



LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



Nouvelles actions pour préserver notre pouvoir d'achat

Dans ce numéro :

Concentration de militants le 21 septembre et menace de grève générale le 9 novembre | Nouvelles conditions de carrière pour la pension minimum | Management participatif, intention ou réalité ? | Allocations métiers en pénurie et mobilité interrégionale

SOMMAIRE

Audition parlementaire 6

Les 3 syndicats ont expliqué aux parlementaires de la commission des Affaires sociales que la loi de 1996 doit être réformée. Elle rend le système de formation des salaires trop rigide. Et injuste.

Contrats intérimaires journaliers 7

Les entreprises qui abusent de contrats intérimaires journaliers successifs devront payer une cotisation spéciale à la sécurité sociale.

Réforme du marché du travail 8

Semaine des 4 jours, travail de nuit dans l'e-commerce, droit individuel à la formation, trajets de transition... les demandes des syndicats ont été partiellement entendues.

Conseils pour votre contrat d'énergie 14

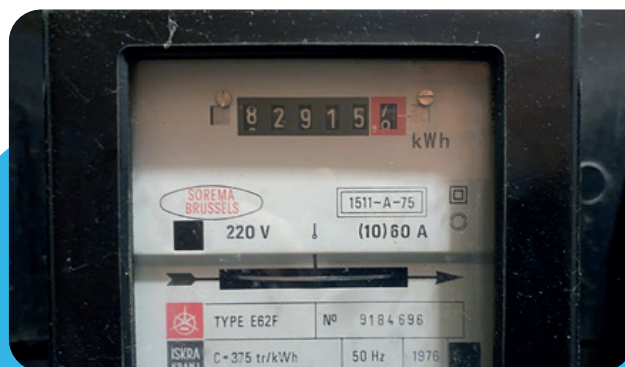
Impossible de prédire comment vont évoluer les prix de l'énergie, si ce n'est qu'il faut se préparer au pire. Il existe plusieurs façons de limiter les dégâts.

Management participatif 18

La Régionale wallonne a organisé une conférence-débat sur le management participatif et... bienveillant. Réelle amélioration du bien-être des travailleurs ou chimère ?

Métiers en pénurie et mobilité interrégionale 20

Les chômeurs de longue durée qui reprennent le travail dans un métier en pénurie ou dans une entreprise située dans une autre Région peuvent bénéficier d'une allocation en plus de leur salaire.



Pour réduire les factures d'énergie excessives

La CGSLB a présenté au gouvernement deux propositions concrètes pour réduire les factures d'énergie.

Diminuer l'impôt sur le revenu des personnes physiques

L'indice des prix de l'énergie, qui comprend le gaz, l'électricité, le fioul domestique et les carburants, constitue un excellent repère pour décider à partir de quel niveau la facture énergétique pèse trop lourd dans le panier des ménages. Lorsque l'indice des prix de l'énergie (2013 = 100) dépasse 120 pendant au moins trois mois, la CGSLB propose d'augmenter le montant exonéré d'impôt de 1 000 € pour les cohabitants et de 1 500 € pour les isolés (à l'exception de ceux qui ont des enfants ou d'autres personnes à charge). L'opération serait financée par la taxation des superprofits des entreprises énergétiques et une ponction sur les recettes de la TVA.

Offrir le tarif le moins cher

Nous demandons que les fournisseurs d'énergie soient obligés de proposer tous les trimestres le tarif le plus avantageux à leurs clients. Au moins deux mois avant l'échéance d'un contrat à prix fixe, ils devraient présenter une nouvelle proposition. Chaque fournisseur devrait également être tenu de proposer un tarif fixe. Plusieurs de ces idées sont inscrites dans l'accord "Le consommateur dans le marché libéralisé de l'électricité et du gaz", que tous les fournisseurs n'ont pas signé et qui de toute façon n'est pas correctement appliqué et ne va pas assez loin. Nous demandons donc qu'il soit renégocié et qu'il acquière un caractère contraignant.

LIBREMENT

NE PARAÎT PAS EN AOÛT

CGSLB Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles

<https://www.cgslb.be>

ÉDITEUR RESPONSABLE

Mario Coppens - Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles

RÉDACTION Annick Colpaert, Maïté Dendal, Ellen Van Hertbruggen,

Didier Seghin e-mail communication@cgslb.be

PRÉ-PRESSE ET IMPRESSION

Creative Plus Production & Remy-Roto Beauraing

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

Mobilisons-nous pour notre pouvoir d'achat

Une maman dans les rayons d'un supermarché avec ses deux filles. « Non pas ces biscuits-là, prends ceux en promotion. Non pas de chocolat, faut attendre la semaine prochaine quand on aura touché ». Pas de viande, pas de légume, juste des pâtes et des patates dans les bras, pas besoin de caddie pour aussi peu de produits. Notre pouvoir d'achat est entamé de toutes parts. Tous les prix augmentent. Les plus fragiles ont déjà fait une croix depuis longtemps sur le superflu, ce sont maintenant leurs besoins essentiels qui sont menacés : se chauffer, se loger, se déplacer, se soigner et se nourrir convenablement.

Selon une étude de la Confédération européenne des Syndicats, la facture annuelle d'énergie est supérieure au salaire minimum mensuel dans 16 pays de l'Union, dont la Belgique. Le gouvernement doit prendre des mesures de toute urgence pour que la population traverse cette nouvelle crise sans subir trop de dégâts. Dans le *Librement* de juin/juillet, nous exposons les 7 propositions de la CGSLB pour réduire l'impact de la hausse des prix de l'énergie sur le portefeuille des consommateurs.

En plus, la loi sur la compétitivité nous empêche de négocier des augmentations de salaire dans les entreprises qui réalisent des profits. Ceux-ci sont réservés aux actionnaires, les travailleurs doivent se contenter de 0,4 %, le montant de la marge salariale, dans le meilleur des cas.

La CGSLB, la FGTB et la CSC continuent leurs actions pour le pouvoir d'achat dans la foulée de la manifestation du 20 juin qui avait réuni 80 000 personnes. Ensemble, nous organiserons une concentration de militants place de la Monnaie à Bruxelles le 21 septembre. À l'origine, il s'agissait d'inciter le gouvernement à partager l'enveloppe bien-être suite au refus des employeurs de négocier sa répartition avec les syndicats. Les employeurs



veulent lier l'enveloppe bien-être aux négociations de l'accord interprofessionnel. Ils prennent en otage les plus démunis des allocataires sociaux pour réduire les prétentions des travailleurs à obtenir leur juste part des bénéfices de l'entreprise.

C'est insupportable sur un plan moral, c'est indéfendable sur un plan juridique. Il n'y a pas de lien entre les deux négociations. L'adaptation au bien-être général des prestations sociales relève de la loi relative au pacte de solidarité entre les générations de 2005. Les partenaires sociaux auraient dû remettre un avis pour le 15 septembre, à défaut, il revient au gouvernement de trancher. Sur le banc syndical, nous plaçons pour le relèvement en priorité des allocations les plus basses, sans arrière-pensée électoraliste qui pousserait certains partis à favoriser certaines catégories, punir les chômeurs ou favoriser les pensionnés, par exemple. La marge salariale, qui est le point le plus discuté de l'accord interprofessionnel, relève de la loi de 1996 sur la préservation de la compétitivité. Enfin,

« discuté »... Si les prévisions du Bureau du Plan se confirment, il n'y aura rien à discuter puisque la marge s'élèvera à 0 %. Pour nous, c'est inacceptable. La marge salariale doit n'être qu'indicative, les partenaires sociaux doivent retrouver leur liberté de négocier des augmentations de salaire et le mode calcul doit être revu notamment pour prendre en compte les aides publiques dont les entreprises bénéficient.

Nous avons donc élargi l'objet de la concentration de militants du 21 septembre à la problématique du pouvoir d'achat. Les gouvernements doivent rapidement prendre des mesures radicales pour juguler l'inflation et la spéculation sous peine de mettre de nombreux ménages en difficulté. Si rien ne change d'ici là du côté des employeurs et du côté des pouvoirs politiques régionaux, fédéral et européen, le front commun syndical organisera une grève générale le 9 novembre. ■

Mario Coppens
Président national

Nous étions près de 80 000 pour sauver notre pouvoir d'achat

Le 20 juin, les trois grands syndicats de Belgique sont parvenus à mobiliser 80 000 personnes dans les rues de Bruxelles. La semaine suivante, ils ont présenté leurs revendications aux députés pour les convaincre qu'il faut modifier la loi de 1996.



Lancée en janvier par la FGTB, la CSC et la CGSLB, la pétition pour une révision de la loi de 1996 sur la norme salariale avait rassemblé plus de 87 000 signatures, de quoi forcer une audition au parlement. Une première. Depuis le début de l'année, le gouvernement fédéral n'avait pris que quelques mesures totalement insuffisantes pour réellement rendre du pouvoir d'achat aux Belges.

La tenue d'une grande manifestation à la veille de l'été s'est justifiée non seulement pour réclamer des mesures plus radicales, mais aussi par l'urgence et la gravité de la

situation. Pour augmenter davantage la pression sur le gouvernement, une marée bleue, rouge et verte de près de 80 000 personnes a défilé dans la capitale. Ce fut d'abord aux représentants des syndicats d'expliquer les raisons de leur présence, soutenue par une grande partie des travailleuses et travailleurs.

REVENDEICATIONS

Quelques minutes avant le départ du cortège, le président de la CGSLB Mario Coppens a rappelé que « les prix de l'énergie ont explosé en un an, ainsi que les prix de l'alimentation et des biens de première

nécessité », alors que les entreprises belges ont, selon la Banque nationale, « réalisé des bénéfices énormes en profitant de l'envolée des prix. Des bénéfices qui vont dans les poches des actionnaires et des patrons, pas dans celles des travailleuses et travailleurs ». Enfin, il a réclamé non seulement un changement de la loi sur la norme salariale afin d'augmenter les salaires, mais aussi une réforme sur la fiscalité pour taxer davantage les revenus du capital et de l'immobilier, et non ceux du travail.

