



# LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



## Un ajustement particulièrement injuste

# Contrôle budgétaire

Dans ce numéro :

- Pourquoi voter pour des candidats CGSLB ?
- La concertation sociale fonctionne dans les secteurs et les entreprises
- Rapport de l'ONEM : moins de chômeurs complets, plus d'exclusions
  - Inquiétudes sur le Pacte pour un enseignement d'excellence
- Les chômeurs peuvent déduire leur cotisation syndicale de leurs revenus

# SOMMAIRE

## Ajustement budgétaire 4

Le gouvernement Michel fait à nouveau, sans le moindre état d'âme, reposer la charge de son ajustement budgétaire sur les épaules des travailleurs et des allocataires sociaux.

## Votez pour les candidats CGSLB 6

Pourquoi voter pour des candidats de la liste n°1 ? Parce qu'ils donnent la priorité à la négociation sur l'affrontement et qu'ils disposent d'une grande liberté de pensée et d'action.

## Recours contre le résultat des élections 10

Après les opérations de vote et la proclamation des résultats vient le temps des réclamations si une irrégularité a été constatée.

## Formation experts 18

La CGSLB a voulu former des délégués experts. Ils ont suivi un cycle de cours spécifique encore plus poussé pour mieux comprendre comment fonctionne l'économie, mieux s'exprimer, mieux défendre leurs collègues.

## Révision de la directive détachement 19

Face aux abus et à l'explosion des pertes d'emploi, la Commission propose de revoir la directive détachement, instrument privilégié de ceux qui pratiquent, légalement ou illégalement, le dumping social.



## Ajustement injuste

Où trouver 1,6 milliard d'euros pour ramener le déficit budgétaire dans les limites admises par l'Europe ? En donnant les moyens à l'inspection spéciale des impôts de lutter contre la fraude fiscale ? En répartissant la pression fiscale qui s'exerce sur les salaires sur les autres sources de revenus ? Mais non, vous avez tout faux. Sous le gouvernement Michel il vaut mieux être actionnaire d'une multinationale et en bonne santé que salarié, malade et bientôt sans le sou.

Les nouvelles économies décidées par le gouvernement touchent de plein fouet les travailleurs et les allocataires sociaux. Il se garde bien de s'attaquer aux puissants qui ont la possibilité d'éviter l'impôt par des montages fiscaux inaccessibles au commun des mortels.

Dire que le Syndicat libéral est fort déçu par le résultat de ce contrôle budgétaire est un euphémisme.

L'exécutif a inclus dans l'exercice d'ajustement des mesures de modernisation du droit du travail comme l'annualisation du temps de travail. Il prétend qu'elles inciteront les employeurs à créer des emplois. Il est vrai que les chiffres du chômage baissent. Quoique, en lisant bien le rapport de l'ONEM (voir page 5), on comprend que c'est parce que le nombre d'exclus du droit aux allocations augmente.

## 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.



# Le moment de vérité est proche

**Moment de vérité pour les candidats qui vont savoir si leurs collègues leur accorderont un mandat pour les défendre. Moment de vérité pour la CGSLB et pour sa conception du libéralisme social. Les élections sociales nous offrent une chance d'appliquer sur le terrain, dans les entreprises notre slogan : plus de dialogue, moins de casse.**

Les derniers mois ont été éprouvants. Il y a un an déjà que nous préparons la campagne électorale que nos candidats relayent dans leur entreprise. Nous avons introduit les noms de 2000 candidats de plus qu'en 2012. C'est remarquable dans la mesure où il y a 200 unités techniques d'exploitation en moins où des élections auront lieu. Nous pouvons espérer recueillir le fruit de notre travail et emporter plus de mandats.

Je veux remercier tous les candidats pour leur engagement syndical et les féliciter d'avoir choisi la CGSLB. Ils vont porter notre voix dans les entreprises. Ils vont défendre nos valeurs. Nous avons tous fait de notre mieux pour obtenir le meilleur résultat. Les dés sont jetés, mais rien n'est encore acquis. Jusqu'au dernier instant, il faut convaincre les travailleurs de voter pour les candidats. Seul le résultat final compte. C'est comme en cuisine. Il ne suffit pas de mélanger des jaunes d'œufs, de la moutarde, un filet de vinaigre, de l'huile et quelques épices, encore faut-il touiller énergiquement pour que la mayonnaise prenne.

En plus de sa personnalité, chaque candidat peut s'appuyer sur un programme solide articulé autour de quatre thèmes principaux.

- Nous voulons des emplois de qualité, c'est-à-dire avec un CDI, de la formation permanente, le moins de flexibilité possible et un bon équilibre vie professionnelle/vie privée.
- Nous voulons des fins de carrière réalistes, avec des emplois adaptés aux travailleurs en fonction de leur âge.
- Nous n'avons pas renoncé à augmenter le pouvoir d'achat malgré les mesures du gouvernement. Il faut revenir à l'indexation automatique. Il faut revenir à la libre négociation des salaires.

Chères candidates, chers candidats, je vous demande de mener votre propre campagne dans votre entreprise. Vous savez que la CGSLB vous laisse une grande liberté de pensée et d'action.



Mario Coppens, Président national

Montrez aux électeurs qui vous êtes. Prouvez-leur ce que vous valez. Expliquez que la CGSLB est un syndicat différent qui donne la priorité à la négociation sur le conflit. Parlez à vos collègues, utilisez les réseaux sociaux. Chaque voix compte et peut apporter un mandat de plus. ■

# Candidats aux élections sociales 2016 Vous êtes 1872 de plus qu'en 2012 !

Le 28 mars était la date limite de dépôt des listes. Bilan : 12355 candidats effectifs se présentent sous la bannière du Syndicat libéral, soit 1872 de plus qu'en 2012, ce qui équivaut à une progression de 17,86 %.



savez tous qu'une fois dans l'isoloir, ils votent pour une personne, plus que pour une couleur en particulier.

En accordant leur confiance à un candidat, ils espèrent de lui qu'il réalise de grandes choses. C'est pour cela qu'ils noircissent la case à côté de son nom. Néanmoins, derrière cette personne, il y a toute une organisation.

Votez pour les candidats de la CGSLB.

La CGSLB privilégie le **dialogue** avant de passer à l'action lorsque la négociation ne débouche sur aucun résultat satisfaisant.

La CGSLB intervient pour chaque travailleur, aussi bien en cas de problèmes individuels qu'en cas de conflits collectifs.

Voter pour la liste 1, c'est choisir un syndicat indépendant de tout parti politique et qui, pour cette raison, prend des décisions en toute liberté.

À la CGSLB, c'est la base qui décide.

La CGSLB croit aux bienfaits de l'économie de marché, à condition qu'elle soit socialement corrigée.

Voter pour la CGSLB, c'est choisir un syndicat dont les délégués défendent les intérêts des travailleurs de l'entreprise.

À la CGSLB nous essayons toujours de trouver une solution à vos problèmes.

Le Syndicat libéral défend les intérêts de tous, à tous les niveaux de la concertation sociale : fédéral, régional, sectoriel, et bien sûr dans les entreprises.

Tous nos candidats sont différents, tous conservent leur personnalité, tous respectent les quatre valeurs du syndicalisme libéral : liberté, responsabilité, solidarité et tolérance.

Tous se sont engagés pour plus de dialogue et moins de casse !

**Nos candidats chez les ouvriers**

 JEAN PIERRE GHISBAIN 1 <sup>er</sup> place CPPT	 OLIVIER MANNECART 2 <sup>e</sup> place CPPT	 RAFFAELE ZARBO 3 <sup>e</sup> place CPPT	 BAHRAM ASADPUR 4 <sup>e</sup> place CPPT
---	---	--	--

**Nos candidats chez les employés**

 CHANTAL DEPREZ 1 <sup>er</sup> place CPPT	 LEON LEE 2 <sup>e</sup> place CPPT	 BERNIE LIEPIN 3 <sup>e</sup> place CPPT	 CHANTAL HOEKMAN 4 <sup>e</sup> place CPPT
 CHRISTINE AMEELS 5 <sup>e</sup> place CPPT	 LIONEL DEPORTER 6 <sup>e</sup> place CPPT	 CINDY FLAMENG 7 <sup>e</sup> place CPPT	 MICHEL RUCCO 8 <sup>e</sup> place CPPT

Comment voter valablement ?  
Soit en remplissant la case à côté de la liste 1.  
Soit en remplissant la case à côté du nom d'un candidat de la liste 1.  
Soit en passant par l'intermédiaire d'un candidat.  
Soit en y allant soi-même électeur personnel.  
Mettez un plus d'une liste rend le vote nul!

www.votez1.be

Tracte de présentation des candidats US Forces

# La concertation sociale fonctionne au niveau des secteurs et des entreprises



La concertation sociale fonctionne à plein rendement aux niveaux des secteurs et des entreprises.

Les délégués ont donc un rôle essentiel à jouer dans l'amélioration des conditions de travail.

Les statistiques du SPF Emploi le prouvent : le nombre total des conventions collectives du travail déposées entre 2012 et 2015 a augmenté de 28 %. Rien que l'année passée, 6065 CCT ont été déposées. Toujours en 2015, pas moins de 7541 plans d'avantages récurrents liés aux résultats (CCT 90) ont été conclus, ce qui représente une hausse de 29 % par rapport à 2012.

Le Ministre de l'Emploi Kris Peeters le reconnaît : « La concertation sociale reste la meilleure garantie de progrès constructif et durable pour toutes les parties concernées. Elle permet de préserver la paix sociale. C'est la raison pour laquelle, je continuerai à impliquer les partenaires sociaux dans les négociations au cours des prochains mois ».

Sauf qu'au niveau interprofessionnel, le gouvernement prend des décisions radicales sans demander l'avis des partenaires sociaux. Plusieurs mesures de l'ajustement budgétaire le démontrent encore (voir pages 6 et 7). « La révision de l'accord sur le règlement des conflits collectif du travail en constitue une

autre illustration » explique Mario Coppens, Président national. « les employeurs n'ont aucun intérêt à négocier, sachant que le gouvernement va décider en leur faveur. Vu les propositions de loi émanant du MR (sur la liberté de se rendre au travail) et de l'Open VLD (sur la personnalité juridique des syndicats) nous pouvons craindre le pire. »

## JAMAIS AUSSI ACTIF

Soyons de bon compte : l'échec des discussions sur le règlement des conflits collectifs n'a pas servi les partenaires sociaux. Toutefois, ce serait une erreur de jeter le bébé avec l'eau du bain, car force est de constater que le G10 (réunissant la FEB, les classes moyennes, les agriculteurs et les syndicats) n'a jamais été aussi actif qu'en 2015.

