



4 PRÉPENSION (RCC)

Le gouvernement n'a pas transposé telle quelle la partie de l'accord du groupe des 10 concernant la disponibilité des personnes en RCC. Il impose une disponibilité adaptée à certains prépensionnés.

6 PENSIONS COMPLÉMENTAIRES

Les assureurs prétendent ne plus pouvoir garantir le rendement prévu. Les employeurs ne veulent pas suppléer la différence. La discussion sur la pérennité du deuxième pilier de pension est en cours au CNT.

8 LICENCIEMENT POUR MALADIE

Un travailleur trop souvent malade peut-il être licencié, sous prétexte qu'il cause un préjudice aux nécessités de fonctionnement de son entreprise ?

16 DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN

Faux départ pour le dialogue social européen. La Commission ne s'est pas engagée pour l'implication réelle des partenaires sociaux dans la définition des lignes stratégiques sur l'emploi, les conditions de travail et le niveau de vie.

18 PROTECTION SOCIALE POUR TOUS

La CGSLB participe à cette campagne visant à appeler les décideurs politiques à défendre la protection sociale, pour qu'elle soit une réalité pour toutes et tous, partout dans le monde.

22 SOIGNER UN PROCHE

Le gouvernement avait décidé de supprimer la dispense de recherche d'emploi pour raisons familiales et sociales. Elle va être réintroduite, mais dans une version plus stricte.

PAS D'ACCORD

Entre 9 et 10 000 militants se sont retrouvés sur la place de la Monnaie le 11 mars. « Saut d'index. Blocage des salaires. Renforcement des conditions pour accéder au crédit-temps. Démantèlement des prépensions. Recul de l'âge de la pension à 67 ans. Appauvrissement des services publics... Le gouvernement a choisi son camp » constate Jan Vercaemst, président national de la CGSLB « celui des actionnaires et des puissants contre celui des salariés et des allocataires sociaux. Et, en plus, il voudrait la paix sociale ? Tout cela alors que rien n'a encore été décidé en matière de justice fiscale ? »



LES JOURNÉES D'ENTREPRISE
ACHÉTEZ SUR ZEB.BE

Exclusives

Visitez un de nos magasins du **vendredi 24** jusqu'au **dimanche 26 avril** et nous vous accordons une **réduction de 20%** sur tous vos achats! Aussi valable sur notre boutique en ligne.

(*) Uniquement valable sur présentation de ce bon ou en tapant le code sur la boutique en ligne. Offre valable du 24 jusqu'au 26 avril 2015. Offre non cumulable avec d'autres actions, avantages ou promotions. Pas valable sur I AM & Six.

LES JOURNÉES AURONT LIEU DU:

VEN 24/04 JUSQU'AU DIM 26/04/15*



* M M B D D V J 1 5 0 2 6 4 *

VALABLE SUR ZEB.BE: CHOISISSEZ, COMMANDEZ ET INTRODUISEZ CE CODE À L'ÉTAPE 1 DE LA PROCÉDURE DE PAIEMENT

M M B D D V J 1 5 0 2 6 4

HEURES D'OUVERTURE & ADRESSES:
WWW.ZEB.BE/FR/STORES



VILA - ONLY - BROADWAY - DIESEL - EDC - SALS - ESPIT - FLAIR - IAM - ASTRID BLACK LABEL - BREAD & BOXERS - SHINE ORIGINAL - JACQUELINE DE YONG - REDSKINS - JACK AND JONES - PREMIUM BY JACK AND JONES - LEVI'S - BRUCE AND BUTLER - LOUCHE - LTB - MAC - MADONNA - MANGO - MEMORYLANE - QUICKSILVER - PEPE JEANS - PETROL - PIECES - ANNA SCOTT - JIN JOY - Y.A.S. - BLINK - THE FRESH BRAND - LES TEMPS DES CERISES - SIX - VEROMODA - HILFGER DENIM - ONLY & SONS - ANTONY MORATO - MELA - CHEAP MONDAY

Doublez votre réduction !

Réagissez maintenant

Surfez sur abon.be/double

Ou renvoyez la carte-réponse gratuitement



40% de réduction au lieu de ~~20%~~ de réduction

titre	vous payez	au lieu de	code
<input type="checkbox"/> Femmes d'Aujourd'hui + 6 suppléments + 12 Délices	58 n° 89 €	148,80 €	42062
<input type="checkbox"/> Flair	52 n° 74 €	124,80 €	42063
<input type="checkbox"/> Moustique	52 n° 74 €	124,80 €	42064
<input type="checkbox"/> Télé Pocket	52 n° 37 €	62,40 €	42065

Nom _____ H/F

Prénom _____

Rue _____ N° _____

Code postal _____ Ville _____

Tél. _____ Date de naissance _____

Date _____

Envoyez cette carte-réponse sous enveloppe non affranchie à : Code-Réponse, Sanoma Media Belgium, DA 852-710-6, Boîte Postale 5, 3570 Alken

Action valable jusqu'au 30/04/2015. Offre sous conditions, surfez sur www.abon.be/double. E.R. : Peter Spiessens, Stationsstraat 55, 2800 Malines.

LE MONDE SAUVAGE SAFARI PARC

25 entrées gratuites pour les détenteurs d'une Wincard

Safari Parc MONDE SAUVAGE

Inutile de voyager loin ou de payer cher ... faites votre safari au Monde Sauvage, à seulement 25 km de Liège !

En petit train ou en voiture, vous découvrirez un véritable safari africain avec ses girafes, éléphants, hippopotames, rhinocéros, zèbres, gnous et bien d'autres espèces dans un cadre naturel, conçu de manière à leur permettre d'évoluer en semi-liberté.

Découvrez aussi l'espace sud-américain, les volières, le dôme et son temple maya, les grands fauves et les ours, la forêt nord-américaine, l'île aux singes et aux lémuriers, le boisdibu, l'autrucherie et de nombreuses surprises et nouveautés.

Ne manquez sous aucun prétexte nos trois spectacles de perroquets, otaries et de rapaces, moments phares de votre journée au Monde Sauvage. Autre moment magique, vous pourrez profiter d'une promenade à dos de dromadaire et d'un déjeuner avec les girafes (sur réservation).

En 2015 : Venez découvrir le centre des manchots d'Humboldt et son incroyable vue sous-aquatique et le tout nouvel aménagement du canyon des ours.

Monde Sauvage Safari Parc
Fange de Deigné, 3 - 4920 Aywaille
Tél : (+32)04/360.90.70
Fax : (+32)04/360 91 08

Site : www.mondesauvage.be
Info et réservation : reservation@mondesauvage.be

Horaires : Ouvert tous les jours de mi-mars à mi-novembre à partir de 10h (jours fériés inclus - l'heure de fermeture varie selon la saison) **Parking payant : 4 €.**




WINCARD COUPON-REPONSE

OUI, je tente ma chance en renvoyant ce coupon-réponse sur une carte postale jaune à : **Countdown WINCARD, Roodborstjeslaan 4 bus 3 - 1860 Meise** ou j'envoie un mail à specials@countdown.be

NOM : PRÉNOM :

ADRESSE :

CP : LOCALITÉ :

N° d'affiliation CGSLB :

MON CHOIX :

LE MONDE SAUVAGE SAFARI PARC

Si vous réagissez par e-mail, indiquez votre choix dans le sujet.

Pour plus d'avantages enregistrez-vous via www.countdown.be

PAR E-MAIL AUSSI

LE GOUVERNEMENT SE TROMPE DE CIBLE

Non, décidément, les mesures d'austérité ne passent pas dans la population. Au lieu de mener une politique de relance économique et d'équité fiscale, le gouvernement s'attaque au pouvoir d'achat des travailleurs et des allocataires sociaux



Une fiscalité encore moins équitable

Nous entendons que le gouvernement envisage une augmentation de la TVA, l'impôt le plus injuste puisqu'il touche avec la même intensité les pauvres et les riches. En réclamant un tax-shift, nous voulons une meilleure répartition de la fiscalité entre les revenus du travail et les autres sources de revenus, notamment en augmentant l'imposition des revenus de la fortune et en taxant les plus-values sur actions. Le déplacement de fiscalité doit rendre du pouvoir d'achat et entraîner la création d'emplois de qualité.

Un saut d'index

Le saut d'index ne pénalise que les salariés et les allocataires sociaux, il épargne les autres revenus. Le gouvernement prétend maintenir l'indexation des loyers, c'est-à-dire préserver les revenus des propriétaires et appauvrir les locataires et renvoie la patate chaude aux Régions. L'impact du saut d'index sera négatif sur la consommation. L'économie pour l'État sera quasi nulle. Le profit pour les actionnaires sera maximal. Même les employeurs sont sceptiques sur l'utilité du saut d'index et réclamaient des réductions du coût salarial plus directes et plus concrètes.

La disponibilité des RCC

C'est une mesure inutile et vexatoire. Beaucoup de prépensionnés auraient préféré continuer à travailler. En les obligeant à chercher du travail, le gouvernement les humilie. En les forçant à retravailler dans des conditions de rémunération inférieures, il les appauvrit.

Les économies dans les services publics

Dans une démocratie, des services publics forts et accessibles à tous constituent un rempart contre la logique marchande. En imposant des coupes aveugles dans tous les services publics, même ceux qui rapportent de l'argent à l'État comme les Finances, en diminuant les effectifs, c'est au premier pouvoir d'achat des citoyens que le gouvernement s'attaque.

Le démantèlement de la sécurité sociale

Les chômeurs sont les premières victimes des mesures actuelles. Les futurs pensionnés – tant du secteur public que privé – sont dans la ligne de mire du gouvernement. À qui le tour après ? Une sécurité sociale fédérale forte doit garantir un revenu décent aux chômeurs, aux malades et aux pensionnés, ainsi que des soins de santé de qualité accessibles à tous.

Aucun plan de relance créateur d'emplois durable

La Belgique a besoin d'un véritable plan de relance économique pour sortir de la crise et non de mesures d'austérité qui ont démontré leur inefficacité dans d'autres pays européens.

Le moment est venu de rétablir la justice sociale et l'équité fiscale. C'est pour cela que près de 10 000 militants de la CGSLB, de la CSC et de la FGVB s'étaient réunis le 11 mars place de la Monnaie et que des actions auront lieu un peu partout en Belgique dans les semaines qui viennent.

PAS D'ACCORD

Les milliers de militants des trois syndicats qui se sont retrouvés place de la Monnaie sont venus dire leur refus de cette politique d'économies aveugles.

« Les mois passent et nous avons l'impression que le gouvernement reste sourd aux demandes de la population. Le saut d'index est une aberration économique, aux effets négatifs sur la consommation, à peine souhaité par les entreprises. Il ne vise que les salariés du secteur

privé, les travailleurs de la fonction publique et les allocataires sociaux. Les autres revenus sont épargnés, comme par hasard... » remarque Olivier Valentin, Secrétaire national. « Le glissement de fiscalité est possible. Taxer les revenus du capital, les dividendes, les plus values, les revenus immobiliers peut rapporter jusqu'à 3,7 milliards par an selon le Conseil supérieur des Finances. De quoi alléger la fiscalité sur le travail et créer des emplois, non ? »



DISPONIBILITÉ « ADAPTÉE » DES PRÉPENSIONNÉS ET DES CHÔMEURS ÂGÉS

Le gouvernement n'a pas voulu transposer tel quel la partie de l'accord du groupe des 10 concernant la disponibilité des personnes en RCC. Il invente, sans trop bien la définir, la notion de disponibilité adaptée.



Nous avons pourtant, suite aux actions, obtenu des aménagements significatifs en négociant avec les employeurs. Le gouvernement s'obstine à nier la réalité du monde du travail. Les services de placement régionaux perdront beaucoup d'énergie et de temps à accompagner/contrôler des personnes que les employeurs n'embaucheront jamais, ou alors à des conditions inacceptables. Du temps et de l'énergie qui ne seront pas consacrés aux jeunes.

RCC

Plusieurs cas de figure existent

Entreprises normales (ni en difficulté ni en restructuration)

1. Les cas existants

Les travailleurs bénéficiant déjà d'un régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ou qui ont été licenciés avant le 1er janvier 2015 en vue de bénéficier d'un RCC ne doivent pas être disponibles sur le marché du travail, ni activement ni passivement.

2. Les nouveaux entrants

RCC CCT 17

Pour les régimes de RCC à 62 ans (ou à 60 ans) : disponibilité passive jusqu'à **65 ans**, sauf pour le travailleur âgé de 60 ans avec une carrière de 42 ans, ou le travailleur âgé de 62 ans avec une

carrière de 43 ans. Si cette condition est remplie, l'exigence de disponibilité passive jusqu'à 65 ans n'est plus d'application.

Ce que le gouvernement change

La notion disponibilité passive a été modifiée par le Conseil des ministres pour devenir disponibilité « adaptée ». La définition en devra encore être déterminée par arrêté royal. Le gouvernement parle d'activation sur mesure en vue d'une réinsertion sur le marché du travail. Les services régionaux pour l'emploi seront chargés de fournir un accompagnement dynamique et personnalisé. La disposition sera évaluée en 2017.