VIVE L'INDEXATION

« Ceux qui ne s'en sortent plus sont de plus

en plus nombreux ! », a déploré notre secrétaire national Olivier Valentin en clôture de la série de discours. Il a rappelé l'importance de conserver l'indexation des salaires, récemment remise en cause par certaines voix au gouvernement, « *un mécanisme essentiel pour tous, mais aussi pour notre économie et notre cohésion sociale* ». Une indexation qui fait du bien, mais qui ne suffit plus face aux montants toujours plus élevés sur nos factures et autres tickets de caisse. « *Il est temps d'agir pour notre pouvoir d'achat, de modifier la loi de 1996, de retrouver notre liberté de négociation pleine et entière sur les salaires !* », a conclu Olivier Valentin.

UNE LARGE MOBILISATION

Après la phase des discours, les différents représentants des syndicats ont marché côte à côte derrière une bannière affichant leur principale demande : « *La vie est chère. Il faut de meilleurs salaires !* ». Derrière eux, près de 80.000 personnes ont marché pour leur pouvoir d'achat. Un tel rassemblement n'avait plus été vu depuis 10 ans ! De son côté, la CGSLB a illustré son slogan « *À pas de géant pour retrouver notre pouvoir d'achat* » à travers deux animations.

UNE LOI INEFFECTIVE

L'une des principales demandes était la révision de la loi de 1996, rendue contraignante en 2017. Elle limitait notamment la marge maximale pour l'évolution du coût salarial à 0,4 % (hors indexation automatique) pour 2021-2022, laquelle serait encore plus proche de zéro pour les deux années à venir. La liberté de négociation collective des salaires est donc quasiment réduite à néant : un grand coup porté à la concertation sociale.

D'autant que cette loi ne remplit pas ses objectifs. Censée sauvegarder la compétitivité des entreprises, elle n'en touche réellement qu'un seul facteur en s'attaquant uniquement aux salaires. L'innovation et la formation doivent aussi être pris en compte. De plus, le calcul de la marge maximale, sur base du coût salarial dans les pays voisins, ne tient pas compte ni des réductions de cotisations sociales ni du tax shift, ni des subsides dont ont bénéficié les entreprises belges, notamment pendant la crise Covid.



Les syndicats argumentent devant la commission des Affaires sociales



Le clivage gauche/droite a encore tout son sens. Le monde syndical sait sur qui il peut compter pour modifier la loi de 1996... et il n'y a pas de majorité parlementaire pour ce faire.

Les trois syndicats ont eu chacun 15 minutes pour expliquer en quoi la loi de 1996, avec sa réforme de 2017, pose problème. À commencer par le caractère impératif de la marge, qui rend le système de formation des salaires très rigide. En conséquence, les salaires réels sont de plus en plus bas, tandis que les marges bénéficiaires sont plus hautes en Belgique que dans les pays voisins. Autrement dit, la part des salaires dans la valeur ajoutée est en baisse. Ces bénéfices ne touchent pas seulement le Bel 20, et sont observés dans des secteurs très différents.

Les secteurs qui marchent bien n'ont ainsi pas la possibilité d'accorder des augmentations salariales. Cela nuit au pouvoir d'achat des travailleurs concernés, et se répercute dans la consommation intérieure. Certes, d'autres formes de rémunération peuvent être octroyées, par exemple les chèques-repas et les véhicules de société, mais ces avantages ne financent pas la sécurité sociale.

Les syndicats ont demandé :

- que la marge soit à nouveau indicative, avec une prise en compte des cotisations patronales et des subsides salariaux ;
- la suppression de la marge de sécurité, trop faible et trop souvent prise comme marge limite ;
- la suppression de la correction pour un prétendu handicap salarial historique ;
- que les mesures concernent d'autres éléments liés à la compétitivité comme la formation et les investissements dans l'innovation.

Après cette phase de présentation des arguments du front commun syndical, c'était au tour des parlementaires de poser leurs questions. Certains ont approuvé d'emblée les arguments chiffrés et précis en faveur d'une modification de la loi, notamment sur la nécessité de rendre indicative la marge salariale. « Il y a eu une plus grande compréhension par l'ensemble des parlementaires, [...] les éléments que nous avons amenés étaient importants dans la compréhension du débat », estime Olivier Valentin.

QUELLE SUITE ?

Côté politique, il est encore tôt pour voir quelle suite sera donnée à cette mobilisation massive. Dans tous les cas, rien de concret n'a été décidé avant la pause estivale, là où la priorité du gouvernement se situait davantage dans la réforme du marché du travail et celle des retraites. La commission des Affaires sociales pourrait procéder à d'autres auditions avant d'annoncer une vraie suite à celle face aux syndicats.

Pour faire réagir le gouvernement, il faudra sans doute continuer à lui mettre la pression durant le dernier trimestre de 2022, avec notamment une grève prévue au mois de novembre. L'objectif sera toujours d'éviter de se retrouver avec une marge de négociation proche de zéro pour les années 2023-2024, une vraie menace pour la concertation sociale. L'automne sera chaud...

Une cotisation pour limiter l'abus de contrats intérimaires journaliers

Les utilisateurs de contrats intérimaires journaliers successifs qui dépassent un certain seuil par semestre et par travailleur intérimaire devront payer une cotisation spéciale à la sécurité sociale. Les partenaires sociaux demandent que ce mécanisme de responsabilisation puisse entrer en vigueur le 1er janvier 2023.



2022, ils sont parvenus à un accord au CNT qui comprend notamment le paiement automatique d'une cotisation spéciale à la sécurité sociale par les entreprises utilisatrices qui dépassent un certain seuil de contrats intérimaires journaliers successifs par semestre et par intérimaire. Le système sera également applicable aux étudiants jobistes, mais pas aux pensionnés ni aux flexi-jobeurs ni aux travailleurs occasionnels.

SURVEILLANCE

Les partenaires sociaux ont prudemment convenu de procéder, à court terme, à une évaluation des contrats de deux jours, l'objectif étant de les soumettre également à une cotisation ONSS supplémentaire si une augmentation substantielle du recours à ce type de contrats devait être constatée.

Lorsque des utilisateurs estimeront être confrontés à une circonstance exceptionnelle justifiant l'utilisation excessive des contrats journaliers successifs, ils pourront introduire une demande d'examen de remboursement auprès de la Commission des bons offices, après une information et une consultation du Conseil d'Entreprise ou, en l'absence de CE, de la Délégation Syndicale. ■

Quand les syndicats disent que trop d'employeurs abusent des contrats intérimaires successifs, ce n'est pas de la propagande. Entre 2015 et 2020, les contrats journaliers représentaient la moitié du total des contrats intérimaires. Entre 2016 et 2018, trois millions de contrats journaliers successifs ont été conclus chaque année. En 2019 et 2020, il y a eu au moins 2,5 millions de contrats journaliers successifs malgré la pandémie. Il ne s'agit donc plus d'un besoin ponctuel pour faire face à un besoin spécifique de flexibilité, mais d'un véritable modèle de gestion du personnel qui maintient les travailleurs dans une incertitude psychologique et une précarité financière inacceptables.

CNT) avaient déjà été conclus dans le passé entre partenaires sociaux afin de surveiller l'utilisation de ce type de contrats et dans l'espoir – déçu – d'en réduire l'usage au profit des contrats à durée déterminée et, idéalement, à durée indéterminée. Le 19 juillet

Nombre de CJS par semestre par travailleur intérimaire	Cotisation spéciale à la sécurité sociale par semestre et par travailleur intérimaire
0 – 39	0
40 – 59	10 x nombre de CJS minimum : 400 € / maximum : 590 €
60 – 79	15 x nombre de CJS minimum : 900 € / maximum : 1 185 €
80 – 99	30 x nombre de CJS minimum : 2 400 € / maximum : 2 970 €
100 et plus	40 x nombre de CJS minimum : 4 000 €

PLUS COERCITIF

Plusieurs accords (CCT 108, avis 2091 du

Réforme du marché du travail

Les remarques des syndicats partiellement entendues

Semaine des 4 jours, travail de nuit dans l'e-commerce, droit individuel à la formation, trajets de transition... le gouvernement est parvenu à un accord sur la réforme du marché du travail. Les demandes des syndicats formulées dans l'avis (divisé) du Conseil national du Travail ont été partiellement entendues.



Chaque travailleur disposera d'un droit individuel à la formation de minimum 5 jours par an pour développer ses compétences ou en acquérir de nouvelles.

Les mesures définitives présentées le 17 juin par le gouvernement ne constituent certainement pas la panacée, la CGSLB est toutefois satisfaite que certaines remarques formulées par les syndicats dans l'avis du CNT aient été prises en compte. Il en va ainsi, par exemple, de l'impossibilité de prester des heures supplémentaires le cinquième jour de la semaine, dans le cadre de la semaine de quatre jours, afin de garantir que ce cinquième jour soit effectivement un jour de repos.

RIEN DE PIRE

Il semble, dans tous les cas, qu'aucune des nouvelles adaptations apportées au projet initial de réforme ne soit préjudiciable aux travailleurs par rapport aux versions précédentes. Nous ne disposons pas encore des textes de loi définitifs. Nous garderons donc à l'œil

l'évolution du processus (le parlement doit encore approuver les mesures) et vous tiendrons informés de la mise en œuvre de la réforme.

