

DANS LA PRÉCIPITATION



Saut d'index et recul de l'âge de la pension à 67 ans. Le gouvernement a voulu faire passer ces deux mesures impopulaires en vitesse pour éviter les discussions sur leur utilité ou leur efficacité. Pour ce qui est du saut d'index, l'opposition parlementaire a réussi à retarder la décision en provoquant le débat. Quant à l'âge de la pension, il a été inscrit dans l'accord gouvernemental, sans la moindre possibilité de concertation avec les partenaires sociaux. En revanche, le gouvernement fédéral est beaucoup moins pressé d'entamer la grande réforme qui permettrait de réduire le coût du travail en déplaçant une partie significative de la fiscalité sur les revenus du travail vers d'autres sources de revenus. Tout n'est pas perdu. Nous devons rester mobilisés pour obtenir plus d'équité fiscale et pour peser de tout notre poids dans les travaux du Comité national des Pensions.

4 SAUT D'INDEX ET MARGE SALARIALE

Le saut d'index et la marge d'augmentation salariale seront bientôt fixés par la loi. Le CNT doit signer les conventions cadres en matière de RCC et de crédit-temps.

7 PRÉPENSION (RCC)

Le ministre de l'Emploi a soumis au Comité de gestion de l'ONEM une série de projets d'arrêtés royaux concernant la disponibilité des personnes en RCC (prépension). Ils brillent par leur imprécision. Les syndicats ont remis un avis négatif.

8 CONTINUITÉ D'ENTREPRISE

Depuis le 31 janvier 2009, la loi sur la continuité des entreprises remplace le concordat judiciaire. Cette loi doit permettre aux entreprises en difficulté d'éviter la faillite et d'assurer leur continuité.

10 COMPTABILITÉ DES ENTREPRISES

L'Europe voulait moderniser et simplifier la comptabilité des entreprises. Lors de la transposition en droit belge, les syndicats ont obtenu que les entreprises fournissent un maximum d'informations financières et sociales aux représentants des travailleurs.

21 DÉGRESSIVITÉ = PAUVRETÉ

La Belgique n'est pas le 'paradis' des chômeurs. Les allocations de chômage accusent un retard considérable par rapport à l'évolution du bien-être, et d'autre part, elles n'offrent pas une protection efficace contre la pauvreté.

22 CONTRÔLE ÉLECTRONIQUE

Facile et pratique : petit rappel de la procédure d'utilisation de la carte de contrôle électronique et de ses avantages : plus de déplacement pour rentrer sa carte et plus de risque de la perdre.



LA BOURSE DU VIN

Gran Reserva rare de 7 ans d'âge

En voilà un vin fantastique ! Ce n'est pas pour rien que ce Casa Safra Gran Reserva a été couronné de **deux belles médailles d'or** tandis qu'il a décroché l'**argent** au Mundus Vini 2015 ! Ce Gran Reserva de 7 ans d'âge a mûri 24 mois en fûts de chêne et surpasse, selon nous, tous les millésimes précédents. **Vous pouvez commander ce vin exclusif au prix incroyablement bas de 4,99€.**

Note de dégustation Casa Safra Gran Reserva 2008

Nez puissant et intense aux impressions de fruits noirs mûrs. Très concentré et ample en bouche avec une touche épicée séduisante, des fruits et des notes vanillées. Longue finale intense et fruitée, légèrement épicée.

Oui, je commande

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

Nom: _____

Rue: _____ Numéro: _____

Code postal: _____

Ville: _____

Téléphone: _____

Email: _____

Anniversaire: _____

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

Promotion d'introduction: Plus de frais de livraison (d'une valeur de 5,95 euros)

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

Coupon Librement

te - Livraison gratuite - Livraison gratuite - Livraison gratuite - Livraison gratuite - Livraison gratuite - Livraison gratuite - Livraison gratuite - Livraison gratuite

Commandez directement sur www.bourseduvin.be/librement ou tél. 011 988 379 (du lundi au vendredi de 8h30 à 17h)
Ou envoyez le coupon ci-dessus avec une enveloppe timbrée à Bourse Du Vin, Toekomstlaan 38, 3600 Genk



ECHOES - 19 mars 2015 - 14 juin 2015

Helmut Stallaerts meets the ING Collection 20 cartes d'entrée à gagner pour les détenteurs d'une Wincard

L'ING Art Center présente du 19 mars au 14 juin 2015 une exposition dédiée à l'artiste Helmut Stallaerts, finaliste du Young Belgian Art Prize et gagnant du Prix ING du public en 2013. Le projet Echoes représente un dialogue artistique tissé par Helmut Stallaerts entre ses peintures et sculptures et les œuvres de la collection ING, telles que celles de Tony Cragg, Sol LeWitt, Christian Boltanski, Anna & Bernhard Blume, Pat Steir, Nobuyoshi Araki, Jan Vercruyse, Richard Deacon, Alighiero Boetti, Mitja Tušek, Honoré Daumier, Piet Mondrian, etc.

Les échos artistiques se font en plusieurs sens : sur base de résonances, de rappels, de complémentarités et d'oppositions, dans un parcours d'exposition qui n'est pas imposé et qui cherche à lâcher progressivement un peu du mystère de l'art.

ING invite les visiteurs à vivre une expérience artistique individuelle, à appréhender l'art de manière autonome.



SHEDEALS



Les meilleures offres en ligne avec des réductions jusqu'à 70%

5 € de réduction sur votre premier achat Shedeals d'un minimum de 20 €

Des bijoux tendance, des séjours de détente, des sorties pour grands et petits, des actions chez ICI PARIS XL ou encore chez Delhaize...

Sur Shedeals vous trouverez les meilleures offres avec des réductions allant jusqu'à 70 %. Devenez, comme 700 000 autres femmes, membre de www.shedeals.be * et ne ratez aucun deal!



WINCARD COUPON-REPONSE

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

NOM : PRÉNOM :

ADRESSE :

CP : LOCALITÉ :

N° d'affiliation CGSLB :

MON CHOIX :
 ING ART CENTER

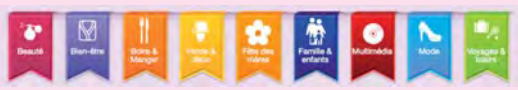
Si vous réagissez par e-mail, indiquez votre choix dans le sujet.
Pour plus d'avantages enregistrez-vous via www.countdown.be

PAR E-MAIL AUSSI

Enregistrez-vous gratuitement via www.shedeals.be/registration

Recevez jusqu'au 31 mai 2015 une réduction supplémentaire sur votre achat Shedeals en utilisant le code promo SHECTD15. Introduisez ce code lors de votre commande sur Shedeals et recevez 5 €* de réduction sur votre achat.

* L'offre est valable jusqu'au 31/05/2015, toujours sous réserve de disponibilités et dans la limite des stocks disponibles. Maximum un code promotionnel par client. Valable sur toutes les offres payantes de minimum 20 € sur www.shedeals.be, excepté sur les offres pour lesquelles le paiement se fait sur une page externe (non valable auprès des partenaires affiliés). Pas cumulable avec d'autres codes promo. Conditions générales sur <http://www.shedeals.be/fr/info/conditions>.



MOINS D'AUSTÉRITÉ PLUS DE RELANCE

À Bruxelles, Liège, Namur et Charleroi, les militants des trois syndicats sont descendus par milliers dans la rue pour clamer leur opposition à la politique d'austérité du gouvernement fédéral.



Saut d'index Ensemble CGSLB, CSC et FGTR se battent pour l'index, parce que cette mesure permet d'adapter tous les salaires et toutes les allocations sociales au coût de la vie ! Avec un saut d'index, sur une carrière, 20 000 euros sont à jamais perdus, ce qui correspond à six mois de prestations sans salaire...

Négociations libres Ensemble, nous réclamons des négociations libres dans les secteurs, parce que certaines entreprises font suffisamment de bénéfices. Et que, sans travailleurs, il n'y a pas d'entreprises ! Une juste rémunération est donc nécessaire !

Une politique de relance Nous voulons une politique de relance économique et d'investissements et pas une chasse aux chômeurs ! Il ne sert à rien d'exclure les gens du chômage, de les sanctionner ou de contraindre les travailleurs âgés à travailler plus longtemps quand l'offre d'emplois est insuffisante ! Ces mesures ne font que nous plonger dans la précarité.

Services publics Ensemble, nous voulons des services publics forts et de qualité, parce qu'ils contribuent fortement au pouvoir d'achat de tous les citoyens. Pour permettre à toutes et à tous d'ac-

céder à ces services indispensables, les budgets qui leur sont alloués doivent être garantis et suffisants. Les conditions de travail des agents doivent être optimales.

Fin de carrière Ensemble, nous voulons des fins de carrière décentes, qui assurent une véritable qualité de vie ! Non à la disponibilité des prépensionnés ! Non à la pension à 67 ans !

Justice fiscale Nous voulons une équité fiscale, parce qu'il n'est pas juste qu'un travailleur paie 35 % d'impôts, un rentier 25 % et un actionnaire... 0 % sur ses plus-values ! Tous les revenus doivent être mis à contribution.

Depuis 6 mois, le gouvernement ne fait qu'appauvrir les travailleurs et les allocataires sociaux. La liaison des allocations sociales au bien-être ou l'augmentation des frais forfaitaires professionnels ne comblent en aucun cas les pertes causées par un saut d'index.

Le front commun syndical continue à lutter contre cet appauvrissement généralisé, parce qu'il est impossible d'imaginer qu'il relancera l'économie et créera de l'emploi.

COMPÉTITIVITÉ ET PROMOTION DE L'EMPLOI : LES TEXTES SONT EN PASSE D'ÊTRE VOTÉS

Le saut d'index et la marge d'augmentation salariale seront bientôt fixés par la loi. De ces deux mesures phares, l'une est imposée par le gouvernement fédéral et l'autre fait partie, entre autres, de l'accord conclu au sein du Groupe des 10.



ÉVOLUTION DU COÛT SALARIAL

La marge maximale pour l'évolution du coût salarial a été fixée à 0 % pour 2015, tandis qu'elle s'élèvera à 0,5 % en 2016, toutes charges comprises. Cela signifie que les cotisations patronales à la sécurité sociale sont prises en compte, au-delà du salaire brut. En 2016, il est en outre prévu que la marge maximale peut encore progresser de 0,3 % en net, sans coût supplémentaire pour les employeurs.

Ces marges sont impératives et pas simplement indicatives comme nous le souhaiterions à la CGSLB. Les augmentations salariales ne sont pas non plus automatiques, il faudra les négocier au niveau des secteurs ou des entreprises.

Dans le but de faciliter lesdites négociations, l'accord social négocié au sein du Groupe des 10 prévoit deux mesures :

- ▶ porter la valeur faciale maximale des titres-repas de 7 à 8 euros, compte non tenu de l'intervention du travailleur de 1,09 euro
- ▶ augmenter le plafond du bonus pouvant être octroyé dans le cadre d'une CCT n° 90 (avantages non récurrents liés aux résultats) à 3 200 euros.

SAUT D'INDEX

Sous prétexte d'améliorer le taux d'emploi, le gouvernement fédéral impose un saut d'index de 2 % aux rémunérations des travailleurs du secteur privé, mais également aux salaires, traitements et pensions à charge des finances publiques, tout comme aux allocations sociales. Les salaires de l'enseignement, ainsi que d'autres dépenses des pouvoirs publics sont également visés.

Les travailleurs occupés dans des secteurs où les salaires sont indexés tous les mois ou tous les deux mois sentiront immédiatement l'effet du saut d'index. Les travailleurs ressortissant aux secteurs qui

utilisent un système à un moment fixe, auront encore droit à une indexation partielle sur la base du niveau d'indice santé lissé de janvier, février et mars 2015. Ainsi, ceux dont le salaire est indexé tous les 1er janvier, se verront appliquer au 1er janvier 2016 une indexation de 0,40 % (partie correspondant aux trois mois qui ont précédé le saut d'index du 1er avril 2015). Les personnes qui travaillent dans des secteurs où un coefficient fixe est d'utilisation devront patienter jusqu'au moment où l'indice pivot aura été dépassé pour la première fois, après la période de blocage.

Le mois au cours duquel l'indice santé lissé bloqué est dépassé est appelé le mois de référence. À partir de ce mois, les salaires pourront à nouveau être indexés. L'indice santé lissé est calculé, à partir du mois de référence, comme la moyenne arithmétique de l'indice santé des quatre derniers mois, multipliée par 0,98.

À partir du moment où le saut d'index sera réalisé, les indexations salariales seront donc calculées sur la base du nouvel indice santé, à savoir l'indice santé multiplié par 0,98. Chaque travailleur aura alors subi une perte salariale structurelle de 2 %.

Pas d'indexation négative

Le projet de loi stipule également que, tout au long de la période où un saut d'index sera maintenu, aucune indexation négative ne pourra intervenir. En effet, dans certains secteurs les salaires sont indexés sur une base mensuelle. Dans un contexte d'inflation zéro, il est possible qu'au cours de certains mois, l'inflation soit négative, entraînant parfois une indexation à la baisse des salaires. Parfois, car les partenaires sociaux peuvent convenir de ne pas l'appliquer. Mais cette fois-ci, c'est donc le gouvernement qui impose une interdiction explicite en la matière, aussi longtemps que le saut d'index sera maintenu.