RCC 58/33 nuit, construction et métiers lourds, RCC 58/35 métiers lourds et RCC 58/40 très longue carrière

Le travailleur doit rester disponible passivement sur le marché du travail jusqu'à **60 ans**, sauf s'il a derrière lui, soit une carrière professionnelle de 40 ans pour les régimes RCC 58/33 ou 58/35, soit une carrière de 41 ans pour le régime RCC 58/40.

Les critères d'âge (60) et de carrière (40/41) devront évoluer avec le relèvement éventuel des âges d'accès aux RCC dans le cadre des CCT cadres négociées au sein du Conseil national du Travail.

Exemple : supposons que l'âge d'accès est porté à 59 ans à partir de la période 2017-2018, la disponibilité passive sera alors d'application jusqu'à l'âge de 61 ans :

- sauf, si le travailleur peut prouver une carrière de 41 ans dans les régimes RCC 59/33 ou 59/35
- sauf, si le travailleur peut prouver une carrière de 42 ans dans le régime RCC 59/40

Cette exigence de disponibilité plus stricte et majorée d'un an va de pair avec l'âge d'accès lui aussi rendu plus sévère d'un an. On conserve donc un écart de deux ans entre l'âge d'accès et la suppression de l'obligation de disponibilité passive. Cet écart peut disparaître par le biais de la carrière (40-41 ans : situation 2015-2016).

Ce qu'il convient de retenir : l'écart entre, tant la condition d'âge que celle de carrière peut fluctuer en fonction des prochaines négociations au sein du Conseil national du Travail ou des commissions paritaires.

En cas d'absence de CCT cadre du CNT ou si le secteur n'a pas adhéré à la CCT cadre du CNT existante, on retombe sur les règles décidées par le gouvernement en matière d'âge d'accès aux divers RCC et de disponibilité des travailleurs en RCC.

Ce que le gouvernement change

La notion de disponibilité passive a été remplacée par la notion de disponibilité « adaptée ».

Le critère d'âge (40/41 pour la période 2015-2016) passe à 40 ans, ce qui représente la seule amélioration.

La condition d'âge n'est plus liée à l'âge d'accès aux CCT cadres et sera portée, pour ces RCC, à 62 ans à partir de 2017. La disposition sera évaluée en 2018.

RCC 58/35 médical

Ces travailleurs ne doivent pas rester disponibles pour le marché du travail.

Entreprises en difficulté ou en restructuration

1. Ancien système de non-disponibilité à 58 ans ou 38 ans de carrière

Rien ne change. Si l'annonce du licenciement collectif a eu lieu avant le 9 octobre 2014 (même si les licenciements ont lieu en 2015), le travailleur ne doit pas être disponible pour le marché du travail si :

- ▶ soit, il a 58 ans
- ▶ soit, il peut prouver une carrière professionnelle de 38 années

2. Autres situations

Le travailleur doit rester disponible passivement pour le marché du travail jusqu'à **60 ans**, sauf s'il peut prouver une carrière de 38 années.

Ces conditions d'âge et de carrière évolueront simultanément au relèvement de l'âge d'accès au RCC. D'ici 2020 au plus tard cet âge d'accès sera fixé à 60 ans.

Exemple : supposons que l'âge d'accès est porté à 57 ans à partir de la période 2017-2018, la disponibilité passive sera alors d'application jusqu'à l'âge de 62 ans, à moins qu'une carrière de 40 ans puisse être prouvée, étant donné que l'âge d'accès a été relevé de 2 ans.

Si l'accord-cadre du CNT n'existe pas ou si l'entreprise en difficulté ou restructuration n'a pas adhéré à l'accord-cadre du CNT, alors on retombe sur les règles du gouvernement relatives à l'âge d'accès (56 ans en 2016, 57 ans en 2017, 58 ans en 2018, 59 ans en 2019 et 60 ans en 2020) et à la disponibilité des travailleurs en RCC (jusqu'à 65 ans).

Ce que le gouvernement change

L'objectif est de porter la disponibilité jusqu'à 65 ans ou 43 années de carrière à l'horizon 2019.

CHÔMEURS ÂGÉS

Cas existants

Les chômeurs bénéficiant de la dispense maximale au 31 décembre 2014, continueront à en bénéficier.

Nouveaux entrants

En ce qui concerne la disponibilité passive, le calendrier suivant a été proposé :

- 2015 : jusqu'à 60 ans ou une carrière de 40 années
- 2016 : jusqu'à 61 ans ou une carrière de 41 années
- 2017 : jusqu'à 62 ans ou une carrière de 42 années
- 2018 : jusqu'à 63 ans ou une carrière de 43 années
- 2019 : jusqu'à 64 ans ou une carrière de 44 années

Il convient de souligner que l'accord mentionne que les Régions auront à déterminer les modalités en matière de disponibilité (et relatives au contrôle de celle-ci), ainsi que l'accompagnement des chômeurs.

Ce que le gouvernement change

Le Conseil des ministres remplace ici aussi la notion de disponibilité passive par celle de disponibilité « adaptée ».

Disponibilité passive

- Être inscrit comme demandeur d'emploi
- Accepter un emploi ou une formation convenable
- Ne pas abandonner un emploi sans motif légitime
- Se présenter auprès d'Actiris, du FOREM, du Vdab ou de l'ADG ou chez un employeur
- Collaborer à un plan d'accompagnement ou à un parcours d'insertion.

Disponibilité active

- Fournir activement des efforts pour trouver un emploi
- Collaborer activement aux actions de formation, d'accompagnement, d'expérience professionnelle et d'insertion proposées par Actiris, le FOREM, le Vdab ou l'ADG
- Répondre aux convocations pour donner des explications concernant les efforts fournis.

Disponibilité adaptée

- ??????

LES PRÉPENSIONNÉS REVIENNENT CHEZ CATERPILLAR

La grosse foule se pressait devant les grilles de Caterpillar à Gosselies le 24 février. Quelque centaines de prépensionnés venaient symboliquement demander à être embauchés, comme le gouvernement avait l'intention de les y obliger.

Le lundi 9 février, la plupart avait déjà participé en nombre au meeting des trois organisations

syndicales à propos des nouvelles mesures gouvernementales en matière de disponibilité des prépensionnés sur le marché du travail. Leur mobilisation a payé, obligeant le gouvernement fédéral à rouvrir le débat avec les interlocuteurs sociaux au sein du Groupe des 10. Le dossier a avancé sans malheureusement aboutir aussi loin que nous ne l'aurions espéré.



MENACES SUR LES PENSIONS COMPLÉMENTAIRES



De graves menaces pèsent sur l'avenir des pensions complémentaires. D'une part, les assureurs prétendent ne plus pouvoir garantir le rendement prévu. D'autre part, les employeurs ne veulent pas suppléer la différence entre le taux d'intérêt garanti par l'assureur (fixé dans le contrat) et les taux de 3,25 % et de 3,75 % imposés par la loi relative aux pensions complémentaires. La discussion sur la pérennité du deuxième pilier de pension est en cours au CNT.

La CGSLB a toujours plaidé pour la constitution d'un deuxième pilier de pension qui apporterait un complément de revenu, en plus d'une pension légale dont le montant doit déjà être suffisant pour vivre décemment. La modification de la pyramide des âges rend le système de répartition (les actifs d'aujourd'hui paient pour les retraités d'aujourd'hui) difficilement viable. En 2015, il y a 3,8 travailleurs pour 1 pensionné, en 2030 le rapport sera de 2,6 à 1. Il faut donc anticiper le problème et adjoindre à la pension légale un système par capitalisation. Malheureusement, ce dernier possède aussi sa faiblesse : il dépend des rendements que les assureurs peuvent tirer de leurs placements.

Rendement garanti

Or, comme le marché n'est pas très favorable pour l'instant, les assureurs veulent diminuer les taux d'intérêt garantis sur les assurances-groupe. Voilà qui n'arrange pas les employeurs qui sont tenus de

combler la différence avec le rendement minimum (3,25 % et 3,75 %) imposé par la loi sur les pensions complémentaires (LPC), qui constitue une protection à long terme pour les travailleurs. Ce rendement ne doit pas être garanti sur une base annuelle, mais, en moyenne, sur toute la durée du contrat d'assurance, mais la garantie doit tenir compte de toute une série de données prévues par la loi, dont le moment où l'intéressé part à la pension est l'une des plus importantes.

Aujourd'hui, le secteur des assurances souhaite que le rendement garanti en matière d'assurance complémentaire dans le privé passe de 3,25 % à 0,4 % pour les versements effectués aujourd'hui jusqu'à l'âge de la retraite (anciens + nouveaux contrats).

Rendement variable

Le ministre des Pensions, Daniel Bacquelaine, s'est dit favorable à un rendement variable, en fonction de l'évolution du marché, pour les nouveaux contrats d'assurance-groupe et de pensions complémentaires. Mais il estime que les engagements pris dans le passé doivent être respectés et il ne souhaite dès lors pas toucher au rendement des assurances-groupe existantes. Le ministre a soumis l'idée au Conseil national du Travail, au sein duquel siègent les partenaires sociaux. Dans le cas où ces derniers n'avanceraient aucune proposition de solution avant le mois de juin prochain, il reprendrait le dossier.

Composante du salaire

La CGSLB adopte une position claire dans toute cette discussion relative aux plans de pension. La protection légale prévue par la loi relative aux pensions complémentaires (LPC) doit pouvoir être maintenue. Les cotisations versées pour la pension complémentaire sont une composante du salaire. Cela signifie qu'elles doivent faire l'objet d'une protection supplémentaire. Le maintien du pouvoir d'achat à l'âge de la pension doit également rester possible. Cela nécessite la confiance de la part des travailleurs et des organisateurs dans le deuxième pilier.

Rechercher une solution

Toutefois, dans le contexte économique actuel, continuer à garantir les taux d'intérêt prévus par la LPC, sera sans doute insoutenable à long terme. Il incombe dans tous les cas aux partenaires sociaux de se pencher sur l'analyse et la recherche d'autres systèmes. La CGSLB ne veut en tout cas pas que l'on touche à la garantie de rendement contenue dans la LPC pour les contrats déjà conclus.

En général, il devrait y avoir plus de transparence concernant les placements et des informations plus claires relatives au rendement (moyen) sur une durée allongée des divers plans de pension. En effet, il s'agit d'un engagement à long terme, partie intégrante du salaire. Il va de soi que les travailleurs ont le droit d'être correctement renseignés en la matière !

SALON SIEP TOURNAI

Fin février, se tenait à Tournai, le Salon d'Information sur les Études et Professions.

La CGSLB y animait un stand en collaboration avec la Mutualité libérale. Un public nombreux, essentiellement des étudiants en quête d'orientation scolaire ou professionnelle, avait répondu présent. Ce genre d'événement est l'occasion de faire connaître davantage le Syndicat libéral auprès des jeunes, de leur expliquer pourquoi l'affiliation à un syndicat est également intéressante pour eux, même s'ils ne travaillent pas encore.

Olivier Cotica, Cellule Jeunes de la CGSLB, et Véronique Crunelle se sont dévoués pour répondre aux questions des étudiants : à qui dois-je m'adresser pour demander une bourse d'études ? Dois-je m'inscrire comme demandeur d'emploi si je décide d'aller étudier un an à l'étranger ? Quelles démarches dois-je entreprendre pour conserver mes droits ?

Un beau moment d'échanges et l'occasion de créer de nouveaux contacts...

Rendez-vous est pris pour l'année prochaine !



Le bonus-logement après la sixième réforme de l'État

COMPARAISON ENTRE LES DIFFÉRENTES RÉGIONS

À partir de l'exercice d'imposition 2015, les trois Régions - Bruxelles-Capitale, la Flandre et la Wallonie - auront toute une série de nouvelles compétences à gérer. C'est ainsi que le bonus-logement, une réduction d'impôt lorsque l'on contracte un prêt hypothécaire pour une habitation propre, devient désormais une compétence régionale. La fiscalité immobilière s'en retrouve simplifiée. Comparaison entre les trois régions.

Toute personne qui contracte un prêt hypothécaire pour son habitation 'propre' et 'unique' peut demander un bonus-logement, sorte de réduction d'impôt (auparavant déduction fiscale) accordée pendant la durée du prêt. La propriété de l'habitation est vérifiée au 31 décembre de l'année de clôture du prêt.

“Habitation propre” ou “habitation non propre”

L'habitation propre est souvent la maison dont vous êtes propriétaire (votre « maison familiale »), mais pas toujours. Il est possible que l'habitation propre, fiscalement parlant, ne soit pas celle que vous occupez personnellement.

- C'est notamment le cas lorsque vous n'occupez pas ce logement pour
- des raisons sociales (vous n'y habitez plus, car l'entretien est trop coûteux ou vous habitez chez vos parents physiquement diminués et dans le besoin)
 - des raisons professionnelles (parce que la distance entre elle et votre lieu de travail est trop importante)
 - en raison des entraves légales ou contractuelles
 - en raison de l'état d'avancement des travaux de construction ou de rénovation.