TRAVAILLEURS À TEMPS PARTIEL À HORAIRE VARIABLE

Le gouvernement augmente les délais minimaux de communication de l'horaire de travail. Jusqu'à présent, le délai était de 5 jours ouvrables, avec possibilité de l'abaisser à 1 jour ouvrable via une CCT sectorielle. La réforme allonge le délai : la règle générale sera de 7 jours ouvrables, et les nouvelles CCT sectorielles ne pourront abaisser ce délai qu'à 3 jours ouvrables minimum.

ADAPTATION DES HORAIRES DE TRAVAIL

L'idée de permettre aux travailleurs d'organiser leur semaine de travail afin de mieux concilier leur vie privée et leur vie professionnelle

est louable, mais sans doute pas dans le cadre d'une semaine de 4 jours ou d'un régime hebdomadaire alterné. Comprimer les tâches d'une semaine de 38 heures sur 4 x 9h30 met en péril la soutenabilité du travail. En pratique il faut préserver les droits des travailleurs. Il en va ainsi, par exemple, du maintien du même montant de titre-repas, qui devrait être calculé sur la base des heures prestées au lieu des jours prestés, ainsi que des droits des travailleurs aux vacances annuelles, à l'interruption de carrière, au crédit-temps, aux régimes de fin de carrière, etc. Les entreprises qui mettront en place de tels régimes doivent parallèlement instaurer un système d'enregistrement du temps de travail.



Il sera impossible de prester des heures supplémentaires le 5e jour de la semaine, dans le cadre de la semaine de 4 jours, afin de garantir que ce 5e jour soit effectivement un jour de repos.

ÉCONOMIE DE PLATEFORMES

Le texte actuel offre pour l'instant peu de garanties d'un statut clair aux travailleurs. L'initiative de prouver l'existence d'un lien de subordination revient à chaque travailleur, ce qui est beaucoup trop compliqué à mettre en œuvre. La CGSLB demande qu'une présomption d'emploi salarié soit établie. Le texte de loi devrait de plus préciser que tous les travailleurs de plateformes, y compris ceux de l'économie collaborative, soient couverts par une assurance contre les accidents du travail.

TRAJETS DE TRANSITION

Il s'agit de la possibilité pour le travailleur en cas de licenciement d'être mis à la disposition d'un autre employeur pendant la durée du préavis par l'intermédiaire d'une agence d'interim ou d'un service de placement.

Les représentants syndicaux craignent que cette mesure n'exerce une pression sur les travailleurs afin qu'ils acceptent un autre emploi, au choix de l'employeur, et ils demandent les garanties nécessaires qu'un refus du travailleur ne puisse donner lieu à des sanctions ou à un traitement défavorable.

PROMOTION DE L'EMPLOYABILITÉ

Le délai de préavis du salarié dont le contrat de travail est résilié par l'employeur et qui a droit à un délai de préavis ou à une indemnité égale au salaire actuel pendant au moins 30 semaines, sera divisé en deux parties. La partie A correspond aux 2/3 du délai de préavis total avec un minimum de 26 semaines et la partie B correspond au reste. Pendant

la durée de la deuxième partie du délai de préavis, selon les cas, le travailleur a le droit de s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération (pour le travailleur qui doit prester un préavis pendant cette deuxième partie) ou doit se rendre disponible (pour le travailleur qui perçoit une indemnité de préavis) pour suivre des mesures d'employabilité. Nous regrettons que les moyens qui sont destinés à la sécurité sociale soient utilisés pour financer les mesures visant à promouvoir leur employabilité alors qu'il s'agit au premier chef d'une responsabilité patronale.

E-COMMERCE

Deux options s'offriront aux entreprises d'e-commerce de biens meubles : soit introduire le travail en soirée, entre 20h et minuit, par la conclusion d'une CCT signée par une seule organisation syndicale, soit mettre en place une « expérience » d'organisation du travail sans devoir suivre la procédure de modification du règlement de travail pour y mentionner leurs horaires, donc sans concertation ! Il s'agit d'un manque caractérisé de respect vis-à-vis des organes de concertation de l'entreprise en raison du flou qui entoure leur implication dans la mise en œuvre de l'expérience.

DROIT À LA DÉCONNEXION

Ce droit doit pouvoir être instauré dans toutes les entreprises, y compris celles de petite taille. En tout cas, il doit être possible pour les secteurs de conclure des CCT concernant ce droit qui soient d'application

aux PME de moins de 20 travailleurs. Nous voulons également qu'il soit accordé à tous les travailleurs, et non pas seulement à ceux susceptibles de télétravailler.

DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

Le projet de texte législatif prévoit que chaque travailleur dispose d'un droit individuel à la formation de minimum 5 jours par an, par équivalent temps plein, à partir du 1er janvier 2024. En cas de licenciement, non imputable au travailleur, celui-ci a le droit de prendre les jours de formation accumulés et non utilisés par période de cinq ans avant la fin de son contrat de travail. Nous regrettons que les employeurs qui emploient moins de 10 travailleurs soient exclus de l'application des règles en matière de droit à la formation. Les employeurs occupant au minimum 10 et moins de 20 travailleurs, exprimés en équivalent temps plein, garantissent dans leur entreprise, un droit individuel à la formation d'un jour minimum par an par équivalent temps plein.

PLANS DE FORMATION

Une fois par an avant le 31 mars, les employeurs doivent rédiger un plan de formation pour leurs travailleurs au sein de l'entreprise. Ce document liste les formations ainsi que le groupe-cible des travailleurs à qui elles sont destinées. Le plan doit porter sur les formations formelles et informelles. Ici aussi nous regrettons que les employeurs qui occupent moins de 20 travailleurs ne sont pas soumis à cette obligation. ■

Extraits de la jurisprudence

Nous avons extrait deux jugements de l'ensemble des décisions rendues par les cours et tribunaux du travail. L'un concerne le licenciement d'un travailleur en incapacité de travail. L'autre accorde une augmentation de salaire avec effet rétroactif à des travailleurs qui ne font plus partie de l'entreprise.

INCAPACITÉ DE TRAVAIL – RUPTURE UNILATÉRALE ET ABUSIVE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Après avoir été intérimaire du 12 juin 2017 au 31 juillet 2017, un travailleur est entré au service d'une société le 1er août 2017 en qualité d'employé avec un contrat de travail à durée indéterminée. Il a été absent du travail à partir du 3 juillet 2018 pour incapacité de travail. Il a remis un certificat médical à son employeur par courriel le 5 juillet 2018 justifiant de son incapacité. Le même jour, le travailleur a envoyé un message à son employeur indiquant que son absence était liée au stress.

Par courriel le 10 juillet 2018, il a remis une attestation prolongeant son incapacité de travail. Le certificat couvrait la période du 7 juillet 2018 au 20 juillet 2018. Le dimanche 22 juillet 2018, il y a eu un échange de SMS entre le travailleur et l'employeur.

“ Bonjour

En raison de problèmes de santé persistants, je ne pourrai pas reprendre le travail demain. Je fournirai mon certificat dès que possible. Toutes mes excuses.

- Avez-vous une idée de quand vous pourrez reprendre ?
- Je retourne chez le médecin demain. Dès que j'en sais plus, je vous tiens au courant.”

Le 24.07.2018, le travailleur a informé son employeur par SMS que son certificat était prolongé jusqu'au 06.08 et qu'il allait l'envoyer rapidement par e-mail.

Le 25.07.2018, l'employeur a adressé un courrier au travailleur l'informant qu'il ne s'était pas présenté au travail depuis le 23.07.2018 et ce sans justification et lui demandant de reprendre le travail dans les 24 heures. L'employeur a également indiqué qu'en l'absence de réponse dans le délai précité, il exprimait ainsi sa volonté de rompre le contrat de travail. Par lettre recommandée du 30.07.2018, l'employeur a constaté une rupture de contrat dans le chef du travailleur. Dans un mail du 03.08.2018, voici ce que ce dernier communiquait à son employeur :

“J'ai reçu aujourd'hui une lettre recommandée indiquant que j'étais en absence non justifiée. Je vous ai pourtant fait savoir par message jusque quand j'étais absent et je vous ai envoyé mon certificat médical par la poste, ainsi que les deux précédents. Ci-joint une autre copie du dernier certificat médical.”

La Cour du travail a jugé que l'employeur avait établi à tort une rupture de contrat dans le chef du travailleur et avait donc résilié unilatéralement et illégalement le contrat de travail lui-même.

La Cour motive son arrêt comme suit :

- l'employeur, par sa lettre du 30.07.2018, a indiqué clairement et sans équivoque qu'il considérait le contrat de travail comme rompu par le travailleur. L'employeur doit donc apporter la preuve d'une rupture préalable, unilatérale et abusive du contrat de travail.
- Le fait qu'une des parties manque à ses obligations même essentielles ne met pas en soi fin au contrat de travail. Il ne peut y avoir de rupture unilatérale et abusive du contrat de travail par l'une des parties que si, outre l'existence du manquement, l'intention de la partie défaillante de rompre le contrat de travail est également prouvée.
- il n'y a pas d'expression de volonté de la part du travailleur. En effet, la veille de la reprise du travail prévue le lundi 23.07.2018, il a contacté son employeur pour l'informer qu'il était toujours malade et qu'il ne pouvait donc pas reprendre le travail. Par ailleurs, le 24.07.2018, il a informé son employeur par SMS que son certificat médical était prolongé jusqu'au 06.08.2018. Ainsi, l'employeur était parfaitement au courant de la prolongation de l'absence et de sa justification. En informant son employeur, le travailleur a justement indiqué qu'il ne souhaitait pas mettre fin au contrat de travail. Le non-respect de la promesse d'envoyer son certificat médical par e-mail "prochainement" et l'absence de réaction à la mise en demeure du 25.07.2018 ne démontrent pas la volonté du travailleur de vouloir mettre un terme au contrat de travail.
- l'employeur ne s'étant pas acquitté de la charge de la preuve, il est réputé avoir résilié le contrat de travail lui-même et son recours est rejeté car non fondé.