Depuis l'installation du gouvernement Michel, patrons et syndicats au sein du groupe des 10 ont conclu plusieurs accords au niveau interprofessionnel, à savoir :

- **le 17 décembre 2014** : minicompromis sur les emplois de fin de carrière (assouplisse-

ments apportés à l'accord gouvernemental)

- **le 30 janvier 2015** : projet d'Accord interprofessionnel conclu dans des conditions très difficiles intégrant des éléments relatifs au pouvoir d'achat
- **le 2 mars 2015** : accord sur la disponibilité, toutefois adapté par le gouvernement, pour y intégrer une notion de « disponibilité adaptée » moins favorable
- **le 14 octobre 2015** : accord (principalement) sur les pensions complémentaires
- **le 12 décembre 2015** : accord sur le chômage temporaire et la remise au travail des malades de longue durée

## AU PROFIT DE LA SOLIDARITÉ

Soyons clairs : la concertation interprofessionnelle reste indispensable, non seulement pour permettre aux secteurs et aux entreprises de conclure des accords "sur mesure", mais aussi en vue de maintenir la solidarité entre salariés d'une part et entre travailleurs et allocataires sociaux d'autre part. ■



# Ajustement budgétaire particulièrement injuste

**Le gouvernement Michel a décidé de faire reposer la charge de son ajustement budgétaire sur les épaules des travailleurs et des allocataires sociaux. Il se garde bien de s'attaquer en profondeur à la fraude fiscale.**



Le Syndicat libéral est fort déçu par le résultat de ce contrôle budgétaire. Les travailleurs et les allocataires sociaux font à nouveau les frais d'une opération d'assainissement particulièrement inéquitable.

## NOUVELLES ÉCONOMIES

Le gouvernement Michel était à la recherche d'un montant d'environ 1,6 milliard d'euros. Il a essentiellement trouvé cette somme en réalisant des économies, à côté de quelques nouvelles rentrées financières.

Dans les domaines qui nous occupent, c'est-à-dire l'emploi et la sécurité sociale, les principales mesures démontrent que le gouvernement a choisi son camp : celui des puissants.

### Crédit-temps motivé

Renforcement du contrôle du motif invoqué (de l'attestation médicale justifiant la présence

après d'un parent malade, par exemple). Le gouvernement estime donc qu'il y a plus d'argent à récupérer auprès des travailleurs que des fraudeurs du fisc.

### Chômage temporaire

Seuls les travailleurs qui ont droit à des allocations de chômage normales pourront prétendre au chômage temporaire. Les jeunes qui viennent de commencer à travailler seront donc exclus du système.

### Réintégration des malades de longue durée

Après un mois d'incapacité de travail, l'intéressé recevra un questionnaire. Après 6 mois, il serait convoqué à un nouvel entretien. Si sa collaboration est jugée insuffisante, il pourrait être privé d'une partie de ses indemnités. L'employeur pourrait, à l'avenir, être amené à intervenir plus d'un mois dans le paiement d'une partie de l'indemnité.

### Calcul de la pension des fonctionnaires

À terme, la bonification des années d'études sera payante et la pension pour incapacité ainsi que les tantièmes seront supprimés.

### TRAVAIL FAISABLE ET MANIABLE

Le Ministre Peeters a profité du contrôle budgétaire pour proposer un plan draconien dans le cadre du 'travail faisable et maniable'.

Pour toutes les entreprises à partir de 2017 :

- suppression de la semaine des 38 heures et annualisation de la durée moyenne du temps de travail (calcul sur l'année); augmentation de la limite interne pour la porter à 143 heures.
- crédit complémentaire de 100 heures supplémentaires par travailleur, qui peut être payé ou placé sur un 'compte carrière'; le secteur pourra même augmenter ce crédit jusqu'à 360 heures.
- conversion de l'effort de formation de 1,9 % de la masse salariale en un objectif de 5 jours de formation par an. Cet objectif pour l'employeur sera atteint de manière progressive. Pour les PME, des règles particulières sont d'application.
- cadre législatif pour le télétravail occasionnel.

Les secteurs (et les entreprises) pourront négocier pour la période 2017 - 2018 sur les questions suivantes :

- dérogations très importantes en matière de durée du travail (entre autres question de la généralisation du plus-minus conto, 11h/jour, 50h/semaine...)
- introduction du contrat de travail intérimaire à durée indéterminée
- réforme du régime des groupements d'employeurs

- simplification du travail à temps partiel
- Épargne carrière : possibilité d'épargner des jours vacances et des heures supplémentaires
- horaires flottants
- possibilité d'offrir des jours de congé à des collègues

#### OCCASION RATÉE

L'ajustement budgétaire constitue une occa-

sion ratée de plus. Les économies sont portées uniquement à charge des travailleurs et des allocataires sociaux.

Les nouvelles taxes n'affecteront pas les plus riches dans la même mesure.

L'augmentation des accises sur le diesel et le tabac rapportera deux fois plus que ce que le gouvernement espère ramener des montages fiscaux (Panama-papers). Il ne fait aucun effort particulier pour faire contribuer ceux qui en ont le plus les moyens.

Plus inquiétant est l'agenda social 2017-2018 qui semble déjà fixé d'autorité par le gouvernement. Flexibilité est devenu le maître-mot. Les travailleurs seront soumis au bon vouloir des employeurs. La prétendue modernisation du droit du travail n'est en rien le fruit d'une concertation sociale portant une vision d'avenir. Elle est imposée unilatéralement conformément aux exigences d'une seule partie.

## Annualisation du temps de travail La fin de la semaine de 38 heures ?

**L**a CGSLB s'inquiète du passage de la notion de travail 'faisable' vers celle d'emploi 'maniabale'.

Le 6 avril, le ministre de l'Emploi, Kris Peeters a dévoilé sa conception du travail « faisable ». Du sur mesure pour les besoins de la production des entreprises, sans tenir compte des besoins des travailleurs.

Pourtant, l'accord gouvernemental stipulait littéralement que les partenaires sociaux pourraient émettre au préalable un avis sur la question. À l'origine, le projet était intitulé 'Travail faisable' puis sous la pression des employeurs, il a été rebaptisé 'Travail faisable et agilité dans l'emploi' (en néerlandais ça sonne mieux puisqu'on passe du *werkbaar werk* au *wendbaar werk*, littéralement du travail travaillable au travail qui tourne convenablement).

#### SUIVRE LA PRODUCTION

Le gouvernement souhaite mettre fin à la semaine de 38 heures au profit d'un système d'annualisation du temps de travail, c'est-à-dire de calcul des horaires prestés sur une base annuelle au lieu d'une base hebdomadaire. Cela permettrait, surtout dans l'industrie, de travailler davantage au rythme de la production. Ainsi, lors des pics de production, les ouvriers travailleraient davantage pour récupérer les heures supplémentaires pendant les périodes plus calmes.

#### ENCORE PLUS FLEXIBLE

Annualiser le temps de travail revient à rendre le marché du travail encore plus flexible en faveur des employeurs. Les travailleurs seront à la merci des processus de production : travailler plus longtemps pendant des périodes plus longues, puis être mis au repos, sans avoir la liberté de choisir en fonction de leurs propres besoins. « *Le danger n'est pas tant une aggravation de la flexibilité* » précise Mario Coppens,



Président national « *La législation actuelle offre déjà des possibilités d'annualisation du temps de travail, sauf que pour le moment elle doit d'abord être négociée entre l'employeur et les travailleurs. Le projet du ministre Peeters consiste à donner la possibilité au patron de décider seul. Cela revient à organiser le volontariat obligatoire des salariés.* »

#### DÉSÉQUILIBRE

La CGSLB est très inquiète de cette évolution. En effet, la durée du travail constitue un élément essentiel du droit du travail et fait l'objet d'une concertation sociale préalable. Le gouvernement supprimerait cette condition d'un trait de plume. Pour la CGSLB, l'idée d'une annualisation du temps de travail automatique est inconcevable, car cela produirait un déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée.

La CGSLB se demande d'ailleurs pourquoi la réforme du marché du travail doit être abordée lors de ce contrôle budgétaire. Ce type de décisions, qui de plus sont budgétairement neutres, n'est-il pas du ressort des partenaires sociaux ?

# Fin du saut d'index fin avril



*L'augmentation de l'inflation a été encore accélérée par la hausse des prix de l'électricité.*

**E**n raison d'un taux d'inflation élevé, l'application du saut d'index devrait cesser plus rapidement que prévu : fin avril.

Le gouvernement Michel avait décidé d'imposer un saut d'index de 2 % sous prétexte d'améliorer la compétitivité des entreprises belges. Il ne pouvait être compensé d'aucune manière, ce qui implique qu'il représente une perte de 2 % sur les salaires, les allocations et les pensions. Il s'agit d'une perte à très long terme puisqu'elle se répercute sur toute la carrière professionnelle !

## INFLATION ÉLEVÉE

En un an, l'inflation a fortement augmenté pour atteindre 2,24 %. En cause : les mesures récentes décidées tant par le gouvernement fédéral que par les exécutifs régionaux. Les principales hausses de prix concernent l'électricité – la TVA est passée de 6 % à 21 % - et les accises sur l'alcool, le tabac... Bon nombre de ces mesures ont été prises dans le cadre du tax shift. Le Syndicat libéral avait averti le gouvernement des effets négatifs que pourrait avoir ces décisions sur le pouvoir d'achat et la croissance économique, sans oublier l'augmentation du taux d'inflation.

## RETOUR DE L'INDEXATION

L'équipe Michel espérait ne plus devoir se soucier d'indexation au moins jusqu'en 2017. Raté : le saut d'index prendra déjà fin en ce mois d'avril. Cela ne signifie pas pour autant que tous les salaires seront directement indexés. Certains secteurs appliquent des indexations périodiques ou encore des indexations à pourcentage fixe, tandis que les services publics fonctionnent avec des indexations basées sur un indice pivot.

Selon les dernières prévisions du Bureau fédéral du Plan, les salaires seront augmentés le 1er mai de 0,18 % dans les secteurs où une indexation mensuelle est appliquée. Les travailleurs relevant des secteurs qui opèrent une indexation tous les trois mois ou sur une base semestrielle pourraient bénéficier d'une augmentation salariale de 0,53 % dès le 1er juillet.

