



Librement

86^e année - décembre 2015

À BAS LES SYNDICATS



Les syndicats ne servent plus à rien ? Difficile à imaginer lorsqu'on voit avec quelle obstination le gouvernement fédéral et les organisations patronales tentent de réduire leur influence. Les angles d'attaque sont multiples, retenons-en trois principaux.

- Limiter le droit de grève.
- Imposer la personnalité juridique aux syndicats.
- Leur confisquer le paiement des allocations de chômage.

En démocratie, le débat mérite d'être mené sur ces trois points, la CGSLB ne tente pas de l'éviter. Nous y mettons toutefois deux conditions. Chaque partie doit utiliser des arguments étayés au lieu d'asséner des contrevérités qui alimentent les fantasmes et l'objectif poursuivi doit être le bien commun et pas la mise au pas de l'indispensable contrepouvoir syndical.

4 ESTIMATION DE VOTRE PENSION

En remettant un aperçu global de carrière à votre secrétariat CGSLB, il pourra vous dire quand vous pourrez arrêter de travailler et estimer quel sera le montant de votre pension

8 ELECTIONS SOCIALES

Du 5 au 18 janvier 2016, en fonction de la date des élections, l'employeur devra communiquer qui fait partie de la direction et du personnel de cadre dans l'entreprise.

10 LES INÉGALITÉS SE CREUSENT

Même le Fonds monétaire international (FMI) et l'OCDE, peu suspects de sympathie envers les syndicats, considèrent que l'augmentation croissante des inégalités est un facteur de déstabilisation sociale.

12 RESCRITS FISCAUX

La Commission européenne a sanctionné Fiat et Starbucks en considérant leurs rescrits fiscaux comme des aides d'État déguisées. Un premier pas important vers la justice fiscale dans l'UE.

16 JEUNES AU TRAVAIL

Si le chômage des jeunes bruxellois connaît une baisse significative continue depuis 28 mois. A 28,9 % il reste incontestablement trop élevé.

22 CHÔMAGE TEMPORAIRE

À partir du 1er janvier 2016, de nombreux documents que l'employeur remet encore au travailleur seront directement transmis à la CGSLB par voie électronique.

Un 'Gran Reserva' de 7 ans, plusieurs fois primé !

C'est un vin vraiment délicieux, sans doute l'un des meilleurs vins de notre assortiment ! Il n'est pas étonnant que ce vin de qualité ait reçu **deux belles médailles d'or**, et qu'il ait été récompensé d'une médaille d'argent lors du Mundus Vini 2015 ! A notre avis, ce Gran Reserva de 7 ans, élevé pendant 24 mois en fûts de chêne, dépasse tous les millésimes précédents. **Vous pouvez commander ce vin exclusif au prix exceptionnellement bas de 4,99€.**



Notes de dégustation : Casa Safra Terra Alta DO Gran Reserva 2008

Nez exubérant et intense aux impressions de fruits noirs mûrs. Elevé pendant 24 mois en fût de chêne français ou américain, ce vin présente des tanins veloutés et un goût très caractéristique. Vous dégustez le produit d'une vraie passion ! Exceptionnellement concentré en bouche avec une combinaison de fruits de bois frais, fruits noirs et vanille avec une note épicée séduisante. Longue fin de bouche intense.



Coupon Countdown

Oui, je commande :

___ X caisse(s) de 6 bouteilles Casa Safra Terra Alta DO Gran Reserva 2008 (624248) à 4,99 € la bouteille

Nom: _____

Rue: _____ Numéro: _____

Ville: _____

Code postal: _____ Date de naissance: _____

E-mail: _____

Téléphone: _____

Envoyez le coupon ci-dessus avec une enveloppe timbrée à **Bourse Du Vin, Toekomstlaan 38, 3600 Genk**

Une Question? Téléphonnez au 011 988 379 ou envoyez un e-mail à contact@bourseduvin.be

Paiement par facture après la livraison. Facilement et sans risque.

Commandez directement sur www.bourseduvin.be/countdown ou tél. 011 988 379

LA BOURSE DU VIN



Depuis 20 ans, La Centrale d'Achats, est spécialisée dans la vente de **petit et gros électroménager**, matériel sanitaire, **cuisines**, télévision et vidéo.

Profitez des produits des plus grandes marques **aux meilleurs prix** ! Plus de 150.000 membres nous font déjà confiance.

Comment s'inscrire gratuitement ?

www.centraledachats.be



LORD OF THE RINGS IN CONCERT : LES DEUX TOURS



Sportpaleis Anvers - samedi 26 décembre à 20h

Revivez la deuxième partie de cette trilogie spectaculaire en concert !

En 2014, plus de 1 000 spectateurs ont vu la première partie du ciné-concert « Le Seigneur des anneaux: La Communauté de l'anneau » au Sportpaleis.

Dans le deuxième volet de la trilogie, « Les Deux Tours », le monde s'obscurcit, alors que l'ombre du Mordor et la menace du maléfique Anneau unique se répandent.

La bande originale des « Deux Tours » présente un univers musical plus complexe que celui du premier film. « La Communauté de l'anneau » se termine sur la dissolution de la Communauté, explique Howard Shore.

« Les Deux Tours » suit les fragments – les fractions de la Communauté. Trois histoires distinctes sont désormais racontées de manière linéaire.

Le 26 décembre 2015, la deuxième partie de la trilogie sera projeté sur grand écran, tandis que la musique du film composée par Howard Shore, et couronnée d'un Oscar, sera jouée en live par un orchestre et un chœur de pas moins de 250 personnes !

Réservations

www.countdown.be

Avantage pour les détenteurs d'une Wincard : 5 € de réduction sur toutes les catégories de prix



PROMOCODE: TOWER

Catégorie de prix : € 68, € 58, € 48
Ne s'applique pas aux tickets déjà achetés
Non cumulable avec d'autres avantages
Maximum 10 tickets par commande.



Philippe Henry, Xavier Muls (Secrétaire permanent) et Denis Vandekerkove. Philippe Henry, chef de rang, continue la lutte de l'intérieur. Il refuse de renoncer à sa protection de délégué et attend de voir avec quels arguments la direction osera en demander la levée devant la commission paritaire. Denis Vandekerkove estime ne pas avoir démérité dans sa fonction d'assistant maître d'hôtel. Il veut connaître le motif de son licenciement comme la CCT 109 le prévoit afin de l'aider à se reconstruire.

Hôtel Métropole

SEPT LICENCIEMENTS SANS RAISON

« Je veux connaître le motif de mon licenciement après 25 ans de bons et loyaux services » laisse tomber Denis Vandekerkove encore sous le choc de la lettre qu'il vient de recevoir de son employeur. La direction fait payer au personnel les mauvais résultats depuis la reprise de la gestion de la brasserie, sans s'interroger sur ses propres responsabilités.

La lettre de licenciement reçue par sept travailleurs du secteur food & beverage (F&B) de ce célèbre établissement situé place de Brouckère ne contient aucun motif. Elle leur demande, en revanche, explicitement de renoncer à tous leurs droits, à savoir de s'engager à ne pas intenter de procédure devant le tribunal du travail pour licenciement disproportionné en échange d'un mois de préavis supplémentaire. Nous avons bien évidemment conseillé à nos affiliés de ne pas signer ce document. Et pour cause. Les sept personnes licenciées et le délégué dont la direction a demandé la levée de la protection sont convaincus de ne pas avoir démérité et même d'avoir toujours fait preuve d'énormément de bonne volonté pour que l'entreprise tourne au mieux. « Et voilà comment on nous remercie ».

Mauvaise gestion

Le Métropole ne s'occupait que d'hôtellerie et d'organisation de banquets. Puis la direction a voulu reprendre la brasserie qui était gérée par un indépendant. Son idée était de faire tourner le personnel du F&B sur les cinq points de vente : petits-déjeuners, pause du matin des banquets,

déjeuner, pause de l'après-midi des banquets et bar. Dans le plan initial, un effectif de 49 personnes était prévu. Ce niveau n'a jamais été atteint. Au lieu de cela, les travailleurs ont été mis sous pression, amenés à courir dans tous les sens. Le service n'était plus à la hauteur de ce que la clientèle était en droit d'attendre du Métropole. Les commentaires sur Trip advisor auraient dû alerter la direction, comme le personnel l'avait déjà fait à de nombreuses reprises sans succès. « Nous étions bien loin de la brasserie de luxe du projet initial. Quand on vend un café 5 euros, on ne peut pas faire attendre le client 25 minutes en n'affectant qu'une seule personne manquant d'expérience à la terrasse et une autre à l'intérieur ». Les travailleurs ont fait face, confrontés quotidiennement aux remontrances des clients, ils ont pallié les carences de l'organisation. Dans ces circonstances, les commerciaux, même grassement rémunérés, ne peuvent rien. Le chiffre d'affaires a plongé, amenant à la fermeture du restaurant.

Manque de professionnalisme

C'est parce qu'ils savent que les métiers de la brasserie sont particuliers et exigeants que la plupart des travailleurs ont refusé la polyvalence exigée par la direction pour tenter de redresser la barre. Le personnel ne comprend quasi plus de diplômés de l'école hôtelière. La direction engage des mécaniciens, des plombiers, des maçons, de tout sauf des spécialistes formés aux dures exigences des métiers de l'horeca. « Du côté syndical, nous étions d'accord pour que le contrat des

nouveaux engagés prévienne la polyvalence » explique Xavier Muls, Secrétaire permanent CGSLB. « Par contre, nous estimions que les anciens devaient conserver leur statut actuel vu qu'ils prestent déjà énormément d'heures supplémentaires sans rechigner et que nous ne voyions pas comment on aurait pu encore leur demander plus. »

Bouc émissaire

Au lieu de se remettre en question, la direction a préféré sabrer dans la masse salariale en se séparant de huit travailleurs. L'annonce du licenciement a fait l'effet d'une bombe entraînant plusieurs jours de grève. « La plupart d'entre nous ont une grande ancienneté dans la maison, certains étaient là depuis 20, 25, 40 ans pour le plus âgé. Nous formions une véritable famille. Ce manque de reconnaissance pour tout le travail accompli a fait naître un sentiment d'injustice et d'incompréhension. La flexibilité, nous la pratiquions naturellement parce qu'elle fait partie du métier. Travailler vingt heures d'affilée pour qu'un banquet soit réussi, c'est normal du moment que le client est satisfait. Le personnel a toujours répondu présent. Nous n'avons jamais été trop regardants sur les heures supplémentaires ni sur leur rémunération, sur le temps entre les services... »

Sur les dix personnes du département déjeuner et banquet de l'hôtel Métropole dont l'emploi était menacé par la direction, sept ont été licenciées, ainsi qu'un délégué CGSLB. Presque tous ont décidé de ne pas en rester là.

Pensions

CHANGEMENTS AU 1^{ER} JANVIER 2016

La pension anticipée

L'âge officiel de la pension est toujours de 65 ans. Pour prendre sa pension avant 65 ans, il faut satisfaire à certaines conditions d'accès qui deviennent plus strictes à partir de 2016 et elles se renforceront jusque 2019. Pour bénéficier de la pension anticipée, il faut répondre à la fois aux conditions d'âge et de carrière.

ANNÉE	ÂGE MINIMUM	CONDITION DE CARRIÈRE	EXCEPTION CARRIÈRE LONGUE DURÉE
2015	61,5 ans	40 ans	60 ans si 41 ans de carrière
2016	62 ans	40 ans	60 ans si 42 ans de carrière 61 ans si 41 ans de carrière
2017	62,5 ans	41 ans	60 ans si 43 ans de carrière 61 ans si 42 ans de carrière
2018	63 ans	41 ans	60 ans si 43 ans de carrière 61 ans si 42 ans de carrière
2019	63 ans	42 ans	60 ans si 44 ans de carrière 61 ans si 43 ans de carrière

Exemple : en mars 2016, vous avez 62 ans et 40 ans de carrière. Vous remplissez la condition d'âge et de carrière et vous pouvez donc prendre votre pension anticipée à partir du 1er avril 2016.

