



LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



Nous restons à votre service pendant la crise

Dans ce numéro :

Restons solidaires face au coronavirus | Recours massif au chômage temporaire pour force majeure |
La Belgique n'a pas de handicap, mais un avantage salarial par rapport à ses voisins | Six nouveaux critères pour
lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes

SOMMAIRE

Chômage pour force majeure 4

Beaucoup de travailleurs et de travailleuses seront indemnisés en recourant au chômage temporaire pour force majeure. Rentrez votre demande d'indemnisation.

Pas de handicap salarial belge 8

Selon le Conseil central de l'économie, la différence de coût salarial entre la Belgique et nos voisins est tombée à -2,5 %, à l'avantage de notre pays.

Six nouveaux critères 13

La paternité, la comaternité, l'adoption, l'allaitement, la procréation médicalement assistée et les caractéristiques sexuelles deviennent des critères protégés par la loi genre.

Go for 50/50 15

La CGSLB a mené plusieurs actions le 9 mars, au lendemain de la journée mondiale des droits des femmes.

Brexit : deal or no deal 18

Les Britanniques n'ont pas la même conception de la notion de 'règles du jeu équitables'. Pour nous, elles doivent garantir la concurrence loyale en matière d'impôts, d'environnement et de travail.

Allocation de sauvegarde 22

Les demandeurs d'emploi non mobilisables doivent participer aux actions d'accompagnement du Forem, d'Actiris, ADG ou VDAB pour bénéficier d'une allocation de sauvegarde à l'expiration de leur droit aux allocations d'insertion.



Les élections sociales reportées à l'automne

Impossible de continuer à organiser les élections sociales dans ces circonstances particulières. Présents et absents de l'entreprise ont la tête ailleurs. Partout il va falloir reconstruire après la période de confinement. Nos Secrétaires permanents rentrent les listes jusqu'au 30 mars et puis la procédure sera suspendue. Si tout va bien nous nous acheminons vers un vote à l'automne, entre le 16 et le 29 novembre. En cette année olympique, nous avons pris des athlètes comme mascottes de notre campagne. Les JO sont reportés d'un an, les ES de quelques mois. Nous nous attendions à un marathon, nous nous voyons imposer une période de repos avant de reprendre le sprint vers la ligne d'arrivée.

Les employeurs se sont engagés à ne pas exercer de pression sur les candidats. Les syndicats ont promis de ne pas débaucher les candidats des autres listes. Les trois organisations cessent leur campagne électorale.

LIBREMENT

NE PARAÎT PAS EN AOÛT

CGSLB Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles
tél. 02 509 16 00 e-mail cgsלב@cgsלב.be <http://www.cgsלב.be>

ÉDITEUR RESPONSABLE

Mario Coppens - Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles
RÉDACTION Annick Colpaert, Maïté Dendal, Ellen Van Hertbruggen,
Didier Seghin e-mail communication@cgsלב.be

PRÉ-PRESSE ET IMPRESSION

Creative Plus Production & Remy-Roto Beauraing

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

La solidarité comme seul et unique remède

La CGSLB a pris la décision de fermer ses secrétariats, de cesser ses formations, de ne plus organiser de réunions pour ne pas participer à la propagation du coronavirus. En même temps, comme l'objet fondamental de notre organisation est de rendre service à ses affiliés, nous continuons à travailler.

Les dossiers juridiques, les dossiers chômage sont traités, les documents s'échangent par e-mail et les conversations se tiennent par téléphone, vidéoconférence ou via les réseaux sociaux.

Le confinement est une mesure qui n'atteindra son efficacité maximale que si nous faisons tous preuve de solidarité immédiatement pendant la crise sanitaire et tout au long de la crise économique.

Personne ne sait quand les mesures de confinement seront allégées. Les élections sociales sont reportées pour permettre aux candidats de faire campagne plus sereinement et aux électeurs de retrouver une certaine routine après la crise.

C'est ensemble que nous vaincrons l'épidémie. Toutes nos pensées vont aux victimes de la maladie, au personnel des soins de santé qui fait front avec un courage impressionnant, aux travailleurs privés de revenus et aux parents obligés de prendre congé pour garder leurs enfants.

Parlons-en des soins de santé. La sécurité sociale constitue l'une des pierres d'achoppement de la formation d'un nouveau gouvernement de plein exercice (après celui qui vient de recevoir les pouvoirs spéciaux pour prendre les meilleures décisions de toute urgence). Il y a les partis qui pensent qu'il faut tailler dans les dépenses et ceux qui avertissent que la sécurité sociale est un élément de cohésion sociale indispensable. La crise actuelle démontre à quel point un système de santé performant est, en plus, un élément de cohésion économique.

La sécurité sociale doit être refinancée. Il n'est pas normal que sa principale source de revenus soit asséchée par les réductions de cotisations sociales. Il n'est pas acceptable que le gouvernement précédent mette fin à la dotation d'équilibre automatique à partir de 2021, cet argent prélevé sur les impôts pour combler le trou entre les dépenses et les recettes.

Les employeurs vont être très contents de bénéficier de la solidarité de toute la population sous forme de subsides, de dispenses et de reports de paiements de toutes sortes pour faire face à la réduction de l'activité économique dans de nombreux secteurs, pour payer le chômage temporaire des travailleurs.



La solidarité est l'une des quatre valeurs fondatrices du Syndicat libéral. C'est l'un des piliers de la vie en société. Il faudra inclure ce paramètre dans les négociations de formation d'un gouvernement et dans la concertation sociale à l'avenir. ■

Mario Coppens
Président national



Rentrez votre demande de chômage pour force majeure



Face à l'ampleur de la crise, l'ONEM applique une procédure encore plus simplifiée de traitement des dossiers de chômage temporaire pour force majeure. Vous avez déjà introduit une demande de chômage temporaire ? Elle sera traitée et il n'est pas nécessaire d'en introduire une nouvelle.

Remplissez le formulaire de demande de chômage temporaire sur la page d'accueil de notre site www.cgsלב.be et cliquez sur Envoyer si :

- 1) vous n'avez jamais été au chômage temporaire
- 2) vous avez été au chômage temporaire mais
 - jamais pour votre employeur actuel
 - vous n'avez pas touché d'allocations de chômage temporaire au cours des 3 dernières années
 - vous travaillez plus ou moins d'heures par semaine depuis lors (en raison d'une interruption de carrière à temps partiel ou d'un crédit-temps, par exemple)
 - vous avez déménagé
 - votre n° de compte a changé
 - vous étiez affilié à un autre syndicat ou organisme de paiement

3) vous êtes âgé de 65 ans ou plus.

Si vous ne savez pas si vous êtes concerné par l'un de ces cas, remplissez le formulaire.

Votre demande sera traitée plus rapidement et c'est la méthode que nous privilégions ! Vous recevez un courriel de confirmation. Si vous ne voulez pas le compléter en ligne, téléchargez le formulaire C.3.2 travailleur corona (PDF éditable) et renvoyez-le à votre secrétariat CGSLB ou renvoyez-le via le délégué de votre entreprise (il ou elle veillera à ce que le document soit transmis à votre zone)

PAIEMENT LE PLUS RAPIDE POSSIBLE

Votre employeur doit aussi faire sa part de travail ! Nous pourrions effectuer le paiement dès que votre employeur ou son secrétariat social aura communiqué les données relatives au chômage du mois précédent aux pouvoirs publics. Cette communication peut se faire au plus tôt à partir du mois suivant (début avril 2020 pour le mois de mars 2020). L'équipe CGSLB fera son maximum pour que le paiement de vos allocations soit effectué le plus rapidement possible.



Pour toute question concernant l'impact de la pandémie de Coronavirus, surfez sur : www.cgsלב.be/fr/crise-coronavirus-lisez-ici-comment-nous-pouvons-vous-aider ou lisez les articles sur notre site web.

Nous suivons la situation de près et nous restons joignables pour répondre à toutes vos questions et vous assurer un service de qualité dans nos secrétariats CGSLB.

CHÔMAGE TEMPORAIRE POUR FORCE MAJEURE

La force majeure est un événement subit et imprévisible qui, indépendamment de la volonté de l'employeur ou du travailleur, rend impossible l'exécution du contrat de travail. L'employeur n'est pas obligé de vous verser

vos salaires. Il peut toutefois avoir recours au système du chômage temporaire pour force majeure. Il doit alors introduire une demande auprès du bureau de chômage. Jusqu'à présent, l'ONEM accepte ces situations de force majeure jusqu'au 5 mai parfois même jusqu'au 30 juin 2020 inclus.

Nous vous demandons de conserver les preuves qui démontrent que vous êtes victime d'un cas de force majeure.

RESTEZ EN CONTACT

Votre employeur peut également décider de ne pas avoir recours au chômage temporaire pour force majeure. Il est très important que votre employeur vous tienne au courant et prenne des dispositions au niveau de l'entreprise. Si besoin, faites appel à votre délégué syndical.

À chaque fois que vous vous trouvez dans une situation où vous pouvez recourir au chômage temporaire, vous devez d'abord voir si vous répondez à toutes les conditions.

Pour plus d'informations sur vos droits et obligations en tant que travailleur pendant une période de chômage temporaire, vous pouvez toujours consulter les feuilles d'info sur le site web de l'ONEM : www.onem.be.

Si vous avez encore des questions, vous pouvez contacter les collaborateurs de votre secrétariat CGSLB qui mettent toute leur énergie et leurs compétences à constituer votre dossier de chômage temporaire.

Situations qui donnent lieu au chômage temporaire pour force majeure

Vous trouverez ci-dessous un aperçu d'un certain nombre de situations que l'ONEM a acceptées comme cas de force majeure en raison du coronavirus :

- vous avez épuisé les jours de vacances que vous aviez pris, mais vous ne pouvez pas reprendre votre travail à la date prévue parce que vous êtes coincé à l'étranger et vous ne pouvez pas revenir en Belgique ou parce que vous êtes mis en quarantaine par l'autorité ou l'instance

compétente après votre retour en Belgique (motif accepté par l'ONEM jusqu'au 30/06/2020).

