



LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



Refinancer et restaurer la sécurité sociale

Dans ce numéro :

Pouvoir d'achat. Bien-être au travail. Équilibre travail/vie privée. Sécurité de l'emploi. Soyez candidat sur une liste CGSLB pour les élections sociales. | Toujours pas de solution pour augmenter les salaires minimums | Augmentation de certaines allocations de chômage

SOMMAIRE

Congé de maternité de 15 semaines 4

Les partenaires sociaux se sont engagés à élaborer une proposition afin de permettre le report des jours d'incapacité de travail du repos prénatal vers le repos postnatal

Élections sociales 6

Découvrez les 4 principaux thèmes de notre campagne électorale : Pouvoir d'achat, Bien-être au travail, Équilibre travail vie privée et Sécurité d'emploi.

Candidat idéal 10

Tous les travailleurs d'une entreprise ne peuvent pas se présenter aux élections sociales. Ils doivent répondre à des conditions d'ancienneté, d'âge, de catégorie de personnel...

Sécurité sociale 14

À politique inchangée, le déficit de la sécurité sociale atteindra 4,70 milliards en 2022. Il faut sérieusement revoir le financement de la sécurité sociale et renouer avec ses objectifs.

Bilan environnemental 2019 21

L'année 2019 s'est achevée sur des catastrophes climatiques tous azimuts, une forte mobilisation de la jeunesse pour le climat et une COP 25 qui n'a pas tenu ses promesses.

Augmentations d'allocations de chômage 22

Une troisième série d'améliorations de certaines allocations de chômage est entrée en vigueur au 1er janvier 2020.



Une sécurité sociale forte

Sabine Slegers l'a dit à la tribune du parlement lors de la célébration du 75e anniversaire de la sécurité sociale. « La sécurité sociale nous assure un revenu en cas de maladie ou de perte d'emploi ! La sécurité sociale doit nous garantir une pension décente ! La sécurité sociale constitue une assurance fiable pour chaque travailleur ! La politique du gouvernement des dernières années a mis tous ces acquis sous pression : d'une part, en économisant sur les allocations et les pensions et en les réduisant graduellement, et d'autre part, en s'attaquant au financement du régime. La CGSLB l'a signalé à plusieurs reprises et elle continuera à le faire. » Nos Secrétaires nationaux et régionaux ont rencontré les responsables de trois partis politiques susceptibles de constituer le prochain gouvernement pour leur expliquer comment nous voyons l'avenir de la sécurité sociale (voir page 14).

LIBREMENT

NE PARAÎT PAS EN AOÛT

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

ÉDITEUR RESPONSABLE

Mario Coppens - Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles

RÉDACTION Annick Colpaert, Maïté Dendal, Ellen Van Hertbruggen,
Didier Seghin e-mail communication@cgsלב.be

PRÉ-PRESSE ET IMPRESSION

Creative Plus Production & Remy-Roto Beauraing

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

Période lumineuse

Nous nous trouvons pour le moment en pleine période occulte. Les employeurs appellent ainsi cette partie du calendrier des élections sociales pendant laquelle, sans qu'ils le sachent, les candidats des trois syndicats bénéficient déjà de la protection contre le licenciement. Suivant la date choisie par l'entreprise, la période de protection a débuté entre le 12 et le 25 janvier 2020. Un employeur prudent et avisé va donc se garder de licencier un travailleur potentiellement protégé. Ou alors il doit être sûr que le tribunal a reconnu préalablement un motif grave ou que la commission paritaire a approuvé préalablement des raisons économiques ou techniques. Les secrétariats sociaux conseillent donc aux employeurs de suivre l'adage : dans le doute, abstiens-toi.

De notre point de vue, c'est une période lumineuse qui a commencé puisque les candidats peuvent commencer à parler plus ouvertement de leur engagement syndical. Le dépôt des listes proprement dit aura lieu entre le 17 et le 30 mars. Il est donc encore temps de nous faire part de votre intention de poser votre candidature, étant bien entendu que la décision finale de l'accepter est du ressort de nos secrétaires permanents, en concertation avec nos délégués déjà présents dans l'entreprise, le cas échéant.

Tandis que les employeurs et les syndicats suivent activement la procédure des élections sociales, le monde politique continue à tergiverser sur la formation d'un gouvernement fédéral. L'un des dossiers les plus chauds concerne la sécurité sociale. Le gouvernement précédent a mis en danger la sécurité sociale dans son financement et dans ses objectifs. Il s'attaque aux chômeurs, aux malades, aux pensionnés et il réduit le financement du budget en mettant fin à la dotation d'équilibre, en multipliant les réductions de cotisations patronales et les formes d'emploi exemptées de cotisations.

Il existe des alternatives à cette politique de démantèlement. La CGSLB est occupée à élaborer des propositions politiques concrètes

conformes aux résolutions de notre congrès en vue de sauvegarder l'avenir de la sécurité sociale et de lui permettre de relever les grands défis de l'avenir. C'est dans cette optique que nous avons démarré un processus étendu de réflexion et de consultation qui aboutira à des propositions concrètes au cours des mois à venir.

Notre message est clair : la société de demain a besoin d'une sécurité sociale forte. Si les responsables politiques veulent un avenir avec une économie solide qui permet à chaque citoyen de s'épanouir, ils devraient s'en rendre compte.

C'est pour cette raison que la CGSLB a choisi

de ne pas faire la grève et de ne pas manifester le 28 janvier dernier. Nous optons pour une approche positive et constructive. Nous avons pris rendez-vous avec les responsables politiques des différents partis démocratiques parce que nous préférons en discuter en tête à tête de manière approfondie, comme notre Comité national nous en avait confié le mandat.

La CGSLB estime qu'une sécurité sociale forte et fiable constitue une priorité absolue. ■

Mario Coppens
Président national



Et si le congé de maternité durait 15 semaines pour toutes les mamans ?

Les partenaires sociaux se sont engagés à élaborer, dans la première moitié de l'année 2020, une proposition concrète afin de permettre le report des jours d'incapacité de travail du repos prénatal vers le repos postnatal.

Pour le moment, le congé de maternité dure 15 semaines, dont une à prendre obligatoirement avant la date présumée de l'accouchement. Si la travailleuse est en incapacité de travail dans les 6 semaines avant l'accouchement, son congé de maternité postnatal est amputé du nombre de jours d'incapacité.



temps examiner comment compenser les conséquences budgétaires sur l'assurance maladie-invalidité et sur l'entreprise de cette décision. Le report des jours d'incapacité de travail pendant le repos prénatal au repos postnatal s'effectuera par phases.

Trois propositions de lois relatives au congé de maternité se trouvent actuellement en discussion à la Chambre pour mettre fin à ce qui apparaît comme une terrible injustice aux yeux des jeunes mamans. Dans son avis n° 2 153 du 17 décembre 2019, le Conseil

national du Travail a déclaré souscrire à l'objectif de ces initiatives législatives et mettra une proposition concrète avant les grandes vacances. Les partenaires sociaux sont bien conscients qu'il faudra en même

Le CNT se propose également, dans son avis n° 2 154, de réfléchir à la meilleure manière de rendre effective la prise du congé de paternité / de naissance. À cette fin, ils vont commencer par identifier les différents obstacles à la prise effective du congé actuel pour ensuite développer les outils les plus efficaces en vue de lever ces freins. ■

Le CCE et le CNT jugent injustifiées les augmentations de tarif de la SNCB

Le 1er février 2020, la SNCB adapte les tarifs des cartes train et des abonnements dans le respect des conditions prévues dans son contrat de gestion. Les prix des cartes trajet et des cartes train mi-temps augmentent de 2,78 %. Pour la Key card (+ 12,5 %) et Railease (+ 25 %), la hausse tarifaire est plus importante encore. C'est un frein à la réalisation d'un transfert modal au niveau des déplacements domicile-travail.

Non seulement le Conseil national du Travail (CNT) et le Conseil central de l'économie (CCE) regrettent cette décision, mais ils invitent la SNCB à améliorer la qualité de son offre dans l'ensemble, surtout pour certains groupes cibles.

- Le Railease (combinaison voiture de société + train) doit être rapidement ouvert aux travailleurs disposant d'un budget de mobilité ou d'une indemnité de mobilité.
- En cas de maladie ou de changement d'employeur, les conditions de remboursement des abonnements de train destinées aux dé-

placements domicile-travail doivent être beaucoup plus souples.

- Les billets de validation (Railease, Key Card...), pour l'instant uniquement disponibles sur papier, doivent être digitalisés. Grâce à la digitalisation et la simplification administrative, tout sera plus facile et au bénéfice des usagers.
- Un abonnement de parking SNCB à un tarif préférentiel doit être accessible aux travailleurs avec une carte train mi-temps.
- Les jeunes qui étudient et travaillent en alternance doivent pouvoir bénéficier des tarifs scolaires plus avantageux pour leurs déplacements domicile-école en train.

Le CNT et le CCE souhaitent par ailleurs pouvoir discuter régulièrement avec la SNCB des éventuels changements dans son offre pour les navetteurs et avec les quatre opérateurs de transport public d'une offre intégrée de transports publics dans notre pays.

