



# LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBERAL



Tirage des numéros des listes pour les élections sociales

## La CGSLB numéro 1

Dans ce numéro

Les thèmes mis en avant par la CGSLB pour les élections sociales |  
Qui peut voter ? | Confirmation de Sabine Slegers comme Secrétaire nationale |  
Rémunération des jours fériés des chômeurs

# SOMMAIRE

## Thèmes des élections 4

Sur la base de l'enquête que nous avons menée de juin à septembre, nous avons arrêté 4 thèmes pour les élections sociales : travail supportable, emplois de qualité, fin de carrière et pouvoir d'achat.

## Sabine Slegers confirmée 8

Les délégués réunis en Comité national ont confirmé le mandat de Sabine Slegers. Elle pourra poursuivre son combat pour encore améliorer l'offre de service à nos affiliés et défendre la sécurité sociale.

## Droit de grève 15

Journée d'étude de la CGSLB sur le droit de grève. La CGSLB ne refuse pas le débat sur le bon usage de ce droit fondamental qui ne saurait être remis en question.

## Dispo en Wallonie 18

La Régionale wallonne s'est dotée d'un accompagnateur « dispo » dans chaque zone pour aider les chômeurs à prouver qu'ils recherchent activement un emploi en vue de leur convocation à l'ONEM.

## Jours fériés rémunérés 22

Le chômeur a droit à l'indemnisation des jours fériés légaux. Soit parce que l'ancien employeur a versé la rémunération, soit sous forme d'allocation de chômage.



## Le ministre Peeters donne le coup d'envoi des élections sociales

### La CGSLB numéro 1

Les numéros des listes des organisations syndicales qui présenteront des candidats aux élections sociales de mai 2016 ont été tirés au sort le 2 décembre au cabinet du ministre de l'Emploi Kris Peeters. La main innocente de Jean a attribué le 1 à la CGSLB, le 2 à la FGTB et le 3 à la CSC. La CNC reçoit automatiquement le 4.

Les élections sociales se dérouleront du 9 au 22 mai 2016. Quelque 1 690 000 travailleurs occupés dans 6 800 entreprises éliront les représentants qui défendront leurs intérêts dans les Conseils d'Entreprise (CE) et les Comités pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT).

Vous trouverez davantage de renseignements sur les élections sociales et la campagne de la CGSLB sur <http://www.devenezcandidat.be>

## 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, Maité 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.

# Début de la période obscure

**La procédure des élections sociales se poursuit.**

**La période obscure va bientôt commencer. Les candidats bénéficieront de la protection à partir de X - 30, c'est-à-dire entre le 10 et le 23 janvier suivant la date retenue dans l'entreprise alors que les listes de candidats devront être rentrées entre le 15 et le 28 mars.**

**E**ncore un peu de patience et les candidats pourront mener une campagne plus active pour défendre leur programme. Nous avons résumé toute la procédure dans un petit livre qui est disponible auprès de nos secrétaires permanents.

J'espère que tous auront à cœur de constituer des listes reflétant la composition du personnel de l'entreprise, avec une pensée spécifique pour les travailleuses. Le but n'est pas qu'elles défendent des problématiques spécifiquement féminines dans l'entreprise - chaque délégué représente l'ensemble du personnel de son collège électoral - non les déléguées doivent faire entendre la voix des femmes pour atteindre des objectifs ambitieux comme la réduction de l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

Les temps sont durs pour les syndicalistes. Des voix s'élèvent pour restreindre le droit de grève sous couvert de défendre le droit au travail ou plus exactement le droit de se rendre sans entrave au travail et de faire tourner l'entreprise comme s'il n'y avait pas de grève. La proposition de loi qui a été déposée ne tient la route ni juridiquement ni pratiquement. Nous défendrons le principe du droit de grève tout en restant à l'écoute de ce que nos affiliés souhaitent mener comme actions sur le terrain.

Les temps sont durs pour les travailleurs. La gestion des entreprises se fait sans état d'âme. BNP Paribas Fortis a annoncé sa volonté de supprimer 1 500 postes de travail en trois ans juste avant de déclarer verser un dividende de 2 milliards d'euros à sa maison-mère.

Mario Coppens, Président national



Pendant ce temps-là, la concertation sociale se porte plutôt bien. Un accord a été conclu, le 9 décembre, au sein du Groupe des 10 sur la remise au travail des malades de longue durée et sur le chômage temporaire. Les partenaires sociaux n'ont pas repris le principe, voulu par une frange du gouvernement, de la sanction à infliger aux chômeurs malades de longue durée qui refuseraient de reprendre un emploi adapté. De même, les représentants des employeurs et des travailleurs ont proposé une «alternative moins radicale» que la solution du gouvernement pour limiter le nombre de jours de chômage temporaire.

L'année se termine mieux que 2014. Sur différents plans nous avons pu amender les mesures antisociales du gouvernement. Ensemble, nous ferons en sorte que 2016 soit une bonne année. ■



Un emploi de qualité, c'est un CDI avec un horaire adapté aux besoins du travailleur et de l'entreprise.

# Des emplois de qualité

**La CGSLB a toujours privilégié, dans les négociations, le maintien ou la création d'emplois de qualité. L'introduction de flexi-jobs dans le secteur de l'Horeca depuis le 1er décembre constitue un nouveau signal négatif de la dégradation de la qualité des relations de travail que nous combattons devant la Cour constitutionnelle.**

### LES JEUNES

Le début de la vie professionnelle s'effectue rarement dans de bonnes conditions. De plus en plus d'employeurs abusent des stages d'insertion professionnelle, mais n'offrent généralement aucune perspective pour les jeunes d'être finalement embauchés dans l'entreprise.

La multiplication des contrats précaires ne leur permet pas de développer un projet de vie enthousiasmant. Sans contrat de travail à durée indéterminée, difficile de louer un logement et encore moins question de l'acheter. Et souvent, il n'est même pas possible d'emprunter de quoi acheter un véhicule pour aller travailler.

### LES TRAVAILLEURS EXPÉRIMENTÉS

Ils ne sont pas mieux traités. Souvent, on néglige de développer leurs compétences dans l'entreprise pour coller à l'évolution des techniques. Et lorsqu'ils perdent leur emploi ou veulent le quitter, à bout de forces, ils doivent conserver leur employabilité sur le marché du travail, se remettre à chercher un job alors que personne ne souhaite engager un travailleur de plus de 50 ans.

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.

La CGSLB se battra pour une définition la plus large et la plus exacte possible de la notion de « métier lourd » au sein du Comité des Pensions.

### POUR LA CGSLB, UN BON EMPLOI C'EST :

- limiter le nombre et la durée des CDD ;
- obtenir un contrat à durée indéterminée dès que la situation de l'entreprise le permet ;
- passer à un horaire de travail à temps plein si le travailleur le souhaite, notamment pour des raisons financières ;
- passer à un horaire de travail à temps partiel quand le travailleur a besoin de temps libre pour s'occuper de sa famille ou se consacrer à des projets personnel ;
- une formation continue pour accompagner l'évolution des techniques et garder son employabilité en cas de licenciement ;
- pouvoir aménager ses horaires ou son lieu de travail en fonction des difficultés de mobilité
- une vraie prise en compte de l'équilibre vie privée/vie professionnelle. ■



La CGSLB propose de mettre en place une forme de parrainage pour permettre aux travailleurs expérimentés de transmettre leur savoir aux nouveaux.

# Fin de carrière

**Travailler plus longtemps ? C'est peut-être nécessaire si la viabilité des régimes de pension l'impose. Au même rythme ? C'est impossible.**

Le gouvernement a pris le problème à l'envers : pour augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés, il va falloir d'abord convaincre les employeurs de ne plus les licencier et même d'en engager. Et puis, il faut aussi prévoir des mesures de décélération qui inciteront les travailleurs à rester le plus longtemps possible.

Obsédé par ses objectifs budgétaires, aveuglé par ses principes idéologiques, il a porté à 60 ans l'âge d'accès au crédit-temps de fin de carrière. Il a aussi rendu moins accessible la prépension et la pension anticipée. Les plus jeunes prépensionnés devront continuer à chercher de l'emploi.

Reporter l'âge de la pension à 66 ans, puis à 67 ans, c'est facile sur papier. Mais pour transposer ce projet dans la réalité de manière socialement raisonnable, il faut un vrai plan d'action.

Chaque entreprise occupant plus de 20 travailleurs devrait déjà avoir rédigé un plan pour l'emploi afin d'augmenter ou de maintenir le nombre de travailleurs de 45 ans et plus. Mais on est loin du compte : ces plans ne sont souvent qu'un catalogue de bonnes intentions.