Depuis 2014 (exercice d'imposition 2015), les Régions sont compétentes pour les dépenses liées à l'habitation propre. L'État fédéral reste compétent pour le traitement fiscal de l'habitation non propre, c'est-à-dire le deuxième, troisième logement dont vous êtes propriétaire.

Quelle est la Région compétente ?

La région où le contribuable réside au 1er janvier de l'exercice d'imposition est toujours fiscalement compétente, indépendamment de l'implantation de "l'habitation propre".

Concrètement : si vous habitez en Région de Bruxelles-Capitale au 1er janvier 2015, vous payerez des centimes additionnels sur l'impôt fédéral prélevé sur l'ensemble de vos revenus de 2014 dans cette région. Ce sera aussi cette Région qui appliquera la réduction d'impôt pour toute l'année.

Si vous occupez une maison de location en Flandre, mais que vous êtes propriétaire d'un logement en Wallonie, la Région flamande est fiscalement compétente.

Exercice d'imposition 2015

Crédits hypothécaires conclus avant 2014

	FLANDRE	WALLONIE	BRUXELLES-CAPITALE
Montant de base bonus-logement	€ 2 280	€ 2 280	€ 2 280
Augmentation pendant les 10 premières années*	€ 760	€ 760	€ 760
Augmentation supplémentaire à partir de 3 enfants à charge	€ 80	€ 80	€ 80
Indexation montants de base	Blocage d'indexation	Pas de blocage d'indexation	Pas de blocage d'indexation
Réduction d'impôt effective	30 à 50 %	30 à 50 %	30 à 50 %

*si cette habitation demeure l'unique habitation

Par 'réduction d'impôt effective', on entend : le pourcentage qui est appliqué sur les dépenses qui entrent en ligne de compte pour la réduction d'impôt.



La réduction d'impôt de 30 à 50 % est au taux marginal (auparavant, déduction fiscale au taux marginal), il s'agit du pourcentage d'imposition le plus élevé que vous payez sur la tranche la plus élevée de vos revenus.

Au niveau fédéral, en d'autres termes pour l'habitation non-propre, le bonus-logement s'élève à 2 260 € pour les crédits hypothécaires conclus avant 2014, l'augmentation pendant les 10 premières années est de 750 € et l'augmentation supplémentaire accordée à partir de 3 enfants à charge est elle de 80 €. La déduction de base et la déduction supplémentaire sont en fait gelées au niveau de l'exercice d'imposition 2014. La réduction d'impôt varie de 30 à 50 %. Pour les crédits hypothécaires contractés en 2014, il n'y a plus de bonus-logement octroyé au niveau fédéral.

Exercice d'imposition 2016

Bonus-logement pour les nouveaux crédits contractés à partir de 2015

C'est en Flandre qu'il y a le plus de changements en matière de bonus-logement. À partir de 2015 le montant de base du bonus-logement sera de maximum 1 520 euros, alors qu'il s'élevait à 2 280 euros auparavant. Par conséquent, le nombre de nouveaux crédits risque de fortement diminuer. La réduction d'impôt est également revue à la baisse. Le pourcentage de réduction est lui aussi diminué. Par le passé, il s'agissait d'une déduction fiscale au taux marginal, le taux qui s'applique à la tranche de revenus la plus élevée. La réduction d'impôt s'élève désormais à 40 %.

	FLANDRE	WALLONIE	BRUXELLES-CAPITALE
Montant de base bonus-logement	€ 1 520	€ 2 290	€ 2 290
Augmentation pendant les 10 premières années	€ 760	€ 760	€ 760
Augmentation supplémentaire à partir de 3 enfants à charge	€ 80	€ 80	€ 80
Indexation montants de base	Pas de blocage d'indexation	Pas de blocage d'indexation	Pas de blocage d'indexation
Réduction d'impôt effective	40 %	40 %	45 %

Parler de concurrence fiscale, c'est sans doute aller trop loin. Mais l'impôt unique des personnes physiques, c'est de l'histoire ancienne. La Wallonie et Bruxelles procèdent à des coupes moins fortes que la Flandre et essaient de se profiler comme des régions attractives sur le plan du bonus-logement. La Région de Bruxelles connaît le pourcentage de réduction d'impôt le plus élevé. La Flandre et la Wallonie l'ont toutes deux maintenu à 40 %.

Martien VAN OYEN

Licencié pour cause de maladie

EXISTE-T-IL UN RISQUE DE LICENCIEMENT PARCE QU'ON EST MALADE ?

Un travailleur qui est absent pour raison de maladie de façon récurrente pourrait causer préjudice aux nécessités de fonctionnement de son entreprise. C'est en tout cas souvent le point de vue des employeurs, et le motif du licenciement du travailleur.

Qu'en est-il exactement de la légitimité et de la légalité d'un tel licenciement ? La nuance du motif invoqué, à savoir la maladie ou la désorganisation du service suite à la maladie, est subtile, mais fondamentale. Peut-on qualifier un tel licenciement de 'manifestement déraisonnable' ?

Principes de base...

Il est essentiel de bien distinguer les principaux cas de licenciement en lien avec la maladie.

► Le cas de force majeure pour raison médicale

Nous n'entrerons pas dans les détails de ce cas précis, mais il faut savoir que dans un cas reconnu comme inaptitude définitive, l'employeur peut mettre fin au contrat de travail pour cas de force majeure pour raison médicale sans payer d'indemnité de rupture de contrat.

► L'absence pour raison médicale de plus de 6 mois

Un employeur NE peut PLUS, depuis le 1er janvier 2014, légalement licencier un travailleur pour le seul et unique motif qu'il a été absent pour raison de maladie pendant plus de 6 mois, que cette absence soit ou non la suite d'un accident du travail, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Actuellement, l'employeur devra trouver un autre motif, légitime, pour mettre fin au contrat de travail, en respectant l'obligation de payer une indemnité de rupture de contrat.

Par contre, dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini de minimum 3 mois, l'employeur peut rompre le contrat sur base d'une absence pour raison médicale de plus de 6 mois, moyennant le paiement d'une indemnité de rupture de contrat.

► Une incapacité de 7 jours dans le cadre d'un CDD de moins de 3 mois

L'employeur peut mettre fin au contrat sans indemnité, que cette incapacité résulte d'une maladie ou d'un accident de travail, à partir de la seconde moitié du contrat.

► La désorganisation du service ou de l'entreprise suite à des absences répétées pour raison de maladie

L'employeur ne peut pas invoquer les différents cas de maladie pour justifier un licenciement, sans quoi il s'agirait d'un licenciement manifestement déraisonnable.

En effet, un licenciement peut être qualifié de manifestement déraisonnable s'il se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou le comportement du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de

l'établissement ou du service et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Nécessité de fonctionnement

Autrement dit, le licenciement fondé sur la maladie du travailleur n'est pas légal, mais celui fondé sur la désorganisation du service ou de l'entreprise provoquée par les absences pour raison de maladie du travailleur est légal.

La nuance est délicate, mais essentielle. Il en est de même, que l'absence pour raison médicale découle ou non d'un accident du travail!

Encore faut-il, dans le chef de l'employeur, prouver cette désorganisation, ou prouver les nécessités de fonctionnement invoquées. C'est à cet égard que la décision de la Cour de cassation de ce 3 février 2014 a toute son importance. En effet elle stipule que "les absences répétées du travailleur peuvent être invoquées comme nécessités de fonctionnement de l'entreprise, mais que l'employeur doit établir les effets négatifs de celles-ci sur l'organisation de l'entreprise".

Preuve des perturbations

L'employeur ne peut 'simplement' se limiter à invoquer ces nécessités de fonctionnement, mais il doit prouver que les absences pour raison de maladie ont eu un effet négatif! Il ne suffit donc pas à l'employeur d'invoquer un motif légitime, en l'occurrence la désorganisation de son service, pour justifier le licenciement d'un travailleur. L'employeur doit apporter la preuve des perturbations de l'organisation du service ou de l'entreprise, même si la réalité des absences n'est pas contestée.

La Cour de cassation a eu à se prononcer, le 3 février 2014, sur la qualification du licenciement comme étant abusif ou pas d'un ouvrier, sur base de l'article 63 de la Loi du 3 juillet 1978 (ancienne réglementation).

Cette jurisprudence est toutefois transposable aux nouvelles dispositions relatives au statut unique dès lors que l'article 63 de la Loi du 3 juillet 1978 consacrant le principe de licenciement abusif a été repris par la CCT n° 109 concernant la motivation du licenciement, et la possible qualification de licenciement 'manifestement déraisonnable'. Le critère de la nécessité de fonctionnement y est repris mot pour mot.

La Cour de cassation établit dans cet arrêt une différence de charge de la preuve en fonction du motif invoqué suite à des absences justifiées.

Impact négatif

En effet, dans un arrêt du 18 février 2008, la Cour de cassation avait jugé que si l'employeur invoquait une inaptitude du travail-



leur à exercer ses fonctions suite à des absences justifiées, il n'était plus nécessaire de lui imposer de prouver en quoi consistait l'inaptitude, ni s'il existait une conséquence au niveau de l'organisation du travail.

Dans son arrêt rendu en date du 3 février 2014, qui fut le premier à être rendu relativement au critère des nécessités de fonctionnement de l'entreprise, la Cour de cassation impose à l'employeur d'amener la preuve de la désorganisation, ou de l'impact négatif des absences sur le fonctionnement de son entreprise.

Cette obligation d'amener la preuve de la désorganisation invoquée est, somme toute, légitime dans la mesure où l'employeur ne peut se contenter de l'invoquer. En effet, il n'est nullement établi, de plein droit, que les absences d'un travailleur nuisent au bon fonctionnement de son service, ou de l'entreprise. De même la durée des absences en tant que telle, comme nous l'avons mentionné plus haut, n'est plus un motif de licenciement valable pour un contrat à durée indéterminée.

Le principe de cet arrêt est transposable à la situation actuelle dans la mesure où c'est l'employeur qui a la charge de la preuve.

Charge de la preuve

Rappelons que la charge de la preuve dans la CCT n° 109 concernant la motivation du licenciement est maintenant partagée entre le travailleur et l'employeur selon que le licenciement ait été ou non motivé, et dans les délais impartis.

Si l'employeur motive spontanément son licenciement ou s'il respecte toute la procédure prévue pour la communication des motifs du licenciement du travailleur, la charge de la preuve du caractère manifestement déraisonnable du licenciement sera partagée entre le travailleur et l'employeur. Chaque partie devra prouver les propos qu'elle avance.

Si l'employeur ne respecte pas la procédure de communication des motifs du licenciement, il devra supporter la charge de la preuve des motifs qui l'ont conduit à licencier le travailleur.

Enfin, si le travailleur n'a pas sollicité l'obtention des motifs de son licenciement conformément aux règles reprises dans la CCT n° 109 concernant la motivation du licenciement, la charge de la preuve lui incombera. C'est-à-dire que ce sera à lui de prouver que ses absences n'ont pas désorganisé le fonctionnement de son service, ou de l'entreprise.

Si l'employeur, dans le cas où il aurait la charge de la preuve d'une désorganisation qu'il invoque, ne prouve pas le lien entre les absences de son travailleur et l'impact négatif de celles-ci sur le bon fonctionnement de son service, ou de son entreprise, le licenciement sera qualifié de "manifestement déraisonnable" et ouvrira le droit dans le chef du travailleur à une indemnité de 3 à 17 semaines de rémunération.

En conclusion, le licenciement basé sur des absences pour raison médicale n'est pas un motif légal de licenciement. Le licenciement basé sur la désorganisation du service ou de l'entreprise suite à des absences pour raison médicale n'est légal que si l'employeur prouve l'impact négatif des absences et les conséquences concrètes sur le fonctionnement de son service ou de son entreprise.

Dispositions applicables:

- Loi du 26 décembre 2013 relative à l'introduction d'un statut unique
- Convention collective de travail n° 109 concernant la motivation du licenciement, conclue au sein du Conseil national du Travail le 12 février 2014

Céline TORDOIR

LES TAXIS SONT INQUIETS POUR LEUR AVENIR !

Le gouvernement bruxellois voudrait légaliser le covoiturage payant entre particuliers, organisé notamment par la société Uber. Près d'un millier de taxis ont manifesté le 3 mars dernier dans les rues de Bruxelles pour dire tout le mal qu'ils pensaient de cette idée.



En effet, pour les taxis bruxellois, ceci n'est rien d'autre que de la concurrence déloyale. Leur métier est déjà difficile et maintenant ils perdent des clients au profit de la société Uber. Pour Daniel Eusepi, délégué CGSLB : « *Les clients se tourneront à l'avenir vers Uber parce que c'est moins cher. Mais bon, on ne joue pas à jeu égal* ».

Le covoiturage payant entre particuliers profite à l'heure actuelle du vide juridique qui existe en la matière, il ne paie pas de taxes, pas d'impôts. Et ce problème ne touche pas uniquement la Belgique, Uber est en train de s'installer un peu partout en Europe. De nombreux taxis français s'étaient d'ailleurs joints à cette manifestation.