Le prochain franchissement de l'indice-pivot (101,02) devrait intervenir dès le mois de mai 2016. En conséquence, les allocations sociales seraient dès lors indexées de 2 % à partir du mois de juin. Les fonctionnaires devraient attendre un mois de plus.

Si les prévisions du Bureau du Plan se confirment, les 400 000 employés qui ressortissent à la Commission paritaire 200 pourront espérer une augmentation salariale de 0,77 %, mais devront patienter jusqu'au 1er janvier 2017.

## IMPACT SUR LA COMPÉTITIVITÉ

La fin du saut d'index est une bonne nouvelle pour notre pouvoir d'achat et donc pour l'économie, puisqu'il constitue le principal moteur de croissance. Les employeurs craignent une perte de compétitivité.

Nous souhaitons nuancer cela de deux manières. Tout d'abord, suite à la modération salariale qui dure depuis des années, au récent saut d'index et aux réductions des charges l'écart salarial serait résorbé d'ici la fin 2016 ! Selon les estimations de l'OCDE, l'écart serait même négatif (-1,4 %).

Deuxièmement, certains aspects de notre compétitivité, qui n'ont aucun rapport avec les coûts salariaux, pèsent nettement plus lourd dans la balance. Il est urgent de se focaliser sur ce qui importe vraiment et d'investir dans les infrastructures, la productivité, l'innovation, les énergies renouvelables, l'éducation et la formation. ■



# Moins de chômeurs, parce que plus d'exclusions

**Les chiffres du chômage ont considérablement baissés en 2015, aussi bien pour les chômeurs complets que pour les temporaires. Est-ce une bonne nouvelle ? Pas tout à fait.**



*Le chômage diminue parce que de nombreuses personnes sont exclues du droit aux allocations, notamment les jeunes qui étaient admis sur la base de leurs études.*

Le nombre total de chômeurs complets indemnisés, avec ou sans complément d'entreprise, a reculé l'an dernier en Belgique et s'établit désormais à 570 902 (en 2014, ils étaient encore 633 361). Il s'agit du chiffre le plus bas enregistré par l'ONEM depuis 1992. Le chômage temporaire a lui diminué de 10 %.

Cette baisse était prévisible, notamment en raison de la reprise économique. Pour la deuxième année consécutive, la Belgique a connu une croissance modérée. Par ailleurs, le vieillissement de la population explique aussi ce phénomène : la population active et la population en âge de travailler augmentent dans une moindre mesure, mais cela est compensé par la forte augmentation depuis 2012 des travailleurs détachés occupant des emplois en Belgique sans y être enregistrés à la sécurité sociale. De plus, de nombreux travailleurs sont partis à la retraite en 2015.

## CHIFFRES RÉELS : OÙ SONT LES PERSONNES EXCLUES ?

Autre cause importante de cette diminution : l'impact des mesures prises par les deux derniers gouvernements et surtout la limitation dans le temps du droit aux allocations d'insertion. Par conséquent, 29 394 chômeurs ont été privés de leurs allocations d'insertion en 2015 et de nombreux jeunes venant de quitter l'école n'y ont plus

droit. En raison de la prolongation d'un an du stage d'insertion et le renforcement de la condition de diplôme, 2 994 jeunes sortants de l'école se sont vus privés de leur droit à ces allocations. L'abaissement de 30 à 25 ans de la limite d'âge pour introduire une demande d'allocations a exclu 862 personnes.

Dès lors, ce sont près de 33 250 chômeurs qui ne figurent plus dans les statistiques. « Ils sont nombreux à se retrouver au CPAS. Ce n'est ni plus ni moins qu'un glissement des postes de dépenses, pas une diminution », commente Sabine Slegers, Secrétaire nationale CGSLB.

## PLUS DE TRAVAILLEURS EN INCAPACITÉ

Vu que les chiffres du chômage sont en baisse, les dépenses dans ce secteur sont moins importantes. Les techniques de contrôle plus strictes de

l'ONEM (vérification plus rapide des données grâce à l'usage aussi d'autres banques d'informations) permettent de réduire les abus.

Les organismes de paiement, comme les syndicats, sont tenus de collaborer. Les seuls postes où les dépenses ont augmenté l'an dernier sont le crédit-temps, les interruptions de carrière et les titres-services.

Ne soyons pas naïfs face à ces chiffres : nous constatons que les économies réalisées dans les dépenses de l'ONEM concernant les RCC (anciennement la prépension) sont totalement neutralisées par l'augmentation des dépenses pour les travailleurs en maladie au cours de cette même période. Le coût total pour les travailleurs en incapacité, surtout les malades de longue durée, est pour la première fois plus élevé que la facture du chômage.

## LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS N'A PAS AUGMENTÉ

Malheureusement, ce n'est pas parce que le nombre de chômeurs a chuté que le taux d'emploi est plus élevé. En 2015, 67,5 % de la population active avait effectivement un emploi. Nous sommes encore loin des 73,2 % espérés par le gouvernement d'ici 2020 dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi. « Où sont tous ces emplois promis ? », s'interroge Sabine Slegers.

Une comparaison avec les autres pays européens montre qu'il reste également des problèmes structurels importants. Notamment, la réinsertion des groupes à risques qui ne progresse que lentement. Sabine Slegers conclut : « Maintenant que les employeurs connaissent les avantages concrets du taxshift pour eux, vont-ils faire un effort supplémentaire ? La CGSLB l'espère bien ! » ■

## La carte SIS prolongée d'une année

En 2014, on vous annonçait que la carte SIS allait progressivement disparaître. Plus aucune nouvelle carte n'était distribuée depuis lors. Néanmoins, il était toujours possible d'utiliser cette carte jusqu'au 31 décembre 2015. Il a été déci-

dé de prolonger cette période de validité jusque fin 2016.

Concrètement, les personnes dont la carte SIS n'est pas encore arrivée à sa date d'échéance, peuvent continuer à l'utiliser jusqu'au 31 décembre 2016. ■

# Recours contre le résultat

**Le jour suivant la date du vote (Y) marque le début de la dernière phase de la procédure des élections. Au jour Y + 1, le président du bureau électoral remet sous pli scellé à l'employeur les bulletins ayant servi au vote.**

**L**orsque les opérations électorales se déroulent pendant plusieurs jours, la remise des bulletins sous pli scellé a lieu le dernier jour.

L'employeur assure la conservation des documents pendant une période de vingt-cinq jours qui suit le jour de la clôture des opérations électorales. En cas de recours, il communique les documents au Tribunal du Travail qui traitera l'affaire.

En l'absence de recours ou postérieurement à la décision définitive du Tribunal du Travail, les bulletins de vote peuvent être détruits par l'employeur.

## EFFECTIFS ET SUPPLÉANTS

Au plus tard deux jours après la clôture des opérations électorales (Y+2), l'employeur doit afficher un avis indiquant le résultat du vote. Cet avis mentionne clairement et précisément tous les délégués du personnel et tous les délégués de l'employeur ainsi que leurs suppléants.

Il doit rester affiché jusqu'au quatre-vingt-quatrième jour qui suit celui du scrutin (Y+84). Il s'agit ici de jours civils, il ne faut pas nécessairement que le lieu d'affichage soit effectivement accessible aux travailleurs durant ce nombre de jours (Tribunal du Travail de Liège, 20/09/2004). Les délégués de l'employeur et leurs suppléants doivent exercer une fonction de direction et donc avoir le pouvoir de représenter et d'engager l'employeur. Leurs noms doivent avoir figuré dans la liste du personnel de direction pour l'Unité technique d'Exploitation communiquée au jour X (Cour de Cassation, 06/02/1989).

## PROCÉDURE JURIDIQUE

**Jour Y+15 : date ultime pour recours auprès du tribunal du travail**

Dans les 13 jours qui suivent l'affichage des résultats du vote, l'employeur, les travailleurs ou les organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressées peuvent introduire un recours auprès du tribunal du travail. Ce recours peut concerner :

- une demande d'annulation totale ou partielle des élections ;
- une demande de rectification des résultats des élections pour cause d'erreur dans le comptage des voix, de répartition des mandats ou de désignation des élus. Dès que le procès-verbal a été signé, il n'est plus possible de modifier les résultats dans l'entreprise, même pas en cas d'erreur matérielle. Il faut recourir au tribunal ;
- l'arrêt de la procédure électorale ;
- la désignation des représentants de l'employeur au conseil ou au comité.

L'appel introduit tardivement sera déclaré irrecevable : même s'ils sont justifiés, les griefs ne feront pas l'objet d'un jugement, comme le décida le Tribunal du Travail de Nivelles le 3 juillet 2000 qui déclara irrecevables les demandes exprimées dans la requête déposée au greffe un jour seulement après le délai prévu dans la loi.

Le Tribunal du Travail de Bruges a été intranquille sur ce délai de 13 jours qui commence au jour de l'affichage du résultat des votes. En l'occurrence l'employeur les avait affichés à Y + 1 (sachant qu'il avait jusqu'à Y + 2). Le recours introduit à Y + 15 a été déclaré irrecevable, car les 13 jours sont comptés ici à partir de Y + 1, soit au plus tard Y + 14. (Tribunal du Travail de Bruges, 9/07/2012, RG 12/1250/A et RG 12/1278/A)

## IRRÉGULARITÉS PRÉALABLES

La procédure d'appel doit non seulement être

entamée à temps, en outre la demande d'annulation ne peut être basée sur des griefs relatifs aux actions qui précèdent les élections (Cour de Cassation, 17/12/1984).

Il n'est donc pas question d'invoquer des irrégularités qui peuvent, pendant le déroulement de la procédure des élections, faire partie d'un recours spécifique auprès du tribunal du travail, pour demander l'annulation des élections (Cour de Cassation, 13/12/1972). Imaginons qu'un candidat qui ne satisfaisait pas à une condition d'éligibilité (6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, par exemple) soit élu. Un recours à ce stade ne remet pas en question la validité de son élection. La candidature aurait dû être contestée lors de la phase précédente de la procédure.

