



LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



Le gouvernement impose sa vision du jobs deal et des métiers en pénurie

Dans ce numéro :

Accélération de la dégressivité des allocations de chômage | Les idées du gouvernement pour pourvoir les métiers en pénurie | Le gouvernement doit revoir sa définition de la pénibilité du travail | Recommencer à étudier tout en conservant ses allocations de chômage

SOMMAIRE

Jobs deal 4

Le gouvernement impose sa version des mesures pour l'emploi, maniant le bâton (dégressivité des allocations de chômage) et la carotte notamment pour remplir les métiers en pénurie.

Pénibilité des métiers 6

Le débat est mal engagé entre un gouvernement obsédé par des objectifs budgétaires et les syndicats soucieux de la santé des travailleurs.

Contrats d'intérim successifs 8

Les partenaires sociaux ont signé un accord pour lutter contre le recours abusif aux contrats journaliers successifs. Ils se sont engagés à réduire leur nombre de 20 % en deux ans.

Accident du travail 10

Une blessure encourue pendant la pause de midi, la fête du personnel, le teambuilding peut-elle être qualifiée d'accident du travail ?

Grèves chez Ryanair 18

Syndicats nationaux et fédérations syndicales internationales arrivent enfin à coordonner leurs actions pour revendiquer de meilleures conditions de travail chez Ryanair.

Étudier au chômage 22

Un chômeur complet peut reprendre des études tout en continuant à percevoir ses allocations et en étant dispensé de quelques obligations réglementaires.



Métiers en pénurie

En augmentant sans cesse l'activation des chômeurs, la volonté du gouvernement est d'arriver à ce qu'ils acceptent n'importe quel emploi dans n'importe quelles conditions : mal payés, loin de leur domicile, avec des horaires pénibles, dans les liens d'un contrat précaire ...

De leur côté, les employeurs exigent de la part des candidats des compétences disproportionnées, s'exonérant de leur devoir de former les travailleurs en entreprise pour le rejeter sur l'école et les organismes de formation publics, voire sur les demandeurs d'emploi mêmes. Les raisons de la pénurie diffèrent selon le métier, parfois il s'agit d'un manque d'anticipation de notre société des futurs besoins. À la CGSLB, nous estimons que la formation en alternance constitue un élément de solution. École et entreprise unissent leurs efforts, l'une pour donner un enseignement qui forme l'esprit des jeunes, l'autre pour apprendre un métier et peut-être promettre un emploi. La formule doit être élargie à nombre de métiers mêmes plus intellectuels. Des formules de stimulation des demandeurs d'emploi peuvent les inciter à suivre des formations aux métiers en pénurie plus sûrement qu'une accélération de la dégressivité des allocations de chômage.

Photo page 1 : Les candidats boulangers manquent dans les 3 Régions du pays

LIBREMENT

NE PARAÎT PAS EN AOÛT

CGSLB Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles
tél. 02 509 16 00 e-mail 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

PRÉ-PRESSE ET IMPRESSION

Creative Plus Production & Corelio Printing

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

Sans concertation sociale

Il s'agit de tous les culots nos ministres fédéraux. Choisir « Doper l'emploi pour renforcer la sécurité sociale et le pouvoir d'achat » ! comme sous-titre de l'accord budgétaire estival, il fallait oser. À l'intérieur du document nous trouvons un autre vœu pieu : « le dialogue social est la meilleure voie pour concilier les besoins des entreprises et les attentes des salariés ».

Non seulement ce gouvernement a lamentablement échoué sur les trois premiers points, mais en plus il donne deux exemples de son mépris pour la concertation sociale.

Doper l'emploi : profitant de la conjoncture économique internationale, il ne fait pas mieux que les autres pays qui nous entourent. C'est la preuve que les réductions de cotisations patronales accordées sans exigences de création d'emplois ont bénéficié aux actionnaires plutôt qu'aux travailleurs dont les augmentations étaient réduites à pas grand-chose vu l'étroitesse de la marge salariale.

Renforcer la sécurité sociale : en baissant les cotisations ONSS patronales et en encourageant des systèmes comme les flexi-jobs, le gouvernement ne cesse de tarir les rentrées de la sécurité sociale, mettant son budget en difficulté.

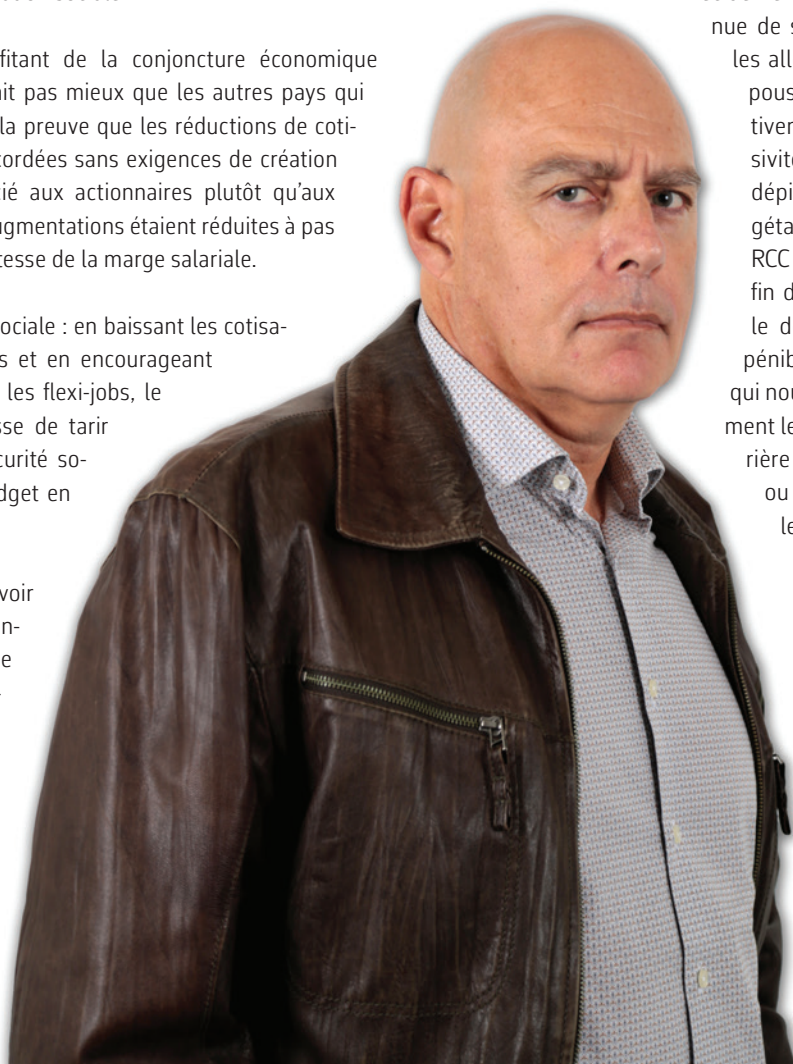
Renforcer le pouvoir d'achat : le saut d'index, la marge salariale étriquée et les augmentations de prix de produits aussi essentiels que l'électricité n'ont certainement pas contribué à améliorer la situation financière des allocataires sociaux et des salariés.

Quant au dialogue social, le gouvernement vient encore de montrer tout le mépris qu'il a pour les recommandations émises début juillet par le groupe des 10 au sujet des métiers en pénurie, ou du rôle des partenaires sociaux pour adoucir les fins de carrière. Je rappelle que l'accord social de 2014 prévoyait que les partenaires sociaux pouvaient négocier des âges inférieurs pour accéder au RCC dans le cadre des accords interprofessionnels. Or, dans l'accord estival, le gouvernement fédéral supprime cette possibilité.

Décidément, ce gouvernement fédéral continue de s'acharner contre les travailleurs et les allocataires sociaux. Sous prétexte de pousser les chômeurs à chercher plus activement un emploi, il accélère la dégressivité des allocations de chômage. En dépit de toute logique - autre que budgétaire - il augmente l'âge de départ en RCC et l'âge d'accès au crédit-temps de fin de carrière. En matière de pensions, le dossier éminemment sensible de la pénibilité des métiers prend une tournure qui nous déplaît profondément. Non seulement les efforts consentis pendant leur carrière professionnelle ne seront que pas ou peu compensés - certains travailleurs ne pourront partir que quelques semaines ou quelques mois plus tôt à la pension - mais en plus ils subiront une réduction du montant de ladite pension.

Sans aller jusqu'à pourrir la vie du gouvernement comme le promet une autre organisation syndicale, nous allons devoir ramener les ministres à la raison. Je vous donne rendez-vous le 2 octobre pour une grande mobilisation. ■

Mario Coppens
Président national



Budget 2019

Des promesses d'emploi contre des certitudes de sacrifices

Dans son accord de l'été sur le budget 2019, le gouvernement fédéral a, encore une fois, choisi de faire payer les travailleurs et les allocataires sociaux. Forcer les salariés à travailler plus longtemps et punir les chômeurs qui n'acceptent pas n'importe quel emploi restent les lignes maîtresses de la politique de ce gouvernement.

Tout en réaffirmant sa volonté de respecter la concertation sociale, le gouvernement fait exactement le contraire. Il outrepassa les recommandations du groupe des 10 en matière de métiers en pénurie et il leur enlève la faculté de prévoir un âge de départ en RCC inférieur à ce qui est inscrit dans la loi.

FIN DE CARRIÈRE PLUS PÉNIBLE

- L'âge d'accès aux emplois de fin de carrière passera de 55 ans à 60 ans à partir de 2019 (suppression de l'âge d'accès dérogatoire à partir de 55 ans).
- La condition de carrière dans la CCT n° 17 (prépension et maintenant RCC) passera de 40 ans à 41 ans, à partir du 1er janvier 2019.
- L'âge d'accès au RCC restructuration sera porté à 59 ans à partir du 1er janvier 2019 et à 60 ans à partir du 1er janvier 2020.