Maïté DENDAL

CURIEUX DE SAVOIR CE QUE VOUS TOUCHEREZ À LA PENSION ? LA CGSLB PEUT EN CALCULER LE MONTANT

Vous voulez savoir à quel âge vous pourrez partir à la pension ? Et combien vous allez toucher ? Vous voulez connaître l'impact des décisions que vous allez prendre sur la poursuite de votre carrière professionnelle – crédit-temps ou RCC - sur votre pension ?

Confiez le soin d'effectuer un calcul prévisionnel au Service Sécurité sociale de la CGSLB.

Pour ce faire, vous devez nous fournir quelques documents :

- un *extrait global de carrière* reprenant toutes les périodes de travail salarié. Vérifiez qu'il contient vos données salariales, car nous en avons besoin pour effectuer le calcul. L'extrait global de carrière peut-être obtenu via le site www.mypension.be, bouton MyPension. Vous devez vous connecter au moyen de votre carte d'identité électronique (et de votre code pin) ou d'un token. Demandez l'assistance de votre secrétariat CGSLB pour vous guider dans ces démarches.

- le cas échéant, un relevé de vos revenus de travailleur indépendant. Vous pouvez obtenir le document auprès du secrétariat social auquel vous êtes affilié en tant qu'indépendant. Un récapitulatif des cotisations versées n'est pas suffisant. Nous avons besoin des revenus réels pour effectuer le calcul exact de votre pension d'indépendant.
- le cas échéant, un relevé de votre carrière dans le secteur public. Fournissez ces documents à votre secrétariat CGSLB. Si vous avez des demandes particulières, mentionnez-les expressément. Bon à savoir : un calcul prévisionnel de pension n'est intéressant à demander qu'à partir de l'âge de 55 ans, ce qui ne doit pas empêcher les membres plus jeunes de s'adresser à leur secrétariat local pour obtenir des informations.

Si vous avez d'autres interrogations quant à votre pension, n'hésitez pas à contacter la CGSLB.

Ellen FIERS

MAISONS DE VACANCES CGSLB : LA NOUVELLE BROCHURE EST DISPONIBLE !

Besoin de vacances? Envie d'un week-end romantique à la mer ? Vous n'avez pas encore choisi votre destination de vacances pour cet été ?

La CGSLB a constitué avec soin un éventail de logements chaleureux à la côte belge, dans les Ardennes et dans le sud de la France. Envie d'en savoir plus ? Venez chercher la nouvelle brochure 'Maisons de vacances CGSLB' dans votre secrétariat CGSLB.

Ou si vous préférez, vous pouvez la consulter en ligne : <http://www.cgsbl.be/publications/brochures-et-depliants/>. Vous y trouverez un aperçu de nos maisons de vacances avec de magnifiques photos et une description détaillée des logements.

Tous ceux qui ont déjà séjourné dans nos immeubles Majestic, Zeeduin, De Zonnekant, Gauguin, Notting Hill, Westminster, Amadeus, Verte Vallée, Azur en Ardenne ou encore au Domaine des Lavandiers, y retournent souvent. Rien de plus logique : nos maisons de vacances sont idéalement situées et bénéficient de tout le confort nécessaire.

De plus, en tant qu'affilié CGSLB vous avez droit à une réduction de 30 % en moyenne sur le prix normal de location !

Vous voulez réserver un séjour ?

Réservez en ligne via notre site web : <https://maisonsdevacances.cgsbl.be/>. Vous pouvez directement vérifier si les dates que vous souhaitez sont disponibles et connaître le prix - toujours avantageux - de votre séjour. Pas de connexion internet ? Rendez-vous dans votre secrétariat CGSLB pour réserver votre séjour.

Middelkerke remis à neuf !

Les appartements de la résidence De Zonnekant à Middelkerke ont été complètement rénovés. Venez les redécouvrir !



Abattoirs Goemaere

FAILLITE SUITE À UNE TRAHISON



Roland Foucart, Anne-Claire Deldicque et Teddy Tazi. C'est un vrai choc pour les travailleurs et une grosse déception... finir comme ça après un an de négociations pour dégager une solution, par la faute d'un seul homme, ça fait mal... Nous ne nous attendions pas à sauver tout le monde, mais là, c'est plus de 160 emplois qui disparaissent d'un coup.

Début mars, tous espéraient encore la poursuite des activités en sauvant la moitié du personnel. Tous... sauf un membre par alliance de la famille Goemaere qui passait à la concurrence avec le fichier des clients. Le plan de sauvetage tombait dès lors à l'eau. La faillite a été prononcée le 10 mars. Les syndicats tentent de récupérer les arriérés de salaire et de calmer la colère des travailleurs

Après un an de négociations dans le cadre d'une procédure de réorganisation judiciaire, une solution se profilait à l'horizon. « Nous espérions la relance de l'abattoir par les enfants de la famille Goemaere et la reprise de la moitié du personnel, soit 87 emplois » se souvient Anne-Claire Deldicque, Secrétaire permanente CGSLB. « Au début du mois de mars, une solution avait été trouvée avec un groupe de créanciers qui avait introduit un recours devant la Cour d'appel pour empêcher la continuité de l'entreprise. Nous attendions beaucoup de la rencontre avec la Sogepa (fonds d'investissement spécialisé dans le redéploiement et l'accompagnement des entreprises, ndlr) et le ministre Marcourt, lequel devait normalement donner son accord pour débloquer des fonds à concurrence de 2 millions d'euros. Et puis tout s'est effondré, un administrateur membre de la nouvelle génération de la famille Goemaere a fait savoir par lettre recommandée qu'il quittait l'entreprise pour la concurrence, emportant avec lui le carnet de clients dont il avait la charge. » La réunion à la Région wallonne a été annulée. L'entreprise a fait aveu de cessation de paiement le 9 mars et le 11 la faillite était prononcée.

Dossiers juridiques

La déception du personnel fut à la hauteur des espoirs placés dans cette nouvelle génération. Le sentiment de trahison est d'autant plus vif que les travailleurs avaient consenti des sacrifices pécuniaires pour permettre à l'entreprise de continuer à fonctionner et qu'ils avaient continué à produire, sans remous sociaux, pour augmenter les chances de reprise.

Quelque 161 personnes vont recevoir leur C4. La CGSLB va constituer les dossiers juridiques de ses affiliés afin de récupérer auprès du curateur le salaire du mois de février qui n'a jamais été payé, ainsi que les titres-repas et les primes d'assiduité que les travailleurs avaient laissés en suspens pour ne pas aggraver la situation en attendant la relance des activités.

Chaque cas est particulier. « Nous sommes, par exemple, à la recherche d'un arrangement pour le concierge de l'usine qui se voit privé de son logement de fonction » explique Anne-Claire Deldicque. Notre délégué principal Teddy Tazi a déjà retrouvé un emploi dans un abattoir de la région. « Après 26 ans dans la même entreprise, ça fait bizarre de travailler ailleurs » reconnaît-il, lui qui parlait toujours avec ferveur de son métier. Une cellule pour l'emploi va être mise sur pied afin d'accompagner ceux qui ont été moins rapides dans leur recherche d'un nouveau travail.

Tout n'est pas fini

N'oublions pas non plus les emplois menacés dans les entreprises qui tournaient autour de l'abattoir telles que Goemaere Distribution (chauffeurs) et Seva (traitement des déchets). Une procédure de réorganisation va être mise en place et des demandes de chômage économique introduites.

D'autres membres de la famille Goemaere ont fait part de leur intention de recréer une activité sur le site, sans plus de précision.



Bertrand Jonckers (Secrétaire permanent), Pierre Clarembaux, Marie-Rose Ribaucourt, Jean-François Norrenberg, Stéphane Goose et Pascale Masson. Pour l'équipe CGSLB en place, tout en continuant à négocier au CE et au CPPT, « les derniers événements nous ont permis de renouer avec des aspects fondamentaux de notre action syndicale : défendre les collègues et renseigner le personnel sur ce qui se passe dans l'entreprise, avec une attention particulière pour le personnel de nuit, parce qu'il a moins facilement accès aux sources d'information ».



Hôpital psychiatrique du Beau Vallon

VAGUE DE LICENCIEMENTS

Le nombre de licenciements pour motif grave a augmenté à l'Hôpital psychiatrique du Beau Vallon de Saint-Servais. L'établissement n'étant pas coutumier du fait, il n'en faut pas plus pour alimenter toutes sortes de fantasmes au sein du personnel.



L'un de ces licenciements - qui concernait le délégué cadre CGSLB élu au Conseil d'Entreprise - a débouché sur une transaction entre l'intéressé et la direction, via le tribunal du travail.

« Puisqu'il y a eu accord, on ne peut pas en parler et pourtant tout le monde se croit autorisé à partager son avis sur les tenants et aboutissants de l'affaire » résume l'un de nos délégués. La CGSLB souligne l'importance d'une communication, la plus claire possible, à l'ensemble du personnel.

Accréditation

« L'Hôpital du Beau Vallon fait l'objet d'une procédure d'accréditation, s'appuyant sur un organisme reconnu au niveau international, visant à la reconnaissance de la qualité des soins dispensés. La spécificité de la psychiatrie est de plus en plus reconnue et notre hôpital veut s'inscrire dans une ligne d'excellence en la matière. L'accréditation est une façon d'accéder à cette reconnaissance. La psychiatrie a évolué, passant de la baignoire d'eau froide au bain thérapeutique aux huiles essentielles, de l'enfermement aux médicaments qui stabilisent les patients sans trop d'effets secon-

naires, de la contention au respect de la personne. L'exposition 'Asile', qui s'est tenue en 2014 au sein même de l'établissement, a permis de se rendre compte des nombreuses évolutions dans le secteur ».

Investissements colossaux

« L'hôpital a été entièrement rénové, des investissements colossaux ont été réalisés pour construire de nouveaux bâtiments, pour augmenter l'emploi et la qualité des conditions de travail » se réjouit l'équipe CGSLB, elle aussi soucieuse de la bonne réputation d'une institution dont elle reconnaît la bonne gestion financière.

Règlement de travail

L'une des tâches de nos délégués est d'expliquer leurs droits et leurs devoirs aux membres du personnel. Cela passe notamment par une meilleure connaissance du règlement de travail. Une demande de renseignement ne coûte rien, nos délégués se démènent afin de répondre au mieux aux nombreux questionnements. Franchir le pas de se syndiquer est la marque d'une réflexion personnelle objective, le choix de la CGSLB ne devant souvent rien au hasard.

La révision de ce règlement de travail constitue le principal chantier en cours à l'hôpital du Beau Vallon.

C'est dans ce cadre que les délégués CGSLB veulent revoir les conditions de rémunération et de récupération des travailleurs qui partent en voyage avec les patients.

« On parle bien de voyage et non de vacances. Nous partons avec des patients qui exigent une vigilance de tous les instants parce qu'ils peuvent présenter un danger pour les autres et pour eux-mêmes. Suite à des abus, les récus avaient été rabotées.

Aujourd'hui, nous voulons d'autant plus remettre le système à plat, que nous nous sommes rendu compte que nous ne recevons pas le minimum légal prévu. »

AW(TC) Europe SA

SANS CESSER, SUR LE MÉTIER REMETS TON OUVRAGE

Rechercher sans cesse la meilleure qualité permet à AW Europe d'enlever des parts de marché à ses concurrents et d'augmenter ses effectifs dans un secteur automobile en constante mutation. Revers de la médaille, tous les travailleurs sont soumis à une pression permanente qu'il appartient aux délégués syndicaux de maintenir ou de ramener dans les limites du raisonnable.

Lorsque Danny Denys est entré chez AW Europe en 2000, ce producteur (leader mondial) de boîtes de vitesses automatiques, de systèmes de navigation et de centres de divertissement intégrés occupait une bonne centaine de personnes. Malgré la crise du secteur automobile, l'entreprise a connu une croissance rapide, employant aujourd'hui 280 employés à Braine-l'Alleud (centre administratif et R&D) et 670 autres à Baudour (222 employés + 580 ouvriers), dans l'usine de production électronique (les boîtes de vitesse sont fabriquées au Japon). Parmi eux figurent 123 CDD et 91 intérimaires pour absorber les fluctuations du carnet de commandes. Les sites belges servent aussi de plate-forme logistique pour le marché européen. Le premier client principal fut Volvo, suivi par les groupes PSA et VW, Ford Europe, et Land Rover. AW Europe a ensuite gagné le marché pour les Mini, et s'est appuyée sur ce succès industriel pour intégrer récemment la gamme BMW.



Marie-Mercedes Dominguez, Bertrand Jonckers (Secrétaire permanent), Axelle de Ville de Goyet et Danny Denys. L'action syndicale en entreprise consiste à écouter les travailleurs, à transmettre leurs questions dans les organes de concertation et à les informer en retour sur les réponses apportées par la hiérarchie. Bref, à œuvrer dans la proximité, le dialogue et la transparence, valeurs qui sont autant appréciées par le personnel que par la Direction.