- vous n'êtes pas autorisé à travailler en raison d'une interdiction/un avis d'une autorité, d'une instance compétente ou un médecin, mais vous n'êtes pas non plus malade ou infecté par le coronavirus (motif accepté par l'ONEM jusqu'au 30/06/2020).
- vous ne pouvez pas travailler parce que votre employeur est contaminé.
- vous ne pouvez pas travailler pour un client de votre employeur parce que ce client est malade ou a été mis en quarantaine ou parce que le client ne vous autorise plus à travailler sur son chantier ou à son domicile ET que votre employeur ne peut vous proposer un emploi de remplacement
- vous ne pouvez plus travailler pour votre entreprise de titres-services parce que celle-ci a volontairement fermé en raison du coronavirus ou, bien qu'elle reste active, parce qu'elle n'a plus de mission à vous proposer auprès des clients.
- vous ne pouvez pas travailler parce que votre entreprise a dû arrêter ou réduire sa production ou parce qu'elle est temporairement fermée à cause du coronavirus.
- vous ne pouvez pas travailler parce que votre entreprise est touchée par une mesure (à partir du 14/03/2020 ou du 18/03/2020) imposée par le Conseil national de sécurité le 12 et le 17 mars 2020 en vue de limiter la propagation du coronavirus (motif accepté par l'ONEM jusqu'au 05/04/2020).
- vous ne pouvez pas travailler parce qu'il n'y a pas d'accueil pour vos enfants et vous pouvez prouver que vous n'avez absolument aucune autre solution de garde.
- vous ne pouvez pas travailler comme assistant d'un dentiste parce qu'il ne peut accepter que les interventions urgentes en raison du manque de matériel de protection (les masques entre autres), sur ordre des associations professionnelles de dentistes.
- Vous êtes travailleur frontalier avec un contrat de travail belge, habitant dans un autre pays (France, Allemagne, Pays-Bas ou Grand-Duché de Luxembourg) ne pouvant venir travailler parce que votre entreprise située en Belgique est fermée pour cause de coronavirus.

Pour plus d'informations sur vos droits et obligations en tant que travailleur pendant une période de chômage temporaire, vous pouvez toujours consulter les feuilles d'info sur le site web de l'ONEM : www.onem.be.

Si vous avez encore des questions, vous pouvez contacter les collaborateurs de votre secrétariat CGSLB. ■

Mesures à prendre dans l'entreprise en concertation avec le CPPT

Dans les entreprises qui n'ont pas été forcées de fermer, les mesures à prendre pour éviter la propagation du virus sont multiples.



Après avoir mené une analyse des risques, l'employeur doit prendre les mesures de prévention nécessaires. L'entreprise devrait au minimum veiller à ce que les lieux de travail soient propres et hygiéniques et mettre à disposition du gel désinfectant pour les mains afin de lutter contre la propagation du coronavirus. D'autres mesures de prévention sont recommandées par le SPF Emploi et le SPF Santé publique : télétravail, horaires de travail flexibles, distances avec les collègues et avec les clients, mouchoirs en papier...

FIÈVRE ET TOUX

L'employeur peut demander au travailleur qui présente les symptômes du virus (fièvre, toux...) d'aller voir le conseiller en prévention-médecin du travail. Ensuite, le médecin généraliste du travailleur doit aussi être prévenu en cas d'éventuelle incapacité de travail.

LE RÔLE DES DÉLÉGUÉS

En collaboration avec le service de prévention, les délégués en Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) peuvent discuter et évaluer les mesures de prévention à adopter. Ils ont un rôle important d'information et de sensibilisation des travailleurs à l'aide d'affiches, de lettres d'information...

Sur le terrain, ils vérifient que les gels désinfectants pour les mains sont bien à la disposition de tous les travailleurs et qu'ils les utilisent.

Le CPPT peut prévoir un plan en cas de contamination dans l'entreprise en concertation avec l'employeur et le service de prévention. ■



Rester à la maison à quelles conditions ?

Ralentir la propagation du virus tout en maintenant une activité économique la plus large possible en plus des services vitaux (approvisionnement de la population en nourriture et en boisson, fourniture d'énergie, vente de médicament, soins de santé, paiement des allocations de chômage temporaire...) c'est tout le dilemme du pouvoir politique.

Certains travailleurs sont priés de rester à la maison, selon plusieurs modalités.



Nous avons compilé les questions qui nous parviennent le plus souvent.

TÉLÉTRAVAIL

Mon employeur peut-il m'obliger à télétravailler ? Puis-je exiger de télétravailler ?

Non et non. La réponse est négative dans les deux cas. Le télétravail nécessite un accord de l'employeur et du travailleur. Vous ne pouvez donc pas simplement décider unilatéralement de télétravailler, mais votre employeur ne peut pas non plus vous l'imposer.

Il existe deux types de télétravail : le télétravail structurel et le télétravail occasionnel. Le télétravail structurel consiste à accomplir du télétravail de façon régulière. Les règles spécifiques à ce type de télétravail sont énumérées dans la convention collective de travail n° 85. La question du télétra-

vail structurel est réglée dans une annexe au contrat de travail. Des accords concernant le remboursement des frais, etc. y sont également conclus.

Dans le contexte de l'épidémie de coronavirus, il y aura davantage de situations où les travailleurs demanderont ou seront invités à télétravailler à cause du virus. En principe, cela nous amène à la question du « télétravail occasionnel ».

Le télétravail occasionnel consiste à effectuer du télétravail de façon occasionnelle et non régulière. Si le télétravail occasionnel est demandé, en cas de force majeure ou pour des raisons personnelles (le coronavirus étant évidemment un cas de force majeure), l'employeur ne peut le refuser que par écrit et de manière motivée.

Dans tous les cas, nous conseillons de

conclure des accords clairs sur papier avec l'employeur. Par exemple, il est important que les travailleurs indiquent les jours pendant lesquels ils télétravaillent, entre autres pour être en ordre avec l'assurance accident du travail. Il est également mieux de conclure des accords concernant le remboursement des frais, la disponibilité et le contrôle, même s'il s'agit de télétravail occasionnel. Ce n'est toutefois, contrairement au télétravail structurel, pas une obligation.

VACANCES

Mon employeur peut-il m'obliger à prendre mes vacances ?

Non, les jours de vacances annuelles sont toujours pris d'un commun accord.

JOURS DE RTT

Mon employeur peut-il m'obliger à prendre mes jours de RTT ?

Les jours de réduction du temps de travail doivent garantir que la durée du travail hebdomadaire effective au cours de la période de référence ne dépasse pas la durée de travail théorique convenue au niveau du secteur ou de l'entreprise. À cet égard, un employeur pourrait obliger de prendre les jours de RTT dans tous les cas au cours de la période de référence (qui varie de 3 mois à un an, selon les accords sectoriels ou d'entreprises).

JOURS DE RÉCUPÉRATION

Mon employeur peut-il m'obliger à prendre mes jours de récupération (repos compensatoire) ?

Ici aussi, des règles strictes ont été impo-

sées pour la prise de jours de récupération durant une période de référence déterminée. Ce n'est que dans des cas exceptionnels que les jours de récupération peuvent être pris ultérieurement à la période de référence.

Le chômage temporaire pour raisons économiques est introduit dans l'entreprise. Dois-je d'abord prendre mes jours de récupération ?

L'ONEM exige que les jours de repos compensatoire complètement acquis auxquels le travailleur a droit après avoir presté un dimanche, un jour férié ou après avoir effectué des heures supplémentaires soient pris en premier. Il en va de même pour les jours de repos compensatoire complets acquis suite aux dépassements de la durée de travail dans le cadre de l'instauration de régimes de travail flexibles (horaires flotants). Il y a deux exceptions à cela :

- Si le jour de repos compensatoire n'atteint pas un jour complet (par exemple 5 heures dans le cas d'un travailleur à temps plein).
- Si ce sont des jours de repos compensatoire accordés dans le cadre de la réduction de la durée du travail (jours RTT).

ABSENCES AU TRAVAIL

J'ai des symptômes ou je suis infecté par le Coronavirus. Est-ce que j'ai droit à un salaire garanti ?

Dans ce cas, les règles ordinaires du droit du travail s'appliquent comme pour toute autre maladie. Cela signifie que vous avez droit à un salaire garanti si vous disposez d'un certificat médical qui atteste que vous êtes en incapacité de travail. Après la période de salaire garanti (1 semaine pour les ouvriers // 1 mois pour les employés), c'est la mutualité qui vous versera des indemnités d'incapacité de travail.

Attention ! Si vous tombez malade pendant une période de chômage temporaire, vous n'avez pas droit au salaire garanti ou à l'allocation pour chômage temporaire. Dans ce cas, vous devez rentrer une déclaration à votre mutuelle pour bénéficier des indemnités de maladie.

Un membre de ma famille est malade. Puis-je rester à la maison pour m'en occuper ? Ai-je droit à un salaire garanti ?

En principe, vous n'avez pas droit à un salaire garanti si vous ne disposez pas d'un certificat médical attestant que vous êtes en incapacité de travail.

Il y a alors 4 options : congé familial, vacances, ou congé sans solde, voire congé thématique pour un membre de la famille gravement malade.

Le congé familial est un congé pour raisons impérieuses. Cela signifie que vous avez le droit de vous absenter du travail en raison de certains événements imprévisibles (maladie, accident ou hospitalisation).