>>>

>>>

Les Conseils demandent de faire en sorte que les tarifs des abonnements combinés soient plus avantageux qu'actuellement, et que les voyageurs qui utilisent plusieurs moyens de transport sur leur trajet n'aient besoin que d'un seul titre de transport. Les Conseils demandent de soumettre les cartes train mi-temps à la même formule d'adaptation des prix que les cartes train trajet. Les tarifs avantageux pour les usagers réguliers tels que les navetteurs et les jeunes étudiants doivent être maintenus.

Le système actuel volontaire 80/20, où l'État prend à sa charge 20 % de l'abonnement de train 2e classe, doit selon le CNT et le CCE pouvoir être mieux financé avec une enveloppe ouverte et être élargi à tous les abonnements combinés. Pour l'instant il concerne uniquement la combinaison SNCB/STIB, et pas les deux autres : SNCB/TEC et SNCB/De Lijn. Bien entendu, il revient au gouvernement fédéral et aux gouvernements régionaux d'alimenter ensemble l'enveloppe publique destinée au financement du système 80/20 élargi. Lorsque les tarifs augmentent, les voyageurs le sentent directement dans leur portefeuille, mais ils doivent aussi pouvoir compter sur une amélioration du service. Les Conseils demandent dès lors à l'État fédéral d'imposer à la SNCB un objectif de ponctualité plus ambitieux qui reste néanmoins réaliste. Le gouvernement doit décrire le mode de calcul de cet objectif de manière transparente dans le prochain contrat de gestion. Il est clair que cela doit changer. Le calcul de la ponctualité doit correspondre à ce que vivent les voyageurs. L'idéal serait d'avoir une norme européenne uniforme pour la mesure de la ponctualité.

Nouveaux plafonds de revenus autorisés aux pensionnés

Les pensionnés qui veulent continuer à gagner de l'argent en travaillant peuvent le faire tant que ces revenus complémentaires ne dépassent pas certaines limites. Les plafonds sont indexés chaque année. De nouveaux montants annuels sont entrés en vigueur le 1er janvier 2020.



Plafonds des revenus autorisés 2020

Activité	< 65 ans + carrière < 45 ans		Pension de survie + ≥ 65 ans		Pension de survie + < 65 ans		≥ 65 ans ou carrière ≥ 45 ans
	Pas d'en- fants à charge	Enfants à charge	Pas d'en- fants à charge	Enfant à charge	Pas d'en- fants à charge	Enfant à charge	
Travail- leur*	€ 8 393	€ 12 590	€ 24 243	€ 29 489	€ 19 542	€ 24 428	Illimité
Indépen- dant**	€ 6 714	€ 10 071	€ 19 394	€ 23 591	€ 15 634	€ 19 542	
Combinaison***	€ 6 714	€ 10 071	€ 19 394	€ 23 591	€ 15 634	€ 19 542	

* Travailleur : revenus professionnels bruts (salaire, primes, etc.)

** Indépendant ou aidant : revenus nets

*** Combinaison travailleur et indépendant : revenus nets comme indépendant + 80 % revenus professionnels bruts

LE REVENU D'INTÉGRATION A AUGMENTÉ LE 1ER JANVIER

La répartition de l'enveloppe bien-être permettra l'augmentation en janvier du revenu d'intégration et de l'allocation de remplacement de revenus. La hausse ira de 91 euros à 188 euros par an suivant la situation de famille du bénéficiaire.

Depuis le 1er janvier, le revenu d'intégration mensuel pour un co-habitant s'élève à 626,74 euros, à 940,11 euros pour un isolé et à 1 270,51 euros pour un chef de famille.

Un pouvoir d'achat suffisant pour mener une vie agréable

La CGSLB se bat pour augmenter le pouvoir d'achat sur tous les tableaux : les salaires, les avantages extra-légaux, le système d'indexation automatique, la fiscalité sur les revenus du travail, la sécurité sociale et la consommation intelligente.

La richesse produite par l'entreprise doit être mieux répartie entre les investissements qui assurent la compétitivité de l'entreprise, les dividendes des actionnaires et les salaires de toutes et tous. Au niveau interprofessionnel, dans les secteurs d'activité, dans les entreprises... à tous les niveaux, nos délégués-ées négocient pour que les travailleurs et les travailleuses gagnent la part qui leur revient sous forme de salaires et d'avantages extra-légaux (titres-repas, CCT 90 avantages non-récurrents liés aux résultats, chèques cadeaux, écochèques...).

SALAIRE MINIMUM

La CGSLB demande la mise en œuvre immédiate de l'augmentation de 1,1 % du salaire minimum interprofessionnel et la poursuite des négociations pour parvenir à une hausse plus substantielle à court terme. La CGSLB défend l'instauration d'un salaire minimum effectif et réaliste pour tous les travailleurs.

DIVIDENDE POUR SALARIÉS

La CGSLB propose l'introduction d'un dividende pour les salariés. Lorsque le pourcentage des dividendes distribués dans une entreprise a dépassé la norme salariale, les travailleurs de cette même entreprise doivent pouvoir bénéficier automatique-

ment d'un bonus non-récurrent équivalent. Afin d'éviter que l'octroi de primes ne remplace des augmentations salariales brutes, la marge salariale maximale devrait toujours être entièrement remplie dans les entreprises qui ont bénéficié d'une augmentation des dividendes payés.

NORME SALARIALE

La CGSLB demande la révision de la norme salariale qui limite la liberté de négociation des salaires par les partenaires sociaux dans les secteurs et les entreprises en fonction de l'évolution des rémunérations chez nos voisins : France, Allemagne et Pays-Bas. Le calcul de la norme fixée par la loi de 1996 ne correspond plus aux réalités économiques actuelles. Il doit être revu en profondeur. Les partenaires sociaux sont suffisamment au courant des réalités du secteur ou de l'entreprise pour négocier des rémunérations qui préservent la compétitivité.

RÉFORME DE LA FISCALITÉ

Nous avons élaboré une proposition de révision de la fiscalité pour alléger sensiblement l'imposition des revenus du travail.

Nous proposons d'augmenter la taxation des revenus du capital (actions, plus-values, immobilier...) selon le même principe de progressivité qui s'applique aux revenus du travail. Ceux et celles qui disposent de gros revenus contribueraient ainsi plus au financement de l'État, et de la sécurité sociale.

INDEXATION AUTOMATIQUE

Si les salaires et les allocations sociales collent au coût de la vie en Belgique, c'est grâce à l'indexation automatique. À la CGSLB nous défendons cet outil original, et nous contribuons à le rendre plus performant afin que personne ne soit laissé sur le bord de la route.

AVANTAGES CGSLB

Les affiliés de la CGSLB bénéficient de prix attractifs dans nos maisons de vacances à la Côte belge, en Ardenne et à la Côte d'Azur, ainsi que de réductions auprès de centaines de commerçants, de grandes enseignes et de boutiques en ligne via Merits & Benefits.

Être candidat CGSLB, c'est choisir l'amélioration du pouvoir d'achat par tous les moyens. ■



Pour se sentir bien au travail jusqu'en fin de carrière

Chaque travailleur-euse mérite de se sentir bien sur son lieu de travail. Représentants du personnel et direction doivent négocier des modes d'organisation individuels et collectifs du travail qui permettent de concilier au mieux les intérêts particuliers et l'intérêt général.

HORAIRES

La flexibilité des horaires de travail ne doit pas être négociée en fonction des seules nécessités de l'entreprise. Les besoins du travailleur ou de la travailleuse doivent aussi être sérieusement pris en compte.

La CGSLB est en faveur d'une modification importante de la réglementation sur la communication des horaires variables. Afin de pouvoir organiser sa vie privée, le travailleur ou la travailleuse doit connaître son horaire de prestations au moins 14 jours à l'avance.

FIN DE CARRIÈRE

En fonction de ses besoins mais aussi de ses envies, chaque travailleur-euse doit pouvoir terminer sa carrière au rythme qu'il-elle choisit. Le crédit-temps de fin de carrière ou le RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise) doivent rester possibles voire élargis. La CGSLB demande que chacun puisse bénéficier d'une fin de carrière sur mesure.

À VOTRE BONNE SANTÉ

Le travail, ce n'est pas toujours bon pour la santé. Le relèvement de l'âge de la pension à 67 ans rend la question du bien-être encore plus cruciale. Les muscles, les tendons, les os, les nerfs, les cellules grises... sont mis à

rude épreuve par la répétition des tâches et les exigences souvent insensées de la productivité. L'entreprise doit donner les moyens aux travailleurs-euses de souffler pendant leur carrière, et d'aménager leur fin de carrière en leur proposant un travail plus léger.

La politique de prévention menée au CPPT reste le cœur de notre action pour garantir collectivement le meilleur environnement de travail possible. Là où cela est nécessaire, les équipements de protection individuels, casques, bouchons d'oreilles, lunettes, chaussures de sécurité doivent être mis à disposition des travailleurs et des travailleuses.

LUTTE CONTRE LE BURN-OUT

La CGSLB encourage l'approche multidisciplinaire dans la prévention des burn-out et autres risques psychosociaux entraînés par l'organisation actuelle du travail.

Le burn-out doit être reconnu comme maladie professionnelle.

Être candidat CGSLB, c'est se battre pour une meilleure qualité de vie au travail. ■



Trouver son équilibre entre travail et vie privée

Les travailleurs et les travailleuses qui se sentent soutenus par leur employeur dans la recherche du bon équilibre entre carrière professionnelle et vie privée s'investissent davantage. L'entreprise a donc tout intérêt à mettre en place des solutions pour les y aider.