## LA CGSLB PROPOSE DONC DE NÉGOCIER RÉELLEMENT DES MESURES POUR METTRE EN ŒUVRE LA CCT N°104 :

- le développement de carrière et l'accompagnement de carrière au sein de l'entreprise ;
- le développement des compétences et des qualifications des travailleurs, y compris l'accès aux formations pour les plus âgés ;
- les possibilités d'obtenir via mutation interne une fonction adaptée à l'évolution des facultés et des compétences du travailleur ;

- Les possibilités d'adapter le temps de travail et les conditions de travail en fin de carrière ;
- Une réelle prise en compte des charges physiques et psycho-sociales qui rendent difficile le maintien au travail des aînés ;

## LA CGSLB PROPOSE ÉGALEMENT :

- de faciliter à nouveau l'accès au crédit-temps de fin de carrière
- de prévoir des réductions de prestations
- de mettre en place une forme de parrainage pour permettre aux anciens de transmettre leur expérience aux nouveaux
- d'encourager par une réduction de charges ciblée l'engagement de travailleurs de plus de 50 ans
- de rendre plus cher le licenciement de travailleurs âgés comptant une grande ancienneté dans l'entreprise. ■

La CGSLB propose d'engager, d'aménager les horaires de travail, de limiter les déplacements entre le domicile et le lieu de travail et d'adapter le poste de travail aux capacités des salariés.



# Rendre la charge de travail supportable

**Plus vite, toujours plus vite. Les moyens de communication modernes ont accéléré la rapidité des échanges. Les personnes, les marchandises, les informations voyagent dans tous les sens.**

**Les questions appellent une réponse quasi immédiate.**

**L**es entreprises fonctionnent en flux tendu. Pas de stock, il faut fournir et se faire livrer quasiment en temps réel.

Sauf que le système a atteint ses limites. Les routes sont saturées. Les cerveaux et les corps humains craquent.

## PAS BON POUR LA SANTÉ

Quelques statistiques permettent de mesurer l'ampleur du mal en Belgique. Entre 2009 et 2013, le nombre de personnes en incapacité de travail pour cause de troubles psychiques a progressé de 25 % et touche aujourd'hui plus de 100 000 personnes.

Durant la même période, les cas d'invalidité engendrés par des maladies liées au travail telles que maux de dos, tendinites et rhumatismes ont augmenté de près de 20 %, pour toucher près de 18 000 personnes. Non, décidément cela ne peut pas continuer comme cela.

## SOLUTIONS

La CGSLB propose de négocier dans les entreprises des mesures pour revenir à une charge de travail supportable.

1 Engager le personnel suffisant pour remplir les tâches, en utilisant une partie des marges dégagées par la réduction de charges patronales pour des embauches supplémentaires

- 2 Transformer les intérim et les CDD en CDI
- 3 Aménager les horaires de travail (crédit-temps, horaire normal presté sur quatre jours, flexibilité à la demande du travailleur...)
- 4 Limiter les déplacements pour réduire le temps passé dans les trajets (télétravail, bureau régional, horaire décalé...)
- 5 Proposer un emploi adapté à l'évolution des capacités physiques du salarié ou aménager le poste de travail. ■

# Augmentation du pouvoir d'achat



La CGSLB demande le retour de l'indexation automatique des salaires et des allocations sociales

**La CGSLB a signé l'accord social 2015/2016 qui autorise des augmentations de pouvoir d'achat des travailleurs dans la limite de la marge salariale. Nous sommes partis du principe que tout ce qui est à prendre doit être pris.**

**N**otre objectif reste d'en revenir à la libre négociation des salaires, en faisant confiance aux partenaires sociaux de décider si des augmentations sont possibles ou pas au niveau du secteur ou de l'entreprise.

L'accord social 2015/2016, qui prévoit une enveloppe maximale de 0,5 % de la masse salariale brut (coût total pour l'employeur, toutes charges comprises) et une enveloppe fermée de maximum 0,3 % de la masse salariale en net, doit être concrétisé au niveau sectoriel – ou à défaut au niveau des entreprises – pour que les avantages soient accordés en 2016.

Le texte recommande de consacrer à des mesures tournées vers l'avenir et/ou à des éléments financiers avantageux pour les employeurs et travailleurs.

**LA CGSLB PROPOSE À SES DÉLÉGUÉS DE CHOISIR PARMI LES MESURES CELLES QUI CONVIENNENT LE MIEUX AU PERSONNEL DE L'ENTREPRISE :**

- majorer la valeur faciale du titre-repas de 1 € en passant de 7 à 8 €, sans augmentation de la part personnelle du travailleur ;
- instaurer ou améliorer un système de pension complémentaire ;
- investir dans la formation ;
- prendre en compte le vieillissement et l'allongement de la carrière, par exemple en ajoutant des barèmes pour les dernières années de carrière ;
- mieux rembourser les frais de déplacement ou proposer de nouvelles solutions de mobilité.

**HORS MARGE SALARIALE, LA CGSLB PROPOSE AUSSI DE NÉGOCIER :**

- une CCT 90 (avantages non récurrents liés aux résultats) ;
- des améliorations de la classification des fonctions.

**LA CGSLB SE BAT TOUJOURS POUR :**

- un vrai glissement de la fiscalité des revenus du travail vers les revenus du capital et de l'immobilier ;
- le retour de l'indexation automatique des salaires et allocations sociales. ■

# Sabine Slegers confirmée Secrétaire nationale



Les délégués réunis en Comité national le 15 décembre ont approuvé le rapport d'activité présenté par Sabine Slegers. Elle est de ce fait confirmée dans son mandat de Secrétaire nationale pour une nouvelle période de quatre années.

« Les quatre dernières années ont été incroyablement passionnantes » a souligné Sabine Slegers en guise de préambule. « Les défis se sont succédé à un rythme soutenu et nous les avons tous relevés ensemble avec le souci permanent de défendre au mieux les intérêts de nos affiliés. »

## Défis quotidiens

« Chaque jour, les collaborateurs de la CGSLB doivent répondre à de multiples questions, directement au guichet, par téléphone ou par e-mail. Chaque instant ils se démenent pour rendre le meilleur service possible aux affiliés, les conseiller, intervenir dans un conflit avec l'employeur, constituer un dossier chômage, payer les allocations de chômage, calculer le montant d'une pension... et tout cela en maîtrisant des réglementations complexes qui changent souvent et parfois en profondeur, comme nous l'avons vécu avec la dégressivité des allocations de chômage ou les nouveaux délais de préavis. Je profite de l'occasion pour remercier nos collaborateurs des 17 zones et des services centraux, et du SLFP de se donner à fond pour aider nos membres. »

## Sauver la sécurité sociale

Les gouvernements Di Rupo et Michel ont opéré des coupes sombres dans la sécurité sociale surtout dans les domaines de la pension, de la prépension, du chômage. Les syndicats ont pu infléchir certaines décisions gouvernementales par la mobilisation et la négociation.

Le gouvernement veut encore faire des économies dans la sécurité sociale. Tout en restant réaliste, la CGSLB défend l'idée d'un autre financement parce que sans la sécurité sociale, le fossé entre ceux qui ont tout et ceux qui n'ont rien ou presque continuera à se creuser.

## Égalité femmes/hommes

Sabine Slegers a terminé son exposé par un sujet qui lui tient particulièrement à coeur : l'égalité des chances et plus spécifiquement

la lutte contre les discriminations envers les femmes.

L'égalité n'est pas encore totale, y compris dans le syndicalisme. Aux dernières élections sociales 32,80 % des délégués élus dans les CE étaient des femmes et 35,4 % dans les CPPT.

« Je suis convaincue qu'elles seront encore plus nombreuses cette fois-ci, en 2016, à vouloir s'engager pour défendre leurs collègues. »

## Les compétences de Sabine Slegers

Notre Secrétaire nationale compte parmi ses compétences

- les services individuels
- la coordination nationale des questions relatives au genre
- la diversité et l'égalité des chances
- tout ce qui concerne la sécurité sociale







## Mario Coppens critique les propositions antisociales du gouvernement fédéral

Beaucoup de critiques ont été émises par la salle lors de ce comité sur les propositions antisociales du gouvernement fédéral qui visent à démanteler la protection sociale des citoyens. Les flexi-jobs dans l'horeca, la remise en question du droit de grève, l'obsession d'imposer la personnalité juridique aux syndicats, le renvoi de la concertation sociale au niveau de l'entreprise et les critiques

sans nuance sur la loi Major (travail dans les ports) nous mènent droit à un type de société qui consacre le culte de l'individualisme au détriment de la solidarité.

