



LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



Projet d'accord social conclu entre employeurs et syndicats

Dans ce numéro :

La loi sur la compétitivité doit être révisée | Avantages et inconvénients du télétravail |
Inscrivez-vous aux formations syndicales FAST | Après la crise viennent les plans de relance

SOMMAIRE

Projet d'accord social 4

Le G10 a présenté un projet d'accord social sur les fins de carrière, le salaire minimum, les pensions complémentaires et les heures supplémentaires.

Il faut revoir la loi de 1996 5

La loi sur la norme salariale ne mesure pas correctement la compétitivité des entreprises belges par rapport à celles des trois pays qui nous entourent.

Télétravail 6

Le télétravail va s'installer dans la vie de beaucoup de travailleurs avec des conséquences sur la vie de beaucoup d'autres personnes dont l'emploi dépend des navetteurs.

Mission du médecin contrôleur 12

Le médecin contrôleur mandaté par l'employeur doit vérifier la réalité de l'incapacité de travail, sa durée probable et, le cas échéant, d'autres données d'ordre médical.

Plans de relance 15/16/17

La Commission européenne, la Wallonie et Bruxelles ont présenté leur plan de relance de l'économie : plus de numérique, plus de vert, plus d'emplois.

Vacances des chômeurs 22

Les chômeurs ont droit à 4 semaines de vacances par an. Les jeunes en début de carrière et les seniors qui ont repris le travail après une parenthèse ont aussi droit à des vacances.



Projet à approuver le 22/6 par notre Comité national

Les négociateurs des organisations patronales et syndicales ont enfin pu se mettre d'accord sur un texte concernant les autres dossiers traités dans le cadre d'un accord interprofessionnel. Pour les salaires, le gouvernement a dû trancher faute d'entente entre les partenaires sociaux. Ce sera 0,4 % maximum et une prime unique de 500 euros dans le meilleur des cas, là où nous arriverons à l'arracher aux patrons.

Le projet d'accord doit encore être approuvé par les instances des différentes organisations. Le Comité national de la CGSLB se réunira le 22 juin. Le gouvernement s'est engagé à exécuter fidèlement cet accord lorsqu'il aura été signé. D'ici là, suivez tous nos canaux d'information pour saisir toutes les subtilités de ce texte.

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.

Un projet équitable

La CGSLB a toujours voulu croire à la capacité des partenaires sociaux de se mettre d'accord sur un texte équitable. Nous avons continué à discuter sur les fins de carrière, sur les salaires minimums, sur l'harmonisation des pensions complémentaires... sur la défiscalisation des heures supplémentaires réclamée par les employeurs aussi, après l'impossibilité de s'entendre sur la marge salariale.

Les accords interprofessionnels sont toujours plus difficiles à négocier en période de crise économique. Après le choc pétrolier de 1973, nous sommes restés dix années, de 1976 à 1986, sans conclure d'AIP. Ensuite, la notion de compétitivité a commencé à être prise en considération dans le contexte de la mondialisation, jusqu'à ce que la loi de 1996, aggravée en 2017, n'impose un carcan qui rend aujourd'hui toute négociation sereine sur l'augmentation des salaires impossible. C'est bien la raison pour laquelle le législateur doit la modifier (voir en page 5).

Le moment de l'année où nous parvenons à un projet d'accord social, le 8 juin, montre à quel point les discussions ont été ardues entre représentants des travailleurs et représentants des patrons confrontés aux incertitudes de la crise de la Covid-19. Les accords interprofessionnels ont souvent été signés en janvier, cette fois nous avons explosé les délais, tant pour la répartition de l'enveloppe bien-être que pour ce projet d'accord social. Nous ne reviendrons pas sur le triste chantage exercé par les employeurs refusant de négocier l'augmentation des alloca-

tions sociales pour mieux faire pression sur les salaires, le gouvernement a dû reprendre le dossier de la marge salariale pour aider les partenaires sociaux à se mettre d'accord sur l'enveloppe bien-être. Restait ensuite au G10 à régler les autres dossiers de l'ex-AIP.

Ceux qui croient en un avenir meilleur, à une relance volontariste vers une économie plus respectueuse de l'environnement, vers une économie qui mise sur la consommation intérieure, à la justice sociale se sont heurtés à ceux qui sont encore convaincus que les salaires bas et la défiscalisation des heures supplémentaires vont nous faire gagner la guerre de la compétitivité.

À la CGSLB, nous préférons faire confiance aux hommes et aux femmes de terrain, nos responsables de secteurs, nos secrétaires permanents, nos délégués qui sont parfaitement capables d'apprécier la situation d'un secteur d'activité ou d'une entreprise pour négocier des augmentations de salaire où c'est possible, juste, indispensable... ou d'autres améliorations des conditions de travail quand le secteur ou l'entreprise connaît des difficultés.

À la CGSLB, nous demandons d'investir dans l'avenir, dans l'enseignement, la formation, la recherche pour augmenter la compétitivité de notre économie.

Le projet d'accord social aborde des sujets essentiels pour nos affiliés : les fins de carrière, le salaire minimum, l'harmonisation des pensions complémentaires (voir en page 4).

Nous estimons qu'il est équilibré. Le texte sera soumis le 22 juin à notre Comité national. ■

Mario Coppens
Président national

Projet équilibré d'accord social 2021-2022

Le Groupe des 10 a mis au point un projet d'accord social au cours d'un processus de négociation qui faillit capoter. Le gouvernement a dû prendre une décision sur la marge salariale et la prime Corona pour que les partenaires sociaux arrivent à s'entendre sur l'enveloppe bien-être (le 7 mai) et les autres dossiers de l'AIP (le 8 juin) : fins de carrière, salaire minimum et heures supplémentaires.



La nuit du 7 au 8 juin 2021 a vu la naissance d'un projet d'accord social qui porte notamment sur quatre dossiers importants pour les travailleurs du secteur privé concernés.

FINS DE CARRIÈRE

Chacun de nous s'en rend compte, le rythme actuel de la vie professionnelle épuise les esprits et les corps. Certains veulent retrouver un peu de temps pour souffler en fin de carrière, d'autres y sont contraints parce que l'entreprise ne veut plus d'eux.

Crédit-temps L'âge minimum pour bénéficier du crédit-temps de fin de carrière est abaissé à 55 ans, que ce soit à 1/2 temps ou à 4/5e temps.

Régime de chômage avec complément d'entreprise L'âge minimal d'accès au RCC (ancienne prépension) est fixé à 60 ans quel que soit le régime, à l'exception du RCC pour motif médical pour lequel l'âge est fixé à 58 ans. Là où c'est possible, la dispense de disponibilité pour le marché de l'emploi est accordée à partir de l'âge de 62 ans ou après 42 ans de passé professionnel. Les conventions collectives sur le crédit-temps de fin de carrière nécessaires devront être conclues. Elles seront en vigueur jusqu'au 30 juin 2023.

SALAIRES MINIMUMS

Une augmentation substantielle du salaire minimum national sera effectuée en plusieurs phases.

1^{er} avril 2022 Augmentation de 76,28 euros bruts

1^{er} avril 2024 Augmentation de 50 euros nets

1^{er} avril 2026 Augmentation de 50 euros nets

Le revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMGM) n'avait plus

été augmenté depuis octobre 2008. Pour rappel, il s'élève pour le moment à :

- 18 ans et plus : € 1 625,72 ;
- 19 ans, avec une ancienneté de 6 mois : € 1 668,86 ;
- 20 ans, avec une ancienneté d'un an : € 1 688,03.

À partir du 1^{er} avril 2022, il existera un seul RMMMGM qui s'élèvera à 1 702 euros (hors indexation).

FLEXIBILITÉ / HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Le projet d'accord prévoit, pour l'année civile 2021, un quota d'heures supplémentaires volontaires additionnelles pour les secteurs non essentiels, appelées « heures relance ». En d'autres termes, en 2021, tant les secteurs essentiels que les secteurs non essentiels disposeront de 120 heures supplémentaires volontaires « normales » + 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles.

À partir de 2021, les 180 premières heures supplémentaires pour lesquelles un sursalaire est dû bénéficieront (à nouveau) d'un traitement fiscal favorable. Pour les employeurs, il s'agit d'une exonération partielle du paiement du précompte professionnel et pour les travailleurs d'une réduction d'impôt pour les heures supplémentaires pour lesquelles un sursalaire est dû.

HARMONISATION DES PENSIONS COMPLÉMENTAIRES

La date butoir pour achever l'harmonisation entre les pensions complémentaires des ouvriers et celles des employés passe du 1^{er} janvier 2025 au 1^{er} janvier 2030.

Les partenaires sociaux demandent que le gouvernement s'abstienne de modifier le cadre parafiscal des pensions complémentaires.

Au cours des prochaines périodes de l'AIP (à savoir 2023-2024 ; 2025-2026 et 2027-2028), au minimum 0,1 %-point de la marge salariale devra être utilisé pour réaliser l'harmonisation dans les secteurs et entreprises où cela est nécessaire.

Prises dans leur ensemble, ces mesures forment un projet d'accord équilibré. La CGSLB va le présenter à ses militants réunis en Comité national le 22 juin. Les autres partenaires sociaux ainsi que le gouvernement fédéral devront également l'approuver. ■

La loi de 1996 doit être révisée pour redonner du sens à l'AIP

La loi sur la sauvegarde préventive de la compétitivité empêche toute discussion sérieuse sur les salaires entre partenaires sociaux. Les employeurs n'ont aucun intérêt à négocier tant le mode de calcul de la marge salariale leur est favorable, d'autant plus qu'en cas de désaccord, c'est le gouvernement qui tranche... en leur faveur.

La loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité a été élaborée dans un contexte économique fort différent du nôtre. Elle a déjà été révisée en 2017 par le gouvernement Michel, bien connu pour ses sympathies patronales, ce qui n'a pas arrangé les affaires des travailleurs. Elle crée un certain nombre de freins à la négociation d'un accord interprofessionnel entre représentants des employeurs et défenseurs des travailleurs.

NORME INDICATIVE

Le Conseil central de l'Économie effectue un calcul de l'évolution supposée des salaires dans trois pays la France, l'Allemagne et les Pays-Bas pour déterminer une marge d'augmentation des rémunérations en Belgique, en plus de l'indexation automatique. Sur le banc syndical, nous la contestons, c'est-à-dire que

nous voulons la dépasser dans les secteurs et les entreprises qui font des bénéfices. Au gouvernement et dans les fédérations patronales, on certifie qu'il s'agit d'un maximum à ne pas dépasser. Bon, cette année, en raison de la crise Corona, le gouvernement a autorisé la négociation d'une prime unique de 500 euros en plus de la marge.

CALCUL FAUSSÉ

Le calcul du CCE pose problème, car il doit prendre en compte certains paramètres et pas d'autres. Les réductions de cotisation et autres subventions dont bénéficient les employeurs ne sont pas prises en considération alors qu'elles abaissent artificiellement le coût du travail. Le gouvernement Michel a imposé une marge de sécurité qui grève la marge salariale.

Les différences de productivité entre les différents pays ne sont pas davantage prises en considération. Selon l'OCDE, la productivité du travailleur belge est 11 % supérieure à celle d'un travailleur français, 13 % supérieure à celle d'un travailleur néerlandais et 18 % supérieure à celle d'un travailleur allemand. Au bout du compte, cela revient à comparer des pommes et des poires.

LOI CONTRE-PRODUCTIVE

Les économistes s'accordent pour considérer que cette loi prive notre pays du levier de relance économique que constitue la consommation intérieure. Elle réduit la compétitivité d'une économie au coût salarial attractif pour les investisseurs, parce que modéré. Un coût du travail trop bas n'encourage pas les employeurs à investir dans la recherche et développement ni dans l'innovation, il n'incite pas les pouvoirs publics à investir dans l'enseignement et la formation professionnelle.

LIBERTÉ DE NÉGOCIATION

Les entreprises ne pouvant pas attribuer une part de leurs bénéfices aux travailleurs au-delà de la marge salariale ont toujours la possibilité d'investir ou d'embaucher, elles préfèrent généralement distribuer des dividendes à leurs actionnaires et à leurs dirigeants. À la CGSLB, nous voulons retrouver la liberté de négociation des partenaires sociaux. Nous estimons que nos mandataires et nos délégués sont suffisamment responsables pour savoir jusqu'où ils peuvent négocier sans mettre l'emploi en danger dans les entreprises. ■

Marge salariale de 0,4 % Prime Corona de 500 euros

Le Conseil des ministres a approuvé, le mardi 15 juin, les textes sur la marge salariale, la prime Corona et l'enveloppe bien-être. La marge salariale sera fixée à 0,4 % pour 2021 - 2022.

Les entreprises qui ont enregistré de bons résultats durant la crise pourront accorder à leurs travailleurs une prime Corona pour l'année 2021 de maximum 500 euros en plus

de la marge salariale et de l'indexation. Elle prendra la forme de chèques qui pourront être utilisés dans certains commerces et établissements afin de soutenir la consommation et contribuer à la reprise économique suite à la pandémie du coronavirus.

La prime Corona pourra être émise dès le 1er août 2021, et ce, jusqu'au 31 décembre 2021. Afin de contribuer au financement de la sécu-

rité sociale, cette prime Corona sera soumise à une cotisation patronale spéciale de 16,5 %. Aucune cotisation personnelle n'est due par les travailleurs. Afin d'augmenter l'avantage net pour le salarié et limiter le coût salarial pour l'employeur simultanément, la prime sera exonérée d'impôts.

Ces projets de textes légaux ont été transmis pour avis au Conseil d'État. ■

Avantages et inconvénients de la généralisation du télétravail

Au cours des confinements, les travailleurs ont goûté aux joies et aux effets collatéraux de la généralisation du télétravail. Temps gagné sur le chemin du travail, dilution du lien social, pertes d'emplois dans les grandes villes, promiscuité dans les habitations exigües... les avis sont partagés. Premier bilan avant la grande réflexion sur ce que chaque entreprise conservera du télétravail.

AXA fait partie des pionniers du télétravail et de la réduction de la surface de bureau. Jean-Louis Clette, délégué, spécialiste des accidents du travail et navetteur (il habite Waterloo et travaille Porte de Namur à Bruxelles), est bien placé pour faire part de son expérience.

ACCORDS CLAIRS

« L'avantage principal est la diminution des temps de déplacement. Cela dit, le trajet entre le boulot et la maison permettait aussi de décompresser, de lire, de dormir dans le train. Le télétravail entraîne un mélange de la vie professionnelle et de la vie de famille que chacun doit apprendre à gérer au mieux de ses intérêts. Le télétravail obligatoire a posé des problèmes qui étaient moins prégnants auparavant. Un ou deux jours par semaine sur une chaise de cuisine ou devant l'écran minuscule d'un ordinateur portable, c'était tenable. Nous avons obtenu un grand écran pour chaque collaborateur ainsi qu'un clavier étendu et une souris. Sans doute faudra-t-il à l'avenir revendiquer une vraie chaise de bureau pour préserver le dos des travailleurs.

Nous avons bien clarifié le cadre des accidents du travail. D'autres lieux que le domicile sont autorisés pour peu que le travailleur signale l'endroit d'où il va effectuer ses tâches à l'employeur. Tout ce qui arrive durant la journée est couvert par la loi du 10 avril 1971. Je connais des gens qui ont travaillé à partir d'une maison de vacances de la CGSLB, histoire de changer un peu d'air » conclut Jean-Louis avant de partir dans un grand éclat de rire.



Jean-Louis Clette : d'autres lieux que le domicile sont autorisés pour peu que le travailleur signale l'endroit d'où il va effectuer ses tâches à l'employeur

RETOUR À LA NORMALE

Il est vrai que les familles nombreuses ont été confrontées à une accumulation de problèmes lorsque papa, maman et les enfants se sont retrouvés 24 heures sur 24 dans un logement où chacun ne disposait pas de sa pièce, sans parler du nombre d'ordinateurs et de la capacité de la connexion à Internet d'absorber autant de trafic de données.

Et les syndicalistes, comment exercent-ils leur mandat pendant ce temps ? « La perte du lien avec les collègues constitue un manque ! » s'exclame François Fernandez, Président du Syndicat Libre de la Fonction Publique. « Nous effectuons un métier de contacts. La négociation entre quatre yeux n'a aucune comparaison possible avec une discussion par écran ! »



L'absence de télétravailleurs dans les quartiers de bureaux entraîne un manque à gagner pour de nombreuses entreprises : restaurants d'entreprise, sandwicheries, parkings...

Découvrez la nouvelle plateforme avantages.cgslb.be

Bienvenue chez Ektivita Edenred

Votre plateforme avantages.cgslb.be a été totalement rénovée. Vous pourrez encore plus facilement bénéficier de réductions exclusives !

Dépêchez-vous d'activer votre compte - même si vous étiez déjà enregistré sur la plateforme CGSLB Avantages - et profitez-en ! Allez sur www.avantages.cgslb.be et cliquez sur le bouton 'activer mon compte'. Introduisez votre numéro d'affiliation (= code d'identification) et le mot de passe ACLVBCGSLB (= code d'activation). Choisissez ensuite une

adresse e-mail comme nom d'utilisateur et personnalisez votre mot de passe.

Astuce : téléchargez l'**app Ektivita Edenred** via l'App Store ou le Google Play Store !

- Très conviviale
- Commandez vos vouchers en 3 clics
- Accessible partout et à toute heure
- Vous avez toujours vos vouchers avec vous
- Gérez facilement votre compte
- Accédez à vos vouchers, même offline
- Trouvez vos réductions sur la plateforme ■



Profitez
d'avantages et de
réductions exclusifs !



Réouverture des appartements à La Panne !



Pendant 8 mois, nos équipes ont travaillé à la réfection de nos appartements. Tout a été rénové de fond en comble (fenêtres, sols, cuisines, salle de bain, mobiliers...).

Et le résultat est bluffant comme vous pouvez le constater sur les photos !

Le vendredi 28 mai 2021, nos appartements de La Panne ont rouvert leurs portes.

L'immeuble et les appartements sont désormais équipés de serrures numériques. Plus besoin de clé physique et vous arrivez quand vous voulez !

Curieux de voir le résultat ? Consultez www.cazura.be

CAZURA, POUR RÉSERVER ET PAYER EN LIGNE

Outre ces améliorations à La Panne, nous avons créé un nouveau style maison pour la location de nos maisons de vacances. C'est dorénavant Cazura – le nouveau nom de nos maisons de vacances – qui vous accueillera pour vous faire profiter d'un séjour sans soucis. Cazura est synonyme de vacances où l'on peut juste se poser, dans un environnement de détente et de tranquillité.

Réservez vite votre séjour sur www.cazura.be. Vous pouvez réserver et payer en ligne ! Les affiliés de la CGSLB bénéficient de tarifs avantageux. Il faut toutefois avoir payé des cotisations depuis au moins 12 mois. Si vous désirez effectuer une réservation, munissez-vous de votre numéro d'affiliation. ■



Contrôle de l'incapacité de travail suite à une maladie ou un accident (2^e partie)

Quelle est la mission du médecin-contrôleur ? Quelles sont les conséquences de ses constatations ? Et s'il décide que vous pouvez reprendre le travail ?