Exemple : en juin 2016, vous avez 41 ans de carrière et en août 2016 vous avez 60 ans. Vous ne pouvez pas partir à la pension avant 60 ans, ce qui signifie que vous ne pouvez pas prendre votre pension anticipée avant le 1er septembre 2016. Plus d'explications dans les tableaux ci-après.

PÉRIODE	SITUATION RÉELLE		RÈGLEMENTATION GÉNÉRALE PENSION ANTICIPÉE				PENSION ANTICIPÉE ?
	Âge	Carrière	Âge		Carrière		
Septembre 2016	60 ans	41 ans	62 ans	Ne satisfait pas	40 ans	Satisfait	Non

Vous avez eu 60 ans en août 2016. Selon la réglementation générale de la pension anticipée, vous ne pouvez pas prendre votre pension anticipée au 1er septembre 2016, car vous ne répondez pas encore à la condition d'âge.

PÉRIODE	SITUATION RÉELLE		EXCEPTION CARRIÈRE LONGUE DURÉE PENSION ANTICIPÉE				PENSION ANTICIPÉE ?
	Âge	Carrière	Âge		Carrière		
Septembre 2016	60 ans	41 ans	60 ans	Satisfait	42 ans	Ne satisfait pas	Non
			61 ans	Ne satisfait pas	41 ans	satisfait	

Vous ne pouvez pas non plus bénéficier en septembre du régime d'exception pour les carrières de longue durée, car vous ne répondez pas aux deux conditions.

PÉRIODE	SITUATION RÉELLE		RÈGLEMENTATION GÉNÉRALE PENSION ANTICIPÉE				PENSION ANTICIPÉE ?
	Âge	Carrière	Âge		Carrière		
Septembre 2017	61 ans	42 ans	62,5 ans	Ne satisfait pas	41 ans	Satisfait	Non

Attention : renforcement des conditions en 2017.

En juin 2017, vous aurez 42 ans de carrière et en août 2017, 61 ans. La réglementation générale en matière de pension anticipée ne vous autorise pas à prendre votre pension anticipée au 1er septembre 2017, car vous ne remplissez pas encore la condition d'âge.

PÉRIODE	SITUATION RÉELLE		EXCEPTION CARRIÈRE LONGUE DURÉE PENSION ANTICIPÉE				PENSION ANTICIPÉE ?
	Âge	Carrière	Âge		Carrière		
Septembre 2017	61 ans	42 ans	60 ans	Satisfait	43 ans	Ne satisfait pas	Non
			61 ans	Satisfait	42 ans	satisfait	Oui

Attention : renforcement des conditions en 2017.

En août 2017, vous aurez 61 ans et 42 ans de carrière. Vous répondez alors à l'une des exceptions prévues pour les carrières de longue durée. Vous pouvez donc prendre votre pension anticipée au plus tôt le 1er septembre 2017.



À partir du moment où vous répondez aux conditions pour bénéficier de la pension anticipée, vous pouvez la prendre même si lors de votre départ effectif, les conditions sont devenues plus strictes.

Exemple : si vous avez 62 ans en décembre 2016 et 40 ans de carrière, vous remplissez les conditions pour bénéficier de la pension anticipée en 2016. Selon la réglementation, vous pourrez la prendre au plus tôt le mois suivant celui au cours duquel vous répondez aux conditions, à savoir le 1er janvier 2017. Mais les conditions en 2017 sont plus strictes : 62,5 ans et 41 ans de carrière. Comme vous répondiez aux conditions en 2016, vous pourrez bénéficier de la pension anticipée au 1er janvier 2017.

Adaptation au bien-être

Au 1er janvier 2016, les pensions ayant pris cours il y a cinq ans seront augmentées de 2 %. Il s'agit des pensions de 2011. C'est la conséquence de l'accord sur l'adaptation au bien-être conclu par les partenaires sociaux. Les pensions qui ont pris cours en 2010 ont déjà été augmentées de 2 % en septembre 2015.

Evelien BLOEM

ESTIMATION DE LA PENSION

Vous voulez savoir à quel âge vous pouvez prendre votre pension et quel en sera le montant ? Demandez une estimation de votre pension à la CGSLB.

Comment demander cette estimation ?

Il suffit de remettre un aperçu global de carrière à votre secrétariat CGSLB qui reprend vos périodes d'occupation.

Veillez vérifier que les données relatives à votre salaire y figurent également.

– Vous pouvez demander votre aperçu global de carrière à l'ONP au numéro gratuit 1765. N'oubliez pas de préciser que les données relatives au salaire doivent y être reprises.

– L'aperçu global de carrière peut toujours être consulté sur le site web MyPension (www.mypension.be).

Vous vous connectez avec votre carte d'identité électronique (+ code pin) ou votre token.

EB

Comité national des pensions

IL EST TEMPS DE SE METTRE AU BOULOT



Le Comité national des Pensions doit s'attaquer à la définition des métiers, ou plutôt des fonctions lourdes, ou encore plus exactement des critères de pénibilité.

Le sentiment qu'il va falloir travailler plus longtemps - jusqu'à 66 ans dès 2025 et jusqu'à 67 ans à partir de 2030 - avant de pouvoir prendre sa pension semble communément admis. Syndicats et organisations d'employeurs peuvent encore apporter quelques aménagements sur d'autres aspects de la réforme décidée unilatéralement par le gouvernement fédéral au sein du Comité national des Pensions. Sabine Slegers entend bien en profiter pour mener des débats de fond.

Sabine Slegers, Secrétaire nationale, représentera la CGSLB au Comité des Pensions. *« En tant que syndicaliste, je pense que nous devons nous attaquer prioritairement au dossier des métiers lourds. En retardant l'âge de départ à la pension, le gouvernement avait déclaré qu'il y aurait moyen de nuancer cette décision radicale. Le ministre des Pensions s'était même engagé à ce que le premier critère à prendre en compte soit la pénibilité des métiers. Je dirais même qu'il faut parler de fonctions lourdes, plutôt que de métiers ou de critères de pénibilité. Dès le départ, tandis que le gouvernement ne pensait qu'à rendre la charge des pensions payable par le budget de la sécurité sociale, les syndicats s'interrogeaient sur les effets d'une carrière prolongée sur la santé des travailleurs. La Banque Nationale a mené une enquête sur le sujet que nous voulons approfondir. »*

Tout ce dossier est intimement lié à la problématique du travail soutenable (voir l'éditorial du Président Mario Coppens en page 24). *« Nous devons travailler plus vieux, encore faut-il que cela soit effectivement possible pour chacun et pas que pour quelques professeurs d'université. »* Ou, pour employer les mots de Frank Vandembroucke, président de la Commission pour la Réforme des Pensions : *« on a supprimé plusieurs formules permettant d'alléger la fin de carrière sans élaborer la moindre alternative. Le véritable débat sur la réforme des pensions doit encore débiter.*

Personne de sensé n'imagine que tout le monde devra travailler jusqu'à 67 ans. »

Les employeurs se sont déclarés favorables à un système à points pour calculer les pensions...

Sabine Slegers : *« Le calcul par point n'est ni un fétiche ni un fait accompli pour la CGSLB. Il peut contribuer à élaborer un système plus socialement plus équitable, il ne constitue pas un idéal. Nos principales préoccupations demeurent : de quelles pensions voulons-nous ? Et quelle est la meilleure manière d'atteindre nos objectifs ? Peut-être avec le système à point. Ou pas. Les pensions légales doivent être suffisamment élevées pour vivre et être payables pour la collectivité. »*

Payables par qui ?

« Il faut miser sur l'emploi des jeunes. À côté de cela, nous demandons un financement complémentaire par l'impôt sur les revenus des fortunes et pas uniquement sur les revenus du travail. »

Au sein du Comité national des Pensions une commission s'occupera du secteur privé et une autre des services publics. L'heure n'est plus aux tergiversations, il faut se mettre à l'ouvrage, *« la CGSLB veut aller rapidement de l'avant »,* conclut Sabine Slegers.

À BAS LES SYNDICATS

Des partis politiques et des organisations patronales profitent du concours de circonstances qui aurait mené une ou deux personnes à la mort pendant une action syndicale pour remettre en cause l'exercice du droit de grève. Le MR entend « défendre le droit au travail et la liberté de se rendre à son travail ». La FEB espère « entamer un débat *approfondi et nuancé* sur le droit de grève, et notamment sur la personnalité juridique des syndicats ». La NVA veut enlever aux syndicats le paiement des allocations de chômage.



La CGSLB paie plus rapidement les allocations de ses affiliés au chômage, traite plus efficacement leur dossier et leur apporte une assistance juridique.

Avant précisément d'entamer tout débat, démontons quelques contrevérités manifestes.

1. Non, les syndicats ne brassent pas des « milliards » d'euros d'argent public sans le moindre contrôle.

C'est le fantasme le plus utilisé par les politiciens parce qu'ils ne disposent d'aucun argument crédible. La CGSLB, la FGTB et la CSC possèdent chacune un organisme de paiement des allocations de chômage. Tout citoyen est libre de s'adresser à l'un d'eux ou à la CAPAC, l'institution publique de sécurité sociale pour toucher son dû. Pourquoi les chômeurs préfèrent-ils majoritairement les OP des syndicats à la CAPAC ? Pourquoi les chômeurs préfèrent-ils les OP des syndicats ? Parce qu'ils savent qu'ils y seront mieux traités, au point d'accepter de payer une cotisation pour que leurs intérêts soient encore mieux défendus. L'ONEM et la Cour des Comptes exercent un contrôle pointilleux sur l'utilisation de l'argent par les OP des syndicats.

Les trois syndicats rendent un service à la collectivité à un coût bien moindre que la CAPAC. Comment les mêmes personnes qui prétendent que le privé est plus performant pour justifier le démantèlement des services publics peuvent-elles défendre ici exactement la thèse opposée ?

Supprimer le paiement des allocations de chômage par les organisations de travailleurs vise un double objectif : affaiblir les syndicats et punir les chômeurs en leur rendant un mauvais service.

Différents pouvoirs publics attribuent des subsides aux syndicats dans des conditions très strictes pour qu'ils mènent des actions de formation et de sensibilisation (formation permanente, environnement, égalité des chances, diversité...). L'usage de cet argent public doit, lui aussi, être justifié auprès des pouvoirs subsidiaires qui contrôlent les comptes des asbl créées par les syndicats.

2. Oui, légiférer sur le droit de grève ne peut aboutir qu'à le restreindre.

Les plus modérés de nos opposants parlent d'instituer le droit au travail, les plus virulents de restreindre le droit de grève. Dans les deux cas, l'objectif est identique : empêcher les travailleurs de faire pression sur leur employeur ou sur le gouvernement en arrêtant le travail. Ce sont surtout les piquets de grève qui sont mis en cause quand ils dissuadent les travailleurs de rentrer dans l'entreprise et, a fortiori, quand ils bloquent l'accès à une zone industrielle ou une route importante.

La Charte sociale européenne consacre le droit de grève et le Comité européen des droits sociaux précise que les piquets de grève en font partie intégrante.

La CGSLB, la CSC et la FGTB ont proposé aux organisations d'employeurs d'évaluer le protocole d'accord de 2002 en matière de règlement des conflits collectifs au sein du Groupe des 10.

L'ingérence des partis politiques qui réagissent à chaud à un événement monté en épingle pour de raisons électorales ne peut



Le piquet fait partie intégrante du droit de grève pour peu qu'il n'use pas de violences.

aboutir qu'à des restrictions inacceptables du droit de grève. Le droit de grève constitue un pilier de la démocratie, il a soutenu beaucoup d'avancées sociales dans notre pays.

3. Non, le droit au travail ne s'oppose pas au droit de grève.

Le droit au travail est consacré par la constitution belge. Il s'agit pour les pouvoirs publics de tout mettre en œuvre pour que les citoyens aient du travail. Or, ce que les employeurs et le gouvernement veulent instituer c'est un droit individuel de se rendre au travail sans entrave.