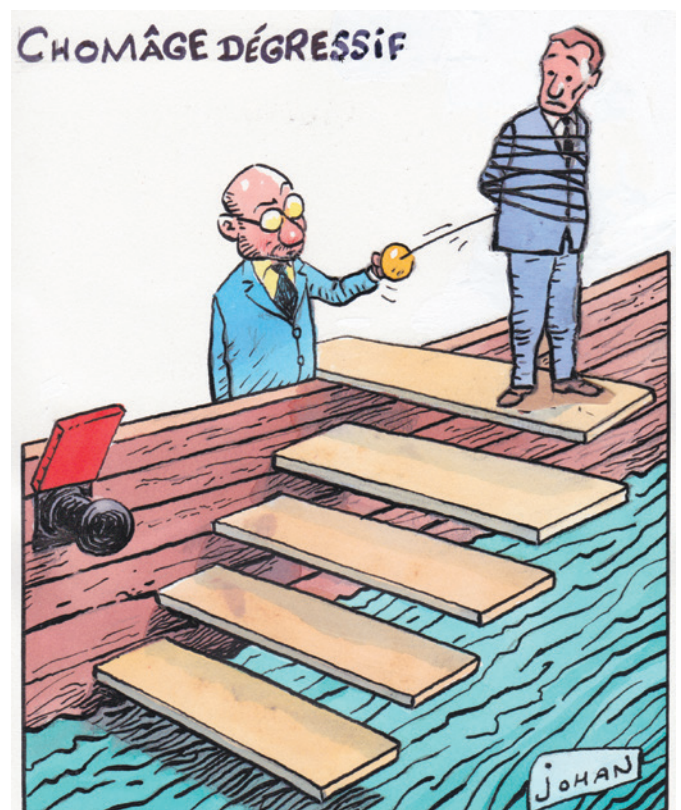
En maigre compensation de ces mesures d'allongement de la carrière, le gouvernement prévoit la création d'un droit individuel de demander un emploi de fin de carrière « doux » dans le cadre de la CCT n° 104 (mise en œuvre d'un plan pour les travailleurs âgés dans l'entreprise) si le travailleur appartient à un secteur qui n'a pas encore conclu une telle CCT. En clair le travailleur qui demande un allègement de son horaire de travail bénéficie d'un supplément exonéré de cotisations ONSS à charge de l'employeur à partir de 58 ans ou 60 ans.

DÉGRESSIVITÉ ACCÉLÉRÉE

Accélérer la dégressivité des allocations de chômage, voilà bien une posture purement idéologique de visée électoraliste à court terme. Rien ne permet d'affirmer que cela va inciter les chômeurs à trouver un emploi décent. Au contraire, plus les revenus sont faibles, plus il est difficile de supporter les frais liés à la recherche d'un emploi convenable (formation, connexion Internet, garde des enfants...). L'analyse des procédures régionales de suivi et de sanction démontre que la plupart des demandeurs d'emploi effectuent les efforts suffisants pour trouver du travail. Le problème ne se situe pas dans le manque de motivation, mais dans l'absence d'emplois décents.

Le gouvernement a pourtant décidé d'accélérer la dégressivité des allocations.

- Dans un premier temps, le travailleur privé d'emploi touchera des **allocations de chômage plus élevées durant les 6 premiers mois** (afin d'atténuer le choc après le licenciement entre le dernier salaire perçu et les allocations). Cela pourrait se faire par une hausse du plafond actuel de 2 619,09 euros et/ou des pourcentages actuels de 65 % et 60 %. Le montant de l'allocation restera inchangé du 7e au 12e mois de chômage.
- Dans un deuxième temps, les choses se gâtent. **À partir du 13e mois** de chômage, les demandeurs d'emploi devraient recevoir une **allocation inférieure à celle à laquelle ils ont droit actuellement**, sous le fallacieux prétexte de les encourager à trouver rapidement un emploi. Le montant de l'allocation forfaitaire reste inchangé.



• Pas de dégressivité pour une formation ou un stage dans un métier en pénurie ?

Le gouvernement veut examiner, en concertation avec les Régions, si la possibilité de maintenir le montant des allocations, et non de le réduire par la dégressivité, est également opportune pour les demandeurs d'emploi qui suivent une formation qualifiante ou un stage dans un métier en pénurie.

• Encourager des formations orientées vers le marché du travail.

Le gouvernement veut renforcer les efforts supplémentaires dans le cadre des formations orientées vers le marché du travail (spécialement pour les fonctions critiques) qui permettent aux demandeurs d'emploi de pourvoir les postes vacants et de les accepter.

• Le service d'intérêt général pour les demandeurs d'emploi de longue durée.

Conformément à l'accord de gouvernement, l'exécutif fédéral veut adapter l'arrêté chômage du 25 novembre 1991 en vue de permettre le service d'intérêt général pour les demandeurs d'emploi de longue durée.

MÉTIERS EN PÉNURIE

Sans se demander pourquoi certaines offres d'emploi ne sont pas bien remplies, le gouvernement a pondu une combinaison de mesures encore imprécises octroyant un rôle majeur aux Régions pour les appliquer.

- Immunisation fiscale fédérale forfaitaire pour les primes régionales relatives aux métiers en pénurie avec retour au travail.
- Relèvement du crédit-temps avec motif pour suivre une formation de 36 mois à 48 mois (seulement pour une formation dans un métier en pénurie).
- Prise en charge obligatoire de 3 600 € par l'employeur pour chaque personne en RCC qui entre en ligne de compte, car elle suit une formation dans un métier en pénurie.
- Le gouvernement examinera les possibilités de porter le régime fiscal favorable d'heures supplémentaires (dans la plupart des secteurs, ce chiffre s'élève maintenant à 130 heures) à 184 heures dans les secteurs qui sont fortement touchés par la problématique des métiers en pénurie.
- Dans leur politique d'activation, le FOREM, Actiris, l'ADG et le VDAB accorderont une attention particulière aux bénéficiaires du régime de chômage avec complément d'entreprise qui peuvent combler des métiers en pénurie.
- Non-Marchand : l'évaluation de l'affectation des moyens de fonctionnement du Maribel social sera menée d'ici le 1er novembre 2018.
- Évaluation et adaptation des clauses de formation et des clauses de non-concurrence afin d'encourager les formations à long terme.

RETOUR À L'EMPLOI APRÈS LICENCIEMENT

- Les travailleurs dont le contrat prend fin pour cas de force majeure pour raison médicale, mais qui ne sont pas totalement inaptes au marché du travail, auront désormais droit à une procédure de reclassement professionnel de 1 800 €.
- Désormais, les travailleurs qui ont été licenciés avec paiement d'une indemnité de rupture, devront s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès du Forem, d'Actiris ou du VDAB dans un délai d'un mois.
- Au maximum un tiers de l'indemnité de rupture devrait être inves-



Les raisons de la pénurie de main d'œuvre diffèrent selon le métier : pénibilité, temps de déplacement, horaires, salaires, manque de considération...

ti dans la formation ; le gouvernement examine quelles mesures parafiscales peuvent être prises pour y encourager les travailleurs. Quelque chose de similaire serait prévu pour les travailleurs qui suivent une formation pendant leur délai de préavis.

SÉCURITÉ SOCIALE

- Le droit aux prestations d'incapacité peut être ouvert aux personnes qui continuent à travailler après 65 ans, pour un maximum de 6 mois (maintenant : pour un maximum de 2 mois).
- Relèvement des montants qui permettent à un pensionné ou un travailleur en incapacité de travail d'augmenter ses revenus tout en bénéficiant de réductions d'impôts.
- Encouragement à l'engagement de jeunes travailleurs (18 à 21 ans) via une réduction du coût de travail au profit de l'employeur. Le salaire net des travailleurs n'étant aucunement affecté.
- L'enveloppe bien-être de la sécurité sociale sera accordée à 100 % en 2019 et 2020.

CONCERTATION SOCIALE

Le gouvernement fédéral ouvre toute une série de débats.

- Le premier est éminemment polémique puisqu'il s'agit d'examiner si l'on pourrait réformer les barèmes liés à l'ancienneté (qui remplaçaient les barèmes liés à l'âge) pour évoluer vers des salaires liés aux compétences et à la productivité.
- À l'avenir, des secteurs et des entreprises pourront conclure des CCT contenant des mesures pour favoriser certains groupes à risque sur le marché du travail.
- Les commissions paritaires seront invitées à établir une liste des « fonctions critiques et métiers en pénurie » existants au sein de leur champ de compétences et également une liste des fonctions menacées par la digitalisation. Dans la mesure du possible, il devrait y avoir une coopération avec les Fonds de Sécurité d'Existence (FSE) pour y remédier.
- Les secteurs devront également faire des recommandations d'affectation de leurs fonds sectoriels quant à la politique de formation et aux résultats obtenus.
- Spécifiquement pour le secteur de la construction dans la Région de Bruxelles-Capitale, des mesures seront prises (éventuellement via Beliris) pour créer un centre d'emploi, en coopération avec Bruxelles-Formation, Actiris et le VDAB. ■

Reconnaissance de la pénibilité Le débat est fort mal engagé

Trois visions s'opposent dans le débat sur la pénibilité des métiers. Le gouvernement entend réduire le budget des pensions légales et forcer tout le monde à travailler plus longtemps. Les syndicats veulent que les dégâts sur la santé physique et morale soient compensés par un départ précoce à la retraite. Les employeurs restent au balcon. Ils aimeraient se débarrasser des travailleurs âgés supposés moins productifs, plus chers et surtout moins manipulables.



Quand on pense que la reconnaissance de la pénibilité du travail était censée compenser le déplacement de l'âge de la pension de 65 à 67 ans !

Les trois syndicats avaient présenté, en avril 2017, au Comité national des Pensions une méthodologie pour mesurer la pénibilité des conditions d'exercice de tous les métiers. Les données existent, elles sont quantifiables et enregistrables sans augmenter la charge administrative des entreprises (voir encadré page 7). Le gouvernement a balayé cette proposition, car il n'est pas dans ses intentions de permettre aux travailleurs qui se sont usés à la tâche d'arrêter plus tôt, il est de réaliser des économies.

VISION BUDGÉTAIRE

Le gouvernement s'enferme dans une vision

purement budgétaire du problème. Les gens vivent plus longtemps donc ils doivent cotiser à la sécurité sociale plus longtemps en restant actifs... ou toucher moins de pension.

L'équipe Michel a repoussé l'âge de la pension à 67 ans, elle a durci les conditions pour bénéficier du crédit-temps de fin de carrière, de la prépension et de la pension anticipée, elle s'attaque aux malades de longue durée... Elle prend des décisions radicales pour maintenir les travailleurs dans les entreprises sans tenir compte des réalités de la vie en entreprise. Peu sont ceux d'entre nous qui se voient travailler jusqu'à 67 ans dans les conditions actuelles de productivité imposées par le système économique capitaliste.

