe, certaines institutions sont chargées de rappeler à l'ordre les gouvernements qui ne les font pas respecter. C'est le cas par exemple du Comité européen des droits sociaux, qui est en charge de veiller au respect de la Charte sociale européenne, signée par les 28 États membres de l'Union européenne, la Turquie,

la Russie et d'autres pays d'Eurasie. Il avait jugé en 2011, sur la base d'une réclamation des trois syndicats belges et de la CES, que les requêtes unilatérales en référé d'employeurs visant à faire lever les piquets de grève constituaient une infraction au droit de grève. Dans le suivi de cette décision, le Comité a déclaré fin janvier que la Belgique n'avait pas encore fait suffisamment d'efforts pour mettre en œuvre cette décision.

## DEMANDEZ LE SOUTIEN DE VOTRE DÉPUTÉ EUROPÉEN

La CGSLB et la CES ont donc lancé une grande campagne européenne pour conscientiser les élus et le grand public de l'importance de préserver les droits syndicaux. Dans un premier temps, il s'agira de récolter les soutiens de nos députés européens à défendre ces droits en signant une lettre d'engagement. Vous pouvez retrouver cette lettre ainsi que les adresses e-mails de vos députés européens dans l'article du 1er mars sur notre site web. À vous de jouer !

# Afrique du Sud

## Licenciements dans le commerce de gros et de détail



**JD Group, spécialisé dans les meubles et l'électronique, prévoit de licencier 4 110 travailleurs répartis dans ses différentes entreprises. Le SACCAWU, partenaire de l'asbl CGSLB/MSI, a exprimé son inquiétude à ce sujet. Cette annonce a été faite alors que le secteur se porte bien dans le pays, enregistrant année après année des chiffres de vente de plus en plus élevés.**



Le 18 février dernier, lors d'un conseil d'entreprise ordinaire où les négociations devaient porter sur les conditions de travail et de rémunération de ses affiliés, JD Group a annoncé avoir l'intention de fermer 251 de ces 1 200 magasins, et vouloir procéder à d'autres restructurations.

### EFFECTIF DIVISÉ PAR DEUX

Dans son rapport annuel de 2015, le groupe annonçait employer 9082 personnes. En 2011, lors du début du programme pluriannuel de coopération entre la CGSLB/MSI et le SACCAWU, le groupe se vantait pourtant de compter 20 042 travailleurs. L'effectif a donc été divisé par deux en 5 ans.

Le SACCAWU a constaté que la direction en place, surtout après la reprise par Steinhoff, n'était pas intéressée par l'emploi durable. Elle a une vision à court terme et fait preuve de mal gouvernance. Début 2015, le groupe a lancé une nouvelle filiale, qui après moins d'un an va fermer, car elle ne rapporte pas assez d'argent. De nombreux emplois vont passer à la trappe. De plus, le groupe remplace systématiquement les contrats à temps plein par des contrats à temps partiel ou en sous-traitance. Leurs actions compromettent directement toutes les tentatives en vue de limiter le chômage, les inégalités et la pauvreté.

Rien qu'en 2015, l'entreprise a remplacé plus de 3 500 conseillers en vente par des « free-lance », avec bien entendu des conditions de travail bien moins avantageuses. Elle a également supprimé les contrats de 45 heures de travail par semaine pour instaurer des contrats de 27 heures de travail sur base hebdomadaire.

Le SACCAWU a néanmoins constaté qu'il n'y pas que JD Group qui développe ce genre de pratiques, d'autres groupes du commerce de gros et de détail mettent au placard les emplois décents et de qualité.