## CONTESTER À TEMPS

Lors d'un vote, deux noms avaient été ajoutés à la liste des électeurs. La Cour du Travail d'Anvers a confirmé que seuls les travailleurs repris sur la liste définitive pouvaient voter. Un travailleur qui, tout en satisfaisant à toutes les conditions n'est toutefois pas repris sur la liste définitive des électeurs ne peut pas participer au scrutin, sous peine de nullité de celui-ci (Tribunal du Travail d'Anvers, 14/07/2008).

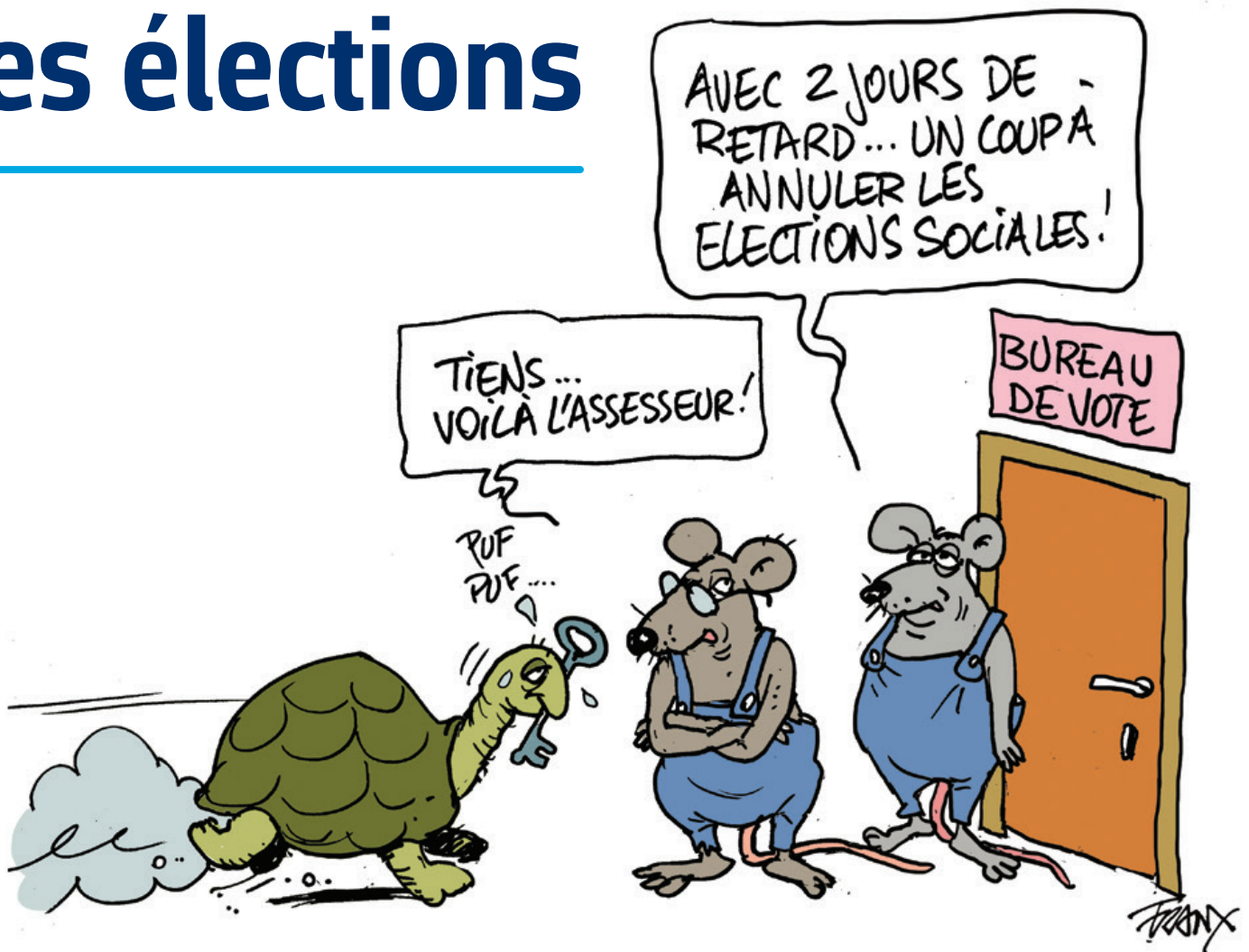
Les travailleurs en question auraient dû, auparavant, introduire un recours contre l'affichage des listes électorales. Les élections auraient été annulées, car la participation de deux personnes aurait pu influencer le résultat des votes.

## RÉPARER L'ERREUR

Les irrégularités constatées, mais dont il n'était pas établi qu'elles avaient eu une influence sur le résultat des élections ne peuvent donner lieu à l'annulation totale ou partielle des élections sociales d'après un arrêt de la Cour du Travail de Liège du 23/04/2001. L'annulation totale n'est pas indiquée lorsque l'erreur peut être réparée simplement.

Le Tribunal du Travail de Nivelles a ainsi décidé, dans un arrêt du 16/06/2000, que l'annulation totale de la procédure n'était pas nécessaire, mais que l'annulation du résultat suffisait, de sorte qu'il fallait uniquement procéder à un nouveau scrutin.

# des élections



Dans la mesure où les élections constituent une matière d'ordre public, l'absence de remarque dans un procès-verbal de la part des témoins d'une organisation syndicale n'empêche nullement celle-ci d'introduire un recours contre le résultat des élections (Tribunal du Travail de Bruxelles, 04/07/2008). Pareilles remarques dans un PV peuvent par contre être d'une importance capitale dans le cadre de la fourniture de la preuve de certains agissements.

## VOTE PAR CORRESPONDANCE

Beaucoup de procédures traitent du vote par correspondance.

Dans un arrêt du 5 juillet 2000, le Tribunal du Travail de Bruxelles a jugé de plusieurs manquements aux bulletins de vote par correspondance et de leurs conséquences. Le fait que les convocations aient été envoyées trop tard et qu'un grand nombre d'enveloppes ne contenaient pas l'adresse de retour, avait pour conséquence qu'un nombre de bulletins n'entraient pas en ligne de compte et que certains électeurs ne pouvaient pas participer au scrutin. Selon le tri-

bunal du travail, ces faits ont influencé le résultat des élections, de sorte qu'il a ordonné l'annulation des élections, en ce qui concerne les actions de la procédure électorale à partir du jour X+80, puisqu'avant l'expédition des convocations et des bulletins, il n'y avait aucun problème d'irrégularité.

## Influence sur le résultat

Le Tribunal du Travail de Gand refusait aussi d'annuler les élections, parce que deux travailleurs n'avaient pas reçu leur bulletin de vote par correspondance du fait qu'il avait été expédié à une adresse incorrecte. D'après le tribunal du travail, le travailleur a l'obligation d'informer son employeur de tout changement d'adresse. Cette règle s'appliquait d'autant plus qu'elle était inscrite au règlement de travail. L'employeur ne pouvait donc être tenu pour responsable des conséquences de cette négligence (Tribunal du Travail de Gand, 28/06/2004).

Le Tribunal du Travail de Courtrai a même jugé que l'envoi tardif de la convocation au travailleur ne donnait pas lieu à l'annulation des élections,

parce que ce fait n'avait pas modifié le déroulement ou le résultat des élections (Tribunal du Travail de Courtrai, 16/10/1991).

Le Tribunal du Travail de Charleroi a jugé qu'un retard de 40 minutes concernant l'ouverture des bureaux de vote n'impliquait pas l'annulation des élections, car ce retard n'avait empêché qu'une personne de voter, selon le syndicat qui avait introduit le recours. En outre cette personne avait confirmé qu'elle n'avait ni l'intention de voter, ni l'intention de donner une procuration. En conséquence le résultat des votes n'aurait pas été différent sans ce retard. Les élections n'ont pas été annulées. (Tribunal du Travail de Charleroi, 18/07/2012, RG 12/2406/A)

Par contre, le Tribunal du Travail de Bruxelles a annulé les élections pour le collège électoral des 'cadres', en raison de l'omission de convocation d'un travailleur à voter par correspondance. Ce fait pouvait modifier le résultat du scrutin (Tribunal du Travail de Bruxelles, 06/07/2000).

Lorsque l'employeur a respecté toutes les dispositions légales concernant le vote par correspondance, il ne faut pas tenir compte des retards des



## TRIBUNAL DU TRAVAIL

services postaux. La loi ne prévoit rien sur les raisons de l'arrivée tardive d'un bulletin au bureau de vote. Dès qu'un bulletin parvient au bureau hors délai, il doit être déclaré nul, quelles que soient les raisons de ce retard. Ce fait n'est pas de nature à déclarer l'annulation des élections (Tribunal du Travail de Bruxelles 18/06/2008). Le Tribunal du Travail de Mons a qualifié le retard des services postaux de « risque malheureusement bien connu » (Tribunal du Travail de Mons, 16/07/2008).

### Anonymes

Les votes par correspondance dans les enveloppes prévues à cet effet, mais qui ne mentionnent pas le nom de l'électeur sont déclarés nuls. Dans ces circonstances, il est impossible d'identifier le votant et de certifier qu'il est bien inscrit sur la liste électorale. Le Tribunal du Travail d'Hasselt a rappelé à ce sujet que tant l'employeur que l'électeur sont responsables de la manière dont le bulletin est rempli, principalement parce que l'attention de l'électeur est spécialement attirée sur l'obligation d'écrire son nom sur la deuxième enveloppe et de la signer (Tribunal du Travail de Hasselt, 07/07/2008).

### LES TÉMOINS

La présence des témoins dans le bureau électoral a également fait l'objet d'une procédure juridique ayant pour objectif de demander l'annulation des élections. Le témoin qui se présentait comme candidat, arpentait le bureau électoral vêtu d'un T-shirt mentionnant sur le dos, le nom de son organisation syndicale et arborant un badge de cette organisation sur la poitrine. La Cour du Travail de Gand estima que cela n'était pas de nature à influencer le résultat du scrutin, de sorte qu'elle n'annula pas les élections. D'après la Cour, le port de matériel de propagande dans le bureau électoral était certes blâ-

mable, mais la présence du témoin dans le local lors des opérations électorales n'avait rien d'irrégulier, mais était davantage susceptible d'influencer que le port d'un badge. De même, le fait que personne n'eût estimé utile de demander au témoin de quitter le local ou d'ôter son badge durant le scrutin et le fait qu'il était connu depuis longtemps dans l'entreprise comme figure de proue de son organisation syndicale, sont autant d'éléments amenant à refuser l'annulation des élections (Cour du Travail Gand, 04/09/2000).