Mario Coppens, Président national : « toutes ces propositions sont à l'opposé de notre conception du libéralisme social. Les flexi-jobs sonnent le glas du statut du salarié dans l'horeca et, si nous ne prêtons pas attention, dans tous les secteurs d'activité à terme. Il s'agit d'un mécanisme de concurrence entre travailleurs qui n'améliore en rien la situation de sous-financement de la sécurité sociale. Si le gouvernement avait procédé à

une véritable réforme fiscale entraînant plus de justice sociale, toutes ces mesures n'auraient pas dû être prises. Les propositions de conclure des conventions au niveau des entreprises nuisent à la démocratie sociale. Dans beaucoup d'entreprises, il n'y a pas de représentation syndicale et les travailleurs doivent pouvoir compter sur les conventions sectorielles. Le démantèlement de la loi Major sous couvert de libéralisation ne peut conduire qu'au dumping social. Les activités logistiques des ports peuvent parfaitement se déployer dans le cadre de l'organisation actuelle du travail. » ■

# La CGSLB signe le manifeste de la campagne protection sociale

**Olivier Valentin a signé le manifeste de la campagne Protection sociale le vendredi 4 décembre dans la salle du Conseil de la Maison des parlementaires.**



La campagne est menée par plusieurs ONG, les mutualités et les trois syndicats pour démontrer qu'une protection sociale solidaire, durable et non commerciale constitue un investissement et pas une charge. Dans le cadre de l'agenda du travail décent de l'OIT cette action doit devenir un moyen de lutte contre la pauvreté et un outil stratégique de coopération au développement pour la Belgique qui dispose d'une expérience utile et d'une expertise tripartite que le directeur général de l'OIT, Guy Ryder, s'est plu à souligner à plusieurs reprises.

### Pourquoi la CGSLB signe le manifeste ?

La CGSLB défend une protection sociale responsable, solidaire, librement accessible et durable pour tous, ici et ailleurs, aujourd'hui et demain dans le respect du travail décent.

La CGSLB signe la charte parce que :

- elle veut défendre et concrétiser ses valeurs de liberté, de solidarité, de responsabilité et de tolérance au travers d'un système collectif de sécurité individuelle sur les risques de la vie ;
- elle réclame que le système de protection sociale en Belgique maintienne sa couverture, reste durable dans son financement et soit ouvert particulièrement aux plus vulnérables comme moyen efficace de lutte contre la pauvreté;
- la protection sociale est l'un des piliers du travail décent et se situe par là même au cœur de la coopération internationale de la CGSLB.

Plus d'informations sur la campagne protection sociale : [www.protectionsociale.be](http://www.protectionsociale.be) ■

# Qui peut participer

**Tant le Conseil d'Entreprise que le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail sont composés paritairement. Les représentants des travailleurs au sein de ces organes sont élus lors des élections sociales. Contrairement aux élections politiques, il n'y a pas d'obligation de vote. Il n'empêche, il est extrêmement important que les travailleurs participent massivement à ces élections. Voter, c'est exprimer ses revendications et mettre en marche les changements souhaités au sein de l'entreprise.**

**P**our pouvoir exercer son droit de vote, il faut être lié à l'entreprise par un contrat de travail ou d'apprentissage le jour des élections (= date Y).

Les intérimaires ne peuvent pas voter. Comme il n'existe pas de contrat de travail entre l'intérimaire et l'utilisateur, l'intérimaire ne pourra être considéré comme travailleur et ne pourra donc pas voter (Trib.Trav. Turnhout, 15/03/2004). La récente loi du 26 décembre 2013 concernant le statut unique mentionne que, pour la détermination de l'ancienneté d'un travailleur, il est tenu compte d'éventuelles périodes d'occupation en tant qu'intérimaire auprès de ce même employeur. Cette disposition n'a toutefois aucune incidence sur les conditions d'ancienneté requises pour avoir le droit de vote.

Toutefois, il fut admis qu'un travailleur, licencié et dont le préavis courait encore le jour des élections (= date Y), était toujours lié à l'entreprise par un contrat de travail, de sorte qu'il pouvait valablement voter (Trib.Trav. Bruxelles 05/05/1995).

## Trois mois d'ancienneté

De plus, le jour des élections (= jour Y), il faut être occupé depuis au moins trois mois soit dans l'entité juridique, soit dans l'unité technique d'exploitation lorsque celle-ci est constituée de plusieurs entités juridiques.

Cette condition d'ancienneté doit être envisagée de manière plus large lorsque le contrat de travail à durée indéterminée suit un contrat de travail à durée déterminée. Une interruption d'un jour entre deux contrats de travail résultant d'un jour de fermeture collective n'interrompt pas l'ancienneté (Trib. Trav. Louvain, 04/04/1991).

Des périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail (par exemple pour cause de maladie, de repos d'accouchement, de vacances annuelles...) n'ont aucune influence sur cette condition d'ancienneté. Il en est de même des sources de suspensions conventionnelles (Trib. Anvers, 08/03/2012).

Pour le calcul de l'ancienneté, on tient aussi compte des périodes d'occupation du travailleur dans le cadre d'une formation professionnelle dans l'entreprise.

En cas de reprise d'une entreprise, l'ancienneté acquise avant ladite reprise est prise en compte (Trib. Trav. Bruxelles, 27/04/2000).

## Toutes nationalités

Par ailleurs, la nationalité du travailleur n'a aucune importance. Toute personne occupée depuis au moins trois mois dans l'entreprise peut voter, quelle que soit sa nationalité.

Il n'y a qu'une seule exception importante à ce qui précède : les membres du personnel qui font partie de la direction n'ont pas le droit de voter pour les représentants des travailleurs.

# aux élections ?



## Les listes électorales

Les listes électorales sont établies par unité technique d'exploitation pour lesquelles un organe doit être institué. La composition de ces listes est de la compétence du Conseil d'Entreprise ou du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail ou, à défaut, de l'employeur. À la date X, normalement située entre le 9 et le 22 février 2016, le Conseil d'Entreprise ou le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail ou, à défaut, l'employeur communique aux travailleurs les listes électorales provisoires. Cette communication se fait par affichage ou par communication de l'endroit où les listes peuvent être consultées, mais elle peut être remplacée par la mise à disposition d'un document électronique pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail.

À partir des élections 2016, un avis concernant les listes électorales provisoires doit être envoyé à la Délégation syndicale, à défaut de Conseil ou de Comité.

## Par ordre alphabétique

On retrouve sur ces listes électorales tous les travailleurs qui sont occupés dans l'entreprise au jour X et qui satisferont aux conditions légales le jour des élections. Les listes électorales sont composées par ordre alphabétique. Le nom, le prénom, la date de naissance, la date d'entrée en service et le lieu d'occupation de chaque électeur dans l'entreprise sont mentionnés sur la liste électorale.

Chaque travailleur repris sur la liste se voit attribuer un numéro selon l'ordre alphabétique. Cette numérotation permet non seulement de vérifier plus facilement si les données sont correctes et complètes, mais elle permet aussi

de faciliter l'utilisation de ces données pour les calculs qui auront lieu tout au long de la procédure électorale future.

## Par catégorie

La loi prévoit que les électeurs doivent être inscrits sur des listes séparées suivant la catégorie à laquelle ils appartiennent :

- les ouvriers et les employés sont inscrits sur leur liste respective selon la déclaration à l'ONSS. Dans le cadre de la procédure particulière des élections sociales, les tribunaux du travail ne sont pas compétents pour juger si un électeur renseigné comme ouvrier dans la déclaration ONSS est dans les faits un employé et devrait être repris sur la liste des employés (Cass., 08/01/2001) ;

>>>

## TRIBUNAL DU TRAVAIL

- les cadres ne sont inscrits sur une liste électorale séparée que s'ils sont au moins 15 dans l'entreprise ;
- les jeunes travailleurs (moins de 25 ans au jour Y) doivent être au moins 25 dans l'entreprise pour figurer sur une liste électorale séparée.

Les travailleurs doivent être inscrits sur les listes électorales de l'endroit où ils travaillent réellement (Trib. Trav. Liège, 24/03/2000) ou être inscrits sur la liste électorale du siège principal lorsqu'ils sont occupés sur plusieurs sites (Trib. Trav. Namur, 31/03/1995).

### Importance des listes

La qualité d'électeur est fixée par l'inscription sur la liste électorale. Cela signifie que tous les électeurs doivent figurer sur la liste électorale. C'est au plus tard à la date Y-13 que des travailleurs peuvent être rayés de la liste électorale s'ils ne font plus partie de l'entreprise au moment de l'envoi des convocations électorales. À défaut de Conseil ou de Comité, cette décision est prise par l'employeur avec l'accord de la Délégation syndicale et chaque fois à l'unanimité des voix.

### Vérifier son nom

Il est toujours utile de vérifier que votre nom figure bel et bien sur la liste électorale. Le président du bureau de vote ne peut pas laisser voter un travailleur qui n'est pas inscrit sur la liste électorale, même s'il fournit la preuve qu'il remplit les conditions en matière de droit de vote (Trib. Trav. Anvers 14/07/2008). À l'inverse, le président du bureau de vote ne peut empêcher un travailleur qui se trouve sur la liste électorale définitive d'exprimer son

vote, même s'il semble que cet électeur ne fait plus partie du personnel, au risque que son refus aboutisse à l'annulation des élections. (Trib. Trav. Bruges, 23/10/1991).

Dans ces cas, il est nécessaire d'introduire une contestation et éventuellement un recours concernant la liste des électeurs, par la personne concernée, en vue de son rajout ou de sa suppression de la liste.