Tribunal du travail d'Anvers, division Anvers 02.03.2022, RG 2021/AA/178

EFFET RÉTROACTIF D'UNE CCT – DATE ENTRÉE EN VIGUEUR CCT – D'APPLICATION POUR LES ANCIENS TRAVAILLEURS

Un travailleur a été occupé dans les liens d'un contrat de travail par une entreprise du 02.01.2014 au 15.12.2019.

Le 24.09.2020, au moment où il ne faisait donc plus partie des effectifs, une CCT a été conclue au sein de l'entreprise, qui prévoyait une adaptation rétroactive des salaires de 1,1 % à compter du 01.01.2019 et de 1,45 % à compter du 01.10.2019.

L'entreprise n'ayant pas versé aux anciens travailleurs les ajustements salariaux prévus par la convention collective d'entreprise, le syndicat a mis l'entreprise en demeure. Cette dernière n'a pas répondu favorablement à la mise en demeure, de sorte que le travailleur, par l'intermédiaire de son syndicat, s'est senti obligé de porter son affaire devant le tribunal du travail. Le tribunal a accédé à sa demande.



Conformément à l'article 16 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (en abrégé : loi CCT), une convention collective doit contenir, entre autres, les dispositions suivantes :

" ...

4° les personnes, la branche d'activité ou les entreprises et le cadre territorial auxquels la convention s'applique, à moins qu'elle ne s'étende à tous les employeurs et travailleurs qui ressortissent à l'organe paritaire au sein duquel elle est conclue ; ...

6° la date d'entrée en vigueur, si la convention n'entre pas en vigueur à la date de sa conclusion ;

" ...

L'article 19 de cette même loi stipule qu'une convention collective est contraignante pour :

" ...

1° les organisations qui l'ont conclue et les employeurs qui sont membres de ces organisations ou qui ont conclu la convention, à partir de la date de son entrée en vigueur;

" ...

4° tous les travailleurs d'un employeur lié par la convention.

" ...

Compte tenu des dispositions susmentionnées, les parties peuvent déterminer elles-mêmes la date à laquelle une convention collective prend effet. Se référant à un avis du Conseil d'État, le tribunal du travail a jugé que la date d'entrée en vigueur peut se situer dans le passé et qu'une convention collective peut donc être conclue avec un effet rétroactif illimité.

Une entreprise, en tant que partie à la convention collective, doit donner effet à toutes les dispositions de la convention collective de l'entreprise à partir du moment où elle la signe, en tenant compte de la date d'entrée en vigueur stipulée dans la convention collective. Selon le tribunal, le champ d'application mais aussi la date d'entrée en vigueur sont importants pour déterminer à qui s'applique une CCT. Lorsqu'une convention collective s'applique aux travailleurs d'une entreprise et qu'elle s'applique rétroactivement jusqu'à une période pendant laquelle un travailleur déterminé était encore en service, elle doit lui être appliquée, même s'il ne fait plus partie du personnel au moment de la conclusion de la convention collective. Le Tribunal du travail s'est reposé sur un arrêt de la Cour de cassation du 25 février 2008 pour en arriver à cette conclusion.

Étant donné que l'obligation de payer un salaire plus élevé peut être remplie avec effet rétroactif, une entreprise est donc tenue de le faire à partir du moment où il s'agit d'une CCT contraignante.

Enfin, le tribunal souligne également que le travailleur faisait partie du personnel de l'entreprise au moment de l'entrée en vigueur de la convention collective. Par conséquent, sur la base de l'article 19 de la loi sur les conventions collectives de travail, il entre dans le champ d'application de la CCT et a droit à un solde d'arriérés de salaire tel que prévu par la convention collective d'entreprise du 20 septembre 2020. *Tribunal du travail d'Anvers, division Anvers, 14.02.2022, RG 20/2709/A*

Réforme des pensions

Droit à la pension minimum et retour du bonus pension

Le gouvernement s'est mis d'accord sur les conditions de carrière (travail effectif + périodes régularisées) exigées pour avoir droit à la pension minimum à plein temps et à temps partiel. Il a aussi réintroduit le bonus pension pour inciter les travailleurs et les travailleuses à prolonger leur carrière professionnelle.

En attendant le débat de fond sur l'avenir des pensions qui aura également lieu au Conseil national du Travail, le gouvernement continue à réformer le système. Le 17 juillet, les ministres se sont mis d'accord sur un texte qui doit encore être transformé en projet de loi avant d'être soumis aux partenaires sociaux via le Comité fédéral des Pensions.

DROIT À LA PENSION MINIMUM

Le train de mesures décidées avant les vacances parlementaires contient une condition supplémentaire pour bénéficier de la pension minimum. Pour chaque année de la carrière, un revenu de pension est calculé en fonction du salaire perçu et de la situation familiale du salarié. Si le montant final de la pension est inférieur à un certain montant, une pension minimum garantie peut être attribuée sous certaines conditions. Le montant de cette pension minimum dépend du nombre d'années de travail effectif et assimilées. Le principe très libéral (au sens philosophique du terme) qu'il faut, en quelque sorte, mériter sa pension est donc préservé.

CONDITIONS À REMPLIR

Temps plein. Pour remplir les conditions de la pension minimum garantie, il faut prouver une carrière d'au moins 30 années, soit les deux tiers d'une carrière complète (ou 30/45e). La prise en compte ou non d'une année de carrière est appréciée sur la base d'un critère sévère et d'un critère souple.

Selon le critère sévère, une année de carrière n'est prise en compte que si au moins 208

jours à temps plein (assimilés/effectivement prestés) ont été justifiés au cours de l'année civile donnée.

Temps partiel. Selon le critère souple - introduit pour permettre aux travailleurs à temps partiel de se constituer également un droit à une pension minimum - les années civiles au cours desquelles au moins 156 jours à temps plein (assimilés/effectivement travaillés) peuvent être justifiés sont également prises en compte.

Les périodes régularisées, les périodes accordées comme conjoint divorcé et les années travaillées en tant que fonctionnaire statutaire ne sont pas comptabilisées pour l'obtention de la condition de carrière. En revanche, les périodes comme indépendant à titre principal le sont.

MONTANT DE LA PENSION

Voilà pour ce qui est d'ouvrir le droit à la pension minimum, vient alors le moment de déterminer son montant. Il diffère selon que la personne a droit à une pension de retraite ou une pension de survie et en fonction de sa situation familiale, selon qu'elle est isolée ou en couple (voir tableau 1).

Les montants mentionnés dans le tableau ne sont bien entendu accordés que pour une carrière complète (45/45e). En cas de carrière incomplète, le montant de la pension minimum garantie doit être calculé au prorata.

Pour la pension minimum garantie à temps plein, ce calcul au prorata se fait sur la base du nombre d'années travaillées comparées à une carrière complète, ce que l'on appelle la fraction de carrière. Le numérateur est cependant limité au nombre d'années civiles qui comportent chacune au minimum 52 jours équivalent temps plein (jours effectivement prestés/assimilés) et il ne peut excéder le dénominateur.

Exemple : la carrière du salarié compte 35 années à temps plein et 4 années d'occupation réduite (30 jours par an). Il remplit les conditions selon le critère sévère. Sa pension minimum garantie sera toutefois limitée à 1 168,83 euros (1 502,78 x (35/45e)).

Pour la pension minimum garantie à temps partiel, le calcul au prorata se fait aussi sur la base de la fraction de carrière, mais tous les jours prestés ou assimilés sont pris en compte pour le calcul de la fraction.

Tableau 1 : La pension minimum garantie en cas de carrière complète, montants mai 2022.

Carrière professionnelle complète (= 45/45)	
Pension de retraite d'isolé	1 502,78 EUR
Pension de retraite du ménage	1 877,89 EUR
Pension de survie/ allocation de transition	1 482,70 EUR

Exemple : la carrière du salarié compte 10 années à temps plein, 5 années à temps partiel à 4/5 et 20 années à mi-temps. Il ne remplit pas les conditions de la pension minimum garantie à temps plein, mais bien celles de la pension minimum garantie à temps partiel. Sa pension minimum garantie sera limitée à 801,48 euros ($1\,502,78 \times (7\,488/14\,040)$).

Outre les conditions d'octroi expliquées dans le point ci-dessus, un travailleur devra aussi prouver un nombre minimum de jours effectivement travaillés pour pouvoir prétendre à la pension minimum.

CONDITION D'OCTROI SUPPLÉMENTAIRE

Pour pouvoir prétendre à une pension minimum garantie à temps plein, toute personne âgée de 53 ans ou moins le 1er janvier 2024 devra pouvoir prouver $20 \times 250 = 5\,000$ jours de travail effectif à temps plein. Il s'agit de $20 \times 156 = 3\,120$ jours de travail effectif à temps plein pour pouvoir prétendre à une pension minimum garantie à temps partiel. Une mesure de transition est prévue pour les catégories d'âge plus élevées et une dispense est prévue pour les personnes qui entreraient en ligne de compte pour une pension minimum le 1er janvier 2024 sur la base des conditions d'accès mentionnées dans le point ci-dessus.

Compte tenu du fait qu'une carrière complète à temps plein de 45 ans se compose de $45 \times 312 = 14\,040$ jours à temps plein, l'intéressé doit avoir travaillé un peu plus de 16 ans à temps plein dans le cadre du critère strict. Quelqu'un qui peut faire usage du critère souple doit avoir travaillé à temps plein pendant 10 ans ou avoir travaillé à mi-temps pendant 20 ans.