La CGSLB encourage plusieurs formes d'aménagement de carrière qui correspondent aux différentes situations de vie.

CONGÉ PARENTAL

La CGSLB propose de passer de 4 à 6 mois de congé parental par enfant jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 16 ans. La CGSLB propose également l'octroi d'un mois de congé supplémentaire aux deux parents (donc 6 + 1 mois de congé parental) lorsque le père prend son congé parental, afin de les y encourager. Les allocations devront être portées au même niveau que les indemnités AMI.

CRÉDIT-TEMPS AVEC MOTIF

Comme de plus en plus de grands-parents travaillent, la CGSLB demande, en vue d'aider les parents et de renforcer la solidarité familiale, d'introduire un nouveau motif dans le cadre du crédit-temps, à savoir le congé grands-parents.

La CGSLB veut faire passer l'âge de 8 ans à 16 ans pour le motif « soins aux enfants ».

Les travailleurs occupés dans les entreprises de moins de 11 salariés doivent aussi pouvoir bénéficier d'un crédit-temps avec motif.

FIN DE CARRIÈRE SUR MESURE

La CGSLB est convaincue que la solution pour amener les salariés à rester plus longtemps au travail passera par une politique de carrières sur mesure.

La CGSLB demande une adaptation du régime de crédit-temps « fin de carrière ». Il faut revenir en arrière. Les travailleurs-euses doivent pouvoir bénéficier à nouveau d'allocations à partir de 55 ans lorsqu'ils-elles prennent un crédit-temps fin de carrière 4/5. Dans certaines situations particulières, l'accès au crédit-temps fin de carrière doit être possible à partir de 50 ans.

OBLIGATION DE REMPLACEMENT

Lever le pied revient parfois à faire tomber la charge de travail sur les collègues plus jeunes. Voilà pourquoi nous demandons une obligation de remplacement des travailleurs-euses en emplois de fin de carrière.

Être candidat CGSLB, c'est choisir de faciliter la combinaison entre une carrière professionnelle épanouissante, ses loisirs et sa vie de famille.



Un emploi sûr pour élaborer des projets d'avenir

À la CGSLB, nous n'aimons ni les emplois précaires ni le travail à temps partiel subi. Les intérim, les contrats à durée déterminée qui se succèdent, les contrats pour une tâche définie, les faux indépendants, les auto-entrepreneurs des plateformes, les horaires courts... n'offrent trop souvent aucune perspective d'avenir aux travailleurs et aux travailleuses qui y sont contraints.

Au sein des organes de concertation de l'entreprise (CE et CPPT), les délégués CGSLB militent pour réduire le nombre d'emplois précaires.

INDICATEURS SOCIAUX

La CGSLB veut amener les entreprises à limiter les contrats précaires (CDD successifs, temps partiels involontaires, intérim) en demandant l'introduction d'un indicateur social, établi au niveau sectoriel. Ainsi l'entreprise qui favorise les contrats plein temps et à durée indéterminée bénéficierait d'incitants financiers, tandis que celle qui abuse des contrats précaires serait pénalisée. Les moyens ainsi générés au niveau de la commission paritaire pourront être affectés à des actions visant les groupes vulnérables les plus affectés par ces types de travail précaire, afin de les former et de les aider pour faciliter l'accès à un contrat fixe.

FORMATION CONTINUE

De nouveaux métiers apparaissent, tous changent. L'entreprise a la responsabilité d'organiser la formation continue de chaque travailleur-euse

qui doit pouvoir suivre l'évolution de son métier, voir augmenter ses compétences professionnelles et garantir son avenir. La CGSLB demande, entre autres, la concrétisation d'un droit individuel à la formation d'au moins 5 jours par an.

RESTRUCTURATIONS

La loi dite « Renault » sur les restructurations d'entreprise doit être modernisée. La CGSLB demande, entre autres, une gestion préventive des restructurations par le partage de l'information stratégique, un renforcement du droit à la consultation et à l'information pour les représentants des travailleurs, y compris auprès des sous-traitants. La CGSLB plaide pour des plans sociaux de qualité, qui misent sur l'accompagnement des travailleurs dans ces situations difficiles.

Être candidat CGSLB, c'est donner la préférence aux contrats à durée indéterminée dans les entreprises. C'est promouvoir la formation continue. C'est créer un maximum d'emplois de qualité. ■



À la recherche du candidat idéal

Qui peut être candidat ? Quelles sont les conditions pour pouvoir présenter votre candidature valablement ? Devez-vous craindre des réactions négatives de votre employeur ? Un travailleur doit répondre à une série de conditions pour pouvoir introduire une candidature valable aux élections sociales.

À UNE CERTAINE DATE

Les listes comportant les noms des candidats doivent être communiquées à l'employeur au plus tard à la date X+35 (du 17 au 30 mars 2020 inclus, suivant la date des élections).

Les conditions auxquelles le candidat doit satisfaire ne doivent être remplies qu'à la date du vote et pas au moment de l'introduction des candidatures (Cass. 23.03.1981, Trib. Liège, 17.04.2012). Dans le cas d'un licenciement éventuel, les conditions sont évaluées à la date des élections (Trib. Bruxelles, 2.05.2016).

CONTRAT DE TRAVAIL

Comme première condition, le candidat doit être lié par un contrat de travail ou d'apprentissage. Seuls les salariés de l'entreprise peuvent donc se présenter comme candidats.

Les travailleurs intérimaires occupés dans l'entreprise ne peuvent être candidats, car l'intérimaire est lié par contrat à l'entreprise de travail intérimaire et pas à l'utilisateur, c'est-à-dire l'entreprise où il effectue sa mission.

La candidature d'un travailleur dont il apparaît qu'au jour des élections il ne sera plus en service, n'est pas valable et doit être supprimée de la liste. (Trib. Anvers, 25.04.2012).

LIEU D'OCCUPATION

Un salarié ne peut poser sa candidature que dans l'unité technique d'exploitation (UTE) où il est occupé (Cass. 14.09.1992, Trib. Mons, 23.04.2012).

En cas de reprise d'une entreprise entre le moment où l'unité technique d'exploitation est déterminée (X-35) et la date des élections, les candidats satisfont à la condition d'occupation s'ils font partie, au jour du vote, du département de l'entreprise reprise (Trib. Trav. Bruxelles, 27.04.2000).

CONDITION D'ANCIENNETÉ

Les travailleurs qui posent leur candidature doivent avoir une certaine ancienneté dans l'entité juridique ou dans l'unité technique d'exploitation :

- soit une ancienneté ininterrompue d'au moins 6 mois ;
- soit une ancienneté totale d'au moins 9 mois, en plusieurs périodes en 2019.

Les périodes de suspension du contrat de travail – maladie, chômage temporaire ou vacances annuelles – entrent en ligne de compte dans le calcul de l'ancienneté exigée pour être éligible (Cass. 02.03.1992). Il n'existe donc aucune condition en matière de présence effective dans l'entreprise.

Il n'est davantage tenu compte des interruptions courtes. Le Tribunal du Travail de Gand a ainsi décidé qu'une interruption de trois jours entre deux contrats de travail à durée déterminée n'avait pas interrompu l'ancienneté du travailleur. Le Tribunal a noté que l'une des dates en question était un jour de fermeture collective de l'entreprise et que ladite interruption ne résultait donc pas de la responsabilité du salarié (Trib. Trav. Gand, 25.04.1995).

Une jurisprudence constante, en application de la CCT 32bis, énonce que le travailleur conserve son ancienneté acquise dans l'ancienne entreprise en cas de reprise par une autre, ainsi qu'en cas de faillite (Trib. Trav. Bruxelles, 23.04.2004). En revanche, il ne faut pas tenir compte du maintien conventionnel de l'ancienneté (Trib. Trav. Courtrai, 07.05.2008).

L'occupation en tant qu'intérimaire n'entre pas en ligne de compte pour l'ancienneté dans l'unité technique d'exploitation (Cass. 03.10.2005 ; Trib. Trav. Anvers, 26.04.2016).

CONDITION D'ÂGE

Les candidats doivent avoir atteint l'âge de 18 ans, sans dépasser celui de 65 ans, à la date du vote. Les jeunes travailleurs bénéficient toutefois d'une exception : ils peuvent poser leur candidature à partir de l'âge de 16 ans, mais ne peuvent pas avoir atteint l'âge de 25 ans. Ces limites d'âge sont appliquées de manière rigoureuse : un candidat âgé de 25 ans à la date du vote a été rayé de la liste de candidats des jeunes travailleurs (Trib. Trav. Liège, 17.04.2012).

CATÉGORIES INTERDITES

La loi prévoit expressément que le personnel de direction, ainsi que le conseiller en prévention du service interne de prévention et de protection et la personne de confiance ne peuvent être candidats. Les conditions d'éligibilité doivent être remplies le jour des élections. Si un candidat était encore personne de confiance lors du dépôt des listes, sa candidature est valable à condition qu'il ait renoncé à sa fonction de personne de confiance avant le jour des élections (Trib. Bruxelles, 02.05.2016).