Exemple

Un travailleur gagne 3 000 euros brut par mois. Son salaire est indexé tous les 1er janvier sur la base de la valeur moyenne de l'indice santé des 4 derniers mois. Le chiffre de l'indice au 1er janvier 2015 était de 100,26. Le saut d'index est entré en vigueur au 1er avril 2015, au moment où l'indice santé lissé s'élevait à 100,66. À partir de ce moment, l'indice de référence, égal à 98,65 (100,66 x 0,98), sera d'application. Le salaire du travailleur en question sera bloqué jusqu'au moment où l'indice de référence dépassera le chiffre de l'indice de 100,66. À partir de cet instant, de nouvelles indexations auront à nouveau lieu. Le travailleur aura droit à une indexation de 0,40 % au 1er janvier 2016, sur la base des trois mois qui ont précédé le saut d'index du 1er avril 2015, ce qui impliquera une augmentation salariale limitée de 12 euros par mois. Supposons que ce dépassement aura lieu dans le courant du mois d'août 2016. L'exemple est fictif, les prévisions d'inflation très faible font penser que l'indice de référence ne sera dépassé que dans le courant de 2017. Le salaire dudit travailleur sera dès lors indexé au 1er janvier 2017, sur la base du nouvel indice santé lissé, à savoir la moyenne de l'indice santé des 4 derniers mois, multiplié par 0,98. Supposons que cet indice santé lissé, nouvellement calculé, s'élève en décembre 2016 à 101,20 (103,27 x 0,98), le travailleur se verra octroyer une augmentation salariale de 0,54 % au 1er janvier 2017. Il gagnera à partir de cette date 3 028,26 euros par mois (3 012 euros x 1,0054). Si aucun saut d'index n'avait été opéré, le travailleur en question aurait reçu entre-temps un salaire indexé s'élevant à 3 090 euros par mois, après avoir reçu une première indexation complète au 1er janvier 2016. La perte salariale structurelle pour ce travailleur est donc de 2 %, un montant qui ne sera plus jamais récupéré.

EFFORTS DE FORMATION

Le pacte de solidarité entre les générations prévoit que les efforts globaux de formation des employeurs doivent atteindre ensemble 1,9 % de la masse salariale totale. Si ce taux n'est pas atteint au niveau de toutes les entreprises, un mécanisme de sanctions est prévu. Outre une remise en question d'ordre juridique, il y avait aussi des problèmes dans la pratique en ce qui concerne la méthodologie appliquée pour mesurer ces efforts de formation. En attendant que les partenaires sociaux en élaborent une nouvelle, l'article 30 de la loi sur le pacte de solidarité entre les générations (qui concerne les efforts de formation et les sanctions) est temporairement suspendu pour la période 2015-2016.

LIAISON DES ALLOCATIONS AU BIEN-ÊTRE

Cet aspect a été trop peu mis en avant, pourtant il a sensiblement fait pencher la balance lorsque notre Comité national a décidé d'approuver le projet d'accord social. Seules les mesures relatives à la liaison au bien-être de certaines allocations mentionnées ci-après ont été reprises dans la loi. Le montant de l'incapacité de travail temporaire ou définitive, suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, est calculé en fonction du salaire de base de

l'intéressé, pour lequel il convient de tenir compte d'un plafond. Cette somme sera majorée de 1,25 % au 1er janvier 2016.

À partir du moment où le travailleur touche une pension de retraite ou de survie, l'allocation qui lui est versée par le fonds des accidents du travail ou par le fonds des maladies professionnelles sera limitée. L'intéressé reçoit un montant forfaitaire, calculé sur la base du pourcentage de l'incapacité, duquel seront prélevées encore les contributions personnelles pour la sécurité sociale, à concurrence de 13,07 %. Les travailleurs paieront près de la moitié de cotisations sociales en moins à partir du 1er octobre 2015, à savoir 8,31 %, soit l'écart entre les cotisations sociales dues sur l'indemnité FAT/FMP (13,07 %) et le montant de l'assurance maladie et invalidité dû sur la pension de retraite ou de survie (3,55 %).

HARMONISATION OUVRIER-EMPLOYÉ

Tout n'est pas encore réglé en la matière, tant s'en faut.

Indemnité compensatoire de licenciement

L'arrêté-loi concernant la sécurité sociale des travailleurs salariés énumère les conditions qui doivent être remplies par un ouvrier pour avoir droit à l'indemnité compensatoire de licenciement (ICL). Parmi elles se trouve l'obligation d'avoir le statut d'ouvrier au moment du licenciement. La situation de ces travailleurs est dès lors de facto défavorable : la "photo" prise au 31 décembre 2013 étant calculée sur la base des délais de préavis plus courts pour ouvriers, alors qu'ils n'ont pas droit à l'ICL en raison du fait qu'au moment du licenciement, ils ne disposaient plus d'un contrat de travail d'ouvrier. Les organisations syndicales ont demandé de remédier à cette situation. Dorénavant, le travailleur en question ne doit plus être occupé dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier au moment de son licenciement pour avoir droit à cette indemnité, mais doit l'avoir été au 31 décembre 2013.

Jour de carence

Le jour de carence a été supprimé en droit du travail, mais pas dans la législation AMI. Il s'agit notamment de la situation dans laquelle un chômeur temporaire est déclaré en incapacité de travail, appelé « temps de carence » pouvant durer jusqu'à 3 jours maximum. Les travailleurs subissent donc encore des conséquences suite à ce reliquat dans la législation AMI. Les organisations syndicales ont souhaité remédier à ce problème.

RCC ET CRÉDIT-TEMPS AU CNT

L'accord entre partenaires sociaux au sein du Groupe des 10 contenait aussi toute une série de mesures en matière de RCC (prépensions) et de crédit-temps, visant à assouplir les mesures décidées en la matière par le gouvernement. Cela vise à permettre le maintien de certaines possibilités de départ en RCC et en crédit-temps. Les 10 conventions collectives du travail qui règlent cela sont prêtes et devraient être signées sous peu au sein du Conseil national du Travail.



Chez nous, vous êtes un(e) VIP du samedi 8 au samedi 16 mai 2015

Vous bénéficiez d'une réduction* personnelle et exclusive 20 % à l'achat de minimum 2 articles

sur toute la collection femmes et hommes à la remise de ce bon à la caisse.

Offre également valable sur le webshop d'e5 : surfez sur www.e5mode.be, introduisez le code d'action dans votre panier et votre réduction sera automatiquement calculée

Offre exclusive de



* Offre valable du 8 au 16 mai 2015. Non cumulable avec d'autres réductions ou actions.

LES RÉGIONS COMPÉTENTES POUR LE CONGÉ-ÉDUCATION PAYÉ

La compétence pour le congé-éducation payé a été concrètement transférée aux trois Régions et à la Communauté germanophone le 1er avril. Nous espérons que le système sera maintenu, voire élargi et que des accords de coopération entre les pouvoirs publics concernés garantiront à tous les travailleurs les mêmes droits à la formation là où ils travaillent.

Le CEP permet aux travailleurs à temps plein du secteur privé de se former, tout en conservant leur rémunération plafonnée. En 30 ans, 1 546 927 personnes ont eu recours au système, dont 76 965 au cours de « l'année scolaire » 2012-2013. Tout au long de sa vie, il faut apprendre à s'adapter aux changements. Les technologies existantes évoluent, d'autres apparaissent, il faut maîtriser des langues étrangères, les réglementations se compliquent... en faisant l'effort de suivre ou d'anticiper ces modifications, le travailleur se donne plus de chances de conserver son emploi ou se prépare à en changer. L'entreprise y gagne aussi puisqu'elle occupe des personnes plus compétentes. Même les formations organisées par les syndicats se révèlent utiles à tous puisque les militants et délégués bien formés s'impliquent davantage dans l'organisation du travail et participent plus efficacement au dialogue social de l'entreprise.

Compétence régionalisée

Depuis le 1er juillet 2014, le CEP relève officiellement de la Wallonie, de la Flandre, de Bruxelles et de la Communauté germanophone. Le transfert des fonctionnaires qui

organisent les commissions d'agrément et qui règlent le congé-éducation sur le plan administratif a eu lieu le 1er avril 2015. Ces pouvoirs publics se voient confier une nouvelle mission essentielle. Nous attendons que l'accent soit mis sur la formation permanente sur tous les plans par le développement du congé-éducation payé. Il ressort de toutes les études que le manque de temps constitue l'obstacle principal à la participation. Les travailleurs hésitent à se lancer dans un parcours de formation en plus de leur travail et de leur vie privée. Or, le système du congé-éducation crée ce temps tout en compensant la perte de revenu par le paiement d'une rémunération plafonnée.

Un droit individuel

Pour les trois syndicats, chaque travailleur doit garder le droit de choix et d'initiative individuel de suivre une formation améliorant son employabilité tant sur le plan professionnel que social et indépendamment des formations strictement liées à sa fonction ou son travail et organisées par les employeurs. Ainsi, chaque travailleur doit avoir la possibilité d'obtenir un premier diplôme par le biais de l'enseignement de la seconde chance, de se recycler, de se spécialiser, de suivre des cours de langue, d'informatique et de technologie et une formation syndicale. En outre, des formes modernes telles que l'enseignement à distance doivent faire partie des possibilités.

Augmenter le nombre d'heures

Au fil des années, la liste des formations entrant en ligne de compte pour le système

du congé-éducation payé s'est réduite aux cours améliorant l'employabilité professionnelle ou sociale. Les formations ressortissant au domaine des loisirs ont disparu. De même, par souci d'économie, le nombre maximum d'heures octroyées par travailleur est passé de 240 à 120 heures pour les formations professionnelles et de 160 à 80 heures pour les formations générales.

Il serait inacceptable de limiter encore plus le type de formations autorisées ou le nombre d'heures. Nous souhaitons même l'augmentation du nombre d'heures pour les initiatives de formation dans le cadre de l'enseignement de la seconde chance pour lesquelles le CEP constitue un levier important.

Actuellement, tous les travailleurs n'ont pas accès au système dans la même mesure. Ainsi, certains travailleurs à temps partiel n'ont pas le même droit au congé-éducation payé. Il faut mettre un terme à cette inégalité. Nous demandons un droit pour tous les travailleurs, proportionnel aux prestations. De plus, la participation des travailleurs non qualifiés est trop minime.

Simplification

Les entreprises, les travailleurs viennent de régions et parfois de pays différents. Le domicile ou le lieu de travail ne peut avoir aucun impact sur le droit au CEP et son exercice pratique. Des accords de coopération entre les autorités concernées doivent garantir à chacun le même droit à la formation là où il travaille. Il faut éviter que les fournisseurs de formation doivent introduire une demande auprès de chaque autorité séparément.

NOUVEAU MONTANT MAXIMAL INVALIDITÉ ET MALADIE

À la suite de l'accord sur l'adaptation au bien-être des allocations sociales, les allocations de maladie et d'invalidité ont été augmentées à compter du 1er avril 2015.

Les nouveaux montants s'appliquent à l'incapacité primaire, le congé de maternité, ou d'invalidité qui prend cours à partir du 1er avril 2015.

Plafond salarial à prendre en considération :

Début de la maladie ou de l'invalidité à partir du 1/4/2015 :

€ 133,2473/j (6 jours/semaine)

€ 159,8968/j (5 jours/semaine)

Allocation journalière maximale en cas d'incapacité de travail primaire

Pendant la première année de maladie, le travailleur reçoit :

Allocation journalière maximale en cas d'invalidité

DÉBUT DE L'INCAPACITÉ À PARTIR DU 1/1/2009

	Avec charge de famille	Isolé	Cohabitant
Invalide avant le 1/1/2011	€ 83,28	€ 70,47	€ 51,25
Invalide du 1/1/2011 au 31/3/2013	€ 83,86	€ 70,96	€ 51,61
Invalide du 1/4/2013 au 31/3/2015	€ 85,54	€ 72,38	€ 52,64
Invalide à partir du 1/4/2015	€ 86,61	€ 73,29	€ 53,30

AYANT-DROIT-ALLOCATION MAXIMALE

Incapacité de travail intervenue entre le 1/4/2013 et le 31/3/2015 € 78,96

Incapacité de travail à partir du 1/4/2015 € 79,95

Evelien BLOEM

LES SYNDICATS REJETTENT LA DISPONIBILITÉ « ADAPTÉE »

Le ministre de l'Emploi a soumis au Comité de gestion de l'ONEM du 9 avril une série de projets d'arrêtés royaux concernant la disponibilité des personnes en RCC (pré-pension) et des chômeurs âgés qui divergent fortement de l'accord unanime du Groupe des 10. Il a pris tout le monde de court, car il était prévu au départ, qu'après concertation avec les Régions, le gouvernement apporterait d'abord des éclaircissements au G 10.

Pour rappel, les partenaires sociaux étaient parvenus le 2 mars dernier à un accord portant sur les différentes situations en matière de disponibilité sur le marché du travail. Cependant, le gouvernement n'a pas pu (ou voulu) approuver cet accord dans son entièreté et a donc inventé le concept de "disponibilité adaptée", alors que les interlocuteurs sociaux prévoient seulement une disponibilité passive (c'est-à-dire le fait de ne pas refuser un emploi adéquat).

Le 9 avril, le Comité de gestion de l'ONEM a donc rendu un avis négatif des organisations syndicales en ce qui concerne la disponibilité adaptée pour les nouveaux entrants. Le front commun syndical reste opposé à cette notion de disponibilité adaptée dont la définition (voir encadré) manque de clarté.

Métiers lourds et carrières longues

Les personnes qui exercent un métier lourd (travail en équipes, travail de nuit, construction) ou qui comptent 40 ans de carrière peuvent encore prendre leur prépension à 58 ans. Le Groupe des 10 prévoyait qu'elles restent disponibles passivement jusqu'à 60 ans seulement. L'âge de la disponibilité ne devait augmenter que lorsque des conventions de travail futures fixeraient un âge plus élevé pour le RCC. Toutefois, dans les arrêtés royaux, il est déjà question d'une période de disponibilité adaptée jusqu'à 62 ans, c'est-à-dire deux fois plus longue à partir de 2017.