En outre, figurer ou pas sur la liste électorale n'est pas une condition pour être candidat aux élections. Un employeur a été confronté au cas suivant : la candidature d'un de ses travailleurs n'était pas reprise sur la liste électorale et ce travailleur n'avait pas introduit de réclamation contre cet oubli. Néanmoins, l'employeur tenait à ce que ce candidat figure sur la liste de candidats. Le tribunal du travail de Gand a alors décidé qu'en suivant ce raisonnement, une condition supplémentaire d'éligibilité serait ainsi créée. Le tribunal a accepté la candidature. La Cour de Cassation a confirmé cette décision. (Trib. Trav. Gand 15/4/2008 ; Cass. 5/1/2009). Le candidat en question n'a pas pu voter pour lui-même et a donc obtenu une voix de moins...

### Contestations

Dans les 7 jours qui suivent l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, les travailleurs ou les organisations syndicales peuvent introduire une réclamation au niveau de l'entreprise au sujet de plusieurs communications concernant le jour X. Cette réclamation peut porter sur la non-inscription ou l'inscription erronée d'électeurs, mais aussi sur les autres informations à communiquer pour la date X :

- la fixation du nombre de mandats par organe et par catégorie ;
- la liste avec les noms du personnel de direction ;
- la liste avec les noms des cadres.

### Bureau des réclamations

Les réclamations sont introduites auprès du Conseil ou du Comité, ou, à défaut auprès de l'employeur. Dans la pratique, la réclamation est adressée au président ou au secrétariat de l'organe de concertation. Un contact téléphonique entre une organisation syndicale et un employeur ne peut en aucun cas être considéré comme réclamation valable (Trib. Trav. Charleroi 4/4/2008).

Il n'est pas possible d'introduire une contestation ou un recours contre la date et les horaires des élections (Trib. Bruxelles 09/03/2012).

Au plus tard à la date X +14, le Conseil ou le Comité ou, à défaut, l'employeur statue sur les réclamations et affiche un avis rectificatif le jour de sa décision en cas de modification. Dans les sept jours suivants (X + 21), un recours peut être introduit auprès du tribunal du travail contre la décision ou l'absence de décision. Il est crucial de garder à l'esprit qu'un recours introduit sans qu'il n'y ait eu réclamation préalable au niveau de l'entreprise, est considéré comme non fondé (Trib. Bruxelles 14/03/2012).

Dans le prochain numéro du Librement nous examinerons les conditions pour être candidat aux élections sociales. ■

Erik Massé

# Avez-vous l'étoffe d'un(e) candidat(e) ?

## Testez-vous !



Élections sociales 2016.

[www.devenezcandidat.be](http://www.devenezcandidat.be)

Votre Liberté Votre Voix



Mariage, cohabitation légale, naissance, adoption, départ à la pension...

# La CGSLB vous verse une prime

La CGSLB accompagne plusieurs événements heureux de votre vie en vous versant des primes.

Nous ne cessons de vous le répéter, votre cotisation syndicale à la CGSLB constitue un investissement qui vous donne droit à des tas d'avantages.

Vous vous mariez, vous signer un contrat de cohabitation légale, un enfant naît, vous en adopter un, vous partez à la pension... la CGSLB vous octroie une prime de solidarité.

Il vous suffit d'apporter la preuve de l'événement à votre secrétariat CGSLB pour en bénéficier.



Prime de solidarité	Montant
Naissance	€ 50 par enfant
Adoption	€ 50 par enfant
Mariage	€ 75
Cohabitation légale	€ 75
Pension légale ou pension anticipée	€ 4 par année complète d'affiliation à un syndicat (maximum 180 euros)

complète à la CGSLB. Une véritable prime de solidarité !

Vous avez oublié de demander votre prime ? Pas de panique, le délai de prescription est d'au moins 5 ans après la date de l'événement !

*D'autres avantages liés à votre affiliation*  
 Consultez [www.cgsלב.be/fr/avantages-cgsלב-primes](http://www.cgsלב.be/fr/avantages-cgsלב-primes)  
 Ou demandez à votre secrétariat local.

**CONDITIONS :**

- compter au moins 1 année d'affiliation à la CGSLB et être en ordre de cotisation ;
- fournir une attestation de naissance, d'adoption, de contrat de mariage ou de cohabitation légale. Pour la prime de pension anticipée, apporter la lettre de

l'Office national des Pensions. Pour la pension pas besoin de document officiel.

**BON À SAVOIR**

Les membres qui paient une cotisation réduite pour maladie, chômage ou occupation à temps partiel, ont droit à une prime



**1 Apéritif Offert\***  
 À L'ACHAT D'UN PLAT

**LOS GRINGOS**  
 Grill & Margarita Bar

\* Sur présentation de votre carte WINCARD/COUNTDOWN. Non cumulable avec d'autres offres. Valable jusqu'au 30/06/2016.

VALABLE DANS TOUS LES LOS GRINGOS • [WWW.LOSGRINGOS.BE](http://WWW.LOSGRINGOS.BE)

# PRIMES SYNDICALES



Vous êtes intérimaire ?

La CGSLB vous paie votre prime de fin d'année et votre prime syndicale !

## À COMBIEN S'ÉLÈVE LA PRIME DE FIN D'ANNÉE ?

Le montant de la prime de fin d'année s'élève à 8,27 % du salaire brut que vous avez touché durant la période allant du 1er juillet 2014 au 30 juin 2015 inclus.

Tenant compte de la déduction des cotisations ONSS ainsi que du pré-compte professionnel, vous recevrez 66 % net de la prime brute. La CGSLB versera les primes de fin d'année dans **le courant du mois de décembre**.

## BÉNÉFICIAIRES ?

Pour recevoir cette prime de fin d'année, vous devez avoir travaillé au moins **65 jours<sup>(1)</sup>** en tant qu'intérimaire entre le **1er juillet 2014 et le 30 juin 2015** ou alors, vous devez avoir presté au moins **520 heures** de travail en qualité de travailleur intérimaire. Les jours de maladie et d'accident couverts par le salaire garanti, les jours de récupération et/ou de repos compensatoire pendant cette même période sont assimilés. En résumé, pour avoir droit à la prime vous devez soit avoir travaillé 65 jours, soit avoir presté 520 heures mais vous ne pouvez pas combiner les deux critères.

Sont également assimilés, à concurrence de 5 jours maximum, les jours de chômage économique ou technique ou de chômage de crise pour employés. Les 30 premiers jours d'absence pour cause d'accident sont également pris en compte pour le calcul. Les intérimaires qui ont signé un contrat à durée déterminée pendant la période de référence ne doivent presté que 60 jours<sup>(2)</sup> de travail ou 480 heures.

Vous êtes affilié à la CGSLB ? Recevez une prime syndicale d'une valeur de 100 euros.

## CONDITIONS POUR AVOIR DROIT À LA PRIME SYNDICALE

Pour avoir droit à la prime syndicale, vous devez être membre de la CGSLB et être en ordre de cotisation au moment du paiement. Les conditions valables pour la prime de fin d'année sont également d'application. La CGSLB versera la prime syndicale dans le courant du mois de décembre.

Attention ! Vous devez renvoyer aussi rapidement que possible à votre secrétariat CGSLB le document de la prime que vous avez reçu du Fonds social. ■

<sup>(1)</sup> 78 jours dans le régime de six jours de travail par semaine

<sup>(2)</sup> 72 jours dans le régime de six jours de travail par semaine

Les travailleurs occupés dans ces secteurs d'activité ont également droit à une prime syndicale en cette période, voire à une prime de fin d'année. Consultez votre secrétariat CGSLB ou notre site [www.cgslb.be](http://www.cgslb.be)

- Agriculture..... (CP 144)
- Commerce de combustibles..... (CP 127)
- Commerce de peaux rèches ..... (CP 128.01)
- Entreprises de déménagement ..... (CP 140.05) et gardes meubles
- Bois et ameublement..... (CP 126)
- Entreprises de gardiennage/ouvriers ..... (CP 317)
- Entreprises de gardiennage/ouvriers ..... (CP 317)
- Gaz et électricité ..... (CP 326)
- Horticulture ..... (CP 145)
- Industrie des chaussures..... (CP 128.02)
- Négoce..... (CP 125.03 - avantages sociaux)
- Parcs et jardins..... (CP 145.04)
- Pompes funèbres ..... (CP 320)
- Scieries et industries connexes ... (CP 125.02 - avantages sociaux)
- Tanneries..... (CP 128.01)
- Transport..... (CP 140.03.1 et 140.03.2)
- Travaux techniques agricoles et horticoles..... (CP 132)
- Coiffure, fitness et soins de beauté ..... (CP 314)

Plus d'infos sur  
[www.cgslb.be](http://www.cgslb.be) ou via votre  
secrétariat CGSLB



## Adaptations salariales au 01.12.15

C.P.	ACTIVITÉ	ADAPTATION
140.05	Entreprises de déménagement	+ 0,47% (index)

# Le droit de grève dans tous ses états



**L'exercice du droit de grève est remis en question par plusieurs partis politiques et par les organisations d'employeurs. Imposé par le combat syndical comme un moyen de contrecarrer la toute puissance des employeurs, il est aujourd'hui reconnu par plusieurs sources juridiques internationales. La CGSLB fait le point sur le sujet au cours d'une journée d'étude.**

**L**es mesures de lutte contre le terrorisme limitent pour le moment, et peut-être pour longtemps si nous n'y prenons pas garde, plusieurs de nos libertés. Le phénomène est plus large et antérieur aux attentats de Paris. Un droit fondamental comme celui de faire grève et d'installer des piquets à l'entrée des entreprises est remis en cause. Le MR a déposé une proposition de loi pour sanctifier le droit au travail ou, plus sournoisement, le droit à se rendre au travail sans entrave parfaitement inapplicable dans la réalité.