LA MISSION DU MÉDECIN-CONTRÔLEUR

Déclaration d'indépendance obligatoire

Pour garantir l'indépendance du médecin-contrôleur, il doit signer une déclaration d'indépendance lors de chaque mission. Elle doit être établie en deux exemplaires, dont l'un doit être envoyé au travailleur et l'autre à l'employeur. En l'absence de cette déclaration, le médecin-contrôleur n'effectue pas sa mission dans les règles et ses constatations n'ont pas de valeur ; elles ne peuvent dès lors pas entraîner la perte du droit à la rémunération garantie (*Cour du travail d'Anvers, 26.03.2020*).

Contrôle de l'incapacité de travail

Le médecin-contrôleur examine, conformément aux dispositions de l'article 31 § 3, la réalité de l'incapacité de travail, vérifie la durée probable de celle-ci et, le cas échéant, les autres données médicales pour autant qu'elles soient nécessaires à l'application des dispositions de la présente loi (par exemple une maladie, un accident de droit commun, une maladie professionnelle, un accident du travail, un accident de sport...). Toutes les autres constatations demeurent couvertes par le secret professionnel.

Le médecin-contrôleur n'est pas autorisé, après que le contrôle ait été effectué, à inviter le travailleur en incapacité à se présenter à nouveau chez lui à une date ultérieure. Seul l'employeur peut demander un contrôle (*Cour du travail de Liège, 1.12.1994*).

CONSTATATIONS DU MÉDECIN-CONTRÔLEUR ET CONSÉQUENCES

Obligation d'information du médecin-contrôleur

Le médecin-contrôleur remet aussi rapidement que possible, éventuellement après

consultation du médecin traitant, ses constatations écrites au travailleur. Si le travailleur ne peut à ce moment marquer son accord avec les constatations du médecin-contrôleur, ceci sera acté par ce dernier sur ce même document (article 31 §4 de la loi sur les contrats de travail).

Dans le cas où il ne peut être prouvé que le médecin-contrôleur a remis au travailleur ses constatations par écrit, dans lesquelles il a décidé que le travailleur était apte au travail et le rapport remis à l'employeur est sans équivoque concernant l'aptitude au travail, l'employeur ne doit pas remettre de preuve de cet état et est tenu au paiement du salaire garanti (*Cour du travail d'Anvers, 26.03.2020*). La loi n'oblige pas le médecin-contrôleur à communiquer ses constatations par écrit. Toutefois, pour être libéré de l'obligation de payer le salaire garanti, l'employeur doit vérifier que le médecin-contrôleur a bien respecté la procédure. Lorsque le travailleur conteste le fait que le médecin-contrôleur se soit présenté alors que l'employeur n'a aucune preuve de son passage ou de la convocation à se rendre au cabinet du médecin-contrôleur, l'employeur n'est pas libéré de son obligation de payer le salaire garanti (*Cour du travail de Bruxelles, 7.05.2014*).

Et si le médecin-contrôleur décide que vous pouvez reprendre le travail ?

Si le médecin-contrôleur estime que le travailleur est apte à reprendre le travail, le travailleur peut se voir refuser le droit à la rémunération garantie, sauf pour la période d'incapacité de travail qui n'est pas contestée, à partir de la date du premier examen médical de contrôle auquel le travailleur a été convoqué ou de la date de la première visite à domicile du médecin-contrôleur.

Les constatations du médecin-contrôleur n'invalident pas le certificat médical remis par le médecin traitant. Les attestations du médecin traitant et du médecin-contrôleur sont donc équivalentes, même si elles sont contradictoires. (*Cour de cassation, 5.01.1981*). Le travailleur qui décide de rester à son domicile pendant la durée restante du certificat médical du médecin traitant, n'a pas droit au salaire garanti. Son absence n'est toutefois pas considérée comme illégitime car il est couvert par le certificat médical du médecin traitant (*Cour du travail d'Anvers, 1.07.80, Tribunal du travail de Gand, 3.12.19*).

Une nouvelle attestation médicale d'un médecin qui confirme simplement sa première attestation ne change en rien l'équivalence des constatations du médecin traitant et du médecin-contrôleur. La remise de ce genre de document n'engendre pas que l'employeur est à nouveau tenu de payer la rémunération garantie (*Cour de Cassation, 1.06.92*).

DIVERGENCES D'OPINIONS

Si les diagnostics des médecins traitant et contrôleur divergent, on parle d'un litige de nature médicale. Ce genre de litige peut être résolu aussi bien à la demande de l'employeur qu'à celle du travailleur – en d'autres termes par la partie la plus diligente – soit de commun accord, via une procédure d'arbitrage ou encore via une procédure juridique devant la juridiction du travail compétente.

Procédure d'arbitrage

Pour régler les litiges de nature médicale, certains secteurs d'activités ont institué une procédure d'arbitrage. Quand semblable procédure fait défaut au niveau sectoriel (*voir article 31 § 7 de la loi sur les contrats de travail*), la procédure légale telle que prévue et



fixée à l'article 31 § 5 de la loi précitée est d'application.

Dans les 2 jours ouvrables après la remise au travailleur, par le médecin-contrôleur, de ses constatations écrites, la partie la plus diligente peut, en vue de trancher un litige médical, désigner un médecin-arbitre. Il doit satisfaire aux dispositions de l'article 6 de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle et doit se trouver dans la liste établie en exécution de la loi précitée. En particulier, le médecin-arbitre ne peut avoir été ni le médecin qui a délivré le certificat médical au travailleur concerné, ni le médecin-contrôleur qui l'a examiné. Il ne peut non plus être le conseiller en prévention-médecin du travail de l'entreprise.

L'employeur peut donner au médecin-contrôleur et le travailleur peut donner à celui qui a rédigé le certificat médical un mandat exprès pour la désignation du médecin-arbitre. Dans ce délai de 2 jours ouvrables, les parties concernées peuvent, de commun accord, désigner un médecin-arbitre. Dans ce cas, le médecin-arbitre ne doit pas satisfaire aux

conditions prévues par la loi du 13 juin 1999, ni être repris sur la liste des médecins-arbitres établie en exécution de cette loi.

Le médecin-arbitre procède à l'examen médical et tranche le litige médical dans les 3 jours ouvrables qui suivent sa désignation. Le médecin-arbitre notifie sa décision à la personne qui a délivré le certificat médical et au médecin-contrôleur. L'employeur et le travailleur sont avertis par lettre recommandée.

La décision qui découle de la procédure d'arbitrage est définitive et lie les parties.

L'employeur est tenu de verser le salaire garanti au travailleur pour la période pour laquelle il est reconnu en incapacité par le médecin-arbitre. Si le médecin-arbitre décide que l'incapacité est terminée, le travailleur doit reprendre le travail. En raison de la décision du médecin-arbitre, le certificat médical du médecin-traitant ne justifie plus l'absence du travailleur. S'il ne reprend pas le travail, il est en absence injustifiée pouvant entraîner une sanction de l'employeur, notamment un licenciement pour motif grave.

Les frais de cette procédure, ainsi que les éventuels frais de déplacement du travailleur, sont à charge de la partie succombante.

Procédure juridique

L'employeur ou le travailleur n'est pas obligé de procéder à la désignation d'un médecin-arbitre; il peut immédiatement opter pour une procédure juridique.

À cette fin, la partie qui a un intérêt introduit l'affaire auprès du Président du tribunal du travail territorial compétent et siégeant en référé, qui peut désigner un expert afin de juger de la réalité de l'incapacité.

Tout comme c'est le cas pour la procédure d'arbitrage, l'employeur doit verser le salaire garanti pour la période pour laquelle le travailleur est reconnu en incapacité et ce dernier devra reprendre le travail si l'expert estime que l'incapacité est terminée.

Les frais d'expertise, qui peuvent parfois atteindre des montants très élevés, sont à charge de la partie perdante, mais c'est la partie qui entame la procédure qui avance la somme. ■

Tiffany De Potter

Mobilisation chez IBM pour débloquer la négociation de la restructuration

La direction d'IBM a mis unilatéralement fin à la phase 1 de la procédure Renault sans répondre aux préoccupations fondamentales du personnel sur les conséquences de la restructuration. Impossible de renouer le dialogue pour conclure un plan social acceptable.



Ludo Van Helleputte, Catherine Martin, Marie-Christine Lani, Gavin Butstraen et Marc Goossens sont bien décidés à obtenir des garanties sur les conditions de travail futures des travailleurs qui ne perdront pas leur emploi.

IBM a annoncé un vaste programme en novembre dernier. Elle entend se concentrer désormais sur le cloud hybride et l'intelligence artificielle, les autres activités commerciales seront donc réduites ou éliminées. Ce choix a également des conséquences importantes. D'ici l'été 2021, la direction belge veut se séparer de 196 employés, un employé sur cinq.

Dans une deuxième étape, les activités de cloud hybride et d'intelligence artificielle seront poursuivies au sein d'IBM Belgique, qui comptera alors encore environ 500 employés (contre 3000 il y a 10 ans). Les quelque 300 autres employés restants au sein d'IBM Belgique spécialisés dans la gestion de l'infrastructure informatique des entreprises se-

ront logés dans une nouvelle société à créer : Kyndryl.

PAS D'APAISEMENT

Le mardi 13 avril, la direction a décidé de clôturer unilatéralement la première phase de la procédure Renault.

Les représentants des travailleurs n'ont pas obtenu de réponses à leur proposition de réduire le nombre de licenciements. Ils n'ont pas reçu d'apaisement sur l'objectivité des critères de licenciements. Ils n'ont aucune garantie sur l'emploi, les conditions de travail et de rémunération à long terme pour les personnes qui continueront de travailler chez IBM Belgium et chez Kyndryl après la restructuration.