Licenciement collectif

Contrairement aux garanties données antérieurement par le gouvernement, les textes des projets d'AR prévoient que certains travailleurs qui ont été victimes d'un licenciement collectif annoncé avant le 9 octobre 2014 n'échapperont pas



aux nouvelles règles de la disponibilité. Les travailleurs de Ford Genk, Arcelor Mittal, Caterpillar... qui n'avaient pas encore 58 ans ou ne comptaient pas 38 ans de carrière à la fin de leur période de préavis seront concernés par les nouvelles règles et par la disponibilité adaptée jusqu'à 60 ans ou plus. Les syndicats et les employeurs réunis au sein du comité de gestion de l'ONEM demandent ensemble d'apporter les corrections requises dans les textes. En contradiction avec l'accord du G10, l'AR présenté au comité de gestion de l'ONEM oblige également les partenaires sociaux à prévoir, dans les prochaines CCT-cadres, un calendrier qui relève l'âge de la disponibilité adaptée à 65 ans ou 43 ans de carrière pour les entreprises en difficultés ou en restructuration d'ici au 31/12/2019.

Système du cliquet

Les travailleurs qui auraient déjà pu partir en RCC, mais ont choisi de continuer à travailler moyennant le verrouillage de leurs droits, auraient dû être dispensés de disponibilité. Ils doivent aujourd'hui constater que cette réglementation les oblige à rester disponibles jusqu'à 65 ans (sauf s'ils comptent 43 ans de carrière). Leur choix de travailler plus longtemps n'est donc pas récompensé, mais au contraire sanctionné.

La balle est à nouveau dans le camp du gouvernement. Nous attendons donc les textes définitifs. Nous espérons que le gouvernement les modifiera en tenant compte des remarques que nous avons faites.

LA DISPONIBILITÉ « ADAPTÉE » SELON LE PROJET D'ARRÊTÉ ROYAL

Selon la définition élaborée par le gouvernement, les personnes qui seront soumises à la disponibilité « adaptée » :

- ne sont pas obligées de rechercher personnellement et activement du travail
- en revanche, elles devront collaborer à un accompagnement adéquat, prévu par un plan d'action individuel.

Plan d'action individuel

Un plan d'action adapté sera proposé par le service régional de l'emploi compétent (Forem, Actiris, VDAB, ADG) à chaque chômeur en fonction de son profil, de ses besoins et de ceux du marché du travail. Il aura pour objectif de lui offrir un nouveau départ sous la forme d'un accompagnement individuel d'orientation professionnelle, d'un accompagnement dans la recherche d'emploi, d'une formation ou de tout autre mesure de nature à augmenter sa disponibilité ou son employabilité sur le marché du travail.

Dans les 6 mois

Le plan d'action individuel serait proposé au chômeur, au plus tard six mois après le début de son chômage et s'achèverait le jour où le chômeur ne doit plus rester en 'disponibilité adaptée' (vu son âge/sa condition de carrière)



Au plus tard un an après le début du plan d'action, une évaluation globale et personnalisée serait faite, au cours de laquelle il serait apprécié si le chômeur a collaboré de manière positive à son accompagnement.

Les sanctions ?

Le fait de ne pas collaborer à cet accompagnement adapté pourrait donner lieu à l'application des dispositions relatives au chômage volontaire.

LA LOI SUR LA CONTINUITÉ DES ENTREPRISES

L'ancienne réglementation relative au concordat judiciaire s'est révélée insuffisante pour permettre aux entreprises en difficulté de sortir de leur situation financière précaire.

La loi sur la continuité des entreprises (LCE) a été votée le 31 janvier 2009. Elle a pour objectif d'offrir des moyens divers aux débiteurs afin d'éviter une faillite éventuelle.

Dans cette loi, il faut distinguer deux choses : l'accord à l'amiable extrajudiciaire et la réorganisation judiciaire.

L'accord à l'amiable extrajudiciaire est caractérisé d'une part par le recueil des données nécessaires et d'autre part, la conclusion d'accords à l'amiable extrajudiciaires et de mesures conservatoires, telles que la désignation d'un médiateur et d'un mandataire de justice.

La procédure de réorganisation judiciaire consiste elle en un sursis accordé pendant une période définie (max. 6 mois, prolongeable jusqu'à 18 mois, à compter de l'ouverture de la procédure). Ce sursis signifie en fait qu'au cours de la procédure, l'entreprise n'est pas tenue de payer des créances existantes (à savoir des créances qui remontent à avant l'ouverture de la procédure/les créances sursitaires telles que les arriérés de salaires). Les droits des créanciers (notamment les travailleurs) sont donc limités. Le débiteur garde la liberté de procéder à des paiements volontaires. Le tribunal peut décider de proroger la période de sursis. Lorsque l'entreprise est virtuellement en faillite et que sa situation financière ne s'est pas améliorée depuis l'ouverture de la procédure de réorganisation judiciaire, le tribunal refusera de prolonger le sursis. (*Tribunal du commerce de Nivelles, 17 janvier 2001*)

La procédure de réorganisation judiciaire a pour but principal de préserver la continuité de l'entreprise en difficulté ou de ses activités. Dans un jugement du tribunal du commerce d'Anvers du 9 février 2010, l'objet de la loi est parfaitement décrit. Le tribunal souligne que cette réorganisation judiciaire a pour but d'assurer la continuité de l'entreprise en difficulté et de ses activités. Dans ce jugement, il est également souligné que la réorganisation n'a pas pour but de protéger les débiteurs lorsqu'aucune activité économique ne peut plus être constatée. La procédure ne peut pas servir à contourner une saisie-exécution immobilière.

Pendant le sursis, trois possibilités s'offrent au débiteur :

1. *Accord à l'amiable ("accord à l'amiable judiciaire")* : cette procédure ressemble beaucoup à l'accord à l'amiable extrajudiciaire. Le débiteur choisit librement avec qui il conclut un accord (min. 2 créanciers) et convient des accords. Les décisions prises concernant les paiements ne peuvent pas ensuite être remises en question par le curateur en cas de faillite. La présente procédure est organisée sous la surveillance du tribunal, qui constate au final également cet accord. Les litiges se situent en outre au niveau de la possibilité qu'a le tribunal d'imposer des délais et au niveau du traitement fiscal des remises de dettes.
2. *Accord collectif (anciennement concordat judiciaire)* : dans ce cas, le débiteur doit dresser un plan de réorganisation, qui sera soumis au vote des créanciers concernés par ce plan. Lorsque la majorité des créanciers représentant la majeure partie des créances approuvent le plan de réorganisation et que celui-ci est également homologué par le tribunal, ce plan est alors contraignant pour tous les créanciers. En d'autres termes, cette

procédure permet d'imposer certaines décisions aux créanciers qui n'ont pas personnellement voté pour le plan. De cette manière, des arriérés de salaires ne seront que partiellement remboursés, car c'est la décision qui a été prise. Si toutes les formalités ont été respectées et que le plan de réorganisation ne porte pas atteinte à l'ordre public, il sera homologué par le tribunal. L'homologation du plan de réorganisation le rend contraignant pour tous les créanciers sursitaires. Mais il n'est pas contraignant à l'égard des créanciers qui ne figurent pas dans la liste des créanciers. (*Tribunal du travail de Gand, 6 décembre 2010*)

3. *Transfert sous autorité de justice* : cette alternative peut être utilisée par un créancier ou un intéressé, soit avec le consentement du débiteur, soit à l'initiative du procureur du Roi. Dans les deux cas, ce transfert de tout ou partie de l'entreprise se fera sous la surveillance d'un mandataire de justice. Le débiteur n'est pas impliqué dans cette procédure, c'est le tribunal qui décide à qui et à quel prix le transfert aura lieu. Cette option est généralement considérée comme alternative à la faillite, le débiteur sera en principe déclaré en liquidation ou en faillite à la suite du transfert de tout ou partie de l'entreprise.

Par l'introduction de cette procédure, le législateur avait pour but de faciliter l'accès à la réorganisation judiciaire à tous les débiteurs en difficulté. Par conséquent, les conditions d'ouverture de cette procédure sont très souples. Il suffit que la continuité de l'entreprise soit menacée (à bref délai ou à terme), et le fait de répondre aux conditions de faillite ne pose pas de problème. Pour pouvoir faire usage de la procédure de réorganisation judiciaire, le débiteur adresse au greffe du tribunal de commerce une requête à laquelle il joint un certain nombre de documents.

La question suivante se pose alors : est-ce que l'entreprise ou une partie de celle-ci peut être transférée sous autorité de justice pour un prix inférieur à sa valeur de démantèlement en cas de faillite, uniquement pour que de cette manière, une partie de l'emploi soit maintenue ? Le tribunal a jugé que la vente à un prix inférieur à la valeur du démantèlement ne contrebalance pas le sauvetage de 195 emplois. (*Tribunal du commerce d'Audenaerde, 16 septembre 2011*)

Lorsque la procédure de réorganisation judiciaire est ouverte, le débiteur reste en principe la personne habilitée à disposer (sauf en cas de transfert sous autorité de justice, où le mandataire de justice est compétent pour le transfert). Dès lors, cela implique que personne ne peut intervenir à la place ou aux côtés du débiteur. Il y a bien entendu un contrôle général de l'évolution de la situation et du respect des règles de procédure par le juge délégué. Le juge délégué est un juge (souvent non professionnel) qui est désigné par le tribunal pour faire rapport sur le déroulement de la procédure. Un mandataire de justice peut aussi être désigné (facultatif) pour assister le débiteur au cours de la procédure, et il



le sera d'office en cas de transfert sous autorité de justice. Dans certains cas exceptionnels, le tribunal peut décider de priver le débiteur de tout ou partie de la gestion de son entreprise.

Un mandataire de justice sera alors désigné (en cas de manquement grave manifeste dans le chef du débiteur ou de ses organes) ou un administrateur provisoire (en cas de faute grave ou de mauvaise foi manifeste dans le chef du débiteur ou de ses organes).

Droits et obligations des travailleurs en cas de reprise dans le cadre de la LCE

Le principe général tel que repris dans la CCT 32 bis concernant le transfert d'entreprise en vertu d'une convention reste d'application. De cette manière, les droits et les obligations qui résultent pour le cédant d'un contrat de travail existant à la date du transfert sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire.

Dans le cadre de la LCE, il existe également des exceptions qui ont toute leur importance.

Tout d'abord, le cessionnaire et le cédant, ainsi que toutes les organisations représentées au sein de la délégation syndicale peuvent convenir de modifier les conditions de travail pour préserver au mieux l'emploi.

Le choix des travailleurs qui seront repris incombe au cessionnaire. Ceci déroge totalement aux dispositions de la CCT 32bis qui stipule explicitement que l'ensemble du personnel du département ou de l'entreprise transféré doit être repris. Dans le cadre de la LCE, le cessionnaire a donc le choix, un choix qui doit être dicté par des raisons techniques, économiques ou organisationnelles et s'effectuer sans différenciation interdite. Dès lors, on ne pourrait imagi-

ner que les membres du personnel qui sont représentants des travailleurs ne soient pas transférés. Il faut tenir compte des équilibres en place. Autrement dit : le nombre de travailleurs protégés transférés doit être proportionnel au nombre total de travailleurs transférés pour que les rapports restent les mêmes. La LCE ne permet donc pas au cessionnaire de procéder de manière sélective.

Dans tous les cas de transfert sous autorité de justice, les personnes représentant les travailleurs et les candidats continuent à bénéficier de la protection contre le licenciement.

Par ailleurs, cela signifie aussi que le travailleur qui ne souhaite pas être repris ne commet aucun manquement légal en refusant le transfert. Sa liberté n'est pas moins grande que celle du repreneur, liberté qu'il n'a pas dans le cadre de la CCT 32 bis.

Dans le cadre d'un transfert sous autorité de justice, une homologation de la convention de transfert projeté peut être demandée au tribunal du travail. Cette convention règle ce transfert, mais elle mentionne aussi les travailleurs qui seront repris, le sort des contrats de travail existants et les conditions de travail ainsi que les dettes constatées. Le tribunal du travail statue après avoir entendu les représentants des travailleurs à ce sujet. Les travailleurs qui, à titre individuel, ne seraient pas d'accord peuvent aussi communiquer leurs griefs. Dès que l'homologation a été accordée, le repreneur est tenu de respecter les obligations reprises dans la convention pour laquelle une homologation a été demandée.

L'homologation n'est pas possible sans la reprise de l'inventaire des dettes émanant des contrats de travail qui existent au moment du transfert (*Tribunal du travail de Bruxelles, 24 septembre 2010*).

Marleen VANDERSTRAETEN

Forte baisse des chiffres du chômage en 2014

LA CONJONCTURE FAVORABLE N'EST PAS LA SEULE RAISON !

L'an dernier, le chômage indemnifié en Belgique a reculé, au même titre que les dépenses de l'ONEM. Voilà une bonne nouvelle, surtout pour le budget. « Mais cette évolution est bien plus qu'une conséquence de la croissance économique et des tendances démographiques », souligne Sabine Slegers, Secrétaire nationale.

Le dernier rapport annuel de l'ONEM nous apprend que le chômage indemnifié, aussi bien le chômage complet que le chômage temporaire, a chuté l'an dernier dans notre pays. En ce qui concerne le chômage complet, le nombre de demandeurs d'emploi indemnifiés est resté stable en 2014. Mais le groupe des non-demandeurs d'emploi indemnifiés a lui diminué : le nombre de chômeurs âgés dispensés a connu une baisse de 17,6 % et les chômeurs dispensés avec complément d'entreprise (anciennement prépensionnés) ont baissé de 4,3 %. Il s'agit du chiffre le plus bas depuis 1992 (630 000).