DÉROGATION À LA RÈGLE

Le gouvernement a bien compris qu'un certain nombre de situations - plus souvent vécues par les femmes que par les hommes - nécessitent une dérogation à la règle. Par conséquent, les périodes assimilées reprises ci-dessous restent assimilées à des périodes de travail effectif :

- congé de maternité ;
- congé d'allaitement ;
- congé pour soins palliatifs ;
- périodes d'inactivité pour cause de handicap, reconnu par la DG Personnes handicapées.



Le gouvernement réintroduit le bonus de pension pour inciter les travailleur-euse-s à continuer au-delà de l'âge de la pension anticipée, et même au-delà de l'âge de la pension légale.



Pour prétendre à une pension minimum garantie à temps plein, toute personne âgée de 53 ans devra prouver 5 000 jours de travail effectif à temps plein, ou 3 120 jours pour pouvoir prétendre à une pension minimum garantie à temps partiel.

En plus, le gouvernement a prévu qu'une réduction du nombre de jours de travail effectif peut être octroyée pour les périodes pour lesquelles un travailleur a perçu une indemnité de l'INAMI, de la DG Personnes handicapées ou de Fedris si la période a duré au moins 5 ans. En d'autres termes, de telles périodes peuvent entraîner un assouplissement de la condition supplémentaire de travail effectif.

RETOUR DU BONUS DE PENSION

Le bonus de pension sur lequel le gouvernement s'est mis d'accord pourra être consti-

tué pendant au maximum 3 ans à partir du moment où les conditions de la pension anticipée sont remplies ou à partir du moment où l'âge légal de la pension est atteint (avec un maximum de 30 jours civils assimilés par année civile). Le bonus de pension serait uniquement octroyé à ceux qui travaillent effectivement le premier jour où ils commencent à constituer le bonus de pension. Le montant du bonus de pension n'est pas encore connu.

Centre de conseil et d'expertise
Sécurité sociale

Quelques conseils pour changer votre contrat d'énergie. Ou pas.



Malgré les températures élevées de ces dernières semaines, les factures de gaz continuent d'augmenter et risquent de faire très mal à l'arrivée de l'hiver. Dans le contexte actuel, impossible de prédire comment vont évoluer les prix de l'énergie, si ce n'est qu'il faut toujours se préparer au pire. Il existe néanmoins plusieurs façons de limiter les dégâts.

Prenez le temps de bien comparer les différentes propositions des fournisseurs d'énergie avant de faire votre choix.
En Belgique, seul un ménage sur 10 opte pour le moins cher !

Pour ceux qui bénéficient d'un contrat fixe d'une durée de 2 à 5 ans signé avant septembre 2021, ne changez rien, si ce n'est que d'en profiter pour réaliser d'éventuels investissements pour réduire votre consommation d'énergie, par exemple en achetant des électroménagers moins gourmands.

Pour les personnes dont le contrat fixe arrive bientôt à échéance, sachez qu'un nouveau contrat fixe coûte plus cher à la base qu'un tarif variable, mais se révélera plus intéressant si les prix continuent à grimper. Gardez à l'esprit qu'il est toujours possible de changer de contrat si l'on prévient le fournisseur un mois à l'avance.

TROUVER LE MOINS CHER

Concernant les contrats variables, il convient bien évidemment de suivre autant que possible l'évolution des prix proposés par les fournisseurs. Le site <https://www.comparateur-energie.be/>, approuvé par la Creg (Commission de Régulation de l'Électricité et

du Gaz en Belgique), peut aider à cela. Si ce conseil peut paraître évident, il s'avère pourtant que seul un ménage belge sur dix choisit l'option la moins chère en matière d'énergie. Avec la bonne formule, ce sont des centaines d'euros qui peuvent être économisés par les ménages. À ce titre, Creg Scan (<https://www.creg.be/fr/cregscan#/>) est un bon moyen de comparer son contrat actuel avec les prix du marché.

PROPOSITIONS

Pour rappel, la CGSLB réclame depuis plusieurs mois que les fournisseurs d'énergie soient obligés d'adapter leur tarif tous les trimestres afin qu'il soit le plus avantageux pour leurs clients. Une pratique qui n'est pas appliquée par tous ou pas suffisamment.

Sur le plan à la fois environnemental et économique, l'enjeu est aussi de rénover les logements afin qu'ils soient moins énergivores. Le Syndicat libéral plaide pour l'amélioration du système de primes afin de faciliter cette transition énergétique.

Retrouvez toutes nos propositions pour rendre le coût de l'énergie supportable ici : <https://www.cgsblb.be/fr/articles/sept-propositions-pour-rendre-le-cout-de-lenergie-supportable-0>.

Pas encore touché la prime ?

Une prime de chauffage fédérale de 100 euros a normalement été automatiquement allouée à la plupart des ménages. Si vous ne l'avez pas reçue et que vous rentrez dans les conditions d'octroi, vous devez introduire une demande écrite ou électronique auprès du SPF Économie avant le 15 octobre 2022. Le formulaire est disponible sur le site internet du SPF Économie. Il est également possible d'introduire la demande via le contact center du SPF Économie (Tél. : 0800 120 33).

Titres-services

Premières améliorations du statut des aides-ménagères

Les aide-ménagères ont enfin obtenu une augmentation de leur salaire, de leurs indemnités de déplacement et d'autres avantages. Une première étape dans l'amélioration de leur statut.



Entre septembre 2021 et juin 2022, il aura fallu toute une année de négociation et d'actions pour obtenir une augmentation des salaires et des frais de déplacement.

Après dix mois de négociations entre les acteurs des titres-services et les syndicats, marqués par plusieurs actions dans tout le pays, un accord social a enfin été trouvé. Le 16 juin, les représentants des aide-ménagères ont salué les avancées obtenues, mais il faudra encore davantage d'améliorations pour ces travailleurs et travailleuses à la situation encore fragile.

AMÉLIORATIONS

L'accord porte sur l'ensemble du secteur et prévoit une augmentation de leur salaire hors indexation de 0,4 %, soit le maximum de la limite imposée par la loi de 1996. Une loi que les syndicats avaient appelé à modifier lors de la manifestation du 20 juin puis de l'audition parlementaire du 29. Leurs frais de déplacement seront également mieux remboursés : 75 à 90 % de l'abonnement social pour les déplacements domicile-travail, que ce soit en transport public ou en voiture. Lors des déplacements entre deux clients, le montant des indemnités est doublé (28 centimes par kilomètre), et entre 0,23 et 0,25 centime par kilomètre à vélo.

De plus, l'ancienneté ne sera plus déterminée selon l'employeur, mais par les années prestées dans le secteur entier, de quoi monter plus facilement dans l'échelle barémique. Dès 2023, une permanence sera mise en place, et l'adaptation du nombre de jours travaillés (de 65 à 30 jours) donnera droit à une prime de fin d'année. Enfin, des primes incitatives seront prévues pour celles et ceux qui souhaitent passer plus de temps avec leur enfant si ce dernier a moins de huit ans.

LUTTE SOCIALE

Entre septembre 2021 et juin 2022, il aura fallu toute une année scolaire de lutte sociale pour arriver à ce résultat. Les actions « grand

nettoyage » avec des canons à mousse ont été organisées sur tout le territoire pour passer un savon aux principales entreprises concernées. Maintenir la pression aura fini par payer, mais les syndicats déplorent que ces annonces aient mis autant de temps à arriver.

Cet accord ne met clairement pas fin à la lutte entre les employeurs et les syndicats. Les aide-ménagères ont toujours une rémunération moyenne qui ne vole pas beaucoup plus haut que le niveau du seuil de pauvreté. Ce métier est pourtant absolument essentiel dans notre société, un point qu'a encore mis en lumière la crise du coronavirus. C'est pourtant bien ces femmes et ces hommes qui, en période de pandémie, ont dû se rendre dans les entreprises et chez des particuliers au risque d'attraper et de transmettre la maladie.

Mal payée, physiquement difficile, touchée par les maladies de longue durée, la profession se trouve en pénurie dans certaines régions, signe qu'elle a grandement besoin d'être davantage valorisée. Le Syndicat libéral continuera de se battre pour que ces héroïnes et ces héros du quotidien travaillent dans de meilleures conditions, avec une rémunération à la hauteur de leur remarquable mérite. ■



Transport routier

Vers une lutte plus efficace contre le dumping social dans l'UE ?

Le dumping social menace le transport routier et bien d'autres secteurs. L'UE et la Belgique ont commencé à prendre des mesures pour lutter contre cette pratique frauduleuse, mais il faudra aller plus loin.



L'Europe a effectué un premier pas dans la lutte contre le dumping social avec son « paquet mobilité ». La route est encore longue pour rendre les métiers du transport attractifs.

Le métier de chauffeur poids lourd est en pénurie, alors qu'il est essentiel pour notre économie à la fois au niveau national et européen. La période de Covid-19 l'a d'autant plus démontré. Leurs salaires ne sont pourtant pas des plus attractifs, ni leurs conditions de travail. Viennent s'ajouter à cela ces petites agences ou sociétés boîtes aux lettres, notamment en Europe de l'Est, qui n'ont pas de réelle activité dans le pays où elles sont basées, et imposent de mauvaises conditions de travail incroyablement pénibles en échange de salaires peu élevés.

Le dumping social constitue une menace supplémentaire pour le secteur, provoquant une destruction d'emplois et un nivellement par le bas des conditions de travail. De plus, ces travailleurs ne cotisent pas pour notre sécurité sociale. Une pratique frauduleuse, favorisée par la mondialisation et la libre circulation des

services des travailleurs, particulièrement en Europe. La CGSLB tient à cette liberté, mais pas au prix d'une concurrence déloyale entre les entreprises du Vieux continent.