Dans la situation spécifique d'un adjoint conseiller en prévention qui effectuait de facto les mêmes tâches que le conseiller en prévention, le Tribunal du Travail de Courtrai a jugé que celui-ci ne pouvait pas non plus être proposé comme candidat (Trib. Trav. Courtrai, 28.05.2008 ; Trib. Trav. Bruxelles, 21.04.2008).

Une personne qui est conseiller en prévention uniquement 10 % de son temps de travail ne peut pas non plus être candidate aux élections sociales (Trib. Gand, 19.04.2012).

CANDIDATS PAR CATÉGORIE

Dans une entreprise, les organisations syndicales peuvent déposer une liste pour les ouvriers, les employés, les jeunes travailleurs (s'ils sont au moins 25) et les cadres (s'il y en a au moins 15). Un candidat ne peut se présenter que sur une liste, plus exactement celle à laquelle il appartient selon l'inscription sur la liste électorale. Si un candidat apparaît sur deux listes (différentes catégories ou différents syndicats), les conséquences sont radicales : la candidature doit être retirée des deux listes (Trib. Brabant wallon section Wavre, 02.05.2016). Le candidat retiré de la liste ne bénéficie alors plus de la protection contre le licenciement. Mais soyons clairs : rien n'empêche le travailleur de poser sa candidature simultanément pour le conseil d'entreprise et le comité.

AUTRES CONDITIONS ?

- Il ressort de la législation qu'un syndicat ne peut proposer des candidats qu'à condition qu'ils soient affiliés à cette organisation (Trib. Trav. Bruxelles, 23.04.2004).

- Le candidat doit poser sa candidature de sa propre initiative (Trib. Trav. Anvers, 22.04.2008).
- Le candidat ne doit pas obligatoirement figurer sur la liste électorale (Cass. 05.01.2009).
- La loi n'impose aucune condition de moralité, d'opportunité, de compétence (Trib. Bruxelles, 25.04.2016). Il en sera décidé au moment du vote.
- Des connaissances rudimentaires de la langue, voire l'analphabétisme ne constituent pas un obstacle à la candidature (Trib. Bruxelles, 27.04.2016).
- Il n'y a aucune condition de nationalité. Tous les travailleurs, indépendamment de leur nationalité, qui sont régulièrement occupés en Belgique peuvent être présentés comme candidats.



OPPOSITION DE L'EMPLOYEUR ?

L'employeur peut-il s'opposer à une candidature ? En principe, il n'appartient pas à l'employeur de décider de l'opportunité d'une candidature ou de juger de la moralité d'un candidat. Le préjugé selon lequel le candidat ne serait pas en mesure de remplir efficacement son mandat est sans fondement, puisqu'il s'agirait d'une condition d'éligibilité supplémentaire (Trib. Trav. Bruxelles, 21.04.2008).

L'employeur doit-il pour autant adopter un rôle passif ? Non, il peut contester la validité d'une candidature en invoquant l'abus de droit, et ce bien que le candidat réponde à toutes les conditions. Une fois de plus, c'est le tribunal qui peut trancher et qui a le dernier mot. À la lecture des décisions de justice, on ne peut que constater certaines variations, et même des contradictions, ce qui s'explique par le fait que chaque décision judiciaire est un jugement précis portant sur des faits particuliers.

Une candidature introduite pour bénéficier de la protection contre le licenciement et non en vue de participer à la concertation sociale, est considérée comme nulle (Trib. Bruxelles, 27.04.2016). La charge de la preuve de l'abus pèse sur l'employeur (Cass. 06.10.2014). En cas de doute, la preuve n'est pas fournie (Trib. Bruxelles, 24.04.2016).

Lorsqu'un travailleur est licencié avant d'avoir déposé sa candidature, l'employeur doit prouver que le travailleur n'aurait pas posé sa candidature s'il n'avait pas été licencié (Trib. Gand, 21.04.2016).

Le fait que le travailleur se soit présenté comme seul et unique candidat au Comité ne constitue pas non plus un abus de droit, même si ledit Comité, par manque de candidats, ne pourra pas fonctionner (Trib. Trav. Liège, 10.05.2004).

Une absence de longue durée n'est pas un indicateur d'un abus de droit, sauf si celle-ci rend impossible l'exercice du mandat, ou si le travailleur n'est pas disposé à reprendre sa place dans l'entreprise (Trib. Gand, 15.04.2016).

Le Tribunal du Travail de Bruxelles a estimé qu'il n'était pas question d'abus de droit dans le cas de la candidature d'une travailleuse absente depuis un an (grossesse difficile) dont on remettait en cause la demande de crédit-temps. Le fait que la candidate avait discuté avec plusieurs syndicats et avait elle-même retiré sa précédente candidature pour une autre organisation syndicale, constituent des faits qui ne peuvent pas lui être reprochés (Trib. Bruxelles, 22.04.2016).

Un travailleur candidat ne peut être licencié pour motif grave que si ledit motif a été préalablement reconnu par le Tribunal du Travail. En attendant, le contrat de travail peut être suspendu et le travailleur concerné peut poser sa candidature (Trib. Anvers, 13.04.2012). Dans l'affaire qui a été soumise au Tribunal du Travail de Tournai, une plainte avait été déposée au pénal contre le travailleur et son contrat de travail avait été suspendu pendant la longue période

d'instruction du dossier. La candidature du travailleur concerné, qui l'avait déposée pendant sa période de suspension, a été considérée par le Tribunal du Travail comme un abus de droit (Trib. Trav. Tournai, 09.06.2000). Ce jugement a été confirmé par la Cour de Cassation parce que « le travailleur se trouvait dans l'impossibilité matérielle d'exercer son mandat et avait donc utilisé son droit à l'éligibilité dans un autre but que celui pour lequel il existe » (Cour Cass. 24.09.2001).

PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

Les travailleurs posant leur candidature aux élections sociales, bénéficient d'une protection particulière contre le licenciement. Il n'est pas inconcevable que l'employeur entende des rumeurs sur les intentions d'un de ses travailleurs de poser sa candidature bien avant qu'une liste de candidats n'ait été soumise. Ne lui mettrait-il pas des bâtons dans les roues à ce moment-là ? Afin d'éviter cette situation, les travailleurs sont protégés contre le licenciement, sans que l'employeur ne soit au courant de leur candidature, pendant ce qu'on appelle la période occulte. Cette protection prend cours trente jours avant l'affichage de l'avis annonçant la date des élections sociales (X-30), et donc avant la publication officielle des candidatures. Si le travailleur est licencié pendant cette période occulte, il devra demander sa réintégration dans l'entreprise (demandez conseil à votre secrétaire permanent !).

Hannes Derijck

Recommandations du CNT

Mieux communiquer et informer en cas de restructuration

Le Conseil national du Travail a adressé plusieurs recommandations concernant les restructurations aux commissions paritaires et aux entreprises. Il s'agit notamment de rendre plus efficace la phase d'information/consultation et de communiquer les informations aux sous-traitants et prestataires de services touchés par la décision.



sion en temps utile, des questions et des réponses (par écrit, moment de la transmission...),

- le caractère confidentiel de certaines informations communiquées ;
- la demande de faire intervenir des tiers ;
- l'objectivation des propositions et des alternatives ;
- la réponse motivée à tout avis émis.

FAVORISER L'EMPLOI

Durant le processus de restructuration, les partenaires sociaux recommandent que les mesures soient prises pour préserver l'emploi, favoriser le retour à l'emploi des travailleurs qui doivent quitter l'entreprise et consolider durablement la relance de l'activité.

Enfin, la recommandation prévoit que les représentants des travailleurs soient informés de l'impact potentiel de la restructuration sur les travailleurs intérimaires, temporaires et mis à disposition dans l'entreprise.

INFORMATIONS DES COCONTRACTANTS

L'entreprise identifie ses cocontractants qui seraient impactés par la restructuration de manière significative et négative. Au même moment ou juste après que l'entreprise entame le processus d'information avec ses organes de travailleurs, elle doit informer lesdits cocontractants sur son intention de licencier et sur les coordonnées de personnes de contact. Le cas échéant, le cocontractant devra dans son entreprise informer le personnel conformément aux CCT 9 (Questions de l'emploi dans l'entreprise) et 24 (consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciements collectifs). ■

La loi sur les restructurations dite loi Renault doit être revue sur plusieurs points. La pratique a démontré que la phase d'information/consultation a trop souvent tendance à s'éterniser inutilement alors même que parfois les représentants de la direction et des travailleurs commencent à négocier les conditions de départ et de maintien des travailleurs.

Les partenaires sociaux ont donc adopté, le 17 décembre 2019, un accord-cadre contenant un double engagement. La recommandation n° 28 s'adresse aux entreprises et aux secteurs. Elle a pour but d'améliorer la qualité des discussions dans l'intérêt de toutes les parties concernées par la restructuration.

EFFICACE ET DE QUALITÉ

Le CNT recommande l'élaboration d'un calendrier indicatif que toutes les parties impliquées dans la restructuration s'engagent à respecter. La fixation de ce cadre permettra d'appliquer les quatre conditions de la loi

Renault dans un laps de temps raisonnable c'est-à-dire en évitant que l'employeur ne veuille aller trop vite et que les organisations syndicales ne fassent traîner les discussions.