L'ÉTAT D'ESPRIT

Les discussions avec la direction sont depuis le début extrêmement difficiles. Elle ne prétend élaborer des mesures que pour les employés qu'elle veut licencier. Elle ne veut pas réduire le nombre de licenciements sous prétexte que les employés qu'elle veut licencier n'auraient pas « les compétences ou l'état d'esprit » pour s'intégrer dans la nouvelle structure d'IBM (ou de Kyndryl). Or, à l'analyse de la quinzaine d'offres d'emplois mises en ligne par IBM, il apparaît que les compétences et connaissances techniques requises sont présentes chez une grande partie des 196 employés menacés de licenciement, ou peuvent facilement être acquises. En fait, la direction a déjà commencé à mettre en œuvre son plan de restructuration. Elle rend impossible dans les faits un suivi par les organes de concertation et la délégation syndicale.

CLONE AND GO

Alors que la direction parle pourtant du principe « clone and go », signifiant qu'elle copiera et reprendra les conditions de travail et de rémunération des travailleurs transférés, celle-ci refuse de prendre le moindre engagement conventionné en ce sens. Cela ne fait qu'accroître les craintes de délégués que Kyndryl devienne la branche informatique à bas coût d'IBM, le Ryanair des TIC.

Après avoir effectué toutes les démarches afin de faire revenir la direction autour de la table : bureau de conciliation, actions de grève, communiqués de presse, rencontres de politiques, rencontres des syndicats européens, courriers à la maison mère aux USA... les délégués ont pris leur bâton de pèlerin pour aller sensibiliser les clients d'IBM. ■

Heureux Abri – Momignies

Retour à la concertation sociale pour mieux préparer la rentrée

Favoritisme, entorse au projet pédagogique, intimidations, refus de la concertation sociale... rien n'alait plus à l'Heureux Abri. Après plusieurs arrêts de travail, le Conseil d'administration a enfin accepté de discuter avec les syndicats et reconnu les erreurs de la direction pour préparer la rentrée scolaire.



Le lendemain de la réunion avec le Conseil d'administration, le dernier arrêt de travail du 4 juin avait été maintenu afin d'informer le personnel des promesses de mettre fin aux errements de la direction. « *Il aura fallu plusieurs actions pour débloquer le dialogue social dans cette école professionnelle spécialisée en construction, maçonnerie, électricité, menuiserie, horticulture et services aux personnes* » regrette Marc Mansis, secrétaire général de l'APPEL (*). « *Nous avons exposé toutes nos revendications lors de la réunion du 3 mars, dans un climat parfois tendu, avec le sentiment en sortant de la salle de réunion d'avoir été entendus. Cela dit, nous ne sommes pas naïfs, une nouvelle évaluation aura lieu en septembre, le temps de préparer la rentrée scolaire avec plus de sérénité et de vérifier si les promesses seront tenues* ».

PLUS D'INFORMATIONS

Le directeur général – aujourd'hui en burn-out - faisait la pluie et le beau temps. C'est lui qui décidait du nombre de réunions du CE, qui supprimait de l'ordre du jour les points qui l'embêtaient, qui récrivait les procès-verbaux des débats. « *Depuis 2019 nous n'avons plus reçu la moindre information financière sur l'entreprise* » s'insurgent les délégués de l'APPEL. « *En 2020, il n'y a eu que deux réunions du CPPT. Des délégués ont été accusés d'abandon de poste alors qu'ils préparaient l'une des rares réunions des organes de concertation. Vous*

voyez l'ambiance ». Les délégués étaient en souffrance, les travailleurs étaient sous pression et les mauvaises décisions de la direction commençaient à nuire aux élèves.

FAVORITISME ET HARCÈLEMENT

Plusieurs choix stratégiques non seulement ne respectaient pas le projet pédagogique de l'école, mais en plus ont débouché sur des pertes d'emploi. La direction jouait avec les heures de cours pour favoriser certains et léser d'autres travailleurs. Pire, elle accusait ceux qui la dérangaient de différents maux : vol, calomnie, diffamation... alors qu'elle cautionnait des comportements douteux d'homophobie et de harcèlement sexuel d'autre part. Les travailleurs se sentaient humiliés, discriminés et parfois brimés. Un événement est particulièrement révélateur de l'état d'esprit de la direction, des doses de vaccin contre la Covid-19 surnuméraires, une fois les personnels paramédical et ouvrier vaccinés, ont été proposées aux amis et aux voisins avant le personnel enseignant pourtant quotidiennement en contact avec de nombreux élèves et parents et donc susceptibles d'être contaminés.

La concertation sociale devrait reprendre sur des bases plus saines. Rendez-vous en septembre pour un premier bilan.

(*) Association professionnelle du Personnel de l'Enseignement libre



Édouard Jauquet, Michaël Hocquet, Emmanuel Génicot, Philippe Milicent et Noémie Massart (avec Marc Mansis Secrétaire générale de l'APPEL) observent un arrêt de travail d'une heure pour attirer l'attention du Conseil d'administration sur les errements de la direction.

Les enseignants sont affiliés à l'APPEL. Sur la photo vous reconnaissez Jean-Marie Baronheid, ancien délégué CGSLB dans la partie Service résidentiel pour personnes adultes handicapées de l'Heureux Abri.

Hainaut occidental

La Providence veut tourner la page de la crise Covid

Les Secrétaires permanent-e-s assurent le lien entre les délégué-e-s et leur organisation syndicale. Ils et elles les soutiennent dans les bons et encore plus dans les mauvais moments de l'exercice de leur mandat. Un changement de Secrétaire permanent n'est jamais anodin. Roland Foucart présente Anne-Claire Deldicque aux délégué-e-s et aux employeurs qui ne la connaissent pas encore avant de prendre une pension bien méritée.



Mélanie Dauby a conservé son mandat en Délégation syndicale. Anne-Claire reprend l'entreprise dont elle s'est déjà occupée autrefois. « Si nous ne nous voyons pas souvent, ce sera bon signe, cela voudra dire qu'il n'y a pas de problème social à La Providence ».

Dans sa cuisine de la maison de repos La Providence, Mélanie Dauby était aussi

en première ligne. Malgré toutes les précautions d'hygiène que l'on est habitué à prendre dans son métier, elle a attrapé la Covid-19 dès le début de la pandémie, comme beaucoup de ses collègues et des résidents de La Providence, une maison de repos du groupe Acis. L'armée est venue à la rescousse pour aider les travailleurs encore présents à combattre la maladie avec une efficacité certaine même s'il faut regretter le décès de 17 résidents sur un total de 92. Il est vrai que les maisons de repos étaient fort peu préparées à affronter une pandémie d'une telle ampleur. Il n'y avait pas de masques, pas de gel, pas d'oxygène et les hôpitaux, saturés, n'ont pu accueillir les résidents.

Les séquelles de la crise se font toujours

sentir dans les corps, les esprits et le taux d'occupation. Aujourd'hui encore, il reste 25 % de places libres à La Providence. « Les familles hésitent à placer des parents âgés, car elles savent qu'elles ne pourront pas venir leur rendre visite aussi souvent qu'elles le souhaiteraient » explique Mélanie. « Les aides publiques ne couvrent pas intégralement la perte de rentrées financières de notre institution. Si en plus elles s'arrêtent trop tôt, nous craignons pour l'emploi. »

Heureusement, la Région wallonne a signé l'accord social non marchand pour revaloriser les salaires, embaucher, et améliorer les conditions de travail. « Il faut redonner l'envie de travailler dans notre secteur » conclut Mélanie. ■

Licenciements perlés chez Gefco

Les dernières élections sociales ont été un succès pour les candidats de la liste CGSLB Employés chez GEF-CO à Ghislenghien, puisque le Syndicat libéral obtient deux mandats sur trois en CE et DS et la totalité des élus en CPPT. Ce résultat n'est pas dû au hasard mais au dynamisme de l'équipe soudée et réactive aux besoins des travailleurs. La vie des délégués n'est pas un long

fleuve tranquille. Les élections à peine terminées, ils se sont récemment réunis afin d'examiner le phénomène des licenciements « perlés » que l'entreprise essaye de minimiser depuis plusieurs mois. L'occasion aussi pour leur permanent Roland Foucart de céder les rênes à Olivier Lecomte, une opération effectuée avec douceur et sérénité afin que les acquis puissent encore fructifier à l'avenir. ■



Entrée remarquée chez Valeo

Valeo Vision Belgique est un équipementier automobile qui emploie 1 143 personnes sur son site de Meslin-l'Évêque (Ath). Autant dire que, pour la CGSLB, cette entreprise était un objectif important.

Malgré le militantisme acharné de quelques précurseurs, proposer une alternative crédible face aux équipes des autres syndicats relevait de la gageure.

C'est pourtant dans ce contexte, qu'une petite équipe menée par Angelo Anguilli et Graziella Boulard (seule candidate en 2016) s'employa à présenter une troisième voie à la concertation syndicale. En quelques mois, ils furent bientôt rejoints par un nombre croissant de travailleurs souhaitant un changement dans l'approche syndicale du site. Si bien que la CGSLB a pu présenter des listes complètes ouvrières en CE, CPPT et DS (on vote dans la CP 111). Cerise sur le gâteau, nous avons également une candidate employée et un candidat jeune.

Le soir de l'élection, le succès était au ren-

dez-vous, nous obtenions un mandat en CE et en CPPT et deux mandats en DS soit le même nombre que les autres organisations.

Dès l'installation des instances, nous avons été confrontés à un plan de compétitivité très indigeste qui remettait en cause différents acquis et avantages récurrents des travailleurs. Les négociations ont été ardues et nos représentants ont assuré leur part du boulot dès les premiers jours de leurs mandats.

Il fallait aussi rassurer les travailleurs et expliquer les mesures parfois difficiles à accepter, avec la bienveillance et l'empathie nécessaires.

En contrepartie la direction a émis des promesses sur lesquelles nous serons vigilants et proactifs.