Cette évolution s'explique notamment par des facteurs économiques et démographiques. Après deux années de croissance quasi nulle, la Belgique a enregistré en 2014 une croissance modérée de 1 %. Il y a aussi un effet démographique ; la population active et la population en âge de travailler ont connu une augmentation moins marquée qu'auparavant. Sabine Slegers attire aussi l'attention sur l'élément suivant : « Cette diminution des chiffres du chômage s'explique principalement par le renforcement des mesures d'activation du gouvernement ».

Et au cours des prochaines années, le nombre de non-demandeurs d'emploi dans le groupe des chômeurs va encore reculer. Le gouvernement Michel a en effet décidé que les prochaines personnes à pouvoir bénéficier du RCC et les chômeurs âgés devaient rester disponibles sur le marché du travail.

Moins de chômeurs temporaires

On a observé l'an dernier une forte diminution du chômage temporaire, plus d'un quart en moins. Ce recul s'explique par le peu de jours de chômage temporaire pour intempéries en raison de l'hiver clément de 2014, qui contraste avec l'hiver long et rigoureux de 2013. Au même titre, le chômage temporaire pour manque de travail résultant de causes économiques, qui reflète davantage l'évolution de la conjoncture, a lui aussi diminué. Au final, le nombre total de jours de chômage temporaire est à nouveau revenu à son niveau plancher de 2007, à savoir le niveau d'avant la crise.

Le crédit-temps progresse, les titres-services reculent

Le nombre de travailleurs ayant reçu des allocations d'interruption a encore augmenté de 2,5 % en 2014, principalement sous l'effet des congés thématiques (congé parental et congé pour assistance médicale). Cette augmentation était prévisible. En effet, depuis janvier 2015, les conditions d'accès au crédit-temps et aux interruptions de carrière sont plus strictes. L'annonce de cette réforme a alors entraîné un afflux de demandes au cours des derniers mois de 2014.

L'an dernier, c'est la première fois que le système des titres-services a enregistré une légère diminution. Le nombre de titres-services remboursés par l'ONEM a baissé de près d'1 %. Par ailleurs, le nombre d'utilisateurs a lui augmenté, mais la consommation moyenne par utilisateur a baissé. Ce changement est sans doute la conséquence de l'augmentation du prix d'achat des titres-services (1 euro plus cher au 1er janvier 2013 et à nouveau 0,50 euro au 1er janvier 2014).

Une charge de travail plus élevée pour l'ONEM

En raison de la baisse des chiffres du chômage, du nombre de titres-services utilisés et de l'augmentation de la prévention contre la fraude, les dépenses totales de l'ONEM ont diminué de plus de 400 millions l'an dernier. Toutefois, même si le nombre d'allocataires à charge de l'ONEM a baissé de 3,5 % en 2014, la charge de travail pour les collaborateurs de l'ONEM n'a pas pour autant diminué. Sabine Slegers : « Même son de cloche chez nos affiliés du SLFP, ils doivent faire plus avec moins de moyens. » En effet, malgré un volume de travail élevé, des nouvelles missions et une complexité accrue (la réglementation qu'applique l'ONEM a été adaptée 35 fois en 2014 !), l'effectif du personnel a diminué de 10 % depuis 5 ans. Au même titre que les autres administrations fédérales, l'ONEM doit faire face à des économies drastiques, imposées aussi bien à son budget du personnel, à son budget de fonctionnement qu'à son budget d'investissement. Cette réduction sera amplifiée de 2 % supplémentaires d'économies de 2016 à 2019.

Quelles sont les perspectives pour 2015 ?

Selon l'ONEM, de nombreux indicateurs permettent d'espérer une évolution favorable du marché du travail en 2015. Selon le Bureau du plan, l'emploi devrait connaître une légère croissance en 2015. Et en raison de la conjoncture, l'évolution de la population active et l'effet des réformes apportées au régime, le nombre de chômeurs complets indemnifiés demandeurs d'emploi devrait diminuer cette année de 19 700 unités. Néanmoins, des problèmes structurels importants restent à déplorer, tels que la réinsertion lente des groupes à risque et la différence des taux de chômage dans les régions. En outre, le départ à la retraite de bon nombre de travailleurs issus de la génération du baby-boom augmente le nombre d'emplois vacants de remplacement et atténue la faible création de nouveaux emplois.



LE SYNDICAT, UN FREIN À LA CARRIÈRE ?



*Michele Ferraro,
Laurent Baeyens,
David Daem,
Philippe Cendoya
et Karl Van Oudenhoven*

Non élu aux dernières élections, c'est une réorganisation de l'équipe qui a permis à Karl Van Oudenhoven d'entrer dans la danse il y a plus d'un an. L'objectif de Karl ? Un mandat CE aux prochaines élections.

Je me sens comme un membre à part entière de la communauté AG Insurance nous dit Karl Van Oudenhoven qui travaille chez AG Insurance depuis 2008, et je voulais pouvoir agir pour le bien de la communauté. Le monde du travail est à un moment charnière de son histoire, certaines mutations sont inévitables, mais d'autres sont clairement antisociales, évitables, et imposées par pur dogmatisme. J'ai vu des choses anormales dans ma vie professionnelle, et je veux lutter contre cela.

Pourquoi la CGSLB ?

En pleine crise de 2008, la CGSLB à côté de la pension traditionnelle qui est et reste une priorité, a défendu le régime de pension complémentaire et le droit des travailleurs à bénéficier d'avantages fiscaux lorsqu'ils s'assurent eux-mêmes via le 3^e pilier. « En tant que travailleur dans les assurances vie, faire partie d'une organisation qui demande des réformes qui auraient pour impact le licenciement de plusieurs centaines de personnes dans mon entreprise était impossible » nous explique Karl. « Je suis pour une plus grande justice fiscale via un certain effort du capital, mais cette mesure visait l'épargne des travailleurs ». Autre argument de poids, la CGSLB fait confiance à ses délégués, elle les soutient tout en leur laissant une certaine liberté au niveau de leur entreprise.

Le syndicat, un frein à la carrière ?

Pas nécessairement, Karl Van Oudenhoven est passé d'employé à cadre inférieur en plein pendant

les dernières élections sociales et la question syndicale n'est jamais intervenue dans le débat, pas plus que lorsqu'il est ensuite passé cadre moyen durant l'exercice de son mandat. La transparence est peut-être la clé « lorsque je quitte mon poste de travail pour exercer une activité syndicale, ma hiérarchie est au courant. De plus, dès le départ, j'ai pris le parti de compartimenter mon planning car je veux aussi continuer d'exercer ma fonction chez AG » illustre Karl Van Oudenhoven.

Il est possible de concilier un poste à responsabilité et un mandat syndical

Les limites que Karl s'est fixé lui permettent de concilier ses deux activités même si parfois il ne peut pas se libérer. Heureusement, il est loin d'être seul et la CGSLB peut compter sur une équipe soudeée à Bruxelles où chacun s'implique.

Pointage, barèmes, flexibilité, car policy

Les problématiques touchant les cadres sont nombreuses, chacune étant plus ou moins liées. Chez AG, les cadres moyens avec fonction hiérarchique ne peuvent plus pointer, ce qui sous-entend que les heures supplémentaires font partie intégrante de la fonction et donc sont compensées par la rémunération supérieure de la fonction. En soit, c'est quelque chose d'acceptable, mais chez AG Insurance, les barèmes cadres ne sont pas publics, difficile donc de connaître la différence de rémunération entre un cadre moyen et un cadre inférieur. Une vraie transparence sur les barèmes est

capitale pour pouvoir commencer un débat correct sur le sujet. Lors de l'employee survey (grande enquête réalisée auprès des employés d'AG Insurance) plus de 75% du personnel a déclaré ne pas connaître ses possibilités d'évolution salariale. Pour Karl Van Oudenhoven, un barème est avant tout le meilleur rempart à toute forme de discrimination d'ailleurs le secteur recommandait déjà en 1991 la transparence des barèmes cadres. Si l'on ajoute à ce manque de transparence, la gratification cadre fortement variable et la variabilité sur l'augmentation du salaire fixe, il est facile de comprendre qu'il reste beaucoup de travail chez AG Insurance avant que chacun puisse connaître ses possibilités d'évolution salariale.

Si Karl Van Oudenhoven est le seul mandataire cadre à Bruxelles, il peut compter sur le soutien et le travail d'Emmanuel Houssiere et de Thierry Lebrun, tous deux élus sur la liste CE Cadre à AG Charleroi. Leur présence permet à Karl de servir de relais vers une autre catégorie de cadre, les inspecteurs et d'aborder des dossiers spécifiques qui les concernent tout particulièrement comme la Car Policy et le cercle vicieux que constituent les objectifs à atteindre qui ne cessent de croître.

Ce dernier exemple est révélateur de la situation chez AG Insurance, c'est l'esprit d'équipe qui fait la force d'une délégation syndicale et qui permet à chacun de s'impliquer tout en continuant à exercer correctement sa fonction au niveau de l'entreprise.

*Thibaut MONTJARDIN
Koen DEWINTER*



LA DIRECTION D'AXA BANQUE ROMPT LA PAIX SOCIALE

Les trois syndicats ont mené une action, le 30 mars, contre la décision unilatérale d'AXA Banque de dénoncer les conventions collectives en vigueur.

Après plusieurs mois de négociation en 2014, un accord avait été signé entre l'employeur et les syndicats sur les mesures d'assainissement. Peu après, la direction a annoncé plusieurs (mauvaises) surprises au personnel. Elle a dénoncé la CCT sur le télétravail en précisant qu'elle refusait de négocier une nouvelle convention sur la base de celle qui était en vigueur chez AXA Assurances. Les accords concernant la nouvelle CCT sur les titres-repas n'ont pas été respectés et quelque 200 collaborateurs qui sont pour le moment occupés à Bruxelles ont appris qu'ils allaient devoir déménager vers Berchem, près d'Anvers.

Toutes ces mesures ont été annoncées en même temps et il ne semble pas que la direction ait l'intention de négocier quoi que ce soit. Les syndicats ont bien tenté de la convaincre d'entamer une vérita-

ble concertation syndicale, sans succès. Au contraire, la direction a décidé de dénoncer unilatéralement la CCT actuelle sur la mobilité géographique.

Non seulement elle place dans l'embarras tous les travailleurs qui vont devoir déménager de Bruxelles à Berchem, mais elle refuse toute forme de concertation sociale.

Pour informer les travailleurs, quelques dizaines de militants des trois syndicats ont distribué des tracts aux portes de l'entreprise à l'occasion du Bankday d'AXA Bank, le 30 mars, pendant que le CEO expliquait au personnel du siège et des agences les derniers développements de la stratégie commerciale d'AXA Banque.

Tim LYCKE

LES PME DOIVENT AUSSI PRÉVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

L'agence européenne pour la sécurité et la santé au travail a développé un outil de prévention des risques psychosociaux dans les petites entreprises aussi.

Les services externes de prévention et de protection proposent ce genre d'instruments de travail, mais pas toujours gratuitement.

Le *Guide électronique pratique pour gérer les risques psychosociaux* est disponible en versions nationales. Il contient des informations sur le stress lié au travail et sur les risques psychosociaux visant à favoriser la compréhension et la gestion de ces problèmes sur le lieu de travail, ainsi que la sensibilisation à ces derniers.

Le guide électronique est conçu pour répondre aux besoins des employeurs et travailleurs des petites entreprises, qui commencent à aborder les risques

psychosociaux sur le lieu de travail, et qui ont besoin d'orientations concernant les premières étapes, notamment:

- ▶ des explications simples sur le stress lié au travail et les risques psychosociaux
- ▶ les conséquences sur les entreprises et les travailleurs
- ▶ des exemples pratiques sur la manière de prévenir et de gérer les risques psychosociaux
- ▶ des références à la législation nationale
- ▶ des informations sur les ressources nationales et des outils pratiques

Vous pourrez trouver toutes les informations à ce sujet et les télécharger sur https://www.healthy-workplaces.eu/fr?set_language=fr

Vincent VAN DER HAEGEN

Ursa Benelux

CHÔMAGE POUR FORCE MAJEURE



Michel Defresne et Franky Rogé.

Dans la nuit du 13 au 14 mars dernier, un incendie s'est produit dans le four de fusion de l'usine Ursa Benelux à Waregem, qui produit des matériaux d'isolation. Le four s'est vidé de son contenu en 14 minutes, laissant ainsi s'échapper sur le sol de l'usine du verre fondu à une température de 1600 degrés. Heureusement, aucun blessé n'est à déclarer ; cet accident s'est produit la nuit et personne n'était présent dans le four.

Depuis, les travaux de nettoyage ont commencé mais les ouvriers sont en chômage temporaire pour force majeure.

Afin de les aider au mieux pendant ces moments difficiles, nous avons mis en place un bureau mobile, en collaboration avec la direction. Les ouvriers y trouvent des informations générales sur le chômage temporaire et nous les aidons dans la constitution des dossiers de chômage. De cette manière, le personnel ne doit pas se déplacer de trop. Nos affiliés espèrent que cet acci-

dent permettra à la direction d'ouvrir les yeux et de faire de la sécurité une priorité. Des investissements sont nécessaires afin d'éviter des coûts supplémentaires, comme c'est le cas aujourd'hui.

Tout bien considéré, il régnait une bonne ambiance, nous avons pu remettre les bons documents à nos affiliés et leur remonter le moral.