### LES SYNDICATS PASSENT À L'ACTION

Le 8 mars dernier, à l'occasion de la journée internationale de la femme, le COSATU a organisé une manifestation nationale dans le pays afin de dénoncer les irrégularités en matière d'inégalité, la dégradation de la concertation sociale, et les emplois vulnérables. Le SACCAWU a lui aussi pris part à cette manifestation. Il a plaidé pour la mise en œuvre du travail décent et des accords-cadres internationaux afin de mettre un terme à la concurrence déloyale des multinationales. ■

Département international

# Une future législation européenne menace l'agriculture bio



**Le règlement européen pour l'agriculture biologique est en cours de révision. Parmi les changements envisagés, on parle d'une éventuelle tolérance aux pesticides dans les produits labellisés bio.**



## LES ACTEURS DU BIO, INQUIETS !

La proposition de révision du cahier des charges adopté par la commission Agriculture du Parlement européen le 8 février 2016 propose l'abandon du dispositif de « décertification » des produits bio contenant des substances non autorisées, telles que des pesticides, engrais chimiques ou des OGM. Cela signifie autoriser la présence d'une dose « tolérable » de pesticides de synthèse. Le texte inquiète de nombreux acteurs de la filière bio et des pétitions ont été lancées à l'encontre de ce règlement.

Certaines associations comme Nature et Progrès posent la question clé de savoir quel sera encore l'intérêt d'un produit bio, pour le consommateur, s'il devient notoire qu'il contient des résidus de pesticides et/ou des OGM. Quant à Certicys, l'organisme de contrôle et de certification de produits biologiques, il se pose en faveur d'une d'harmonisation autour du bio. En effet à l'heure actuelle, au niveau européen, il n'existe pas de système pour l'interprétation des résultats d'analyse de contrôle. Cela pose problème dans le contexte de libre échange et d'ouverture des frontières entre États membres, car ce qui est toléré dans un pays peut être déclassé dans un autre. L'organisme se dit également en faveur d'un système de seuil de pesticides comme outil de travail pour prendre des décisions « *car celui-ci permet la prise de décisions de certification de façon uniforme, indépendante et rapide pour les opérateurs et leurs produits en protégeant les intérêts du consommateur final sans violer les principes et objectifs de l'agriculture biologique* ».

## ÉCONOMIE DES RESSOURCES

Rappelons que l'agriculture biologique est un système de production agricole particulièrement tourné vers l'économie des ressources et le respect de l'environnement. Elle se veut protectrice de la biodiversité, c'est pourquoi elle bannit l'utilisation d'engrais chimiques et de pesticides.

En allant dans la direction actuellement proposée par la Commission, il y a le risque majeur de discréditer le bio et de ruiner les chances d'une agriculture bio qui se développe de plus en plus au détriment de l'agriculture conventionnelle industrielle.

**Charline Wandji**

## LA BELGIQUE PLUS STRICTE

Les dispositions concernant l'agriculture biologique sont harmonisées dans des règlements européens et chaque État membre est responsable de son application et du contrôle. En Belgique, le système de contrôle pour l'agriculture biologique prescrit que les organismes de contrôle réalisent un nombre de prélèvements dix fois plus élevé que le minimum requis par la législation européenne. Une mesure qui a pour but d'une part de protéger le consommateur et d'autre part d'assurer un traitement indépendant, standardisé et efficace en cas de détection des pesticides.

**Charline Wandji**

**P**our obtenir l'appellation bio européenne, un produit fini doit contenir au moins 95 % d'ingrédients biologiques. Et depuis 2009, une contamination par des OGM est tolérée jusqu'au seuil de 0,9 % (comme pour les produits de l'agriculture conventionnelle). Une souplesse qui avait par ailleurs suscité l'indignation des organisations écologistes et environnementalistes. Dans le bio, il existe aussi des seuils pour les pesticides ou produits chimiques à partir desquels un produit peut être « décertifié », c'est-à-dire perdre son label. Toutes ces mesures rassurent les consommateurs en leur apportant la confiance et la garantie d'acheter des produits sains. Mais la Commission Européenne trouve ces contraintes trop drastiques et souhaiterait un nouveau règlement européen plus tolérant.