**Olivier Valentin, Secrétaire national, a accepté de répondre à quelques questions après la journée d'étude.**

## Comment en est-on arrivé à contester le droit de grève ?

OV : On l'a vu il y a quelques semaines, suite à diverses actions de grève auxquelles nous n'avions pas pris part, tout est mis dans le même sac : droit de grève, piquets de grève, droit individuel à se rendre à son travail pendant la grève, service minimum (qui en réalité est un service maximum), personnalité juridique des syndicats...

C'est la raison pour laquelle nous devons rappeler certains principes. Le droit de grève est un droit fondamental, garanti dans notre pays essentiellement par la Charte sociale européenne. C'est un droit essentiel dans une démocratie. C'est même une caractéristique d'une réelle démocratie. Faire la grève, c'est un moyen de contrebalancer la toute puissance économique de l'entreprise. Les travailleurs ensemble ont le droit fondamental de mener des actions collectives.

De la même manière, un piquet de grève sans violence et sans contrainte, qui explique aux travailleurs qui veulent entrer dans l'entreprise, les raisons de l'action fait partie inté-

grante de ce droit de grève et est aussi protégé comme tel.

## Où se trouve le danger aujourd'hui ?

OV : La situation est paradoxale, plus personne en Belgique ne conteste le droit de grève. La volonté de certains partis politiques et des employeurs s'est déplacée et vise à contrôler le droit de grève, à le soumettre à des conditions d'application, de telle sorte que cela rende toute action inopérante.

## Faire la grève sera pour nous toujours un constat d'échec.

OV : Nous sommes une organisation syndicale de dialogue, constructive et qui recherche en permanence des solutions. Notre travail de tous les jours, par les secrétaires permanents sur le terrain, évite d'innombrables conflits. Mais si une négociation n'aboutit pas ou si nous ne sommes pas pris au sérieux, la grève - mais aussi la menace de grève - restent des moyens d'action efficaces. Et c'est renforcé par l'organisation actuelle des entreprises, qui travaillent en flux continu, qui sont interconnectées entre elles, et qui ne peuvent donc pas se permettre un arrêt de travail. Grève ou menace de grève permettent d'établir un rapport de force qui pourra être en faveur des travailleurs et de leurs demandes. N'oublions pas non plus notre système juridique de relations collectives. Si par la négociation, appuyée parfois par une menace d'action collective, voir même une grève, des résultats sont obtenus, cela sera applicable à tout le monde, que l'on ait fait la grève ou pas. Personne ne fait la grève de gaieté de cœur et toujours en dernier recours, lorsque la négociation n'est plus possible.

## Quand il y a un problème qui doit s'en occuper ? Le législateur ?

OV : Surtout pas. Certains acteurs politiques

laissent l'émotion les submerger et veulent porter atteinte au droit de grève, même s'ils ne le disent pas ouvertement. Nous ne pensons pas qu'ils soient animés de bonnes intentions.

S'il y a des problèmes, c'est clairement aux partenaires sociaux à en discuter. C'est la raison pour laquelle les organisations syndicales ont demandé aux employeurs que le Groupe des 10 se penche sur l'évaluation du Gentlemen's agreement conclu en 2012 et concernant les conflits collectifs, et en particulier la grève. Ces importantes discussions vont être entamées sous peu. ■



*Mario Coppens, Président national : « en tant que syndicalistes, nous devons absolument défendre le droit de grève, pour le principe. Nous ne pouvons toutefois faire abstraction, ni du contexte économique actuel ni de ce que nos affiliés souhaitent mener comme actions dans leur entreprise, tout en tenant compte de leur situation particulière. »*

# Philippe Vandenabeele confirmé Secrétaire régional bruxellois



**Les délégués du Comité régional bruxellois ont approuvé le rapport d'activité du Secrétaire régional bruxellois le 20 novembre.**

**Philippe Vandenabeele a été confirmé dans son mandat à une majorité de 88 % des voix.**

« La CGSLB est un syndicat différent, autonome, humain, libre, apolitique, responsable, alternatif, de bon sens, solidaire, consensuel... » a rappelé Philippe Vandenabeele. « Ce n'est pas moi qui le dis, mais bien vous les dé-

légués lorsque nous avons travaillé ensemble au sein du groupe de travail communication. »

La Régionale bruxelloise est devenue un acteur social incontournable dans la capitale. Nos candidats ont emporté 15 % des voix lors des élections sociales de 2012. « Cette réussite est certainement le résultat du travail commun entre les collaborateurs de la CGSLB, les délégués et les militants. À travers différents groupes de travail, de discussion, d'échange, nous avons pu prendre la température, sentir ce qui est important pour les travailleurs et ainsi construire une identité propre dont nous pouvons être fiers. »

Marc De Ruyver (délégué Chirec), Anne Ringoir (déléguée Belfius), Eddy Van Dam (délégué Vivium) et Jean-Louis Lemaître (délégué Derby) sont ensuite venus témoigner des raisons de leur engagement syndical et des bonnes pratiques qu'ils mettent en œuvre sur le terrain.

## SE TRANSFORMER

Ces dernières années, la Régionale bruxelloise a également pris des initiatives thématiques nouvelles. « En créant la cellule jeunes, nous voulons aller vers toutes celles et tous ceux qui arrivent sur le marché de l'emploi. La diversité est une partie intégrante de la vie à Bruxelles et la Régionale se bat contre toutes les discriminations basées sur la nationalité, la langue, l'origine ethnique, le handicap et en l'occurrence l'âge.

L'environnement est entré dans le débat syndical dans les entreprises alors qu'il n'y a pas si longtemps, il y apparaissait comme un intrus. Il est essentiel qu'au moment où l'État se transforme, nous puissions être partie prenante de ces changements et accéder à toutes les nouvelles structures qui se mettent en place. Si nous ratons le train, nous restons sur le quai bien longtemps. » ■



## GUIDO VAN HECKE TIRE SA RÉVÉRENCE

**G**uido Van Hecke quittera ses fonctions de délégué permanent et d'administrateur de la STIB le 20 janvier. À trois mois près il aurait compté 42 années de carrière professionnelle, en comptant ses jobs d'étudiant déjà à la STIB.

« Au début, je recevais les accidentés du travail à la clinique Saint-Etienne. Ça me convenait bien puisque j'avais la fibre sociale (à l'école j'intervenais au nom de mes condisciples, pendant le service militaire, je défendais les miliciens), Chris Dreesen le délégué principal du Syndicat libéral est venu me trouver pour compléter son équipe. » Guido est directement devenu délégué en 1984. « Le sujet était à éviter avec mon père qui était socialiste convaincu. »



# LADIES NIGHT BRUXELLES

## ÊTRE CANDIDATE....

### VOTRE LIBERTÉ D'ÊTRE FEMME DANS L'ENTREPRISE

La soirée d'information pour les candidats du 8 décembre était particulièrement dédiée aux travailleuses. Hommes et femmes ne sont toujours pas égaux dans le monde du travail. Décrocher un mandat de déléguée, c'est se donner les moyens de réduire l'écart salarial, de donner plus d'importance au problème de la conciliation entre vie privée et carrière professionnelle.

Eva Sahin, conseillère diversité à la Régionale bruxelloise a directement dressé le tableau de la situation. « La moitié de la population mondiale est composée de femmes, donc parler de la place de la femme dans l'entreprise - et dans le syndicalisme - reste toujours d'actualité. L'émancipation professionnelle des femmes a largement participé à l'évolution vers une société plus égalitaire. Mais cela ne s'est pas fait sans mener quelques combats, et d'ailleurs il reste des batailles à gagner dans les entreprises. »

1. **L'écart salarial** : l'adage à travail égal égal est à peu près réalisé sauf que l'écart salarial est encore de 22 %, parce que les femmes recourent plus au temps partiel, qu'elles exercent des métiers moins bien considérés dans des secteurs moins rémunérateurs, qu'elles mettent plus souvent leur carrière entre parenthèse pour s'occuper des enfants...
2. **Plafond de verre** : une barrière invisible limite l'accession des femmes au sommet des structures hiérarchiques. Deux travailleuses sur trois se heurtent au plafond de verre dans les entreprises
3. **Conciliation vie privé / vie professionnelle** : les femmes consacrent par semaine 8 heures de plus aux tâches ménagères et 1h30 de plus aux soins des enfants que les hommes. Elles ont par conséquent 6 heures de loisirs en moins.
4. **Congé de paternité** : 75 % des mesures de conciliation sont prises par les femmes. Pourtant 75 % des hommes souhaiteraient s'impliquer davantage dans leur vie familiale. 3 papas sur 4 souhaitent consacrer plus de temps à leur famille, 1 papa sur trois éprouve des difficultés à réaliser ce souhait.