La jurisprudence interprète la notion de membre de la famille de manière assez large : en tout cas, les membres de la famille avec lesquels vous cohabitez et également les membres de la famille et alliés au 1er degré avec lesquels vous ne cohabitez pas (par exemple les parents). Vous pouvez également déterminer d'autres raisons en concertation avec votre employeur. En principe, ce congé est limité à 10 jours par an et n'est pas rémunéré (et pas d'assimilation pour la constitution des droits aux congés pour l'année suivante). À la demande de l'employeur, vous devez être en mesure de fournir les preuves nécessaires. Attention : le caractère imprévisible du congé familial fait qu'un employeur ne sera pas tenu de l'accorder immédiatement pour une période consécutive de 10 jours. En principe, ce congé est d'une nature tellement exceptionnelle qu'il vaut mieux l'évaluer au jour le jour.

Si vous ne souhaitez pas subir de perte de salaire, vous pouvez bien entendu convenir en concertation avec l'employeur de prendre des vacances.

Une troisième option est un congé sans solde. Cela aussi doit être déterminé en concertation avec l'employeur. Ici tout est à déterminer par vous. Attention : le congé sans solde n'est pas assimilé pour la constitution des droits sociaux / avantages.

Une dernière option est le congé thématique pour un membre de votre famille ou de votre ménage qui souffre d'une maladie grave. En principe, la demande doit être transmise au moins 7 jours avant le début

du congé thématique. Si l'employeur est d'accord, cette période peut être raccourcie. Toutefois, l'accord de l'employeur est également requis pour le fractionnement du congé en semaines.

Si l'employeur peut marquer son accord, il est en théorie possible de demander à court terme un tel congé thématique pour les semaines (à condition, bien sûr, qu'un certificat médical puisse le justifier).

Mes enfants ne peuvent pas aller à l'école. Quelles sont les possibilités ?

Cette situation est assez similaire à celle du membre de la famille malade. Ici aussi le congé pour raisons impérieuses, le congé sans solde et les vacances annuelles peuvent offrir une solution.

Toutefois, une autre option pourrait être le congé parental à la semaine.

En principe la période de demande est de 3 mois au plus tôt et de 2 mois au plus tard avant le début du congé parental. Si l'employeur est d'accord, ce délai peut être raccourci. L'accord de l'employeur est également nécessaire pour fractionner ce congé en semaines.

Par conséquent, si l'employeur marque son accord, il est en théorie possible de demander un congé parental à court terme pour les semaines de fermeture des écoles (pour autant, bien sûr, qu'il reste un solde au congé parental (4 mois par enfant)). ■



Les coûts salariaux ont augmenté moins vite en Belgique que chez nos voisins

La CGSLB demande la révision de la loi de 1996.

Des derniers calculs du Conseil central de l'Économie (CCE), il ressort que la différence de coût salarial entre la Belgique et nos voisins (France, Allemagne et Pays-Bas) est tombée à -2,5 %, à l'avantage de notre pays, donc. Cela signifie que les travailleurs se sont vu imposer un effort trop important suite à la réforme de la loi de 1996 qui détermine le cadre de fixation de la norme salariale bisannuelle.

La CGSLB demande la suppression du mécanisme de correction et la restauration de la liberté pour les partenaires sociaux de fixer la norme salariale.

Le Conseil central de l'économie a publié son rapport technique intermédiaire sur la marge maximale disponible d'augmentation des salaires le 12 mars, après approbation par les partenaires sociaux. Il contient de nombreux enseignements passionnants sur l'évolution du coût salarial, dans la perspective de la reprise des négociations en vue de conclure un accord interprofessionnel en 2021.

PAS D'ACCORD

Les syndicats avaient, à l'époque, largement exprimé toutes leurs réserves sur la sévérité du mécanisme de correction inscrit dans la loi de 1996 lors de la détermination de la norme salariale pour la période 2019-2020. La marge d'augmentation maximale disponible avait été fixée à 1,1 % parce qu'il n'avait pas été tenu compte des réductions de cotisations sociales dont les employeurs ont bénéficié dans le cadre du tax shift et qu'il a fallu garder une marge de sécurité de 0,5 %, alors que, pendant ce temps, les salaires augmentaient sensiblement chez nos voisins.

MARGE PAS REMPLIE

Selon le rapport précédent du CCE, le handicap salarial officiel atteignait 0,9 % en 2018, ce qui a eu pour conséquence automatique

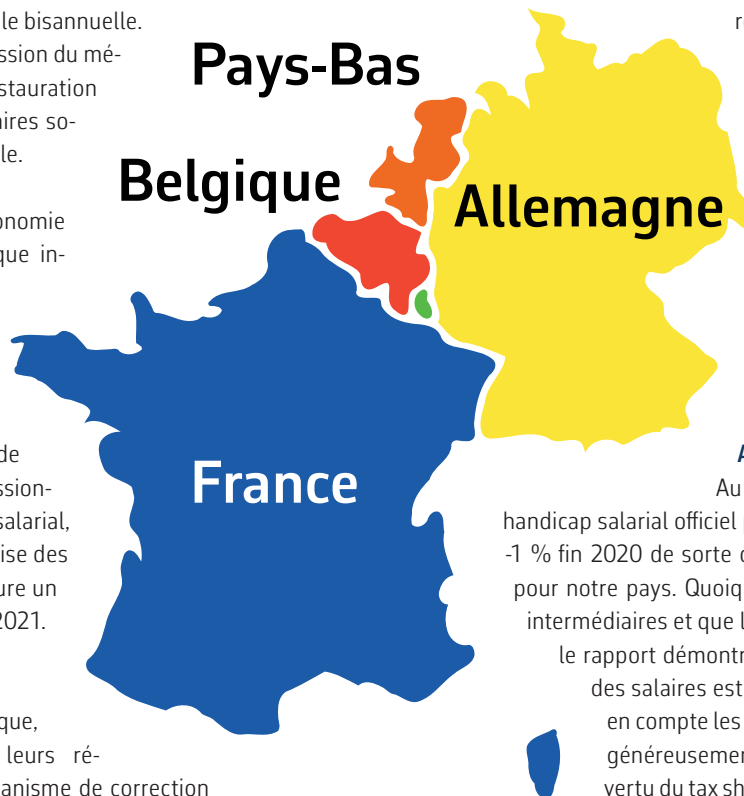
de réduire la marge salariale disponible. Le rapport intermédiaire fait maintenant apparaître que le handicap salarial n'était en réalité que de -0,1 % à l'avantage de la Belgique. La révision à la baisse s'explique notamment par le fait que la marge salariale de 1,1 % n'avait été remplie qu'à 0,7 % au cours de la période 2017-2018.

Cela confirme que l'augmentation des rémunérations fut loin de constituer un droit acquis pour tous les travailleurs. La rectification du calcul du handicap salarial de 2018 prouve que le mécanisme de correction introduit dans la loi de 1996 n'a aucun fondement et qu'il avait pour objectif réel de limiter autant que faire se peut la hausse des salaires au-delà de l'indexation.

AVANTAGE MARQUANT

Au cours de la période 2019-2020, le handicap salarial officiel pourrait même descendre jusqu'à -1 % fin 2020 de sorte qu'il faut plutôt parler d'avantage pour notre pays. Quoiqu'il ne s'agisse que de prévisions intermédiaires et que la situation puisse encore évoluer, le rapport démontre que la politique de modération des salaires est trop sévère. Surtout si l'on prend en compte les réductions de cotisations sociales généreusement accordées aux employeurs en vertu du tax shift, ce qui porterait notre avantage salarial à -2,5 % !

Ces chiffres prouvent, de toute évidence, que les efforts exigés des travailleurs ces dernières années pour préserver la compétitivité ont été beaucoup trop importants. La CGSLB demande au prochain gouvernement fédéral de modifier la loi de 1996 en supprimant le mécanisme de correction qui y a été introduit. Les partenaires sociaux doivent pouvoir négocier en toute autonomie de l'évolution des salaires. ■



Des réductions sur vos achats

	<p>6 % chez bol.com !</p>
	<p>Bénéficiez de 5 % de réduction sur l'ensemble de l'assortiment de Decathlon !</p>
	<p>Achetez plus avec la carte-cadeau de Fun !</p>
	<p>Grâce à la collaboration avec ColliShop Professional, vous bénéficiez par le biais de M&B d'une remise de 6 % sur tous vos achats Dreamland grâce au voucher Family+ !</p>
	<p>5 % sur tous vos achats dans tous les magasins Carrefour</p>
	<p>Achetez votre magazine préféré chez Roularta.</p>
	<p>Commandez votre matériel électro et multimédia de marque Bosch à des prix de gros via la centrale d'achat M&B !</p>
	<p>L'assurance vélo.</p>

Découvrir nos offres et nos réductions sous forme de bons d'achat et de vouchers !

COMMENT BÉNÉFICIER DES RÉDUCTIONS ?

Elles peuvent se présenter sous différentes formes.

Branchez-vous sur www.avantages.cgsלב.be

- achetez un **coupon (voucher)** et faites votre shopping à prix réduit. Cumulable avec d'autres réductions ;
- rendez-vous sur la boutique en ligne d'un commerçant ou d'un magasin et profitez directement des réductions en ligne ;
- imprimez les **bons de réduction** ou montrez-les à l'écran de votre smartphone ;
- présentez votre **carte avantages CGSLB** (le verso de votre carte d'affiliation) ou affichez-la à l'écran de votre smartphone via le site web. Le commerçant peut alors scanner le code-barre et vous accorder la réduction ;
- achetez vos **tickets** pour les parcs d'attractions, cinémas, etc. à un prix avantageux.

Vous n'êtes pas encore enregistré ?

Branchez-vous sur notre plateforme www.avantages.cgsלב.be au moyen de votre numéro d'affiliation et du mot de passe ACLVBCGSLB.

Vous pourrez ensuite personnaliser ce mot de passe.

En cas de problème, demandez conseil auprès de votre secrétariat CGSLB.

Encore des questions ?

Adressez-vous directement au helpdesk de Merits & Benefits.