# RCC et disponibilité adaptée

**En matière de disponibilité adaptée, de nouvelles règles sont en vigueur depuis 2015 pour les chômeurs bénéficiaires du complément d'entreprise.**

## DISPONIBILITÉ ADAPTÉE POUR LES CHÔMEURS EN RCC

Depuis 2015, chaque chômeur en RCC doit rester disponible de manière adaptée sur le marché du travail, et ce jusqu'à l'âge de 65 ans. En d'autres termes, cela signifie que :

- vous devez être inscrit comme demandeur d'emploi;
- vous devez accepter un emploi ou une formation convenable;
- vous n'êtes pas autorisé à abandonner votre emploi sans motif légitime;
- vous ne pouvez avoir été licencié en raison d'une attitude fautive de votre part;
- vous devez vous présenter auprès du Forem ou d'Actiris lorsque vous avez été convoqué;
- vous devez collaborer à un plan d'accompagnement adapté qui vous est proposé par le Forem ou Actiris.

## POUVEZ-VOUS ÊTRE DISPENSÉ DE CETTE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE ?

Selon le régime RCC qui vous est applicable, vous pouvez, en fonction de la date de votre licenciement, de votre âge ou de votre passé professionnel, être dispensé de l'obligation de disponibilité adaptée.

### 1. Le régime de RCC à partir de 62 ans

Vous êtes dispensé :  
si vous avez été licencié avant le 01/01/2015 OU  
si vous prouvez 43 ans de passé professionnel.

### 2. Le régime de RCC à partir de 60 ans

Vous êtes dispensé :  
si vous avez été licencié avant le 01/01/2015 OU  
si vous prouvez 42 ans de passé professionnel.

### 3. Le régime de RCC à partir de 58 ans avec un métier lourd

#### En 2015-2016

Vous êtes dispensé :  
si vous avez été licencié avant le 01/01/2015 OU  
si vous prouvez 40 ans de passé professionnel OU  
si vous avez 60 ans.

#### À partir de 2017

Vous êtes dispensé :  
si vous avez été licencié avant le 01/01/2015 OU  
si vous prouvez 42 ans de passé professionnel OU  
si vous avez 62 ans.

### 4. Le régime de RCC à partir de 58 ans avec raisons médicales

Dans ce régime, vous pouvez être dispensé, sans conditions particulières.

### 5. Le régime RCC à partir de 56/58/60 ans avec 40 ans de passé professionnel

#### En 2015-2016

Vous êtes dispensé :  
si vous avez été licencié avant le 01/01/2015 OU  
si vous prouvez 40 ans de passé professionnel OU  
si vous avez 60 ans.

#### À partir de 2017

Vous êtes dispensé :  
si vous avez été licencié avant le 01/01/2015 OU  
si vous prouvez 42 ans de passé professionnel OU  
si vous avez 62 ans.