Sara DE MULDER/Els DEPOORTER

Contrôle technique

LES CLIENTS DE PLUS EN PLUS AGRESSIFS

Les clients sont plus impliqués, mais aussi plus agressifs ! Dans le secteur du contrôle technique, les inspecteurs sont les premières victimes de ce changement de culture.

Chez Auto-Contrôle Technique (ACT), il y a eu un arrêt de travail au siège social à Schaerbeek, lundi 23 mars 2015. Le vendredi 20, aux environs de 13 heures sur le site de Haren, un client est devenu agressif et a frappé l'inspecteur après que celui-ci ait rejeté le véhicule.

C'est la goutte d'eau qui a fait déborder le vase. Le personnel a été totalement solidaire et a arrêté le travail afin d'exiger une plus grande sécurité de la part de l'employeur.

Après une concertation prolongée (David de Hove – CPPT/DS), la solution qui a été avancée est un recrutement supplémentaire afin de garantir la sécurité des travailleurs.

La CGSLB avait déjà soulevé ce problème au niveau du secteur (GOCA). Les employeurs nous avaient répondu « ce ne sont pas nos affaires » et « il n'y a pas de ressources pour ça ».

La CGSLB insiste pour que les instances ministérielles donnent suite à cette affaire.

Stephan DE MUELENAERE





Évolution du travail MOBILITÉ - ENVIRONNEMENT

L'expansion des nouvelles formes d'organisation du travail appelées les New ways of working « NWOW » ou encore, New World of Work ne fait aucun doute. Complémentaires au télétravail ou au travail à domicile, ces nouvelles manières de travailler visent à offrir aux travailleurs en situation de mobilité une solution cohérente et aisée. Aujourd'hui, elles permettent de concilier ces intérêts et de les inscrire dans une démarche de développement durable.



Eddy Van Oosthuyze et Jean-Louis Clette se battent pour que la mise en place du NWOW prenne en compte le bien-être des travailleurs et amène une forte diminution de la charge psychosociale.



Les déplacements des travailleurs sont actuellement un thème incontournable dans la gestion de toute entreprise. Outre les aspects économiques, sociaux et les questions liées au bien-être des travailleurs, les entreprises sont désormais contraintes à penser « innovation » dans les déplacements de leurs collaborateurs et visiteurs pour conjuguer avec les enjeux environnementaux, les nouveaux enjeux carbone, la pollution et le dérèglement climatique.

Influence des nouvelles technologies

Le télétravail a évolué tout au long des siècles, mais son heure de gloire n'est arrivée qu'avec les nouvelles technologies. Aujourd'hui, les formes d'organisation du travail peuvent prendre différentes formes. Il y a :

- **le travail à domicile**, qui consiste à effectuer une partie de son travail chez soi ou dans une résidence secondaire. Une convention de travail est établie entre l'employeur et l'employé.
- **le travail mobile**, qui est accompli par le travailleur en déplacement. On peut qualifier les travailleurs mobiles de « sans bureau fixe », ils n'ont pas d'espace de travail clairement identifié.
- **le travail dans des bureaux à distance**, qui est effectué dans un bureau loin du lieu de travail habituel. Par exemple, une société dont le siège central se situe à Arlon loue un bâtiment à Bruxelles. Les travailleurs réalisent alors leurs tâches dans ces bureaux en étant connectés à distance aux ordinateurs du siège à Arlon.

L'introduction de ces nouvelles formes de travail a des impacts à plusieurs niveaux de l'organisation. Elles nécessitent un support des nouvelles technologies (systèmes de communication unifiés, réseaux sociaux d'entreprise, plateformes collaboratives), une adaptation des structures et de la culture organisationnelle.

Pour l'ensemble des acteurs concernés, il y a potentiellement des avantages et inconvénients. D'un point de vue environnement et durabilité, les avantages les plus importants sont obtenus d'une part en termes de mobilité (réduction du kilométrage en voiture) et d'autre part, en termes de consommation d'énergie.

Il suffit de voir le prix des carburants pour comprendre que les NWOW ont de beaux jours devant eux. De plus en plus de travailleurs souhaiteront se déplacer le moins possible. Il est par ailleurs important de veiller à inscrire le travail du XXI^e siècle dans toutes les dimensions du développement durable.

Charline WANDJI

AXA DIT YES AU NWOW

Plusieurs entreprises belges se lancent peu à peu dans le NWOW, par exemple le groupe AXA dont la volonté est de recentrer ses activités à proximité des grandes gares. L'entreprise est actuellement en plein dans l'élaboration de son nouveau plan de déplacement d'entreprise (PDE). Un déménagement du siège est prévu dans le centre-ville de Bruxelles en 2017. Ce changement s'accompagnera d'une réduction drastique du nombre d'emplacements de parking. La mise du NWOW ira de pair avec une généralisation du télétravail lequel générerait une augmentation de la productivité.

Désormais, chaque employé aura la possibilité de travailler à domicile. La suppression des postes fixes change la configuration de l'espace de travail qui devient un open space. La dématérialisation est également optimisée dans la mesure où l'employé ne dispose plus de poste fixe ni d'espace de rangement. Dans ce contexte, le covoiturage risque de disparaître puisque chaque gestionnaire va gérer son temps de travail de manière individuelle.

Pour inciter l'employeur à adopter un PDE assorti de mesures qui soient à la fois bénéfiques pour l'environnement et pour le personnel, les délégués syndicaux de l'entreprise sont intervenus dans les trois organes de la concertation sociale en entreprise (CCPT, CE et DS) et sont partis du principe que l'argument financier est celui qui aura le plus de chance d'être entendu.

CW

GABRIELE BISCHOFF ÉLUE PRÉSIDENTE DU GROUPE DES TRAVAILLEURS DU CESE

Européenne et syndicaliste convaincue, Gabriele Bischoff ne voit pas d'autre solution d'avenir pour l'Union que de prendre une dimension sociale plus affirmée. L'austérité budgétaire a montré ses limites. Le groupe des travailleurs du Comité économique et social européen (CESE) et la Confédération européenne des Syndicats (CES) peuvent travailler ensemble pour renforcer le dialogue social.



Gabriele Bischoff et Bernard Noël (conseiller CGSLB au CESE). Il ne peut pas y avoir de gouvernance économique sans dialogue social européen.

Gabriele Bischoff a été élue à la présidence du groupe des travailleurs du CESE le 26 février 2015. Elle entrera effectivement en fonction en octobre lors du renouvellement des mandats. Son prédécesseur Georges Dassis a, quant à lui, été élu candidat à la présidence du CESE.

Les règles de gouvernance économique de l'Union européenne visent de manière quasi obsessionnelle à assainir les finances publiques sans prendre en compte les dégâts qu'elles occasionnent en matière de croissance et d'emploi. « Il faut mettre un terme aux politiques d'austérité » affirme Gabriele Bischoff. « La commission Juncker a bien fait quelques propositions en matière d'investissements, toutefois les résultats sont maigres. Les pays prospères vont s'en trouver plus forts tandis que les pays qui ont vraiment besoin d'un coup de pouce, comme la Grèce ou la Bulgarie, restent soumis à rude épreuve. Je ne trouve pas normal que l'Allemagne, la France et la troïka (Union européenne, Banque centrale européenne, Fonds monétaire international NDLR) décident entre elles du sort des Grecs. »

Famille commune

Membre du comité exécutif de la CES depuis 2009, Gabriele Bischoff a pu mesurer toute la richesse du mouvement syndical européen, et aussi prendre conscience des divergences qui existent entre les syndicats du sud et du nord du continent. « Nous formons une famille commune, au sein de laquelle il y a parfois des débats intenses, c'est vrai. Au CESE, c'est un peu moins sensible, c'est une chambre de réflexion où l'on peut tout se dire. Les occasions de se rencontrer et de travailler ensemble sur les dossiers sont plus nombreuses et nous permettent de mieux apprendre à nous connaître. »

Conséquence positive de cet état d'esprit, le Groupe des travailleurs du CESE est sans doute le plus politique et le plus uni face au groupe des employeurs et au groupe des activités diverses (représentants et acteurs de la société civile). « Nos discussions avec les employeurs entraînent des prises de posi-

tions plus nuancées de part et d'autre, car l'objectif est de remettre des avis reflétant une position commune des acteurs du CESE. »

Dialogue en crise

Gabriele Bischoff arrive à un moment crucial. Les temps sont difficiles pour les travailleurs. Le dialogue social européen est en crise. « Même les employeurs trouvent qu'il devrait devenir plus intensif ». Jean-Claude Juncker, le Président de la Commission s'est bien fendu de quelques déclarations lénifiantes lors de la conférence du 5 mars (voir Librement avril 2015, page 16), qui n'ont pas effacé le sentiment général que la Commission ne veut pas s'engager dans les réels changements dont le dialogue social européen a besoin.

Cela n'empêche pas la future présidente du groupe des travailleurs du CESE de nourrir de grandes ambitions pour l'avenir comme la création d'un revenu minimum européen ou la dynamisation de la stratégie numérique de l'UE afin de procurer des avantages économiques et sociaux durables grâce à un marché unique numérique basé sur l'internet rapide et ultrarapide et des applications interopérables.

INVESTIR DANS UNE EUROPE SOLIDAIRE

Le 1er avril 2015, le Groupe des travailleurs s'est réuni à Riga. Les débats ont notamment porté sur la mise en œuvre du nouveau plan d'investissement de la Commission européenne et comment il devrait favoriser la solidarité et la création d'emploi.

L'examen à mi-parcours de la présidence lettone était aussi à l'ordre du jour, de même que l'implication des partenaires sociaux dans la gouvernance économique européenne. Cette réunion extraordinaire du groupe II du Comité économique et social européen a débuté par une allocution de Madame Laidota Straujuma, première ministre de la Lettonie.

Semestre européen

LES SALAIRES NE SONT PAS RESPONSABLES DE LA CRISE



Photo : Commission européenne

Mario Draghi, président de la Banque centrale européenne et Pierre Moscovici, Commissaire européen aux Affaires économiques et financières, à la Fiscalité et à l'Union douanière.

Pourtant, c'est toujours ce qu'a l'air de croire la Commission européenne. Via la coordination des politiques économiques des États membres, appelée « Semestre européen », elle tente d'imposer sa potion magique pour retrouver l'emploi et la croissance : il faut baisser les salaires et détricoter la protection sociale. Mais une brèche commence à s'ouvrir pour changer de cap : la Commission elle-même semble ne plus croire à tout ce qu'elle dit, et le tax shift (glissement de la fiscalité) présente en Belgique une opportunité de remettre les pendules à l'heure.

En 2011, en réponse à la double crise financière et de la dette publique, l'Union européenne a instauré un nouvel outil pour coordonner la politique économique de ses États membres : le Semestre européen. Ce processus débute chaque année en novembre par l'examen annuel de la croissance où la Commission fixe les priorités économiques pour l'ensemble de l'Union, et se termine en mai lorsque la Commission émet des recommandations spécifiques par pays (RSP) qui sont adoptées par le Conseil au plus tard début juillet.

Bien qu'on parle de Semestre européen, l'influence de cet outil au niveau national est loin d'être négligeable. Pouvant être accompagnées de sanction si les États membres ne les appliquent pas, les RSP sont en effet le marteau avec lequel la Commission européenne tapait sur le clou de l'index ou de la réforme des pensions depuis plusieurs années. Pour finalement obtenir gain de cause avec le saut d'index et le recul de l'âge légal de la pension.

Avant la parution prochaine des RSP, les derniers mois ont été chargés en termes de Semestre européen. Petit rappel des faits suivi d'une traduction en termes sociaux.

Tout changer pour que rien ne change...

Fin février, les présidents de la Commission européenne, du Conseil européen, de l'Eurogroupe et de la Banque centrale européenne ont présenté dans une note leur vision de l'avenir de la gouvernance économique européenne. Ils ne rejettent ni plus ni moins la faute de la crise de la zone euro sur le manque de compétitivité – des salaires trop élevés – et le non-respect des règles budgétaires – un déficit public sous les 3 % du PIB, une dette publique sous les 60 % – par les États membres. En plus de nier totalement le rôle de la crise financière, ils avancent comme remèdes d'approfondir les « réformes structurelles », d'améliorer la « compétitivité » et de favoriser l'investissement. Inutile de leur rappeler qu'en 2007 l'Espagne et l'Irlande étaient parmi les meilleurs élèves européens en matière de respect des règles budgétaires, avec une très faible dette publique...

Ensuite, la Commission a publié début mars un examen approfondi dans lequel elle juge la situation économique des États membres. Et la Belgique s'est vue confirmer sa note moyenne. Elle ne fait plus partie des plus mauvais élèves, ceux en « procédure de déficit excessif » comme la France et l'Italie, mais elle doit toutefois veiller à corriger deux « déséquilibres macro-économiques » : la dette publique ne se réduit pas assez vite et la compétitivité externe des biens, composée en partie par les « coûts » salariaux, continue à se dégrader. Enfin, le gouvernement a présenté mi-avril son programme national de réforme (PNR) afin de prouver qu'il mettait en œuvre les mesures nécessaires à corriger les points faibles soulignés par la Commission européenne.

Traduction en termes sociaux

Alors qu'on aurait pu croire que la nouvelle Commission allait enfin un peu changer de cap – on pense à la tentative de renouer le dialogue social (Voir Librement de mars) ou de relancer les investissements – celle-ci réaffirme encore une fois le discours dominant depuis le début de la crise : la croissance ne reviendra qu'à coup de « compétitivité » et de « réformes structurelles ». Traduisez comme suit : il faut baisser les salaires et détricoter la protection sociale pour faire baisser le chômage. Et le moins que l'on puisse dire à la lecture du PNR présenté par le gouvernement Michel, c'est qu'elle ait trouvé une oreille sensible à son point de vue. Saut d'index, réforme des pensions, disponibilité des RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise, nouveau nom des prépensions). Sans parler des mesures de son prédécesseur en matière de chômage.