- via e-mail : helpdesk@meritsandbenefits.be (de préférence) en mentionnant vos prénom et nom
- par téléphone : 014/24.40.90, du lundi au vendredi de 9 à 17 heures





Améliorations des allocations de chômage pour force majeure

Comme l'avaient demandé les partenaires sociaux, le gouvernement augmente les allocations de chômage temporaire pour force majeure et assimile les périodes de chômage temporaire pour force majeure dans le calcul de la durée et du montant du pécule de vacances.

Les partenaires sociaux avaient soumis une série de doléances au gouvernement pour aider les travailleurs et les entreprises à affronter la crise du coronavirus. Nous avons reçu une réponse favorable à plusieurs d'entre elles.

FORCE MAJEURE POUR TOUS

Toutes les demandes de chômage temporaire introduites à partir du 13 mars 2020, qui sont justifiées par le Covid-19, seront traitées par l'ONEM comme chômage temporaire pour force majeure. Que vous soyez ouvrier ou employé, votre perte de salaire en raison du Coronavirus sera en partie compensée par une allocation de chômage qui équivaut à 70 % de votre salaire brut moyen plafonné (plafonné à 2754,76 euros/mois). Un précompte professionnel de 26,75 % sera retenu sur celle-ci.

Vous êtes au chômage temporaire entre le 13 mars 2020 et le 30 juin 2020 pour force majeure en raison du Coronavirus ? Les allocations de chômage temporaire pour force majeure seront augmentées d'un complément de 5,63 euros par jour, tant pour les ouvriers que pour les employés. La CGSLB vous versera ce complément qui est à charge de l'ONEM.

Vous êtes au chômage temporaire pour raisons économiques ? Que vous soyez ouvrier ou employé, vous recevrez un complément d'au moins 2 euros par jour de chômage temporaire. Il est payé par l'employeur ou par le Fonds de sécurité d'existence.

Selon votre secteur, il se peut que ce supplément soit plus élevé.

ASSIMILATION POUR LE PÉCULE DE VACANCES

Les jours de chômage temporaire pour force majeure seront assimilés à des jours de travail dans le calcul du pécule de vacances et de la durée des vacances tant pour les ouvriers que pour les employés. De cette manière, les travailleurs ne risquent pas d'avoir de mauvaises surprises l'an prochain quand ils recevront leur pécule de vacances et apprendront le nombre de jours.

JEUNES ET INTÉRIMAIRES

Les conditions d'admissibilité pour les allocations de chômage temporaire pour raisons économiques sont suspendues.

employés, principalement des jeunes, n'auraient pas eu droit pour n'avoir pas encore travaillé suffisamment de jours. A la demande des partenaires sociaux, les travailleurs intérimaires (qui sont les premiers à être remerciés dans ces circonstances) bénéficient d'une mesure spécifique dont vous trouverez tous les détails en page 16 de ce numéro.

RENFLOUER LE FONDS DE FERMETURE

Au cas où le Fonds de fermeture des entreprises (FFE) rencontrerait des problèmes de trésorerie en raison de la crise du Coronavirus, l'État doit s'engager à lui apporter un soutien financier.

C'est important, vu que certains ouvriers et



Signature d'une CCT supplétive pour le chômage temporaire des employés



Les partenaires sociaux réunis au sein du Conseil national du Travail ont signé une CCT pour ouvrir l'accès au chômage temporaire à tous les employés.



doit être validé par la commission après avoir vérifié que les critères sont justifiés.

Cette procédure prend du temps. Cette CCT de crise va permettre de couvrir au niveau interprofessionnel les employeurs qui doivent faire appel au chômage économique afin qu'ils puissent directement s'adresser à l'ONEM pour obtenir une reconnaissance spéciale en tant qu'entreprise en difficultés (10 % de perte de chiffre d'affaire, de production ou de commandes / 10 % de chômage temporaire chez les ouvriers / circonstances imprévisibles reconnues par le ministre de l'Emploi). C'est principalement cette dernière option qui sera utilisée par les employeurs.

Conséquences pour les travailleurs

- Le complément de l'employeur qui est dû en plus de l'allocation de l'ONEM (70 % du salaire brut plafonné) est maintenu à 5 €. Si les ouvriers dans une même entreprise reçoivent des compléments plus élevés, les employés y ont également droit.
- La CCT est d'application pour tous les secteurs ou entreprises où il n'y a pas de CCT pour chômage économique. Rien ne les empêche de conclure ce genre de CCT dans le futur. Dans ce cas, cette CCT expirera pour le secteur ou l'entreprise en question. Il s'agit donc d'une CCT supplétive qui entre en vigueur quand il n'y a pas d'autre CCT qui règle cette matière.

La CCT est en principe d'application jusqu'au 30 juin 2020. Une prolongation est possible.

À l'heure actuelle, les employeurs doivent toujours être couverts par une CCT (sectorielle ou d'entreprise) ou un plan d'entreprise qui permet d'instaurer le chômage économique pour les employés. Pour les ouvriers, ce n'est pas le cas. En effet, la demande de chômage temporaire pour causes économiques est directement faite auprès de l'ONEM, bien que de

nombreux secteurs et entreprises ont des accords en la matière.

Pour les employés, peu de secteurs ou d'entreprises ont déjà conclu des conventions collectives dans ce domaine, et donc bon nombre d'entreprises se tournent maintenant vers la commission des plans d'entreprise pour introduire leur plan. Ce dernier

Les élections sociales reportées entre le 16 et le 29 novembre

Le Groupe des 10 a convenu de la suspension de la procédure des élections sociales pour les reporter à l'automne, du lundi 16 novembre 2020 au dimanche 29 novembre 2020. Rien ne change en ce qui concerne la date limite d'introduction des listes de candidats qui se situe entre le 17 et le 30 mars 2020 inclus, suivant la date de vote choisie par l'entreprise.

La procédure des élections sociales, qui auraient avoir lieu du 11 au 24 mai 2020, est suspendue à partir de la date X+36 (au lendemain de la date limite de dépôt des listes de candidats). Il n'y a donc pas d'affichage des listes dans les entreprises. Les candidats bénéficient de la protection contre le licenciement ainsi que les délégués déjà élus puisque les organes de concertation actuels continuent à fonctionner jusqu'à l'installation des nouveaux.

UN PEU DE SÉRÉNITÉ

La procédure pour les élections sociales de mai 2020 reprendra à l'automne.

Les élections sociales constituent un exercice de démocratie sociale trop impor-

tant pour l'organiser dans un contexte de troubles extrêmes. Les électeurs doivent pouvoir choisir en toute sérénité et connaissance de cause leurs représentants parmi les candidats des différentes listes qui se présentent à leur suffrage. Un report s'imposait. Il faut que la crise sanitaire et son cortège de mesures de confinement passent, il faut que les travailleurs et les travailleuses mettent les bouchées doubles pour aider leur entreprise à rattraper le temps perdu et à restaurer sa prospérité. La campagne électorale est suspendue pendant cette période.

BEAUCOUP DE MONDE

Les élections sociales concernent 10 700 entreprises et près de 1,8 million d'élec-

teurs salariés. Un Comité pour la Prévention et la Protection doit être installé dans les entreprises occupant au moins 50 personnes et un Conseil d'Entreprise doit être installé dans les entreprises occupant au moins 100 personnes. Dans certaines entreprises, les travailleurs et les travailleuses ont également la possibilité de voter pour leurs représentants en Délégation syndicale. ■



La liste des critères protégés par la loi genre étendue

Les discriminations sont encore monnaie courante sur le marché du travail. Pour les combattre, la Belgique s'est dotée de différentes lois. L'une d'entre elles a récemment été modifiée, en vue de permettre une meilleure lutte contre la discrimination fondée sur le sexe, dans ou en dehors du cadre d'une relation de travail.



Les travailleurs et travailleuses qui pratiquent la copaternité ou la comaternité pourront désormais invoquer la loi Genre s'ils ou elles se sentent victimes de discriminations.

C'est l'histoire d'un père qui, parce qu'il a pris son congé de paternité, se voit refuser une promotion. C'est l'histoire d'une femme qui, souhaitant donner la vie, suit une procédure de fécondation in vitro et est licenciée en raison de ses absences. C'est l'histoire de cette mère allaitante à qui l'on refuse de prendre ses pauses d'allaitement. Mais c'est aussi l'histoire de ces femmes et de ces hommes qui subissent des traitements défavorables sur leur lieu de travail parce qu'ils adoptent un enfant, ou parce qu'ils sont intersexes.

Ce sont là les histoires de travailleurs et travailleuses qui, parce qu'ils ou elles sont ou souhaitent devenir parents ou parce que leurs caractéristiques sexuelles ne répondent pas aux normes sociétales binaires (masculin ou féminin), sont victimes de discriminations.

SIX NOUVEAUX CRITÈRES PROTÉGÉS

C'est pour mieux protéger ces travailleurs et travailleuses que le législateur a récemment modifié la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, plus connue sous le nom de « loi genre ». C'est ainsi que la paternité, la comaternité, l'adoption, l'allaitement, la procréation médicalement assistée et les caractéristiques sexuelles deviennent des critères protégés par la loi genre. Toute discrimination directe fondée sur l'un de ces critères sera ainsi assimilée à une discrimination directe fondée sur le sexe.

DIFFÉRENCES DIFFICILEMENT JUSTIFIABLES

Schématiquement, la loi genre distingue les distinctions directes et les distinctions indirectes. Ces distinctions, à savoir des différences de traitement, constitueront des discriminations (directes ou indirectes) si elles ne peuvent être légitimées sur la base du système

de justification mis en place par la loi.

En bref, une discrimination est une distinction, à savoir une différence de traitement, qui ne peut être justifiée sur la base de la loi.

Or, l'avantage d'assimiler toute discrimination directe fondée sur l'un des nouveaux critères à une discrimination directe fondée sur le sexe réside dans le fait qu'une distinction directe fondée sur le sexe n'est justifiable sur base de la loi que dans des cas très limités. Les victimes sont dès lors davantage protégées contre les discriminations.