Les statistiques sont parlantes, le nombre de travailleurs en souffrance augmente :

burn-out, troubles musculo-squelettiques... attestent des conséquences néfastes sur la santé des travailleurs de l'hyperflexibilité, de la désorganisation du travail, des charges physiques intenses, de la productivité poussée à son extrême... Le travail rend malade et paraît de plus en plus insupportable au fil du temps.

MOINS DE PENSION

Le système de reconnaissance de la pénibilité tel que le gouvernement l'envisage renferme une arnaque. Le salarié qui arrivera à faire valoir des conditions de travail pénibles pourra certes partir plus tôt, mais avec une pension réduite. En clair, c'est le travailleur qui paiera deux fois la note, d'abord par une dégradation de sa santé, ensuite par une réduction du montant de sa pension. Parallèlement, le gouvernement a prévu un « bonus pension » pour ceux qui décideraient de poursuivre leur car-

rière dans une fonction pénible. Les années supplémentaires prestées donneront droit à un montant de pension supplémentaire. Autrement dit, avec ce projet, le travailleur pourrait prolonger ses souffrances, voire les aggraver pour bénéficier d'une pension plus élevée.

PAS BEAUCOUP PLUS TÔT

Les salariés qui ont réellement vécu des conditions de travail usantes rêvent de partir longtemps avant 65 ans, voire même souvent avant 60 ans. Encore une fois, ce n'est pas le but du gouvernement. Le calcul de la pénibilité (nombre de facteurs pris en compte, durée et intensité d'exposition...) est prévu pour faire bénéficier le moins de personnes possible de la pension anticipée.

En outre, les périodes du passé, c'est-à-dire prestées avant l'application du système (qui entrerait en vigueur en 2020), ne seraient prises en compte que pour 5 ans à 10 ans et uniquement si l'intéressé est encore actif dans sa fonction pénible auprès du même employeur.



Cela signifie que les personnes qui ont exercé un métier pénible pendant 30 ans bénéficieraient au mieux de quelques mois seulement d'anticipation de la retraite !



Sabine Slegers, Secrétaire nationale CGSLB : la compensation de la pénibilité du travail est inscrite dans l'accord de gouvernement. L'équipe Michel doit trouver une solution juste pour permettre aux salariés qui ont travaillé dur de partir avant 67 ans avec une pension décente.

MANIFESTEZ-VOUS LE 2 OCTOBRE

Le gouvernement doit revoir sa copie. Le front commun syndical distribuera un deuxième numéro du Journal des Pensions axé sur la pénibilité des métiers. Vous pourrez le lire et le diffuser dans les deux semaines qui précèdent la grande mobilisation du 2 octobre dans tout le pays.

LA PÉNIBILITÉ EST MESURABLE

Toutes les conditions de travail sont déjà répertoriées de diverses manières. L'employeur doit rédiger un descriptif de fonction pour chaque salarié. Jean Dupont est grutier, son activité consiste à soulever des charges à partir d'une cabine située en hauteur, il effectue des pauses tournantes... Toute la pénibilité liée à cette fonction est ainsi connue par le service interne ou externe pour la prévention et la protection au travail de l'entreprise (SIPPT et SEPPT), le médecin du travail et de nombreuses études scientifiques. Les syndicats proposent d'établir un répertoire de critères objectifs qui tiennent compte de la réelle pénibilité des fonctions des travailleurs.

LES CRITÈRES DE PÉNIBILITÉ

QUATRE CRITÈRES ONT ÉTÉ RETENUS AVEC UN FORT BÉMOL AP-PORTÉ PAR LE GOUVERNEMENT SUR LE DERNIER.

- La pénibilité des **circonstances de travail en raison de contraintes physiques**. Sont visées ici les postures pénibles, l'exposition à des agents physiques, biologiques et chimiques nocifs ou à des radiations nucléaires, le travail dans des conditions météorologiques défavorables, le bruit, les vibrations ou encore les tâches répétitives.
- La pénibilité de l'**organisation du travail**. Les prestations de nuit, les équipes successives, les services interrompus ainsi que le travail qui impose de rester disponible en dehors des heures normales ont des conséquences nocives.
- La pénibilité en raison des **risques de sécurité élevés**. Dans ce cas de figure, c'est carrément l'intégrité physique du travailleur qui est mise en péril.
- La pénibilité de **nature mentale ou émotionnelle**.

LA POSITION DU FRONT COMMUN SYNDICALE EST CLAIRE

- Nous refusons que la charge de nature mentale ou émotionnelle soit considérée que comme un critère subsidiaire. Trop de travailleurs se plaignent du stress et en subissent les conséquences néfastes sur leur mental et dans leur chair. Selon les chiffres de l'INAMI, quelque 28 000 personnes étaient en incapacité de travail pour burn-out en 2017.
- Les organisations syndicales refusent de s'enfermer dans une liste restreinte de métiers. De nombreuses fonctions pourtant pénibles ne seraient pas reconnues en tant que telles. Il convient dès lors de travailler sur un répertoire comprenant des critères objectifs, établis scientifiquement et qui ne laissent personne sur le côté.

Travail intérimaire

Accord contre le recours abusif aux contrats journaliers successifs

À l'issue d'après discussions, les partenaires sociaux sont parvenus à dégager un accord pour lutter contre le recours abusif aux contrats journaliers successifs (CJS) et pour réduire substantiellement le recours à ce type de contrats à partir de 2018.

Les contrats journaliers successifs sont devenus un véritable mode de gestion des ressources humaines sans fondement économique. Même les employeurs trouvent qu'il y en a trop. Les partenaires sociaux réunis au sein du CNT se sont donc engagés à réduire leur nombre de 20 % sur les deux prochaines années (2018 -2019) par rapport aux données de l'année de référence 2016. Pour vérifier la traduction sur le terrain de cette bonne intention, les services d'inspection devront fournir un rapport trimestriel aux partenaires sociaux en partant des données de l'ONSS.

PROPORTIONNALITÉ

L'article 33 §3 de la CCT 108 a été modifié en ce sens qu'un élément de proportionnalité a été ajouté. *Le besoin de flexibilité est prouvé par l'utilisateur pour autant et dans la mesure où le volume de travail chez l'utilisateur dépend*

de facteurs externes ou que le volume de travail fluctue fortement ou est lié à la nature de la mission.

CONSULTATION DU CE

Le nouvel article 34 prévoit que le Conseil d'Entreprise (ou à défaut la Délégation syndicale) soit consulté sur le recours aux CJS une fois par année, mais que des informations plus détaillées sur le recours aux CJS durant le semestre écoulé lui soient fournies au début de chaque semestre.

Peu importe la date concrète de concertation sociale, l'utilisateur informe le CE (ou à défaut la DS) sur :

- le nombre de CJS et le nombre d'intérimaires occupés avec des CJS sur le semestre écoulé ;
- la preuve du besoin en flexibilité que doit fournir l'utilisateur pour recourir aux CJS doit être justifiée statistiquement et peut être complétée par des éléments qui démontrent que celui-ci a cherché des alternatives avant de recourir aux CJS ;
- à leur demande expresse, les représentants des travailleurs (du CE, ou à défaut, de la DS) sont informés du nombre d'intérimaires occupés sous CJS.

Le CE (ou à défaut la DS) est consulté une fois par année sur le recours aux CJS et est informé de la motivation qui justifie à continuer de recourir aux CJS. Cette obligation d'information et de consultation doit coïncider avec l'une des deux informations semestrielles.

ENTREPRISE SANS CE OU DS

Le nouvel article 36 §1 stipule que les mêmes informations doivent être mises à la disposition des organisations représentatives des travailleurs par le Fonds de sécurité d'existence pour chaque utilisateur concerné et selon la même périodicité. Pour ce faire, les bureaux d'intérim doivent transmettre les données nécessaires au Fonds de sécurité d'existence.

Une évaluation du recours aux contrats intérimaires journaliers successifs aura lieu tous les deux ans sur la base du rapportage trimestriel écrit de données que l'ONSS transmettra aux partenaires sociaux réunis au sein du CNT.

La CCT 108 modifiée entrera en vigueur le 1er octobre 2018. ■

Nilüfer Polat

CRÉDIT-TEMPS 1/10^e POUR S'OCCUPER DES ENFANTS JUSQU'À 12 ANS

Tout le monde en parle et l'attend avec impatience : le congé parental sous la forme d'1/10^e. Mais en pratique il ne peut pas encore être pris car les textes qui l'encadrent font encore défaut. De quoi parle-t-on ? De la possibilité qui sera offerte aux parents d'enfants de 12 ans maximum de s'absenter par exemple le mercredi après-midi

ou une journée entière toutes les 2 semaines (pour les parents ayant une garde alternée par exemple) pendant une période maximale de 40 mois. En outre, il devrait être possible, avec l'accord de l'employeur de moduler cette réduction d'1/10^e de toute manière qui convient aux deux parties. Cette flexibilité devrait aussi s'appliquer à toutes les réductions de prestations (1/2,

4/5^e, 1/10^e).

Le Syndicat libéral encourage toute forme de conciliation entre vie privée et professionnelle surtout lorsqu'elle n'éloigne pas trop du marché du travail. Gageons que cette formule plaira aux pères ! ■

Patricia De Marchi

LES AVANTAGES DU VOUCHER

COMMANDEZ VOS VOUCHERS VIA LA PLATEFORME AVANTAGES DE LA CGSLB POUR BÉNÉFICIER DE REMISES INTÉRESSANTES

Bol.com	6 % de réduction - vouchers valables 3 ans
Carrefour	5 % de réduction - vouchers valables 10 mois
Collishop	6 % de réduction - vouchers valables 1 an
Inno	10 % de réduction - vouchers de validité illimitée
Decathlon	5 % de réduction - vouchers valables 2 ans
Torfs	10 % de réduction - vouchers valables 1 an
Ici Paris XL	10 % de réduction - vouchers valables 1 an
A.S. Adventure	10 % de réduction - vouchers valables 1 an
Hema	5 % de réduction - vouchers de validité illimitée
Amazon	4 % de réduction - vouchers de validité illimitée
Fun	10 % de réduction - vouchers valables 1 an
Cool Blue	4 % de réduction - vouchers valables 1 an

Comment utiliser votre voucher ?

- Commandez le nombre de vouchers souhaités sur www.avantages.cgslb.be.
- Vous pouvez ajouter d'autres vouchers, bons ou billets dans votre panier.
- Choisissez dans l'étape suivante votre mode de paiement et de

livraison. Vérifiez bien vos données afin que Merits & Benefits puisse traiter votre commande correctement.

