



LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



Le débat sur les pensions est indissociable du débat sur le travail tenable

Dans ce numéro :

Nouvelle menace sur le RCC et le crédit-temps | Le point sur les pécules avant la fin de l'année de vacances |
Budget mobilité et allocation mobilité | La dégressivité des allocations de chômage mène à la pauvreté

SOMMAIRE

Métiers lourds 4

Les manifestants du 2 octobre étaient aussi inquiets pour leur âge de départ à la retraite que pour les conditions de travail qu'il vont subir jusque-là.

RCC et crédit-temps 6

Le « jobsdeal » contient des mesures qui vont encore restreindre l'accès au RCC (chômage avec complément d'entreprise) et au crédit-temps.

Discrimination syndicale 10

Les convictions syndicales constituent un critère reconnu de discrimination. La loi protège les travailleurs contre ce traitement inéquitable.

Mobilité 14

Le Conseil central de l'Économie (CCE) et le Conseil national du Travail (CNT) ont critiqué plusieurs éléments des projets de loi du gouvernement sur le budget mobilité et sur l'allocation mobilité.

Violences faites aux femmes 16

En tant que syndicalistes, notre rôle peut être d'accueillir et d'écouter les femmes victimes de violences et de les orienter vers des structures d'aide appropriées.

Lutte contre la pauvreté 23

Les trois syndicats ont interpellé le gouvernement sur les dangers de l'aggravement de la dégressivité des allocations de chômage, une mesure injuste et inefficace.



Métiers trop lourds

« Pour les syndicats, tous les métiers sont lourds ». Les fédérations d'employeurs pensent ainsi caricaturer la position des syndicats dans le débat sur la pénibilité pour les décredibiliser. Ce n'est pas une caricature. Les conditions de vie au travail sont difficiles pour presque tout le monde en raison de l'accélération du rythme de production.

Nous demandons que cette pénibilité soit valorisée. Un travailleur doit pouvoir partir à la retraite à un âge raisonnable avec une pension permettant de vivre décemment.

En plus, l'idéal serait de faire baisser la pression au travail. Sur le terrain, employeurs et syndicats concluent de trop rares accords pour réduire le temps de travail, embaucher plus de personnes, augmenter le nombre de jours de repos, modifier l'organisation du travail... loin de cette autre caricature comme l'installation d'un baby-foot ou de tables de ping-pong dans un local de délasserment ou les massages shiatsu pour détendre les travailleurs noués par la surcharge de responsabilités.

Photo de couverture : Chris Ecker (STIB) et Vera De Moor (La Sécurité automobile) informent les citoyens des (mauvais) plans du gouvernement en matière de pensions.

LIBREMENT

NE PARAÎT PAS EN AOÛT

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

ÉDITEUR RESPONSABLE

Mario Coppens - Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles

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

PRÉ-PRESSE ET IMPRESSION

Creative Plus Production & Corelio Printing

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

Du pain sur la planche d'ici la fin de l'année

Les temps sont durs pour le dialogue social. Nous sommes confrontés à un gouvernement qui dit croire à la concertation – c'est inscrit dans la déclaration gouvernementale et dans l'accord de l'été - sans pour autant la pratiquer.

Ce gouvernement n'écoute pas les syndicats. Nous l'avons vu avec le saut d'index, la marge salariale, la dégressivité accrue des allocations de chômage, la retraite à 67 ans... Nous avons réussi à le faire reculer sur la pension à points et voilà qu'il contre-attaque avec le refus de valoriser la pénibilité des métiers lourds...

En même temps, il rend les fins de carrières plus pénibles en limitant les possibilités de partir en prépension ou en crédit-temps. Même quand les syndicats et les patrons se mettent d'accord, comme sur l'âge pour partir plus tôt en crédit-temps de fin de carrière, le gouvernement ne respecte pas la volonté des partenaires sociaux.