### BULLETINS DE VOTE

Enfin, les bulletins de vote eux-mêmes ont souvent donné lieu à des contestations, et particulièrement la question de savoir s'ils étaient ou non valables et des conséquences qui en découlent. Généralement les cours et tribunaux semblent tenir compte des critères suivants pour décider de la validité ou de l'annulation des bulletins de vote (tels que résumé par le Tribunal du Travail de Bruxelles le 20/06/2008) :

- l'invalidation est évitée dans la mesure du possible parce qu'elle a pour conséquence qu'une voix librement et intentionnellement exprimée est refusée ;
- l'invalidation est nécessaire dans les cas où l'électeur en avait l'intention, ou lorsqu'il voulait rendre son bulletin identifiable ;
- lors de l'évaluation de la question de savoir s'il y a intention de rendre le bulletin identifiable, le cas est examiné en fonction du moyen de vote utilisé, de la couleur, de la forme, du nombre de votes émis de cette manière.

En vertu du principe du secret du vote, le bulletin doit être déclaré nul lorsque l'électeur peut être identifié par un tiers (Tribunal du Travail de

Bruges 23/06/2008). L'identification effective de l'électeur n'est pas déterminante, la simple possibilité suffit (Tribunal du Travail de Mons, 04/08/2004).

### LE MOINS CHER

Si le tribunal a le choix entre l'annulation du scrutin et l'annulation d'un ou plusieurs bulletins de vote, il doit opter pour la solution la moins coûteuse. Ce n'est que si l'annulation des élections et l'organisation d'un nouveau scrutin s'imposent comme étant la seule solution possible, qu'il peut se prononcer dans ce sens.

Le tribunal saisi se prononce dans les 67 jours qui suivent l'affichage du résultat du scrutin. Contrairement aux recours légaux précédents, cette décision peut donner lieu à un recours. Ce dernier doit être introduit dans les 15 jours.

Le jugement sera immédiatement porté à la connaissance de l'employeur, de chaque élu effectif ou suppléant, des organisations représentatives des travailleurs et des cadres et des services du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale chargé des organes de participation.

### EFFETS DE L'ANNULATION

En cas d'annulation des élections, la nouvelle procédure débute dans les trois mois suivant l'annulation définitive.

Remarquons que les personnes qui se sont portées candidates aux élections frappées de nullité, bénéficient de la même protection que les autres candidats. ■

Erik Massé  
Céline Tordoir

**Votez 1** **Votez CGSLB**  
**www.votez1.be**

Élections sociales 2016

Votre Liberté Votre Voix

AXA

# We communicate differently le Syndicat libéral 2.0

**L'équipe CGSLB d'AXA utilise à fond l'intranet pour communiquer avec le personnel. Même au restaurant d'entreprise (actuellement sur les sites de Marnix-Bruxelles et de Berchem-Anvers), de grands écrans diffusent la propagande des trois organisations, ainsi que celle du CEO .**



*Danielle Winters, Bruno Savastano, Jean-Louis Clette (et Eddy Van Oosthuijze) gèrent au quotidien la communauté CGSLB sur l'intranet d'AXA. L'espace doit vivre, proposer des nouveautés, rester attirant pour avoir une chance d'être consulté régulièrement par les membres du personnel.*

**P**ropagande au sens noble du terme évidemment. Le NWOW (New Way of Work), introduit chez AXA il y a deux ans déjà, impose la suppression du papier dans la circulation des informations. Quand la direction a proposé aux délégués CGSLB de disposer d'un espace sur l'intranet pour informer le personnel, ils étaient dubitatifs. Toujours curieux et ne refusant jamais par principe d'examiner l'utilité d'un changement, ils se sont intéressés aux possibilités offertes par l'outil au point de ne plus pouvoir s'en passer

## COMMUNIQUER PLUS LARGEMENT

Le titre de la page de garde résume la philosophie de l'équipe : we communicate differently. Sur la *CGSLB ACLVB AXA Community*, les membres du personnel des différents bâtiments peuvent découvrir, outre le règlement de travail et les CCT d'entreprise et de secteur, les noms et photos des 35 délégués, les prises de position de l'équipe, l'état d'avancement d'un dossier syndical dans l'entreprise ou le secteur et l'actualité socio-économique.

L'espace ne remplace pas le Blue News qui est envoyé aux affiliés en priorité, les tracts que l'on dépose à la cafétéria ou les passages dans les bureaux, il sert de source de référence toujours disponible en cas de besoin.

« Il y a deux écueils à éviter » met en garde l'équipe CGSLB. « D'abord vouloir placer trop d'informations que les collègues n'auraient de toute façon pas le temps de consulter. Ensuite, publier n'importe quelle rumeur sans

*se soucier des répercussions qu'elle pourrait avoir. »* Le CEO d'AXA n'est pas le dernier à consulter leurs pages ni à réagir aux publications de notre équipe. Lui-même envoie des

messages vidéo à tout le personnel. Dans le restaurant d'entreprise, de grands écrans relaient ses communications ainsi que celles des trois syndicats.

## VERS LES ÉLECTIONS

Début avril on n'y trouvait pas encore de propagande pour les élections sociales.

« Nous sommes dans la dernière phase d'implémentation du nouveau système de rémunération pour les employés » expliquent les délégués CGSLB. « L'attention des collègues est plutôt focalisée là-dessus, ainsi que sur la nouvelle classification des fonctions. »

L'équipe CGSLB d'AXA envisage l'avenir sereinement, fière du bilan de son action. Elle a accompagné l'installation du NWOW et du New Reward en tenant compte des aspirations du personnel, sans refuser la négociation et en amenant des solutions réalistes.



*Les candidats CGSLB constituent une belle équipe où chacun peut exprimer ses qualités. Ils ne sont pas toujours d'accord sur tout. Ils en discutent. Une fois que la décision est prise, ils vont tous dans la même direction.*

# Ils ont fait face

**Confrontés à la catastrophe, des femmes et des hommes ont fait face, sans se poser de question, par instinct, pour que le chaos n'ajoute pas à l'horreur de la situation.**

**A**u jour le jour, toutes et tous continueront à exercer leur métier avec conscience professionnelle. Ils montrent que notre société démocratique a besoin de services publics forts, d'institutions de soins de santé efficaces, d'entreprises dont le personnel est performant et en nombre suffisant pour éviter que la barbarie l'emporte sur notre civilisation. Comment en sommes-nous arrivés là ? Les policiers, le personnel des tribunaux, les pompiers, les enseignants préviennent depuis longtemps que les restrictions budgétaires compromettent la bonne exécution de leurs tâches. Rien n'y fait, la vis se resserre à chaque confection de budget.

## CATASTROPHE ANNONCÉE

Dans le secteur privé, la situation n'est guère plus confortable. Les bagagistes, les travailleurs des services de gardiennage, les pilotes, les hôtesses de l'air... bref tous ceux qui sont actifs sur l'aéroport le soulignent : tous sont soumis à une productivité qui devient insupportable. Dans les hôpitaux, le personnel soignant court dans tous les sens.

Puis survient l'impensable, des attentats sont commis. Le personnel de la STIB sait qu'il n'est pas à l'abri d'actes qui dépassent notre entendement. Ces actes ne sont pas pour autant insensés. Ceux qui les ont planifiés veulent que la Belgique modifie sa politique à l'extérieur et à l'intérieur de ses frontières.

## COÛTEUSE AUSTÉRITÉ

Sans enlever un atome de responsabilité aux auteurs des attentats, nous ne pouvons nous empêcher de penser que nous payons tous le prix fort pour les politiques d'austérité menées au niveau européen et en Belgique.

Moins de sous pour l'école, pour la police, pour les travailleurs sociaux, pour la justice... moins d'emplois décents pour faciliter l'intégration économique... les mesures d'économie vont nous coûter extrêmement cher au bout du compte.

Des vies humaines ont été perdues. Parmi les victimes survivantes beaucoup garderont des séquelles physiques et morales

invalidantes. Les travailleurs qui sont intervenus sur les lieux des attentats, même les plus aguerris, conserveront dans leur mémoire les images terribles de ces corps humains meurtris. « Rien à voir avec un accident de circulation » précise Geoffrey Bezin, infirmier au quartier opératoire de l'hôpital Erasme. « C'est de la chirurgie de guerre que nous avons pratiquée. »

## LIBERTÉS INDIVIDUELLES

Bien sûr, elles vont s'effacer, parce que nous sommes forts. Le défi à relever par notre société démocratique est maintenant de concilier le renforcement des mesures de contrôle avec le respect des libertés individuelles puis de retisser du lien social pour que des gens qui se sont exclus de notre société la réintègrent.

Les valeurs du syndicalisme libéral sont totalement incompatibles avec les motivations des terroristes. Liberté, solidarité, tolérance sont des mots creux pour eux. Même leur responsabilité ils refusent de l'assumer en sacrifiant leur vie. ■





# Le Pacte pour un enseignement d'excellence prend une mauvaise tournure

Plus de 17 000 enseignants de la Fédération Wallonie-Bruxelles ont envoyé une carte postale à Rudy Demotte et Charles Michel pour exprimer leurs inquiétudes au sujet de leur statut et de leurs conditions de travail. Une délégation des trois syndicats est venue les porter sur place au Ministre-Président Demotte le 21 mars.

Lancé il y a un peu plus d'un an par la ministre de l'Éducation, Joëlle Milquet, ce vaste processus réflexif vise à dégager différentes pistes pour améliorer les performances -aujourd'hui très moyennes- de l'enseignement francophone belge. Plusieurs pistes sont évoquées, notamment un allongement du temps scolaire des élèves, ce qui ne va pas sans susciter quelques craintes dans le corps enseignant qui redoute une dégradation de ses conditions de travail, une atteinte à son statut, voire un alourdissement de la charge horaire.

Comme l'a souligné Joëlle Milquet, la situation budgétaire de la Fédération Wallonie-Bruxelles n'offre pas de moyens supplémentaires pour financer le Pacte. La crainte est donc que les enseignants soient la variable d'ajustement.