- Dès que votre paiement a été traité, vous recevrez un e-mail de Merits & Benefits. Vos vouchers sont disponibles dans votre profil. Vous pouvez utiliser vos vouchers pour payer vos achats en magasin ou sur le webshop.

Tips & tricks

- Les vouchers sont cumulables avec d'autres réductions et promotions. Profitez-en pour faire les soldes !
- Pas besoin d'imprimer les vouchers. Avec votre smartphone vous avez accès à votre profil et aux vouchers. Faites-les scanner sur écran à la caisse.

Si vous envoyez avant 16h la preuve du virement à helpdesk@meritsandbenefits.be, vous recevrez vos vouchers le jour même. Commandez plusieurs vouchers en même temps, leur durée de validité sera plus longue. Votre solde reste disponible sur votre voucher jusqu'à ce que vous ayez utilisé toute sa valeur et vous pouvez faire des achats impulsifs sans problèmes.

Un problème ? Une question ?

Merits & Benefits se tient à votre disposition. Envoyez un e-mail à helpdesk@meritsandbenefits.be



Accident pendant la fête du personnel, un teambuilding ou la pause de midi

La loi sur les accidents du travail définit ces derniers comme « tout accident qui survient à un travailleur dans le cours et par le fait de l'exécution du contrat de louage de travail et qui produit une lésion ».

Un accident est survenu dans le cours de l'exécution du contrat de travail lorsque, au moment où il s'est produit, le travailleur se trouvait sous l'autorité de l'employeur. Cette autorité peut exister avant que le travailleur n'arrive dans le local où il doit travailler ou après qu'il l'ait quitté, ainsi qu'avant qu'il n'ait commencé à exécuter sa tâche ou après qu'il l'ait terminée (*Cour de cassation, 20/02/1981*).

LIBERTÉ LIMITÉE

Le travailleur se trouve, en principe, sous l'autorité de l'employeur aussi longtemps que sa liberté personnelle est limitée en raison de l'exécution du travail. La relation d'autorité ne se limite donc pas strictement au temps de travail proprement dit et l'exécution du contrat ne coïncide pas toujours avec la prestation de travail (*Cour de cassation, 22/02/1993*).

L'exercice de l'autorité ne doit pas être réel, il doit juste être possible (*Tribunal du travail de Gand, 16/03/2015*). Le juge apprécie en fait si, au moment de l'accident, le travailleur se trouve sous l'autorité de l'employeur (*Cour de cassation, 09/11/2015*).

SOUS L'AUTORITÉ

La notion d'accident survenu lors de l'exécution du contrat de travail est interprétée au sens large par la jurisprudence.

La Cour du travail de Mons a ainsi estimé que l'accident survenu pendant une fête du personnel organisée par l'employeur en dehors des heures de travail, est réputé avoir eu lieu lors de l'exécution du contrat de travail (*Cour du travail de Mons, 14/03/2003*).

Le travailleur qui a reçu l'autorisation de démonter durant les heures de travail, à des fins privées, la toiture d'un bâtiment destiné à être abattu et qui est victime, dans ce cadre, d'un accident se trouve, à ce moment, lui aussi sous

l'autorité de l'employeur (*Cour du travail de Bruxelles, 22/02/2016*).

Est également victime d'un accident lors de l'exécution du contrat de travail une secrétaire médicale qui travaille pour un médecin généraliste et qui est mordue par le chien de l'épouse du médecin à la fin de sa journée de travail (*Cour du travail de Liège, 08/05/2015*).

PLUS D'AUTORITÉ

Si l'activité se situe en dehors des heures normales de travail et consiste en une action syndicale de protestation contre l'employeur, cela implique que la relation d'autorité n'existe plus ou n'est plus possible à ce moment (*Tribunal du travail de Gand, 14/02/2011*).

Le travailleur qui suit une formation syndicale hors des locaux de l'entreprise, dans le cadre du congé-éducation payé, ne peut prétendre se trouver sous l'autorité de l'employeur. En effet, il s'agissait d'un cours dont l'employeur n'assurait pas l'organisation et aucun responsable de l'employeur n'y était présent (*Tribunal du travail de Gand, 21/11/2016*).

SUSPENSION DU CONTRAT

Le travailleur en suspension de contrat ne peut donc en principe pas être victime d'un accident du travail, et il n'est pas non plus considéré comme étant sous l'autorité de l'employeur.

Le travailleur qui effectue de son plein gré des activités au sein de l'entreprise familiale pendant un jour de congé et est victime d'un accident dans ce cadre n'est pas couvert par la loi sur les accidents du travail en raison de l'absence d'autorité ou de mission de son employeur (*Cour du travail d'Anvers, section Hasselt, 15/04/2013*).

Le fait d'organiser de sa propre initiative et sans obligation contractuelle une réception au siège de l'entreprise pendant la période de vacances annuelles en l'honneur du départ en

préparation d'un collègue, ne signifie pas qu'il est mis fin à la suspension du contrat de travail. Un accident qui se produirait à cet instant ne peut dès lors pas être considéré comme un accident du travail (*Cour du travail de Liège, 02/06/1987*).

On parle d'accident survenu pendant l'exécution du contrat de travail uniquement lorsque le travailleur traite une obligation nécessaire découlant de son contrat de travail (la remise en main propre d'un certificat médical au siège de l'entreprise) alors que son contrat est suspendu.

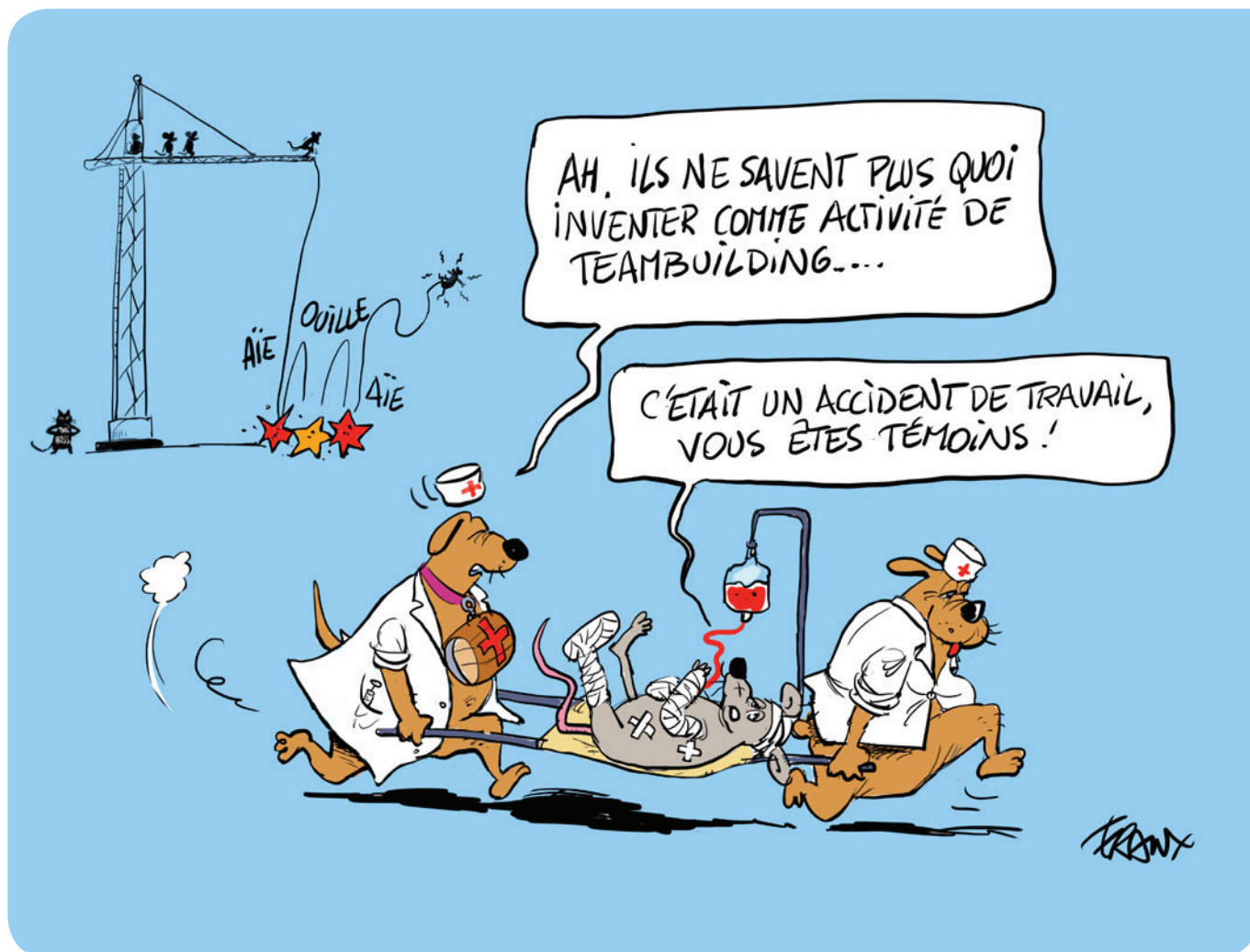
PAUSE DE MIDI

Un problème fréquent concerne les accidents qui ont lieu pendant la pause de midi.

Déjà dans les années 1970, la Cour de cassation statuait qu'un travailleur qui passe sa pause, durant laquelle il est censé interrompre le travail, sur le lieu de travail, reste sous l'autorité de l'employeur, de sorte qu'un accident éventuel survenu durant cette pause constitue un accident du travail, sauf s'il ne s'est pas produit à la suite et de par l'exécution du contrat de travail (*Cour de cassation, 03/05/1978 et 15/01/1979*).

Un travailleur se trouve sous l'autorité, à tout le moins virtuelle, de l'employeur lorsque sa liberté individuelle est restreinte. Un accident survenu au travailleur au cours du temps de repos, pendant lequel le travail est interrompu, ne constitue pas un accident du travail, lorsqu'il est causé par les occupations personnelles de la victime sortant du cadre d'un emploi normal du temps de repos et donc plus sous l'autorité de l'employeur (*Cour de cassation, 01/04/1985*).

Un travailleur qui va manger au restaurant de l'entreprise, qui va chercher un sandwich à



l'extérieur, qui va se promener dans les environs directs de son travail ou qui se rend au fumoir de l'entreprise, reste donc sous l'autorité de son employeur.