Rappelons ces 4 conditions :

- présenter au Conseil d'Entreprise (ou à la délégation syndicale) un rapport écrit avec l'intention de procéder à un licenciement collectif ;
- réunir le Conseil d'Entreprise (ou la DS) au sujet de cette intention ;
- permettre aux travailleurs (à travers le CE ou la DS ou individuellement) de poser toutes les questions, de formuler des arguments ou de faire des contre-propositions ;
- examiner les questions, les arguments et les contre-propositions et y répondre.

Ce calendrier portera notamment sur :

- la planification et l'ordre du jour des réunions,
- la fixation des modalités de la transmis-

Salaire minimum

58 € par mois c'est mieux que zéro !

Pourquoi priver les moins bien lotis des hausses du salaire minimum déjà possibles depuis juillet et octobre 2019 ?

Dans l'espoir illusoire d'obtenir un salaire horaire de 14 € ? Une augmentation de 3,5 % aurait déjà eu lieu depuis le 8 octobre, au lieu de cela, c'est zéro.

La CGSLB ne supporte pas la vague de désinformation qui déferle dans les entreprises quant aux responsabilités du blocage de l'augmentation du salaire minimum. L'AIP a fixé la marge salariale maximale à 1,1 %. Les organisations syndicales désiraient toutes voir le RMMMG (salaire minimum) revalorisé de manière plus importante que la marge salariale. La revendication de 14 € l'heure a été exprimée par la FGTB.

D'ABORD 1,1 %

Après négociation avec les employeurs, une augmentation de 1,1 % aurait pu être engrangée tout de suite. Et, en même temps, un engagement avait été pris pour aller plus loin rapidement avec une augmentation plus substantielle. Les modalités devaient en être fixées par un groupe de travail. Vu la loi, certes contestée, sur la compétitivité, les employeurs estimaient que ce qui était supérieur au 1,1 % prévu devait être compensé d'une manière ou d'une autre. Le groupe de travail s'est tenu rapidement, comme promis, et des modalités permettant d'atteindre un pourcentage d'augmentation de 3,5 % (1,1 + 2,4) ont été négociées.

REFUS EN BLOC

La CSC et la CGSLB étaient prêtes à signer, mais la FGTB a de nouveau tout refusé en bloc. Elle reste bloquée sur sa revendication de 14 € de l'heure. Cette revendication est certes tout à fait respectable. La CGSLB soutient l'idée de continuer le travail et d'améliorer progressivement la situation des travailleurs les moins bien rémunérés. Néanmoins 14 €/h cela représente un RMMMG de 2 300 €/mois soit 200 € de plus que le salaire minimum le plus haut d'Europe (Luxembourg).

C'est donc bien un objectif ambitieux. Il est difficile d'y arriver d'un seul coup. Est-ce pour autant qu'il ne faut pas engranger ce qui est déjà possible ?

ENSUITE 3,5 %

Chacun des travailleurs concernés (les 99 000 qui gagnent le moins, rappelons-le) ont déjà perdu 108 € depuis le 1er juillet 2019, date prévue pour la première augmentation de 1,1 % si la CCT avait été signée.

De plus, et depuis octobre 2019 une possibilité existe de passer à 3,5 % d'augmentation. Cela ferait alors 136 000 travailleurs concernés directement par des montants plus importants encore. C'est bien de 58 €, tous les mois, dont ces travailleurs sont désormais privés. L'impact fiscal indirect du bonus à l'emploi social entraînerait de plus que 187 000 travailleurs seraient alors concernés par une augmentation nette de leur revenu. Certaines compensations jugées tout à fait acceptables par la CSC et la CGSLB étaient demandées par les employeurs pour mettre cela en route. Tout était sur la table dès octobre 2019... tout fut rejeté par la FGTB.

Aujourd'hui, la Centrale Générale de la FGTB accuse ouvertement la CSC et la CGSLB de ne pas se battre pour les 58 €, augmentation qui était déjà sur la table du groupe des 10 le 8/10/2019 et que la FGTB a elle-même refusé pour ce que nous considérons être de bien mauvaises raisons.

La vérité a ses droits. Nous ne pouvions dès lors pas laisser passer cette accusation non fondée. L'amélioration des conditions salariales des plus démunis est une cause que

nous partageons et que nous voulons faire évoluer. 3,5 % au lieu du 1,1 % de l'AIP c'est le résultat que, par la négociation, la CSC et la CGSLB ont obtenu ! C'est ça la réalité du dossier !



Ce que la CGSLB et la CSC auraient pu obtenir



Ce que la FGTB obtient

Une sécurité sociale forte est primordiale pour la CGSLB !

Les chiffres sont clairs. Le budget de la sécurité sociale est passé d'un léger surplus de 220 millions d'euros en 2019 à un déficit de 1,45 milliard en 2020. À politique inchangée, il atteindra 4,70 milliards en 2022. Il faut sérieusement revoir le financement de la sécurité sociale et renouer avec ses objectifs initiaux.

Avec son tax shift, le dernier gouvernement a réduit les cotisations patronales dans l'espoir de voir les entreprises créer des emplois en masse et sans prévoir de compensation du manque à gagner. Il a créé des formes de travail précaire comme les flexi jobs qui dispensent du paiement de cotisations sociales et d'impôts. Il a supprimé l'attribution automatique d'une dotation d'équilibre destinée à combler le trou à partir de 2021. Juste avant sa chute, il s'apprêtait à s'attaquer aux pensions. Le dernier gouvernement a organisé le démantèlement de la sécurité sociale, non seulement dans son financement, mais surtout dans son esprit qui est de préserver la population du risque de pauvreté. Quelque 2 250 000 personnes sont aujourd'hui en situation de pauvreté ou d'exclusion sociale dans notre pays.

SOLIDARITÉ ET LIBERTÉ

La sécurité sociale est un outil de solidarité basé sur le principe de l'assurance entre ceux qui ont du travail et ceux qui en sont privés, entre les personnes en bonne santé et les malades, entre les jeunes et les pensionnés, entre les riches et les pauvres... qui profite à la société dans son ensemble. C'est aussi un outil de liberté pour les citoyens que nous sommes qui entraîne des obligations et des droits. Il existe des alternatives à la politique de démantèlement menée par les gouvernements précédents.

PROPOSITIONS ALTERNATIVES

La CGSLB est occupée à élaborer des propositions politiques concrètes conformes aux résolutions de notre congrès en vue de sauvegarder l'avenir de la sécurité sociale et de lui permettre de relever avec succès les grands défis de l'avenir. C'est dans cette optique que

nous avons démarré un processus étendu de réflexion et de consultation. Nos délégués seront invités à s'exprimer dans les plateformes zonales dans le but de formuler des propositions concrètes au cours des mois à venir.

La CGSLB plaide pour la revalorisation des allocations les plus basses au niveau du seuil de pauvreté européen.

La CGSLB veut renouer le débat sur l'avenir des pensions en prenant en compte toute la problématique de la fin de carrière et du vieillissement de la population et pas uniquement des considérations budgétaires.

La CGSLB exige du respect pour les demandeurs d'emploi qui doivent se sentir accompagné dans leur recherche d'emploi au lieu d'être fustigé et de voir leurs allocations sans cesse réduites.

RENFORCER L'ÉCONOMIE

Notre message est clair : la société de demain a besoin d'une sécurité sociale forte. Si les responsables politiques veulent un avenir avec une économie solide qui permet à chaque citoyen de s'épanouir, ils devraient s'en rendre compte.

C'est pour cette raison que la CGSLB avait choisi de ne pas faire la grève et de ne pas manifester le 28 janvier. Nous optons pour une approche positive et constructive. Nous préférons en discuter en tête à tête avec les responsables politiques de manière approfondie.

La CGSLB estime qu'une sécurité sociale forte et fiable constitue une priorité absolue qui répond à nos quatre valeurs fondamentales : liberté, responsabilité, solidarité et tolérance.

LE TOUR DES PARTIS

Olivier Valentin (Secrétaire national), Christian Lochet (Secrétaire régional wallon), et Michaël Dufrane (Secrétaire régional bruxellois) ont entamé un tour des partis pour partager notre vision de la sécurité sociale et tenter de deviner comment le monde politique envisage son avenir.



Jusqu'à présent, ils ont rencontré François De Smet, Président de Défi, Georges-Louis Bouchez, Président du MR, et Marie-Colline Leroy et Gilles Vanden Burre, Députés fédéraux Ecolo.

De petites attentions romantiques

	-10 % sur tous vos achats dans tous les magasins ICI PARIS XL grâce au bon d'achat !
	Une journée au West Coast Wellness au prix de 15 € au lieu de 23 €.
	Achetez des vouchers Zalando d'une valeur de 100 € et payez seulement 92 €. Vous bénéficiez donc d'une réduction de 8 % sur tous vos achats !
	Bénéficiez d'une remise de 10 % sur l'ensemble de la gamme Mylène !
	10 € offerts à votre première commande & minimum 15 % de réduction pour les commandes suivantes.
	10 % sur tous vos achats chez Veritas.
	- 4 % sur tous vos achats grâce au bon d'achat Coolblue
	Bénéficiez de 5 % de réduction sur l'ensemble de l'assortiment de Decathlon !
	Profitez d'une remise exclusive sur les sacs à main, sacoches pour ordinateur et sacs de voyage de Lipault

En quête d'un cadeau de Saint-Valentin ? Offrez à votre amoureux-euse un cadeau romantique. Vous trouvez que c'est une fête trop commerciale ? Alors gâtez-vous grâce à l'offre « Beauté » de nos partenaires.