Changement de cap

L'Union et ses États membres ne peuvent continuer dans cette direction. Et la Commission semble commencer à s'en rendre compte. Elle admet elle-même dans l'examen approfondi de l'économie belge que la modération des salaires n'est pas une stratégie viable à long terme et que les problèmes de sous-investissement, d'approvisionnement énergétique, d'éducation et de formation, sont plus nuisibles à la compétitivité de notre économie. Elle admet aussi que c'est grâce au soutien de la demande et du pouvoir d'achat que la Belgique s'en est mieux sortie que la moyenne européenne depuis le début de la crise. En soulignant les niveaux préoccupants de chômage de longue durée, de chômage des jeunes, des personnes de plus de 55 ans et des personnes issues de l'immigration, elle admet l'échec des politiques d'austérité pour recréer de l'emploi. Elle insiste enfin sur la nécessité d'un tax shift, car moins taxer le travail, c'est améliorer le salaire net et le pouvoir d'achat des travailleurs sans augmenter les coûts salariaux.

La Commission admet donc implicitement ce que nous, syndicats, affirmons depuis le début de la crise : la modération des salaires et la diminution progressive de la protection des travailleurs n'ont fait qu'aggraver la crise, et il est plus que temps de changer de cap. Au niveau européen, il est temps que la Commission et le Conseil insistent avec la même fermeté sur les aspects sociaux comme la lutte contre le chômage et la pauvreté, qu'ils ne le font pour les aspects économiques comme la dette, le déficit et la compétitivité salariale. Au niveau belge, le gouvernement pourrait initier ce changement de cap en commençant par un tax shift qui augmente le revenu net des travailleurs en taxant davantage les pollueurs et les spéculateurs. À nous d'unir nos forces pour les convaincre !

Burkina Faso

PÔ, PLACE FORTE DU SYNDICALISME

Pô, ville de 20 000 habitants située dans le centre sud du Burkina Faso à 160 km de la capitale Ouagadougou, est devenue une place forte du syndicalisme burkinabé, grâce à la coopération entre la Confédération Syndicale Burkinabé (CSB) et la CGSLB. Dès 2009, l'encadrement syndical des femmes de l'économie informelle avait déjà pu affilier près de 500 femmes dans une région réputée difficile.



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



Aujourd'hui en comptant près de 975 affiliés, la permanence s'est renforcée. Elle dispose de plus de responsables formés et surtout d'une action syndicale proactive. Quand on sait qu'il y a sept ans, aucune des femmes rencontrées n'avait entendu parler de syndicalisme, on mesure mieux le chemin parcouru.

Formés et avec l'appui de leurs camarades du secteur formel, les femmes et hommes syndicalistes de Pô ont répondu aux défis syndicaux posés par une dynamique d'autonomie plus grande laissée aux régions : la décentralisation. Il s'agissait pour la permanence syndicale de connaître, d'interpeller et de dialoguer les différents lieux de cette décentralisation. Là où se prennent les décisions, là où des thèmes comme les conditions de travail et l'agenda du travail décent doivent pouvoir s'imposer pour lutter contre la pauvreté, l'inégalité et l'injustice.

Cotisations

Un plan d'action local a été élaboré en trois points. Il permet aux travailleurs de l'économie informelle dans la région du centre sud d'atteindre des résultats :

- ▶ représentativité : augmentation du nombre d'affiliés qui est passé de 500 à 975, avec une part prépondérante pour les femmes qui représentent près de 80 %
- ▶ services syndicaux :
 - aides dans les démarches administratives pour près de 250 femmes
 - alphabétisation de près de 120 femmes
- ▶ dialogue : constitution d'une plateforme revendicative des doléances de l'informel auprès des autorités régionales et communales.

La synergie de ces actions a donné confiance aux militants et militantes qui paient aujourd'hui régulièrement leurs cotisations permettant à la permanence syndicale de s'autogérer. C'est un pas important pour des travailleurs qui restent souvent dans une situation de survie économique et qui sont donc assez réticents d'investir à long terme. Pour la présidente du comité des

femmes, les services d'aide aux démarches administratives dont bénéficient les femmes présentent deux avantages : la CSB accompagne les militants dans leurs démarches quotidiennes et l'esprit syndical se renforce entre les affiliés demandeurs et les travailleurs syndiqués des institutions administratives auxquelles les demandes sont faites. Cela a donné un impact positif sur la vie quotidienne dans les différents secteurs comme le petit commerce, la transformation agroalimentaire et la vente de céréales.

Soins de santé

Si les services syndicaux améliorent directement les conditions de travail et d'émancipation, les revendications tardent à être prises en compte par les autorités sur des questions comme l'amélioration des soins de santé de base pour la femme et l'enfant dans les maternités. C'est un cadre formel de dialogue social qui manque encore dans la région. La coordination CSB du centre-sud participe bien aux réunions convoquées par la mairie et le gouvernorat. Mais « la résolution des doléances prend du temps parce qu'elle relève souvent de la politique nationale » renchérit le responsable du groupe de travail protection social mis en place dans le cadre du programme. La décentralisation doit encore devenir une réalité de terrain.

Synergie avec l'économie formelle

Le souhait est aujourd'hui de poursuivre les identifications sur la structure de la décentralisation et les initiatives syndicales dans un esprit de synergie entre les travailleurs de l'économie informelle et ceux d'une économie formalisée (contrat de travail, dialogue social, etc.) pour qu'ensemble ce soient tous les travailleurs qui disposent d'outils de dialogue autonome. Un acte syndical qui répond au principe suivant : « Travailler ensemble, permet de renforcer la synergie et de faire porter les différentes recommandations par tous et à tous les niveaux ». Les récents troubles qu'a connus le Burkina Faso rappellent d'ailleurs les nombreux chantiers d'une reconstruction socio-économique que les syndicats appellent par la mise en œuvre d'un vrai dialogue social pour tous.

Département international

TRANSPPOSITION DE LA DIRECTIVE COMPTABLE EUROPÉENNE DANS LE DROIT BELGE

Il y a deux ans, l'Union européenne a décidé de moderniser et simplifier les règles comptables. Lors de la transposition dans le droit comptable national, les États membres ont une certaine marge de manœuvre, par exemple concernant la quantité d'informations financières que les entreprises doivent fournir. Ce n'est pas tombé dans l'oreille d'un sourd, notamment pour les syndicats belges.

Toute entreprise est tenue d'établir un compte annuel chaque année. Il contient des informations sur la situation financière de l'entreprise. Les grandes sociétés doivent établir des comptes annuels complets, les petites sociétés non cotées en bourse bénéficient d'un schéma abrégé, bien qu'elles soient libres de rédiger un schéma complet. En outre, les entreprises doivent établir un bilan social, qui reprend des informations importantes sur le personnel. Le bilan social est dès lors très important pour les syndicats.

En juin 2013, une directive européenne a été émise dont l'objectif est de moderniser les règles comptables de l'Union européenne et de les simplifier. La directive comprend un certain nombre de dispositions qui doivent obligatoirement être transposées. Pour d'autres dispositions, les États ont une certaine marge de manœuvre pour en négocier les détails, notamment en ce qui concerne la quantité d'informations financières à fournir. Dans ce cadre, il a été demandé au Conseil central de l'Économie de donner un avis sur la transposition de la directive. Les partenaires sociaux ont rendu un avis unanime en mars 2015, après de longues négociations.

Compromis

Pour les organisations syndicales, il était primordial de s'assurer de disposer de suffisamment d'informations économiques et financières, éléments essentiels dans le cadre de la concertation sociale. Pour les employeurs, il était important de réduire les charges administratives pour les entreprises. Finalement, un compromis a pu être trouvé. Certaines dispositions importantes concernent les critères qui permettent de déterminer la taille d'une entreprise (grande ou petite) ou celle d'un groupe

(petit ou un grand groupe). Autre disposition : l'introduction d'une nouvelle catégorie d'entreprise, à savoir les micro-entreprises. Ces critères déterminent la quantité d'informations financières qu'une entreprise doit publier. Les détails concrets de cet avis sont repris sur le site web du Conseil central de l'économie (CCE) : www.ccecrb.fgov.be, rubrique avis et rapports.

Victoire syndicale

Alors que les dispositions reprises ci-avant laissent présager d'une perte d'informations, les syndicats sont tout de même parvenus à négocier deux dispositions essentielles. Il s'agit tout d'abord du bilan social. Même si l'Union européenne ne laissait pas de marge pour maintenir le bilan social pour les petites entreprises, nous avons tout de même réussi à conserver cette disposition. De cette manière, nous pouvons continuer de demander des informations claires sur le personnel de chaque entreprise. Un autre point de rupture crucial pour les syndicats concernait le maintien de l'obligation de publier les comptes annuels pour toutes les catégories d'entreprises. La directive européenne offrait en effet la possibilité aux micro-entreprises d'être exemptées de cette obligation. Les syndicats ont toutefois décidé de maintenir cette obligation pour toutes les catégories. De cette manière, non seulement les collaborateurs et les délégués des syndicats, mais aussi les affiliés individuels et toute autre partie prenante ont toujours la possibilité de consulter les comptes annuels des entreprises situées en Belgique.

Obligation de transposer

Parmi les dispositions qui doivent obligatoirement être transposées, la principale est sans doute le fait que les entreprises ne seront désormais plus autorisées à calculer sur une base consolidée leurs critères pour déterminer si une entreprise doit être considérée comme grande ou non. Dès lors, les entreprises qui appartiennent à un groupe pourront uniquement regarder leurs propres critères, sauf pour les sociétés mères. C'est ainsi que de nombreuses sociétés considérées comme grandes dans

un groupe seront à l'avenir considérées comme petites. On estime qu'à l'avenir (sur la base des chiffres de 2012), 11 761 entreprises ne devront plus établir de schéma complet. Elles peuvent continuer à le faire volontairement. En outre, il faut encore que leurs comptes annuels soient vérifiés par un commissaire-réviseur d'entreprise, ce qui n'est normalement pas obligatoire pour les petites entreprises.

Conséquences encore floues

On ne sait pas encore quel sera l'impact de la transposition de cette directive sur la communication des informations économiques et financières aux organes d'entreprise (le Conseil d'entreprise, à défaut le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail, et à défaut la Délégation Syndicale). En raison du recours au schéma abrégé, il est possible que les délégués reçoivent moins d'informations (*les bénéfices de l'entreprise et les coûts des marchandises, des matières premières et des fournitures et les services ainsi que les biens divers ont été rassemblés sous une seule rubrique qui porte le nom de 'marge brute'*). Le chiffre d'affaires, les marchandises, les matières premières et les fournitures ainsi que les services et les biens divers sont des renseignements facultatifs pour le schéma abrégé. Il n'y a donc plus d'informations obligatoires concernant les ventes, les coûts et les achats, ce qui complique l'analyse financière.

Le service soutien aux entreprises de la CGSLB demeure le point de contact si vous avez besoin d'aide pour l'analyse d'un compte annuel, pour mieux comprendre les résultats chiffrés.

Pour des questions concrètes relatives au contenu de l'avis du CCE sur la transposition de la nouvelle directive comptable, vous pouvez contacter Maarten Boghaert, Service d'étude de la CGSLB, à l'adresse suivante : maarten.boghaert@cgsלב.be.

**Maarten BOGHAERT/
Marc SCHEPENS/
Yves VERGEYLEN**

ADAPTATIONS SALARIALES AU 01.04.2015

C.P.	ACTIVITE	ADAPTATION
106.01	Fabriques de ciment	+ 0,1094 % sur les salaires minimums (index)
109	Industrie de l'habillement & de la confection	+ 0,04 % (index)
117	Industrie & commerce du pétrole	+ 0,1094 % sur les salaires minimums (index)
120.02	Préparation du lin	+ 0,04 % (index)
136.01	Fabrication de tubes en papier	+ 0,20 % (index)
143	Pêche maritime (personnel non-navigant)	+ 0,0199 % (index)
148.00	Fourrure & peau en poil	+ 0,04 % (index)
215	Employés de l'habillement & de la confection	+ 0,04 % (index)
219	Services & organismes de contrôle technique & d'évaluation de conformité	+ 0,02 % (index)
301.00	Industrie des ports (à partir du 07.04.2015)	+ 1,60 % sur les salaires minimums (index)
326	Gaz & électricité	+ 0,1094 % sur les salaires minimums (index)

PRIMES SYNDICALES

Commerce alimentaire CP 119

Année : 2014

Période de référence/affiliation :

01/10/2013 – 30/09/2014

Montants : à partir de 253 jours : € 135

Des périodes d'occupation plus courtes donnent droit à une prime syndicale.

Chômeurs complets

Le formulaire « chômage complet » sera rempli par nos services.

Montant : 4,36 euros par mois civil entier ou 52,32 euros par année.

- avoir été occupé dans le secteur et avoir bénéficié d'une prime syndicale du commerce alimentaire pendant la période précédant le chômage.
- avoir été licencié pour des raisons autres que motifs graves.
- être en chômage complet : le licenciement dans le secteur et le chômage doivent se suivre sans interruption.
- la prime est payée pour la période de chômage au cours de l'année dans laquelle le dernier emploi dans le secteur a pris fin et pour l'année suivante.

Prépensionnés :

Les prépensionnés ont droit à une prime complète (135 euros) mais uniquement jusqu'au 31 décembre de l'année en cours.

Commerce de peaux rêches CP 128 .01

Année : 2014

Période de référence/affiliation :

1/10/2013 – 30/9/2014

Montant :

- € 135,00 par an

- € 11,25 par douzième

Conditions : les personnes en service au 30/9/2014 ont droit à la prime.