L'accident qui survient à la salle de sport, pendant un jogging au bois de la Cambre ou une séance shopping en centre-ville, n'est pas considéré comme un accident du travail. En effet, pendant ces activités, vous retrouvez votre liberté personnelle et il s'agit d'occupations qui sortent du cadre d'un emploi normal du temps de repos.

ACTIVITÉS DU PERSONNEL

Réceptions de Nouvel An, fête pour un départ à la pension, activité sportive, Saint-Éloi... ce sont quelques exemples d'activités organisées pour renforcer le sentiment d'appartenance à un groupe. Un accident qui survient durant l'une de ces activités est-il un accident du travail ?

L'accident qui se produit pendant une activité du personnel est considéré comme s'étant déroulé pendant l'exécution du contrat de travail. Cette activité a lieu sous l'autorité de l'employeur même si c'est en dehors de l'entreprise et des heures normales de travail.

Le Tribunal du travail de Bruxelles a ainsi estimé qu'un travailleur qui participe à une fête du personnel exerce une obligation morale qui découle de son contrat de travail. Constitue un accident du travail, celui survenu à un travailleur qui a participé à une fête organisée par le patron et gagne au volant de sa propre voiture, l'hôtel où cet employeur a retenu des chambres pour les membres de son personnel (Cour du travail de Bruxelles, 15/10/1985).

L'accident qui survient à un travailleur au cours d'une manifestation sportive peut être admis comme accident du travail, s'il est constaté que l'employeur exerce ou peut exercer également son autorité au cours de la compétition, à laquelle le travailleur prend part même

volontairement, même si cette manifestation sportive a lieu en dehors des heures normales de travail (Cour de cassation, 09/11/2015).

TÉLÉTRAVAIL

L'accident qui survient au télétravailleur est présumé, jusqu'à preuve du contraire, être survenu pendant l'exécution du contrat de travail :

- s'il se produit sur le ou les lieux que ce dernier a choisis par écrit comme lieu d'exécution de son travail ;
- s'il se produit durant la période de la journée prévue par écrit comme période pendant laquelle le travail peut s'effectuer. À défaut d'une telle mention dans la convention écrite, la présomption s'appliquera pendant les heures de travail que le télétravailleur devrait prêter s'il était occupé dans les locaux de l'employeur. ■

Ilse Veugen



Élections sociales 2018 SNCB - Infrabel - HR Rail

CONNAISSEZ-VOUS DES CANDIDATS ?

Les travailleurs de la SNCB, d'Infrabel et d'HR Rail vont enfin pouvoir élire directement leurs représentants dans les CPR (Commissions paritaires régionales) et dans les CPPT (Comités pour la Prévention et la Protection au Travail).
Connaissez-vous des personnes travaillant dans l'une de ces trois entités qui partagent les valeurs du Syndicat libre de la Fonction publique ?

Ils.elles

- ont des idées personnelles et des projets à défendre.
- veulent apporter aide et conseils individualisé à leurs collègues.
- estiment que la grève doit rester le dernier recours pour se faire entendre après avoir épuisé toutes les voies de négociation.



Suggérez-leur de se porter candidat.e sur une liste SLFP-Cheminots.

Ils.elles peuvent se renseigner sur www.slfp-rail.be et introduire une demande de candidature avant le 4 septembre en cliquant sur Victor, la mascotte du SLFP Cheminots.

Les votes auront lieu du 3 au 7 décembre à la SNCB et chez HR Rail et du 4 au 6 décembre chez Infrabel.
Ne traînez pas !

Élections sociales 2018

SNCB
Infrabel
HR Rail

Votez 4 !



Plan social Carrefour

Moins de pertes d'emploi que prévu

Le plan social de Carrefour a été signé le jeudi 27 juin après de multiples rebondissements. Le nombre de licenciements a été réduit, un seul magasin fermera et la nouvelle organisation du travail sera progressivement introduite avec des volontaires.

Le Conseil d'entreprise extraordinaire prévu fin 2017 avait été reporté en janvier 2018. Nous savions que nous ne pouvions rien attendre de bon puisqu'une restructuration avait déjà été annoncée en France et que les bénéfices diminuaient d'année en année. L'ampleur des mesures envisagées par la direction nous a toutefois surpris : suppression de quelque 1 200 emplois dans les magasins et au siège central, fermeture des hypermarchés de Genk et Belle-Ile (Liège) et transformation de quatre hypers en Market. Les travailleurs qui restent seraient en outre soumis à une nouvelle organisation du travail axée sur la polyvalence, un service-center centralisé, le self-scan et la réorganisation de la hiérarchie. Six mois de négociation plus tard, le tableau est fort différent.

LES MAGASINS VISÉS

Belle-Ile ne fermera pas ses portes, il est transformé en Market. Turnhout conservera sa taille actuelle. Genk recherchera une nouvelle implantation. Les magasins transformés en Market perdront moins de personnel et les travailleurs concernés pourront être mutés sur d'autres sites. Tous ces aménagements permettent de réduire le nombre de licenciements de 1 233 à 1 000.

RCC VOLONTAIRE À PARTIR DE 56 ANS

Ce point a donné lieu à une foire d'empoigne entre les partis politiques par médias interposés (merci à celui qui a organisé la fuite de cette information...), la raison a heureusement fini par l'emporter.

PLAN DE DÉPARTS VOLONTAIRES EN-DESSOUS DE 56 ANS

Au cas où le nombre de départs dans un magasin ou au siège central ne serait pas suffisant, avec un complément pécuniaire de l'entreprise. Au moment d'écrire ces lignes, les départs volontaires ne sont possibles que dans 25 hypermarchés. Dans les autres, il y a suffisamment de départs en RCC volontaires. Laisser partir les travailleurs qui en ont envie constitue un pas dans la bonne direction.

CRÉDIT-TEMPS À PARTIR DE 55 ANS

Le recours au crédit-temps permet d'éviter encore quelques licenciements.

POLYVALENCE PROGRESSIVE ET VOLONTAIRE

La polyvalence généralisée ne sera pas introduite d'un coup, il y aura



des équipes par magasins auxquelles les nouveaux seront automatiquement intégrés. Les enseignements tirés de cette expérience serviront de base à la négociation d'une CCT en 2020, dans le but de dégager une solution qui convienne tant aux travailleurs qu'à l'employeur. Les personnes qui se trouvaient déjà dans une ancienne équipe polyvalente voient leurs heures supplémentaires inscrites dans leur contrat ainsi que le bonus qui s'ajoute à leur rémunération. Les travailleurs qui intègrent le système maintenant bénéficient d'une prime unique.

GARANTIE D'EMPLOI

Après les départs et jusqu'en 2022, Carrefour ne descendra pas en dessous du nombre de travailleurs par magasin/siège qui a servi de référence à ce plan.

L'accord contient encore toute une série de points moins spectaculaires que nos délégués se feront un devoir d'expliquer aux membres du personnel qui le souhaitent. Nous remercions les élus et les militants de la CGSLB pour leur présence sur le terrain tout au long de ce conflit. Il va de soi que nous resterons particulièrement attentifs tout au long de la période qui sépare la signature des CCT de leur exécution. Maintenant que le calme est revenu, nous espérons que Carrefour répondra plus rapidement aux évolutions des modes de consommation afin que le personnel ne soit plus confronté à un plan de restructuration de cette ampleur. ■

Tom Van Droogenbroeck

Precimetal... comme son nom l'indique !

Chantal Malego et Gino d'Angelo reprennent le flambeau de l'action syndicale CGSLB chez Precimetal. Luciano Cristofani leur a mis le pied à l'étrier avant son départ à la retraite.



Gino d'Angelo succède à Luciano Cristofani, parti à la retraite, comme délégué CPPT et exercera un mandat en Délégation syndicale, Chantal Malego poursuit sa mission en CPPT.

Precimetal est une fonderie de précision... comme son nom l'indique, basée à Seneffe et spécialisée dans l'élaboration de pièces de métal complexes selon le procédé ancestral de la cire perdue. Les applications sont extrêmement diverses : mécanique, agroalimentaire, aéronautique, transport, bâtiment, etc.

PROFIL RIGoureux

L'entreprise est également agréée par la norme ISO 13485 qui lui donne accès au domaine médical notamment pour la constitution de prothèses. Autant dire que les travailleurs de Precimetal se recrutent selon un profil très rigoureux et qu'ils suivent encore, selon leur fonction, une formation spécifique

de plusieurs mois.

Lors de notre passage, nous avons pu quantifier tout le travail accompli par Luciano Cristofani qui en ce début mai faisait valoir ses droits à la retraite.

Depuis quelques années, il a permis à ses successeurs de mettre le pied à l'étrier : Chantal Malego qui siège en CPPT et Gino d'Angelo qui le remplacera au CE et en DS.

RESSOURCES HUMAINES

Luciano est « logisticien », il s'occupe de la planification du produit sur toute la durée du processus.

Gino est contremaître de production, une fonction parfois ingrate surtout quand les ouvriers et employés constituent un collège

commun lors des élections sociales.

Chantal, elle, est assistante commerciale, elle est en contact constant avec la clientèle (le monde entier sauf la France, se plaît-elle à souligner). Quadrilingue avec quelques notions d'autres langues, elle joue un rôle pivot dans la relation commerciale et la satisfaction-client.

Chez Precimetal, non seulement les 95 ouvriers et 20 employés constituent un collège commun lors des élections sociales, mais les négociations de l'accord interprofessionnel biennal se font également en harmonie entre les trois organisations syndicales sur la base d'un cahier de revendications élaboré ensemble.

ACQUIS SOCIAUX

Si bien que certaines avancées ont pu être engrangées de façon pérenne comme l'augmentation salariale d'un pour cent et demi tous les cinq ans pour tous les travailleurs. Titres-repas à 8 €, chèques-cadeaux, la journée de Saint-Éloi payée en congé, une journée du personnel (cette année à Pairi-Daiza), une CCT 90 qui est passée de 6 à 15 % du montant qui excède les 50 000 € de bénéfice.

Autant de victoires syndicales qui satisfont les travailleurs pourtant confrontés à la concurrence accrue des pays émergents : Chine, Turquie, pays de l'Est...

C'est pourquoi, le personnel de haute qualité a dû se spécialiser dans la niche haut de gamme, seules les pièces très difficiles à réaliser et à « figoler » sont encore l'apanage de Precimetal. ■

Roland Foucart

Nouvelle loi sur la vidéosurveillance

Pour mieux protéger les citoyens ?