MEILLEUR CONTRÔLE

L'Europe a effectué un premier pas dans la lutte contre le dumping social avec son « paquet mobilité », entré en vigueur en août 2020. Il concerne tous les chauffeurs de véhicules de plus de 3,5T. Il prévoit notamment l'obligation d'y intégrer un tachygraphe, un petit appareil électronique qui va enregistrer les temps de conduite et de repos du chauffeur, son itinéraire, ses lieux de chargement et déchargement, etc. Et ce dans le but d'améliorer la sécurité routière, garantir les conditions de travail du chauffeur, favoriser la concurrence loyale et faciliter la gestion des entreprises de transport.

Il sera alors possible de contrôler qu'un véhicule revient bel et bien toutes les huit semaines dans le pays d'établissement de son entreprise, comme le prévoit le règlement, faute de quoi la licence pourra être saisie. Le principe de cabotage, permettant de réaliser un transport depuis et vers un pays étranger, a quant à lui été limité.

DANS LA LÉGISLATION BELGE

Le 16 juin de cette année, la Chambre a approuvé un texte de loi consistant à transposer une directive de ce paquet mobilité directement dans la législation belge. Il s'agit, selon le ministre du Travail Pierre-Yves Dermagne, de « fixer des limites au détachement débridé des chauffeurs routiers afin de lutter contre le dumping social dans le secteur des transports ». À terme, les contrôles devraient être moins laborieux pour les entreprises et davantage coordonnés entre les États.

La CGSLB espère que cette directive permettra des contrôles plus efficaces. Sur le territoire national, ces derniers peuvent être effectués par le CLS (Contrôle des lois sociales), l'inspection de l'ONSS, le SPF Mobilité, les Régions (depuis janvier 2015), la police, les douanes et accises, et le SPF Économie.

Il faut également répondre à la pénurie de chauffeurs en Belgique en rendant le métier plus attractif, notamment par les salaires, des formations adéquates et une meilleure protection contre le dumping social. À ce jour, une discrimination persiste entre les travailleurs sur leurs conditions de travail. ■

Aurélien Carette

Une certification « eau » pour le bâti wallon

Savez-vous qu'en Wallonie, toutes les constructions ne respectent pas nécessairement les normes et les réglementations en matière d'eau ? Les nouvelles constructions aussi. Raison pour laquelle le certificat « CertIBEau » est entré en vigueur.

C'est depuis le 1er juin 2021 que l'obtention d'un certificat de conformité est devenue obligatoire en Wallonie pour les immeubles nouvellement construits.

POURQUOI CE CERTIFICAT ?

Jusqu'à présent, les installations de distribution et d'évacuation d'eau des habitations wallonnes ne faisaient l'objet d'aucune procédure de certification au moment du raccordement. Selon la Société Publique de Gestion de l'Eau (SPGE), seulement 10 % à 20 % des nouvelles constructions en Wallonie respectent les normes et législations en vigueur. Les irrégularités peuvent pourtant avoir des incidences sur la santé des occupants du bâtiment, mais aussi sur l'environnement.

CertIBEau est mis en place pour mieux gérer les risques liés au cycle de l'eau dans les habitations privées et dans les bâtiments de grande taille, là où l'eau est fournie au public (par exemple les hôpitaux, les maisons de retraite, les établissements d'enseignement ou d'hébergement, les crèches...). La certification concerne deux grands axes : les installations privées de distribution d'eau et les installations d'évacuation et traitement des eaux usées.

QU'EST-CE QUI PRÉOCCUPE ?

La santé : une installation peut présenter des risques pour la santé si elle est mal réalisée ou si elle est mal utilisée. La qualité de l'eau peut alors se détériorer à l'intérieur du bâtiment. Par exemple, on peut avoir une contamination du réseau public s'il se produit un retour d'eau de qualité médiocre ou en cas de présence de conduites en plomb.

L'environnement : en plus des conséquences directes sur la santé, il y a aussi une perspec-



tive environnementale. En général, l'élimination négligente des eaux usées entraîne la pollution des cours d'eau, des mers et des océans. Cela est l'une des causes du déclin de la biodiversité. L'audit va justement permettre de vérifier les raccordements à l'égout, la séparation des eaux usées et pluviales, les systèmes d'épuration individuelle... ce qui peut induire une amélioration de la qualité des masses d'eau.

L'information : outre l'enjeu sanitaire et environnemental, CertIBEau est aussi un instrument d'information intéressant dans le sens où les propriétaires connaissent rarement l'état de leurs installations d'eau et la réglementation y afférents, ou encore, les risques qui y sont liés. La certification permet dès lors de pallier ce manque d'informations et de fournir des recommandations.

COMMENT OBTENIR LE CERTIBEAU ?

Pour cela, il faut prendre un rendez-vous auprès d'un certificateur agréé. La liste est disponible sur www.certibeau.be.

Le certificateur va dresser un état des lieux de la tuyauterie et de l'égouttage du bâtiment. Les conclusions peuvent être positives ou négatives. Si elles sont négatives, le nouvel immeuble ne pourra pas être raccordé à la distribution d'eau publique. Si c'est un ancien bâtiment, il restera en non-conformité.

Si donc vous êtes candidat locataire ou candidat acheteur, vous pouvez demander au propriétaire d'établir un "CertIBEau" afin d'avoir une connaissance de l'état de conformité « eau » du bien.

Charline Wandji

Entreprise libérée : débat autour du management participatif

Des membres de la Régionale wallonne de la CGSLB ont débattu avec des invités du monde des entreprises autour du management participatif.



Les intervenants de la conférence ont constaté que la libération d'une entreprise est un long parcours d'essais-erreurs avec une remise en question continue

Le Comité régional wallon s'est rassemblé le 15 juin dernier au CEME de Charleroi (Dampremy) pour une matinée placée sous le signe de la bienveillance. Après l'élection d'Eugénie Ledoux en tant que prochaine Secrétaire régionale wallonne (voir encadré), la Régionale et son ASBL d'éducation permanente FAST ont organisé une conférence-débat sur le management participatif et... bienveillant. La question était de savoir si une telle initiative peut réellement améliorer le bien-être des travailleurs ou s'il s'agit d'une chimère.

PARTICIPER POUR AMÉLIORER

Encore faut-il savoir en quoi consiste le management participatif. « Pour moi, c'est donner l'occasion aux travailleurs de participer à la définition de leur travail au quotidien », explique Fanny Fox, chercheuse en innovation managériale au centre LENTIC de l'Université de Liège, chargée d'introduire le sujet. Il s'agit de s'interroger sur le fonctionnement de l'entreprise dans l'optique d'une « amélioration réelle des conditions de travail » ajoute le Secrétaire régional wallon Christian Lochet, sans nécessairement toucher au mécanisme de génération de bénéfices.

CONCERTATION SOCIALE

« La difficulté c'est de trouver le juste équilibre

entre le cadre qu'on va déterminer et l'émergence qu'on va permettre pour toutes les initiatives » poursuit Fanny Fox. Remettre l'humain au centre des préoccupations, miser sur le bien-être et la convivialité, changer la relation au travail et à l'autorité : le management participatif est davantage une attitude qu'un changement structurel. Il s'opérera d'une façon différente dans chaque entreprise, car il est censé s'adapter aux besoins et aux attentes de chacun. Il s'inscrit donc dans un processus collectif et résulte d'une concertation sociale, c'est pourquoi il suscite l'intérêt d'une organisation syndicale comme la CGSLB.

« Nous constatons que nos délégués dans les entreprises sont amenés à répondre de plus en plus régulièrement à ces discussions sur la libération de l'entreprise », souligne Christian Lochet, lequel souhaite « garantir que ce ne sera pas un miroir aux alouettes ». En effet, la dynamique qu'apporte un syndicat est toujours bienvenue dans ce type de démarche, là où l'entreprise, malgré sa bonne volonté, ne prendra pas toujours l'initiative nécessaire afin d'amener des changements concrets pour ses travailleurs.

LES CLÉS DU MANAGEMENT PARTICIPATIF

En raison de sa complexité et de l'absence d'un quelconque manuel d'utilisation, la libération

d'une entreprise passe par un long parcours d'essais-erreurs avec une remise en question continue, comme l'ont constaté les différents invités de la conférence-débat. Il s'agit toutefois d'un parcours nécessaire. En effet, si l'aspect économique reste important, en témoigne la grande manifestation du 20 juin, les travailleurs veulent également retrouver un sens et du bien-être dans leur emploi.

Et pourtant, c'est bien des dirigeants que ces projets doivent partir, car aucun changement majeur dans l'entreprise ne peut s'opérer sans eux. Il faut avant tout être clair sur la définition et la concrétisation de ses objectifs, et s'assurer de mener des actions perçues comme positives par les travailleurs. Dans la réalisation de cet objectif, les patrons peuvent s'inspirer « du secteur non-marchand, qui a déjà mis en place beaucoup de choses, et du monde syndical qui est impliqué dans le modèle participatif depuis toujours », suggère Fanny Fox.

DIFFICILE DE LIBÉRER L'ENTREPRISE

De son expérience syndicale, Eugénie Ledoux pointe des problèmes récurrents de communication. « Souvent, le top management y croit vraiment à fond, par contre le middle management, c'est-à-dire ceux qui gèrent les petites équipes, y croit beaucoup moins », constate-t-elle. Ainsi, une incohérence se crée entre le message véhiculé par la direction et celui des chefs d'équipe, ce qui peut générer de la frustration chez les travailleurs.

« Je dis prudence, il ne suffit pas d'affirmer qu'on va améliorer les choses pour qu'elles s'améliorent », renchérit Christian Lochet. Son homologue à la Régionale bruxelloise, Michaël Dufrane, observe d'ailleurs que peu de sociétés de la capitale vont loin dans ce processus. Le concept d'entreprise libérée est parfois même utilisé pour contourner d'autres structures déjà



Améliorer le bien-être des travailleurs, c'est possible, mais à condition que tout le monde y croie, des managers jusqu'aux actionnaires.

existantes, prévient notre Secrétaire national Olivier Valentin.