Métal (employés) CP 209

Année : 2014

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

Montant : 100 euros

Conditions :

- occupation : être occupé dans le secteur pendant la période de référence (avoir au moins 1 mois de prestations)

- affiliation syndicale : être affilié au plus tard le 01/10/2014 et être en règle de cotisations au moment du paiement.

- y ont également droit : les prépensionnés et les chômeurs qui ont au moins 1 mois de prestations au cours de 2014

Primes tardives : 2 années sont admises pour primes arriérées (dernière prime 2012)

Non-ferreux CP 224

Année : 2014

Période de référence/affiliation :

- avoir travaillé dans le secteur pendant 1 mois en 2014 (aussi applicable aux pensionnés et aux prépensionnés).

- être affilié le 31/12/2014 au plus tard et avoir payé ses cotisations au moment du paiement de la prime.

Les malades de longue durée sont assimilés.

Montant : € 100,00

Non-ferreux Aurubis-Nyrstar CP 224

Année : 2014

Période de référence :

- avoir travaillé pendant 1 mois en 2014 (aussi applicable aux pensionnés et aux prépensionnés)

Les malades de longue durée sont assimilés.

- être affilié le 31/03/2015 au plus tard et avoir payé les cotisations au moment du paiement de la prime.

Montants : € 110,00 (cotisation temps plein)

€ 60,00 (cotisation temps partiel)

€ 45,00 (prépensionnés plans sociaux)

Non-ferreux Umicore 2014 CP 224

Année : 2014

Période de référence :

- avoir travaillé pendant 1 mois en 2014 (aussi applicable aux pensionnés et aux prépensionnés)

Les malades de longue durée sont assimilés.

- être affilié le 31/03/2015 au plus tard et avoir payé les cotisations au moment du paiement de la prime.

Montants :

€ 115,00 (cotisation temps plein)

€ 65,00 (cotisation temps partiel)

€ 45,00 (prépensionnés plans sociaux)

Industrie du tabac CP 133

Année : 2014

Période de référence/affiliation :

01/01/14 – 31/12/14

Montant : € 135 ou € 11,25 par mois entamé

Conditions :

Les travailleurs pensionnés ou prépensionnés au cours de l'année 2014 ont droit à la prime totale. Les travailleurs prépensionnés au cours de 2013 ont droit à une prime de € 30,00.

Tanneries CP 128.01

Année : 2014

Période de référence/affiliation :

1/10/2013 – 30/9/2014

Montant : € 135 par an - € 11,25 par douzième

Conditions : les personnes en service au 30/9/2014 ont droit à la prime.

Transformation du papier employés CP 222

Année : 2014

Période de référence/affiliation :

1/1/2014 – 31/12/2014

Montant : € 60 ou € 5 par mois pour les

travailleurs actifs

Conditions spéciales :

- être membre d'un syndicat
- liés par un contrat de travail pour employés à une entreprise sous la CP 222.
- le conjoint d'un ayant droit décédé pendant la période de référence bénéficie de la prime aux mêmes conditions.

Primes uniques :

Prime de départ (prime d'ancienneté)

Les employés qui au 31 décembre de l'année où ils (elles) atteignent l'âge de 64 ans, ressortissant à la CP 222 et qui n'ont pas droit à une assurance groupe, ont droit à cette prime.

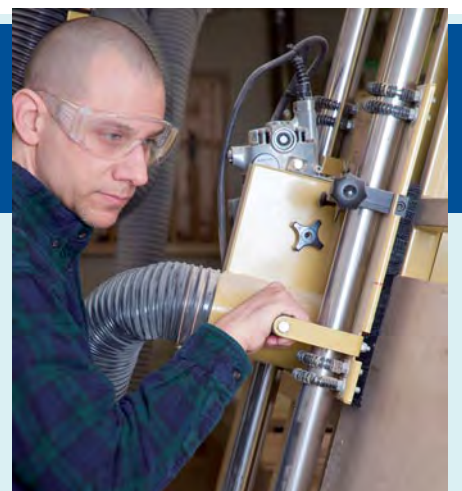
Conditions :

- 25,00 euros par année civile d'ancienneté dans une entreprise sous la CP 222
- toute année commencée est considérée comme année complète.
- maximum 450 euros.

**VOUS TRAVAILLEZ DANS LA CONSTRUCTION ?
VOUS TRAVAILLEZ DANS LE BOIS ET L'AMEUBLEMENT ?
NOUS VOULONS AVOIR VOTRE OPINION !**



Les négociations dans le secteur de la construction et du bois et l'ameublement sont sur le point de commencer. C'est pourquoi nous voulons avoir votre avis. C'est dans ce but que le 24 avril, nous avons envoyé à nos membres, une série de question par email. Vous n'avez pas reçu cette liste de question ? Envoyez un email à jerome.marneffe@cgsלב.be. Nous vous enverrons alors la liste.



Programme des formations 2015/2016



Changement de procédure d'inscription

Avec le soutien de la
FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES

Soyez attentif. Avec le Librement du mois de juin, vous recevrez le programme des formations 2015/2016. Vous devrez utiliser le bulletin d'inscription qu'il contient, soit passer par le RSS de votre secrétariat CGSLB local. La brochure ne vous sera plus envoyée à domicile.

La date de renvoi du bulletin d'inscription est fixée au 10 juillet 2015.



COUAC DU PROJET DE TRAM LIÉGEOIS

Le financement public/privé de l'investissement du Tram liégeois a été recalé par Eurostat. Les 380 millions d'euros d'investissements nécessaires au projet devaient être confiés au privé. Pour ce faire, la Région prévoyait de lisser ses paiements au privé sur 27 ans, par tranche de 40 millions par an. En contrepartie, elle conservait l'exploitation du tram au sein de la SRWT. Ce qui mettait tout de même le coût total à un niveau très élevé (plus d'un milliard d'euros).

Aujourd'hui, la donne a changé après la sortie d'Eurostat. Il reste bien sûr la solution de laisser aussi l'exploitation au privé avec les risques que cela comporte en matière de coût pour le citoyen. Cela représente aussi un précédent dangereux pour la SRWT. La CGSLB veut que les pouvoirs publics wallons prennent leurs responsabilités pour conserver le caractère « Service public » de l'exploitation !

La CGSLB ne veut pas de cette privatisation

La CGSLB préconise que les 95 millions annuels (380 millions en 4 ans) soient trouvés dans le cadre du plan pluriannuel d'investissement (2015 – 2019) d'un montant global de 3,5 milliards. On doit pouvoir trouver des marges à l'intérieur de ce plan pour assurer le financement du tram liégeois et garantir ainsi la conservation de l'exploitation au sein de la SRWT et la nature de service public de cette activité. Cela aura aussi comme avantage de limiter la dépense globale aux 380 millions d'investissements réels. De plus, il nous semble que faire rentrer ces investissements dans le cadre du Plan Juncker, auxquels ils correspondent parfaitement, permettrait en plus de faire sortir ces montants du périmètre de calcul des déficits budgétaires wallons.

Cela coûterait donc près de trois fois moins cher aux Wallons !

ASL 50 + LA LOUVIÈRE LA SAISON 2014-2015 EST BIEN EN ROUTE

Comme chaque année, l'« ASL 50 + » Hainaut Central permet à ses membres de participer à une série de formations. Au total, elles sont au nombre de quatre. Les deux premières se dérouleront dans les locaux louviérois de la CGSLB, tandis que les deux dernières auront lieu à Barvaux. La session 2014-2015 a commencé ce lundi 9 mars, par une remise à niveau du code de la route pour nos seniors. Pour ce faire, l'ASL avait fait appel à deux membres de la Cellule d'Éducation et de Prévention de Namur (qui dépend de la Police Fédérale). Après une petite révision des connaissances théoriques de nos aînés, on est passé aux choses « sérieuses ». En effet, nos deux policiers étaient venus avec un simulateur de conduite. Pour certains, ce fut du « grand spectacle ».

Angelo GHILARDI



Chômage

LA DÉGRESSIVITÉ DES ALLOCATIONS AUGMENTE LE RISQUE DE PAUVRETÉ

On entend souvent que c'est grâce à son système de protection sociale que la Belgique a pu limiter, plus que d'autres États membres de l'Union européenne, les effets de la crise. Pourtant, le système de sécurité sociale belge ne protège pas tout le monde contre la pauvreté. Quel est donc l'impact de la dégressivité des allocations de chômage sur la pauvreté ?

La Belgique est-elle le 'paradis' des chômeurs ? Cette question a déjà fait couler beaucoup d'encre, et la vérité se trouve comme souvent quelque part à mi-chemin.

La Belgique est déjà un loup solitaire en ce sens que nos allocations, bien qu'elles soient dégressives, ne sont pas limitées dans le temps. Dans la plupart des pays, les allocations de chômage sont octroyées pendant maximum 3 ans par exemple ou alors elles sont liées à la durée de la carrière ou au montant des cotisations. Dans notre pays, le montant des allocations dépend aussi de la situation familiale, et les chômeurs âgés ne sont pas touchés par la dégressivité. Sans oublier que nous bénéficions d'un régime (para)fiscal d'allocations de remplacement favorable.

A contrario, les sanctions en cas de manquement à l'exigence de disponibilité active sont plus lourdes, et les conditions d'octroi des allocations plus strictes. Par ailleurs, le plafond salarial utilisé pour calculer le montant de l'allocation est beaucoup plus faible que dans nos pays voisins. Par conséquent, l'écart entre l'allocation minimale et maximale est assez limité. Plus problématique encore, les allocations de chômage continuent d'une part d'accuser un retard considérable par rapport à l'évolution du bien-être, et d'autre part, elles n'offrent pas une protection efficace contre la pauvreté. Autrement dit, les montants des allocations ne suffisent pas pour être au-dessus du seuil de pauvreté, alors que le but est de pouvoir garantir un niveau de bien-être équivalent, même si ce n'est que temporaire.

« S'ils le veulent... »

La dégressivité des allocations de chômage a été instaurée pour permettre aux chômeurs de retravailler le plus rapidement possible. Dans ce cadre, les chômeurs sont considérés comme étant un groupe homogène, qui retrouveront du travail rapidement, 's'ils le veulent'. En d'autres termes, la dégressivité des allocations doit inciter les personnes à montrer plus de volonté à travailler.

Néanmoins, ce n'est pas une population homogène, au contraire : on se retrouve au chômage pour diverses raisons, pas toujours liées à la responsabilité individuelle. Il suffit de penser aux entreprises qui refusent d'engager des allochtones ou des travailleurs âgés, ou au système d'enseignement qui propose des formations ne répondant pas aux besoins du marché du travail. La dégressivité a sans aucun doute renforcé l'attractivité financière de la reprise du travail. Toute personne qui devient chômeur, mais qui a de bonnes chances sur le marché du travail, retrouvera un emploi plus rapidement.

Néanmoins, cette réforme a encore davantage mis en péril la protection contre la pauvreté que sont censées offrir les allocations de chômage. Près d'un tiers des chômeurs (8 à 10 % de plus) ont vu leurs allocations augmenter au cours des trois premiers mois de chômage, alors que pour ceux qui sont au chômage depuis plus d'un an, elles ont été fortement réduites. Le risque de pauvreté pour les chômeurs de longue durée a par conséquent fortement augmenté. Pour les chômeurs isolés, ce risque est passé de 12 % à 72 % ! Et pour les chefs de ménage, l'augmentation n'a été 'que' de 5 %, mais le risque était déjà très élevé pour eux.

Effets dévastateurs pour les groupes à risques

Pour résumer, ce nouveau système est efficace pour les chômeurs de courte durée et sanctionne davantage ceux qui n'arrivent pas à se réorienter sur le marché du travail, encore plus lorsque les allocations de chômage sont les seuls revenus du ménage. Cette dégressivité renforcée va donc favoriser les personnes qui retrouveront du travail sans trop de difficulté (chômeurs de courte durée, chômeurs bien formés) et sera préjudiciable pour les groupes à risques. En outre, il sera dorénavant tenu compte des revenus des 20 dernières années pour le calcul de la pension. Ces personnes des groupes à risques seront donc doublement sanctionnées lorsqu'elles seront pensionnées. Les plus fragiles frôleront avec la limite du seuil de pauvreté, elles ne seront plus en mesure d'assumer certains coûts (frais médicaux, scolaires) et leur bien-être, leur prospérité vont chuter, tout comme leurs chances sur le marché du travail. Ces personnes se tourneront vers les CPAS, ce qui ne résout pas le problème, mais le déplace vers les autorités locales. À la suite de cette mesure, les chiffres du travail au noir risquent eux aussi d'augmenter.



Nos gouvernements sont parvenus à offrir un bon accompagnement sur le marché du travail et récompensent les groupes qui retrouvent assez vite du travail, alors qu'ils pénalisent les chômeurs de longue durée. Ils oublient que pour de nombreuses personnes, être chômeur n'est pas un choix, c'est une question de chance. La dégressivité renforcée engendre davantage de pauvreté, ce qui aura un impact sur les autres aspects de la politique : plus de pression sur les CPAS, diminution de la consommation...

Nos gouvernements devraient donc se poser la question suivante : le jeu en vaut-il la chandelle ?

Pieter BAERT

Chômeur complet

UTILISEZ-VOUS DÉJÀ LA CARTE DE CONTRÔLE ÉLECTRONIQUE ?

De plus en plus de chômeurs complets optent pour la carte de contrôle électronique. Et elle présente de nombreux avantages !

Quoi ?

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

Depuis quelques mois, il est possible de la remplir avec un ordinateur, un smartphone ou une tablette.