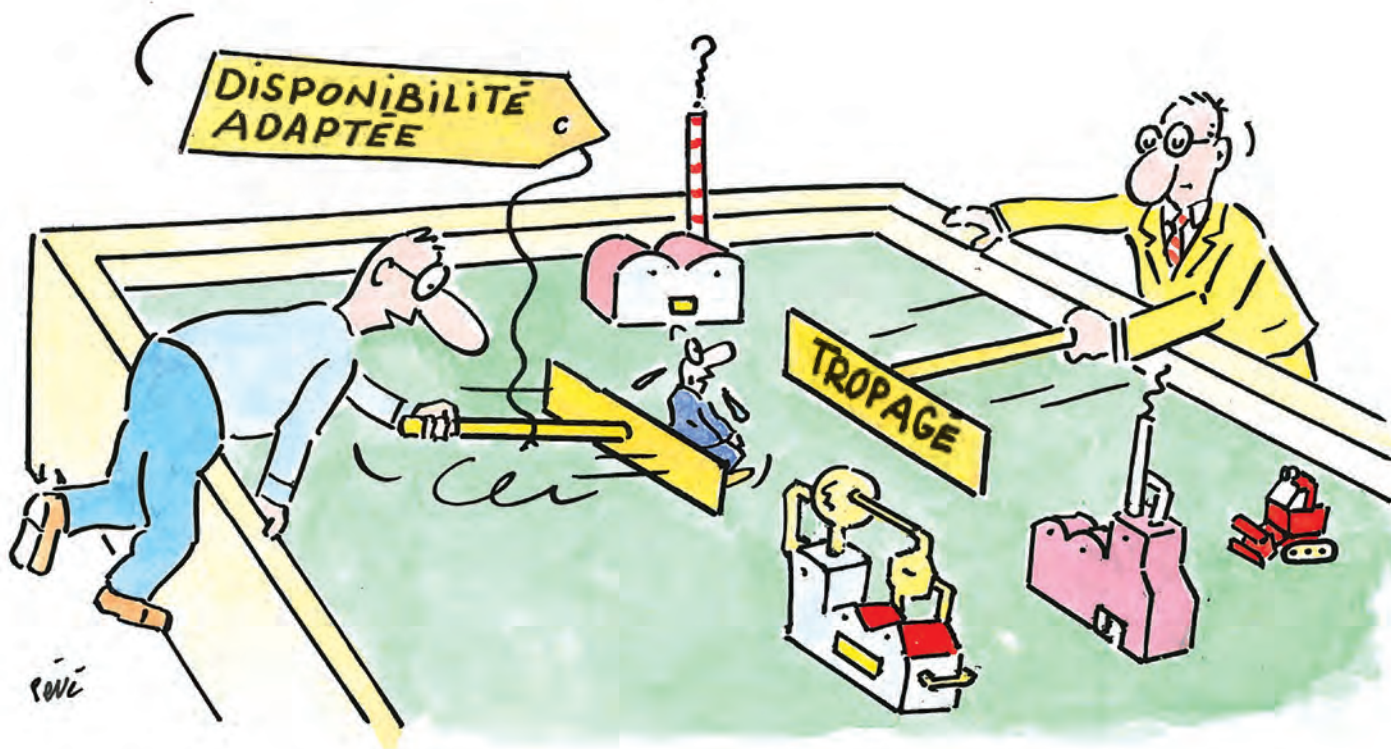
### 6. Le régime RCC à partir de 56/58 ans avec 33 ans de passé professionnel

#### En 2015-2016

Vous êtes dispensé :  
si vous avez été licencié avant le 01/01/2015 OU  
si vous prouvez 40 ans de passé professionnel OU  
si vous avez 60 ans.

#### À partir de 2017

Vous êtes dispensé :  
si vous avez été licencié avant le 01/01/2015 OU  
si vous prouvez 42 ans de passé professionnel OU  
si vous avez 62 ans.



### 7. RCC dans le cadre de la reconnaissance de votre entreprise

Lorsque la date de début de la période de reconnaissance se situe avant le 09/10/2014 :

Vous êtes dispensé :

si à l'issue du délai de préavis ou de la période couverte par l'indemnité de rupture, vous êtes âgé de 58 ans OU  
si à l'issue du délai de préavis ou de la période couverte par l'indemnité de rupture, vous prouvez 38 ans de passé professionnel.

Si vous ne répondez pas à ces conditions à l'issue du délai de préavis ou de la période couverte par l'indemnité de rupture, vous pouvez tout de même bénéficier d'une dispense à partir du moment où :

vous serez âgé de 60 ans OU  
vous prouvez 38 années de passé professionnel.

Lorsque la date de début de la période de reconnaissance se situe après le 08/10/2014:

Vous êtes dispensé :

si vous avez 60 ans OU

si vous prouvez 38 années de passé professionnel.

#### COMMENT DEMANDER VOTRE DISPENSE ?

La dispense n'est pas octroyée automatiquement, vous devez la demander à l'aide du formulaire C17-DAB.

Votre secrétariat CGSLB remettra le formulaire complété à l'ONEM.

Plus d'informations ? N'hésitez pas à contacter votre secrétariat CGSLB.

**Attention : d'autres règles sont d'application pour les chômeurs âgés ! Elles ont d'ailleurs été abordées dans la précédente édition de Librement.** ■

Kim De Schamphelre

VOTEZ  
1

# Priorité aux ~~la fin des~~ contrats fixes.



Les contrats fixes sont indispensables pour valoriser et motiver les jeunes travailleurs. Pour être heureux au travail, il faut d'abord être sûr de son emploi ! Plus de détails sur [www.votez1.be](http://www.votez1.be)

Élections sociales 2016.

Votre Liberté Votre Voix