JE SUIS DISCRIMINÉ, ET PUIS APRÈS ?

Le travailleur qui s'estime victime d'une discrimination fondée sur le sexe dans le cadre d'une relation de travail pourra introduire une action en cessation devant le tribunal du travail, en vue de faire stopper ladite discrimination. Il pourra en outre réclamer une indemnisation qui peut s'élever à 6 mois de rémunération brute. Il bénéficiera, de même que les témoins, d'une protection contre toute mesure préjudiciable prise par son employeur en raison de la plainte qu'il aura déposée, et d'un régime avantageux en ce qui concerne la charge de la preuve.

LUTTER, C'EST AUSSI CONSCIENTISER

Le droit à lui seul ne peut pas tout résoudre, et l'évolution des mentalités joue donc un rôle prépondérant dans la lutte contre les discriminations, et pas seulement celles fondées sur le sexe. À la CGSLB, nous avons à cœur de conscientiser la société à la problématique des discriminations et c'est pourquoi nous y travaillons inlassablement, jour après jour. ■

Jean-François Lambillon

La fin du secret des rémunérations pour réduire l'écart salarial F/H

La transparence des rémunérations peut contribuer à réduire l'écart entre la rémunération des femmes et celle des hommes. La Confédération européenne des Syndicats demande une nouvelle directive de l'UE interdisant les clauses de secret dans les contrats afin que les travailleurs et les travailleuses puissent comparer les salaires. La CES demande aussi que les employeurs fournissent des informations sur la rémunération et mettent en œuvre des plans d'action sur l'égalité salariale.



L'écart de rémunération est encore de 16 % en moyenne entre les salaires horaires bruts des hommes et des femmes en Europe, alors que l'UE dispose d'une loi sur l'égalité de rémunération depuis 1975. « L'Union européenne n'est pas le pire endroit du monde en la matière » commente Olivier Valentin, Secrétaire national CGSLB « ce qui ne nous dispense pas d'agir, d'autant plus que la situation ne s'améliore pas ces dernières années ».

La transparence des rémunérations est une solution réaliste pour réduire l'écart salarial entre hommes et femmes. Certains

États membres (Portugal, Danemark) ont déjà pris des mesures dans ce sens. Le moment est venu d'introduire une directive européenne sur ce sujet.

Normalement, dans un pays comme la Belgique les femmes touchent le même salaire que les hommes à travail équivalent. « Seulement il n'y a pas que le salaire en soi » rappelle Olivier Valentin. « Les travailleuses sont souvent lésées par rapport aux hommes lorsqu'on compare les primes, les bonus, les voitures... » D'où la nécessité d'aller vers la transparence des rémunérations comme le demande la CES. ■



Les femmes ont trop souvent plus difficile à trouver le bon équilibre entre carrière professionnelle et vie privée.

Go for 50/50



Parce que les droits des femmes ne sont toujours pas suffisamment respectés ni leurs attentes rencontrées, la CGSLB continue le combat pour l'égalité Femmes – Hommes.



Le Collectif 8 mars pour Tou-te-s, avait lancé un appel aux organisations syndicales, comme l'année passée, leur demandant de soutenir la 2e journée de grève nationale des femmes. À la grève, la CGSLB préfère la voie du dialogue social pour améliorer les conditions de travail et de rémunération des femmes dans les entreprises. Une délégation de la CGSLB a pris part, le dimanche 8 mars, à la marche internationale pour les droits des femmes à Bruxelles. L'essentiel de notre action s'est toutefois déroulé le lundi 9 mars. Des militantes et des militants de la CGSLB se sont rendus dans les entreprises pour promouvoir la campagne 'Go for 50/50'. Rappelons qu'il s'agit d'inciter un maximum de travailleuses à se porter candidates aux élections sociales afin de garantir le débat sur l'égalité des genres dans les entreprises. L'exemple de la STIB (voir page 19) prouve que les problématiques des femmes doivent être mises à l'ordre du jour des organes de concertation (CE et CPPT) et de revendication (DS) des entreprises. Nous sommes sûrs que les déléguées pourront ainsi changer les mentalités sur le terrain. ■



Soins de santé

Applaudir ne suffit pas, il faut du matériel, des bras et des sous

Le Front commun syndical du personnel des soins de santé et de l'aide aux personnes a entamé la concertation avec la ministre de la Santé sur la gestion de la crise et pour garantir la pérennité de la quantité et de la qualité des services.

Le Front commun syndical public-privé a interpellé les autorités politiques en charge de la gestion de la crise Covid-19 sur les impacts de la crise pour le personnel assurant des services à la population. Une conférence-call a permis aux représentants des travailleurs et des employeurs d'exprimer leurs doléances respectives.

Les problèmes de fourniture en suffisance de matériels de protection adaptés (dont les masques) ont été abordés et pas que pour les travailleurs des hôpitaux, mais aussi pour les soignants de première ligne et les infirmier·ère·s des soins à domicile. Sans le savoir, ces dernier·ère·s risquent de devenir des vecteurs de propagation du virus anéantissant une partie du bénéfice du confinement imposé à la population.

Les hôpitaux sont privés de sources de revenus suite à l'arrêt de des consultations médicales, à la fermeture des cafétéria, restaurants et

parkings. L'aide financière ponctuelle d'un milliard d'euros pour faire face à l'épidémie et continuer à payer le personnel ne résout en rien le problème du financement à moyen terme des hôpitaux.

Les problèmes d'organisation du travail ont également été abordés. Quels travailleurs d'autres institutions ayant dû momentanément fermer leurs portes pourront venir donner un coup de main pour absorber les pics d'arrivées de malades dans les hôpitaux ? Tout cela pose des problèmes juridiques et organisationnels qui doivent être résolus. Quels autres travailleurs seront mis au chômage temporaire ?

Les représentants syndicaux ne sont pas sortis rassurés de la première conférence-call. Le processus de concertation se met en place dans un contexte difficile. Les travailleurs et travailleuses des soins de santé veulent exercer leur métier dans des conditions de sécurité supérieures à ce qu'ils et elles connaissent pour le moment. Personne n'aura l'impudence de les en blâmer.

Des évaluations régulières seront programmées afin de suivre l'évolution de cette pandémie et ses conséquences dans le secteur. ■

Les intérimaires peuvent avoir accès au chômage pour force majeure

Les travailleurs intérimaires au chômage en raison de la crise du coronavirus peuvent avoir droit à des allocations de chômage temporaire pour cause de force majeure comme les travailleurs fixes, à certaines conditions.

Vous devez être encore lié par contrat avec la société d'intérim pour laquelle vous travailliez comme intérimaire avant la crise Coronavirus.

Comme intérimaire, vous devez conclure un accord précis avec l'entreprise de travail intérimaire qui effectue la demande de chômage temporaire pour cause de force majeure. A dater du 13 mars 2020, tout chômeur temporaire suite au coronavirus est considéré comme chômeur temporaire pour force majeure. Si votre employeur ne veut pas recourir au chômage temporaire, y avez-vous quand même droit ? Prenez contact avec l'ONEM qui

pourra guider votre employeur sur cette voie. Votre contrat d'intérim arrive à échéance et votre entreprise de travail intérimaire ne vous propose pas immédiatement de nouveau contrat ? Vous avez droit au chômage complet. L'ONEM n'accepte pas, pour le moment, d'ouvrir le droit au chômage temporaire sur la base d'un nouveau contrat. Votre employeur doit vous payer votre rémunération jusqu'à la fin de votre contrat.

PROLONGATION DE CONTRAT

Prenez contact avec votre employeur et insistez pour qu'il prolonge votre contrat, de sorte que vous puissiez bénéficier du chômage temporaire et pas simplement du chômage complet.

Votre entreprise de travail intérimaire ne veut pas ? Scannez votre C4 et envoyez le fichier électronique à votre secrétariat CGSLB. Pour

la sécurité de nos collaborateurs, nous vous demandons de privilégier les échanges électroniques par rapport au papier.

Vous avez déjà introduit votre demande selon l'ancienne procédure ? Pas de souci, nous assurons le suivi de votre dossier. Vous ne devez pas introduire de nouvelle demande simplifiée. En tant que chômeur temporaire pour cause de force majeure, vous ne devez plus détenir de carte de contrôle pour les mois de mars à juin 2020. Jusqu'au 30 juin 2020, il n'y aura plus de vérification de vos autres sources de revenu, profession complémentaire ou volontariat pour les pompiers ou à la protection civile, par exemple.. Ces revenus n'auront donc aucune influence sur vos allocations. Le bénévolat pour un particulier ou une organisation bénéficie d'une dispense de déclaration jusqu'à 34,71 € par jour ou 1 388,40 € par an. ■

Gaz et électricité

Accord sectoriel approuvé



Les partenaires sociaux du secteur gaz et électricité (CP 326) ont approuvé l'accord sectoriel 2019-2020, le 13 janvier.

nir de l'énergie à la population et aux entreprises.

Bart De Crock

Les délégués CGSLB avaient déjà préalablement consulté leur base dans les entreprises. La grosse majorité des membres de la CGSLB ont voté en faveur du projet d'accord.

Il ne résout pas tous les problèmes. Le travail syndical continue pour améliorer les conditions de travail. Nos délégués restent à l'écoute du personnel de leur entreprise. Ils font face à la crise du coronavirus pour four-



Le texte de l'accord se trouve sur : <https://www.cgslb.be/fr/chimie-et-energie/gaz-et-electricite/articles/cp-326-la-programmation-sociale-2019-2020-est>

Nos représentants chez BNO (Brussels Network Operations) : Nathalie Hemmerechts, Joseph Peeraer, Elisabeth Skarka et Franjo Kropek.