Les piquets de grève ont pour objectif de sensibiliser les travailleurs à l'utilité de l'action partant du principe que, si elle porte ses fruits, tous les salariés en profitent, qu'ils soient syndiqués ou non. Les piquets se justifient pleinement s'ils n'usent pas de violence sur les personnes physiques ou sur le matériel, dérives que la CGSLB ne cautionnera jamais.

4. La personnalité juridique des syndicats

Nos opposants veulent imposer une personnalité juridique aux syndicats qui, en droit, sont des organisations de fait. Les organisations de travailleurs ont une existence juridique puisqu'elles sont seules autorisées à déposer des listes aux élections sociales et qu'elles peuvent négocier des conventions collectives de travail qui ont force de loi. Négocier une véritable personnalité juridique ne constitue pas un tabou pour la CGSLB. Sauf que le gouvernement et les organisations patronales visent d'autres objectifs que combler un vide juridique : obtenir la publication des comptes des syndicats et pouvoir les poursuivre en justice en cas de commission d'actes délictueux.

- L'argent

Les principales données financières de la CGSLB sont publiées sur notre site web : chiffre d'affaire, nombre de membres, montants des cotisations. Les comptes sont certifiés par des réviseurs d'entreprise et transmis au Conseil d'Entreprise. La CGSLB dispose d'une commission financière interne qui, en plus du Comité exécutif, a une vue de la seule information que nous ne divulguons pas à l'extérieur : le montant de la caisse de grève. Il s'agit d'une donnée stratégique qui, si elle était connue, donnerait une idée précise de notre capacité de résistance en cas de conflit. « C'est un peu comme si Coca-Cola était contrainte à divulguer la recette de la plus populaire de ses boissons gazeuses » illustre Olivier Valentin.

- La responsabilité

Les syndicats doivent-ils être déclarés responsables des conséquences de leurs actions collectives ? Les arrêts de travail, les

manifestations, les grèves du zèle, les distributions de tract... n'auraient quasi aucun impact si elles n'entraînaient pas une certaine gêne pour l'employeur ou le gouvernement ou le grand public. Les dérives que pourrait entraîner une personnalité juridique mal conçue sont évidentes. Une entreprise qui rate une commande, un travailleur qui ne peut se rendre à son poste et ne sera pas payé pourraient tenter une action en dommages et intérêts contre le syndicat qui a déclenché l'action. « Celui qui déciderait à titre personnel d'organiser un blocage routier s'exposerait à une amende. Mais pas celui qui est membre d'un syndicat et commet le même acte. Son syndicat non plus. » argumente la FEB.

Contrepouvoir

L'économie de marché ne dispose d'aucun système de régulation automatique. Il n'y a pas de « main invisible » comme la décrit Adam Smith. Les puissants n'accordent aux pauvres des miettes du gâteau que sous la contrainte légale. Ce sont les travailleurs, en se regroupant en syndicats, qui ont arraché les avancées sociales que le gouvernement démantèle actuellement. Sans droit de grève, les travailleurs n'ont plus aucun moyen de pression efficace. Les actions alternatives ont leurs limites. La CGSLB a toujours su user de la menace du droit de grève sans en abuser, c'est pourquoi nous préconisons une évaluation de l'accord de 2002, de sorte à éviter les dérives de part et d'autre de la table de négociation. Les partenaires sociaux peuvent s'entendre, car ils ont des intérêts communs en la matière. À nous de gérer intelligemment nos prérogatives sans intrusion du pouvoir politique.



La participation aux grèves intersectorielles contre la politique d'un gouvernement est légitime puisque le pouvoir politique porte atteinte aux intérêts économiques des travailleurs.

DÉTERMINATION DU PERSONNEL DE DIRECTION ET DES CADRES

Dans le calendrier des élections sociales, nous assistons actuellement aux consultations en vue de déterminer les fonctions du personnel de direction et des cadres. Du 5 au 18 janvier 2016, en fonction de la date des élections, l'employeur devra communiquer sa décision à ce sujet.

Les Conseils d'Entreprise et les Comités pour la Prévention et la Protection au Travail qui seront élus, sont des organes paritaires se composant d'une part du chef d'entreprise et de ses représentants et d'autre part des représentants des travailleurs de l'entreprise. Le chef d'entreprise désigne les membres de sa délégation parmi le personnel de direction, tandis que les membres de la délégation des travailleurs sont élus par les travailleurs et sur proposition des organisations représentatives des travailleurs et des cadres.

Listes de candidats

Les candidats figurent sur différentes listes en fonction de l'organe concerné. Trois listes pour le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail :

1. Les ouvriers
2. Les employés
3. Les jeunes travailleurs, pour autant que l'entreprise occupe au moins 25 travailleurs qui n'auront pas encore atteint l'âge de 25 ans au jour des élections.

Une quatrième catégorie vient s'y ajouter pour le conseil d'entreprise :

4. Les cadres, pour autant que l'entreprise occupe au moins 15 cadres

Il est donc important de savoir si quelqu'un fait partie du personnel de direction ou appartient à la catégorie des cadres. En effet, le personnel de direction ne peut pas poser sa candidature, ni d'ailleurs voter pour sa liste favorite. Les cadres peuvent, en cette qualité, poser leur candidature sous certaines conditions, mais uniquement pour le CE. Ils peuvent toutefois voter.

Personnel de direction

Font partie du « personnel de direction » :

- ▶ Les personnes chargées de la gestion journalière de l'entreprise et qui ont pouvoir de représenter et d'engager l'employeur (= de niveau 1) ;
- ▶ Ainsi que le personnel directement subordonné à la première catégorie lorsqu'il accomplit également des missions de gestion journalière (= de niveau 2).

Cette définition vaut aussi bien pour le conseil d'entreprise que pour le comité. L'énumération des fonctions ne peut donc varier selon qu'il s'agit de l'un ou de l'autre organe. (Trib. trav. Bruges, 6 février 2012, RG 12/113/A)

Par « gestion journalière », on entend l'exercice complet ou partiel du pouvoir de décision de l'employeur (Cass., 30/04/1984), la gestion réelle et continue de l'entreprise.

En cas de personnel de niveau 1, il peut s'agir d'une seule personne ou d'un organe collectif qui exerce la fonction d'employeur de façon collégiale (Trib. trav. Bruges, 06/02/2012, RG 12/113/A). Il peut s'agir des membres du conseil d'administration (Cass. 17/10/1983), des membres du comité de direction ou des membres d'un comité de coordination (Cass. 24/04/1980), à condition que les décisions soient prises collégalement (une personne, un vote).

C'est important pour déterminer si l'organe en question constitue un seul niveau hiérarchique ou s'il est constitué de différents niveaux. (Trib. trav. Bruxelles, 11/02/2008).

Les personnes en question ne font pas nécessairement partie de l'effectif du personnel. (Trib. trav. Mons 24/02/2000).

Le « niveau 2 » se compose des membres du personnel directement subordonnés au « niveau 1 ». Ces personnes effectuent aussi des missions de gestion journalière. Le terme « directement » implique qu'il n'y a pas d'intermédiaire entre le membre du personnel et les personnes de niveau 1. Cela signifie donc que la répartition des tâches de la gestion journalière ne peut avoir pour conséquence que plus de deux niveaux de la structure du personnel de l'entreprise entrent en ligne de compte (Cass. 17/10/1983).

Si les fonctions de directeur général d'une part et de directeur financier, de production et commercial d'autre part constituent les deux niveaux, les fonctions qui constituent un troisième niveau (comptable en chef, responsable du personnel) ne font pas partie des fonctions du personnel de direction et sont considérées comme cadres (Trib. trav. Bruxelles, 09/02/2000).

On ne peut déterminer qui fait partie du personnel de direction qu'en tenant compte des fonctions réellement exercées. Selon la jurisprudence, le titre, la possession d'un certain diplôme ou le montant du salaire ne sont pas décisifs (Trib. Trav. Liège, 6/02/2012, RG 403998 ; Trib. trav. Nivelles, 23/02/2012, RG 12/38/A) .

L'organigramme de l'entreprise n'est pas non plus déterminant, parce qu'il a été élaboré unilatéralement par l'employeur. Il peut toutefois donner une indication de l'importance et du rang de la fonction (Trib. trav. Charleroi, 08/02/2008 ; Trib. trav. Gand, 06/02/2012, RG 12/67).

Faut-il préciser que ni le sentiment de certains travailleurs d'appartenir au personnel de direction, ni la perception des autres à leur égard, n'importent sur ce point ?

Dans l'effectif

Le personnel de direction est pris en considération pour le calcul de l'effectif du personnel (en vue de vérifier si le seuil de 100 membres du personnel pour le CE ou de 50 membres du personnel pour le comité a été atteint), et pour l'octroi et la répartition des mandats supplémentaires en cas d'une représentation séparée des cadres. Les membres du personnel de direction peuvent siéger au CE ou au CPPT s'ils sont désignés par leur employeur pour y siéger en tant que représentants de l'employeur.

Cadres à part

Des cadres sont des employés (les ouvriers n'entrent donc pas en ligne de compte) qui ne font pas partie du personnel de direction, et qui exercent une fonction supérieure ; cette fonction étant réservée aux détenteurs d'un diplôme de l'enseignement supérieur au moins ou aux personnes ayant acquis une qualification équivalente par leur expérience.

ELECTIONS SOCIALES

IL Y A UN INTRUS
PARMI NOUS!



Il s'agit donc des membres du personnel à qui l'employeur a confié un certain pouvoir, avec droit d'initiative ou qui fournissent des prestations nécessitant un certain degré d'autonomie. (Trib. trav. Bruxelles, 01/02/2008 ; Trib. trav. Bruxelles 02/02/2012, RG 12/602/A)

Les cadres disposent d'une représentation séparée au sein du conseil d'entreprise, pour autant que l'entreprise occupe au moins 15 cadres.

Le personnel de direction n'entrent pas en ligne de compte pour la détermination du seuil (mais bien lors de la répartition des mandats). La représentation spécifique des cadres n'existe pas au sein du comité.

Les entreprises qui doivent uniquement procéder à la mise en place d'un comité pour la prévention et la protection au travail ne doivent donc pas tenir compte de cette catégorie de travailleurs.

Cadres : critères

Dans la pratique, on tient compte de la nature de l'entreprise et des fonctions exercées par le travailleur pour déterminer qui fait partie du personnel d'encadrement.

Tout autre critère n'est pas considéré comme pertinent, par exemple :

- ▶ La classification des fonctions et le barème (Trib. trav. Charleroi 08/02/2008, Trib. trav. Charleroi, 01/03/2012, RG 12/131/A) ;
- ▶ Le titre octroyé au travailleur (Trib. trav. Courtrai, 11/02/2004, RG 41.029) ;
- ▶ Le fait d'être détenteur d'un certain diplôme et affilié à une organisation de cadres (Trib. trav. Turnhout, 10/05/1995) ;
- ▶ L'ancienneté dans la fonction (Trib. trav. Nivelles, 06/02/2004) ;
- ▶ L'octroi d'un véhicule de société, d'un salaire élevé, d'une prime de productivité et l'assistance d'une secrétaire (Trib. trav. Bruxelles, 08/02/2004).

Pas d'accord ?

Au plus tard le jour X-60, l'employeur doit communiquer par écrit à tous les travailleurs, mais aussi au CE, au CPPT ou, en l'absence de ces organes, à la délégation syndicale les fonctions du personnel de direction et des cadres, comme suit :

- La liste de ces fonctions : la dénomination et le contenu des fonctions sont précisés
- Les listes indicatives : la liste des personnes qui exercent ces fonctions au sein de l'entreprise.

Aucun recours n'est possible contre cette information (Trib. trav. Namur, 11/02/2000).

Entre le jour X-60 et le jour X-35, l'employeur consulte le CE, le CPPT ou, en l'absence de ces organes, la délégation syndicale sur ces listes. Le résultat de la consultation n'est pas contraignant pour l'employeur.

Au jour X - 35, l'employeur doit communiquer par écrit sa décision définitive. On peut interjeter appel de la décision relative aux fonctions (pas de liste indicative des noms) auprès du tribunal du travail, mais le délai est très court : la dernière limite pour introduire un recours est le jour X-28, ce qui ne fait que 7 jours. La charge de la preuve revient à la partie demanderesse, soit les travailleurs ou organisations syndicales concernées.