Il suffit d'indiquer les jours de travail, de maladie, de vacances... et, à la fin du mois, de l'envoyer à la CGSLB d'un seul clic !

Tout se passe sur la plateforme sécurisée du site de la sécurité sociale.



Surfez sur www.cgsblb.be, via l'onglet chômeurs. Choisissez "COMPLÉTEZ ICI VOTRE CARTE DE CONTRÔLE ÉLECTRONIQUE".

Comment se connecter ?

Par ordinateur

► Au moyen d'une E-ID (la carte d'identité électronique belge), d'un lecteur de carte et de votre code secret. Vous trouverez sur le portail eID Belgium rubrique "utiliser votre EID", les instructions vous permettant de configurer votre ordinateur pour l'utilisation de la carte d'identité électronique.

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

Par smartphone ou tablette

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

La première fois que vous vous connecterez, vous devrez signer une déclaration sur l'honneur. Vous vous engagez, à l'avenir, à ne plus utiliser que la carte de contrôle électronique.

Cette déclaration sera transmise à la CGSLB par l'ONEM.

Facile à remplir

La carte est facile à remplir. Si vous chômez tout le mois, vous ne devez rien indiquer. Vous vous contentez d'envoyer la carte en fin de mois à la CGSLB.

Si vous êtes malade, que vous prenez des congés ou que vous commencez à travailler, vous vous positionnez sur le jour concerné en cliquant dessus et vous sélectionnez la situation qui convient. Pour être en ordre en cas de contrôle de l'ONEM, vous devez indiquer le jour avant d'aller travailler.

Faire parvenir votre carte à la CGSLB ?

À la fin du mois (au plus tôt à partir de la date donnée) vous pouvez envoyer votre carte à la CGSLB.

Avantages ?

- Simplicité d'utilisation
- Plus besoin de vous rendre chaque mois à votre secrétariat CGSLB

- Économies de timbres
- Suppression du risque de perte de la carte
- Paiement accéléré de vos allocations

Que des avantages ! Qu'attendez-vous pour passer à la carte de contrôle électronique ?

Les cartes confirmées et l'aperçu des paiements effectués sont accessibles depuis le site web de la CGSLB, sous l'onglet « chômeurs », puis « Mon dossier chômage ». Cette application vous permet de suivre votre dossier, de voir quand vous avez été payé et bien plus. Accès via www.cgsblb.be/chômeurs.

Des questions ?

Rendez-vous sur notre site www.cgsblb.be, vous y trouverez un mode d'emploi pour remplir votre carte par ordinateur et un autre au cas où vous utilisez un smartphone ou une tablette.

Pour l'instant, seuls les chômeurs complets peuvent utiliser la carte de contrôle électronique.

Si vous devenez chômeur pour la première fois ou que vous retombez au chômage après une période d'interruption, n'oubliez pas de passer par votre secrétariat CGSLB. Les autres documents tels que votre attestation d'inscription au FOREM ou chez ACTIRIS, vous devez encore les remettre à votre secrétariat CGSLB sur papier.

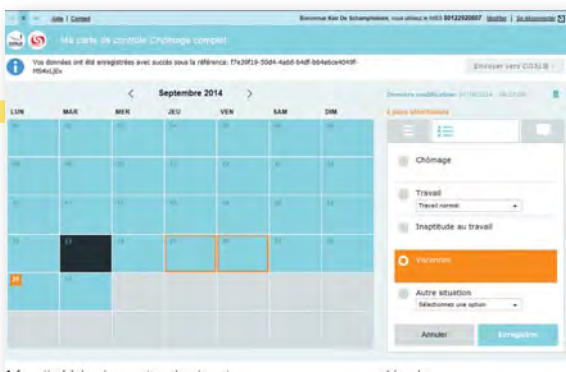
Si vous êtes chômeur temporaire, et que nous vous versons vos allocations de garantie de revenu ou ACTIVA, vous devez encore nous remettre les documents sur papier.

Intéressé ?

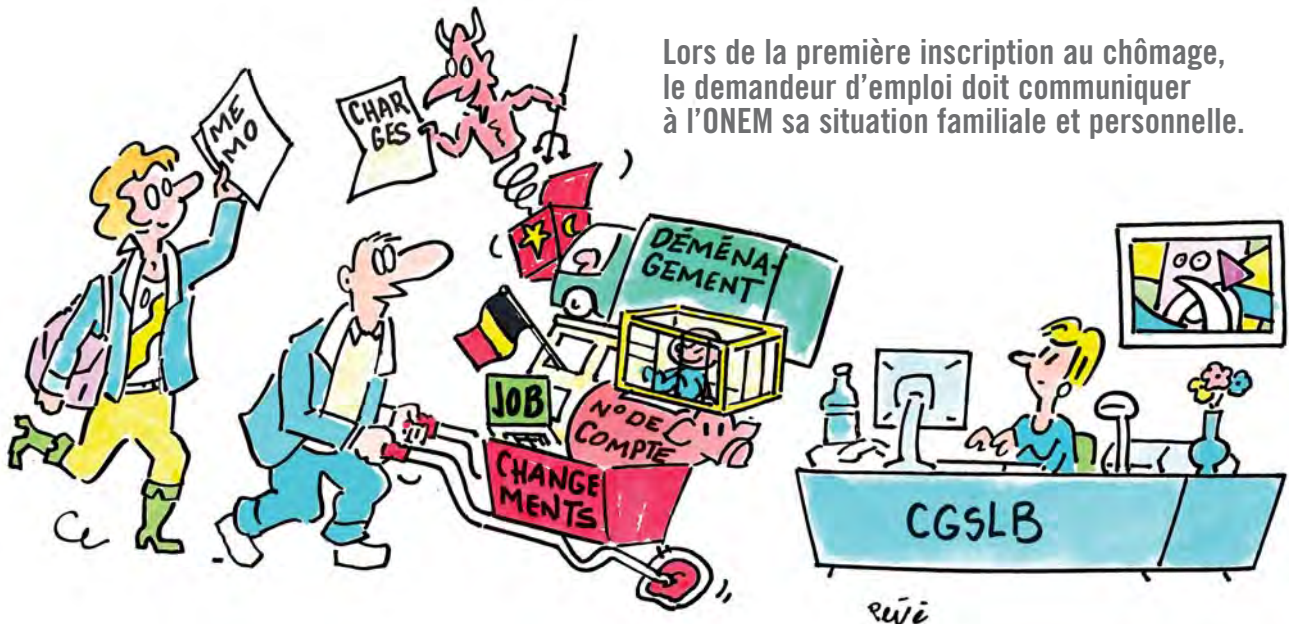
Passez par votre secrétariat CGSLB local où nos collaborateurs se feront un plaisir de vous donner toutes les explications nécessaires.

Vous n'avez pas encore de lecteur de carte d'identité ? Vous pouvez en obtenir un auprès de votre secrétariat local, dans la limite des stocks disponibles !

Kim DE SCHAMPHELEIRE



DÉCLAREZ TOUT CHANGEMENT À L'ONEM DE VOS DONNÉES PERSONNELLES ET FAMILIALES



Lors de la première inscription au chômage, le demandeur d'emploi doit communiquer à l'ONEM sa situation familiale et personnelle.

Ce qu'il faut déclarer :

- ▶ son adresse
- ▶ sa nationalité
- ▶ les personnes avec lesquelles il vit et leurs revenus
- ▶ les activités qu'il exerce (une profession complémentaire, un mandat politique...)
- ▶ le numéro de compte bancaire sur lequel les allocations de chômage doivent être versées,
- ▶ etc.

Toute modification de l'une de ces données doit être communiquée.

Par exemple :

- ▶ un déménagement
- ▶ un nouveau numéro de compte
- ▶ cohabiter avec quelqu'un
- ▶ habiter seul après un divorce tout en conservant un enfant à charge ou en devant payer une pension alimentaire
- ▶ le conjoint qui trouve du travail ou tombe au chômage
- ▶ etc.

Comment effectuer sa déclaration auprès de l'ONEM?

L'ONEM dispose d'un formulaire spécifique pour signaler la modification de l'une de ces données : le bien nommé " FORMULAIRE C1 – Déclaration de la situation personnelle et familiale ".

Au guichet du secrétariat local, nous aidons le chômeur à remplir ce document avant de le transmettre avec le reste du dossier chômage à l'ONEM.

La CGSLB doit contrôler

La caisse de paiement des allocations de chômage de la CGSLB a l'obligation légale de consulter le registre national lors de la composition du dossier de chômage. Si nous constatons des renseignements contradictoires, nous serons amenés à rechercher avec le chômeur où se trouve l'erreur avant de pouvoir transmettre le dossier à l'ONEM.

Deux situations peuvent se présenter :

1. le chômeur s'est trompé en remplissant le formulaire C1, et marque son accord sur les données reprises au registre national. Dans ce cas, il est possible de modifier le C1 avant que nous le transmettions à l'ONEM.
2. le chômeur n'est pas d'accord avec les données que nous avons reçues du registre national.

Il se peut, par exemple, que le chômeur a déménagé de la rue de la Gare pour emménager rue du Poivre, adresse qu'il a mentionnée sur le formulaire C1. Le registre national mentionne encore – à tort – la rue de la Gare.

En l'occurrence, le chômeur peut confirmer sa déclaration. Il est toutefois possible que l'ONEM pousse l'enquête plus loin en raison de la différence.

KDS

CHOMÂGE : CONSULTEZ VOTRE DOSSIER EN LIGNE

Vous pouvez consulter en ligne votre dossier chômage et les informations relatives au versement de vos allocations de chômage.

Matériel nécessaire

- un ordinateur
- un accès à l'internet
- une carte d'identité électronique (eID) et son code secret
- un lecteur de carte d'identité

Sur www.cgslb.be cliquez sur "MON DOSSIER CHOMAGE". Vous passez à l'écran "Accéder au module Mon dossier chômage". Il ne vous reste, alors, plus qu'à suivre les indications qui apparaissent à l'écran et vous arriverez automatiquement à votre dossier personnel.





SANS CONCERTATION

Comme nous le craignons, le gouvernement préfère éviter la concertation avec les partenaires sociaux. Il refuse le débat d'idées avec les personnes qui sont confrontées aux réalités du terrain. Les ministres s'accrochent désespérément à leurs chiffres et à leurs principes idéologiques. *Les chômeurs sont des fainéants qui ne recherchent pas vraiment du travail. Les prépensionnés profitent du système pour se la couler douce aux frais de la princesse. Il ne faut pas toucher aux revenus des riches sinon ils vont planquer leur argent ailleurs.* Il est vrai que les travailleurs et les allocataires sociaux constituent des proies bien plus faciles à attraper.

Combien de fois les ministres n'ont-ils pas répété que le mot concertation revenait à 100 reprises dans la déclaration gouvernementale pour éviter de répondre à nos questions préliminaires ? Nous avons dès le départ émis des doutes sur les bonnes intentions de cette coalition. On nous a prétendu qu'il ne fallait pas lui faire de procès d'intention. Aujourd'hui, nous constatons que nos craintes étaient justifiées.

Augmentation de l'âge de la pension à 67 ans. Démantèlement du crédit-temps de fin de carrière. Saut d'index limité aux salariés, aux fonctionnaires et aux allocataires sociaux. Disponibilité adaptée des prépensionnés.

Le gouvernement passe en force en invoquant l'urgence. Il veut montrer qui décide dans ce pays. Et il a décidé d'accorder immédiatement des réductions de charges aux employeurs pour réduire le coût du travail, sans exiger de contrepartie, dans l'espoir qu'ils créeraient des emplois. Miser sur la bonne volonté des actionnaires d'investir cet argent disponible au profit de la société au lieu d'augmenter leurs dividendes, constitue un pari fort risqué.

Assez curieusement, le gouvernement est beaucoup moins pressé de réaliser la révolution fiscale que les salariés attendent. Pour être

de bon compte, admettons qu'il a dès le mois de janvier 2015 appliqué l'augmentation du forfait pour les frais professionnels. La mesure, étalée sur deux ans, a été directement perceptible sur le premier salaire net de l'année. Quatre mois plus tard, le même gouvernement reprend de l'autre main ce qu'il venait d'accorder en décidant un saut d'index de 2 % qui fera ressentir ses effets jusqu'en fin de carrière.

Certains prétendent que nous avons perdu une bataille, que les manifestations auxquelles nous avons appelé nos militants n'ont servi à rien, que les travailleurs se sont mis en grève pour rien.

« *Laissez le gouvernement démocratiquement élu prendre les mesures indispensables pour relever le pays* » nous écrivent-ils.

Non ! Non, non, non et non ! Pour nous, syndicalistes libéraux, le combat continue. Pas contre le gouvernement, le combat continue contre les mesures les plus injustes qu'il prend et contre la manière de les prendre.

En mobilisant les militants, nous apportons un appui à tous les mandataires de la CGSLB qui négocient aux différents niveaux de la concertation sociale. À ceux qui vont défendre le point de vue des salariés au Comité national des Pensions chargé de la réforme censée assurer la pérennité de nos systèmes de retraite. À ceux qui négocient au Conseil national du Travail les améliorations de la nouvelle réglementation sur le crédit-temps. À ceux qui dans les secteurs se chargeront d'obtenir la marge salariale maximale. Aux délégués qui convaincront leur patron d'accorder ladite marge à tout le personnel de l'entreprise et d'autres avantages. Partout où il y a moyen de défendre les intérêts de nos affiliés, nous continuerons à nous battre.

Jan Vercamst,
Président national

Le mensuel du Syndicat libéral

Librement

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

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

Rédaction
Annick COLPAERT
Didier SEGHNIN

E-mail :
communication@cgsלב.be

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

Ne paraît pas en août.

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