Marc Mansis, Secrétaire général de l'APPEL, observe que les conditions de travail des personnels de l'enseignement subissent une réelle dégradation et refuse que le Pacte serve de prétexte pour faire bouger les lignes au détriment des acteurs de base. « S'il est important pour l'APPEL-CGSLB de participer au processus du Pacte, la plus grande vigilance s'impose, nous ne nous laisserons pas instrumentaliser ! Le SLFP est évidemment sur la même longueur d'ondes. »

## VACANCES PLUS COURTES

Les syndicats craignent notamment un raccourcissement de leur vacances au profit des programmes de formation continue, l'obligation pour eux de devoir être présents physiquement 38 heures par semaine à l'école pour assurer notamment de la remédiation, des réunions pédagogiques, etc., ce qui empièterait sur le temps aujourd'hui prévu à la préparation de leurs cours et les corrections. Tant les organisations syndicales que le cabinet Demotte ont souligné le climat 'serein et constructif' de la rencontre.

Pour le ministre-président, le Pacte ne servira pas à faire des économies aux dépens des enseignants.



Pascal Chardome (CGSP), Masanka Tshimanga (SLFP), Joan Lismont (SEL/SETCA), Marc Mansis (APPEL-CGSLB), Christiane Cornet (CGSP), Vincent Petit (SLFP) et Eugène Ernst (CSC) ont directement apporté les cartes postales envoyées par les enseignants à Rudy Demotte.

Il s'est par ailleurs engagé devant les syndicats à rester attentif au 'respect des équilibres entre les différents acteurs de l'enseignement' au sein du Pacte.

Outre les réformes inspirées par le Pacte, les profs sont aussi à cran en raison de la réforme (fédérale) des régimes de pensions qui les contraindra à devoir rallonger leurs carrières de plusieurs années.

Les syndicats ont d'ailleurs rencontré le ministre fédéral des Pensions, Daniel Bacquelaine, le mercredi 13 avril pour lui faire part de leurs doléances en la matière. Plusieurs milliers de cartes postales signées ces dernières semaines par des enseignants de Bruxelles et de Wallonie mécontents des effets de la réforme lui ont été remises.

## AVANTAGES

# Primes syndicales : tout ou partie de votre cotisation peut vous être remboursée

**D**ans de nombreux secteurs d'activité, les travailleurs syndiqués ont droit à une prime syndicale, une prime d'entreprise et une prime de sécurité d'existence. Ajoutez à toutes ces primes les services offerts par la CGSLB et vous aurez tout compris : votre affiliation au Syndicat libéral est un excellent investissement !

« Près de 150 secteurs versent une prime syndicale aux travailleurs », précise Martine Kellens, à la tête du service sécurité d'existence et primes syndicales de la CGSLB. Le montant et les conditions sont négociés entre les responsables sectoriels des différentes organisations syndicales et les employeurs au sein des commissions paritaires respectives. Certains secteurs octroient également des primes de sécurité d'existence, une intervention du fonds sectoriel en plus de l'allocation pour RCC, chômage, assurance maladie, accident du travail... En plus, pas loin de 200 entreprises prévoient une prime d'entreprise.

En octroyant ce genre de prime dans leur secteur et/ou leur entreprise, les employeurs

ainsi que leurs fédérations reconnaissent la concertation sociale et le rôle primordial des syndicats. Il s'agit d'une intervention spécifique pour les travailleurs affiliés à une organisation syndicale et qui paient donc des cotisations. Lorsqu'une convention collective de travail (CCT) est conclue dans un secteur ou une entreprise, tous les travailleurs bénéficient des dispositions de cette CCT, pas uniquement ceux affiliés à un syndicat.

### LA CGSLB PAIE VITE

Avez-vous bientôt droit à une prime syndicale ? Quel en est le montant ? Pour ces questions, consultez le site internet de la CGSLB, rubrique secteurs. Par ailleurs, les militants et délégués de la CGSLB sont informés via nos flashs info électroniques.

Déposez le formulaire de demande que vous avez reçu de votre employeur complété et signé dans votre secrétariat CGSLB. Martine Kellens : « Dès que nous recevons votre formulaire, nous vérifions si toutes les conditions sont remplies (emploi, affiliation...) et nous versons ensuite le montant de la prime

sur votre compte bancaire. Nous ne perdons pas de temps, toutes les primes qui peuvent être payées aujourd'hui le seront. Les affiliés de la CGSLB ont droit à un service de qualité, nous y sommes très attentifs ! ».

### Attention

Pour un paiement correct, nous devons disposer de renseignements exacts et vous devez fournir les attestations nécessaires. Contrôlez toujours vos données personnelles dans le courrier que vous recevez de la CGSLB vers la fin de l'année et communiquez immédiatement tout changement en termes d'emploi ou de domicile à votre secrétariat !

De nombreux secteurs sont passés à l'électronique, ce qui améliore l'efficacité. Pour certaines primes, nos collaborateurs n'ont plus qu'à scanner un code barre, c'est plus sûr et tellement facile !



**Commandez dès maintenant vos tickets d'entrée à prix avantageux pour Plopsaland et profitez d'une journée inoubliable !**

**N'attendez plus !**

**Plopsaland De Panne**  
Tarif normal (pers. à partir d'1 mètre) : € 35,50  
Tarif pour les détenteurs de la WINCARD : € 25

Surfez sur [www.countdown.be](http://www.countdown.be) pour retrouver tous les tarifs préférentiels réservés aux détenteurs de la WINCARD dans les parcs Plopsa

**Comment commander vos tickets ?**  
Rendez-vous sur <http://www.cgslb.be/fr/cgslb-wincard> et cliquez sur le bouton réservé aux nouvelles réductions. Sélectionnez l'offre Plopsa et ensuite votre parc. Cliquez sur le bouton 'B2B-tickets'. Entrez le code promotionnel MAYA31LAND. Réservez vos tickets et profitez de la magie!

## Peut-on rire de tout ? À la CGSLB, on ose !



À l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, la Ré-

gionale bruxelloise de la CGSLB a organisé le vendredi 18 mars « Rire contre le racisme ». Un spectacle unique, ludique et critique sur toutes les facettes de la diversité, en présence de la comédienne Samia Orosemane et du poète Jeekast. Faire tomber le tabou du racisme en utilisant l'humour... c'est possible !

Ensemble avec les délégués, nous avons voulu donner un signal fort : le racisme et les autres formes de discriminations ne sont pas tolérés !

« L'égalité dans toute sa diversité », voilà le principe que nous voulons mettre en avant. Ce fut une soirée mémorable, à refaire !

Vivre et travailler ensemble dans une société sans racisme ?

Avec du bon sens, du respect mutuel, de la tolérance... RACISM GAME OVER ! ■

## Visite de CE+T Power

Le 23 février 2016, dans le cadre des journées de formation décentralisée ouvertes à tous ses affiliés, la CGSLB Liège a organisé une visite d'entreprise. Rien de plus intéressant que de découvrir le potentiel de notre pays et la manière de fonctionner de chaque entreprise.

Dans ce cadre, des affiliés accompagnés du personnel de l'action syndicale se sont vu ouvrir les portes de CE+T Power.

C'est une entreprise liégeoise de pointe et

l'un des précurseurs dans la production d'onduleurs, redresseurs et ups.

Ils sont d'ailleurs tellement performants dans leur domaine qu'ils ont gagné le concours de Google 'the little box challenge' alors qu'ils étaient en concurrence avec 2000 compétiteurs (universités, industriels, privés...) de tous les recoins du monde."

L'objectif consistait à concevoir un onduleur, appareil permettant de transformer le courant continu en courant alternatif, le plus efficace



Photo : Jacques Lamy

et le plus petit possible. Récompense à la clé : un million de dollars et une visibilité internationale. ■

Flore Lange

## « Racism, Game Over » Sensibilisation à la discrimination



À l'occasion de la journée internationale contre le racisme, la CGSLB a lancé, avec les régionales bruxelloises des deux autres syndicats, une action de sensibilisation au racisme dans les entreprises de la capitale. En pleine cam-

pagne des élections sociales, nous avons uni nos forces pour défendre le mot d'ordre : « RACISM, GAME OVER » !

Le 21 mars, la CGSLB, la CSC et la FGTB

ont effectué un tour des principales entreprises bruxelloises avec un bus intersyndical. L'objectif de ces visites était de faire prendre conscience aux délégués et aux travailleurs de l'importance de continuer à lutter contre le racisme sur les lieux de travail. Cette campagne de sensibilisation incite les délégués à réagir en front commun contre toutes les formes de discrimination et d'injustices.

« Racism, Game Over » a été développée par et pour les représentants syndicaux. L'action symbolique du 21 mars n'était qu'un début. Nous continuerons à unir nos énergies syndicales pour bannir le racisme sur les lieux de travail et encourager la diversité dans la société en général. ■



# Les délégués experts présentent leur travail de fin d'études

Ambiance d'examen début avril dans les couloirs de la Régionale wallonne. Les participants à la formation experts sont arrivés au bout de leur cycle de trois ans. Ils doivent remettre un travail de réflexion sur un thème qu'ils ont choisi parmi les matières qui ressortissent aux compétences des syndicats et venir le présenter devant un jury.

L'exercice est périlleux, car tous ne sont pas des intellectuels rompus aux exercices académiques. En revanche chacun d'entre eux sait par expérience syndicale parfaitement analyser un dossier et défendre ses idées.

Premier à passer sur le gril le 7 avril, Christian Godelet, délégué à la Base de Villers le Bouillet. Fort de dix années de mandat, il s'est demandé si les organes de concertation en Belgique peuvent constituer une source d'enrichissement personnel pour un représentant des travailleurs, enrichissement intellectuel, s'entend. Il s'interroge sur la pertinence de sa mission syndicale face à l'individualisation des relations de travail. Comment renouer avec la solidarité ? Au bout du cycle il se pose encore plus de questions, car les matières traitées, dont le droit du travail, sont fort complexes et il en est fort content. Christian Godelet espère que les relations fortes qui se sont tissées entre les participants se maintiendront maintenant que ce cycle est terminé.

## RÉSEAUX SOCIAUX



Laurent Sion

Laurent Sion délégué chez N-Allo avait choisi de traiter de la bonne utilisation des réseaux

sociaux dans le travail syndical. L'échange d'informations est primordial avec tous les travailleurs même quand ils ne sont pas sur le lieu de travail. Tout le problème est de définir quoi communiquer, quand et à qui ? Facebook s'est révélé être le médium le plus approprié à condition de prendre quelques précautions. Laurent a insisté sur l'importance de créer des groupes publics, fermés et secrets pour publier des informations spécifiques qui ne vont pas se retourner contre les délégués. « Les sujets abordés au CE et les réactions qu'ils suscitent sont ainsi cantonnés au groupe secret auxquels seuls nos affiliés de l'entreprise ont accès ».