Est-ce que ça va mieux entre les partenaires sociaux ? En tout cas, le Groupe des 10 continue à se réunir. Le Conseil national du Travail et le Conseil central de l'économie continuent à négocier sur des sujets très sensibles :

- le droit de grève. Comment éviter les abus tout en préservant la possibilité d'installer des piquets de grève ?
- la révision de la loi Renault. Comment faire en sorte que les restructurations se passent dans de meilleures conditions ?
- la norme salariale. Comment calculer le plus exactement possible la compétitivité de l'économie belge par rapport à la France, l'Allemagne et les Pays-Bas

Pendant ce temps-là, le Groupe des 10 doit également négocier un accord interprofessionnel pour 2019/2020. Nos représentants dans les commissions paritaires ont besoin de ce cadre pour négocier à leur tour des CCT sectorielle et vous, les délégués d'entreprise, vous avez besoin de l'accord interprofessionnel et des CCT sectorielles pour négocier dans votre entreprise.

Et le Syndicat libéral dans tout cela ? Nous avons déjà rédigé notre projet de memorandum pour les prochaines élections législatives de mai 2019. A partir d'une analyse sans complaisance de la situation économique et sociale de la Belgique, nous proposons des solutions. Nos solutions pour financer la sécurité sociale, pour créer des emplois et des emplois de qualité, pour améliorer la mobilité...

Le Syndicat libéral est un syndicat de proposition, pas un syndicat d'opposition radicale. Ce projet de texte a déjà été discuté dans nos plateformes zonales. Nous avons tenu compte de vos remarques pour



rédiger un nouveau texte qui sera discuté et voté lors de notre congrès du 14 décembre.

Avant cette date, nous allons lancer un autre projet ambitieux : le Service à 360°.

La CGSLB va élargir sa gamme de services. Aujourd'hui, la plupart des affiliés sont chez nous pour toucher leurs allocations de chômage ou pour bénéficier d'une assistance juridique spécialisée dans le droit du travail et de la sécurité sociale. Demain, les affiliés pourront venir demander des conseils sur les droits de succession, sur les primes à la rénovation de leur habitation, sur l'utilisation d'un ordinateur et d'Internet et beaucoup de choses encore.

Je sais que dans les secrétariats, nos collaborateurs donnaient déjà des conseils aux affiliés un peu perdus face à leur feuille d'impôt ou à leur nouvelle situation de ménage. Nous avons voulu structurer un peu cela, former quelques spécialistes qui pourront encore mieux répondre aux questions des affiliés. Des spécialistes qui pourront, par exemple, leur expliquer les démarches à accomplir pour obtenir une prime lors du remplacement de leur chaudière. Des spécialistes qui pourront leur dire auprès de qui ils devront accomplir ces démarches. C'est un défi que nous voulons relever pour vous rendre un meilleur service. C'est un défi que nous voulons relever pour attirer de nouveaux affiliés. C'est un défi que nous allons relever ensemble, collaborateurs de la CGSLB et militants. Tenez-vous prêts, le lancement de la campagne publicitaire aura lieu en novembre. ■

Mario Coppens
Président national

Le débat sur les pensions est indissociable du débat sur le travail faisable

« Nous devons travailler plus longtemps parce que nous vivons plus longtemps ». Les ministres du Travail Kris Peeters et des Pensions Daniel Bacquelaine l'ont répété à la délégation de jeunes venus les rencontrer pendant les manifestations du 2 octobre. Sur le banc syndical, notre raisonnement est plus réaliste. Chacun doit pouvoir partir à un âge raisonnable avec une pension d'un montant décent et travailler jusque-là dans des conditions supportables.



pensatoires pour compenser les réductions de temps de travail, prime pour le passage à un 4/5e temps, embauches supplémentaires pour faire baisser la pression, augmentation de l'autonomie des travailleurs... contribuent à rendre les carrières durables.