CRÉATION D'UN DIVIDENDE DE SALARIÉ

Fanny Fox nous rappelle finalement une dure réalité : ceux qui ont l'argent ont le pouvoir. Dans l'exemple donné lors de sa présentation, une chocolaterie engagée dans un processus de libération a vu tous ses efforts réduits à néant lorsque ses actionnaires ont décidé que les priorités se situaient désormais ailleurs. D'où la nécessité, comme le propose le Syndicat libéral, de mieux répartir les profits de l'entreprise. Pour ce faire, Olivier Valentin prône un plus grand espace pour la négociation salariale, évoquant une proposition originale de la CGSLB : un dividende de salarié, calqué sur le traditionnel dividende versé à l'actionnaire. « *Lorsqu'une entreprise génère des bénéfices, une partie de ceux-ci, calculée selon une méthode que nous avons mise au point, est retournée aux travailleurs* », expose-t-il.

À la CGSLB, nous privilégions une approche positive via la concertation, l'élément de base de toutes nos actions, toujours dans le but d'améliorer le bien-être et l'épanouissement des travailleurs et de trouver un juste équilibre dans la répartition de la richesse créée. ■

Eugénie Ledoux, première femme élue Secrétaire régionale wallonne



Le Comité régional wallon s'était également rassemblé pour procéder à l'élection de sa nouvelle Secrétaire régionale et ainsi assurer la succession de Christian Lochet. La fonction est ici mise au féminin, car Eugénie Ledoux, actuelle Secrétaire de la zone Namur-Luxembourg, était la seule candidate. Une élection préparée plusieurs mois en amont afin d'entamer la transition en toute sérénité. En témoigne son score de 93 % (86 voix pour 97 votants), sa popularité au sein de la Régionale n'est plus à démontrer.

Assistante sociale de formation, Eugénie a mené l'ensemble de sa carrière au Syndicat libéral. Après une première expérience derrière un guichet, son envie d'aider et de ga-

rantir les droits des affiliés l'a ensuite orientée vers l'action syndicale en entreprise en tant que Secrétaire permanente. En 2010, elle rajoute une corde à son arc en prenant la tête de la zone Namur-Luxembourg, la poussant dès 2017 à renoncer à sa fonction de permanente. Le secrétariat de la Régionale wallonne la remettra un peu plus au contact du terrain. « *La négociation face à un banc patronal, je connais. Ce n'est pas quelque chose que l'on oublie, c'est comme le vélo* », assure-t-elle.

Eugénie se dit habituée à « *être une femme dans un milieu plutôt masculin* », un chemin qui « *n'a pas toujours été de tout repos. [...] Se faire entendre en tant que femme, être reconnue par ses pairs, c'est un challenge que je connais et que bon nombre de déléguées et secrétaires permanentes ont déjà rencontré. Même en 2022, ce n'est pas encore une évidence, et ça restera un sujet qui me tient à cœur. L'égalité des femmes et des hommes, la conciliation vie privée – vie professionnelle, l'éducation des jeunes sont des thèmes qui me portent* », a-t-elle souligné lors de son discours.

Tout en continuant à faire du travail d'équipe son principal moteur auprès des délégués et des permanents syndicaux, elle apportera ses propres idées afin d'ancrer davantage la Régionale wallonne dans les rouages de la concertation sociale. ■

Une nouvelle équipe à l'APPEL pour la rentrée



La section enseignement libre de la CGSLB, l'APPEL (Association Professionnelle du Personnel de l'Enseignement Libre) fait peau neuve pour la rentrée !

Elisabete Pessoa devient la secrétaire générale. D'abord déléguée puis permanente, elle bénéficie d'une longue expérience syndicale complétée par 14 ans dans un CEFA (Centre d'éducation et de formation en alternance).

Elle sera accompagnée de deux nouveaux collaborateurs, Jamila Zerouali et Jean Claude Lemaître, qui ont enseigné respectivement à Molenbeek et à Verviers.

Forts de leur longue expérience sur le terrain, tous les trois mettront un point d'honneur à garder « le contact et la proximité avec l'affilié » afin de les aider au mieux, ce que permet un syndicat à taille humaine comme la CGSLB. ■

Allocations métier en pénurie et mobilité interrégionale

Depuis le 1er septembre, les chômeurs de longue durée peuvent bénéficier d'une allocation s'ils reprennent le travail dans un métier en pénurie ou dans une entreprise située dans une autre Région. Dans ce cas, ils perçoivent, pendant 3 mois, 25 % du montant de l'allocation qu'ils reçoivent comme chômeur complet pendant la première période d'indemnisation, somme qu'ils peuvent cumuler avec le salaire de leur nouvel emploi.

Avec cette mesure, le gouvernement veut encourager les chômeurs de longue durée à chercher un emploi dans les secteurs souffrant de pénurie de main-d'œuvre, ou à traverser frontière régionale pour un emploi. Les deux systèmes sont en vigueur depuis le 1er septembre 2022, pour des entrées en service après le 31 août 2022.

ALLOCATION 'MÉTIER EN PÉNURIE'

Pour pouvoir bénéficier de cette allocation, vous devez remplir de façon cumulative une série de conditions :

- vous devez avoir bénéficié comme chômeur complet d'au moins 312 allocations entières ou demi-allocations au cours des 15 mois précédant le début de l'occupation. Pour calculer les jours de chômage, il est tenu compte des allocations de chômage après un emploi et aussi des allocations d'insertion après les études. Si vous avez touché des allocations complètes, tous les jours sont pris en compte. Si vous avez bénéficié de demi-allocations (en tant que travailleur à temps partiel volontaire), le nombre de demi-allocations est limité à 6 par semaine et 26 par mois. Aucune autre situation n'est assimilée avec les jours de chômage complet.
- vous reprenez le travail dans un métier en pénurie qui doit figurer sur la liste établie par le service régional de l'emploi compétent (voir encadré).

Le service compétent est donc celui de la Région où se situe le siège d'exploitation de votre employeur. S'il n'y en a pas, on regarde alors le lieu d'occupation habituel pour déterminer la Région compétente. En cas de doute, l'ONEM prendra contact avec le service régional compétent afin de vérifier qu'il s'agit bien d'un métier en pénurie.

- Vous êtes engagé dans le cadre d'un contrat de travail d'une durée prévue d'au moins 3 mois, calculés de date à date. Qu'il s'agisse d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à temps partiel, n'a pas d'importance. Vous ne pouvez pas non plus être engagé avec des contrats de travail (même successifs) de moins de 3 mois chacun, et ce, même si leur durée cumulée atteint 3 mois. Par contre, l'avantage n'est pas nécessairement perdu si

le contrat de travail est rompu au cours des 3 mois, sauf en cas d'abus manifeste du régime. Aucun nouvel avantage ne vous sera cependant octroyé à l'avenir.

Attention : dans certains cas, l'allocation ne vous sera pas octroyée, même si vous répondez aux conditions (voir encadré).

Vous ne pouvez bénéficier de l'allocation 'métier en pénurie' qu'une seule fois au cours de votre carrière, pour un seul contrat de travail.

Vous n'êtes pas certain de répondre aux conditions ? N'hésitez pas à contacter votre secrétariat CGSLB !

MÉTIER EN PÉNURIE PAR RÉGION

Bruxelles Actiris

https://www.actiris.brussels/media/kypdiblg/liste-metiers-pe-nurie2022_fr-h-018658F4.pdf

Wallonie Forem

<https://www.leforem.be/former/horizonemploi/metier/index-demande.html>

Flandre Vdab

<https://www.vdab.be/sites/default/files/media/files/Knelpunt-beroepen%202022.pdf>

Région germanophone ADG

https://adg.be/fr/PortalData/46/Resourcen/dokumente/artikel-dokumente/Mangelberufe_fuer_2022-2023_FR.pdf

ALLOCATION 'MOBILITÉ INTERRÉGIONALE'

Pour pouvoir bénéficier de cette allocation, vous devez remplir de façon cumulative une série de conditions :

- Vous devez avoir bénéficié comme chômeur complet d'au moins 312 allocations entières ou demi-allocations au cours des 15 mois précédant le début de l'occupation. Le calcul s'effectue de la même manière que pour l'allocation 'métier en pénurie' (voir plus haut).

- Vous reprenez le travail dans une région différente de celle où vous avez votre résidence principale. Par région, on entend : la Région flamande, Bruxelles-Capitale, la Région wallonne et la Région germanophone. Votre résidence principale doit donc se trouver dans une autre région que celle du siège d'exploitation de votre employeur ou du lieu d'occupation habituel en cas d'absence de siège d'exploitation.

Exemple 1 : vous habitez Ixelles (Région Bruxelles-Capitale) et vous travaillez pour un employeur dont le siège d'exploitation est situé à Alost (Région flamande). Vous travaillez dans une 'autre région'.

Exemple 2 : vous habitez à Ixelles (Région Bruxelles-Capitale) et vous travaillez pour un employeur dont le siège d'exploitation est situé à Bruxelles (Région Bruxelles-Capitale). Vous ne travaillez pas dans une 'autre Région', même si vous travaillez de temps en temps en Région flamande.

- Vous êtes engagé dans le cadre d'un contrat de travail d'une durée prévue d'au moins 3 mois, calculés de date à date. Qu'il s'agisse d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à temps partiel, n'a pas d'importance. Vous ne pouvez pas non plus être engagés avec des contrats de travail (même successifs) de moins de 3 mois chacun, et ce, même si leur durée cumulée atteint 3 mois. Par contre, l'avantage n'est pas nécessairement perdu rétroactivement si le contrat de travail est rompu au cours des 3 mois, sauf en cas d'abus manifeste du régime. Pour pouvoir bénéficier de l'avantage plus tard, vous devrez à nouveau satisfaire à toutes les conditions.