Gérer une page (et même plusieurs puisque l'équipe CGSLB de N-Allo a notamment créé une page éphémère spéciale élections sociales 2016) demande du temps pour la faire vivre. « Moins de temps que s'il fallait imprimer et distribuer des tracts papier » relativise Laurent qui rêve maintenant de créer un groupe à l'échelle d'Engie.

## TTIP

Dans la foulée du colloque organisé par la Régionale wallonne, Felipe Valejo, délégué chez GSK, s'est penché sur le Partenariat transatlan-



Felipe Valejo

tique de commerce et d'investissement (TTIP). « J'ai éprouvé beaucoup de difficultés à dénicher des informations objectives sur ce sujet fort controversé. Je n'ai pas trouvé mon compte sur les dimensions sociales de cet accord de libre-échange. Mon opinion est que les aspects économiques l'ont de loin emporté sur toute autre considération, sociale bien sûr, mais aussi environnementale. »

## ALLER PLUS LOIN



Christian Godelet

Christian Bougard, Secrétaire régional wallon adjoint a porté la formation expert sur les fonds baptismaux. « Nous voulions aller plus loin en donnant la chance à des délégués d'acquiescer des connaissances plus pointues dans des domaines très variés, de l'économie politique à la communication en passant par la connaissance de soi-même et divers aspects du droit social. » Leurs connaissances, ils pourront les appliquer dans l'entreprise dans leur mission syndicale, mais aussi dans leur vie privée, dans leur carrière professionnelle, et enfin nous comptons bien mettre leurs acquis et leur expérience à profit au sein de la CGSLB, dans nos autres formations. ■

# Une directive détachement révisée pour lutter contre le dumping social ?

**Le 8 mars dernier, Marianne Thyssen, Commissaire européenne en charge de l'Emploi et des Affaires sociales, a présenté les deux grandes initiatives de la Commission européenne en matière sociale pour 2016 (voire au-delà) : une révision de la directive détachement et un pilier européen de droits sociaux.**

**A**doptée en 1996, la directive détachement est l'instrument privilégié de ceux qui pratiquent, légalement ou illégalement, le dumping social. Face à l'explosion du nombre de détachements durant les dernières années, aux abus et aux pertes d'emploi, la Commission s'est décidée à réagir et a proposé de revoir l'instrument.

## PAS ASSEZ LOIN

Toutefois, malgré les nouveautés proposées – meilleure définition du salaire, détachement limité à 24 mois, mêmes conditions de travail pour les travailleurs intérimaires détachés que pour les intérimaires locaux – cette révision ne va pas assez loin.

Dans de nombreux cas et dans la majorité des pays de l'Union, les travailleurs détachés ne seront toujours pas couverts par les mêmes conventions collectives que les locaux et ne pourront pas être représentés par leurs syndicats dans les négociations collectives.

De nombreux problèmes relatifs à la mise en œuvre n'ont pas non plus été abordés, car la directive d'exécution de 2014 n'a pas encore été transposée dans tous les États membres.

## PRESSIION SYNDICALE

Nous allons maintenant commencer notre travail de pression auprès du Parlement et du Conseil pour que cette révision tienne vraiment sa promesse d'accorder, pour un même travail, un salaire et des conditions de travail égales, et d'ainsi mettre fin au dumping social. Le pilier européen de droits sociaux, une correction sociale nécessaire.

Renforcer la dimension sociale de la zone euro est un grand chantier, et cette Commission a promis qu'elle voulait rendre à l'Europe son « triple A » en matière sociale. Elle a lancé une grande consultation jusque fin 2017 sur la création d'un pilier de droits sociaux.

Il s'agirait de droits en matière de conditions de travail, de salaire minimum, d'égalité

homme/femme, de pensions, d'allocations de chômage... sur lesquels la Commission s'appuierait pour évaluer les performances des États membres et proposer des réformes pour renforcer la convergence sociale de la zone euro.

## OBJECTIFS SOCIAUX

Nous regrettons que ce pilier ne s'applique qu'aux 19 membres de la zone euro et pas aux 28 de l'UE. En plus de la zone euro, c'est l'ensemble du marché unique qui a un besoin urgent de rééquilibrage social.

Le pilier manque également d'ambition, notamment en matière de dialogue social et de négociation collective, et les leitmotivs de la Commission comme flexicurité, compétitivité et rigueur budgétaire prennent toujours le dessus sur les objectifs sociaux du pilier.

C'est pour remédier à toutes ces lacunes que nous allons proposer des alternatives ambitieuses tout au long de la consultation. ■

## L'accord UE-Turquie passe à côté de l'essentiel

**L**e 18 mars dernier, les 28 États membres de l'Union européenne se sont accordés avec le premier ministre turc afin de contenir les flux de réfugiés. Concrètement, toute personne qui tentera de franchir illégalement la frontière gréco-turque sera renvoyée en Turquie. L'Union européenne acceptera ensuite un réfugié syrien contre chaque ressortissant syrien refoulé à cette frontière.

En échange, l'UE s'engage à verser plus de 6 milliards d'euros d'aide, à libéraliser dès

juin le régime des visas pour les citoyens turcs et à rouvrir deux chapitres du processus d'adhésion de la Turquie à l'UE.

En plus du fait que ces refoulements collectifs de réfugiés sont illégaux et que l'accord ne fera que déplacer les flux, il semble que la question, pourtant primordiale, de la politique commune d'intégration, n'ait même pas été abordée par les leaders européens. ■



Jean-Claude Juncker (Président de la Commission), Ahmet Davutoglu (Premier ministre turc), Donald Tusk (président du Conseil européen), Mark Rutte (Premier ministre des Pays-Bas, présidence tournante du Conseil de l'UE)

# Négocier et former

**Le 1er mai, l'Unité d'Action syndicale du Burkina Faso déposera son cahier de doléances auprès des autorités gouvernementales. Il comporte deux revendications capitales pour les travailleurs de l'informel, un pas supplémentaire vers leur reconnaissance comme travailleurs réguliers.**



**T**raditionnellement, la remise au 1er mai du cahier de doléances lance une négociation interprofessionnelle avec les autorités compétentes. Grâce à l'appui de notre programme de partenariat avec la Confédération syndicale burkinabé (CSB), les responsables syndicaux dans les régions ont été formés à recueillir et traduire les différentes revendications de la base. C'est une plus-value pour l'ensemble du dialogue social au Burkina Faso où la majorité des travailleurs sont occupés dans l'économie informelle et où les cadres de dialogue sont encore embryonnaires. L'agenda national commence à prendre cette réalité en compte, mais elle est loin d'être une

pratique en région. Il faut donc préparer les responsables syndicaux à aller sur le terrain pour rester au plus près d'une réalité difficile.

L'action syndicale nationale de la CSB a permis une concertation entre centrales et confédérations et des résultats ont été obtenus : baisse du taux d'intérêt et assouplissement des conditions de prêts accordés aux travailleurs de l'informel pour lancer leurs activités, visite annuelle gratuite pour les travailleurs de l'informel et mise en place d'une structure spécifique au sein du ministère de l'Emploi. Cette année encore la plateforme revendicative nationale a fait le bilan avec la par-

ticipation des responsables syndicaux de l'informel. Deux constats ont été faits au cours de cette réunion.

Premièrement, le dialogue social doit être une réalité dans les régions. La décentralisation progressive des autorités le met en avant et beaucoup de décisions socio-économiques sont prises au niveau régional. Sans remettre en question la solidarité de tous les travailleurs au niveau national, il faut pouvoir imposer des plateformes revendicatives régionales face aux autorités locales. Deuxièmement, afin d'assurer une transition d'une économie basée sur l'informalité des relations de travail vers une économie dite formelle, il est capital d'avoir une main-d'œuvre mieux formée.

La réunion de la plateforme nationale a permis de faire le bilan des acquis pour mettre alors à l'agenda les revendications suivantes :

- instaurer un cadre institutionnel de dialogue social dans les régions au même titre qu'au plan national ;
- reverser la totalité du montant de la taxe patronale pour l'apprentissage perçue au niveau des entreprises dans le fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage pour la formation des travailleurs de l'informel. La somme reversée par le gouvernement ne représentent actuellement que 10 % de ce qu'il reçoit.

La plateforme intersyndicale est convaincue que la satisfaction de ces deux doléances fera progresser les travailleurs de l'économie informelle vers un travail décent. ■



# L'économie bleue, ça vous parle ?



**L'économie bleue n'a rien à voir avec cette gestion à court terme qui a longtemps saigné la planète et les humains en ponctionnant les ressources sans considération pour les générations futures.**



Le marc de café peut servir de terreau à la culture des pleurottes

## SUCCÈS DANS LES PED

Les idées de Pauli séduisent principalement les pays en voie de développement. Ces vingt dernières années, le Belge a exécuté 187 projets innovants (dont 90 % dans les pays en développement) parmi lesquels la création d'un système de climatisation inspiré des termitières, l'utilisation de fils de soie aussi solides que du titane, ou la fabrication de perles à base de balles de riz. « Chez nous, il est toujours question d'études de faisabilité et de business models, on parle, on parle... Mais dans le Sud, on agit ! Si, au Zimbabwe, nous expliquons à la population qu'il est possible de cultiver des champignons à l'aide de marc de café, au bout d'un mois, elle s'est mise à l'ouvrage ! » Même le regard sur l'étude scientifique diffère. ■

Charline Wandji

## En savoir plus :

[www.gunterpauli.com](http://www.gunterpauli.com)

[www.zeri.org](http://www.zeri.org)

Article: Poser les jalons d'une économie durable/Chris Simoens/Dimension 3,01 (01-02/2014)

Ce n'est pas non plus l'économie verte qui, même si elle est pleine de promesses, se déploie bien trop souvent au détriment de l'environnement, pour satisfaire les besoins d'une population aux dépens d'une autre. L'économie bleue est un concept que l'on doit à l'entrepreneur belge Gunter Pauli. Dans cette économie-là, la plus-value est créée à l'aide des seules ressources locales.