### 5. Temps partiel (qu'il soit imposé ou choisi)

Cette réalité se décline souvent au féminin. Plus de 4 travailleurs à temps partiel sur 5 sont des femmes. Les secteurs qui utilisent le temps partiel sont aussi ceux dans lesquels les salaires sont bas et les conditions de travail flexibles... Ce qui a un impact direct sur la pension et la qualité de vie.

### 6. Pensions : l'écart de la pension entre les femmes et les hommes est de 31 %. En cause les différents régimes de travail, les congés thématiques...

Près de 59 % des femmes vivent avec une pension inférieure au seuil de pauvreté.

### POUR TOUTES CES RAISONS, NON LE SYNDICALISME N'EST PAS UN MÉTIER RÉSERVÉ AUX HOMMES.

La concertation en entreprise, c'est surtout une affaire de personnes qui travaillent et qui ont des droits. Les femmes qui font partie de l'entreprise ont leur mot à dire et peuvent amener des changements dont tous les travailleurs profiteront. ■

En devenant permanent en 2010, Guido a contribué à professionnaliser la structure de la délégation CGSLB. Sa connaissance approfondie de la législation sociale (il lit Le Moniteur tous les matins !) et son sens de l'administration ont été d'une aide décisive dans une équipe qui compte aujourd'hui presque 120 personnes. Récompense de l'augmentation du nombre d'affiliés, la CGSLB dispose de trois délégués permanents et d'un siège au Conseil d'Administration de la STIB, occupé par Guido.

### SUCCÈS

« Au début nous aidions tout le monde, y compris les membres des autres syndicats. Maintenant nous sommes bien forcés de nous consacrer prioritairement aux nôtres tellement ils sont nombreux (entre 1 500 et 1 600). »

L'essentiel de l'action syndicale consiste à renseigner les gens, apporter une assistance individuelle, sans pour autant oublier les dossiers plus ambitieux comme la prise en compte de l'expérience professionnelle des travailleurs pour qu'ils bénéficient d'une évolution baré-

mique équivalente à celle de leurs collègues qui ont un diplôme.

Avant de partir s'occuper de sa famille et plus particulièrement de ses petits-enfants, Guido délivre un dernier conseil : « un bon délégué doit savoir faire la part des choses entre son métier et son mandat, sinon il est perdu. »

Conscient d'abandonner le navire en pleine campagne des élections sociales, notre homme se tient à la disposition de l'équipe CGSLB en cas de besoin. Nous n'en attendons pas moins de lui. ■

## Soirée d'information des candidats à Liège

Des soirées d'information des candidats potentiels ont lieu un peu partout en Wallonie. Comme certains ne bénéficient pas encore de la protection contre le licenciement, nous avons dû flouter des visages.

**D**élégués en place et candidats potentiels discutent des bonnes pratiques en entreprise, des contraintes et des avantages d'exercer un mandat de représentation du personnel.

« Nous avons voulu en faire un moment convivial plus qu'une véritable séance d'information sur la procédure » explique Philippe Chaumont, Secrétaire de la Zone de Liège. « Les détails sur la manière de constituer une liste, de mener une campagne électorale, de témoigner du bon déroulement des opérations... seront donnés plus tard, quand la protection sera effective. Maintenant, nous avons décrit le fonctionnement de notre équipe et fait la liste de tous les services que nous rendons, de l'assistance juridique au paiement des allocations de chômage en passant par le versement des primes syndicales et autres. » Certains participants se tâtent encore avant de se lancer dans la grande aventure syndicale. « À nous de les rassurer en leur présentant les formations auxquelles ils pourront s'inscrire et en leur démontrant que les Secrétaires permanents seront à leurs côtés tout au long de leur mandat pour les épauler. »

Cela dit, les candidats potentiels qui viennent aux soirées d'information se sont déjà bien renseignés auparavant. Certains viennent d'autres organisations syndicales dont ils n'ont pas apprécié les excès ces derniers mois. Ceux-là sont très contents de se voir confirmer par les anciens qu'ils disposeront au Syndicat libéral d'une grande liberté d'action. Ils recherchent un syndicat plus dans la conciliation que dans l'affrontement. Ils savent que la CGSLB n'est pas le syndicat du patron ni un syndicat pour indépendants. Ils veulent pratiquer un syndicalisme d'entreprise tout en étant bien conscients qu'ils doivent rester solidaires avec le reste des travailleurs pour mener des actions de plus grande envergure, par exemple contre les mesures antisociales du gouvernement fédéral, mais à leur manière. ■



## Dispo

La Régionale wallonne s'est dotée d'un accompagnateur « dispo » dans chaque zone. Derrière ce diminutif rigolo se cache une réalité beaucoup moins enthousiasmante pour les personnes concernées : le contrôle du comportement de recherche d'emploi et la disponibilité des chômeurs.

**E**n vertu de la 6e réforme de l'État, les activités de contrôle de la disponibilité passeront de l'ONEM au Forem à partir du 1er janvier 2016. La CGSLB continuera à assurer son rôle d'accompagnement de ses affiliés.

Sous la pression d'une partie de l'opinion publique qui pense que ceux qui cherchent vraiment du travail en trouvent et que, par conséquent les chômeurs sont des fainéants qu'il faut punir, le monde politique a introduit le principe de l'activation des allocations de chômage.

Les demandeurs d'emploi sont convoqués à l'ONEM devant un « facilitateur » de l'ONEM pour prouver qu'ils recherchent, avec toute l'énergie que cela nécessite, un emploi. La procédure est mieux connue dans le langage courant sous le nom de « dispo » parce que les chômeurs demandeurs d'emploi doivent être disponibles pour le marché de l'emploi. En clair, ils sont tenus d'accepter un emploi convenable, de s'inscrire aux formations du Forem ou d'Actiris tout en n'arrêtant pas de chercher un emploi.

### RESPONSABILISATION

« Notre but à la CGSLB est de donner tous les outils aux affiliés pour que ces entretiens se passent le mieux possible » souligne Marie Fouarge, accompagnatrice dispo à Liège. « Dans un entretien préliminaire à leur convocation à l'ONEM, nous faisons le tour de leurs recherches d'emploi pour constituer un dossier solide et bien présenté. Ensuite, nous voulons les responsabiliser pour qu'ils puissent mener seuls cette démarche de réinsertion sur le marché du travail. »

Le passage des compétences de l'ONEM vers le Forem va un peu chambouler les habitudes. « Les facilitateurs vont se trouver dans le même bâtiment que les conseillers en orientation, ce qui ne va pas inciter les demandeurs d'emploi à se confier aussi facilement qu'auparavant. Nous pouvons sans doute reprendre ce rôle de personne de confiance à laquelle ils peuvent expliquer les freins qu'ils rencontrent et demander un soutien pour se réorienter. » ■

# CLIMAT : 2015, L'ANNÉE LA PLUS HOT !



té garanti par cette limite ne semble pas satisfaire tous les états. Une majorité d'États, soit 106 sur 195, souhaite ramener l'objectif des 2°C à 1,5°. Il s'agit de plusieurs pays très vulnérables au changement climatique, en particulier une coalition de pays en développement et les petits États insulaires, qui risquent de disparaître sous la montée du niveau marin. Ils négocient en faisant de cet objectif une condition à leur signature. À l'issue de la COP21, la question de savoir si l'accord de Paris pourra limiter la hausse de la température à 2°C est on ne peut plus centrale.

## QUELLES CONTRAINTES ?

Rappelons qu'à l'heure actuelle il n'y avait aucune obligation légale forçant les pays à respecter leurs engagements à l'égard des fameux 2°C. En effet, au départ, lors du protocole de Kyoto, il y avait un processus de négociation dit « top-down ». C'est la CCNUCC (la Convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques) qui partageait les efforts à fournir entre les pays riches, principaux responsables des émissions de gaz à effet de serre jusqu'alors. À partir de 2009, chaque pays pose ses propres objectifs. Une approche « bottom-up ». Dans cette configuration, les négociations ne se retrouvent plus bloquées si un pays refuse catégoriquement un engagement. Maintenant, la difficulté est d'arriver à savoir si la somme des engagements qui constituera l'accord de Paris permettra de maintenir ou non l'objectif des degrés seuils.