L'allocation ne sera pas octroyée si...

Même si vous remplissez les conditions de base, ces allocations ne sont pas octroyées dans les situations suivantes :

- vous êtes devenu chômeur en vue de bénéficier de l'avantage. Exemple : vous quittez votre travail pour être au chômage et ensuite vous reprenez le travail avec octroi de l'une des allocations susmentionnées.
- vous avez déjà travaillé dans l'entreprise, l'institution ou le groupe auquel elle appartient au cours des 6 mois avant le début de votre occupation. Exemple : vous avez travaillé comme intérimaire dans une entreprise et vous y êtes ensuite engagé dans les liens d'un contrat fixe.
- vous avez atteint l'âge légal de la pension (65 ans) ou vous bénéficiez d'une pension complète avant l'âge de 65 ans.
- votre résidence principale n'est (plus) pas en Belgique ou vous n'y résidez (plus) pas.
- vous avez été interné, placé en détention provisoire ou privé de liberté.
- vous êtes un travailleur des ports, pêcheur de mer, débardeur ou trieur de poissons.
- votre contrat de travail a pris fin pendant la période de 3 mois au cours de laquelle vous pouviez bénéficier de l'allocation.
- Pour l'allocation 'mobilité interrégionale' : vous avez déménagé dans la région où vous travaillez.

CALCUL DU MONTANT DE L'ALLOCATION

Nous prenons comme point de départ le montant journalier de l'allocation de chômage (après emploi) que vous auriez reçu pendant les 3 premiers mois de votre chômage, nous le divisons par 4 et nous arrondissons le résultat au centime d'euro supérieur.

Si vous avez droit à des allocations d'insertion (après études), nous prenons comme base le montant journalier minimum des allocations de chômage pour votre catégorie familiale pendant les 3 premiers mois de chômage.

Ce montant journalier est multiplié pour chaque mois par le nombre de jours, en comptant du lundi au samedi (le "système des six jours"), du mois en question et pendant l'occupation, mais limité aux trois premiers mois de travail, calculé de date à date.

Exemple

Vous reprenez le travail le lundi 19 septembre 2022 dans une autre Région, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée. Trois mois plus tard (dimanche 18 décembre 2022), vous êtes toujours lié par ce contrat de travail.

Vous avez droit à :

- 11 allocations en septembre (du 19 au 30 septembre, dans le régime 6 jours par semaine);
- 26 allocations en octobre (mois complet, régime 6 jours par semaine);

>>>>

CHÔMAGE

- 26 allocations en novembre (mois complet, régime 6 jours par semaine);
- 15 allocations en décembre (du 1er au 18 décembre, mois complet, régime 6 jours par semaine).

CUMUL AVEC D'AUTRES ALLOCATIONS ?

Vous pouvez cumuler ces allocations avec celles pour le chômage temporaire, l'allocation de garantie de revenu dont vous pouvez bénéficier en tant que travailleur à temps partiel avec maintien des droits, les allocations vacances jeunes et seniors, les indemnités de maladie et celles pour interruption de carrière ou crédit-temps.

Le cumul est également autorisé avec la rémunération versée dans le cadre de l'occupation, et aussi les revenus issus d'une éventuelle activité accessoire.

Par contre, pas de cumul avec l'allocation pour chômeur complet. De plus, les allocations 'métier en pénurie' et 'mobilité interrégionale' ne peuvent être combinées. Elles ne peuvent pas non plus être accordées consécutivement, pour un même emploi.

COMMENT INTRODUIRE UNE DEMANDE ?

Vous devez compléter le formulaire C250 (partie 1) et faire remplir la partie 2 par votre employeur.

Ce formulaire est à votre disposition sur le site de l'ONEM. Vous devez ensuite remettre ce document et une copie de votre contrat de travail à votre secrétariat CGSLB.

Nos collaborateurs se chargeront de compléter la partie 3 du formulaire et d'introduire votre demande auprès du bureau de chômage compétent de l'ONEM.

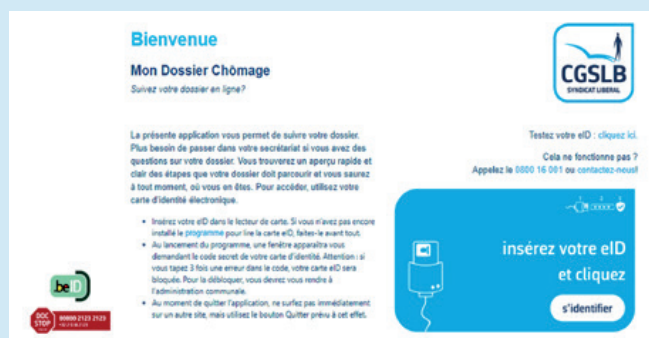
Le dossier complet doit être introduit au plus tard le dernier jour du 2e mois suivant celui dans lequel l'occupation a débuté. À la fin de chaque mois pour lequel vous pouvez bénéficier de l'allocation, vous devez fournir le formulaire d'indemnisation C250.1. C'est sur la base de ce document que nous vous verserons vos allocations.

Vous ne devez pas être en possession d'une carte de contrôle chômeur complet (C3A). Si vous demandez d'autres allocations, par exemple pour le chômage temporaire ou en tant que travailleur à temps partiel, vous devez avoir une carte de contrôle applicable au régime pour lequel vous demandez ces autres allocations.

Plus d'informations ? Contactez votre secrétariat CGSLB.

Service Organisme de paiement

Où en est mon dossier chômage ?



Consultez 'Mon dossier chômage' sur <http://mdc.cgslb.be>

C'est la solution la plus rapide pour

- connaître l'état d'avancement de votre dossier
- vérifier le versement de vos allocations
- consulter divers documents (fiches fiscales, décisions positives de l'ONEM...).

DOSSIER CHÔMAGE



Formation pour les mamans solos vers les métiers en pénurie

Aider les mamans isolées bruxelloises à redevenir actives sur le marché de l'emploi, c'est tout l'objectif du projet « Maman solo, maman boulot ». Les former aux métiers en pénurie constitue une partie de la solution.



Des professions nombreuses et variées s'offrent aux mamans de Bruxelles. Certes, se former à un métier en pénurie offre quelques avantages, mais ce n'est pas suffisant pour le rendre attractif.

Le savoir, c'est le pouvoir. C'est un peu l'idée derrière la réunion qui s'est tenue le lundi 27 juin dans le cadre du projet « Maman solo, maman boulot ». Dans leur accompagnement vers le monde du travail, l'apprentissage d'un métier n'est pas toujours suffisant pour ces cheffes de famille. Il faut les armer de la meilleure manière pour lutter contre les discriminations à l'emploi, les sortir de leur isolement social, créer du lien, comprendre leur situation personnelle. Et cela passe par l'information, non seulement sur leurs droits et devoirs, mais sur les possibilités sur le marché de l'emploi.

Les femmes ont tendance à se diriger vers les métiers du « care » ou vers les emplois administratifs. Des professions certes en pénurie, mais ce sont loin d'être les seules. Avec un double intérêt : se former à celles-ci augmente considérablement les chances de trouver un job, et octroie un bonus non négligeable à l'emploi : une partie des allocations de chômage continuent à être payées pendant trois mois après l'embauche. Cette mesure est d'application depuis le 1er septembre et s'inscrit dans les efforts déployés par le gouvernement pour atteindre un taux d'emploi de 80% d'ici 2030.

STÉRÉOTYPES DE GENRE

Les métiers en pénurie sont souvent liés à des déséquilibres genrés. Par exemple, la profession d'infirmier attire en grande partie des femmes, tandis que les secteurs de l'IT, de l'industrie, de la construction et de la logistique sont plus généralement masculins. Pour certains de ces métiers en manque de main d'œuvre, attirer un public mixte devient alors

un enjeu pour les entreprises. Pourquoi ne pas avoir plus de conductrices d'autobus, de carreuses, ou d'informaticiennes ?

LISTE DES MÉTIERS

Actiris a publié le 1er juillet sa liste des 113 métiers considérés comme fonctions « critiques ». De nombreux secteurs sont concernés : administratif, construction, communication, services, Horeca, industrie, artisanat, médical, pédagogique ou encore le transport (la liste complète est à retrouver ici : <https://www.actiris.brussels/fr/citoyens/choisir-mon-futur-metier/>).

Les causes de cette pénurie sont classées en trois catégories : le quantitatif (il y a moins de candidats que d'offres d'emploi), qualitatif (les candidats n'ont pas les qualifications requises) et les conditions de travail (dangerosité, horaire peu favorable, faible rémunération).

ATTRACTIVITÉ

Justement, si ces métiers sont en pénurie, c'est souvent en raison d'un manque de valorisation et d'attractivité. C'est ce qu'illustre notamment le secteur de l'Horeca, déjà sous tension avant la crise sanitaire. Il peine aujourd'hui à retrouver ses anciens travailleurs, partis vers d'autres horizons avec de meilleurs salaires et des horaires plus accommodants. Ainsi, pour sortir de cette spirale négative, former des mamans pour des métiers en pénurie ne suffira pas à ces secteurs. Il faudra les rendre plus attractifs pour toutes et tous. Cela passe entre autres par une sérieuse remontée des salaires, ce pour quoi la CGSLB lutte depuis plusieurs mois.

Saviez-vous que votre plateforme d'avantages regorge d'offres dédiées à la rentrée scolaire? ●

Découvrez-les toutes sur www.avantages.cgsib.be !



bol.com



HEMA



zalando



dreambaby



DreamLand



TORFS



fun
PLAY • CREATE • PARTY