COMMENT BÉNÉFICIER DES RÉDUCTIONS ?

Elles peuvent se présenter sous différentes formes. Branchez-vous sur www.avantages.cgsלב.be

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

Vous n'êtes pas encore enregistré ?

Branchez-vous sur notre plateforme www.avantages.cgsלב.be au moyen de votre numéro d'affiliation et du mot de passe ACLVBCGSLB. Vous pourrez ensuite personnaliser ce mot de passe. En cas de problème, demandez conseil auprès de votre secrétariat CGSLB.

Encore des questions ?

Adressez-vous directement au helpdesk de Merits & Benefits.

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



Cassis Paprika

Raisonnables et déterminées dans leurs revendications

Pina Pollina et Mirella Di Gennaro se mêlaient déjà un peu de résoudre les problèmes sociaux avant d'obtenir leurs mandats. Quatre ans plus tard, elles peuvent se prévaloir d'avoir institutionnalisé la concertation au sein d'une entreprise où il n'y avait pas de syndicats et présenter un bilan encourageant. Leur surnom au sein du personnel ?

Action/réaction !



Pina Pollina et Mirella Di Gennaro entourent leur Secrétaire permanente Vicky Hendrick, épatée par le bilan du binôme en seulement quatre années de travail syndical.

L'intention de Pina Pollina de se présenter aux élections sociales 2016 a donné l'idée à d'autres de se lancer. Les trois syndicats disposent depuis de mandats chez Cassis Paprika, la chaîne de magasins de vêtements belge dont le siège se situe à Wauthier Braine. Il a fallu un certain courage à l'époque, tout le monde s'imaginant faire l'objet de représailles de la part de la direction. « *Je suis restée sur mes positions, ma Secrétaire permanente Vicky Hendrick m'a soutenue tout au long de la campagne électorale et j'ai décroché deux mandats à moi toute seule* ». Pina a rapidement été rejointe par Mirella Di Gennaro à qui la CGSLB a confié un mandat en Délégation syndicale.

EN BINÔME SYNDICAL

« *Nous n'étions pas d'accord avec certaines pratiques, des licenciements injustifiés dans des conditions peu claires... Dans le cadre de nos mandats, il nous est plus facile d'avoir l'oreille d'une direction qui s'est révélée ouverte au dialogue même si, bien sûr, tout ne se passe pas toujours exactement comme nous le voudrions.* »

La Délégation syndicale a pu négocier une CCT 90 (avantages non-récurrents liés aux résultats) pour remplacer les anciens bonus par une prime accordée à toutes les catégories de personnel. « *Nous avons fixé*

un objectif raisonnable d'augmentation des résultats qui a été atteint après vérification des chiffres présentés par la direction. »

BILAN POSITIF

Plusieurs autres conventions collectives de travail ont été signées. L'une a déterminé un cadre précis pour la récupération ou la rémunération des prestations du dimanche, une autre a fait passer les contrats courts de 17h30 à 18h, permettant ainsi aux travailleuses concernées de bénéficier des avantages prévues au niveau sectoriel en matière d'augmentation des horaires de travail. Une autre encore valorise les prestations du dimanche des magasins situés en zone touristique. Les travailleuses ne recevaient jusqu'alors aucune compensation puisqu'il était normal pour eux de prester le dimanche.

GÉRER SES ÉMOTIONS

La Délégation a obtenu une procédure de concertation à suivre avant la fermeture d'une filiale afin de limiter les licenciements en trouvant des solutions pour recaser le personnel dans d'autres magasins. « *Dans ce genre de situation, le rôle de la déléguée est plus délicat, nous devons maîtriser nos émotions face à des collègues qui vivent une situation inconfortable en cas de déplacement et dramatique en cas de licenciement.* »

Pour y parvenir, Pina Pollina et Mirella Di Gennaro s'épaulent. Nos déléguées fonctionnent en parfait binôme qui a reçu du personnel le surnom d'action/réaction. « *Et encore, au fil du temps, j'ai appris à réagir plus calmement, à analyser tous les aspects d'une situation au lieu de foncer tête baissée* » reconnaît Mirella.

PROGRAMME FUTUR

Dans un secteur qui ne va pas bien en raison de la concurrence des magasins en ligne, nos déléguées essaient de rester raisonnables dans leurs revendications. Leur programme pour les quatre années à venir est toutefois ambitieux. Nous y découvrons entre autres qu'elles veulent obtenir des titres-repas pour tous les membres du personnel alors que, pour le moment, ils doivent compter 10 années d'ancienneté.

Elles continueront à veiller à ce que tout collègue menacé de licenciement soit accompagnée par un délégué syndical pour le défendre pendant la procédure. ■

Utexbel Mouscron

Résister à la concurrence mais pas à n'importe quel prix

Le textile a encore un avenir en Belgique à condition de consentir les investissements nécessaires pour développer des produits de haute technologie. La pression sur les conditions de travail ne peut pas être la seule stratégie pour résister à la concurrence mondiale. C'est le point de vue que l'équipe CGSLB défend tous les jours sur le terrain.

L'usine Utexbel de Mouscron a misé sur les fibres techniques destinées à des usages bien spécifiques. Lors de notre visite, l'usine fabriquait des fils pour confectionner les uniformes des pompiers, des policiers et des soldats. Leurs habits doivent résister au feu, aux coupures pour leur permettre d'exercer leurs missions dans de bonnes conditions. D'autres fils serviront à tisser les recouvrements des sièges de trains et devront eux résister à l'usure des passagers et du temps. De manière plus ponctuelle, Utexbel produit aussi des filets pour insérer dans les pare-brise des voitures.

FORMATION SUR LE TAS

Diversification, technicité, fabrication de qualité sont les maîtres mots pour prendre le pas sur la concurrence.

Le filage de ces fibres nécessite un savoir-faire qui ne s'apprend pas à l'école, mais sur le terrain.

Utexbel fait appel à une pensionnée pour montrer aux intérimaires les bons gestes pour éviter les bourrages des machines. L'expérience des travailleurs et des travailleuses actuels devrait être mieux valorisée, malheureusement sous la pression, ils n'ont plus le temps de la transmettre.

LA SITUATION S'AMÉLIORE

Cela dit, à l'exception du stress, les conditions de travail se sont sensiblement améliorées chez Utexbel Mouscron au cours des quatre dernières années. « La direction est à l'écoute » reconnaissent les délégués CGSLB. « Il y a des réalisations concrètes. La distribu-



Élus depuis 2016, François Nguyen, Christel Landsheere et Isabelle Gez se battent pour améliorer les conditions de travail dans l'usine. Tous les membres du personnel savent que la concurrence est rude avec les pays où les travailleurs sont mal payés et peu protégés, et que la productivité est l'une des clés pour y parvenir. Il veulent simplement obtenir la reconnaissance de leur savoir-faire et la récompense de leurs efforts.

tion de fruits deux fois par mois est l'une de ses initiatives réjouissantes. Sous la pression des travailleurs, elle a construit un réfectoire pour qu'ils mangent dans un environnement serein et propre, elle a installé des fontaines à eau et offert des gourdes, elle a amélioré la luminosité dans les ateliers, et nous attendons encore avec impatience l'installation de douches et l'ouverture de fumoirs. »

MANQUE DE TEMPS

De son côté, la direction entend augmenter la productivité, toujours dans le souci de rendre l'entreprise plus compétitive. Dans un bruit

constant qui ne favorise pas la concentration, les ouvriers et les ouvrières doivent surveiller plusieurs machines et courir de l'une à l'autre. « Toutes les tâches que nous effectuons ne sont pas inscrites dans les descriptions de fonction » expliquent les délégués CGSLB. Les travailleurs et les travailleuses acceptent de faire des efforts, mais ils ne sont pas dupes : la productivité n'est pas la seule réponse à la concurrence internationale, l'entreprise doit aussi investir dans le bien-être de son personnel. ■

Faire la différence au niveau européen

Rencontre entre délégués CGSLB nous représentant au sein des Comités d'entreprise européens

Chaque jour, les délégués du Syndicat libéral font la différence sur le terrain, dans leur entreprise, en exerçant leur mandat syndical. Saviez-vous que certains d'entre eux ont également un mandat au Comité d'entreprise européen ?



Christian Jammaers, Délégué CGSLB au CEE d'AG Insurance

En bon syndicaliste libéral, je préfère le dialogue à la bagarre. En contrepartie, j'attends de la direction qu'elle respecte toutes les parties prenantes, y compris les travailleurs et leurs représentants syndicaux. Au niveau européen, notre système belge de protection des délégués nous permet de prendre plus aisément la parole que des collègues d'autres pays.

Lundi 20 janvier, une bonne partie des délégués CGSLB qui nous représentent au sein d'un Comité d'entreprise européen (CEE) se sont retrouvés à Bruxelles pour faire connaissance, partager leur expérience, les défis auxquels ils sont confrontés et quelques bonnes pratiques sur cet organe un peu particulier. Une belle façon d'entamer l'année 2020.

Après le mot de bienvenue d'Olivier Valentin, Secrétaire national CGSLB, l'enquête préparatoire à cette rencontre a été passée en revue et a servi de point de départ à la journée. Les participants étaient issus de dix secteurs différents, et ils ont pu débattre avec Stan De Spiegelaere et Bruno Demaître de l'ETUI, l'institut de recherche et de formation de la Confédération européenne des Syndicats.