TROIS CRITÈRES DE PÉNIBILITÉ ET LE STRESS COMME CIRCONSTANCE AGGRAVANTE

Alors que la définition des 4 critères de pénibilité semblait acceptée par toutes les parties, le gouvernement est revenu en arrière sur l'importance du stress.

Les 4 critères sont :

- la pénibilité des **circonstances de travail en raison de contraintes physiques**. Sont visées ici les postures pénibles, l'exposition à des agents physiques, biologiques et chimiques nocifs ou à des radiations nucléaires, le travail dans des conditions météorologiques défavorables, le bruit, les vibrations ou encore les tâches répétitives.
- la pénibilité de l'**organisation du travail**. Les prestations de nuit, les équipes successives, les services interrompus ainsi que le travail qui impose de rester disponible en dehors des heures de normales ont des conséquences nocives.
- la pénibilité en raison des **risques de sécurité élevés**. Dans ce cas de figure, c'est carrément l'intégrité physique du travailleur qui est mise en péril.
- la pénibilité de **nature mentale ou émotionnelle**.

Le 2 octobre, des milliers de citoyens un peu partout en Belgique sont descendus dans la rue pour montrer qu'ils sont déçus de la manière dont le gouvernement traite le dossier des métiers lourds.

Le gouvernement, lorsqu'il a relevé l'âge de pension à 67 ans, s'est empressé d'ajouter que peu de personnes seraient concernées par cette mesure impopulaire. Celles qui ont effectué un travail pénible pourraient partir à la retraite plus tôt. Et là, le gouvernement a été pris à son propre piège, car presque tout le monde estime vivre des conditions de travail pénibles à l'un ou l'autre degré.

CARRIÈRES LOURDES

En interrogeant les manifestants, on se rendait compte que le sentiment d'inquiétude sur l'avenir concernant peut-être moins directement leur pension que les conditions de travail qu'ils craignent de continuer à subir avant d'arriver à la retraite. Il est évident que le débat sur les pensions est indissociable de celui sur le travail faisable.

Le colloque du fonds démographie institué par le secteur de la Chimie (voir Librement octobre, page 16) a mis en lumière les différentes mesures appliquées sur le terrain pour conserver les travailleurs et leur savoir-faire dans l'entreprise. Réduction du temps de travail après un certain âge, embauches com-

Le gouvernement ne considère plus la pénibilité de nature mentale ou émotionnelle que comme un critère aggravant. c'est-à-dire qui s'ajoute à l'un des trois autres, mais ne justifie pas à lui seul de pouvoir partir plus tôt, alors que le stress au travail engendre un nombre de plus en plus important de burn-outs et autres maladies professionnelles.

TRAVAILLER JUSQU'À 67 ANS ? PAS POSSIBLE À CE RYTHME !

Joëlle Guillaume est assistante sociale à l'Institut Saint-François d'Assises à Bouge qui héberge des personnes handicapées jeunes et adultes.

La charge de travail devient excessive parce plus de 50 % des résidents ont plus de cinquante ans et donc demandent des soins plus compliqués. De leur côté, beaucoup d'éducateurs éprouvent des difficultés à supporter les horaires de jour et de nuit, qui changent d'un jour à l'autre, c'est très dur.

Fabienne Marzullo travaille chez Materne Confilux depuis l'âge de 19 ans.

Je trouve hyper important d'être présente aujourd'hui, car beaucoup de nos collègues exercent un travail pénible. Ils ont des horaires de nuit, ils soulèvent des caisses de 25 kilos de fruits congelés... ce serait incompréhensible



Eugénie Ledoux



sible que tout cela ne soit pas pris en compte pour pouvoir partir plus tôt à la pension. En fin de carrière ils essaient de diminuer leur temps de travail ou de changer de poste parce qu'ils ne tiennent plus le coup. Avec les projets du gouvernement, ils vont être doublement pénalisés parce que ces années ne seront pas suffisamment prises en compte dans le calcul de leur pension.

Maria Cristina Loureira était femme de chambre dans un grand hôtel.