Philosophie japonaise

« AW Europe est une filiale du groupe japonais Aisin AW et indirectement de Toyota et cela se ressent dans les conditions de travail et les relations sociales » commente Danny Denys, devenu entre-temps délégué CGSLB effectif en CE et en DS suite aux élections de 2008. « L'entreprise estime avoir une responsabilité morale envers ses travailleurs, les conditions de travail sont appréciables et nous avons pu négocier de nombreux avantages (CCT 90 avantages liés aux résultats, titres-repas, assurance hospitalisation, plan PC privé...). De l'autre côté, comme elle se sent aussi responsable de ses clients, AW Europe recherche en permanence la suprématie de la qualité - c'est même le principe fondateur du groupe - et cela place le personnel sous pression constante. Nous avons la chance de travailler sur des produits de haute technologie, ce qui est à la fois très motivant et un peu frustrant, car il faut continuellement se remettre en question et progresser. L'autre côté négatif lié à cette pression constante venant de la maison mère est la hausse des cas d'épuisement au travail. Le problème est bien réel et la gestion du bien-être au travail représente donc une priorité absolue dans notre action syndicale ».

Cadres syndiqués

Dans ce contexte, les cadres se sentent pris en tenaille entre les exigences de la direction et le personnel, à la recherche aussi d'un équilibre

entre leurs ambitions professionnelles et la qualité de leur vie au travail. « Ce n'est pas un hasard, si sans nous être préalablement concertés, nous avons été plusieurs à vouloir nous présenter aux élections sociales de 2012 » analyse Axelle de Ville de Goyet, déléguée CGSLB effective au CE.

« Les cadres constatent les soucis des travailleurs et entendent les remarques, cependant ils sont également soumis à rude pression comme en témoigne entre autres l'accumulation des heures supplémentaires. Le fait de disposer de délégués propres leur permet de participer au dialogue social et de faire valoir leurs revendications, par exemple bénéficier des avantages de la CCT n° 90 ».

À l'écoute

Marie-Mercedes Dominguez travaille sur le site de Baudour. Elle est déléguée CGSLB effective au CPPT et suppléante au CE. Elle s'est portée candidate aux dernières élections sociales, convaincue qu'« une écoute active à l'égard des travailleurs, salariés d'AW Europe et sous-traitants pouvait marquer notre différence par rapport aux autres couleurs syndicales. Souvent, les gens se plaignaient sans oser exprimer leurs problèmes. Le bien-être au travail, pour lequel la législation évolue constamment, est un combat de tous les jours ». Forte de l'expérience de son mandat politique au niveau

communal, Marie-Mercedes a décidé de relayer les questions des travailleurs au CPPT et au CE, sans lâcher le morceau, mais toujours dans un esprit constructif, et d'informer le personnel sur les réponses apportées, ou non, par la Direction.

Le travail syndical de l'équipe CGSLB ne porte pas que sur de gros dossiers comme la nouvelle classification des fonctions en cours et qui permettra à chacun de mieux se situer dans l'entreprise et d'évaluer ses possibilités d'évolution. « La qualité de vie sur les lieux de travail peut augmenter en obtenant quelques petites attentions » précise Marie-Mercedes « comme placer des cloisons dans un open space afin de retrouver un peu d'intimité, augmenter le nombre de tables au réfectoire ou installer une machine à café pour les chauffeurs extérieurs à l'entreprise. » Ce sont des actions de proximité appréciées qui bousculent pas mal de petites habitudes.

Les militants bleus ne sont pas peu fiers d'avoir fait de la CGSLB la deuxième force syndicale chez les employés et les cadres, reste à trouver des candidats chez les ouvriers. « Nous cherchons des personnes de qualité, qui apporteront une réelle valeur ajoutée à notre liste, et pas forcément à rentrer une liste complète, car les prochaines années représentent un challenge important pour l'avenir d'AW Europe » précise Danny Denys.

Nexans

VISION À LONG TERME DE L'ACTION SYNDICALE



L'équipe des délégués ouvriers CGSLB de Nexans s'est recomposée après le départ, il y a un an, de son leader. Les anciens ont accueilli des jeunes pleins d'ambition. L'objectif reste le même : défendre à court et à long terme les intérêts des travailleurs.



Emmanuel Cornu, Jean Marie Cuisinier, Jean-Claude Delgrange, Frédéric Cloots, Stéphane Saussez, Julien Van der Heyden, Fabienne Mention (responsable du soutien syndical) et Olivier Lecomte (Secrétaire permanent). L'équipe en fonction depuis un an insiste sur l'importance de faire circuler les informations, en son sein et aussi vers les travailleurs. Elle s'est également assigné pour mission de combattre toutes les injustices et les petits arrangements qui nuisent à la cohésion du personnel.

Erol Devriese a continué à mener avec le même sérieux sa carrière professionnelle et sa mission syndicale, aussi n'y a-t-il rien d'étonnant à ce que Nexans lui ait proposé, à dater du 1er avril 2014, de devenir contremaître, une situation incompatible avec l'exercice de ses mandats. Il a estimé qu'il ne pouvait à la fois être juge et partie, commander des ouvriers et les défendre.

Il fallait rebattre les cartes, assurer la succession et continuer le service aux travailleurs comme avant en remaniant l'équipe. « Tout le monde nous attendait au tournant » se souvient Frédéric Cloots, le nouveau président de la Délégation. En effet, la responsabilité est plus grande à la CGSLB, parce qu'elle est la principale force syndicale chez les ouvriers avec deux mandats DS, deux mandats CE et un siège au CPPT.

Se parler et informer

« Ce qui est positif et encourageant pour l'avenir » poursuit Frédéric « c'est que l'équipe se recompose avec des anciens, forts de leur expérience, et des jeunes impatients de monter au front. » Ils se sont réparti les tâches en fonction du secteur d'activité où chacun travaille et des pauses, journée, nuit, matin et week-end.

« Dans la mesure du possible, nous nous arrangeons pour qu'il y ait toujours un mandataire dans l'usine pour participer aux réunions des organes de concertation et des groupes de travail. »

L'équipe insiste beaucoup sur l'importance de faire circuler les informations.

« J'arrive bien en avance aux réunions » explique Julien Van der Heyden « histoire d'avoir le temps de prendre la température, d'écouter les dernières remarques et de poser les bonnes questions en séance. Ensuite, à la fin du CE ou de la DS, nous effectuons un tour des ateliers pour résumer ce qui s'est dit : y aura-t-il du chômage temporaire dans les semaines qui suivent, combien de CDD ou d'intérimaires seront reconduits... enfin pour répondre aux préoccupations des collègues. »

En plus des rencontres avec leur Secrétaire permanent Olivier Lecomte, les délégués effectifs et suppléants mettent à profit les formations organisées par la CGSLB pour discuter avant qu'elles ne débutent ou pendant la pause de midi et faire le point sur ce qui se passe dans l'usine.

Information individuelle

L'affaire de la disponibilité des prépensionnés a évidemment créé un certain émoi dans l'usine. Vu la moyenne d'âge du personnel, beaucoup d'ouvriers se demandent s'ils auront le droit de partir en RCC et à quel âge. « Nous devons examiner chaque cas, car cela dépend de la durée de la carrière de l'intéressé, du fait qu'il entre dans la catégorie des métiers lourds ou pas... » poursuit Julien. Et là, gare à la déception, le fait d'avoir travaillé – même durement – dans l'équipe de jour ne suffit pas, il faut effectivement avoir été dans un système de pauses tournantes pour entrer dans la catégorie des métiers lourds.

Vision à long terme

Si l'esprit insufflé dans l'équipe par Erol doit persister, c'est sans doute dans la vision à long terme de l'action syndicale. « Il n'était par exemple pas normal que la formation des opérateurs soit négligée, qu'un nouveau apprenne les gestes d'un ouvrier lui-même encore trop peu expérimenté » explique Frédéric Cloots. « C'était mauvais pour la qualité de la production parce que le niveau de compétence baissait, et dangereux pour les personnes. Maintenant il y a un responsable de machine et des primes allouées aux formateurs. »

L'harmonisation des plans de pension complémentaire sera sans doute au menu des négociations de la prochaine CCT. Le deuxième pilier de pension est une vieille revendication de la CGSLB. L'équipe Nexans avait déjà beaucoup insisté pour que l'on provisionne plus pour les anciens afin qu'ils reçoivent quand même une somme significative étant donné qu'ils allaient cotiser pendant une période moins longue que les jeunes. C'est cela aussi avoir une vision à long terme.

L'usine Nexans de Dour est sans cesse mise en concurrence sur le marché ainsi qu'au sein du groupe. La menace de perte d'un produit fait craindre des réductions d'emplois, la mise au point actuellement en cours d'un traitement pour câble de lignes aériennes sur une nouvelle machine fait naître des espoirs. « L'essentiel est de ne pas faire miroiter la lune aux travailleurs, comme promettre à quelqu'un qu'il va obtenir un CDI quand personne n'en est certain » concluent en chœur les délégués CGSLB.

Sénégal

LES CHEVILLARDS APPORTENT DU SANG NEUF AU SYNDICALISME



Avec le soutien de
LA COOPÉRATION
BELGE AU DÉVELOPPEMENT **.be**

La CGSLB a fait le choix avec ses partenaires syndicaux de renforcer les capacités d'encadrement et de mobilisation des travailleurs de l'économie informelle. Exemple avec les chevillards qui ont joué un rôle fédérateur dans la syndicalisation de la filière viande.



Le choix de mobiliser les travailleurs de l'économie informelle est motivé par une réalité évidente. Elle représente plus ou moins 80 % des économies de l'Afrique sub-saharienne. Derrière ce sont des femmes et des hommes, des travailleurs qui luttent pour leur autonomie et leurs conditions de travail.

Chevillards

Ainsi, dans la boucherie, le chevillard est un grossiste habilité à abattre des bêtes et à vendre ensuite la viande à des bouchers-détaillants. C'est un métier connu, reconnu et protégé au Sénégal où le terme chevillard est apparu pour la première fois dans les années 1950 avec la construction des premiers abattoirs de Dakar en 1957. Durant cette période et jusqu'à la création de la SERAS (Société d'Exploitation des Ressources Animales du Sénégal) le nombre de chevillards était limité à quarante. Il a fallu attendre les années 1990 avec la libéralisation de la vente de viande pour voir les jeunes et les femmes intégrer le métier. Aujourd'hui rien que dans les abattoirs de la SOGAS de Dakar l'effectif dépasse 600 chevillards identifiés, tandis que dans les sept autres régions de l'intérieur (Diourbel, Kaolack, Thiès, Ziguinchor, Saint-Louis et Tamba) le nombre de chevillards ne dépasse pas 400.

Si la libéralisation de la vente de la viande a permis à plus de travailleurs de trouver un métier, les privatisations les ont rendu précaires et sans protection. Les chevillards ont vite rejoint les rangs des travailleurs de l'économie informelle.

Menaces pour le métier

À la difficulté de reconnaissances de leurs droits (ils ne bénéficient pas de protection sociale) s'ajoute des enjeux de productivité et de sécurité sur les lieux de travail. Leur capacité de production est faible du fait de leur faible capacité technique et financière. L'inexistence d'une école de boucherie, les difficultés pour accéder aux marchés publics et aux animaux de boucherie, la mise en place de circuits parallèles (abattages clandestins), constituent des menaces pour le métier.

Face à tous ces problèmes, l'organisation syndicale offre une protection et un futur pour la défense des droits individuels et collectifs de tous les travailleurs.

Filière viande

Le premier syndicat de la corporation, le Regroupement des Professionnels des Abattoirs du Sénégal (RE.PR.A.S) est né en 2007 avec environ 700 membres composés de chevillards, de tripiers et de découpeurs. Il s'efforce de mieux organiser la filière viande.

Aujourd'hui, conscient des enjeux économiques et sociaux des travailleurs de l'économie informelle dans de nombreux secteurs, le syndicat fait de sa priorité la mobilisation, l'organisation et la formation de ces travailleurs pour mieux les prendre en compte dans le Plan Sénégal Emergent (PSE) qui est le cadre de références pour la politique économique et sociale du Sénégal(2014-2035). Pour ce faire, il est encadré par le programme de

la CGSLB et CNTS, CSA, UDTS, UTS (en intersyndicale donc), à travers les actions de sensibilisation et de formation. Le syndicat s'est aujourd'hui élargi avec l'adhésion des bouchers qui sont dans les marchés et les boucheries de quartiers. Au final, ce sont tous les travailleurs informels et leurs syndicats qui doivent être représentés. Il s'agit là d'un enjeu stratégique essentiel pour l'économie informelle en général.

Aussi, on peut dire que le programme CGSLB/CNTS, CSA, UDTS, UTS, dans lequel les chevillards sont actifs, a apporté du sang neuf dans ce secteur permettant ainsi le renforcement des confédérations dotées désormais de capacités et de stratégies pour la pérennisation des bonnes actions et le maintien des acquis.

Département international



Le premier syndicat de la filière viande, le Regroupement des Professionnels des Abattoirs du Sénégal est né en 2007 lorsque quelque 700 chevillards, tripiers et découpeurs se sont unis pour mieux défendre leurs droits individuels et collectifs.