Le monde de l'automobile, touché aussi



Olivier Lecomte (Secrétaire permanent) pourra compter sur une équipe performante et motivée avec Sébastien Decottignies (Suppléant CE & DS), Angelo Anguilli (CE, CPPT et DS), Graziella Boulard (DS et suppléante CPPT), et Franck Van Trichtveldt (Suppléant DS absent le jour de la photo).

par la crise de la COVID, doit sans cesse se remettre en question, appréhender des nouveaux produits et de nouveaux concepts dans un secteur concurrentiel.

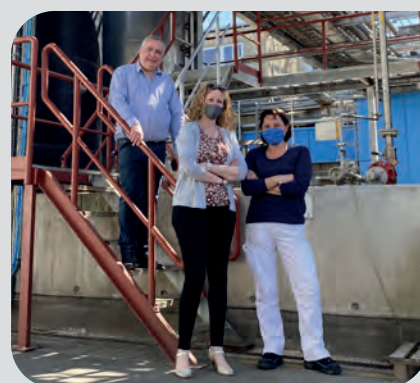
C'est dans ce contexte que les secrétaires permanents de la CGSLB visitaient récemment l'usine Roland Foucart devant passer prochainement le relais à Olivier Lecomte. ■

Benechim - Lessines

Marjorie Debillemont a ajouté un mandat en Délégation syndicale à celui qu'elle exerçait déjà depuis longtemps en CPPT. Un saut dans l'inconnu qu'Anne-Claire Deldicque l'aidera à effectuer. Négocier les CCT, intervenir auprès de la direction pour défendre un collègue... sont des prérogatives de la DS qui demandent des compétences particulières et un soutien plus réactif de la part de la Secrétaire permanente.

Benechim est une usine de production de principes actifs de médicaments en vrac pour l'industrie pharmaceutique. Elle est à la recherche de travailleurs courageux,

qualifiés et motivés (pour reprendre les critères énoncés par l'employeur). Pour attirer les nouveaux et conserver les autres, la direction a introduit un système de jours de congé d'ancienneté dès la première année d'occupation. Elle a versé une prime Corona l'année passée et s'apprête à entamer les négociations sur la marge salariale et une nouvelle prime Corona comme le gouvernement l'autorise. Il n'y a pas que l'aspect financier qui compte. Dans cette usine Seveso, les conditions de travail sont dures, en production comme dans le laboratoire, de ce côté aussi des progrès peuvent être accomplis. La direction affirme partager notre vision



Il faut que les gens soient contents de venir travailler. Et cela ne tient pas qu'à l'argent, les jours de congé, la sécurité, l'hygiène contribuent également au bien-être. Marjorie et Anne-Claire se sont mises d'accord sur les moyens de communication : e-mails et GSM.

de la concertation sociale : priorité au dialogue et volonté que chaque interlocuteur reste honnête et correct avec les autres. Dont acte. ■



Formation Assistance et Soutien aux Travailleur·euse·s

BdS devient FAST

Voire association d'éducation permanente, l'ASBL BdS en a vu de toutes les couleurs pendant ces 15 derniers mois. Covid 19, annulations, reprogrammations, puis encore annulations, ce ne fut pas simple, ni pour vous, ni pour nous. Nos formations reprendront dès septembre sous un nouveau nom : FAST. Comme son nom l'indique, elle apportera formation, assistance et soutien aux travailleur·euse·s souhaitant mieux comprendre le monde complexe où nous vivons.

En plus, 2020 était l'année prévue pour les élections sociales et tout était programmé pour former à fond les personnes fraîchement élues. Nous avons bien mis en place un processus alternatif de formations à distance. Vous avez d'ailleurs été un grand nombre à y participer. Mais c'est clair, selon l'avis général, selon votre avis, rien ne vaut une bonne formation traditionnelle. Votre présence, le contact, le relationnel, la convivialité, la fraternité sont des éléments, des valeurs qui nous ont tellement manqués pendant cette période.

2021-2022 SERA DONC UNE ANNÉE ACADÉMIQUE IMPORTANTE. POURQUOI ?

1. Nous devons organiser les modules qui étaient prévus pour la deuxième année de la législature. Mais nous devons aussi reprogrammer certains cycles de la première année. En effet, beaucoup n'ont pas pu ou voulu s'inscrire dans les circonstances Covid et nous pouvons le comprendre.
2. Nous espérons pouvoir reprendre le rythme habituel et rendre sa place aux formations traditionnelles sur site en résidentiel et en local.

3. Nous capitaliserons aussi sur les compétences acquises lors de la crise pour proposer un certain nombre de cycles en visio-conférences. Bon nombre de modules seront accessibles en résidentiel, en local (provincial) et en visio-conférence. Tout le monde devrait donc y trouver son compte.
4. À l'heure actuelle, tous les indicateurs sont au vert, mais nous restons prêts à réagir à toutes modifications du contexte sanitaire.

Inscrivez-vous avant le 30 juillet.



La brochure est prête, le planning aussi. Comme d'habitude vous allez la recevoir ou l'avez déjà reçue par voie électronique. Si non, rendez-vous sur le site de la CGSLB ou auprès du RSS de votre zone. Nous n'attendons plus que vos inscriptions. Nous vous rappelons que la meilleure façon de choisir vos formations est d'en discuter avec votre Secrétaire permanent-e ou votre RSS.

2021 sera aussi l'année du changement de nom. L'ASBL Le bien-être des salariés est une appellation devenue un peu désuète et peu illustrative de nos activités. Notre ASBL est aujourd'hui active dans l'éducation permanente (formations) mais aussi dans la sensibilisation à l'environnement, et depuis plus récemment dans l'accompagnement des travailleur·euse·s en difficulté en cas de faillite ou de restructuration (les cellules de reconversion). Nous avons donc voulu la moderniser, lui donner un petit coup de jeune. Lors de son assemblée générale du 16 juin 2021, l'ASBL BdS est donc devenue l'ASBL FAST.

Un site internet FAST est en préparation et deviendra un outil indispensable de votre relation avec votre association dès septembre.

Christian Lochet

Le plan de relance de 750 milliards met en avant l'Europe du futur

Approuvé en automne 2020 et en cours de ratification par les parlements des États membres, le plan de relance européen consiste en 750 milliards d'euros, sous la forme de prêts et subventions, qui ont pour but de faciliter la reprise économique et sociale du bloc européen suite à la crise Corona.

Cet argent sera distribué aux États de façon proportionnelle à leur population ainsi qu'à l'impact de la pandémie sur leur économie. Le plan s'articule autour de trois ambitions fondamentales : rendre l'économie européenne plus « verte », plus numérique et plus résiliente face aux défis d'aujourd'hui et de demain. Concrètement, pour les travailleurs, cela se traduit par la création d'emplois de qualité, mais aussi par l'adaptation du marché du travail existant aux défis posés par la transition écologique qui, il faut le rappeler, devra passer aussi et surtout par une transition économique. Ces objectifs devront être mis en œuvre par les gouvernements des États membres, qui doivent soumettre leurs plans de relance nationaux à la Commission d'ici cet été pour approbation.

ENDETTEMENT ET REMBOURSEMENT COMMUNS

Adopté par le Conseil européen en juillet 2020, ce plan peut être considéré comme historique à plusieurs égards. Tout d'abord, celui-ci représente le plus vaste train de mesures de relance jamais financé par l'Union européenne. Mais surtout, il s'agit du premier endettement commun du bloc depuis la création de la Communauté européenne en 1950 ! En d'autres termes, les emprunts nécessaires pour subventionner le plan de relance seront contractés par la Commission sur les marchés financiers, et les 27 États membres s'engagent à repayer cette dette de façon solidaire. Cette petite révolution – qui a rencontré la résistance initiale des pays soi-disant « frugaux », Autriche, Pays-Bas, Danemark... - marque un pas fondamental pour l'intégra-

tion économique du bloc, au point que certains la considèrent comme un premier pas, timide mais indéniable, vers la création d'une future véritable Fédération européenne.

PENSER AUX NOUVELLES GÉNÉRATIONS

Le plan de relance européen est aussi souvent référencé sous le nom de « Next Generation EU ». En effet, une attention toute particulière y est consacrée aux nouvelles générations, qui sont et demeureront la catégorie sociale la plus affectée par les conséquences à long terme de la pandémie sur le monde du travail. Ainsi, le plan de relance approuvé par le Parlement européen et le Conseil inclut une série de provisions consacrées spécifiquement à lutter contre la précarité des jeunes et à leur insertion présente et future dans le marché du travail, qui devront être mises en œuvre par les gouvernements nationaux.

NOUVEAUX REVENUS EUROPÉEN

La focalisation du plan de relance européen sur les nouvelles générations est d'autant plus importante que ce seront ces dernières qui devront faire face au remboursement des 360 milliards d'euros que les États membres recevront sous forme de prêts d'ici l'année 2023. Bien que la stratégie de ce remboursement, dont l'échéance est prévue pour 2058, demeure à ce jour relativement vague, le plan de relance présage d'ores et déjà de financer au moins une partie de cette dette par la création de « nouvelles sources de recettes propres » pour l'Union, soit des impôts et taxes prélevés par les États membres et reversés intégralement au budget de l'Union. Il s'agit tout d'abord de la taxe euro-



péenne sur les emballages plastiques non recyclés, dont la directive a déjà été approuvée et entrera en vigueur dès 2021 après la ratification du plan de relance par les parlements nationaux des États.

EXTENSION DE LA TAXE CARBONE

D'ici fin 2021, la Commission devrait également présenter des propositions concernant l'extension de la taxe carbone aux secteurs maritime et aérien, qui en sont couramment exclus, pour un profit d'environ 10 milliards d'euros pour le budget UE, ainsi que l'ajustement du prix du carbone pour l'importation de certains produits aux frontières européennes, afin de protéger la compétitivité des entreprises européennes et de recueillir entre 5 et 14 milliards d'euros selon les dernières estimations. D'ici 2024, d'autres nouvelles sources de recettes devraient également être proposées, telle qu'une taxe sur les géants du numérique, une taxe harmonisée sur les transactions financières ou encore une nouvelle assiette commune pour l'impôt sur les sociétés. En général, la tendance paraît plutôt favorable pour les travailleurs européens : en effet, de nombreux chefs de gouvernement ont d'ores et déjà signalé que l'augmentation d'impôts nécessaire pour financer ce plan de relance ne devrait pas peser sur les contribuables individuels, mais plutôt être supportée par les entreprises et le secteur financier.