La nouvelle loi sur la vidéosurveillance a été adoptée par la Chambre en début d'année. Il est assez piquant de souligner qu'elle entre en vigueur en même temps que le Règlement général sur la protection des données (RGPD).

L'ancien texte réglementant l'usage des caméras de vidéosurveillance datait du 21 mars 2007. Entre-temps, la technologie a évolué et les caméras se sont multipliées. Et puis surtout, le RGPD a été élaboré pour mieux protéger la vie privée des citoyens, et il prime sur les législations nationales. Alors, de quoi nous rassurer ?

EN RUE

Les agents de gardiennage pourront regarder les images des caméras fixes filmant la voie publique en temps réel sous le contrôle de la police. Ces images seront accessibles aux pouvoirs publics et aux services compétents pour la coordination d'événements importants qui peuvent avoir une influence sur l'ordre public et la sécurité de la population.

DANS UN MAGASIN

Une caméra de surveillance fixe installée dans un lieu fermé accessible au public pourra être accompagnée d'un écran témoin diffusant publiquement les images, placé à proximité de cette caméra afin de renforcer son effet préventif. Les commerçants peuvent ainsi regarder ce qui se passe dans leur magasin. La vidéosurveillance doit être signalée par le pictogramme réglementaire à l'entrée du lieu.

INCIVILITÉS

Les caméras de surveillance utilisées pour contrôler le respect des règlements sur le stationnement sont entrées dans le champ d'application de la nouvelle loi. Au-delà, c'est le contrôle du respect de l'ensemble des règlements communaux qui entrera dans son champ d'application, par exemple les dépôts d'ordures sauvages.

L'utilisation de caméras mobiles ANPR (système de reconnaissance de plaques) par les autorités communales ou pour le compte de celles-ci (par des entreprises de gardiennage) sera possible pour prévenir, constater, déceler des incivilités en matière de stationnement et autres infractions routières punies par des sanctions administratives communales.

ment et autres infractions routières punies par des sanctions administratives communales.

DRONES, BODYCAMS

L'usage de caméras de surveillance mobiles (caméras portatives, drones, bodycams...) sera autorisé dans un lieu fermé dans trois cas :

- par les agents de gardiennage dans le cadre de leurs compétences situationnelles de la loi Sécurité privée ;
- dans les lieux fermés, ou parties de ces lieux, où personne n'est supposé être présent (lieu inoccupé, site industriel pendant la nuit, magasin en dehors des heures d'ouverture, etc.) ;
- par une personne physique à des fins personnelles et domestiques dans un lieu fermé non accessible au public (propriétaire d'une grande propriété privée).



BONNE OU MAUVAISE LOI ?

L'enfer est pavé de bonnes intentions. Le ministre de l'Intérieur a beau prétendre que le citoyen honnête n'a rien à craindre de la nouvelle loi, il est évident qu'elle n'empêchera pas les dérives.

Le citoyen serait bien plus rassuré sur le respect de sa vie privée s'il pouvait à tout moment demander pourquoi, quand et combien de temps il a été filmé, s'il avait accès aux images afin de vérifier qu'il n'a pas été confondu avec un sosie, etc.

C'est le moins que nous puissions attendre d'un État dont les serveurs ne devraient pas plus avoir honte de ce qu'ils font prétendument pour notre bien.

Les travailleurs des entreprises de gardiennage sont eux aussi concernés au premier plan. Ils aimeraient que soient clairement définies les limites des missions de surveillance qu'on leur demande d'accomplir afin d'être certains de ne pas franchir la ligne rouge. ■

Jan Moens

Le carnet de bord professionnel

Un outil d'évolution professionnelle dans le secteur de l'accueil d'enfants

Le Carnet de Bord professionnel se veut un outil personnel sous forme de classeur à destination de tou-te-s les professionnel-le-s des milieux d'accueil d'enfants reconnus par l'ONE (secteurs privé et public).

Via ses huit fiches pratiques, son objectif est d'accompagner son utilisateur-riche dans sa réflexion sur le développement de son parcours professionnel et son parcours de formation. Il ne s'agit pas d'un outil de contrôle ni d'évaluation. Seul-e l'utilisateur-riche décide s'il-elle souhaite l'utiliser et dans quelle mesure il-elle partage ses réflexions et notes personnelles.

SENSIBILISER VOS COLLÈGUES

En tant que délégué-e syndical-e, vous êtes une personne ressource pour vos collègues. Vous pouvez dès lors participer à la sensibilisation à l'existence et à l'utilisation du carnet de bord professionnel. Celle-ci pourrait notamment passer par :

- la promotion de l'outil auprès de votre direction : il a été conçu et validé paritairemment, c'est-à-dire à la fois par les fédérations patronales du secteur ainsi que par les organisations syndicales ;
- la promotion de l'outil auprès de l'ensemble du personnel : peut-être via la réalisation d'un tract syndical, d'une affiche ou autre support informationnel ;
- l'organisation de réunions d'équipes ayant le carnet de bord professionnel comme point à l'ordre du jour. Cela vous permettrait de présenter l'outil au collectif qui vous entoure.

FACILE À UTILISER

- **Se créer un compte en ligne**
Surfez dès maintenant sur www.moncarnetdebord.be et complétez votre carnet de bord sur votre ordinateur et/ou votre smartphone.
- **Télécharger le PDF en ligne**
L'outil et chacune des fiches qui le composent sont téléchargeables à tout moment sur www.moncarnetdebord.be.
- **Passer commande d'un ou plusieurs classeurs**
Le carnet de bord est également disponible gratuitement sous forme de farde. Toutes les commandes se font via le formulaire à compléter en ligne sur www.moncarnetdebord.be.



PARTICIPEZ À L'ENQUÊTE EN LIGNE !

Le Carnet de bord professionnel a vu le jour dans le cadre d'un partenariat entre l'ONE (Office de la Naissance et de l'Enfance) et l'APEF asbl (Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation), grâce au soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Afin de continuer à améliorer cet outil, surfez sur www.moncarnetdebord.be/evaluation et faites part de vos avis et remarques en répondant à une poignée de questions. Cela ne vous prendra pas plus de 5 minutes. D'avance, merci pour votre aide précieuse !

Service conseil carnet de bord
02 229 20 19
carnetdebord@apefasbl.org

La CGSLB doit prendre en compte les objectifs de développement durable

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Les préoccupations sociétales et politiques se posent de plus en plus souvent en termes de développement durable. Ce n'est pas un hasard ou une mode. Les entreprises se préoccupent de leur image publique et sont soumises à des réglementations contraignantes pour les amener sur le droit chemin, celui des objectifs de développement durable (ODD) et de l'Agenda 2030 définis par les Nations Unies.

L'Agenda 2030 pour le développement durable couplé aux ODD est un plan d'action international basé sur les 5 P : *People, Planet, Peace, Prosperity and Partnership*. La Belgique s'est engagée à œuvrer pour un monde où régneront la justice sociale, le respect de l'environnement et le bien-être économique. Le programme particulièrement ambitieux portera sur la santé, la formation, la production et la consommation durables et, last but not least, le travail décent sous tous ses aspects.

En acceptant ces objectifs, nos politiques et capitaines d'industrie reconnaissent que la réalisation d'un monde durable implique que les stratégies de croissance économique répondent aux besoins sociétaux : la santé, l'éducation, la protection sociale, la confiance et l'emploi durable...

Les ODD ne sont pas juridiquement contraignants. Ils constituent un cadre de mise en œuvre pour les législations internationales, européennes, nationales et même régionales des 17 objectifs (voir liste sur <https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/objectifs-de-developpement-durable>)

LA BELGIQUE À LA POINTE

La Belgique fut l'un des premiers pays européens à inscrire le développement durable dans sa Constitution, les pouvoirs fédéral, régionaux et communautaires ont élaboré leur propre plan d'action dans leur domaine de compétence. Cela a bien sûr conduit à un enchevêtrement de mesures qui ne brille pas par sa cohérence.

Les différents visions et programmes ont été compilés dans une stratégie nationale de développement durable, à laquelle toutes les parties

concernées se sont ralliées pour rendre un rapport deux fois par an sur la mise en œuvre de leurs bonnes intentions et les progrès enregistrés. Elles se sont engagées à consulter tous les acteurs : les citoyens, la société civile, le secteur privé, les pouvoirs publics fédéral et locaux, etc. Sans être exagérément pessimistes, nous pouvons affirmer que notre pays n'atteindra pas les principaux objectifs de développement durable d'ici 2030. Les projections montrent clairement qu'en matière de pauvreté, d'énergie, de climat et de transport, nous sommes loin du compte.

Les objectifs de la politique fédérale à long terme concernant les énergies renouvelables, les émissions de gaz à effet de serre et de transports collectifs ne seront même pas atteints en 2050.

Les principales critiques formulées contre la politique actuelle sont l'absence d'objectifs chiffrés sérieux qui rend impossible la constatation d'éventuels progrès, et l'inexistence de mesures obligeant les entreprises à obtenir des résultats.

UNE CHANCE POUR LES TRAVAILLEURS

Alors que le monde de l'entreprise entrevoit dans les ODD un « éventail d'opportunités économiques » et une occasion de redorer son blason et de se créer une image, les travailleurs espèrent faire aboutir leurs revendications en matière de travail faisable, de rémunération décente et d'accès à un certain bien-être matériel et social. Ils ne veulent pas en revenir à la situation où les moyens de production étaient subordonnés aux « opportunités économiques ». Les travailleurs sont pleinement des partenaires du développement de l'entreprise. En ce sens, les

ODD doivent être instrumentalisés pour argumenter en faveur des aspirations des travailleurs, mais aussi pour dégager les moyens et fixer les étapes pour arriver à les faire triompher.



Les travailleurs et les syndicats ont un rôle légitime à jouer dans ce processus. Lorsque les entreprises ou les secteurs se réfèrent explicitement aux ODD comme cadre de leurs actions, ils reconnaissent implicitement que les salariés et les organisations qui les représentent ont rempli ledit rôle avec succès au lieu de les considérer au mieux comme un mal nécessaire, au pire comme des gêneurs.