NOUVEAU (FAUX) DÉPART POUR LE DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN



Photo : Commission européenne

La Commission européenne avait sorti le grand jeu, le 5 mars, pour lancer une Conférence de haut niveau sur le dialogue social : a new start for social dialogue. Faux départ...

Les partenaires sociaux étaient particulièrement contents que la Commission européenne mette enfin l'accent sur le dialogue social. Depuis le début de la crise économique et financière, les organisations syndicales, tant au niveau européen qu'au niveau national, n'ont cessé de dire que le dialogue social devait être vu comme un outil permettant de garantir une relance économique durable et équitable pour tous. La Commission européenne aurait-elle enfin compris le rôle moteur que jouent les partenaires sociaux ? C'est ce que nous avons tous cru à l'annonce de cette Conférence. Il faut bien avouer que la Commission y avait mis « le paquet » : il ne manquait personne... du président du Parlement européen, Martin Schulz, en passant par le Vice-Président Dombrowskis, la Commissaire Thyssen jusqu'au président de la Commission, Jean-Claude Juncker, tous étaient au rendez-vous !

Changement de cap

Les participants ont aussi répondu par la présence des hauts dirigeants syndicaux et patro-

naux tant européens que nationaux. Olivier Valentin, Secrétaire national de la CGSLB, était lui aussi au rendez-vous. Tous convaincus que cette conférence voulait montrer un changement de cap de cette nouvelle Commission.

Les débats furent intéressants, mais sont restés

très polis et diplomatiques. Personne dans le chef de la Commission ne voulant s'engager dans les réels changements que le dialogue social européen a pourtant besoin : un renforcement du suivi des accords, l'application des directives et l'implication réelle des partenaires sociaux dans la définition des lignes stratégiques de la Commission dans la gouvernance et dans les politiques de l'UE ayant un impact direct ou indirect sur l'emploi et les marchés du travail, les conditions de travail et le niveau de vie.

Manque de courage

Une déception donc... Olivier Valentin porte néanmoins un regard constructif : « *il faut regarder les choses du bon côté : la Conférence a eu le mérite d'ouvrir un certain nombre de débats et la Commission celui de reconnaître qu'il faut faire quelque chose ! Mais il manque encore le courage politique pour traduire ses intentions en actes, nous devons maintenir la pression auprès de nos gouvernements nationaux et au travers de la CES pour que ce changement se concrétise* ».



Olivier Valentin

LUCA VISENTINI ÉLU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA CES

De nationalité italienne, Luca Visentini, 46 ans, est membre du syndicat UIL depuis 1989 au sein duquel il a travaillé aux niveaux local, régional, national et international, y compris comme Secrétaire général de l'UIL pour la région Frioul-Vénétie Julienne dans le nord-est de l'Italie. Il est l'auteur de quatre livres de poésie et d'un roman.

« *C'est un immense honneur et une grande responsabilité d'être proposé comme Secrétaire général de la CES* », a déclaré Visentini. « *Notre première priorité doit être la croissance et l'emploi de qualité. Cela demande un important changement de la politique économique de l'UE et la fin de l'austérité. Nous avons besoin d'une CES rénovée et plus forte.* »



LES FEMMES EN MARCHÉ CONTRE LA VIOLENCE ET LA PAUVRETÉ



Après avoir pris un pique-nique devant la gare centrale, plusieurs centaines de femmes venue du monde entier ont marché jusqu'au palais de justice de Bruxelles pour attirer l'attention sur deux maux qui les accablent : la violence et la pauvreté.



Les chiffres sont accablants et inacceptables : à partir de l'âge de 15 ans, 24 % des femmes belges sont victimes de violences conjugales, c'est -à-dire de violences physiques et/ou sexuelles commises au sein du couple. Dans le monde, 35 % des femmes ont subi des violences intrafamiliales ou sexuelles au cours de leur vie. La prise de conscience à elle seule ne suffit pas pour faire reculer la violence dirigée contre les femmes. Une action politique et une augmentation des budgets sont nécessaires.

« L'autonomie financière et le temps de vivre ! »

Les femmes rencontrent au cours de leur vie professionnelle et personnelle, une série d'obstacles se rapportant à leurs revenus, au système de sécurité sociale, etc. Elles doivent pourvoir à leurs besoins de manière autonome. Bien que les femmes représentent 51 % de la population, elles occupent une position sociale particulièrement défavorisée dans la société.

Elles sont largement majoritaires parmi :

- ▶ Les secteurs professionnels précaires et à petits salaires (79%), comme les titres-services (90%)
- ▶ Les temps partiels (80%)
- ▶ Les allocataires d'insertion n'ayant pas travaillé suffisamment longtemps pour ouvrir le droit aux allocations de chômage (65%)
- ▶ Les chefs(fes) de famille monoparentale ayant un plus grand risque de pauvreté (85%)
- ▶ Les carrières incomplètes (75% des femmes atteignent une carrière de 35 ans tandis que la même proportion d'hommes cumule une carrière de 41 ans)

Les femmes doivent s'arracher des mécanismes discriminatoires stéréotypés, pour pouvoir profiter de la vie et avoir du temps libre.

CONGÉ DE MATERNITÉ

L'UE doit mettre fin à 7 ans d'impasse !

Pour marquer la Journée internationale de la femme, la CES souligne la nécessité pour l'Europe d'aligner les droits en matière de congé de maternité sur les normes internationales et insiste pour que les gouvernements européens parviennent à un accord sur une proposition qui est bloquée depuis 2008.

Le congé de maternité de 18 semaines est une norme internationale, mais les gouvernements ont été totalement incapables de s'entendre à ce sujet. Pour eux, engloutir des sommes fara-mineuses pour sauver l'euro semble avoir été plus facile que d'améliorer les droits des femmes. Cela en dit long sur les valeurs portées par les gouvernements européens actuels. Une meilleure protection des travailleuses enceintes est nécessaire pour des raisons de santé et de sécurité mais aussi pour endiguer la vague montante de licenciements abusifs lorsque des femmes informent leur employeur de leur grossesse ou reprennent le travail après leur congé de maternité.

Congé de maternité - Les faits

Depuis 1992, le droit européen garantit un congé de maternité d'au moins 14 semaines s'accompagnant d'une « allocation adéquate ».

En 2008, la Commission européenne a proposé de porter ce congé à 18 semaines qui est la norme de l'Organisation internationale du travail (Nations-Unies). Depuis lors, le Parlement européen et le Conseil européen ne sont pas parvenus à s'entendre sur l'augmentation du congé de maternité.

En décembre dernier, la Commission européenne a annoncé qu'elle retirerait sa proposition si un accord n'était pas conclu dans un délai de 6 mois. Elle a ajouté qu'elle reviendrait avec une alternative « plus moderne » mais on pense généralement qu'une telle proposition ne serait pas juridiquement contraignante et n'aurait dès lors que peu ou pas d'effet. Le Parlement européen fait actuellement une nouvelle tentative pour arriver à un accord.

Un congé de maternité totalement rémunéré de 18 semaines garantirait un relèvement de la norme pour les femmes en Allemagne, Autriche, Belgique, Croatie, Espagne, Finlande, France, Grèce, Luxembourg, Pays-Bas, Slovénie et Suède. Ce n'est que dans trois pays – Allemagne, Croatie et Suède – que le congé de maternité devrait être prolongé de quatre semaines pour correspondre à la norme internationale des 18 semaines.

Semaine de l'égalité salariale À TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL !

À l'occasion de la journée des femmes, la CGSLB Bruxelles a invité les délégués à se saisir de la question et à mettre l'égalité salariale à l'ordre du jour du prochain conseil d'entreprise.

Nous sommes en 2015 et les femmes gagnent encore et toujours, en moyenne, 20 % de moins que leurs collègues masculins ! Pour la CGSLB, cette situation reste inadmissible. Nous défendons l'égalité entre tous les travailleurs !

La loi du 22 avril 2012 oblige les entreprises à effectuer une analyse comparative de la structure des salaires, et ce, tous les deux ans. Si cet exercice révèle des déséquilibres, un plan d'action doit être adopté.

Cette loi et les CCT 25 et 38 sont des opportunités que vous délégué(e)s syndicaux devez saisir pour promouvoir cette égalité et lutter contre les inégalités.

Vous, représentant(e)s des travailleurs, vous avez le droit et le devoir d'utiliser tous les outils légaux afin de défendre une meilleure équité entre les travailleurs et les travailleuses.

Femmes, hommes, engageons-nous pour défendre ensemble des droits égaux pour les travailleurs, sans distinction de genre!

L'égalité salariale entre les travailleurs et les travailleuses, c'est l'affaire de tous !

Philippe VANDENABEELE

Nouvelle campagne

PROTECTION SOCIALE POUR TOUS

Sous la coordination de la coupole 11.11.11, 20 organisations belges (ONG, syndicats et mutualités) ont décidé de s'associer pour lancer une campagne commune pour plus de protection sociale. Cette campagne vise à sensibiliser la population belge et à appeler les décideurs politiques à défendre la protection sociale, pour qu'elle soit une réalité pour toutes et tous, partout dans le monde.



Protection sociale pour tous ! Vous en êtes aussi convaincu ? Collez-vous un sparadrap sur le corps, le visage, les vêtements. Prenez une photo seul ou en groupe et postez-la sur le site www.protectionsociale.be.

La conférence de presse du 3 mars dernier a marqué le lancement de cette campagne qui s'étale sur deux ans: Protection sociale pour tous!

Tomber malade et ne pas pouvoir s'acheter de médicaments. Travailler mais rester pauvre. Se retrouver sans emploi et n'avoir plus aucune source de revenus. Travailler toute sa vie et ne pas recevoir de pension... Pour les 3/4 de l'humanité, ceci n'est pas une fiction!

73 % de la population mondiale (5 milliards de personnes) n'ont pas accès à une protection sociale complète, quand elle n'est pas carrément absente. Par conséquent, 100 millions de personnes basculent chaque année dans la pauvreté à la suite des dépenses faites pour leur santé.

Cela fait plus de 60 ans que les droits de l'Homme existent et que la protection sociale pour tous est reconnue comme un droit universel. Et pourtant... seuls 35 % des pays dans le monde ont un programme législatif pour chaque domaine de la protection sociale. Sans parler de la mise en œuvre de cette protection... Nombreux sont ceux à en être exclus...

Quatre revendications

Le rôle des organisations participantes est dès lors essentiel: aider à renforcer la protection sociale, gardiennes du gouvernement et collaborer au développement de la politique de protection sociale.

Les revendications de ces organisations:

- Ancrer le droit à la protection sociale dans les lois et traités
- Garantir un financement durable et solidaire de la protection sociale universelle
- Soutenir la participation des acteurs sociaux au développement de la protection sociale à l'échelle internationale
- Mener une politique cohérente au niveau belge, européen et international en faveur du renforcement de la protection sociale.

Lors de la conférence de presse, les représentants des ONG, syndicats et mutualités ont souligné l'importance de la volonté politique et de la stabilité économique dans la mise en place des mécanismes de protection sociale. La diminution des moyens publics dans de nombreux pays est à l'origine de ce manque de protection sociale. Et même s'il existe une harmonie économique, cela ne signifie pas nécessairement qu'il y a une harmonisation sociale. Les organisations telles que les syndicats, les mutualités et les ONG doivent continuer à insister pour que la protection sociale soit réellement un droit de l'Homme. En outre, par le biais de cette campagne, toutes les tranches de la population doivent être sensibilisées à cette problématique. Le matériel nécessaire (affiches et sparadraps) sera mis à disposition pour être distribué en mai-juin dans les entreprises. Mais rien n'empêche de participer individuellement ou en groupe à cette campagne pour que la protection sociale pour tous soit une réalité. Pour plus d'explications, vous pouvez consulter le site web: www.protectionsociale.be.

Ellen VAN HERTBRUGGEN

La CGSLB Bruxelles déménage

◆ **Service chômage et service juridique**

Fermeture les 20, 21 et 22 avril

Réouverture le 23 avril 2015

Boulevard Baudouin, 9 - 1000 Bruxelles

Tous les numéros de téléphone et de fax restent identiques

◆ **Action syndicale - Secrétaires permanents**

Indisponibles le 27 avril

Redémarrage le 28 avril 2015

Boulevard Poincaré, 72 - 1070 Bruxelles

Tous les numéros de téléphone et de fax restent identiques
L'adresse pour le courrier demeure boulevard Baudouin 11 à 1000 Bruxelles

PRIMES SYNDICALES

Compagnies aériennes CP 315.02

Année : 2014

Période de référence : 01/01/2013 - 31/12/2013

Montant : 135,00 euros

Conditions :

► occupation : travailler dans une des compagnies qui relèvent de la commission paritaire transport aérien 315. 02 et y avoir travaillé pendant le 3e trimestre de l'année de référence.

► affiliation syndicale : être affilié(e) pendant toute l'année de référence et avoir payé une cotisation temps plein de 150 euros au moins pour l'année de référence

► les pensionnés, les prépensionnés et les malades y ont droit pour autant qu'ils figurent sur la liste du personnel de la déclaration ONSS et aient payé au moins la cotisation de 150 euros.