En l'absence de recours ou s'il intervient tardivement, aucune contestation ne pourra avoir lieu concernant les listes du personnel de direction et des cadres. (Trib. trav. Bruxelles, 06/03/2008).

Erik MASSÉ
Relu et annoté Céline TORDOIR

CAUSES ET CONSÉQUENCES DE L'INÉGALITÉ SALARIALE

Dans son ouvrage 'Le Capital du XXI^e siècle', l'économiste français Thomas Piketty soulignait déjà le problème de l'inégalité salariale. Et la crise grecque en est une parfaite illustration, vu que la part la plus riche de la population grecque semble avoir échappé aux mesures les plus draconiennes qui ont été infligées au pays. Même les organisations internationales telles que le Fonds monétaire international (FMI) et l'OCDE, qu'on ne peut suspecter de sympathie avec les organisations syndicales et leurs idéaux, considèrent que l'inégalité est un facteur de déstabilisation sociale.



Des syndicats puissants poussent vers le haut les exigences salariales (dont le salaire minimum) des travailleurs, qui s'emparent ainsi d'une part plus importante de la valeur ajoutée produite par l'entreprise

En juin 2015, le FMI a publié une note de discussion relative aux causes et conséquences de l'inégalité salariale et a lancé quelques pistes de solutions.

Les inégalités se creusent

Bien que le développement économique au cours des dernières décennies ait permis de sortir des millions de personnes de la pauvreté, principalement en Inde et en Chine, les inégalités n'ont pas régressé, au contraire. En effet, lorsqu'on compare la croissance des revenus de la classe supérieure avec celle de la classe inférieure, même dans ces pays, on constate que l'inégalité a augmenté.

- 1) À l'heure actuelle, la part des revenus détenue par les 10 % les plus riches est à peu près 9 fois plus importante que celle détenue par les 10 % les plus pauvres.
- 2) 1 % de la population mondiale a entre ses mains la moitié de toutes les richesses, à savoir 110 trillions de dollars (un trillion c'est un 1 suivi de 12 zéros, donc 110 millions de millions)

3) La moitié de ces revenus provient du patrimoine. Les revenus du patrimoine augmentent alors que les revenus du travail diminuent ou stagnent.

4) Dans les pays développés, la classe moyenne se rétrécit et la pauvreté augmente.

Signal inquiétant

L'inégalité constitue le signal d'un manque de mobilité sociale et peut avoir des conséquences importantes au niveau économique. L'augmentation de ce phénomène concentre les moyens entre les mains d'un nombre réduit de personnes, ce qui est très dangereux pour la démocratie et la croissance économique. Et cette inégalité mondiale est en recrudescence aussi bien dans les pays développés que dans ceux en développement, comme le démontrent les études de Thomas Piketty et du FMI.

Il faut toutefois distinguer deux types d'inégalité : l'inégalité des chances et l'inégalité des résultats.

Par inégalité des résultats, on entend le fait que tous, par les choix que nous avons fait dans le passé ou parce que nous avons beaucoup/peu travaillé, nous avons des revenus, des richesses ou un schéma de dépenses différents. L'inégalité des chances se crée en raison de circonstances que l'on ne peut contrôler : sexe, race, lieu de naissance ou famille.

Stimulant économique

Un certain degré d'inégalité peut ne pas être un problème dans la mesure où cela incite les individus à exceller, à se battre, à épargner et à investir pour aller de l'avant. Par conséquent, ce comportement participe à la croissance économique, car les personnes auront l'envie d'innover et d'entreprendre, ce qui crée des emplois et stimule davantage la croissance économique.

Toutefois, une inégalité élevée et durable peut engendrer d'énormes coûts sociaux. Les résultats inégaux seront une réalité, ce qui aura un impact sur les opportunités d'emplois et de formations des individus. Par ailleurs, lorsque les différences de revenus sont insurmontables, on peut faire une croix sur l'innovation et la recherche de l'excellence. Par contre, c'est la porte ouverte au favoritisme et à la corruption, ce qui provoque à son tour d'autres conséquences sociales.

Accès aux études

En matière d'inégalités des chances, la Belgique se situe dans la moyenne. Les soins de santé et l'éducation sont deux facteurs cruciaux pour mesurer une politique sociale. Dans les pays anglo-saxons (Grande-Bretagne, États-Unis), l'accès aux soins de santé est moins aisé qu'en Belgique et les frais d'inscription dans l'enseignement supérieur sont plus élevés. Par conséquent, la mobilité sociale est entravée et cela crée des inégalités. Lorsque seules les familles riches peuvent payer des études supérieures à leurs enfants, cela creuse encore davantage le fossé. En effet, les plus pauvres n'ayant pas eu accès à l'éducation, ils ne pourront pas grimper dans l'échelle sociale et n'auront pas les connaissances nécessaires pour exercer un métier dans le secteur financier par exemple.

Accès à l'éducation

L'accès à l'éducation va devenir le facteur déterminant de l'augmentation des inégalités. Le développement technologique est à l'origine des grandes révolutions économiques. C'est surtout dans les pays de l'Ouest que le marché du travail exigera davantage de profils techniques et hautement qualifiés. Les personnes qui n'auront



L'inégalité concentre les moyens entre les mains d'une classe supérieure composée d'un nombre réduit de personnes, qui se maintient en monopolisant l'accès à l'enseignement supérieur ce qui est très dangereux pour la démocratie et la croissance économique.

pas suivi les bonnes formations, qui sont sous-qualifiées ou mal instruites, verront leurs emplois disparaître en raison de la robotisation du processus de production. Le développement du talent sera LE facteur central de la mobilité sociale de demain.

Des syndicats forts

Sans oublier le déclin du pouvoir des syndicats, lui aussi facteur de l'augmentation des inégalités. Des syndicats puissants poussent vers le haut les exigences salariales (dont le salaire minimum) des travailleurs, qui s'emparent ainsi d'une part plus importante de la valeur ajoutée produite par l'entreprise. En outre, les syndicats demandent également plus d'emplois à temps plein au lieu des emplois temporaires, et des allocations et des pensions honnêtes. Ces mesures augmentent les revenus des classes inférieures de la société et permettent donc de lutter contre l'inégalité. Le rapport du FMI souligne également le rôle du gouvernement. Il faut que les gouvernements se concentrent sur une redistribution des revenus plus équitables, en exigeant notamment des classes les mieux loties qu'elles contribuent de manière plus juste.

Cercle vicieux

Concrètement, le phénomène des inégalités s'auto-entretient. Plus les différences augmentent, plus la mobilité sociale diminue. Il y aura toujours une classe supérieure dans la société, qui se maintient en monopolisant l'accès à l'enseignement supérieur et aux services financiers. Les actions des gouvernements sont de plus en plus compliquées. Les moyens que ces personnes détiennent leur donnent davantage de pou-

voir économique et par corrélation de pouvoir politique. Elles auront un poids leur permettant de rester en place et donc de contrer les mesures de redistribution et de compliquer l'accès à l'éducation. Par ailleurs, lorsque leur richesse provient d'industries établies, elles essaieront de la protéger et de réduire l'effet des mesures en faveur de la croissance économique, mais au détriment de leur industrie, ou elles feront du lobbying pour que l'argent public soit dirigé vers leurs intérêts établis. Lorsque ce même gouvernement devra réduire sa dette, cette classe supérieure choisira de tailler dans les dépenses sociales et publiques, une mesure qui touche principalement les classes les plus pauvres.

Cohésion sociale

Cette forme d'inégalité ne sera pas sans conséquence non plus pour la cohésion sociale. Augmentation de la criminalité et de la corruption, notamment, mais si cette inégalité ne cessera de croître, en raison de l'absence d'investissements étrangers pour créer de l'emploi et de la corruption dans l'utilisation des moyens publics qui toucheront surtout les classes inférieures. La CGSLB fait résolument le choix de la méritocratie : celui qui a du talent doit pouvoir le développer, quelle que soit son origine, et doit ainsi pouvoir grimper dans l'échelle sociale. C'est pourquoi nous allons continuer à lutter pour une fiscalité juste et un tax shift équitable.

Pieter BAERT

Source : Dabla-Norris E., Kochhar K., Suphaphiphat N., Ricka F., Tsounta E. IMF Staff Discussion Note: Causes and Consequences of Income Inequality: A Global Perspective. International Monetary Fund, June 2015.

Justice fiscale :

AUX ÉTATS MEMBRES DE JOUER !

Le 21 octobre dernier, la Commission européenne a sanctionné Fiat et Starbucks dans le cadre de l'affaire LuxLeaks en considérant leurs rescrits fiscaux comme des aides d'État déguisées. C'est un premier pas important vers la justice fiscale dans l'Union.



Nous pouvons nous réjouir de voir la Commission européenne enfin agir sur le plan des recettes des États membres, elle qui a été si intransigeante pour limiter leurs dépenses et promouvoir l'austérité. Par ailleurs, la Commission spéciale du Parlement européen qui avait été mise en place en réponse à ce scandale LuxLeaks a publié son rapport final qui confirme la tendance : la justice fiscale européenne n'attend plus que le feu vert des États membres.

Rescrits fiscaux

Si les 20 à 30 millions d'euros que devront rembourser le constructeur italien et la chaîne de cafés de Seattle ne sont que peu de choses au regard des 1 000 milliards d'euros annuels que constitue l'évasion fiscale dans l'Union européenne, cette condamnation marque un tournant. La Commission vise, ici, explicitement les rescrits fiscaux (tax rulings en anglais). Ces procédures permettent à une entreprise de demander à l'avance à l'administration fiscale d'un pays le montant d'impôt qu'elle devrait payer.

Il y a tout juste un an éclatait l'affaire LuxLeaks. Plusieurs journaux, dont Le Soir et Le Monde, ont publié simultanément une enquête sur plus de 500 rescrits fiscaux révélant la portée de l'utilisation de ce mécanisme au grand public : ces accords conclus avec le fisc luxembourgeois prévoyaient que l'entreprise ne paie au maximum que quelques pour cent d'impôt sur les sociétés.

Aide illégale

En réaction, la Commissaire européenne à la concurrence, la danoise Margrethe Vestager, a lancé une enquête pour déterminer si ces accords constituent une aide d'État illégale, forme de concurrence déloyale. Au niveau du Parlement européen, c'est la Commission spéciale sur les rescrits fiscaux qui est mise en place en février 2015. Après plusieurs auditions, certaines marquées par l'absence des entreprises invitées à s'expliquer, le Parlement était invité à rendre un rapport contenant des recommandations pour éviter de nouveaux scandales.

Le couperet est tombé fin octobre. Le 21, la Commission a condamné Fiat et Starbucks à rembourser entre 20 et 30 millions respectivement aux fiscaux luxembourgeois et néerlandais. Le 26, la Commission spéciale du Parlement européen a rendu son rapport appelant notamment à instaurer une assiette commune consolidée de l'impôt des

sociétés au niveau européen, ce qui constitue une de nos revendications syndicales européennes de longue date.

Rapports obligatoires

L'autre proposition phare est l'introduction de rapports pays par pays obligatoires pour les multinationales contenant entre autres le chiffre d'affaires, les profits, les impôts payés, le nombre de personnes employées, les subsides perçus... Ces obligations figurent déjà dans un rapport relatif aux droits des actionnaires qui a déjà été voté en plénière par le Parlement européen en juillet dernier. Toutefois les États membres restent seuls compétents en matière de fiscalité. Si la Commission et le Parlement européens ont enfin décidé de joindre la parole aux actes, ce sont maintenant aux États membres de jouer !

SOLIDARITÉ AVEC LES SYNDICATS TURCS

La CGSLB réitère sa solidarité envers les syndicats turcs DISK et KESK, membres de la Confédération européenne des syndicats, suite aux horribles attentats qui ont lieu à Ankara le 10 octobre dernier. En frappant une manifestation pacifique organisée entre autres par ces deux syndicats, c'est l'idée même d'une société démocratique qui était visée ce jour-là.