Chacun peut apporter sa pierre à l'édifice tout en étant conscient que son influence est plus importante sur certains objectifs que d'autres. La tâche de la CGSLB consiste à souligner les liens qui unissent les différents objectifs et de profiter du courant des ODD pour rendre le monde de l'entreprise et la société en général plus durables pour les travailleurs. ■

Jan Moens/Maresa Le Roux

Pour savoir comment aborder les ODD dans votre entreprise, contactez Jan Moens (jan.moens@cgsלב.be)

Pour des informations générales sur les ODD : international@cgsלב.be

Grèves chez Ryanair

Le low cost a du plomb dans l'aile

Les salariés de Ryanair de quatre pays européens - la Belgique, l'Espagne, l'Italie et le Portugal - se sont mis en grève les 25 et 26 juillet. Depuis, ils ont été rejoints par des collègues irlandais, suédois et allemands. Tous se plaignent de leurs mauvaises conditions de travail.

Depuis 20 ans, la compagnie à bas coûts a transformé le transport low cost en succès financier, non sans dégâts. Les conditions de travail et les rémunérations du personnel n'ont cessé de s'empirer. Les travailleurs sont engagés sous contrat précaire et sont fortement incités à vendre des boissons et autres articles dans les appareils. Ils doivent en plus payer eux-mêmes leur formation. Le droit du travail irlandais s'applique à eux, ils ne peuvent bénéficier de la protection des réglementations du pays où ils sont effectivement occupés.

MATRIOCHKA

Les compagnies aériennes recourent de plus en plus fréquemment à des bureaux de recrutement pour engager du personnel de cabine et de cockpit. Celui-ci ne bénéficie pas des mêmes conditions de travail et de rémunération que les travailleurs de la compagnie, car le bureau est généralement situé dans un pays où le coût du travail est moins élevé et le droit du travail moins protecteur, en Irlande par exemple.

Ce modèle de gestion est appelé « matriochka ». Les travailleurs de la petite poupée sont lésés par rapport à ceux de la grande où les syndicats ont négocié des conventions collectives de travail. Le climat social en souffre puisque les travailleurs engagés par le bureau de recrutement tirent vers le bas les salaires et les conditions de travail.

Ryanair pousse cette pratique fort loin. Quelque 70 % du personnel de bord ne dispose pas d'un contrat avec la compagnie. La petite poupée

est bien cachée dans la grande, les passagers n'ont aucune idée de ce que les travailleurs endurent.

Les syndicats nationaux ont enfin réussi à coordonner leurs actions pour mobiliser les travailleurs et faire pression sur Ryanair au niveau européen. Le mouvement est soutenu par les fédérations internationale (ITF) et européenne (ETF) du transport.

VOYAGEURS MÉCONTENTES

Maintenant, ce sont les droits des passagers qui sont remis en cause. Ryanair refuse de verser à ses clients touchés par l'action de grève les compensations auxquelles ils ont droit lorsque l'annulation du vol est annoncée moins de deux semaines avant la date de départ prévue.

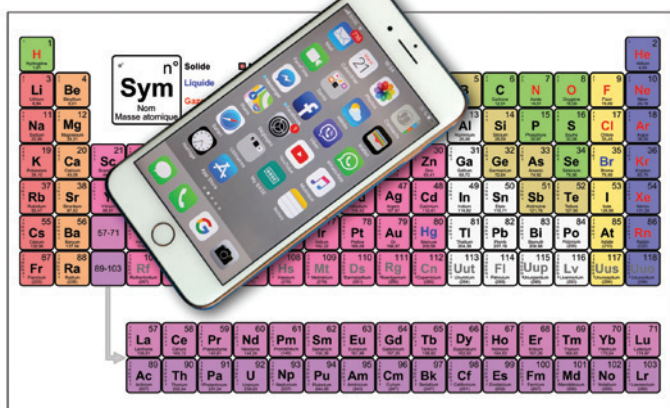
Le Syndicat libéral demande depuis longtemps une véritable négociation sociale chez Ryanair. En 2014 déjà, nous enregistrons des plaintes de membres du personnel sur leurs conditions de travail. Jusqu'à présent, la direction a toujours refusé de se conformer au modèle de concertation à la belge. Des accords négociés valent pourtant mieux pour les travailleurs et les passagers qu'un conflit larvé qui se transforme aujourd'hui en grève. Il faut que la direction de Ryanair change de mentalité. La balle est dans son camp. Il est encore possible de prendre ensemble un nouvel envol vers un avenir meilleur. ■

Filip Lembrechts/Inge Hannon



© SMITS

Le numérique est-il bon pour l'environnement ?



Un téléphone portable contient une quarantaine d'éléments, soit presque la moitié des éléments du tableau de Mendeleïev.

L'innovation technologique est indispensable pour réussir la transition vers une société sobre en carbone nous dit-on. Mais alors que les ressources qui font le succès des technologies numériques sont limitées et non renouvelables, la transition est-elle supportable ?

Les technologies numériques transforment notre façon de consommer, de travailler, de produire, de nous déplacer, d'apprendre et même de prendre part à la vie publique. Elles peuvent aussi nous apporter de nouvelles solutions pour répondre aux défis environnementaux. Aujourd'hui, la magie de la technologie nous permet de réaliser :

- l'observation et la surveillance de l'état de notre planète en temps réel (qualité de l'air, des forêts, des stocks et flottes de pêche) ;
- la gestion optimale de nos systèmes énergétiques, alimentaires ou encore de mobilité ;
- l'adaptation de l'éclairage public aux besoins réels des populations ;
- la détection des fuites d'eau dans les réseaux ;
- le désencombrement de la circulation et des flux de transport, l'information en temps réel des alternatives de mobilité disponibles ;
- des améliorations en matière d'efficacité énergétique et en production d'énergie renouvelable.
- l'optimisation de la collecte des déchets, l'utilisation des intrants dans l'agriculture, etc.

RESSOURCES RARES

La fabrication des appareils et des infrastructures numériques demandent des quantités impressionnantes de ressources naturelles non renouvelables et parfois extrêmement rares.

On parle d'une cinquantaine à une soixantaine de métaux impliqués dans la fabrication des équipements électroniques de notre quotidien. Un téléphone portable par exemple contient une quarantaine

d'éléments, soit presque la moitié des éléments du tableau de Mendeleïev ! En plus de la quantité impressionnante d'ingrédients différents, ce qui est surtout remarquable c'est leur circuit d'approvisionnement extrêmement complexe. Chaque étape, de la prospection à la transformation en passant par l'extraction et le transport représente une source de pollution alarmante.

DESTRUCTION ET GASPILLAGE

L'extraction de métaux rares est de loin la première source d'impacts environnementaux, suivi, en fin de vie, de la production de déchets particulièrement nocifs. Elle nécessite le recours aux énergies fossiles, le gaspillage d'énormes quantités d'eau, la destruction d'espaces naturels et le déversement de produits chimiques qui vont avoir un effet néfaste sur la biodiversité et donc sur l'environnement. Par ailleurs, l'exploitation des ressources minières, qui ne profite qu'à une minorité, provoque des conflits régionaux et le travail forcé des enfants.

GOUFFRES ÉNERGÉTIQUES

L'explosion de la quantité de données échangées provoque un besoin accru en énergie des « data center ». Il faut des quantités impressionnantes d'électricité pour les faire fonctionner et les refroidir. Selon Greenpeace, les data center sont responsables de 2 % des émissions de CO₂.

Si la transition numérique est inévitable, il s'avère donc relativement nécessaire de réfléchir à la manière dont elle doit s'opérer, car elle ne doit pas se faire au détriment de l'environnement. ■

Charline Wandji

COLLOQUE SUR LE NUMÉRIQUE, L'ENVIRONNEMENT ET L'EMPLOI

Actuellement nul ne peut encore savoir avec précision quelle sera la portée des changements annoncés de la « révolution numérique » sur l'environnement, le monde du travail et l'emploi. Voilà pourquoi pour faire avancer la réflexion, la Cellule environnement organise au CEME de Charleroi, une journée d'information autour du concept de la numérisation le 22 novembre 2018.

Renseignez-vous au 02 558 53 13 ou en envoyant un e-mail à charline.wandji@cgsלב.be ■

Demandeurs d'emploi bruxellois, inscrivez-vous au programme Coach'Me

Une nouvelle saison de Coach'Me débutera bientôt. Les premières séances d'information de ce programme de recherche active d'emploi se dérouleront les 5, 10, 13 et 17 septembre.



Visiter des entreprises pour découvrir la diversité des métiers et peut-être donner envie d'exercer l'un d'entre eux

Inscrivez-vous pour savoir si Coach'Me répond bien à vos attentes. Dans les jours qui suivent, vous serez invité à un entretien individuel pour vérifier si vous faites partie du public visé. « Les candidats doivent avoir une connaissance suffisante du français ou du néerlandais pour comprendre tout ce qui leur sera dit et participer activement aux différentes activités » explique Aurélie Carrette, coordinatrice Coach'Me « et ils doivent être disponibles, car il est important d'être présent à toutes les étapes du programme. »

CONSEILS DE DÉLÉGUÉS

La principale originalité de Coach'Me consiste à demander à des délégués CGSLB de venir révéler les pratiques de leur entre-

prise en matière de recrutement et la réalité des exigences des différents métiers. Chaque session comprend une visite d'entreprise, car c'est sur le terrain que chaque participant peut estimer si un métier lui conviendrait. « Avant mon licenciement, j'étais mécanicien dans un garage de poids lourds. Je n'avais plus fait de CV ou d'entretien d'embauche depuis 25 ans » se souvient Antoine. « La visite d'un atelier de la STIB a confirmé mon envie de travailler chez eux et poser ma candidature, j'ai réussi les tests et maintenant j'ai un CDI. »

DYNAMIQUE DE GROUPE

Après les quatre premiers groupes, un deuxième point fort de ce programme a été mis

en avant par tous les participants : la cohésion du groupe qui génère une certaine émulation. « Il y a des matins où je n'avais pas envie de sortir de mon lit » reconnaît Elena, participante au groupe 4, « mais rien que le fait de penser que les autres faisaient l'effort de se lever et que nous allions nous retrouver ensemble pour recevoir encore quelques conseils utiles me donnait le coup de boost suffisant pour démarrer la journée. »

Faire partie d'un groupe, permet de constater que l'on n'est pas seul à galérer pour trouver un emploi convenable, que des tas de gens de qualité sont exclus du marché de l'emploi pour de mauvaises raisons. Les témoignages des anciens participants qui



Surveiller l'image que l'on donne de soi à travers les réseaux sociaux



Être filmé pour se voir passer un entretien d'embauche et corriger ses défauts

ont retrouvé un emploi redonnent de l'espoir. « *Attention, il ne faut pas se faire de fausses illusions* » prévient Georges. « *Rechercher un travail demande énormément d'énergie et de confiance en soi. Coach'Me nous fait prendre conscience de nos défauts, nous apprend à les corriger et nous incite à mettre en avant nos atouts. À nous de convaincre l'employeur que nous sommes la bonne personne pour remplir le poste.* »

PROGRAMME 2018/2019

- Séance d'information (5/9, 10/9, 13/9 ou 17/9 de 9 à 11h)
- Entretien individuel
- Cohésion de groupe
- CV et lettre de motivation
- Mise en situation d'embauche (téléphone, entrevue...)
- Connaître ses qualités/défauts/compétences
- Améliorer sa communication
- Visite d'entreprise

- Visites d'organismes (Mission locale pour l'emploi, Carrefour Formation, Cité des métiers, Salon de l'Emploi)
- Photo d'identité
- Droits et obligation du travailleur
- Etc.