C'est un métier qui esquinthe le dos, les bras et les jambes. On nous demande de faire vingt chambres par jour, qui demandent chacune plus de travail, il y a de plus en plus de miroirs et de bibelots auxquels nous devons faire attention. Moi j'ai été reclassée dans l'entretien des espaces publics, c'est un peu moins dur, mais quand même je me vois mal continuer jusqu'à 67 ans. C'est impossible.

Jaouad Oumina est informaticien.

Dans mon métier, je suis régulièrement amené à effectuer des installations et des mises à jour de programmes très tôt le matin ou très

tard le soir parce que nous devons couper les systèmes avant d'y procéder. Ce sont des horaires inconfortables. Je pense que, l'âge venant, je pourrai plus difficilement accomplir ma tâche à 2 heures du matin avec la même efficacité qu'aujourd'hui.

Anahi Gonzales Jimenez est employée de bureau.

Le travail de bureau peut se révéler tout aussi pénible que des métiers plus physiques en raison de la charge psychosociale. Nous ne sommes plus que des numéros. On nous demande toujours plus avec moins de personnel. Il y a un souci avec le respect envers les travailleurs.

Un employé qui est valorisé acceptera de faire des efforts sur de bonnes bases, tandis que si on lui enlève sa motivation il aura beaucoup de peine à travailler jusqu'à 67 ans. Surtout si son employeur ne le forme plus et qu'il n'a plus aucune perspective de pouvoir faire carrière. Alors, rester bloqué dans son statut d'employé administratif jusqu'à la retraite... ce n'est guère enthousiasmant. ■



Joëlle Guillaume

Les mauvais plans du gouvernement concernant le RCC et le crédit-temps

Cet été le gouvernement a, sans aucune concertation, adopté son « jobsdeal ». Ce deal pour l'emploi censé revigorer le marché du travail contient des mesures relatives au RCC (chômage avec complément d'entreprise) et au crédit-temps. Mesures qui, une fois de plus, en restreignent l'accès.



Nous vous proposons une analyse des enjeux de cette réforme pour les travailleurs et les travailleuses. Attention aucun texte n'a encore été adopté, mais rien ne laisse penser que le gouvernement n'ira pas au bout de sa réforme.

SUPPRESSION DES ALLOCATIONS DE FIN DE CARRIÈRE À 55 ANS

Rappelez-vous, dès son arrivée au pouvoir en 2015, ce gouvernement a décidé de relever l'âge pour les allocations de crédit-temps de

fin de carrière de 55 ans à 60 ans. Sans transition. Les syndicats se sont alors battus et avec succès. Sous la pression, le gouvernement a dû céder et il a prévu des allocations de fin de carrière à partir de 55 ans pour certaines catégories de travailleurs : les longues carrières de 35 années, les métiers lourds exercés pendant 5 ans ou 7 ans, le travail de nuit pendant 20 ans, l'occupation dans une entreprise qui restructure ou qui est en difficulté, l'occupation dans le secteur de la construction avec une incapacité de travail.

RELÈVEMENT DE L'ÂGE DÉROGATOIRE

Cet âge dérogatoire de 55 ans devait, en principe être relevé progressivement comme suit : 56 ans au 1er janvier 2016, 57 ans au 1er janvier 2017, 58 ans au 1er janvier 2018 et 60 ans au 1er janvier 2019. Le but étant de faire disparaître ces régimes d'exception.

Un mécanisme de blocage du relèvement de cet âge a toutefois été mis en place. Le gouvernement avait en effet, laissé la latitude aux partenaires sociaux de bloquer ce relè-

vement par le biais de la négociation. Grâce à cette soupape, les syndicats ont réussi à maintenir l'âge de 55 ans de 2015 jusqu'au 31 décembre 2018. Avec le jobsdeal, le gouvernement a décidé que cette possibilité disparaissait : les allocations de crédit-temps de fin de carrière seront à partir du 1er janvier 2019 payées à 60 ans au plus tôt peu importe le type de métier exercé, le secteur où l'on a travaillé, la longueur de sa carrière ou le fait que l'on est victime d'une restructuration.