■
Marion Lupin

Pour que **Get up Wallonia** bénéficie aux citoyens wallons

Nous vous avons régulièrement informé sur l'élaboration du plan **Get up Wallonia** dans ce magazine. Entretemps, il est devenu le **Plan de Relance pour la Wallonie**. Le gouvernement a enfin décidé de le rendre public. Premiers commentaires à chaud de **Christian Lochet**, Secrétaire régional wallon de la **CGSLB**.



Les détails du plan **Get up Wallonia** se sont fait attendre.

- Oui, près d'un an. Il était grand temps car les investissements des pouvoirs publics – l'Union européenne, l'État fédéral belge et les Régions - pendant cette période de crise sont cruciaux pour la relance de notre pays et de la Wallonie, d'autant plus qu'ils auront un effet cumulatif. Le gouvernement wallon dégage près de sept milliards et demi ce qui, à la dimension de notre Région, est considérable et devrait avoir un effet multiplicateur bien nécessaire sur l'économie wallonne. Le plan de relance wallon s'articulera sur 5 axes : les jeunes et les talents wallons, le bien-être, l'inclusion sociale et la santé, le développement durable (c'est-à-dire la soutenabilité de ces plans en matière d'environnement), et le développement économique qui est essentiel. Et, en plus, un petit volet gouvernance, mais qui doit être grand dans son contenu et dans ses effets à long terme.

Les décideurs politiques auront besoin de toutes les forces vives de la Wallonie pour appliquer le plan de relance, dont les partenaires sociaux. Ont-ils eu leur mot à dire dans ces choix ?

- Je ne vous cache pas que nous avons dû forcer la porte du gouvernement pour être écoutés pendant la conception du plan **Get up Wallonia**. Finalement, nous l'avons été d'une manière satisfaisante. En matière d'environnement, d'inclusion sociale, d'économie circulaire et d'emplois, des thèmes qui nous sont chers, nous avons été, au moins partiellement entendus. Maintenant, il faut que la concer-

tation sociale continue pour accompagner la mise en œuvre. Nous ne voulons absolument pas d'un plan en chambre qui ne tienne pas compte des problèmes rencontrés sur le terrain.

Vous n'avez pas cité la réduction de la fracture numérique parmi les 5 axes ?

- C'est pourtant un point capital qui a été mis en avant par tout le banc syndical. Il est clair que l'on retrouve des éléments concernant la digitalisation à tous les niveaux du plan et dans tous les axes. Nous avons attiré l'attention sur la tendance des gouvernants à minimiser la fracture numérique, et c'est aussi pour cela que nous voulons être présents tout au long de la mise en œuvre pour nous assurer que la fracture numérique sera réduite afin que tout le monde bénéficie des améliorations. De plus, avec les environnementalistes, nous avons attiré l'attention sur le fait que la numérisation n'est pas une fin en soi, mais un outil, un moyen dont il faut évaluer et intégrer les effets sur l'environnement.

Au sein des partenaires sociaux, la Régionale wallonne de la **CGSLB** a-t-elle défendu des positions particulières ?

- Nous avons contribué à construire un grand nombre de points de vue avec nos collègues des autres syndicats, mais nous avons aussi fait état de propositions originales telles que les formations éclairs. Les plans européen, fédéral et wallon vont entraîner un certain nombre de grands chantiers liés à des investissements publics en mobilité comme le tram de Liège, le métro de Charleroi ou des plateformes multimodales. Or la main-d'œuvre qualifiée pour réaliser lesdits chantiers n'est pas toujours présente en Wallonie. Nous avons donc demandé que le Forem mette en place des formations éclairs des travailleurs et des demandeurs d'emploi orientées vers les fonctions en pénurie, après les avoir identifiées. Le but est que la valeur ajoutée du plan, en emplois, en bien-être, en revenus profite principalement aux citoyens wallons et que ce ne soient pas des entreprises étrangères qui viennent enlever les marchés et retournent chez elles avec la valeur ajoutée, ce qui serait dommage. Nous avons aussi été la seule organisation à réclamer l'introduction d'une norme d'investissement public pour les prochaines années.

Partenariat Actiris/syndicats pour aider les travailleurs après une faillite

Dans le contexte de la crise de la Covid-19, le gouvernement bruxellois a mis en place un plan de relance dont l'une des mesures phares est Rebond.brussels. Il s'agit d'un projet-pilote offrant aux travailleurs victimes de la faillite de leur employeur un trajet de formation et/ou de reconversion ainsi qu'un accompagnement socioprofessionnel accru, orientés emploi.



Rebond.brussels est un projet de réinsertion professionnelle qui s'adresse à tous les travailleurs licenciés par un employeur failli depuis le 1er juillet 2020 et dont le siège d'exploitation se situait sur la Région de Bruxelles - Capitale.

Il s'adresse aussi aux personnes morales. Il est mené par Actiris en partenariat avec les trois syndicats et trois bureaux d'outplacement.

Le but est de permettre aux personnes touchées de réintégrer au plus vite le marché de l'emploi et ainsi de limiter autant que possible l'impact prévisible de ladite crise. Il pallie aussi la carence en dispositif spécifique dans l'accompagnement de ces travailleurs en région bruxelloise puisque des mécanismes existent déjà en Flandre et en Wallonie.

PROFESSIONNEL ET SOCIAL

Cet accompagnement particulier se veut double (professionnel et social), collectif autant que possible, et se fait sur adhésion volontaire des travailleurs devenus chercheurs d'emploi. Actiris prend en charge l'aspect professionnel de l'accompagnement tandis que les syndicats s'occupent de l'angle social.

Dans un premier temps, Actiris invite ces chercheurs d'emploi identifiés à une des sessions d'information. Le dispositif Rebond y est présenté conjointement avec les syndicats. Ensuite, les participants à la séance ont 48 heures pour indiquer s'ils souhaitent en bénéficier.

PLUS INTENSIF

L'inscription en tant que chercheur d'emploi actif auprès d'Actiris et la participation à la séance d'information conditionnent l'entrée de la personne dans cet accompagnement. Ce soutien est plus intensif et plus privilégié qu'un parcours habituel. Il dure maximum douze mois et est entièrement gratuit. Il s'agit ici de mettre en avant les compétences professionnelles de ces travailleurs et faire ressortir leurs qualités et leurs talents tout en les aidant à redéfinir leur orientation professionnelle.

Les personnes habitant la Région de Bruxelles-Capitale et n'adhérant pas au dispositif ou ne participant pas à la session d'information restent dans le parcours traditionnel de recherche d'emploi d'Actiris.

IMPACT PSYCHOSOCIAL

Parallèlement à ce trajet professionnel, la

CGSLB accompagne socialement les chercheurs d'emploi. Une faillite peut avoir un impact psycho-social considérable et la dimension humaine n'est pas à négliger, encore moins dans le contexte actuel.

En plus de constituer leurs dossiers juridique et chômage, la CGSLB est présente pour écouter et épauler les chercheurs d'emploi. Noëlle Pelanis, accompagnatrice socioprofessionnelle, les guidera tout au long de leur trajet Rebond. Elle a un rôle pivot de facilitateur : elle est le lien entre les participants et tous les intervenants au sein du dispositif ou auprès des organismes extérieurs.

L'intention est de décharger les chercheurs d'emploi de ce qui peut constituer un frein afin de leur permettre de se concentrer sur leur trajet professionnel.

Cela peut se traduire individuellement par une simple écoute, une recherche de renseignements, une aide à effectuer une démarche administrative, etc., ou collectivement au travers de séances thématiques explicatives sur leurs droits et devoirs.

La volonté étant aussi d'échanger son vécu de la faillite pour permettre aux chercheurs d'emploi de reprendre confiance en eux et ainsi mieux rebondir vers une nouvelle direction !

Pour plus d'info, n'hésitez pas à contacter Noëlle Pelanis au 02/210.01.07 ou par e-mail : noelle.pelanis@cgsblb.be ■

Le non-marchand bruxellois veut toujours les 100 millions



Nouvelle réunion avec le ministre-président bruxellois Rudi Vervoort le 20 mai dernier. Les représentants syndicaux ont fait le tour des cabinets ministériels bruxellois dans un petit train touristique. Lors de ce « Non-Profit On Tour », ils ont réitéré auprès de

chaque cabinet leur demande d'une enveloppe de 100 millions d'euros de revalorisation de leurs métiers dans les secteurs de la santé, du bien-être et du socioculturel.

« Nous sommes sur le point de les obtenir, mais nous maintenons la pression pour que Bruxelles s'aligne sur les autres Régions » commente Isabelle Janssens, Secrétaire permanente, à la sortie de la rencontre. « Nous avons une échéance, vers la mi-juillet, pour laquelle la majorité de nos revendications seraient acceptées : possibilité de prendre 3 semaines de congé d'affilée, réduction du temps de travail à 36 heures par semaine et aménagements de fin de carrière après 60 ans

avec embauches compensatoires, renégociation des normes de personnel qui n'ont plus bougé depuis 30 ans, horaires de travail fixes, gratuité des transports publics et, bien sûr, revalorisation des salaires. »

Rien que pour ce dernier point, les syndicats demandent une enveloppe de 100 millions d'euros dès 2021, visant à financer une augmentation salariale de 6 % pour l'ensemble des travailleurs du secteur. Le refinancement prévu par les autorités régionales tourne autour des 7,5 millions en 2021, 15 millions en 2022, 22 millions en 2023 et 30 millions en 2024, soit un total d'environ 75 millions sur quatre ans. ■

Secteur de l'Enfance

La colère s'amplifie

Nouvelle grève, le mercredi 5 mai, des milieux d'accueil et de services de l'Enfance pour soutenir le cahier de revendications. Les réponses du gouvernement de la Fédération Wallonie Bruxelles et de la ministre de l'Enfance sont totalement insuffisantes. Les inquiétudes restent entières.