JEAN-LOUIS LEMAÎTRE NOUS A QUITTÉ

Jean-Louis nous a quitté après un long combat contre la maladie. Délégué depuis 2012, c'est grâce au duo de choc qu'il formait avec Philippe Verheyden qu'une liste CGSLB a pu émerger à l'époque.

En 2016, introduction d'une liste complète et explosion du score, résultats des votes : 3 mandats sur 6 au CE et 3 mandats CPPT, la CGSLB devient majoritaire. Une grosse partie de cette réussite est due à Jean-Louis qui a toujours été un membre très actif du syndicat. Fin négociateur, Jean-Louis savait se faire entendre quand il le fallait et savait surtout faire entendre la voix des travailleurs avec son franc parler légendaire. Biker rebelle pour les

uns, ehm... pour les autres, mais si l'on faisait réellement l'effort de le connaître on se rendait très vite compte qu'en réalité c'était un grand sensible, toujours prêt à combattre les injustices et à aider les personnes qui en avaient besoin. Guerrier dans l'âme, durant toutes ces années, tu as su gagner le respect de tout le monde.

Ton départ laisse un grand vide chez Ladbroke et au sein de la CGSLB. Nous ne verrons plus ton chopper Kawasaki béquillé devant le bâtiment du boulevard Poincaré. Nous n'entendrons plus ton accent français résonner en nos murs, nous ne pourrions plus bénéficier de tes précieux conseils... Keep on riding, biker.



DU RESPECT POUR LES TRAVAILLEUR·EUSE·S

Dans plusieurs secteurs où le personnel a été reconnu nécessaire à la bonne marche de l'économie, les trois syndicats en front commun ont dû taper du poing sur la table pour que les mesures élémentaires de protection individuelles et collectives soient prises.

En tant que citoyens, nous avons tous assisté à des scènes pitoyables de travailleur·euse·s se faisant agresser verbalement par des clients dans un magasin en rupture de stock, par des patients mécontents d'attendre dans le couloir d'un hôpital, par des passants dans un parc refusant de se disperser malgré les injonctions de la police. Là aussi, chaque fois il s'agit d'un manque de respect inexcusable pour celles et ceux qui acceptent de s'exposer pour que tout ne s'arrête pas pendant le confinement.

Début des négociations sur le Brexit pour éviter la concurrence déloyale

Dans la saga du Brexit, nous sommes très certainement entrés dans la phase finale. Les négociations sur la relation future vont être intenses et agitées en raison de plusieurs défis. En tant que syndicat, nous suivons de près un certain nombre d'aspects lors de ces négociations.



Le Royaume-Uni est sorti officiellement de l'Union européenne le 31 janvier 2020. Nous sommes désormais dans une période de transition, prévue jusqu'au 31 décembre 2020. Durant cette période, l'UE et le Royaume-Uni doivent parvenir à un accord qui définira la relation future entre les deux entités. Entre-temps, les positions de chacune des parties sont connues, les premiers rounds de négociations ont commencé. Cela risque d'être complexe en raison des multiples défis qui peuvent aussi avoir un impact sur les travailleurs. Pour cette raison, en collaboration avec la Confédération européenne des Syndicats (CES) nous suivons les discussions de près.

DÉLAI

Comme nous l'avons déjà mentionné, la période de transition se terminera le 31 décembre 2020, ce qui signifie donc qu'il ne reste que 9 mois pour parvenir à un accord global. Difficile de savoir si ce délai sera suffisant, les opinions divergent. Alors que les institutions européennes considèrent que cela sera trop serré, les Britanniques sont convaincus que c'est tout à fait faisable. En principe, cette période de transition peut être prolongée, mais

Boris Johnson a déjà fait savoir que ce n'était pas une option. La date butoir pour permettre cette prolongation se situe en juin et doit être demandée par les Britanniques eux-mêmes.

RÈGLES ÉQUITABLES

En tant que syndicat, nous nous inquiétons, tout comme l'UE, de la conception britannique de la notion de 'règles du jeu équitables'. Cela signifie que l'on garantit une concurrence loyale en matière d'impôts, d'environnement et de travail pour la future relation commerciale entre le Royaume-Uni et l'UE.

D'emblée, l'UE a affirmé qu'il est indispensable de définir des 'règles du jeu équitables' pour parvenir à un accord commercial.

Mais le Royaume-Uni a une autre vision à ce sujet. Dans son mandat de négociation, il est écrit que le pays veut maintenir les normes élevées actuelles en matière d'emploi notamment, mais qu'il veut avoir tout le contrôle sur sa propre réglementation. De toute façon, le Royaume-Uni ne veut plus dépendre des institutions européennes et de la réglementation européenne. Cependant, pour que les « règles du jeu » soient équitables, un contrôle global

est nécessaire et cela n'est absolument pas une option pour les Britanniques. Selon eux, cela va complètement à l'encontre de l'idée du Brexit.

SI AUCUN ACCORD NE PEUT ÊTRE TROUVÉ ?

Boris Johnson a déclaré plusieurs fois que le Royaume-Uni est prêt pour un scénario dans lequel aucun accord commercial n'est conclu. Dans cette situation, il s'agirait quand même d'un Brexit sans accord (no deal) avec toutes les conséquences que cela engendre. Si aucun accord n'est conclu au 31 décembre 2020, le Royaume-Uni retrouverait des conditions commerciales limitées, fixées par l'Organisation mondiale du Commerce. Les taxes supplémentaires sur les importations et les exportations auront un impact énorme sur les marchés britannique et européen. En outre, des contrôles aux frontières devraient être déployés qui bloqueraient complètement le commerce entre le Royaume-Uni et l'UE. Bref, un no deal aura des conséquences économiques néfastes pour les deux parties.

UN COMBAT COMPLIQUÉ

Les neuf prochains mois de négociations s'annoncent intenses, marqués par des crises. Il est difficile de prédire le résultat final notamment à cause des signaux contradictoires du Royaume-Uni. Difficile aussi d'estimer si la position stricte du Royaume-Uni est une stratégie de négociation ou si c'est sérieux. Quoi qu'il en soit, la CGSLB suivra les négociations de près, en étroite coopération avec la CES. L'objectif est d'aboutir à un accord ayant le moins d'impact possible pour les travailleurs britanniques et européens. ■

Cedric Heylen

Action surprise à la STIB pour les droits élémentaires des femmes

Le 9 mars, au lendemain de la journée internationale des droits des femmes, la CGSLB a mené une action de sensibilisation de la direction et du personnel de la STIB aux discriminations dont peuvent souffrir les travailleuses.



De plus en plus de femmes travaillent à la STIB, la société de transports publics bruxellois. L'évolution n'est pas si rapide qu'elle justifierait – ni même expliquerait – le retard dans l'adaptation des infrastructures. Les femmes qui conduisent un tram ou un bus toute la journée sur le réseau revendiquent des sanitaires propres et sécurisés. « Pour le moment, nous partageons les installations avec le grand public ou avec la gent masculine » explique Deborah Attia, déléguée jeune CGSLB. « Ce qui n'est pas sans poser de problèmes vu que nous ne partageons pas forcément les mêmes valeurs en matière de propreté. Nous revendiquons des sanitaires réservés aux femmes avec de l'eau, des distributeurs de papier hygiénique, du savon et aussi des petites tablettes sur lesquelles déposer nos affaires plutôt qu'au sol. » Le minimum raisonnable, en somme. Les travailleuses de la STIB ne veulent pas se contenter de solutions provisoirement définitives comme ces cabanes que l'on trouve sur les chantiers de construction, et elles ont bien raison.

CONGÉ ET PAUSES D'ALLAITEMENT

Les militantes CGSLB ont également attiré l'attention de la direction sur la discrimination que constitue la perte financière qu'elles subissent lorsqu'elles font l'objet d'une mesure d'écartement. « Une femme qui déclare sa grossesse est directement orientée vers le médecin du travail qui la déclare inapte à conduire un véhicule, dans l'objectif louable de préserver la santé de la mère de l'enfant » précise Deborah Attia. « Malheureusement elle subit alors une perte financière.

Nous demandons que la STIB propose un autre poste de travail adapté à celles qui le souhaitent ».

Après le repos d'accouchement, les mamans préféreraient souvent continuer à donner le sein à leur bébé. Or, la STIB ne propose pas de congé d'allaitement à ses travailleuses. « Nous demandons qu'elles puissent prendre un congé d'allaitement d'une durée de 5 mois dans le cadre de la protection de la maternité. »

La STIB octroie aux jeunes mamans des pauses d'allaitement et met à leur disposition des locaux qui ne sont généralement pas équipés et situés dans des lieux inappropriés. Les déléguées CGSLB revendiquent la possibilité de prendre des pauses d'allaitement pendant deux années, comme le préconise l'Organisation mondiale de la Santé.

PAS UNE SEULE CRÈCHE

Est-il normal qu'une entreprise qui occupe plus de 9 000 personnes (le plus grand employeur de la Région bruxelloise) ne dispose pas de la moindre crèche pour faciliter la vie aux jeunes parents ? « C'est d'autant moins acceptable que beaucoup doivent respecter des horaires, tôt le matin comme tard le soir, peu compatibles avec ceux des structures d'accueil des bébés » regrette Deborah Attia. « En installant des crèches, la direction lutterait efficacement contre l'absentéisme et le stress et s'épargnerait les problèmes organisationnels liés à la prise de congés d'urgence des jeunes mères et des jeunes pères. » Car il ne faut pas l'oublier, les hommes sont aussi concernés par ces sujets.