ALLONGEMENT DE LA CARRIÈRE ET AUGMENTATION DE L'ÂGE POUR LE RCC

Et il le fait à deux niveaux. D'une part dans le régime général de RCC à partir de 62 ans, la condition de carrière passe de 40 à 41 ans. D'autre part l'âge du RCC pour les travailleurs victimes d'une restructuration est augmenté.

APRÈS 41 ANS DE CARRIÈRE

La première mesure vise le régime général de RCC à partir de 62 ans moyennant 40 années de carrière professionnelle. Pour les hommes la carrière devra être de 41 années à partir du 1er janvier 2019 (cela touchera tous les hommes licenciés à partir du 31 octobre 2018) et pour les femmes la carrière devra être de 41 années à partir du 1er janvier 2025

(la condition de carrière augmente d'une année chaque année comme suit : 34 ans en 2018, 35 ans en 2019, 36 ans en 2020, 37 ans en 2021, 38 ans en 2022, 39 ans en 2023, 40 ans en 2024 et 41 ans en 2025). Cette mesure intervient de manière tout à fait inattendue, car l'accord de gouvernement n'en a jamais fait allusion.

VICTIMES DE RESTRUCTURATION

La 2e mesure concerne le RCC pour les travailleurs victimes de restructuration. Comme pour le système de crédit-temps, le gouvernement avait décidé, dès son investiture en 2015, de relever les âges des divers régimes de RCC. Les travailleurs victimes d'une restructuration ou occupés dans une entreprise qui répond à la définition d'entreprise en difficultés ont toujours eu la possibilité de bénéficier d'un RCC à un âge inférieur à l'âge normal. Cet âge de RCC avait été fixé comme suit en 2015 répondant à un calendrier précis : 55 ans à partir du 1er janvier 2015, 56 ans à partir du 1er janvier 2016, 57 ans à partir du 1er janvier 2017, 58 ans à partir du 1er janvier 2018, 59 ans à partir du 1er janvier 2019 et 60 ans à partir du 1er janvier 2020.

La colère des syndicats et du syndicat libéral en particulier ne s'est pas fait attendre. Le

gouvernement a alors ici aussi, prévu une possibilité de négocier un blocage de ce relèvement de l'âge par la voie de la négociation entre partenaires sociaux au CNT. Mais il a imposé qu'en 2020 l'âge soit de 60 ans. Le jobsdeal a mis à mal ce mécanisme puisqu'une fois encore, sans aucune concertation, le gouvernement a décidé que l'âge sera de 59 ans en 2019 et 60 ans en 2020 pour le travailleur occupé dans une entreprise en difficulté ou en restructuration.

DISPONIBLES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Cette mesure aussi brutale qu'inattendue a une autre conséquence : ces mêmes travailleurs devront être disponibles sur le marché du travail jusqu'à l'âge de 65 ans sauf s'ils peuvent prouver 43 années de carrière professionnelle. Ici aussi la marge de négociation a été balayée. Or le travailleur doit prouver 10 ans de carrière dans le secteur ou 20 ans de carrière pour avoir accès au RCC (condition de carrière réduite dans le cadre d'une restructuration ou d'une entreprise en difficulté). On est très loin des 43 années de carrière exigées pour ne plus devoir être disponible sur le marché du travail. ■

Patricia De Marchi

Nous ne voulons pas devenir des zombies, obligés de travailler jusqu'à ce que mort s'ensuive. Le RCC et le crédit-temps de fin de carrière constituent deux soupapes de sécurité pour s'arrêter quand il est encore temps de profiter de la vie.



Pécule de vacances

Bilan sur vos droits à la fin de l'exercice de vacances

Vous êtes ouvrier ou artiste non indépendant et vous n'avez toujours pas perçu votre pécule de vacances 2016 ?