La colère est amplifiée par l'absence de reconnaissance du travail du personnel de l'Enfance pendant toute la crise. Le gouvernement n'a toujours pas décidé d'attribuer une prime de reconnaissance à l'ensemble des sous-secteurs de l'Enfance. Cette colère couvait déjà vu l'insuffisance des moyens prévus par le gouvernement pour la réforme des milieux d'accueil, qui donnait enfin un peu d'espoir au secteur.

La FWB est la seule à ne pas encore avoir débloqué de budget pour un accord non marchand permettant notamment une revalorisation barémique structurelle.

Le Front commun syndical exige des moyens budgétaires qui permettent :

- d'assurer la reconnaissance de la fonction des professionnels de l'Enfance dans la société et face à la pandémie via une prime, comme dans les autres entités belges ;



- de mettre en œuvre la Réforme ambitieuse des Milieux d'Accueil de l'Enfance (y compris une amélioration des normes d'encadrement) et du secteur de l'Accueil Temps Libre ;
- de garantir le passage au statut de salarié de l'ensemble des accueillantes d'enfants conventionnées d'ici 2025 ;
- de conclure un accord social non marchand pluriannuel ambitieux permettant au personnel de l'Enfance de bénéficier de barèmes et de conditions de travail équivalentes aux autres professionnels du Non Marchand. ■

Accord non-marchand wallon

260 millions pour engager et augmenter les salaires

Les travailleurs du non-marchand wallon voient enfin une perspective d'améliorer leurs conditions de travail. Les différents métiers seront revalorisés afin de redonner envie de (re)travailler dans le secteur.

Gouvernement wallon, administrations et partenaires sociaux se sont enfin accordés, le 28 mai, sur la répartition de l'enveloppe de 260 millions dégagée en juillet dernier pour soutenir les institutions ressortissant au non-marchand wallon : maisons de repos, maisons de soins psychiatriques, centres de revalidation, hébergement de personnes handicapées, aides aux familles, entreprises de travail adaptés et autres secteurs de la santé.

UN DÉBUT

L'accord cadre tripartite intersectoriel du secteur non-marchand wallon 2021-2024 est signé. « Il reste encore du chemin à parcourir pour le finaliser dans les différents secteurs » ajoute Eric Dubois, Responsable non-marchand CGSLB. L'enveloppe s'ajoute au budget de 70 millions d'euros dans lequel a été puisée la prime unique Corona de 985 euros bruts versée aux travailleurs qui étaient en première ligne face à la Covid-19.

Sur le budget total, 110 millions d'euros seront consacrés à l'implémentation du modèle salarial IFIC - les barèmes des secteurs fédéraux de la santé comme les hôpitaux - dans les secteurs régionaux (maisons de repos, maisons de soins psychiatriques, initiatives d'habitations protégées et centres de revalidation fonctionnelle).

EMBAUCHES COMPLÉMENTAIRES

L'argent ne faisant pas seul le bonheur, les travailleurs demandaient également des engagements complémentaires pour faire baisser la pression au travail. Pour attirer les nouveaux et ramener les anciens



C'est une particularité du secteur non-marchand, la négociation d'un accord cadre entre trois parties : les représentants des travailleurs, des employeurs et des pouvoirs publics, wallons en l'occurrence.

qui sont partis dégoûtés non pas par les métiers mais par les conditions de travail déplorables et le peu de considération, il fallait effectivement augmenter les salaires et embaucher, tout se tient.

Parallèlement, 110 millions seront affectés à des mesures spécifiques au sein d'autres secteurs (entreprises de travail adapté, secteur du handicap, services d'aide aux familles, restaurants sociaux, abris de nuit, missions régionales pour l'emploi, centres d'insertion socioprofessionnelle, etc.) et 34 millions seront consacrés à des

mesures complémentaires et qualitatives - essentiellement des engagements complémentaires - dans les maisons de repos, les maisons de soins psychiatriques et les initiatives d'habitations protégées.

L'air de rien, cet accord concerne 62 753 équivalents temps plein (47 000 pour le secteur privé et 15 753 pour le secteur public). Les négociations se poursuivent maintenant au niveau de chaque sous-commission paritaire. ■

Un Pacte Plastique européen

La Wallonie a signé le « Pacte Plastique européen », avec les Régions flamande et bruxelloise et l'État fédéral. Malgré les nombreux avantages que nous offrent les plastiques, nous sommes confrontés à un défi de taille pour réduire leur gaspillage, déchets et pollution.



Le Pacte européen sur les plastiques veut accélérer la transition vers la réutilisation et le recyclage des produits et emballages en plastique à usage unique.

La Belgique se joint ainsi par cet acte volontariste, à une dizaine d'autres pays européens, des grandes entreprises et des ONG. Leur volonté est d'échanger les bonnes pratiques et de mesurer les avancées par rapport aux objectifs de limiter les plastiques à usage unique. Tous les signataires du Pacte s'engagent aussi à améliorer la gestion des emballages et produits en plastique à usage unique, afin d'en limiter la présence dans l'environnement. Rappelons qu'en juin 2019, l'Union Européenne a adopté la directive « Plastiques à usage unique », dont le but est de limiter les impacts négatifs des produits plastiques à usage unique.

ACTIONS CONCRÈTES

Au-delà de l'engagement dans ce Pacte,

l'application de la législation européenne déjà existante et la mise en œuvre d'actions concrètes ne devraient pas être négligées. Dans ce sens, le secteur belge des matières plastiques s'engage déjà fortement pour le développement de l'économie circulaire des matières plastiques. On peut citer l'exemple de la « Circular Plastics Alliance » ou encore du challenge « Plastics Go Green and Circular ». Ce challenge lancé par la Wallonie vise à encourager dix start-up et PME wallonnes, porteuses de projets innovants dans le domaine de l'économie circulaire et du plastique, ceci en leur faisant bénéficier d'un subside de quinze mille euros et d'un accompagnement personnalisé afin de développer leur solution.

INTERDITS DEPUIS 2017

Depuis le 1er décembre 2017 et de façon anticipative, l'usage des sacs en plastique à usage unique, pour l'emballage de marchandises alimentaires ou non-alimentaires est interdit en

Wallonie. Ces sacs sont proscrits, peu importe les caractéristiques, qu'ils soient biodégradable, compostable, recyclable, etc. L'interdiction concerne tous les commerces de détails, c'est-à-dire l'ensemble des points de vente au public, et ce, y compris les marchés. Pour les fruits et légumes vendus en vrac, il était encore possible d'utiliser ces sacs en plastique à usage unique jusqu'au 1er mars 2020, la condition étant qu'ils comportent une teneur minimale en matière biosourcée de 40 % et soient compostables à domicile. Début 2021, l'interdiction concernait les couverts, pailles, assiettes, touillettes, gobelets et tasses en plastiques dans les établissements ouverts au public. Qu'est-ce que ça donne dans les faits ?

PAS ÉVIDENT POUR LES COMMERÇANTS

Une étude d'évaluation réalisée par le consultant « Comase » auprès de 80 magasins et commandée par le SPW a permis de mesurer la mise en œuvre de l'interdiction. Ses conclusions sont positives, avec notamment une réduction de 37 % des sacs en plastique mis à la disposition des clients des magasins. Le nombre de sacs est passé de 300 000 au printemps 2019 à environ 190 000 à l'automne 2020. Par ailleurs, selon l'étude, l'interdiction d'utiliser des sacs plastiques à usage unique pour l'emballage des fruits et des légumes a conduit à une quasi-disparition de ceux-ci ; 90 % des commerces qui proposent des sacs dans d'autres matériaux, mettent à disposition des sacs en papier kraft. Cependant, un rapide coup d'œil sur certains marchés permet de constater que le plastique n'a pas vraiment totalement disparu. Ils sont encore discrètement cachés (ou pas) sous certains étals. Et malgré leurs efforts de bannir totalement ces sacs, certains marchands se heurtent au problème du prix que coûtent les sacs en plastique plus épais autorisés par la loi, ils sont deux fois plus chers que le sac léger.

TYPES DE PLASTIQUE AUTORISÉS

Certains sacs réutilisables sont encore autorisés. Il s'agit de ceux qui ont une épaisseur minimale de 60 µm, ceux qui peuvent être nettoyés ou réparés en cas de besoin ou ceux qui peuvent être réemployés au minimum 20 fois (pour le même but). On autorise également :

- Les sacs destinés à l'emballage de denrées alimentaires humides ou liquides, pour autant que ces sacs soient scellés au comptoir de service, qu'ils comportent une teneur minimale en matière biosourcée de 40 % et soient compostables à domicile.

- Les sacs destinés à l'emballage de plantes et d'animaux aquatiques.

RETOUR EN FORCE

Depuis l'interdiction des sacs en plastiques à usage unique, des efforts ont été fournis, mais aujourd'hui avec la crise sanitaire, ils semblent bien vains. On assiste à un retour en force du plastique à usage unique dans plusieurs secteurs. La tolérance est néanmoins à prôner pour des secteurs comme l'HoReCa qui traverse des difficultés et est lourdement impacté dans cette période particulière.

La Wallonie a développé plusieurs outils pratiques pour communiquer sur l'interdiction et encourager de nouvelles habitudes d'emballage.

Vous trouverez plus d'information sur :

- <http://environnement.wallonie.be/> à la section déchets
- <http://moinsdedechets.wallonie.be/>

Charline Wandji

Qui va payer l'électrification du parc de voitures de société ?