Olivier Valentin a adressé une lettre de soutien au KESK et au DISK dans laquelle il appelle à la solidarité contre toutes les formes d'attaques aux syndicats, dont les événements du 10 octobre constituent la forme la plus ignoble.

UNION EUROPEENNE
SYNDICAT
EUROPEAN
TRADE UNION





Avec le soutien de
LA COOPÉRATION
BELGE AU DÉVELOPPEMENT .be

L'ACTION SYNDICALE S'ADAPTE AUX ENJEUX CLIMATIQUES

Avec leurs partenaires du Sud, la CGSLB et MSI réfléchissent sur les enjeux climatiques dans le champ de leur coopération syndicale. Les conséquences de demain nous obligent dès aujourd'hui à créer les conditions d'un syndicalisme durable qui répondra présent aux transformations globales des relations et des conditions de travail.



Marième Sakho (CNTS), Célestin Nsavyimana (FNNT-SI/COSYBU), Abdellahi AHMEDOU (CGTM), Olivier Valentin, Zingiswa LOSI (COSATU), Bones SKULU (SACCAWU), Guy-Olivier OUEDRAOGO (CSB) et Guy Mpenbele (UNTC) ont signé une charte qui les engage sur la voie durable d'une coopération où les enjeux climatiques prendront une place grandissante.

Les réalités climatiques font changer le travail. Le syndicalisme s'adapte en créant des opportunités pour qu'il reste décent pour tous. Trois questions ont guidé notre travail d'échanges et de questionnement commun. Pourquoi devons-nous nous préoccuper d'environnement ? Quelle appropriation en faisons-nous jusqu'ici ? Comment adapter notre action syndicale ?

Trois S

Benjamin Denis de la CES résume la prise de conscience syndicale en trois « S » : science, solidarité et sagesse. Science parce que les changements climatiques sont là ! Ils accentuent le risque de conflits économiques, sociaux et migratoires. Solidarité parce que les plus précaires paient le prix le plus fort ici et au Sud ! Les modes de vie les plus industrialisés consomment le plus et contractent déjà une dette pour les derniers nés sur terre. Sagesse parce que l'inaction nous coûtera 20 % du PIB alors que l'action qui ne représente que 1,5 % du produit intérieur brut. C'est pourquoi le mouvement syndical international

demande un accord international qui soit contraignant. Il nous faut organiser une transition juste pour les plus précarisés sur la base d'un traitement différencié, moteur de travail décent pour tous et dans le respect des droits de l'Homme et des droits syndicaux.

Green washing

La CGSLB a exposé ses actions concrètes pour éviter le *green washing*. Elle articule les défis environnementaux dans ses valeurs libérales sociales : la responsabilité et la solidarité. Les trois résolutions du Congrès de 2008 tracent les lignes directrices : opter pour une économie de marché corrigée par des mesures sociales et environnementales, tenir compte des impératifs environnementaux dans les entreprises et contribuer par le dialogue social à ce que les entreprises remplissent des objectifs sociétaux plus larges et durables. Olivier Valentin a expliqué comment la CGSLB les traduit auprès des décideurs et y accorde une importance croissante dans ses partenariats de coopération.

Saisons incertaines

Les collègues d'Afrique du Sud, du Burkina Faso, de la République démocratique du Congo, du Sénégal, du Burundi ou encore de la Mauritanie ont également exposé leurs expériences d'appropriation de ces enjeux climatiques. Ils ont expliqué les effets très locaux et bien réels : saisons incertaines, réduction des superficies agraires, pollution des plastiques, etc. Aujourd'hui, leurs actions se concentrent sur la sensibilisation, l'information et la responsabilisation dans les formations syndicales des délégués. Ils coordonnent des actions entre secteurs. La CNTS du Sénégal s'est également dotée de résolutions depuis son Congrès de 2006. Des projets sont concrétisés dans la pêche, dans le reboisement, dans l'agriculture urbaine ou la récupération et le fonctionnement de projets en circuits courts.

Emploi et environnement

Nous adaptons l'action syndicale aux changements climatiques pour garantir un travail décent en refusant de se réfugier derrière les faux problèmes de technicité de ces enjeux. C'est de cette manière que nous pouvons mettre sur un même pied d'égalité l'emploi et l'environnement. En échangeant nos perspectives, politiques avec Olivier Valentin, de terrain avec Charline Wandij de la Régionale wallonne ou intersyndicales avec Yael Huyse de la Régionale bruxelloise, la CGSLB, MSI et l'ensemble des partenaires du Sud peuvent donner toute l'attention commune et unir leurs forces pour un syndicalisme international durable. C'est là que ce dernier gagne en expertise et en crédibilité. Ces échanges se sont conclus par la signature d'une charte qui nous engage sur la voie durable d'une coopération où les enjeux climatiques prendront une place grandissante au nom de nos responsabilités et de notre solidarité.

ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Charline Wandji a entraîné le groupe des partenaires africains à Namur pour voir comment l'économie circulaire fonctionne dans la réalité. La Ressourcerie rassemble divers métiers autour du recyclage et de l'inclusion sociale. C'est surtout la concrétisation d'un projet durable économiquement (recyclage), socialement (inclusion sociale) et écologiquement (recyclage) au service d'une opportunité : celle d'aligner travail décent sur une transition vers une économie respectueuse de l'humain et de son environnement.

PRIMES SYNDICALES

Sidérurgie Employés CP 210

Année : 2015

Période d'affiliation : affiliation au plus tard 1/5/2015

Montant : € 130,00 pour les actifs avec un contrat de travail comme employé sur 1/9/2015.

Conditions :

- être sous contrat employé (au 1^{er} septembre 2015) et participer au payroll de l'entreprise (pour rappel, cela signifie que les intérimaires, les travailleurs en régie, les affiliés hors secteur n'ont pas droit à la prime syndicale de la CP 210) ;
- être en règle de cotisation à la date du paiement.

Sacs de jute CP 120.03

Année : 2015

Période de référence : 01/10/2014 – 30/09/2015

Montant : € 135,00 + 225,00 après 5 jours de chômage temporaire.

Total mentionné sur les cartes.

Entreprises pour la récupération des produits divers CP 142.04

Année : 2015

Période de référence :

01/07/2014 – 30/06/2015

Montant : € 100,00 ou € 8,33 par mois. Le montant est mentionné sur l'attestation.

Cette prime syndicale sera aussi octroyée aux ouvriers qui ont pris leur retraite pendant la période de référence ainsi qu'aux héritiers des ayants droit décédés pendant la période de référence.

Métal (ouvriers)

CP 104 - 105 - 111.03 - 111.11- 111.12 - 111.13 - 111.14
111.15 - 111.16 - 111.21 - 111.22 - 111.23 - 112 - 142.1
147 - 149.1 - 149.2 - 149.3 - 149.4.401.111

Année : 2015

Période de référence : 1/11/2014 - 31/10/2015

Montant :

AA (cotisation 15,70 euros) : 120,00 euros

AJ (cotisation 14,30 euros) : 120,00 euros

AX (cotisation 12,80 euros) : 60,00 euros

AV (maladie de longue durée, cotisation 10,45 euros) : 60,00 euros

AD (cotisation 10,90 euros) : 60,00 euros

Conditions :

affiliation syndicale : être affilié le 1/11/2014

y ont aussi droit :

- les jeunes qui ont terminé leurs études, qui sont occupés dans l'industrie métallurgique au 31.10.2015, qui ont payé au moins 3 cotisations pleines, ont droit à la prime. Les intérimaires occupés dans le secteur métal ont également droit à la prime
- les prépensionnés jusqu'à leur retraite, à condition qu'ils paient encore des cotisations durant la période de référence.

Maisons de vacances CGSLB

RÉSERVEZ DÈS MAINTENANT VOS VACANCES D'ÉTÉ 2016 !

Vous rêvez déjà secrètement de vos prochaines vacances ? Laissez-vous inspirer par l'offre variée de la CGSLB.

Le Syndicat libéral propose des appartements et des maisons de vacances au littoral belge (Blankenberge, Middelkerke, Westende, Nieuwpoort, De Panne, Oostende), dans les Ardennes et jusque dans le sud de la France à Cavalaire-sur-Mer. Pour plus de renseignements, demandez la brochure informative à votre secrétariat CGSLB ou consultez www.cgslb.be.

À partir du 1^{er} décembre 2015, vous pouvez réserver pour la haute saison en 2016. Pour ce faire, il suffit de vous rendre sur maisonsdevacances.cgslb.be ou de contacter l'une des agences de location.

En tant qu'affilié à la CGSLB(*), vous bénéficiez en moyenne d'une réduction de 30 %. Les réservations pour la basse saison et les autres vacances scolaires 2016 sont elles aussi déjà ouvertes.

Agences de location

Résidence Majestic – Blankenberge

Immo Caenen – Blankenberge – tél.: 050-42.66.09

Résidence De Zonnekant – Middelkerke

Résidence Amadeus – Westende

Résidence Gauguin – Nieuwpoort

Immo Caenen – Middelkerke – tél.: 059-30.50.50



Résidence Zeeduin I – De Panne

Agence Rembrandt – De Panne – tél.: 058-41.33.55

Résidence Notting Hill – Oostende

Résidence Westminster – Oostende

Agence Groep Caenen – Oostende - tél.: 059-40.40.30

Résidence Verte Vallée – Barvaux-sur-Ourthe

Azur en Ardenne – Barvaux-sur-Ourthe - tél. 086-21.94.00

Résidence Domaine Des Lavandiers – L'Eucalyptus – Cavalaire-sur-Mer

Cabinet Duviviez – Cavalaire (France) - tél.: 0033-494.015.747

* Pour bénéficier du tarif préférentiel, vous devez être affilié depuis un an et être en ordre de cotisations.

CONFIANCE RENOUVELÉE EN L'ÉQUIPE EN PLACE

Les délégués de la Régionale wallonne étaient réunis le 30 octobre dernier à Limelette pour confirmer (ou infirmer) leur confiance en l'équipe en place – Secrétaire régional et représentants wallons au Bureau national - et discuter également des élections sociales, le prochain objectif en vue.



Pour demander la reconduction de l'équipe, rien de tel que se baser sur le bilan du travail accompli au cours d'une période pour le moins agitée sur le plan social. Les militants wallons ont répondu présent aux actions contre les mesures du gouvernement fédéral.

Concertation externe

La concertation sociale wallonne fonctionne. Le Conseil Economique et Social Wallon et le Groupe des Partenaires Sociaux Wallons participent à la mise en place des nouveaux décrets de manière active par des consultations et des procédures d'avis opérationnelles. La Régionale wallonne de la CGSLB est plutôt mieux traitée que par le passé dans ce processus. Sans faire preuve d'angélisme, nous pouvons dire que nos rapports avec nos collègues de la CSC et de la FGTB se sont un peu « réchauffés » cette année. Pour la première fois, dans le dossier crucial de la création de l'OIP wallon, un Ministre a jugé bon de proposer un nombre impair de mandats dans le Conseil Général, 5 pour les syndicats et 5 pour les associations patronales. « Le Ministre Prévot, avec lequel nous avons multiplié les contacts, a déclaré ouvertement que c'était pour faire une place à la CGSLB » a révélé Christian Lochet. « C'est le bureau du CESW qui décidera néanmoins de la composition pour les partenaires sociaux. Nous restons bien sûr vigilants et continuons notre lobbying permanent pour être représenté, de n'importe quelle manière, dans cette institution capitale pour notre avenir et celui de nos affiliés. »

Concertation interne

À l'intérieur de la Régionale wallonne, la concertation avec les affiliés a pris de l'ampleur notamment au sein des forums zonaux. Des forums interprofessionnels ont été organisés sur des enjeux plus précis - le TTIP, l'analyse de la charge psychosociale, la conciliation vie privée/vie familiale – pour que les militants participent à l'élaboration des prises de position de la Régionale en connaissance de cause.

Pour apporter un soutien dans l'accompagnement des demandeurs d'emploi dans le cadre de la vérification de leurs efforts d'activation, la Régionale a obtenu la création d'un service Dispo animé par trois équivalents temps plein.