## CRÉER UNE PLUS-VALUE

Dans notre système économique, tout est mis en œuvre pour réduire les coûts de production, par le biais de standardisation et d'économie d'échelles, mais aussi en cherchant les pays où la production coûte moins cher. On n'investit plus dans les personnes, ni dans l'emploi local. Obnubilé par la réduction des coûts, on ne laisse que très peu de place à la créativité. Au contraire, dans l'économie bleue, la plus-value naît des ressources locales. Vous croulez sous le marc de café ? Utilisez-le comme fertilisant pour cultiver des champignons ou comme désodorisant pour vos textiles. Des débris de pierres issus de

vos mines ? Faites-en du papier. Des algues à profusion ? Extrayez-en les fibres et servez-vous des résidus pour nourrir le bétail et la volaille. L'innovation consistant à produire des champignons à partir de déchets de café a déjà créé 15 000 emplois dans le monde (avec un potentiel de création d'emplois estimé à 50 millions).

## QUELS SONT LES VRAIS BESOINS ?

L'économie bleue se préoccupe uniquement des besoins fondamentaux, à savoir une alimentation saine, l'eau, le logement, les soins de santé, l'énergie. Tant que ces besoins pour l'ensemble de la population mondiale n'ont pas été satisfaits, l'économie doit continuer à croître. Il convient alors de se poser la question sur la nature de nos vrais besoins. Le petit Royaume du Bhoutan est très inspirant à ce niveau. Il s'est interrogé sur ce qui faisait le bonheur d'une communauté et connaît désormais ses vrais besoins qui ne sont autres que le développement économique équilibré, la conservation et la promotion de sa culture, la protection de son environnement et la bonne gouvernance.

## ZÉRO ÉMISSIONS

Gunter Pauli est un ancien dirigeant de la marque de détergents biodégradables Ecover. Il a quitté l'entreprise quand il s'est rendu compte que l'huile de palme utilisée pour fabriquer ses produits entraînait la destruction de la forêt tropicale indonésienne. Depuis, il plaide pour une économie bleue. Il a créé la fondation ZERI (Zero Emissions Research and Initiative), consacrée à l'étude de solutions innovantes. Son livre sur le concept de l'économie bleue (L'Économie bleue, Caillade, 2011), a été traduit en 38 langues.

# Fiche fiscale

**En tant que chômeur vous pouvez, sur votre déclaration de revenus, déduire de vos allocations de chômage les cotisations syndicales que vous avez payées durant cette période.**

Si vous avez bénéficié d'allocations de chômage en 2015 payées par le biais de la CGSLB, vous recevrez une fiche fiscale.

Au verso de cette fiche, vous trouverez une attestation fiscale qui reprend le montant des cotisations que vous avez versées en 2015 durant les périodes de chômage.

## EXEMPLE

1. Vous avez payé toute l'année 2015 des cotisations comme ouvrier (12 x 15,70 euros = 188,40 euros)

Durant les mois de mars, avril et mai, vous étiez en chômage complet. L'attestation fiscale mentionnera 47,10 euros (3 mois x 15,70 euros).

2. En 2015, vous avez payé 123,60 euros de cotisations (12 x la cotisation pour chômeurs de 10,30 euros)

Vous étiez en chômage complet durant toute l'année. Votre attestation fiscale mentionnera 123,60 euros (12 mois x 10,30 euros).

Vous pouvez déduire le montant signalé sur l'attestation fiscale du total des allocations reprises sur la fiche fiscale au Cadre IV, rubrique B (allocations de chômage), code 1260/2260.

## EXEMPLE

Selon votre fiche fiscale, vous avez reçu 3000 euros d'allocations de chômage en 2015.

Suivant l'attestation fiscale, vous pouvez déduire 47,10 euros au titre de cotisations syndicales.

Sur votre déclaration de revenus, vous indiquez 2952,90 euros (3000 euros – 47,10 euros).

## VOUS POUVEZ CONSULTER VOTRE FICHE FISCALE VIA « MON DOSSIER CHÔMAGE »

### Comment ?

Muni de votre carte d'identité électronique et de votre lecteur, naviguez sur le portail de la CGSLB ([www.cgslb.be](http://www.cgslb.be)). Dans la rubrique « Comment pouvons-nous vous aider ? », vous trouverez le lien vers « Mon dossier chômage », qui vous dirige vers l'écran « Accéder au module mon dossier chômage ». Suivez les indications qui apparaissent à l'écran et vous arriverez automatiquement à votre dossier personnel. ■

# Jours fériés rémunérés

**1er mai, 5 mai, 16 mai...les jours fériés rémunérés du mois de mai approchent. Les chômeurs aussi y ont droit. Mais...**

**L'**ancien employeur paie-t-il la rémunération ou le chômeur reçoit-il des allocations de chômage ? Ce détail a son importance, puisque l'allocation de chômage est nettement moins élevée que la rémunération.

## CHÔMAGE COMPLET

Même si vous ne travaillez plus, il se peut que votre ancien employeur soit obligé, sous certaines conditions, de vous verser la rémunération pour certains jours fériés. Si l'employeur ne doit pas indemniser les jours fériés et que vous êtes en chômage, vous recevrez (si vous répondez à toutes les conditions) une allocation de chômage pour ce jour.

Le nombre de jours fériés indemnisés par l'ancien employeur dépend de votre ancienneté dans l'entreprise. Par contre, la nature du contrat de travail n'a aucun impact. Peu importe qu'il s'agisse d'un contrat à durée déterminée ou in-

Moins de 15 jours d'occupation ininterrompue	aucune obligation ne repose sur l'employeur en ce qui concerne la rémunération des jours fériés situés après l'occupation ► les jours fériés sont payés par le chômage
Au moins 15 jours et max. 1 mois d'occupation sans interruption	l'employeur a l'obligation de verser le salaire pour maximum 1 jour férié tombant dans les 14 jours qui suivent la fin de l'occupation
Au moins 1 mois d'occupation sans interruption	l'employeur devra payer la rémunération pour tous les jours fériés survenant dans les 30 jours qui suivent la fin de la période d'occupation

déterminée, d'un contrat de remplacement, etc. Votre ancien employeur n'est pas obligé de vous payer ces jours fériés rémunérés si vous avez commencé à travailler pour un autre employeur.

## CHÔMAGE TEMPORAIRE

Il incombe à l'employeur de payer la rémunération pour le jour férié (ou de remplacement) qui coïncide avec un jour de chômage temporaire pour motif économique, incident technique ou pour intempéries. L'employeur verse en principe

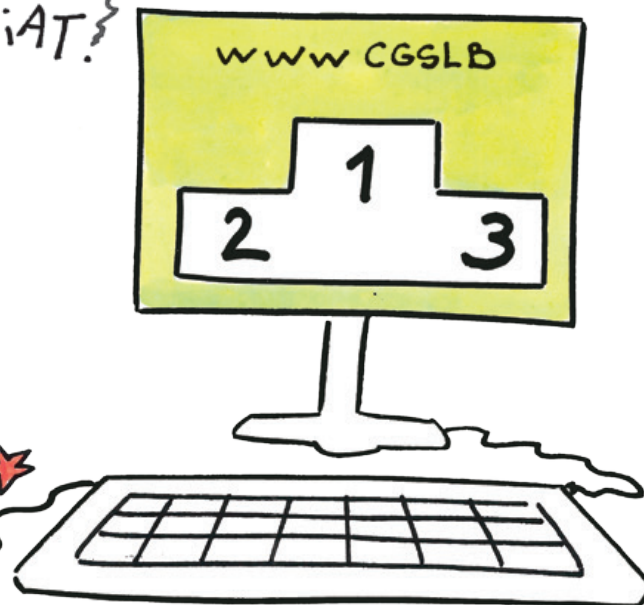
la rémunération brute intégrale pour le jour férié. Par dérogation à ce principe général, une réduction de cotisations sociales peut être accordée pour certains jours fériés (en fonction du nombre de jours de chômage temporaire durant l'année civile concernée). L'employeur doit, le cas échéant, uniquement payer la rémunération imposable (brut – retenue de cotisations sociales personnelles du travailleur). ■

Kim De Schampheleire

# Utilisez-vous déjà la carte de contrôle électronique ?

Plus de 4 000 chômeurs complets affiliés à la CGSLB ont opté pour la carte de contrôle électronique. Elle ne présente que des avantages !

- 1 PAIEMENT PLUS RAPIDE ?
- 2 NE PLUS VENIR AU SECRETARIAT ?
- 3 ECONOMIE DE TIMBRES ?



## DE QUOI S'AGIT-IL ?

Un chômeur complet doit compléter sa carte de contrôle chaque mois et la remettre à la CGSLB pour que nous puissions lui payer ses allocations.

Comble de la modernité triomphante, il est dorénavant possible de la remplir avec un ordinateur, un téléphone intelligent ou une tablette.

Il suffit d'indiquer les jours de travail, de maladie, de vacances... et à la fin du mois de l'envoyer, à la CGSLB d'un seul clic !

Tout ceci se fait dans l'espace sécurisé de la sécurité sociale.

Surfez sur [www.cgsלב.be](http://www.cgsלב.be), via l'onglet chômage.

Cliquez ensuite sur « carte de contrôle électronique ». Vous y trouverez une notice pour l'utilisation depuis un ordinateur, mais aussi pour smartphone ou tablette.

Vous êtes convaincu ?

Cliquez alors sur « Complétez ma carte de contrôle électronique ».

## AVANTAGES ?

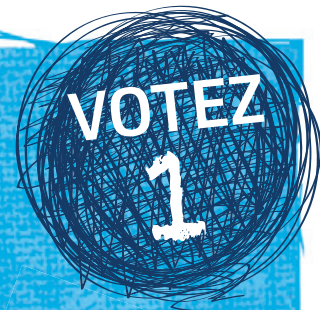
- Simplicité d'utilisation
- Plus besoin de vous rendre chaque mois à votre secrétariat CGSLB
- Économies de timbres
- Suppression du risque de perte de la carte
- Paiement accéléré de vos allocations
- Possibilité de consulter vos cartes confirmées dans « Mon dossier chômage »

Que des avantages ! Qu'attendez-vous pour passer à la carte de contrôle électronique ?

## INTÉRESSÉ ?

Passer par votre secrétariat CGSLB local où nos collaborateurs se feront un plaisir de vous donner toutes les explications nécessaires. ■





+ de liberté



+ de pouvoir  
d'achat.



Négocier librement les salaires, le Syndicat libéral est pour.  
Plus d'info sur [www.votez1.be](http://www.votez1.be)

Élections sociales 2016.

Votre Liberté Votre Voix