REPOS D'INCONFORT

Les hommes ont tendance à minimiser les souffrances endurées par les femmes chaque mois, voire à les ignorer. Outre la douleur qu'elles doivent surmonter tout en restant concentrées sur la circulation et sur la conduite de leur véhicule, les vertiges, les problèmes digestifs... les travailleuses doivent supporter le manque d'hygiène tout au long de leur service. « Nous demandons donc un congé d'inconfort rémunéré. Pour ne pas perdre trop d'argent ou de jours de congé, certaines assurent quand même leur service dans un état de faiblesse peu compatible avec la sécurité. »

La délégation CGSLB a transmis une lettre ouverte reprenant ses aspirations à Brieuc De Meeus, Directeur général de la STIB. Celui-ci lui a confirmé être au courant des problèmes énoncés et soutenir ces requêtes, mais demande du temps pour implémenter cela dans toute l'entreprise.

Les délégués masculins et féminins de la CGSLB ont proposé leur expertise et restent attentifs à l'évolution de ce dossier. ■

Journée mondiale contre le racisme

La diversité se vit au quotidien à Bruxelles

À l'occasion de la journée internationale de lutte contre le racisme du 21 mars, la CGSLB Bruxelles a rappelé avec force et conviction que chaque être humain doit avoir les mêmes droits et que tous les individus sont égaux.

Go for no racism
Onze engagementen | Nos engagements

inclusie respect égalité
solidariteit vrijheid
onze keuze positief
samen werken
tolerantie iedereen
gelijkheid recht op het werk
liberté
travailler ensemble
droit au travail
inclusion
tolérance
solidarité
notre choix
positif
tout le monde

Vrije visie, eigen stem
Votre liberté, votre voix

ACLVB CGSLB

Nous n'avons pas toutes et tous la même couleur de peau, la même religion, la même origine, les mêmes façons de vivre, de manger ou de nous habiller.

Tous les jours, nous rencontrons - y compris sur notre lieu de travail - des personnes, d'origines sociales et culturelles diverses, mais avant tout des femmes et des hommes.

DIVERSITÉ AU QUOTIDIEN

À Bruxelles, la diversité, nous la vivons au quotidien. La « différence » peut faire peur, mais ne peut en aucun justifier le racisme et d'autres actes de discriminations.

Nous avons tous et toutes le droit à un emploi de qualité, ce sont les compétences avant tout qui doivent primer et certainement pas la couleur de peau et l'origine !

La véritable tolérance est faite d'ouverture d'esprit, de curiosité et de volonté de dialoguer.

Notre ADN syndical, c'est respecter les autres, oser secouer nos certitudes et nos préjugés et c'est surtout agir pour le « travailler ensemble ».

MOBILISATION CONTRE LES DISCRIMINATIONS

La prévention reste essentielle, c'est pourquoi la CGSLB Bxl informe, forme et mobilise ses représentant-e-s des travailleuse-s pour combattre toutes formes d'exclusion.

En tant qu'organisation syndicale, nous avons un rôle majeur : celui de nous engager à défendre nos collègues contre toute forme d'injustice.

Avec vous, nous travaillons pour que la couleur de peau, l'origine, le genre, les convictions philosophiques et religieuses... ne soit plus un obstacle à l'égalité de traitement de chacune et de chacun dans vos entreprises.

Discrimination, racisme, xénophobie... n'ont pas leur place à la CGSLB ! Tout le monde est le, la bienvenue à la CGSLB !

Nous nous engageons pour plus de liberté, de tolérance, de solidarité, de respect et d'inclusion !

Michael Dufrane
Secrétaire régional bruxellois

Vers une Europe neutre en carbone ?

Décidée à faire de l'Europe la première économie « climatiquement neutre », la commission européenne a élaboré son Pacte vert ou « Green Deal ».



Le Green Deal a été présenté fin 2019 par la présidente de la Commission européenne. Il s'agit d'un ensemble d'objectifs et de mesures qui visent à faire de l'Europe un continent neutre en gaz à effet de serre d'ici à 2050. Mais que propose ce Pacte vert ? Quelques morceaux choisis.

UNE STRATÉGIE INCLUSIVE

Le changement climatique et la dégradation de l'environnement constituent des menaces réelles pour l'Europe et pour le reste du monde. Les conséquences sont déjà profondes sur les secteurs de l'économie et les travailleurs. Pour y faire face, l'Europe veut mobiliser tous les citoyens et tous les pays. Elle veut s'appuyer sur les dialogues et les rencontres citoyennes, créer des espaces permettant d'exprimer les opinions. Au-delà de placer les citoyens au cœur des préoccupations, la stratégie veut prendre en considération les régions, les industries et les travailleurs qui seront exposés à d'énormes difficultés.

AGRICULTURE ET ALIMENTATION

Les secteurs de l'agriculture et de l'alimentation sont fortement concernés par les mesures annoncées. La feuille de route montre une volonté de "réduire significativement" l'utilisation et le risque des pesticides chimiques, le recours aux engrais et aux antibiotiques d'ici 2021. Une nouvelle politique agricole devrait conduire à la généralisation de pratiques durables, telles que l'agriculture biologique, l'agroécologie, l'agroforesterie et à des normes plus strictes en matière de bien-être animal.

BIODIVERSITÉ ET ENVIRONNEMENT

Les objectifs dans ces deux matières sont assez ambitieux. On annonce une stratégie pour protéger et restaurer les forêts, et pour un "boisement effectif" en Europe afin de protéger la biodiversité qui ne

cesse de se détériorer. Pour un environnement « zéro pollution », la commission veut durcir les normes de pollution de l'air et de l'eau, notamment sur les rejets urbains, les microplastiques et les polluants émergents comme les perturbateurs endocriniens. Il y aura également une législation plus stricte sur la performance énergétique des bâtiments et sur les déchets afin de les intégrer au mieux à une approche d'économie circulaire.

ECONOMIE CIRCULAIRE

Le Green Deal voit en l'économie circulaire l'un des principaux moyens d'atteindre la neutralité carbone en 2050. Dans son plan d'action « Economie circulaire » présenté ce 11 mars, la priorité est accordée à la réduction et à la réutilisation des matériaux avant leur recyclage. Le plan comprend en outre une politique de produits et services durables, et encourage l'apparition de nouveaux modèles d'entreprise. Par ailleurs afin de réduire les risques de greenwashing, l'Europe annonce des mesures qui vont permettre aux consommateurs d'opérer des choix plus durables sur la base d'informations fiables, comparables et vérifiables. Les entreprises qui formulent des « allégations écologiques » vont devoir fournir plus d'arguments permettant d'évaluer leur incidence sur l'environnement. ■

Charline Wandji

- Pour en savoir plus sur le Green Deal européen, consultez la communication « Le pacte vert pour l'Europe » publiée à l'adresse : https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-green-deal-communication_fr.pdf
- Pour consulter « Le plan d'action économie circulaire » publié le 11 mars 2020, suivez le lien : <https://institut-economie-circulaire.fr/green-deal-publication-du-plan-daction-economie-circulaire/>

Allocation de sauvegarde pour les chômeurs souffrant d'un problème sérieux

Si vous êtes toujours au chômage à la fin de votre stage d'insertion professionnelle, vous pouvez bénéficier d'allocations d'insertion lorsque vous répondez aux conditions. En général, vous avez droit à ces allocations pendant 3 ans maximum.

Il existe quelques exceptions à cette règle. Une nouvelle arrait dû entrer en vigueur au 1er avril 2020. Elle est postposée au 1er octobre 2020 en raison de la crise du coronavirus. Les principes demeurent sauf que l'allocation de sauvegarde ne pourra être accordée qu'à partir du 1er octobre aux personnes qui seront reconnues "non mobilisables" avant le 30 septembre 2020.

DEMANDEURS D'EMPLOI NON MOBILISABLES

Les demandeurs d'emploi qui souffrent de problèmes sérieux d'ordre médical, mental, psychologique ou psychiatrique (MMPP) bénéficient d'un statut particulier "non mobilisable" qui est attribué par les services régionaux de l'emploi (Forem, Actiris, VDAB, ADG).

Si vous êtes reconnu comme demandeur d'emploi non mobilisable, vous devez participer positivement aux actions d'accompagnement du Forem (si vous habitez en Wallonie), d'Actiris (si vous résidez en Région bruxelloise), de l'ADG (si vous habitez en Communauté germanophone) ou le VDAB (si vous habitez en Flandre) pour bénéficier d'une allocation de sauvegarde à l'expiration de votre droit aux allocations d'insertion. À partir du 1er avril 2020 au plus tôt, il sera possible d'ouvrir un droit à cette allocation.

Remarque : l'allocation de sauvegarde n'est octroyée que lorsque le statut de 'demandeur d'emploi non mobilisable' vous est accordé avant que votre droit aux allocations d'insertion ne soit échu !

L'objectif de ce nouveau statut est de permettre au demandeur d'emploi non mobilisable de bénéficier de l'accompagnement et de la sécurité nécessaires. En général, ces chômeurs appartiennent à un groupe vulnérable et ils ne

peuvent pas compter sur l'accompagnement nécessaire comme pour les indemnités de maladie et les allocations de chômage. Raison pour laquelle l'allocation de sauvegarde a été introduite. Vous êtes souvent déjà connu du Forem, d'Actiris ou de l'ADG en raison d'une problématique spécifique.

En 2015, une mesure similaire (temporaire) avait déjà été introduite, et tout un groupe de chômeurs avait bénéficié d'une prolongation unique de leurs allocations d'insertion pour une durée de deux ans en raison de leurs problèmes MMPP ou du fait qu'ils souffraient d'une incapacité de travail permanente supérieure à 33 %. Aujourd'hui, il n'est plus question d'une mesure temporaire mais bien d'un nouveau statut.

RECONNAISSANCE COMME DEMANDEUR D'EMPLOI 'NON MOBILISABLE'

Pour bénéficier de ce statut, il faut effectuer un trajet d'accompagnement intense. Vous allez devoir prendre contact avec le médiateur du Forem, d'Actiris ou de l'ADG. Cette personne évaluera avec vous si vous pouvez obtenir la reconnaissance comme 'demandeur d'emploi non mobilisable'.