Confirmation de l'équipe

« Vous avez choisi la stabilité. C'est bien, notre organisation en aura besoin dans les mois qui viennent. » Voilà les mots prononcés par le Président national de la CGSLB après l'annonce des résultats. Christian Lochet a été reconduit à son poste de Secrétaire régional wallon. Christian Bougard, Secrétaire régional wallon adjoint, Etienne Habay, Président de la Régionale wallonne, Anne-Claire Deldicque, Eugénie Ledoux et Yolande Samparese qui composent la délégation wallonne au Bureau national de la CGSLB, ont tous vu leur mandat confirmé pour quatre années supplémentaires. « Aujourd'hui, je suis un secrétaire régional heureux », a lancé Christian Lochet avant de fixer les objectifs pour les années à venir.

Christian Bougard (Secrétaire régional wallon adjoint), Eugénie Ledoux (Secrétaire de la zone Namur), Etienne Habay (Président de la Régionale wallonne), Christian Lochet (Secrétaire régional wallon), Yolande Samparese (Secrétaire de la zone Hainaut central) et Anne-Claire Deldicque (Secrétaire permanente en Hainaut occidental) ont tous vu leur mandat confirmé pour quatre années supplémentaires.

Objectif 8,5 %

La prochaine mandature sera décisive, et comportera plusieurs objectifs. Il y a tout d'abord les élections sociales en mai 2016, où la Régionale wallonne veut progresser et obtenir 8,5 % des voix. Avec un maximum de candidats, on peut viser un maximum de mandats en entreprise et donc se trouver dans une situation plus confortable dans la concertation. À terme, l'objectif sera d'atteindre le seuil symbolique des 10 %. Pourquoi ? Parce que aux dires de différents acteurs du monde économique et social wallon, ce n'est ni plus ni moins que le ticket d'entrée pour être représenté dans tous les organes en Wallonie.

Ensemble, avec une équipe forte et l'implication de tous, cet objectif est atteignable. « Je suis même convaincu que nous allons le dépasser » s'est enflammé Etienne Habay en clôturant les travaux du CRW.

ÊTRE JEUNE N'EST PAS UN DÉFAUT

À l'analyse des statistiques, si ! Être jeune constitue un handicap sur le marché du travail bruxellois, davantage marqué pour ceux qui ne sont pas d'origine belge. Bonne nouvelle toutefois : depuis plus de deux ans, le chômage des jeunes bruxellois connaît une baisse significative continue. C'est le résultat du travail de toutes les parties concernées : le gouvernement bruxellois, Actiris, Bruxelles Formation, les Missions locales pour l'emploi et l'engagement des partenaires sociaux quant à cet enjeu...



La journée d'étude « Être jeune n'est pas un défaut » organisée par la Régionale bruxelloise de la CGSLB le 9 novembre a apporté son lot de surprises, certaines bonnes et d'autres moins agréables à apprendre. « Pas de contrat à durée indéterminée, pas de logement, pas de possibilité d'emprunter, pas moyen de quitter le domicile parental » a lancé Philippe Vandenaabeele, Secrétaire régional bruxellois, dans son introduction. « La lutte contre le chômage et pour l'accès à un emploi de qualité constituent des défis pour nous.

Olivia P'tito, directrice de Bruxelles Formation. Aussi incroyable que cela puisse paraître, nous éprouvons des difficultés à remplir nos formations spécifiques même porteuses d'emploi, par exemple trouver 15 jeunes qui ont envie de devenir maçon.

Si l'embauche et la mise à l'emploi des jeunes relèvent de la responsabilité des employeurs, il n'en reste pas moins que les représentants des travailleurs ont l'obligation d'en assurer le contrôle et le suivi. Une pression à la baisse des salaires, les acquis sociaux renégociés, une flexibilité maximale, voici ce à quoi les jeunes font face dans leur parcours d'insertion socioprofessionnelle. »



Jean-Louis Lemaître député chez Derby : ma fille qui a étudié au CERIA a dû s'expatrier à Londres – grâce au service international d'Actiris - pour enfin décrocher un contrat stable. En Belgique on ne lui proposait que du travail au noir. Est-ce là le choix qui s'offre à nos jeunes ?

Partager le travail

Le ministre régional de l'Emploi, Didier Gosuin a plaidé pour une répartition du temps de travail axée sur les services à faible qualification qui sont souvent des travaux pénibles tels que dans le nettoyage, le gardiennage, les titres-services. Une réduction de l'horaire à 4 jours/semaine libérerait des places à plus de gens sur le marché du travail. Ce serait une bonne façon de valoriser les réductions de charges sociales.

Gregor Chapelle, directeur général d'Actiris, a fait remarquer que le chômage des jeunes a connu une baisse de 20 % et surtout qu'elle est continue depuis 29 mois. La tendance est encourageante, tout en n'oubliant pas que, dans le nombre, il y a les exclusions qui découlent de la politique des deux derniers gouvernements fédéraux.

Garantie jeunes

Dans le cadre du plan Garantie Jeunes de l'Union européenne, relayé par la Région bruxelloise, Actiris propose un emploi, un stage

Philippe Vandenaabeele, Secrétaire régional bruxellois. Sans travail stable, les jeunes ne peuvent pas faire de projets d'avenir.



ou une formation dans les 6 mois qui suivent l'inscription comme demandeur d'emploi. « Le stage de première expérience professionnelle augmente de 50 % le taux de retour à l'emploi des jeunes non qualifiés. Si chaque employeur bruxellois prenait un jeune en stage, le chômage des jeunes ne serait plus un problème. Je lance un appel à vous les délégués pour le proposer dans votre entreprise. »

Olivia P'tito, directrice générale de Bruxelles Formation, a fait part des efforts de cette institution pour aller, jusque dans la rue, à la rencontre des jeunes qui se sentent perdus, en les sensibilisant dès l'âge de 15 ans. « Nous éprouvons des difficultés à remplir les formations spécifiques jeunes dans des domaines comme la construction et l'industrie alors qu'il y a de vrais emplois à la clé. Notre volonté reste de ne pas former à vide, il faut toujours avoir un véritable objectif professionnel derrière. »

Toujours jeunes

Les délégués présents dans salle se sont surtout sentis concernés en tant que parents ayant des enfants en difficulté de trouver un emploi correct. Certains sont stagiaires corvéables à merci, d'autres sont contraints à l'exil, d'autres encore reprennent des études après s'être rendu compte qu'un diplôme renforce leurs chances de pratiquer un métier plus valorisant.

Dans la foulée de ces témoignages, Abraham Franssen directeur du Centre d'Études sociologique de Saint-Louis a placé chacun devant ses responsabilités.

« La jeunesse se prolonge. Jamais autant de jeunes n'ont été aussi qualifiés. Ils deviennent autonomes plus vite, mais sans véritable indépendance puisque sans revenus stables. Ils ont le sentiment d'avoir fait tout ce qu'il fallait – étudier, s'inscrire chez Actiris et à Bruxelles Formation - et pourtant ils ne s'en sortent pas. »

Il y a de quoi désespérer, non ? À côté de cela, il y a plus de 20 % des jeunes bruxellois qui quittent l'école sans diplôme du secondaire ce qui augmente leur risque de rester au chômage.

Abraham Franssen a démonté le processus administratif qui conduit les organismes publics à sélectionner les meilleurs pour les présenter aux employeurs, en laissant un peu tomber ceux qui ont le plus besoin d'aide. « C'est normal, ils sont jugés sur leurs performances de placement ». Il a également fustigé les syndicats qui ont tendance à protéger les « insiders » du danger des « outsiders », notamment les jeunes qui sont considérés comme une menace pour ceux qui sont déjà dans l'entreprise.

Exemple vécu

Parmi ces intrus, Thomas Dorchain a parlé de son parcours. Ses journées commencent tôt par l'envoi de lettres et de CV. Puis il faut rappeler les employeurs qui ne répondent pas après un certain temps. Le stage qu'il a effectué au service Dispo (accompagnement de chômeurs à l'ONEM) de la CGSLB Bruxelles pendant ses études lui a permis de passer de l'autre côté du miroir et de constater tous les obstacles que les demandeurs d'emploi doivent surmonter.

« Pourtant, je n'aurais jamais cru en choisissant des études d'assistant social que je me retrouverais dans cette situation de recherche d'emploi jusqu'à présent infructueuse. »

Rétablir la confiance

La matinée s'est achevée par un exposé de Barbara Nyssen, directrice adjointe, sur les missions de la... Mission locale pour l'emploi d'Ixelles. « Les jeunes arrivent chez nous envoyés par Actiris et parfois sans trop savoir pourquoi ».

La Mission tente d'établir rapidement un rapport de confiance, ne serait-ce qu'en désignant un référent unique comme Julien, responsable jeunes à la Mission locale. « Nous devons alors donner du sens à leur recherche d'emploi et parfois même à leur vie, car ils sont confrontés à bien d'autres problèmes. »



Abraham Franssen directeur du Centre d'Études sociologique de Saint-Louis. Un espace transitionnel se crée entre l'école et le travail. Les jeunes se voient proposer des mini-jobs comme on leur construit des mini terrains de foot dans les quartiers difficiles.

OBLIGATIONS EN CAS DE PICS DE POLLUTION

La saison hivernale frappe à notre porte et avec elle, entre novembre et mars, les risques de « pic de pollution ».



Les pics de pollutions (à ne pas confondre avec les pics d'ozone) sont consécutifs à l'accumulation de polluants provenant des gaz d'échappement des véhicules et, dans une moindre mesure, de l'activité industrielle et du chauffage des bureaux et des logements.

Ils surviennent généralement en hiver. Lorsque la température baisse, que le vent est faible et qu'une inversion thermique se produit, la dispersion des polluants dans l'air n'est pas suffisante. Les pics de pollution se caractérisent par une augmentation des concentrations en oxydes d'azote (NO et NO₂), monoxyde de carbone (CO), benzène et particules fines et très fines (PM10 et PM2.5).

Azote

Ces polluants peuvent occasionner des problèmes pour la santé. Les oxydes d'azote (NO₂ et NO) se forment sous l'action de températures élevées à partir de l'azote (N) atmosphérique. Le NO ainsi formé est oxydé dans l'atmosphère en NO₂.

Le dioxyde d'azote est donc un polluant qui provient entre autres des processus de combustion. Il peut causer des irritations des voies respiratoires (yeux, nez et gorge) et peut aussi causer, par inhalation, des irritations des poumons et réduire la fonction pulmonaire. Dans les zones à forte concentration en NO₂, le risque d'asthme et de bronchite chronique est accru.

Monoxyde de carbone

Le monoxyde de carbone (CO) est le résultat d'une combustion incomplète (par apport insuffisant en oxygène) d'un combustible carboné (bois, charbon, gaz naturel...).

Le CO se fixe à la place de l'oxygène sur l'hémoglobine du sang conduisant à un manque d'oxygénation de l'organisme (cœur, cerveau...). Les premiers symptômes sont des maux de tête et des vertiges. Ces symptômes s'aggravent avec l'augmentation de la concentration de CO (nausée, vomissements...) et peuvent, en cas d'exposition prolongée, aller jusqu'au coma voire au décès.

Particules fines

Les particules fines et très fines (PM10 et PM2.5) en suspension dans l'air se présentent sous forme solide ou liquide. Ces particules sont classées en fonction de leur "diamètre aérodynamique", qui correspond au diamètre moyen d'une sphère qui posséderait des propriétés aérodynamiques équivalentes.

L'origine des PM peut être naturelle (éruption volcanique, sables des déserts, érosion des sols, etc.) ou anthropique (consécutives à l'action de l'homme).

Les principales sources anthropiques sont la combustion de gazole et d'essence des véhicules automobiles, les combustibles domestiques solides (charbon, lignite, biomasse), les activités industrielles, le trafic automobile, les activités agricoles ou minières et les travaux d'excavation.