Comment faire valoir vos droits en matière de vacances si vous avez réduit vos prestations en tant qu'employé cette année ou l'année passée ? À combien de jours avez-vous droit alors que vous avez commencé à travailler comme salarié en 2018 ? Alors que la fin de l'année de vacances approche, il est temps il est temps de répondre aux questions que vous vous posez.

OUVRIERS ET ARTISTES NON INDÉPENDANTS

Pécule de vacances 2016 pas encore perçu ? Réagissez avant le 31 décembre 2018 !

Si vous avez travaillé au cours de l'exercice de vacances 2015 en tant qu'ouvrier ou artiste non indépendant, vous avez droit à un pécule de vacances. Si vous ne l'avez toujours pas reçu (en totalité), vous avez jusqu'au 31 décembre 2018 pour le réclamer, en communiquant votre numéro de compte à la caisse de vacances de votre employeur.

COMMENT SAVOIR SI VOUS ÊTES CONCERNÉ ?

- Rendez-vous sur le site www.socialsecurity.be – citoyen – services en ligne – mon compte de vacances.
- Pour vous connecter, plusieurs possibilités : carte d'identité électronique et lecteur de carte, itsme, code sécurisé via application mobile ou à l'aide d'un token.
- Sélectionnez l'année de vacances 2016, consultez l'historique des paiements de votre pécule de vacances ainsi que les montants éventuels auxquels vous avez encore droit.

COMMENT COMMUNIQUER VOTRE NUMÉRO DE COMPTE EN BANQUE ?

- La méthode la plus simple et la plus rapide est de passer par 'mon compte de vacances' (*voir plus haut*), où vous pouvez directement valider votre numéro de compte en banque.
- Vous pouvez aussi utiliser le formulaire en ligne Numéro de compte belge sur le site www.onva.fgov.be. Pas besoin de se connecter, mais le délai de validation peut atteindre 3 à 4 semaines.
- Il est toujours possible d'envoyer votre numéro de compte par courrier à la caisse de vacances à laquelle votre employeur est affilié. Vérifiez d'abord s'il existe un formulaire spécifique à cette fin. Pour l'Office national des vacances annuelles (ONVA), vous devez renvoyer un document signé et daté mentionnant vos nom, prénom, adresse, numéro de registre national ainsi que votre nu-

méro de compte à vue (délai de validation de 3 à 4 semaines).

- Si votre employeur est affilié à l'ONVA, vous pouvez communiquer l'information par téléphone au 02 627 97 65 ou par e-mail onva@onva.fgov.be.

S'il s'agit d'un *numéro de compte étranger*, vous devez renvoyer le formulaire de demande spécifique disponible sur le site de l'ONVA ou sur demande pour les autres caisses de vacances.

PAS D'ACCORD AVEC LE PÉCULE DE VACANCES 2016 ?

Si vous n'êtes pas d'accord avec le montant, vous avez jusqu'au 31 décembre 2018 pour introduire un recours auprès des cours et tribunaux. Le délai de prescription pour cette contestation peut être prolongé si vous envoyez un recommandé à l'ONVA ou à la caisse de vacances concernée, et ce avant le 31 décembre 2018.

EMPLOYÉ QUI A CHANGÉ DE RÉGIME DE TRAVAIL CETTE ANNÉE Décompte de décembre ou pas

Le salarié qui a travaillé à plein temps en 2017, a droit à un simple et un double pécule de vacances correspondant aux droits qu'il s'est constitué l'année passée, indépendamment de la réduction de ses prestations en 2018.

En revanche, le nombre de jours de congé est adapté au nouveau régime de travail.