À partir de 2026, seules les voitures de société électriques pourront bénéficier d'une déductibilité fiscale à 100 %. Pour l'employeur, l'avantage actuel sera réduit, année après année, à partir de 2023. Le budget mobilité est lui simplifié (plus de période d'attente) et les possibilités offertes sont élargies. Les partenaires sociaux n'ont pas été impliqués dans le processus d'élaboration de la décision. Pourtant, nous avons de nombreuses questions en tant que syndicat. Les travailleurs devront-ils payer plus pour leur véhicule de société ? En supprimant les dispositions anti-abus, le budget mobilité devient-il un instrument d'optimisation des salaires ?

Lorsqu'il est question de modifications importantes au salaire des travailleurs et d'instruments de droit social comme le budget mobilité, nous n'apprécions pas être mis devant le fait accompli.

QUI VA PAYER ?

L'impact budgétaire de la déductibilité à 100 % des voitures électriques, auquel il faut ajouter la perte des accises sur les car-



burants fossiles et l'incitant fiscal pour les entreprises et les particuliers pour l'installation d'une borne de recharge aura un impact sur les finances publiques.

Le reste de la population active doit-il porter sur ses épaules ces frais supplémentaires ? Y aura-t-il encore de la place pour introduire les autres promesses de l'accord de gouvernement : une indemnité vélo obligatoire pour ceux qui se rendent à bicyclette au travail et un budget mobilité pour ceux qui ne bénéficient pas d'une voiture de société ? Nous demandons la mise en œuvre sans délai de ces dispositions. Le travailleur qui n'a pas de voiture de société mérite aussi un remboursement total de ses déplacements entre son domicile et son lieu de travail.

MULTIMODALITÉ

Nous estimons que le verdissement du parc automobile est nécessaire dans le cadre d'une politique de transition de la voiture vers des moyens de transport partagés, les transports en commun, le vélo ou d'autres alternatives respectueuses de l'environnement. Le budget mobilité est l'instrument idéal pour ce faire.

Nous demandons au gouvernement d'intégrer les mesures de verdissement au budget mobilité et d'offrir cette possibilité à tous les travailleurs disposant d'un véhicule de société.

Charline Wandji

Un chômeur a-t-il droit à des vacances ?

Le chômeur a aussi droit à des vacances durant maximum quatre semaines par an. Au cours de cette période, il est dispensé de l'obligation d'être disponible sur le marché du travail et il peut donc séjourner à l'étranger.

Vous devez marquer les jours de vacances d'un « V » sur votre carte de contrôle.

Si vous avez droit à un pécule de vacances en 2021 (pour avoir travaillé pour un employeur en 2020), vous ne pouvez pas prétendre à des allocations de chômage. En effet, vous ne pouvez pas cumuler pécule de vacances et allocations de chômage.

Si vous n'avez effectué aucune prestation en 2020, vous continuerez à recevoir des allocations de chômage durant votre période de vacances.

Exemple

Sarah a été licenciée fin septembre 2020. Sur la base de son occupation, elle a droit à 18 jours de congés payés en 2021 (trois semaines, en régime de 6 jours par semaine). En juillet 2021, Sarah, toujours en chômage, souhaite prendre quatre semaines de vacances. Pas de problème, sauf qu'elle ne percevra des allocations de chômage que pour une semaine, puisque les trois autres sont couvertes par le pécule qu'elle avait reçu à la fin de son contrat de travail en 2020.

Attention !

Pour éviter toute surprise désagréable à la fin de l'année, il vaut mieux planifier ses vacances à temps et les répartir éventuellement



sur plusieurs mois. Les jours non épuisés seront en effet déduits des allocations du mois de décembre !

La CGSLB vous enverra un courrier en septembre dans lequel le nombre de jours de congés payés encore à épuiser sera mentionné. Si ce calcul ne vous semble pas correct, adressez-vous à votre secrétariat CGSLB, muni de vos pièces justificatives (fiches de vacances, de salaires, attestations de votre employeur...) afin qu'une rectification puisse être opérée. ■

Allocations vacances jeunes et seniors

Pour connaître le nombre de jours de congé auxquels vous avez droit, il faut considérer les prestations fournies l'année précédente (exercice de vacances). Si vous avez travaillé toute l'année 2020, vous avez droit, en 2021 (année de vacances) à 4 semaines de congé. Quelqu'un qui n'a pas travaillé tout l'exercice de vacances n'a pas un droit complet aux congés payés.

C'est notamment le cas des jeunes qui quittent l'école et commencent à travailler en octobre, ils n'auront droit qu'à une semaine de congés payés l'année suivante.

Les travailleurs âgés (50 +) qui retrouvent un travail après une période de chômage ou d'invalidité ne se sont pas non plus constitué des droits pour des vacances.

Afin de ne pas les priver de congé, les régimes vacances jeunes et vacances seniors ont été créés. Ils prévoient le paiement d'allocations vacances à charge de l'ONEM pour les jours de congé qui ne sont pas couverts par un pécule.

Vacances Jeunes

Pour avoir droit aux vacances jeunes, il faut réunir certaines conditions au cours de l'exercice de vacances (l'année qui précède celle au cours de laquelle le jeune prend ses congés, soit celle de la fin de ses études) :

- ne pas avoir 25 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances;
- avoir arrêté ses études ;
- avoir travaillé un mois sans interruption au cours de l'année de fin d'études ; l'occupation doit au moins compter 70 heures de

travail ou des heures assimilées (par exemple, pour maladie). Attention : une occupation sous le régime de vacances des services publics ne compte pas.

Vacances Seniors

Pour avoir droit à maximum 4 semaines de vacances seniors complémentaires, il faut réunir les conditions suivantes :

- être occupé dans les liens d'un contrat de travail et dépendre du régime de vacances du secteur privé (le droit aux vacances seniors n'existe donc pas pour les indépendants, le personnel enseignant et la fonction publique) ;
- avoir au moins 50 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances ;
- ne pas avoir droit à 4 semaines de congés payés au cours de l'année de vacances en raison d'une période de chômage complet
- ou d'invalidité durant l'exercice de vacances.

Allocations

Les allocations de vacances jeunes et seniors sont des allocations de chômage à charge de l'ONEM, payées par votre secrétariat CGSLB. Elles se montent à 65 % de la rémunération journalière moyenne brute du mois au cours duquel se situe la première période de vacances jeunes ou seniors. Toutefois, le montant est plafonné. Actuellement, l'allocation est de 59,24 euros maximum par jour et de 42,47 euros minimum par jour. Il faut déduire 10,09 % du montant au titre de précompte professionnel.

Remarque

Avant de prendre des jours de vacances jeunes ou seniors, il faut avoir épuisé les jours de congé couverts par un pécule à charge de la caisse de vacances ou de l'employeur.

Si vous pensez avoir droit à des allocations de vacances jeunes ou seniors ou si vous souhaitez de plus amples informations sur les formalités à accomplir, n'hésitez pas à prendre contact avec votre secrétariat CGSLB. ■

Service Organisme de paiement

Vous avez terminé vos études ? Inscrivez-vous à temps comme demandeur d'emploi !

Quand faut-il s'inscrire comme demandeur d'emploi ? Et où faut-il s'adresser ? Que devez-vous faire en premier lieu ?

Dès l'instant où vous terminez (ou arrêtez) vos études, vous devez vous inscrire comme demandeur d'emploi auprès du service régional pour l'emploi compétent. En Wallonie, il s'agit du FOREM, à Bruxelles ACTIRIS, et l'ADG en Région germanophone.

Votre recherche d'emploi ne se déroule pas comme prévu ? À la fin de votre stage d'insertion professionnelle, vous pouvez demander une allocation d'insertion.

Plus d'informations auprès de votre secrétariat CGSLB. ■

Les enseignants et le salaire différé

Les enseignants temporaires ont droit à une sorte de pécule de vacances, proportionnellement à leurs prestations dans l'enseignement. Il s'agit de la rémunération différée.

Les enseignants temporaires qui avaient une charge à temps plein durant toute l'année scolaire peuvent prétendre à une rémunération différée complète pour les mois de juillet et d'août. Si, au 1er septembre, ils ne trouvent pas de nouvel emploi, ils peuvent se présenter à leur secrétariat CGSLB pour demander le paiement des allocations de chômage.

Les personnes qui n'ont pas travaillé toute l'année scolaire dans l'enseignement, ou uniquement à temps partiel, ont droit à une rémunération différée incomplète. Pour calculer le nombre de jours couverts par cette rémunération différée, il convient d'utiliser la formule suivante :

Nombre de jours civils d'occupation à diminuer des dimanches x 0,2 x fraction d'occupation

Exemple

Vous avez effectué un temps plein en juin 2021, à raison de 24 heures par semaine. La formule s'applique comme suit : $26 \text{ jours} \times 0,2 \times 24/24 = 5,2$

La somme des résultats intermédiaires est arrondie à l'unité supérieure pour calculer le nombre de jours de rémunération différée.

=> Vous avez droit à 6 jours de rémunération différée (RD). Vous ne pourrez demander des allocations de chômage qu'à partir du 8 juillet. (DA)

Juillet :

| Lu | Ma | Mer | Jeu | Ven | Sa | Dim |
|----|----|-----|-----|-----|----|-----|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | | | RD | RD | RD | - |
| 5 | 6 | 7 | 8 | | | |
| RD | RD | RD | DA | | | |

Une règle spécifique s'applique si vous êtes admissible comme travailleur à temps partiel volontaire. Adressez-vous à votre secrétariat CGSLB pour de plus amples informations. ■

Service Organisme de paiement

Profitez des avantages exclusifs de la nouvelle plateforme avantages

Une manière de récupérer le coût de votre affiliation à la CGSLB!



Enregistrez-vous sur www.avantages.cgslb.be
Un monde d'avantages s'offre à vous!