LES MESURES EN CAS DE PIC DE POLLUTION



Lors d'un pic de pollution atmosphérique, les personnes en bonne santé n'encourent pas de risque particulier. Mais elles peuvent ressentir divers symptômes liés à l'effet inflammatoire de la pénétration des particules fines dans l'organisme, notamment : irritation des yeux, du nez et de la gorge, toux ou encore maux de tête.

Par contre, les personnes à risque encourent une aggravation temporaire de leur état, nécessitant parfois une hospitalisation, et pouvant être mortelle dans certains cas. Il s'agit de patients atteints de maladies chroniques respiratoires, de maladies cardiovasculaires, ainsi que des enfants et des personnes âgées.

En plus des risques pour la santé humaine, la pollution atmosphérique présente également des risques pour notre environnement. Les écosystèmes sont agressés par les dépôts de polluants atmosphériques.

Plan d'action

Afin de prévenir et/ou de limiter le dépassement des valeurs limites en dioxyde d'azote et en particules fines (directive 2005/50/CE) et ainsi minimiser l'impact d'un pic de pollution sur la santé des citoyens et sur l'environnement, la Région de Bruxelles-Capitale a mis en place un plan d'action. Le « plan d'urgence en cas de pics de pollution » comprend une procédure d'information et une série de mesures d'urgence à mettre en œuvre lors d'une situation de pic de pollution.

Selon le degré de concentration des polluants dans l'air, la région a prévu trois seuils d'intervention qui définissent les actions à entreprendre.

Procédure d'intervention

Une procédure d'intervention a été établie. Dès que CELINE (la CELLule INterrégionale de l'Environnement) détecte une augmentation significative des polluants, elle en informe les ministres en charge de l'environnement.

La phase d'alerte commence : les ministres informent le public sur la nature des polluants, le seuil susceptible d'être atteint et les mesures qui seront mises en place. Cette communication se fait via un communiqué aux journaux, télévision et radio, ainsi que par les supports d'information de la région (comme les panneaux de la STIB).

Lorsque les prévisions de CELINE sont confirmées, c'est la phase de confirmation, durant laquelle les ministres informent le public sur la nature des polluants et sur les mesures qui seront mises en place le lendemain.



Lorsque le seuil d'intervention 1

Le plus fréquent (2 à 3 fois par an en moyenne), est atteint des actions de limitation de vitesse sont mises en place

- ▶ 90km/h sur le ring
- ▶ 50km/h sur les autres voiries
- ▶ Un renforcement du contrôle de vitesse par la police.



Lorsque le seuil d'intervention 2

(qui survient en moyenne qu'une fois tous les deux trois ans) est atteint, des actions de diminution de trafic sont mises en œuvre

- ▶ mise en place des mesures du seuil d'intervention 1
- ▶ Interdiction de circulation des poids lourds (plus de 3 500kg) durant les heures de pointes (entre 7h00 et 10h00 et entre 17h00 et 20h00)
- ▶ Instauration du principe des plaques alternées.
- ▶ Renforcement de l'offre de la STIB et gratuité du réseau.
- ▶ Limitation dans le secteur tertiaire (privé et public) de la température dans les bâtiments à 20°C.



Si le seuil d'intervention 3 est atteint, ce qui est extrêmement rare, les mesures prises sont plus lourdes

- ▶ Interdiction de tous les véhicules motorisés
- ▶ Renforcement de l'offre de la STIB et gratuité du réseau.
- ▶ Limitation dans le secteur tertiaire (privé et public) de la température dans les bâtiments à 20°C.

Yaël HUYSE

LES OBLIGATIONS DES ENTREPRISES

Toutes les entreprises (du secteur privé et public) qui comptent plus de 100 travailleurs sur le même site à Bruxelles doivent, en plus du plan de mobilité, disposer d'un plan d'urgence en situation de pic de pollution.

Ce plan doit prévoir des mesures afin de diminuer le déplacement en véhicules motorisés des travailleurs.

En parallèle l'entreprise doit prévoir un plan d'information vers les travailleurs sur les mesures qui seront prises en cas de pic de pollution.

Dans l'entreprise, les représentants des travailleurs ont la possibilité d'agir pour diminuer les émissions de polluants.

Les trois organes de concertations peuvent être mis à contribution.

C'est via le CPPT que des informations concernant les rejets dans l'air et des mesures de réduction pourront être obtenues et discutées.

Le diagnostic mobilité ainsi que « le plan déplacement d'entreprise » pour les entreprises de plus de 100 travailleurs sur un même site est débattu au CE.

Afin d'améliorer la qualité de l'air, une politique de mobilité durable est essentielle.

L'action de la DS sera nécessaire pour revendiquer des actions dans ce sens.

Par exemple, des dispositifs alternatifs à la voiture, pour promouvoir l'éco-conduite et bien sûr pour négocier des mesures particulières pour les déplacements des travailleurs en cas de pic de pollution.

Pour aller plus loin :

Le site de Bruxelles environnement : <http://www.environnement.brussels>
<http://www.picsdepollution.be>

RESSOURCES ET SAC À DOS ÉCOLOGIQUE



Wallonie

Avec le soutien de la Région wallonne

C'est un fait, l'Homme a besoin des ressources naturelles pour vivre. Un simple regard autour de nous le prouve : presque tous les objets de notre quotidien contiennent du pétrole, les logements sont faits de matériaux d'origine minérale et proviennent du sous-sol (murs, plafond, tuyauterie, carrelage ou peintures), il n'y a pas de moyens de transport, pas de télévision ni d'appareil électroménager sans métaux... Nous sommes dépendants des ressources naturelles et le secteur industriel utilise toujours plus de matériaux, et en plus grandes quantités.



Si la crise des ressources est moins médiatisée que le changement climatique, la raréfaction des ressources naturelles sera néanmoins un des défis majeurs du XXI^e siècle. Depuis le début des années 2000, la montée du prix des matières premières minérales (non énergétiques) a fait prendre conscience de la vulnérabilité de notre économie à l'égard de l'approvisionnement ces derniers.

L'approvisionnement

En Belgique et dans l'Union européenne, les ressources minières constituent une base vitale pour de nombreux secteurs. Le problème est que la production est principalement extérieure à la communauté européenne pour certains de ces matériaux. Elle est contrôlée par un nombre restreint de pays, dont la Chine. Et même

si à l'échelle du globe certaines ressources restent disponibles, leur approvisionnement peut se révéler complexe pour plusieurs raisons :

- ▶ lorsque les lieux de production se situent dans des zones politiquement instables,
- ▶ lorsque les gisements se trouvent dans des régions peu accessibles pour les technologies d'exploration modernes et nécessitent des investissements.

Une situation qui a de quoi inquiéter les chefs d'entreprises et les responsables politiques. En effet, en situation de crise, l'approvisionnement en ces matériaux pourrait être remis en cause et avoir des conséquences désastreuses pour les activités et les emplois qui en dépendent.



Une liste des matériaux critiques

En mai 2014, la Commission européenne a présenté la liste actualisée des matières premières dites critiques. Il s'agit de matières premières qui sont essentielles au développement économique de l'Union européenne et pour lesquelles il existe un risque de pénurie d'approvisionnement élevé. La liste recense désormais 20 matières premières critiques. La dernière liste datant de 2011 en recensait « seulement » 14. Le risque de pénurie est essentiellement lié à la concentration de la production mondiale dans certains pays, la faible capacité de substitution et le taux de recyclage bas. Les secteurs industriels les plus exposés à ce manque sont l'automobile, l'aéronautique et les énergies renouvelables.

De quoi sont faits nos téléphones ?

De nombreuses sources font état d'une cinquantaine à une soixantaine de métaux impliqués dans la fabrication des équipements électroniques de notre quotidien. Prenons un téléphone portable, par exemple. Une étude menée par le programme des Nations unies pour l'environnement (UNEP) en 2009 montre qu'il contient une quarantaine d'éléments, soit presque la moitié des éléments du tableau de Mendeleïev ! Ce qui est surtout marquant c'est l'impressionnante quantité d'ingrédients différents et leur circuit d'approvisionnement extrêmement complexe. Chaque étape (prospection, extraction du sous-sol, transport, transformation...) représente un coût environnemental important. Finalement, pour fabriquer ce téléphone, un certain nombre de ressources telles que l'eau, l'énergie fossile, les matières premières ou encore le transport ont été utilisés. Ce coût est appelé le « sac à dos écologique ». Gardons à l'esprit que la production de biens et de services demande une quantité de matières et d'énergie parfois très importante, sans parler du coût humain. Une bonne raison pour faire encore plus attention à notre consommation.

Principaux matériaux composant un téléphone portable

H																	He
Li	Be											B	C	N	O	F	Ne
Na	Mg											Al	Si	P	S	Cl	Ar
K	Ca	Sc	Ti	V	Cr	Mn	Fe	Co	Ni	Cu	Zn	Ga	Ge	As	Se	Br	Kr
Rb	Sr	Y	Zr	Nb	Mo	Tc	Ru	Rh	Pd	Ag	Cd	In	Sn	Sb	Te	I	Xe
Cs	Ba			Hf	Ta	W	Re	Os	Ir	Au	Hg	Tl	Pb	Bi	Po	At	Rn
Fr	Ra			Rf	Db	Sg	Bh	Hs	Mt	Ds	Rg	Uub	Uut	Uuq	Uup	Uuh	Uuo

Source : UNEP, 2009

Tableau : Principaux matériaux composant un téléphone portable (UNEP, 2009)

Charline WANDJI

QU'EST-CE QUE LE SAC À DOS ÉCOLOGIQUE ?

Le "sac à dos écologique" n'est pas un cartable durable. C'est un concept basé sur la mesure du poids de ressources nécessaires à la production (extraction et transformation) du produit consommé. Il se mesure en gramme, kilo ou tonne. Le concept a été développé en 1994 par M. Schmidt-Bleek de l'Institut Wuppertal, en Allemagne.

- Pour tout objet, le "sac à dos écologique" mesure le poids de l'utilisation des ressources non renouvelables : ce sont en d'autres termes les matières premières minérales (minerai, sable...), les ressources fossiles (charbon, pétrole, gaz naturel). Leurs quantités sont limitées, et chaque fois qu'on utilise ces ressources, les stocks diminuent ;
- ressources renouvelables : elles sont le produit des mécanismes de la vie et sont d'origine naturelle (forêts, océans...) ou le fruit du travail des Hommes (agriculture, pisciculture...). Il s'agit, par exemple, d'aliments (viande, poisson, légumes, céréales...), des textiles (laine, coton...) ou des matériaux de construction (bois, chanvre...);

Il mesure aussi :

- le déplacement du sol dans l'agriculture et la foresterie (labourage, érosion) ;
- la consommation de tout volume d'eau détourné de son flux naturel (eaux de surfaces et nappes phréatiques) ;
- la consommation d'air dans le cas de modifications chimiques ou physiques de celui-ci.

Exemple, le sac à dos écologique d'une alliance de 5 g est de 2 tonnes. Il avoisinera 20 kg pour une puce de 0,09 g ! Il peut aller jusque 32 kilos de matières et 8 000 litres d'eau pour un jean de 600 grammes, 1 500 kg pour un ordinateur portable et 70 tonnes pour une voiture de 1 tonne.