Par ailleurs, le médiateur régional analysera s'il peut vous proposer un trajet adapté pour votre recherche d'emploi et si les mesures d'aide pour trouver un travail peuvent s'appliquer à

vos situation. Vous n'avez pas de médiateur ? Composez le 0800 93 946 pour le Forem si vous habitez en Wallonie, le 0800 35 123 pour Actiris si vous résidez à Bruxelles ou le 087 63 89 00 pour l'ADG.

DURÉE DE CE STATUT DE PROTECTION

Ce statut est accordé pour une période de deux ans et est renouvelable moyennant une nouvelle évaluation après screening. La prolongation est uniquement possible si après l'évaluation de votre situation comme demandeur d'emploi, on ne constate pas d'évolution favorable.

INTRODUIRE UNE DEMANDE POUR BÉNÉFICIER DE L'ALLOCATION DE SAUVEGARDE ?

Si vous répondez aux conditions pour une prolongation de votre droit aux allocations d'insertion et si vous êtes reconnu à temps en tant que 'demandeur d'emploi non mobilisable', l'ONEM prolonge automatiquement vos allocations et vous bénéficiez de l'allocation de sauvegarde. Le montant de cette dernière est le même que celui de vos allocations d'insertion.

VOUS N'AVEZ PAS ENCORE TOUCHÉ D'ALLOCATIONS D'INSERTION ?

L'allocation de sauvegarde est uniquement destinée aux personnes qui ont droit à une allocation d'insertion jusqu'au 31 mars 2020 au

moins. Si vous étiez en maladie ou au travail, et que donc vous n'avez pas touché d'allocations d'insertion, il est possible que vous entriez en ligne de compte pour l'allocation de sauvegarde si vous êtes considéré comme 'demandeur d'emploi non mobilisable'.

Vous êtes chômeur, vous ne bénéficiez pas d'allocations d'insertion mais vous avez des problèmes MMPP, l'office régional de l'emploi peut vous accorder le statut de 'demandeur d'emploi non mobilisable'. Dans ce cas, vous ne recevrez pas d'allocation de sauvegarde mais vous profiterez d'un accompagnement spécifique, pro-

posé par le Forem, Actiris ou l'ADG. Si vous touchez déjà des allocations de chômage ordinaires, elles seront maintenues.

FIN DU STATUT

Au terme des deux années, si le médiateur régional décide de ne plus prolonger votre statut de protection, vous pouvez encore bénéficier de l'allocation de sauvegarde pendant une période de deux ans supplémentaires, à partir de la date à laquelle votre reconnaissance en tant que 'demandeur d'emploi non mobilisable' est échue.

Lorsque vous avez droit à une allocation de

sauvegarde, que vous commencez à travailler et que vous avez ensuite à nouveau des problèmes sérieux d'ordre médical, mental, psychologique ou psychiatrique, vous pouvez retomber sur l'allocation de sauvegarde si vous en avez déjà bénéficié au cours des 3 dernières années.

Vous pensez entrer en ligne de compte pour ce nouveau statut ? Pour plus d'informations, rendez-vous dans l'un de nos secrétariats, nos collaborateurs sont là pour vous aider. ■

[Service Organisme de paiement](#)

ERRATUM SAISSANT

Revenu mensuel net	% saisie	Maximum saisissable
≤ 1 138 €	0 %	0 €
> 1 138 € - ≤ 1 222 €	20 %	16,80 €
> 1 222 € - ≤ 1 475 €	40 %	101,20 €
> 1 475 €	100 %	Tout ce qui dépasse 1 475 €

Une lectrice attentive nous a fait remarquer une légère erreur dans notre article de février sur les saisies sur allocations.

Adaptation des plafonds déterminent les montants saisissables sur les allocations sociales. ■

Passez à la carte de contrôle électronique



Chômeur complet ? Vous pouvez remplir votre carte de contrôle au moyen d'un ordinateur, d'un smartphone ou d'une tablette. Il suffit d'y indiquer les jours de travail, de maladie, de vacances... et à la fin du mois de l'envoyer, à la CGSLB d'un seul clic !

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

PAR ORDINATEUR

Au moyen d'une E-ID (la carte d'identité électronique belge), d'un lecteur de carte et de votre code secret

Vous trouverez sur le portail eID Belgium rubrique "utiliser votre EID", les instructions vous permettant de configurer votre ordinateur pour l'utilisation de la carte d'identité électronique.

Ou au moyen d'un token (à demander via <https://iamapps.belgium.be/sma>)

PAR SMARTPHONE OU TABLETTE

Au moyen d'un nom d'utilisateur et mot de passe (à demander via <https://iamapps.belgium.be/sma>)

Via l'application mobile pour la carte de contrôle électronique eC3. Cette application est disponible sur l'App Store (iOS) et le Play Store (Android). La connexion se fait via les moyens d'accès classiques (CSAM) :

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

AVANTAGES ?

- Simplicité d'utilisation
- Economies de timbres ou de déplacements
- Suppression du risque de perte de la carte
- Paiement accéléré de vos allocations
- Possibilité de consulter vos cartes confirmées et l'aperçu des paiements effectués dans "Mon dossier chômage". ■

[Service chômage](#)

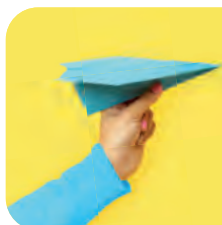
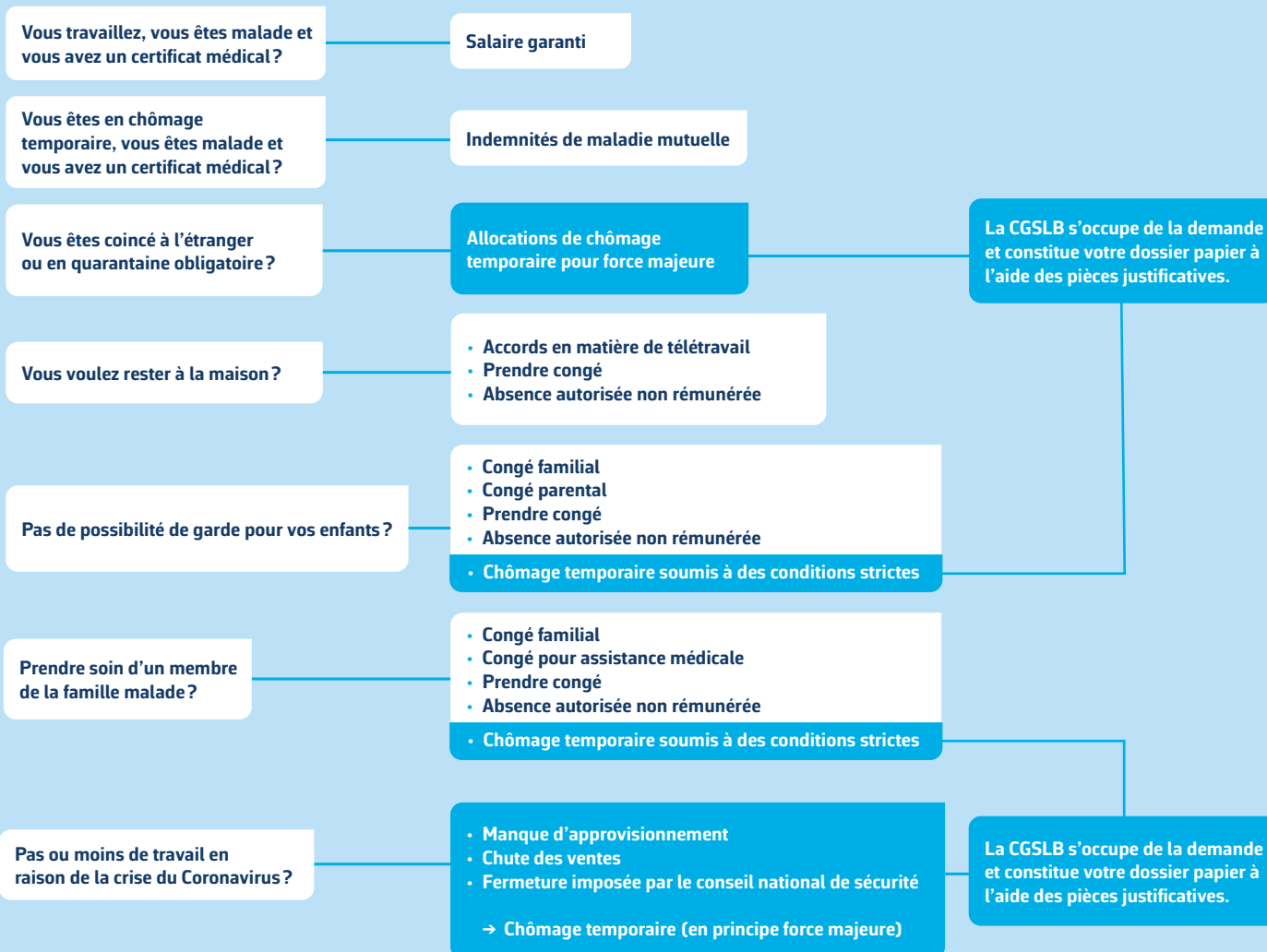
Crise du Coronavirus: La CGSLB est à vos côtés !

1. Affiliez-vous ! cgsלב.be/fr/saffilier-a-la-cgsלב
2. Introduisez votre demande de chômage temporaire ici : cgsלב.be/fr/crise-coronavirus-lisez-ici-comment-nous-pouvons-vous-aider?
3. Pour toutes vos questions : cgsלב.be/fr/coronavirus
4. Les adresses mails et les numéros de téléphone se trouvent sur cgsלב.be/fr/secretariats/comtes

Nous faisons le reste !

L'équipe CGSLB

Que faire dans les situations suivantes ?



**Vous voulez être au courant
des dernières informations ?**

Likez www.facebook.com/CGSLB
Suivez-nous et partagez nos publications.

Votre liberté, votre voix