► la veuve ou le veuf des décédés y ont droit pour autant qu'ils figurent sur la liste du personnel du 3e trimestre de la déclaration ONSS et qu'ils soient en ordre de cotisation au moment de leur décès.

Pour les personnes qui changent de syndicat, le nouveau syndicat doit demander à l'ancien syndicat une attestation que la personne est bien en règle avec ses cotisations.

HORECA CP 302

Année : 2014

Période de référence/affiliation :

01/10/2013 – 30/09/2014

Montant :

Prestations :

135,00 euros ou 11,25 euros par mois

Prépensionnés :

100,30 euros ou 8,36 euros par mois

Conditions :

- être affilié au plus tard le 1er janvier 2015
- l'attestation sera délivrée au travailleur si une déclaration à l'ONSS a été faite pour le troisième trimestre 2014 ou si une date de sortie de service a été communiquée.

- les membres qui ont reçu en 2014 une prime syndicale Horeca, qui sont en ordre de cotisation jusqu'en décembre 2014 et qui ont droit à une prime cette année, recevront leur prime automatiquement sur leur numéro de compte.

- seuls les membres qui reçoivent la prime syndicale pour la première fois, ou les membres qui ne sont pas en ordre de cotisation jusqu'en décembre 2014, recevront encore une attestation.

Primes en retard : 5 années de cas retardataires seront admises. (2013/2012/2011/2010/2009)

Industrie chimique - ouvriers CP 116

Année : 2014

Période de référence/affiliation : 01/01/2014 - 31/12/2014

Montant : 110,00 € ou 9,17 € par mois

Conditions :

- être membre d'une organisation de travailleurs. (en cas d'année incomplète, le travailleur a droit à 1 douzième du montant de € 110 par mois d'occupation et/ou d'affiliation).

- les étudiants jobistes et les travailleurs intérimaires sont exclus de la prime syndicale.
- en cas de prépension ou en cas de mise à la retraite, seuls les mois effectivement prestés sont pris en considération.

En ce qui concerne les travailleurs qui n'ont pas reçu d'attestation, mais qui peuvent prouver qu'ils sont occupés dans une entreprise ressortissant à la CP 116 le fonds social établira encore une attestation sur base d'un document légal (attestation de l'employeur, fiche salariale).

Primes en retard :

Trois années de cas retardataires seront admises. (2013/2012/2011)

Industrie du pétrole CP 117

Année : 2014

Période de référence/affiliation :

1/1/2014 – 31/12/2014

Montant :

- € 135,00 ou € 11,25 par mois pour les ouvriers qui ont presté dans le secteur/pour les prépensionnés en 2014

- € 113,00 ou € 9,42 pour les prépensionnés les années suivantes jusqu'à la retraite.

Transformation du papier CP 136

Année : 2014

Période de référence/affiliation :

1/1/2014 – 31/12/2014

Montant :

- actifs : € 135,00 ou € 11,25 par mois

- prépensionnés : € 126,00 ou € 10,50 par mois

Conditions spéciales :

- être affilié pendant la période de référence
- intérimaires n'ont pas droit
- les prépensionnés ont droit jusqu'à l'âge de la pension.

Primes uniques :

- prime de mariage

- prime de pension,

- de décès

Industrie des carrières CP 102

Année : 2014

Période de référence : 1/1/2014 – 31/12/2014

montant : par catégorie – calcul par le service Primes Syndicales

Conditions : Le contrôle par un autre syndicat est requis.

LA CP 218 DEVIENT LA CP 200 À PARTIR DU 1ER AVRIL 2015

Dans le cadre de la réforme sur les Commissions paritaires auxiliaires, les organisations patronales et syndicales qui siègent dans la CP 218 (les mêmes que celles qui siègent dans la 200), ont signé un protocole d'accord selon lequel la CP 218 deviendra officiellement la CP 200 à partir du 1er avril 2015.

C'est pourquoi, le 12 mars, deux conventions collectives de travail (CCT) ont été conclues qui stipulent que :

► un Fonds social pour la CP 200 sera fondé. À partir du 1er avril 2015, il reprendra l'actif et le passif du Fonds social de la CP 218;

► toutes les CCT relatives à la CP 218 existantes seront intégralement reprises dans la CP 200.

Ces CCT permettent d'assurer la continuité en matière de conditions de travail et salariales applicables aux travailleurs et employés concernés. Dans la pratique, l'impact de ce changement se limitera, pour la plupart, à un changement du numéro de la CP compétente.

Quant aux travailleurs qui, jusqu'à l'heure d'aujourd'hui, ressortissaient à la CP 200, ils bénéficieront désormais également des avantages négociés au fil des années dans la CP 218 !

ADAPTATIONS SALARIALES AU 01.03.2015

C.P.	ACTIVITE	ADAPTATION
106.01	Fabriques de ciment	+ 0,1594% sur les salaires minimums (index)
106.03	Fibrociment	+ 2% (index)
117	Industrie & commerce du pétrole	+ 0,1594% sur les salaires minimums (index)
308	Prêts hypothécaires, épargne & capitalisation	+ 0,289% sur les salaires minimums (index)
309	Sociétés de bourse	+ 0,289% sur les salaires minimums (index)
310	Banques	+ 0,289% sur les salaires minimums (index)
326	Gaz & électricité	+ 0,1594% sur les salaires minimums (index)

Ensemble pour le droit à la ville

QUELLES ALLIANCES ENTRE LE SOCIAL ET L'ENVIRONNEMENT À BRUXELLES ?

La cellule environnement de la Régionale bruxelloise avait décidé pour sa formation 2014-2015, d'aborder une thématique plus globale « droit à la ville et environnement ». Les délégués ont abordé les différents défis auxquels la Région est confrontée tout en développant leur expertise.

Bruxelles doit faire face à de nombreux défis :

- ▶ l'essor démographique
- ▶ l'emploi, la formation et l'enseignement
- ▶ l'environnement
- ▶ la lutte contre la dualisation de la ville
- ▶ l'internationalisation de la région

Droit à la ville ?

« Le droit à la ville est défini comme l'usufruit équitable des villes, selon les principes de durabilité, de démocratie, d'équité et de justice sociale. Il se définit comme un droit collectif des habitants des villes et spécialement des groupes vulnérables et défavorisés qui leur confère une légitimité d'action et d'organisation basée sur leurs us et coutumes. Et ce, dans le but de jouir du plein exercice du droit à un modèle de vie adéquat. Le Droit à la Ville est interdépendant à tous les Droits de l'Homme internationalement reconnus, conçus intégralement » (*)

Pour que tous les usagers de la ville (habitants et travailleurs) puissent se réapproprier leur ville, tous les acteurs (les pouvoirs publics, le secteur privé, les citoyens...) doivent s'impliquer dans le processus. Le droit à la ville implique de permettre à ses usagers (habitants et travailleurs) de participer à l'exercice de la citoyenneté et à la gestion démocratique de la ville. Des politiques d'égalité et de non-discrimination doivent être mises en place. Les groupes et personnes en situation de vulnérabilité doivent pouvoir trouver dans la ville une protection spéciale.

Formation transversale

Dans le cadre de la formation, nous avons abordé le droit à la ville sous différents angles en traitant de sujets transversaux tels que les centres commerciaux, le transport de marchandises, énergie et urbanisation, alimentation et santé, etc.

Le transport de marchandises dans une ville comme Bruxelles est une question vaste et épineuse. Il s'agissait de s'interroger sur la manière dont les politiques de mobilité font et défont la ville, transforment nos manières de vivre et leur impact sur notre environnement. Nous nous sommes également interrogés sur l'opportunité que peut offrir la voie d'eau pour le transport de marchandises dans notre région (quelles sont les activités économiques adaptées, les économies d'énergie éventuelles, l'impact sur l'emploi local et dans le secteur du transport routier ?)

L'alimentation est un enjeu majeur d'une société en mutation. Il s'agit de produire des produits de qualité pour tous, tout en suivant une logique de diminution de la consommation énergétique et de la diminution des polluants. En Région bruxelloise, la production alimentaire est faible, mais il existe des alternatives telles que l'agriculture urbaine. Nous avons travaillé sur le cas concret des abattoirs d'Anderlecht.

Grand forum

Le cycle de formation s'est clôturé par le forum intersyndical du 2 mars 2015. Monsieur Gilles Van Hamme (professeur en géographie humaine à l'ULB) nous a démontré que la croissance économique dans notre société actuelle ne bénéficie pas à tous. Les inégalités sociales dans la période précédant la dernière crise (avant 2000) étaient en augmentation constante. Il a émis quatre hypothèses à cet écart croissant.



- ▶ Les politiques de distribution des politiques fiscales
- ▶ L'évolution démographique (la croissance de la population active, via l'immigration et le taux de natalité, dans la région est plus rapide que celle de l'emploi. Les structures des familles changent. On trouve plus de familles monoparentales et de personnes seules dans la région)
- ▶ La nature de la croissance économique à Bruxelles qui aboutit à une plus grande qualification des emplois.
- ▶ Les déséquilibres géographiques entre le centre et la périphérie.

État des lieux

Un état des lieux de la région a été brossé par Gabriel Maissin (démographe et professeur à l'UCL). Il nous a rappelé que sur les 10 communes belges les plus pauvres, 7 sont bruxelloises et qu'il y a une corrélation inversée entre le taux de population dans une commune et le niveau de revenu de ses habitants.

Pour dynamiser Bruxelles, il est important pour Gabriel Maissin de partir des ressources que possède Bruxelles. Des ressources telles que la ville elle-même, le bâti, le non marchand, les métaux rares, etc.

Pour terminer la matinée Mathias Lievens (de la KUL), nous a rappelé l'importance de la démocratie et le rôle des « conflits » dans l'avancement de celle-ci. Si on ne reconnaît pas l'existence d'un conflit, c'est qu'on ne reconnaît pas à l'autre le droit d'avoir une opinion différente.

Premier contact

Nous avons clôturé la journée par quatre ateliers thématiques.

1. Quelles activités productives au service de la ville ?
2. Pour une ville des biens communs
3. Pour une économie circulaire en Région bruxelloise
4. Quelles alliances pour que les travailleurs pèsent sur leur environnement ?

La formation et le forum ne sont qu'un premier contact avec ce vaste sujet. D'autres axes d'analyse restent à explorer et des pistes d'actions à mettre en évidence. Le réseau Brise continuera à travailler sur le sujet dans les années à venir.

Yael HUYSE

(*) Charte Mondiale du droit à la ville

Nouvelle brochure: LA BIODIVERSITÉ ET MON ENTREPRISE

Cette année encore, du 20 au 30 mars 2014, dans le cadre de la Semaine sans Pesticides, des citoyens et des associations se sont mobilisés pour débattre d'un avenir sans pesticides. Pesticides qui, rappelons-le, figurent parmi les principales causes de perte de la biodiversité.



Avec le soutien de la Région wallonne



Pour la Cellule environnement de la Régionale wallonne, la Semaine sans Pesticides était une bonne occasion d'inviter le public à prendre connaissance de sa nouvelle brochure intitulée « La biodiversité et mon entreprise ». Le document a pour objectif d'informer les travailleurs sur la biodiversité en lien avec leur lieu de travail.

Quelques exemples de questions abordées dans la brochure :

Pourquoi intéresser mon entreprise à la biodiversité ?

- ▶ La prise de conscience du public quant à cette perte de biodiversité ne cesse de s'accroître, ce qui a un impact sur les préférences des consommateurs et influence leur décision au moment des achats.
- ▶ De plus en plus de consommateurs optent pour des biens et services certifiés par un label écologique. Ceci exerce une pression sur les entreprises.
- ▶ Des milliers d'emplois sont liés à la biodiversité. Toutes les menaces qui pèsent sur elle peuvent avoir un impact sur ces emplois.
- ▶ Nombreuses sont les entreprises fréquemment amenées à justifier leur engagement en matière de développement durable.
- ▶ À l'échelle de la planète, le rythme de l'érosion de la biodiversité s'accélère.
- ▶ Les preuves de ce déclin sont incontestables

En quoi mon entreprise ou mon site industriel, sont-ils concernés par la biodiversité ?

La biodiversité est bien présente sur votre site industriel et dans votre entreprise. Votre activité, quelle qu'elle soit, en tire profit.

- ▶ Déjà, votre site d'implantation occupe de l'espace prélevé sur des écosystèmes. Le choix du lieu de l'implantation d'un site est primordial pour la biodiversité. En s'implantant près d'une zone protégée par exemple, une forêt, une rivière ou un lac, votre entreprise prend le risque de perturber cet environnement par ses activités ou par des accidents éventuels (fuites, explosions...).

- ▶ Vos matières premières sont produites par la biodiversité (produits d'origine animale ou végétale).

Le fait d'extraire ces ressources de la nature peut avoir des répercussions sur les écosystèmes dans lesquels on les puise ou qu'on détruit pour les cultiver. Les activités de vos fournisseurs sont elles aussi tributaires de la biodiversité.

- ▶ Vos intrants ont un lien direct ou indirect avec la biodiversité. Dans le cadre de vos activités, vous utilisez forcément de l'eau, de l'énergie, du papier...