CW

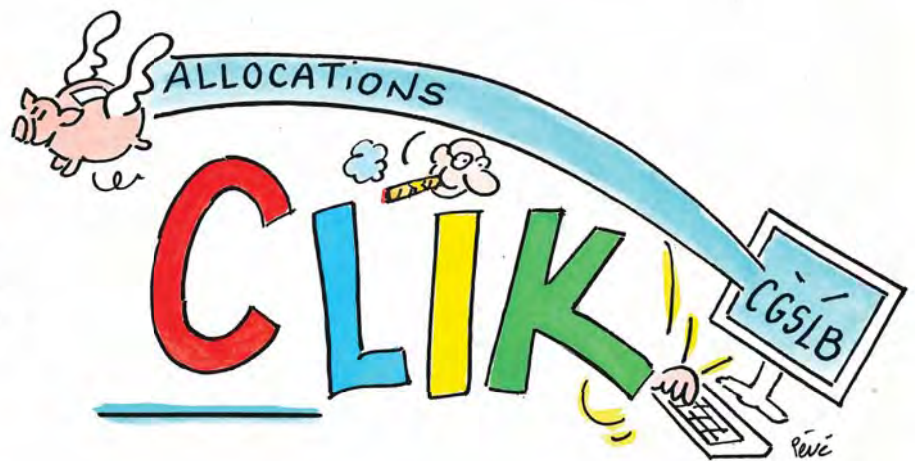


Source :

- UNEP (2009), *Metal Recycling. Opportunities, Limits, Infrastructure*
- Schiesser, P. (2011). *Éco-conception: Indicateurs. Méthodes. Réglementation. Edition Dunod. p141*
- Fiche N°153 - L'énergie grise et le sac à dos écologique (http://www.ecoconso.be/IMG/pdf_fc153_energie_grise.pdf)
- <http://les.cahiers-developpement-durable.be/vivre/t1-p1-cha2-ressources-menacees/>

Documents de chômage

MOINS DE PAPIER PLUS D'ÉLECTRONIQUE



À partir du 1er janvier 2016, de nombreux documents que votre employeur vous remet encore sur papier, seront transmis à votre secrétariat CGSLB par voie électronique. Les choses seront plus simples pour les personnes temporairement au chômage pour cause d'intempéries ou raisons économiques, pour celles qui ont recommencé à travailler et demandent une indemnité en plus du salaire, pour celles qui travaillent dans le cadre d'une mesure d'activation...

Dans ces situations, il y a pour l'instant beaucoup de paperasse à remplir pour demander des allocations. Et une fois que la demande est acceptée, il faut aussi remettre chaque mois différents documents avant de pouvoir toucher les allocations.

Simplification administrative

Les institutions belges de sécurité sociale investissent depuis de nombreuses années dans la modernisation de leur administration. Grâce à cela, une grande partie des tâches administratives peuvent être accomplies par voie électronique plutôt que sur papier.

Certains documents papier délivrés par votre employeur (et que vous devez remettre à votre secrétariat CGSLB en cas de chômage) seront remplacés par des formulaires électroniques. Ces documents sont appelés DSR (Déclaration de Risque Social).

Fonctionner par voie électronique permet de réduire considérablement les documents papier et d'améliorer la rapidité et l'efficacité des échanges entre vous, votre employeur et les institutions de sécurité sociale (comme l'ONEM).

Concrètement, votre employeur envoie la déclaration DSR à partir de son ordinateur et celle-ci est transmise à votre secrétariat CGSLB. Cela comporte également des avantages pour vous, en tant que travailleur. Vous ne pourrez plus perdre ou oublier les documents. Votre secrétariat CGSLB reçoit les documents dès l'envoi de la DSR

par votre employeur, ce qui permet d'effectuer le paiement plus rapidement dans certaines situations. Cela ne change rien à votre droit aux allocations, mais cela vous facilite la vie.

Quels formulaires sont concernés ?

Il faut faire une distinction entre :

- Les formulaires en vue de la constitution de votre dossier pour votre droit aux allocations (par exemple le droit aux allocations de chômage complet après un emploi) ou votre droit à un statut spécial (par exemple le statut de travailleur à temps partiel) ;
- Les formulaires pour le calcul mensuel de vos allocations. Il peut s'agir de situations où vous êtes indemnisés pendant la suspension de votre contrat de travail (par exemple des allocations de chômage temporaire, des allocations vacances-jeunes ou seniors) ou de situations où vous combinez travail et allocations (par exemple les allocations d'activation ou les allocations de garantie de revenus pour les travailleurs à temps partiel).

L'employeur est uniquement obligé de remplacer les formulaires papier par des déclarations électroniques pour ce dernier type de document, à savoir pour le calcul des allocations.

S'il s'agit de documents nécessaires à la constitution du dossier, votre employeur a déjà la possibilité depuis plusieurs années de remplacer les documents papier par des versions électroniques, mais ce n'est pas encore obligatoire.

Qu'est-ce que cela signifie concrètement pour vous ?

À partir du 1er janvier 2016, les documents que votre employeur est tenu de vous délivrer :

- si vous travaillez à temps partiel;
- si vous devenez chômeur temporaire;
- si vous percevez une allocation d'activation;
- si vous demandez des vacances jeunes ou seniors;

seront remplacés par des déclarations électroniques.

Ces documents seront directement transmis à votre secrétariat CGSLB.

Vous ne devrez donc plus les remettre vous-même. Une copie de cette déclaration vous sera toutefois transmise à titre d'information.

Attention !

Aucun changement pour les cartes de contrôle mensuelles

- C3-TEMPS PARTIEL
- ou C3.2 en cas de chômage temporaire

En cas de vacances jeunes ou seniors, ou si vous percevez une allocation d'activation, vous ne devrez rien faire vous-même.

Comment les formulaires papier mensuels seront-ils remplacés ?

VOUS TRAVAILLEZ À TEMPS PARTIEL		
Quand ?	Quel formulaire la DSR remplace-t-elle ?	Que devez-vous encore introduire sur papier auprès de votre secrétariat CGSLB ?
Chaque mois	C131B pour le paiement de l'allocation de garantie de revenus	Carte de contrôle C3-TEMPS PARTIEL
VOUS DEVENEZ CHÔMEUR TEMPORAIRE		
Quand ?	Quel formulaire la DSR remplace-t-elle ?	Que devez-vous encore introduire sur papier auprès de votre secrétariat CGSLB ?
Chaque mois au cours duquel vous êtes chômeur temporaire	C3.2-Employeur	Carte de contrôle C3.2A (ou C3.2A-CONSTRUCTION)
VOUS TRAVAILLEZ DANS LE CADRE D'UNE MESURE D'ACTIVATION		
Quand ?	Quel formulaire la DSR remplace-t-elle ?	Que devez-vous encore introduire sur papier auprès de votre secrétariat CGSLB ?
Chaque mois	Un formulaire C78 (C78 ou C78-ACTIVA ou C78.3 ou C78-SINE)	Rien (sauf une copie de votre contrat en cas d'engagement)
VOUS PRENEZ DES VACANCES JEUNES OU SENIORS		
Quand ?	Quel formulaire la DSR remplace-t-elle ?	Que devez-vous encore introduire sur papier auprès de votre secrétariat CGSLB ?
Chaque mois de vacances jeunes ou seniors	C103-Vacances jeunes – employeur ou C103-Vacances seniors - employeur	Rien

LA CARTE DE CONTRÔLE ÉLECTRONIQUE

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

Comble de la modernité triomphante, il est dorénavant possible de la remplir avec un ordinateur, un téléphone intelligent ou une tablette. Il suffit d'indiquer les jours de travail, de maladie, de vacances... et à la fin du mois de l'envoyer à la CGSLB d'un seul clic !

Comment procéder ?

Via www.cgslb.be qui vous redirigera vers le site de la sécurité sociale.

Cliquez sur « citoyen » et ensuite sur « Carte de contrôle chômage complet »

dans le cadre « Service en ligne », sous le titre « Consultation de votre dossier ».

Vous pouvez vous connecter au moyen de votre carte d'identité électronique ou avec un token.

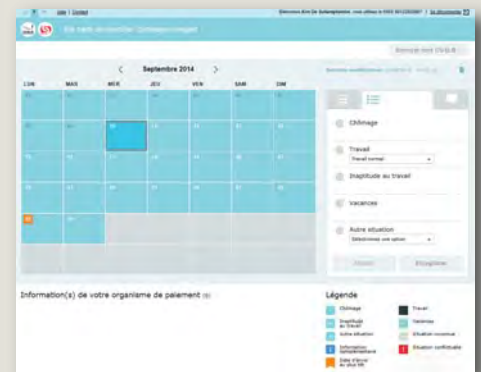
Avantages ?

Vous serez payé plus rapidement, car :

- ▶ votre carte de contrôle est immédiatement réceptionnée par la CGSLB dès que vous avez confirmé son envoi
- ▶ vous ne devez plus venir jusqu'à nos secrétariat chaque mois
- ▶ votre carte ne peut plus se perdre.

Intéressé ?

Passez demander quelques explications à votre secrétariat CGSLB local.



RESTER DEBOUT

Au moment où je rédige ces lignes, des gens luttent encore contre la mort dans les hôpitaux de Paris, victimes de la barbarie aidées par le personnel soignant pour que la vie l'emporte. Mes pensées vont vers eux, vers leurs parents et leurs amis. Les actes terroristes commandités en Syrie, fomentés dans notre pays, perpétrés en France, menacent directement les valeurs auxquelles nous sommes attachés en tant que syndicalistes.

Nous représentons exactement tout ce que quelques voyous qui prennent une religion en prétexte pour justifier leurs exactions exècrent. Nous sommes pour la liberté, la démocratie, le droit au bonheur sur terre. Nous sommes pour la solidarité et l'épanouissement individuel. Tout en défendant nos opinions de syndicalistes libéraux, nous sommes pour la tolérance.

Nous voulons l'égalité entre les femmes et les hommes, nous combattons les discriminations basées sur l'origine nationale, sur la religion, l'âge ou le handicap. Tous les jours, nous travaillons pour améliorer le sort des travailleurs et des allocataires sociaux. Bref, nous sommes pour la vie, un bien que les terroristes méprisent au point de sacrifier la leur.

Modestement à notre niveau, nous continuerons donc notre combat syndical pour une vie meilleure en ce bas monde. Je suis né en 1960, je suis donc concerné par la décision du gouvernement fédéral de retarder l'âge d'accès à la pension. Cette décision purement idéologique ne peut avoir de sens que si, parallèlement, ledit gouvernement rend les conditions de travail plus supportables. Le ministre de l'Emploi Kris Peeters a réuni les partenaires sociaux le 17 novembre pour débattre de cette notion qu'il détourne un peu en la nommant : travail sur mesure.

À taille humaine, comme nous allons le défendre ? Ou à mesure des nécessités de production de l'entreprise comme les employeurs le revendiquent ?

En tout cas, personne n'a envie de continuer à travailler au rythme actuel. Certains craquent, moralement ou physiquement. Vous pouvez lire sur le site www.travailsurmesure.belgique.be quelques chiffres qui en disent plus long sur le malaise. Entre 2009 et 2013, le nombre de personnes en incapacité de travail pour cause de troubles psychiques a progressé de 25 %, pour atteindre 104 291 personnes.



© SMITS

Durant la même période, les cas d'invalidité engendrés par des maladies du système ostéo-articulaire - telles que maux de dos et rhumatismes - ont augmenté de près de 20 %, pour toucher 17 797 personnes. Non, décidément cela ne peut pas continuer comme cela.

C'est précisément pour que nous puissions défendre des conditions de travail tenables par la négociation dans les entreprises et dans les commissions paritaires, que nous devons obtenir un beau score aux élections sociales du mois de mai 2016. À la CGSLB, nous avons l'ambition de recueillir 12 % des suffrages au niveau national. Ce sera difficile. Nos candidats seront souvent confrontés à des personnes de qualité sur les autres listes. Je crois pourtant que notre forme de syndicalisme basée sur la négociation plutôt que sur l'affrontement peut séduire plus d'électeurs.

Le gouvernement fédéral a fait le choix de favoriser les employeurs au détriment des travailleurs et des allocataires sociaux, de creuser le fossé entre les riches et les démunis suivant un processus de pensée que notre collaborateur Pieter Baert détaille en pages 10 et 11 de ce *Librement*. Après les manifestations, une participation massive des travailleurs aux élections sociales, en se portant candidat et en votant, constituerait une preuve supplémentaire qu'ils n'ont pas envie de se laisser faire.

Mario COPPENS
Président national

Le mensuel du Syndicat libéral

Ne paraît pas en août.

Librement

CGSLB

Boulevard Baudouin, 8
1000 Bruxelles
Tél. : 02/509.16.00
E-mail : cgsלב@cgsלב.be
<http://www.cgsלב.be>

Editeur responsable

Mario COPPENS
Boulevard Baudouin, 8
1000 Bruxelles

Rédaction

Annick COLPAERT
Didier SEGHNIN

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.