En ce qui concerne la Belgique la ministre fédérale de l'Énergie, de l'Environnement et du Développement durable, Marie Christine Marghem, a rappelé être en faveur d'un accord « ambitieux, dynamique et juridiquement contraignant. Elle souhaite l'inscription de la politique climatique « dans le contexte plus large du développement durable » et dans le cadre « du respect des droits de l'homme, de l'égalité entre les genres et de transition juste dans le monde du travail ».

Charline Wandji

**L**a Belgique a connu plusieurs épisodes de canicules cette année et selon les météorologues, l'année 2015 est en passe de devenir la plus chaude jamais enregistrée sur le globe. Un constat qui devrait inciter nos dirigeants à faire preuve d'ambition face au défi climatique.

L'Organisation météorologique mondiale (OMM) a publié sa déclaration provisoire sur l'état du climat mondial en 2015 pour servir de base aux négociations de la COP21. Elle déclare que l'année 2015 et la période depuis 2011 sont en effet les plus chaudes jamais observées.

## L'ANNÉE DES RECORDS

Non seulement 2015 sera très probablement la plus chaude depuis 1850, mais c'est aussi l'année où le taux de concentration de dioxyde de carbone dans l'atmosphère a dépassé les 400 parties par million (au lieu de 278 ppm avant 1850), soit la teneur la plus élevée jamais mesurée. C'est en outre l'année où la température mondiale a franchi le seuil symbolique de + 1°C depuis 1850. Pour rappel, la limite que se sont fixés les États est de 2°C. Un seuil qui s'est imposé ces dernières années chez les responsables politiques et le grand public, comme le réchauffement à ne pas excéder par rapport à la période préindustrielle (1880-1899).

## POURQUOI DEUX DEGRÉS CELSIUS ?

Déjà, pour se faire comprendre de tous, on parle de degrés plutôt que de « parties par million », l'unité de mesure des gaz à effet de serre. La nécessité de limiter la hausse moyenne de la température à 2°C d'ici la fin du siècle a été adoptée à Copenhague en 2009, puis renforcée à Cancun l'année suivante. Et c'est le GIEC, le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat qui a étudié différents scénarios correspondants à des hausses plus ou moins importantes des températures, et qui a conclu qu'au-delà de 2°C, le réchauffement entraînera la multiplication des événements extrêmes à l'échelle planétaire comme :

- les pertes massives de rendements agricoles,
- les catastrophes climatiques (ouragans, cyclones, tempêtes, etc.) plus fréquentes et plus intenses,
- l'extinction en masse d'espèces végétales et animales,
- la hausse du niveau de la mer.

Avec une hausse limitée de 2°C les scientifiques espèrent qu'on pourra s'adapter au réchauffement climatique.

## ET POURQUOI PAS 1,5°C

Si les 2°C sont devenus la base des négociations climatiques en cours, le niveau de sécuri-

# CGSLB-Nezavisnost : quel rôle pour les syndicats dans le processus d'adhésion à l'Union européenne ?

**F**in novembre, Vera Dos Santos Costa, chef du département international et affaires européennes de la CGSLB, et Jean-François Wansart, conseiller Affaires européennes, ont animé et participé à un séminaire à Belgrade afin de renforcer le rôle des syndicats dans le processus d'adhésion à l'Union européenne. Les échanges avec les représentants du syndicat Nezavisnost se sont avérés très riches et la coopération devrait être renforcée à l'avenir, afin de préparer au mieux l'intégration des aspects européens dans le travail quotidien de notre partenaire serbe.

Les problèmes rencontrés par les syndicats représentatifs serbes sont à la fois graves et nombreux. Il y a d'abord les agressions physiques commises envers des syndicalistes, qui sont malheureusement encore une réalité en Europe. Mais aussi toutes sortes de violences plus symboliques : un gouvernement qui ne prend même pas la peine de répondre aux courriers des syndicats, ni de les consulter lorsqu'il réforme la législation sur le travail, ou encore qui soutient sans cesse des syndicats non représentatifs.

Ce dernier problème est particulièrement inquiétant. La loi serbe permet en effet, au niveau des accords d'entreprises, de conclure des accords d'association entre plusieurs syndicats non représentatifs afin d'atteindre les pourcentages de représentativité. Et quand bien même des accords sont – difficilement – conclus au niveau des branches, la législation du travail et le refus de systématique du ministre de l'emploi empêchent toute extension de leur application au niveau national. Le gouvernement utilise également les syndicats non représentatifs pour bloquer le travail du Comité économique et social serbe, l'équivalent de notre tandem Conseil national du Travail/Conseil central de l'Économie.

Les représentants de la CGSLB, après avoir présenté le modèle de négociation collective



*Branislav Canak (Président de Nezavisnost) et Vera Dos Santos Costa (Chef du Service international de la CGSLB). À des degrés, chaque syndicat doit se battre contre un gouvernement qui n'est pas favorable à la concertation sociale. Et en plus ils doivent convaincre leurs affiliés des bienfaits de la construction européenne.*

belge, ont donné toute une série de conseils aux partenaires serbes pour améliorer leur propre système. Les rapports annuels fournis à l'Organisation internationale du Travail constituent un moyen efficace pour mettre la pression sur le gouvernement via une organisation internationale. Le processus d'adhésion à l'Union européenne met également le gouvernement serbe sous le feu des projecteurs européens, ce qui peut le contraindre à sortir de son mutisme à propos de certains problèmes récurrents.

Afin de préparer au mieux cette adhésion, les représentants de la CGSLB ont expliqué en détails comment les matières européennes étaient intégrées dans le travail quotidien du syndicat. Car c'est petit à petit l'ensemble de la structure de la CGSLB qui a dû se mettre à l'heure de l'Europe, du service formation qui collabore avec le centre de formation de la CES au service secteurs qui travaille en lien étroit avec les fédérations sectorielles européennes. Tout cela ne s'est pas fait en un jour, mais les participants de Nezavisnost ont prouvé que le travail avait déjà été commencé

de leur côté et qu'ils comptaient bien le continuer. Ils sont entre autres impliqués dans les travaux qui visent à harmoniser les législations sociales serbe et européenne.

Un grand défi commun aux deux organisations est le travail d'information des affiliés qui ont souvent une image négative de l'Union européenne. Partout les leaders nationaux ont tendance à se vanter des victoires obtenues au Conseil des ministres et à rejeter sur « l'Europe » les décisions peu populaires prises dans ce même Conseil auxquels ils participent, montrant un manque de prise de responsabilité. Les affiliés de Nezavisnost perçoivent eux l'adhésion européenne comme un engrenage qu'ils ne peuvent arrêter et sur lequel on ne leur demande pas leur avis. C'est pourquoi l'implication des syndicats, en tant que représentants des travailleurs, est absolument cruciale dans le processus d'adhésion. Et c'est aussi pourquoi la CGSLB a insisté sur les aspects positifs que l'adhésion à l'Union européenne pourrait apporter aux travailleurs serbes, notamment via le renforcement et la création de toute une série de droits. ■



**La conférence internationale pour l'Afrique organisée par le COSATU (Congress of South African Trade Unions) avait pour but de permettre aux syndicats, à leurs affiliés et aux travailleurs de mieux comprendre le contexte actuel et les défis futurs pour le continent africain, afin d'offrir des alternatives en ces temps de crise. Tout ceci dans l'espoir de créer une Afrique meilleure, nouvelle, juste, pour tous.**

Cette conférence s'est tenue du 14 au 16 septembre 2015 à Johannesburg, et a rassemblé plus de 100 représentants des différentes régions de l'Afrique.

Pour le COSATU, ce fut l'occasion de montrer qu'il peut, avec ses partenaires sur place et à l'étranger, répondre à la transformation du mouvement syndical en Afrique. En créant une plateforme, des analyses détaillées pourront être menées en vue de trouver des solutions réalisables et durables. Sur le continent africain, les syndicats ne se montrent pas assez solidaires, ils rencontrent des difficultés à se rassembler, et les progrès sont différents de pays en pays.

Le premier jour de la conférence, les débats se sont concentrés sur la situation, les défis et la solidarité avec les syndicats et travailleurs du Swaziland, de la Palestine et du Sahara occidental. Les participants ont promis de faire preuve de plus d'unité, de travailler ensemble et de continuer à investir dans la solidarité mondiale pour les 3 régions/pays cités plus haut. Plus concrètement, le COSATU et ses partenaires soutiennent le mouvement 'Boycott, Divestment & Sanctions' (BDS), qui proteste contre l'importation de denrées du groupe

Woolworths, provenant des territoires occupés par Israël (Cisjordanie par exemple).

Au cours des deux jours suivants, cinq thèmes ont été abordés en commissions:

1. mettre fin à la circulation illégale d'argent et à l'utilisation non équitable des ressources naturelles africaines, ce qui ralentit le développement économique du continent ;
2. renforcer l'État démocratique et le modèle de gestion en bon père de famille en Afrique, basé sur la transparence, la responsabilisation et la gestion politique participative.
3. faire des progrès en termes de paix, sécurité, justice, droits de l'homme et principes de leadership démocratiques sur le continent africain;
4. veiller à une industrialisation nouvelle et solide pour l'Afrique, où les ressources naturelles sont utilisées de manière juste, en respectant le travail décent, et en luttant contre la pauvreté, la faim et le chômage ;
5. renforcer le mouvement syndical africain pour lutter contre la corruption, les guerres et la destruction écologique et environnementale.