INSCRIPTIONS

Aurélie Carette : 02 210 01 07 ou aurelie.carette@cgsלב.be

CHERCHONS DÉLÉGUÉ POUR COACHER

Les délégués connaissent bien leur entreprise de l'intérieur, comme travailleurs et comme représentants du personnel ils savent quels profils de candidats elle recherche. Si vous êtes délégué dans une entreprise de la Région de Bruxelles-Capitale, vous pouvez conseiller les participants à Coach'Me sur la manière de solliciter un emploi et leur ouvrir les yeux sur les exigences de l'entreprise. ■



Se créer un réseau de connaissances susceptibles de vous brancher sur une offre d'emploi.

Modification des horaires de la permanence d'Arlon

Les jours et heures d'ouverture de la permanence d'Arlon (Zone Namur-Luxembourg) sont modifiés comme suit à partir du 1er septembre 2018

OUVERTURES :

- Mardi : de 09h30 à 12h
- Jeudi : de 09h30 à 12h et de 13 à 15h
- Vendredi : de 09h30 à 12h

Avenue de la Gare 1 - 6700 Arlon ■

Étudier tout en étant demandeur d'emploi

Vous êtes chômeur complet et vous aimeriez reprendre des études ? Moyennant certaines conditions, vous pouvez obtenir une dispense en vue de suivre des études. Vous continuez à percevoir vos allocations et vous êtes dispensé de quelques obligations réglementaires.

QUELLES SONT LES ÉTUDES VISÉES PAR CETTE DISPENSE ?

Dans ce texte, il est uniquement question d'études de plein exercice, organisées ou reconnues par les Communautés et que vous pouvez suivre dans l'enseignement secondaire ou supérieur (hautes écoles ou universités).

À côté des études de plein exercice, si vous répondez aux conditions, vous pouvez également bénéficier d'une dispense pour suivre une formation professionnelle ou une formation des Classes moyennes. Pour plus de renseignements, contactez votre secrétariat CGSLB.

RÉFORME DE L'ÉTAT

Dans le cadre de la réforme de l'État, cette matière a été transférée aux Régions. Par conséquent, ce n'est plus l'ONEM qui décide d'octroyer cette dispense, mais les services régionaux de l'emploi (Forem, ADG, Actiris ou VDAB).

En revanche, c'est toujours l'ONEM qui détermine si vous avez droit aux allocations de chômage et le montant de celles-ci.

OÙ POUVEZ-VOUS OBTENIR DES INFORMATIONS ?

Pour savoir si avez droit à la dispense, adressez-vous à votre secrétariat CGSLB. Vous trouverez de plus de précieux renseignements sur les sites web des services régionaux de l'emploi. Pour ce qui concerne votre propre dossier, contactez-les par e-mail ou par téléphone.

Vous habitez	
En Wallonie	FOREM www.leforem.be/dispenses dispenses@forem.be
À Bruxelles-Capitale	ACTIRIS www.actiris.be 0800 35123
En Communauté germanophone	ADG www.adg.be/dispenses +32 87 638900
En Flandre	VDAB www.vdab.be/vrijstellingen 0800 30 700 info@vdab.be

Un peu compliqué, vous ne trouvez pas ? Ne vous inquiétez pas, votre secrétariat CGSLB est là pour vous aider. Nos collaborateurs vérifient avec vous si vous avez droit à la dispense et vous expliquent les formalités à remplir pour l'introduire à temps. Si vous habitez en Wallonie, à Bruxelles-Capitale ou dans la Communauté germanophone, votre secrétariat CGSLB introduira à votre demande de dispense. Par contre, pour ceux qui habitent en Flandre, il faut se rendre au service régional pour l'emploi (VDAB) qui fera le nécessaire pour vous.

Si vous souhaitez entreprendre des études de plein exercice en septembre ou octobre, dépêchez-vous de contacter votre secrétariat.

DE QUELLES OBLIGATIONS ÊTES-VOUS DISPENSÉ ?

Vous habitez en Wallonie ou dans une commune germanophone :

- vous ne devez plus être inscrit comme demandeur d'emploi ;
- vous pouvez refuser un emploi proposé ;
- vous ne devez pas rechercher activement de l'emploi.

Vous habitez à Bruxelles ou en Flandre :

- vous devez rester inscrit comme demandeur d'emploi ;
- vous êtes soumis à des règles spécifiques en matière de disponibilité sur le marché du travail (plus d'informations sur le site du VDAB) ;
- vous pouvez refuser un emploi proposé ;
- vous ne devez pas rechercher activement de l'emploi.

ET VOS ALLOCATIONS DE CHÔMAGE PENDANT LA DISPENSE ?

Si la dispense vous est accordée pour suivre des études menant à un métier en pénurie, vous conservez votre droit aux allocations de chômage. Comment s'applique la dégressivité du montant desdites allocations au cours des phases successives ?

- Si la dispense débute alors que vous êtes au chômage depuis moins d'un an, le montant diminue pour une période de maximum un an. À partir de la 2e année, ce montant des allocations est maintenu.
- Si la dispense débute alors que vous êtes au chômage depuis plus d'un an, vous conservez le montant dont vous bénéficiez à ce moment-là.

Si vous réussissez votre formation et que vous ne trouvez pas directement un emploi, vous pouvez encore bénéficier de vos allocations majorées pendant 6 mois à dater de la fin de la période de dispense. Vous

demandez ce bonus en introduisant un formulaire C114-Bonus via votre secrétariat CGSLB.

QUELLES OBLIGATIONS DEVEZ-VOUS RESPECTER PENDANT LA DISPENSE ?

Vous devez être sans travail et sans rémunération

Vous n'avez pas droit aux allocations de chômage lorsque vous travaillez encore ou pendant la période durant laquelle vous avez encore droit à une rémunération (par exemple une indemnité de rupture, un pécule de vacances...).

Vous devez déclarer les avantages octroyés pendant vos études

Les avantages octroyés dans le cadre ou suite à une formation, des études, un apprentissage ou du stage doivent être déclarés auprès de votre secrétariat CGSLB.

Ces avantages peuvent être cumulés avec des allocations de chômage à condition que vous ayez obtenu une dispense de la part de l'instance régionale. Le cumul est alors autorisé mais uniquement de façon limitée.

Le montant journalier de votre allocation de chômage sera diminué de la partie du montant net de l'indemnité journalière qui dépasse

13,98 euros (montant indexé).

Si vous divisez le montant mensuel de votre indemnité par 26, vous obtenez le montant journalier de cette indemnité.

Vous devez remplir une carte de contrôle

Vous pouvez choisir la carte de contrôle papier (à demander à votre secrétariat CGSLB) ou la carte de contrôle électronique (accessible via le site web de la CGSLB).

Vous devez être apte au travail

Si vous êtes en incapacité de travail, vous ne pouvez pas prétendre aux allocations de chômage. En cas de maladie, vous devez envoyer un certificat médical à votre mutuelle dans les 48 heures. C'est elle qui se charge de vous indemniser.

Vous devez résider en Belgique

Pour bénéficier des allocations de chômage, vous devez résider en Belgique.

À titre d'exception, si vous êtes à l'étranger pour suivre un stage dans le cadre de vos études, vous y avez également droit.

Via l'ADG (le service régional de l'emploi de la Communauté germanophone), il est égale-

ment possible de suivre des formations en Allemagne. Contactez-le si vous êtes intéressé.

QUE DEVEZ-VOUS FAIRE À LA FIN DE LA DISPENSE ?

- Si vous habitez en Wallonie ou dans une localité germanophone, à la fin de la formation, vous devez vous réinscrire comme demandeur d'emploi auprès du service régional de l'emploi compétent.
- Si vous habitez à Bruxelles ou en Flandre, vous ne devez pas, à la fin de la dispense, vous réinscrire comme demandeur d'emploi, sauf si la formation est suivie d'une période non indemnisée par le chômage d'une durée d'au moins 28 jours.

Si vous utilisez une carte de contrôle papier, vous devez vous rendre dans votre secrétariat CGSLB. Après vos études, il se peut que vous ayez besoin d'une autre carte de contrôle.

ÉTUDIER SANS DISPENSE ?

Si vous démarrez des études de plein exercice sans avoir obtenu de dispense, vous perdez votre droit aux allocations de chômage. ■

Sam Van Snick

Nouvelle application mobile : la carte de contrôle électronique eC3



Gâce à la carte de contrôle électronique, vous pouvez consulter votre dossier chômage et obtenir des informations sur le paiement des allocations.

Il existe depuis 2014 déjà une version électronique de la carte de contrôle bleue. Elle vous permet en tant que chômeur de suivre et de compléter votre dossier chômage en ligne.

Début juin, la nouvelle application mobile eC3 a été lancée. Où trouver cette application et comment se connecter ? Elle est disponible sur l'App Store (iOS) et le Play Store (Android). La connexion à l'application se fait via les moyens d'accès classiques (CSAM)

- itsme;
 - un code unique généré par une application mobile;
 - un code de sécurité via token;
 - un nom d'utilisateur et un mot de passe après une première identification via eID.
- Afin de recevoir un accès à l'application, il est nécessaire d'être inscrit auprès d'un organisme de paiement.



Plus d'informations sur le fonctionnement de la carte de contrôle électronique sur notre site web : <http://www.cgslb.be/fr/carte-de-contrôle-electronique> ■

Sam Van Snick

Rendez-vous le 2 octobre

Partout en Belgique pour
des pensions décentes
prises à un âge raisonnable



Avec vous pour construire demain !

Restez mobilisés.
Consultez notre site
www.cgslb.be et notre page
Facebook.com/cgslb

Votre liberté, votre voix