Un employé qui a réduit ses prestations en 2018, va donc toucher un pécule trop faible (moins de jours de vacances pris, et basé sur la rémunération brute à temps partiel d'application à ce moment). L'employé qui est passé d'un temps plein à un temps partiel en 2017 va aussi encore recevoir le solde correspondant aux mois qu'il a prestés à temps plein en 2017, mais il ne pourra prendre en 2018 qu'un nombre de jours de congé correspondant à un temps partiel. Ce solde de pécule est normalement payé en décembre, d'où le nom "décompte de décembre". Nous remarquons toutefois que certains employeurs le versent au début du changement d'horaire de travail.



J'AI COMMENCÉ À TRAVAILLER CETTE ANNÉE, AI-JE DROIT À DES JOURS DE CONGÉ ?

Vous avez commencé à travailler directement après la fin de vos études ? Vous avez trouvé un emploi dans le secteur privé après une carrière dans la fonction publique ou comme indépendant ? Vous avez repris le travail après une interruption de carrière (chômage ou crédit-temps plein temps) ? Toutes ces situations peuvent expliquer que vous ne vous soyez pas constitué de droit à des vacances annuelles.

Dans ces cas de figure, les travailleurs peuvent se constituer, à certaines conditions, des droits de vacances "supplémentaires" sur la base de leurs prestations de l'année de vacances : à partir de la dernière semaine de la période minimale de trois mois de travail de l'année de vacances 2018, le travailleur qui satisfait aux conditions a droit à une semaine de vacances 2018. Après cette période d'amorçage, le travailleur peut obtenir davantage de jours de vacances supplémentaires sur la base de ses prestations. Il ne doit pas chaque fois attendre 3 mois.

Puisque le pécule de vacances des ouvriers est géré et payé par la caisse de vacances à laquelle l'employeur est affilié, le travailleur doit demander un formulaire à la caisse de vacances, que lui et son employeur doivent compléter. Ce document doit être renvoyé au plus tard le 31 décembre 2018 à la caisse de vacances compétente.

Les employés doivent adresser la demande directement à leur employeur.

Attention : le pécule de vacances supplémentaire perçu à l'occasion de la prise de jours de vacances complémentaires constitue une avance sur le double pécule de l'année suivante.

Plus d'informations ?

Consultez la rubrique 'Vacances' sur www.cgslb.be.

Vous avez des questions ? Rendez-vous dans votre secrétariat CGSLB, nos collaborateurs sont là pour vous aider !

Katrien Van Sinay

Discrimination sur la base des convictions syndicales

Le principe de l'équité de traitement des travailleurs repose sur diverses sources de droit. Il s'agit entre autres de plusieurs directives européennes, des lois belges anti-discrimination et des CCT n° 95 et n° 25 du CNT.

Trois textes législatifs pour lutter contre la discrimination ont été promulgués le 10 mai 2007, à savoir une loi générale, une loi plus spécifique contre les discriminations entre les hommes et les femmes et la loi tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie. L'ensemble résulte de la transposition en droit belge de directives européennes et s'applique aux relations de travail aussi.

CRITÈRES DE PROTECTION

La loi générale, la loi contre les discriminations entre les hommes et les femmes et la loi contre le racisme et la xénophobie interdisent la discrimination sur la base de toute une série de critères dits « protégés » :

- l'âge
- l'orientation sexuelle
- l'état civil
- les convictions philosophiques ou religieuses
- la naissance
- la fortune (ressources financières)
- la conviction politique
- la conviction syndicale
- la langue
- l'état de santé
- les caractéristiques physiques ou génétiques
- le handicap
- l'origine sociale
- la nationalité
- la prétendue race
- la couleur de peau
- l'origine nationale ou ethnique
- l'ascendance
- le sexe : grossesse et accouchement, maternité, identité de genre, expression de genre et changement de sexe

FORMES DE DISCRIMINATION INTERDITES

Les lois anti discrimination interdisent tant la discrimination directe qu'indirecte.

Il est question de discrimination directe lorsque quelqu'un est moins bien traité qu'une autre personne dans une situation similaire sur la base de l'un des 19 critères protégés, sans que cette différence soit justifiable.