Votre activité a fatalement un impact plus ou moins important sur l'environnement local, voire mondial : production de déchets solides, rejet d'eaux usées, émissions d'effluents gazeux dans l'atmosphère (dont des gaz à effet de serre). Cet impact peut être très limité ou peut déclencher une réaction en chaîne qui perturbe le fonctionnement de tout un écosystème.

Quels sont les avantages pour mon entreprise à favoriser la biodiversité ?

Laisser la biodiversité se déclinier sans réagir revient à laisser le capital naturel des entreprises se dégrader. En d'autres termes, ne rien faire présente des risques futurs.

Par contre, au-delà d'une politique environnementale, intégrer la biodiversité dans sa stratégie d'entreprise permet de s'inscrire dans un modèle durable. C'est aussi un investissement qui peut éviter d'avoir à supporter des surcoûts plus importants demain si ces risques ne sont pas pris en compte.

Pour en savoir plus sur la brochure et l'action syndicale en matière de biodiversité et entreprise, suivez le lien http://www.cgsלב-wallonie.be/uploads/media/cgsלב_biodiv_16P.pdf

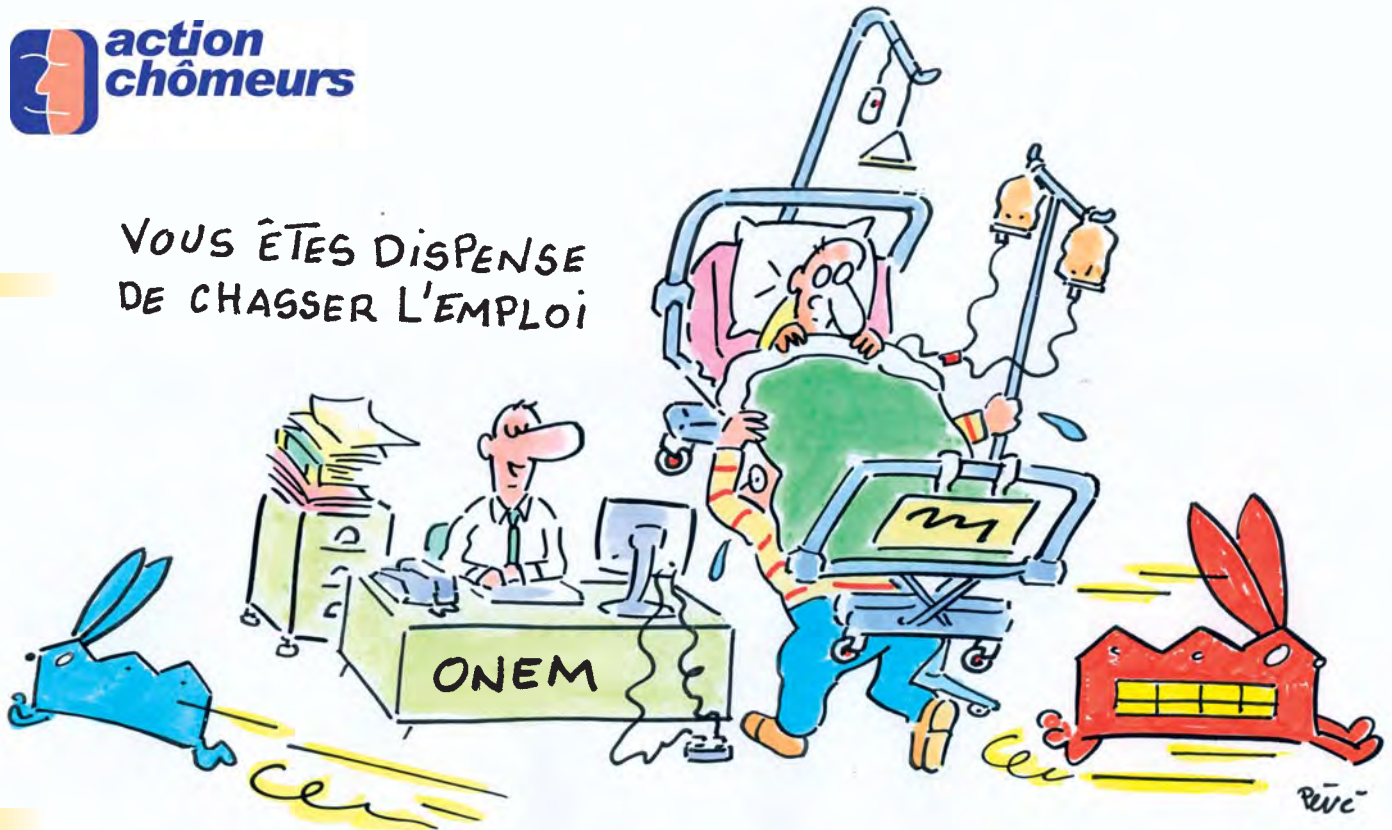
Charline WANDJI



EXEMPTION DE RECHERCHE D'EMPLOI POUR LES CHÔMEURS SOIGNANT UN PROCHE?



VOUS ÊTES DISPENSE
DE CHASSER L'EMPLOI



Dans notre édition de décembre 2014, vous pouviez lire que le gouvernement avait décidé de supprimer la “dispense de recherche d’emploi pour raisons familiales et sociales”. Grâce à cette dispense, le chômeur devant faire face à des difficultés sociales et familiales ne devait pas être temporairement disponible pour le marché de l’emploi. Ses allocations de chômage étaient par contre fortement réduites pendant cette période.

Cette mesure d’économie budgétaire sera partiellement compensée : la dispense va être réintroduite, mais dans une version plus “stricte”.

1. Le nouveau système s’applique aux chômeurs qui dispensent des soins de proximité sous la forme de :

- soins palliatifs
- soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, jusqu’au 2e degré (parent, grand-parent, frère, sœur...)
- soins à un enfant handicapé de moins de 21 ans

Le chômeur devra dorénavant apporter les preuves nécessaires (par ex. attestation médicale) avant que l’ONEM ne lui accorde la dispense.

2. Cette dispense aura une durée de 48 mois maximum.

3. Pendant la période de la dispense, le chômeur aura droit à des allocations de chômage, mais fortement réduites.

Le montant des allocations pour soins palliatifs sera d’environ 265 euros par mois, pendant la totalité de la période de dispense.

Dans les deux autres situations, le montant des allocations sera aussi d’environ 265 euros par mois pendant les 24 premiers mois et ensuite 215 euros par mois pendant les 24 mois suivants.

Au moment de l’impression de cette édition, aucun texte définitif n’était disponible. Il est donc possible que des modifications soient apportées à la réglementation.

FICHE FISCALE

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

Au verso de cette fiche, vous trouverez une attestation fiscale qui reprend le montant des cotisations que vous avez versées en 2014 durant les périodes de chômage.

Exemple

1. Vous avez payé toute l'année 2014 des cotisations comme ouvrier (12 x 15,70 euros = 188,40 euros)

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

2. En 2014, vous avez payé 123,60 euros de cotisations (12 x la cotisation pour chômeurs de 10,30 euros)

Vous étiez en chômage complet durant toute l'année.

Votre attestation fiscale mentionnera 123,60 euros (12 mois x 10,30 euros).

Vous pouvez déduire le montant signalé sur l'attestation fiscale du total des allocations reprises sur la fiche fiscale.

Exemple

Selon votre fiche fiscale, vous avez reçu 3 000 euros d'allocations de chômage en 2014.

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

Sur votre déclaration de revenus, vous indiquez 2 952,90 euros (3 000 euros – 47,10 euros).

Vous pouvez consulter votre fiche fiscale via "Mon dossier chômage".

Comment ?

Muni de votre carte d'identité électronique et de votre lecteur, naviguez sur le portail de la CGSLB (www.cgsb.be). Cliquez ensuite sur la rubrique "Chômeurs" où vous trouverez le lien "CONSULTER MON DOSSIER CHÔMAGE" qui vous dirige vers l'écran "Accéder au module mon dossier chômage". Suivez les indications qui apparaissent à l'écran et vous arriverez automatiquement à votre dossier personnel.

JOURS FÉRIÉS RÉMUNÉRÉS

Les mois d'avril et mai comptent plusieurs jours fériés rémunérés: les chômeurs aussi y ont droit. Mais...

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

Chômage complet

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

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



Chômage temporaire

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

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

Kim DE SCHAMPELEIRE

MOINS DE 15 JOURS D'OCCUPATION ININTERROMPUE

aucune obligation ne repose sur l'employeur en ce qui concerne la rémunération des jours fériés situés après l'occupation
→ les jours fériés sont payés par le chômage

AU MOINS 15 JOURS ET MAX. 1 MOIS D'OCCUPATION SANS INTERRUPTION

l'employeur a l'obligation de verser le salaire pour maximum 1 jour férié tombant dans les 14 jours qui suivent la fin de l'occupation

AU MOINS 1 MOIS D'OCCUPATION SANS INTERRUPTION

l'employeur devra payer la rémunération pour tous les jours fériés survenant dans les 30 jours qui suivent la fin de la période d'occupation

PROVOCATION

Saut d'index. Pension à 67 ans. Disponibilité adaptée des prépensionnés. Démantèlement des services publics. Durcissement des conditions d'accès au crédit-temps. Et quoi encore ? Les temps sont décidément durs pour les travailleurs, et les allocataires sociaux.

Le gouvernement impose sa politique d'austérité sans réelle concertation, contrairement à ce qu'il avait promis dans sa déclaration politique. En refusant d'exécuter l'accord sur la disponibilité des prépensionnés tel que les partenaires sociaux l'avaient conclu, il joue la provocation, il crée une frustration, pour le plaisir de montrer qui dirige le pays. La CGSLB aurait éventuellement été prête à discuter d'une véritable politique d'accompagnement des chômeurs âgés et des prépensionnés qui ont besoin ou envie de retrouver du travail, même si nous savons que des travailleurs âgés ont peu de chance d'être embauchés un jour dans un pays où il y a 600 000 demandeurs d'emploi, dont beaucoup de jeunes.

Ou alors... le cynisme est poussé un peu plus loin et l'intention du gouvernement est de pousser tout le monde à accepter n'importe quel boulot à n'importe quelles conditions de salaire, d'horaire ou d'éloignement de son domicile au risque d'accroître encore la catégorie des travailleurs pauvres.

De toute façon, le gouvernement a choisi de demander des efforts uniquement aux salariés, aux fonctionnaires et aux allocataires sociaux.

Les prix des loyers, de l'énergie, des aliments, des soins de santé... vont continuer à augmenter tandis que les salaires et les allocations seront soumis à un saut d'index.

Nous continuons à mener des actions pour demander au gouvernement de mettre fin à cette politique injuste sur le plan social et inefficace sur le plan économique. Selon le Bureau du Plan, le saut d'index – une économie de 2,6 milliards pour les employeurs – entraînerait à peine la création de 28 500 emplois d'ici 2020. Chaque emploi coûterait donc 91 228 euros. Quant à savoir combien d'emplois seront créés par les réductions de charges patronales, personne n'en sait rien puisqu'il n'y a aucune contrepartie demandée aux employeurs en échange de ce cadeau. Les actionnaires vont empocher ce surcroît de bénéfices tandis que le pouvoir d'achat de la population va continuer à diminuer alors que le chômage va augmenter.



© MARC SMITS

Dans une économie de marché, la fiscalité constitue l'un des moyens de redistribuer une partie des richesses produites aux plus faibles. C'est pour cela que nous continuons à demander un glissement de la fiscalité. Le coût du travail est trop élevé en Belgique ? Diminuons la fiscalité sur les revenus du travail et augmentons-la sur les revenus du capital et sur les revenus de l'immobilier. Mais non, le gouvernement préfère envisager une hausse de la TVA, l'impôt le plus injuste encore une fois.

Malgré tout cela, les partis au pouvoir veulent la paix sociale. Le gouvernement issu de la majorité parlementaire n'aurait-il de comptes à rendre que devant les électeurs tous les cinq ans ?

Ce serait faire peu de cas de la représentativité des partenaires sociaux. Ensemble, les syndicats regroupent 3 300 000 citoyens. Trois millions trois cent mille travailleurs et allocataires sociaux qui demandent que nous défendions leurs intérêts.

Nous le faisons à tous les niveaux de la concertation sociale, des entreprises au CNT, dans tous les comités de gestion des branches de la sécurité sociale (ONEM, pensions, INAMI...) et parfois aussi nous sommes obligés de descendre dans la rue afin que tout le monde soit au courant de nos revendications.

Jan VERCAMST,
Président national

Le mensuel du Syndicat libéral

Ne paraît pas en août.

Librement

CGSLB
Boulevard Poincaré, 72/74
1070 BRUXELLES
Tél. : 02/558.51.50
E-mail : cgsלב@cgsלב.be
<http://www.cgsלב.be>

Editeur responsable
Jan VERCAMST
Boulevard Poincaré, 72-74
1070 Bruxelles

Rédaction
Annick COLPAERT
Didier SEGHN

E-mail :
communication@cgsלב.be

**Pré-press
et impression**
Creative Plus Production
& Corelio Printing

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