Les interventions de Christian Jammaers (délégué AG Insurance) et Suzy De Boeck (déléguée Bayer) ont permis d'avoir un débat constructif et passionné. Ce sont des délégués qui font vraiment la différence à leur niveau.



Suzy De Boeck, Déléguée au CEE de Bayer

Dans une entreprise de la taille de Bayer, pas moins de 80 délégués venus de toute l'Europe participent au CEE. Tous ont le droit de prendre la parole et de dire ce qu'ils veulent en réunion plénière. La direction les écoute et ils reçoivent une réponse.

Aidez-nous à faire la différence et devenez candidat !

#www.devenezcandide.be

#www.devenezcandidat.be

Jean-François Wansart/ Cédric Heylen/Koen Dewinter

1 000 TRAVAILLEURS

Un Comité d'entreprise européen doit être installé dans chaque entreprise employant au moins 1 000 travailleurs dans les États membres et au moins 150 travailleurs dans 2 États membres différents. Le CEE reçoit des informations relatives à la structure de l'entreprise, la situation économique et financière... Il doit aussi être informé et consulté sur les matières en rapport avec l'emploi, tels que les investissements, les changements organisationnels fondamentaux, l'introduction de nouvelles méthodes de travail, les prévisions d'emploi ou les licenciements collectifs.

Partenaires sociaux et gouvernement s'engagent sur GO4Brussels 2030

Les partenaires sociaux et le gouvernement de la Région de Bruxelles Capitale ont signé l'acte fondateur de la Stratégie GO4Brussels 2030, le jeudi 16 janvier. Chacun a fait part de ses espoirs et de ses craintes quant au processus de transition économique, sociale et environnementale dont elle fixe les contours.



SIGNAL FORT

« La signature de ce texte constitue un signal fort » selon Michaël Dufrane, Secrétaire régional bruxellois CGSLB. « Il permettra de faire face aux nombreux défis auxquels Bruxelles est confrontée : mobilité, lutte contre les discriminations, qualité de l'emploi, taux de chômage... Nous soutenons activement cette dynamique. Avec la Stratégie Go4Brussels 2030, la concertation bruxelloise se voit réellement renforcée ! »

Patricia De Marchi, conseillère à la CGSLB-Bxl a mis l'accent sur la nécessité de mesurer l'impact social dans le développement de nouvelles mesures environnementales.

Philippe Vandenaabeele (prédécesseur de Michaël Dufrane) a insisté, en sa qualité de Vice-Président du Conseil économique et social, sur l'importance de renforcer le dialogue entre Région et Communautés. Assez ironiquement, les représentants des communautés n'étaient pas présents. Selon Rudi Vervoort, ministre-président bruxellois, les discussions avec les ministres-présidents de la Fédération Wallonie-Bruxelles et de la Communauté flamande ont à peine démarré sur les chantiers communs (emploi, formation, enseignement, accueil de la petite enfance).

Tous les ministres, toutes les organisations syndicales, tous les représentants des employeurs étaient présents pour signer ce document important engageant la Région bruxelloise plus avant sur la voie de la transition économique, sociale et environnementale. Tout le monde a exprimé sa conscience de la nécessité de changer de modèle de consommation pour préserver l'avenir, chacun a résumé ses craintes et ses espoirs sur un processus qui s'accélère sous la pression des événements climatiques. La stratégie 2025 adoptée en 2014 se transforme en stratégie 2030 début 2020. L'objectif est toujours de redynamiser l'économie régionale pour faire de Bruxelles la capitale belge et européenne de l'esprit d'entreprendre et de l'innovation. Il s'agissait aussi d'inverser le paradoxe de l'économie bruxelloise, une Région qui produit beaucoup de richesses, dont les habitants profitent proportionnellement trop peu.

CONVERSION ÉCONOMIQUE

Comme écrit plus haut, entre-temps la donne a changé. Notre société est confrontée à l'obligation de convertir son économie pour répondre au défi environnemental.

La Stratégie GO4Brussels 2030 doit y contribuer en visant 17 objectifs généraux afin d'organiser la décarbonisation de l'ensemble des secteurs et de renforcer le soutien au secteur de l'économie circulaire et régénérative, à l'entrepreneuriat social et démocratique, et à la numérisation de l'économie.

Sur le banc syndical, nous avons insisté sur la nécessité d'impliquer les travailleurs et les demandeurs d'emploi dans ce grand chamboulement pour qu'ils en soient des parties prenantes et pas des victimes. Sur le banc patronal, les représentants des grandes entreprises et ceux des PME ont mis l'accent sur la simplification administrative et ont demandé un allègement de la fiscalité.



Michaël Dufrane prêt à relever le défi

Les délégués réunis en Comité régional ont élu Michaël Dufrane Secrétaire régional bruxellois le 20 novembre 2019.

Ils font confiance à son tempérament de facilitateur et de meneur de projets pour relever ce défi avec succès.



« Des défis, j'en ai relevé beaucoup, mais rarement seul ! Et le Secrétaire régional heureusement n'est pas seul ! Il peut compter sur les 50 collaborateurs de la CGSLB-Bruxelles, sur 28 000 affiliés et sur plus de 2 000 militants »

SUR MESURE

Michaël ne conçoit pas son rôle de Secrétaire régional bruxellois uniquement comme une fonction de représentation de la CGSLB dans les organes de concertation à Bruxelles. Son expérience de 14 années comme Secrétaire permanent lui a apporté une connaissance pratique de l'action syndicale dans les entreprises.

« Les délégués nous disent souvent : tu sais, chez nous, c'est spécial !, et c'est vrai ! Au quotidien, j'ai appliqué notre syndicalisme d'entreprise... un syndicalisme sur mesure, adapté à la réalité de l'entreprise et surtout aux besoins des travailleurs. »

OBJECTIF 18 %

Michaël Dufrane fait donc du soutien aux équipes syndicales une priorité principale en se fixant un objectif à court terme ambitieux : faire

passer le score de l'ensemble des candidats de la CGSLB de 16,8 % à 18 % des voix lors des élections sociales du mois de mai 2020.

Ce résultat est atteignable si la CGSLB poursuit la courbe ascendante d'élection en élection, parce qu'elle peut compter sur toutes les forces de l'organisation, secrétaires permanents, RSS, militants, délégués, juristes, communicants, employés administratifs... pour offrir un service de qualité à tous les candidats, militants et délégués CGSLB.

« Nous ne faisons pas du syndicalisme comme les autres ! Nous sommes ouverts au dialogue, nous sommes constructifs, et si nous nous mettons autour de la table des négociations, c'est parce que nous croyons qu'une solution est possible ! En tant que syndicaliste libéral, je défends mes idées, mais je sais aussi entendre les idées des autres. Notre ouverture d'esprit, c'est notre force ! »

RÉSEAUTAGE

Michaël Dufrane entend aussi s'appuyer sur le carnet d'adresses de la CGSLB. Bruxelles est un village. Depuis sa création en 2007, la Régionale bruxelloise y a pris sa place en nouant de nombreux contacts dans le monde associatif, dans les administrations, dans les partis politiques, dans les cabinets ministériels... sans oublier les organes de la concertation sociale au sens large qui englobe désormais aussi la mobilité, l'environnement, la diversité. Développer le réseautage, c'est ouvrir la CGSLB à de nouvelles opportunités. C'est un moyen d'élargir sa zone d'influence, de mieux relayer ses idées. C'est aussi un moyen de puiser les informations à la source et d'impulser de nouvelles idées.

BONNES PRATIQUES

« La Régionale, je la conçois comme notre département bruxellois de recherche & développement » au sein de la CGSLB-Bruxelles... un lieu de réflexion permanente, un lieu d'échanges et de partage d'expérience... La commission genre (égalité femmes/hommes), le groupe Kyoto (environnement), les ateliers avec les permanents, ce sont là de bonnes pratiques dont nous devons nous inspirer pour évoluer ! »

Les projets Coach'Me (remotivation à l'emploi) et Job4Her (valorisation des compétences) sont là pour démontrer que la Régionale ne manque pas d'imagination lorsqu'il s'agit d'aider les demandeurs d'emploi à retrouver du travail ou une formation qualifiante. Personne ne doit être abandonné sur les côtés du chemin du progrès social. ■

Clap de fin d'année 2019 sur une série de catastrophes



L'année 2019 s'est achevée sur des catastrophes climatiques tous azimuts, une forte mobilisation de la jeunesse pour le climat et une COP 25 qui n'a pas tenu ses promesses.



tions, ouragans, etc.) avec des conséquences dramatiques qu'on connaît déjà le ton des retombées de cette inertie.

SOURCE D'OPPORTUNITÉ

Pour la COP 26 de Glasgow, les Parties vont devoir redoubler d'efforts et venir avec des engagements revus à la hausse, comme cela était prévu par l'Accord de Paris. La Belgique devra se montrer à la hauteur et prouver qu'elle défend des objectifs ambitieux ! La Wallonie pourrait jouer un rôle majeur dans ce sens en se reposant sur sa déclaration de politique régionale qui prévoit de réduire ses émissions de gaz à effet de serre de 55 % d'ici 2030, et de 95 % d'ici 2050 (par rapport à 1990).