Lors de cette conférence, plusieurs recommandations importantes ont été prises, elles

seront d'ailleurs présentées à l'occasion du 12e congrès national du COSATU. Les organisations syndicales vont devoir mettre en place leur propre mouvement au niveau local et national afin de mobiliser leurs affiliés autour de thèmes qui ont un impact sur le quotidien. En Afrique, les syndicats doivent :

- améliorer la collaboration pour rassembler les forces dans la lutte contre la faim, la corruption, la pauvreté, la criminalité, l'égalité hommes-femmes, les abus d'enfants. Ils doivent aussi être attentifs aux aspects santé, climat et justice ,
- participer à la solidarité entre syndicats et société civile ,
- renforcer la responsabilité dans leurs propres rangs ,
- confirmer toutes les résolutions syndicales concernant les changements climatiques, tout en réfléchissant à une transition juste vers une économie faible en carbone ,
- créer les conditions pour recruter des migrants et des réfugiés comme affiliés syndicaux ,
- reconnaître qu'en matière de conflits, les charges les plus lourdes pèsent sur les femmes et que la lutte pour l'égalité hommes-femmes est inhérente à la lutte syndicale pour une Afrique nouvelle et juste ,
- adopter une résolution claire concernant l'organisation des travailleurs de l'économie informelle.

Les décisions prises lors de cette conférence vont permettre au COSATU de compléter sa propre politique internationale. En collaboration avec l'asbl MSI/CGSLB, ce syndicat va principalement se concentrer sur l'amélioration de la collaboration sud-sud entre les différents mouvements syndicaux africains. ■

Département international

# Rémunération des jours fériés



**Le chômeur a droit à une indemnisation des jours fériés légaux. Mais...**

**L'ancien employeur verse-t-il la rémunération ou le chômeur reçoit-il une allocation de chômage ?**

**La réponse a son importance, puisque le montant de l'allocation est inférieur au salaire.**

## CHÔMAGE COMPLET

Même si vous n'êtes plus au travail, votre ancien employeur peut, sous certaines conditions, avoir à vous payer la rémunération afférente à un nombre de jours fériés. S'il ne doit pas indemniser le jour férié et que vous êtes toujours en chômage, vous recevrez une allocation de chômage pour le jour en question, si du moins, vous remplissez toutes les conditions requises.

Le nombre de jours fériés à charge de l'ancien employeur dépend de l'ancienneté acquise dans l'entreprise. La nature du contrat de travail ne revêt, par contre, aucune importance. Il peut s'agir d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée, d'un contrat de remplacement, etc.



<p><b>Occupation ininterrompue de moins de 15 jours</b></p>	<p>L'employeur n'a aucune obligation d'indemnisation des jours fériés qui tombent après le contrat ► les jours fériés sont indemnisés par le chômage</p> <p><b>EXEMPLE</b> Le chômeur a un contrat de travail du 2 au 12 décembre. Il tombe ensuite en chômage complet. Le jour férié du 25 décembre sera indemnisé par une allocation de chômage</p>
<p><b>Occupation ininterrompue de 15 jours à 1 mois</b></p>	<p>Il revient à l'employeur de payer la rémunération afférente à maximum 1 jour férié survenant dans les 14 jours qui suivent la fin de l'occupation</p> <p><b>EXEMPLE</b> Le chômeur complet commence à travailler du 2 décembre jusqu'au 21 décembre inclus. L'employeur sera tenu de lui payer la rémunération pour 1 jour férié compris dans les 14 jours à dater du 22 décembre (soit le 25 décembre). Le jour férié du 1er janvier sera couvert par le chômage.</p>
<p><b>Occupation ininterrompue d'au moins 1 mois</b></p>	<p>L'employeur a l'obligation de payer la rémunération pour tous les jours fériés qui se situent dans les 30 jours de la fin de la période d'occupation ininterrompue</p> <p><b>EXEMPLE</b> Un chômeur trouve du travail et commence ses prestations le 13 novembre, jusqu'au 20 décembre. Le 21 décembre il se retrouve en chômage complet. La période de 30 jours suivant la fin de l'occupation compte 2 jours fériés : le 25 décembre et le 1er janvier. L'employeur devra verser la rémunération pour les 2 jours fériés.</p>

**OCCUPATION ININTERROMPUE ?**

Pour avoir droit au salaire afférent aux jours fériés se situant après une période d'occupation, il faut une période de prestations ininterrompues auprès du même employeur. Les week-ends, les jours de congé payés, les jours de maladie, de chômage temporaire, de repos compensatoire... ne constituent pas une interruption de l'occupation. Par contre, un congé sans solde, une grève ou une absence injustifiée interrompent la période d'occupation.

**REMARQUES :**

- l'ancien employeur est exempté de l'obligation de payer les jours fériés en cas de

licenciement pour faute grave ou si c'est le travailleur qui met fin au contrat.

- l'ancien employeur n'a aucune obligation de payer la rémunération si le travailleur est au service d'un nouvel employeur à la date du jour férié.

**CHÔMAGE TEMPORAIRE**

L'employeur est obligé de payer la rémunération pour le jour férié légal (ou jour de remplacement) qui coïncide avec un jour de chômage temporaire pour motifs économiques, intempéries ou pour accident technique.

L'employeur paie normalement le salaire brut intégral pour le jour férié. Le jour férié

conserve sa qualité et l'ONEM n'octroiera pas d'allocations au chômeur temporaire pour le jour férié en question.

Par dérogation à ce principe général, une réduction de cotisations sociales peut être accordée pour un nombre de jours fériés (en fonction du nombre de jours de chômage temporaire au cours de l'année en question). Le cas échéant, l'employeur ne devra payer que la rémunération nette imposable (brut – retenue d'ONSS personnelle du travailleur).

Kim De Schampheleire

Comment les formulaires papier mensuels seront-ils remplacés ?

Moins de papier, plus d'électronique

À partir du 1er janvier 2016, de nombreux documents que votre employeur vous fournit encore sur papier (et que vous devez remettre à votre secrétariat CGSLB), seront remplacés par des déclarations électroniques.

Il s'agit notamment des documents que votre employeur est tenu de vous délivrer :

- si vous travaillez à temps partiel ;
- si vous devenez chômeur temporaire;

- si vous percevez une allocation d'activation;
- si vous demandez des vacances jeunes ou seniors.

Ces documents seront directement transmis à votre secrétariat CGSLB. Vous ne devrez donc plus les remettre vous-même. Une copie de cette déclaration vous sera toutefois transmise à titre d'information.

Attention !

Aucun changement pour les cartes de contrôle mensuelles

- C3-TEMPS PARTIEL
- ou C3.2 en cas de chômage temporaire

En cas de vacances jeunes ou seniors, ou si vous percevez une allocation d'activation, vous ne devrez rien faire vous-même.

KDS

Vous travaillez à temps partiel		
Quand ?	Quel formulaire la DSR remplace-t-elle ?	Que devez-vous encore introduire sur papier auprès de votre secrétariat CGSLB ?
Chaque mois	C131B pour le paiement de l'allocation de garantie de revenus	Carte de contrôle C3-TEMPS PARTIEL
Vous travaillez à temps partiel		
Quand ?	Quel formulaire la DSR remplace-t-elle ?	Que devez-vous encore introduire sur papier auprès de votre secrétariat CGSLB ?
Chaque mois au cours duquel vous êtes chômeur temporaire	C3.2 - Employeur	Carte de contrôle C3.2A (ou C3.2A-CONSTRUCTION)
Vous travaillez dans le cadre d'une mesure d'activation		
Quand ?	Quel formulaire la DSR remplace-t-elle ?	Que devez-vous encore introduire sur papier auprès de votre secrétariat CGSLB ?
Chaque mois	Un formulaire C78 (C78 ou C78-ACTIVA ou C78.3 of C78-SINE)	Rien (sauf une copie de votre contrat en cas d'engagement)
Vous prenez des vacances jeunes ou seniors		
Quand ?	Quel formulaire la DRS remplace-t-elle ?	Que devez-vous encore introduire sur papier auprès de votre secrétariat CGSLB ?
Chaque mois de vacances jeunes ou seniors	C103 - Vacances jeunes - employeur ou C103 - Vacances seniors - employeur	Rien

Nous cherchons des  
candidat(e)s. Vous  
êtes de taille!



**Écrivons la suite ensemble.**

Découvrez tout ce que le Syndicat libéral peut  
vous apporter : [www.devenezcandidat.be](http://www.devenezcandidat.be)

**Élections sociales 2016.**

Votre Liberté Votre Voix