La lutte pour un environnement meilleur est encore souvent perçue comme un frein à l'économie. Pourtant une politique climatique ambitieuse et juste est une nécessité et une opportunité pour améliorer la qualité de l'air, de l'eau du sol, créer de l'emploi, et rendre les villes plus durables.

Charline Wandji

La 25e Conférence des Parties s'est tenue à Madrid du 2 au 14 décembre 2019. Elle a de nouveau rassemblé la communauté internationale pour tenter de trouver une réponse à la hauteur de la crise climatique. Qualifié de « décevant » par plus d'un, l'événement n'a pas produit les résultats escomptés.

PEUT MIEUX FAIRE

Symboliquement, cette COP avait pour objectif d'aller un cran au-dessus des accords de Paris. Il s'agissait en effet de convaincre les signataires de Paris de soumettre des objectifs plus ambitieux pour l'année 2020. Mais au lieu de progresser, force est de constater une nette régression. Des discussions difficiles et des rapports de force ont débouché sur un compromis peu ambitieux, notamment, qui ne répond pas aux besoins réels des pays du Sud. La question de marchés internationaux du carbone quant à elle a été une nouvelle fois reportée.

Pour la Coalition climat dont la CGSLB est

membre, le constat est d'une part celui d'un immense décalage entre la lenteur et le manque d'ambition dans l'enceinte des négociations, et d'autre part la pression de la rue pour plus de justice climatique. Beaucoup de jeunes soutenus par les syndicats, le monde académique, la société civile se sont engagés ces derniers mois pour sensibiliser les leaders politiques sur la question des changements climatiques.

INERTIE POLITIQUE

On le sait, le défi climatique exige une réponse collective capable de placer le bien commun au-dessus des intérêts particuliers. Dès lors, le manque d'engagements concrets de la part des plus grands pollueurs devient intolérable, tout comme le manque d'empressement à aider les régions qui subissent les conséquences de la hausse des températures (et qui pourtant sont très peu responsables de la pollution). La récurrence des phénomènes climatiques extrêmes de ces dernières années (incendies et feux de forêts, inonda-

La Belgique, mauvais élève climatique

Chaque année, des chercheurs et des climatologues scannent les performances climatiques des pays du monde et les classent en fonction de leurs émissions de gaz à effet de serre, leurs parts de renouvelables, leur efficacité énergétique et leur politique en matière de climat. Dans ce classement, la Belgique est pour la première fois parmi les pays à mauvais score, passant de la 31e à la 35e place.

CW

Augmentation de certaines allocations de chômage au 1er janvier 2020

Au 1er juillet et 1er septembre 2019, d'importantes améliorations ont été apportées à l'assurance chômage, à la suite de la signature, par la CGSLB notamment, du projet d'accord interprofessionnel (AIP) début 2019. C'est ainsi qu'en septembre 2019, les plafonds des allocations de chômage ont été relevés.

En exécution de ce projet d'accord qui a notamment pour but d'adapter les allocations au bien-être, une troisième série d'améliorations est entrée en vigueur au 1er janvier 2020.

ALLOCATIONS D'INSERTION POUR CÉLIBATAIRES

Lorsque vous avez terminé des études, vous pouvez, à certaines conditions, bénéficier d'allocations lorsque vous êtes sans emploi. Ces allocations sont dénommées allocations d'insertion. Les montants des allocations d'insertion pour les jeunes célibataires ont déjà été augmentés de 2,41 % en juillet 2019 et une nouvelle hausse a été engrangée au 1er janvier 2020. Au total, ces allocations ont été relevées de 3,5 %.

ALLOCATIONS VACANCES JEUNES ET SENIORS

Les jeunes travailleurs et les plus âgés qui prennent des vacances sans avoir droit à un pécule (lorsqu'ils n'ont pas été occupés pendant tout l'exercice de vacances), ont droit à une sorte de pécule de vacances à charge de l'ONEM. On parle de vacances jeunes et seniors. Le jeune qui termine ses études, est âgé de moins de 25 ans et travaille au moins un mois comme salarié pendant l'année au cours de laquelle il a terminé ses études peut bénéficier des vacances jeunes. Les vacances seniors sont octroyées aux travailleurs de 50 ans au moins qui reprennent une occupation salariée dans le secteur privé, et qui ont un droit incomplet aux vacances rémunérées ordinaires à la suite d'une période de chômage complet ou d'invalidité au cours de l'année précédente. Pour chaque jour de vacance jeune ou senior, l'intéressé perçoit, à charge de l'assurance chômage, des allocations



Les allocations vacances seniors ont été augmentées de 2,41 % depuis le 1er janvier 2020...

égales à 65 % de son salaire plafonné. Depuis le 1er janvier 2020, les montants ont été augmentés de 2,41 % en plus de l'indexation..

CHÔMEUR COMPLET COHABITANT (SANS COMPLÈMENT D'ENTREPRISE)

L'allocation minimum au cours de la première année de chômage pour le chômeur complet cohabitant a aussi été relevée. Voici un exemple : un chômeur non isolé qui recevait avant 30,65 euros bruts au minimum par jour de chômage, perçoit désormais 40,06 euros bruts par jour au début de sa période de chômage. Cette augmentation ne concerne que les allocations de chômage les plus basses.

CHÔMAGE TEMPORAIRE

Au 1er juillet 2019, toutes les allocations pour chômage temporaire avaient déjà connu une hausse de 3,5 % en plus de l'indexation, et ce pour toutes les situations familiales. Depuis le 1er janvier 2020, l'allocation minimale est

augmentée pour les cohabitants et les isolés au niveau des chefs de ménage. Au total, cela représente une croissance de 62,7 % pour un cohabitant, et de 20,8 % pour un isolé. En outre, cette mise à niveau simplifie bien des choses.

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL AVEC ALLOCATION DE GARANTIE DE REVENUS (AGR)

Si, en tant que chômeur, vous reprenez un emploi à temps partiel, vous pouvez, sous certaines conditions, percevoir une allocation à charge de l'ONEM en plus de votre rémunération. Lors du calcul du montant, il est tenu compte d'un supplément horaire, appliqué sur les heures qui dépassent 1/3 temps. Depuis le 1er janvier 2020, il n'y a plus de distinction pour ce supplément en fonction de la situation familiale. Elle est de 3,23 euros (indexée) pour tout le monde. Cela implique un barème plus élevé pour les cohabitants et les isolés.

En savoir plus ? Prenez contact avec votre secrétariat CGSLB.

... et les allocations vacances jeunes aussi .



Plafonds de saisie au 1er janvier 2020

En cas de dettes, le créancier peut saisir les allocations de chômage afin de récupérer ses sous. Lorsqu'une saisie a été prononcée, une partie des allocations sera directement versée au créancier jusqu'au remboursement complet des dettes.

Des plafonds déterminent le montant qui est saisi de vos allocations. Elles sont donc partiellement protégées contre la saisie. Une adaptation des plafonds a lieu chaque année. Le tableau ci-après reprend les limites d'application en 2020. Attention, ces limites s'appliquent uniquement aux allocations sociales. La saisie sur salaire connaît un plafond supplémentaire.

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

Exemple

Supposons que vous soyez au chômage et que vos allocations s'élèvent à 1 500 euros nets par mois. Vous n'avez pas d'enfants à charge. Par contre, vous avez des factures impayées pour un montant de 500 euros. Le créancier a décidé d'engager une procédure de saisie de vos allocations de chômage. Quel montant maximum pourrait-il saisir ?

- La tranche de 1 138 euros à 1 222 euros peut être saisie à hauteur de 20 %, soit 16,80 euros.
- De la part allant de 1 222 euros à 1 475 euros, il est possible de saisir 40 %, soit 101,20 euros.
- La part située au-delà de 1 475 euros peut être intégralement saisie, soit dans notre exemple, la somme de 25 euros.

Au total, le créancier pourra donc saisir 143 euros (16,80 + 101,20 + 25). Vous recevrez donc 1 357 euros sur votre compte au lieu de 1 500. Les mois suivants, le créancier pourra récupérer le montant restant (500 euros - 143 euros = 357 euros) via le même procédé.

ENFANTS À CHARGE ?

Si vous avez des enfants à charge, il faut diminuer la part saisissable de 70 euros par enfant à charge. Afin de pouvoir appliquer ce principe, il faut déclarer les enfants à charge. Vous trouverez les formulaires réservés à cet effet auprès de votre secrétariat CGSLB.

Exemple

Si vous touchez des allocations de chômage de 1 200 euros (et n'avez



pas d'enfants à charge) la somme de 16,80 euros sera saisie chaque mois sur le montant des allocations. Si vous avez 1 enfant à charge, vous garderez la totalité de vos allocations de chômage (puisqu'il faut déduire 70 euros de la part saisissable de 16,80 euros).

REMARQUE

Si vous devez payer une rente alimentaire, les règles ci-dessus ne s'appliquent pas et la saisie peut porter sur la totalité de vos allocations. De même, si l'ONEM récupère des allocations versées indûment par le biais d'une saisie, il faudra appliquer des règles différentes. ■

Service Organisme de paiement

**Orienté solutions ?
Engagez-vous pour
le syndicat positif.**



Soyez positif !

Devenez candidat CGSLB.

Élections sociales 2020
www.devenezcandidat.be

Votre liberté, votre voix