Il y a discrimination indirecte lorsqu'une mesure à première vue neutre entraîne malgré tout des effets discriminatoires. En cas de discrimination indirecte, il y a distinction parfois inconsciente entre des personnes.

L'injonction à discriminer, l'intimidation et, pour ce qui concerne le critère handicap, le refus de procéder aux aménagements raisonnables, par exemple pour permettre à une personne handicapée d'occuper un emploi, sont également interdits.

Une distinction directe ou indirecte selon un critère protégé peut, dans certains cas, se révéler justifiée de sorte qu'on ne peut alors pas parler de discrimination.

CHARGE DE LA PREUVE

Lorsqu'une personne qui s'estime victime de discrimination, le Centre pour l'égalité des chances ou une organisation invoque des faits discriminatoires sur la base de l'un des critères protégés, il appartient à l'employeur de démontrer qu'il n'est pas question de discrimination.

La victime doit simplement démontrer les faits qui laissent supposer une discrimination. Les faits allégués doivent être suffisamment forts et incontestables, en d'autres termes ils doivent être concrets et pas d'ordre général (*Cour du travail Bruxelles 01/04/2014*).

CONVICTION SYNDICALE

Les convictions syndicales n'ont été ajoutées à la liste qu'en 2009. La loi contre les discriminations a été adaptée suite à un jugement de la Cour constitutionnelle.

Celle-ci a jugé que : " *L'affiliation ou l'appartenance à une organisation syndicale et l'activité*

menée dans le cadre d'une telle organisation doivent être considérées comme des manifestations de l'opinion syndicale de la personne concernée. La victime d'une discrimination sur la base de son affiliation, de son appartenance ou de son activité syndicale est dès lors également victime d'une discrimination sur la base de ses convictions en matière syndicale, de sorte que les trois motifs de discrimination cités sont compris dans celui de la conviction syndicale." (C.C. 02/04/2009, n° 64/2009)

La jurisprudence en matière de discrimination sur la base du critère protégé de conviction syndicale est très pauvre.

Dans son arrêt du 19/06/2018, La cour du travail de Bruxelles a jugé que non seulement l'affiliation, mais également la conviction syndicale et les activités qui en découlent bénéficient de la protection de la loi et s'appliquent pendant la procédure d'engagement et de sélection. Un candidat à un emploi qui avait mentionné pendant l'entretien avec le recruteur qu'il avait l'intention de se faire assister par la suite par une organisation syndicale, et qui n'avait pas été embauché, a été victime de discrimination. (Cour du Travail de Bruxelles 19/06/2018, C.T. 2017/AB/448)

Les faits

Une entreprise sous-traite une partie de ses activités au prestataire A et une autre au prestataire B. En 2005, un travailleur entre au service du prestataire A pour effectuer des tâches sur le site de l'entreprise. Celle-ci prend la décision, en 2014, de mettre fin au contrat de sous-traitance avec le prestataire A et de confier plus de tâches au prestataire B.

Les deux prestataires entament des négociations en vue de transférer quelques travailleurs de l'un à l'autre. En marge, une prise de contact a lieu entre un travailleur et le prestataire B. L'intéressé demande par e-mail des renseigne-



ments sur son éventuel futur salaire et sur les conditions de travail.

Le prestataire B répond qu'il ne souhaite pas engager le travailleur au vu du déroulement de l'entretien et du profil de l'intéressé.

Lorsque que celui-ci s'enquiert des motifs de cette décision, il reçoit la réponse suivante : *"l'harmonie du groupe est primordiale pour nous et le fait d'instaurer un rapport de force en parlant de syndicats, ne présage pas d'une bonne collaboration. De plus, nous devons investir dans l'équipe."*

Vu les motifs invoqués par l'employeur, le travailleur a introduit une action auprès de la chambre flamande du tribunal du travail de Bruxelles en vue de recevoir une indemnité en invoquant la loi anti-discrimination, et plus spécifiquement sur la base du critère de conviction syndicale, ainsi qu'un dédommagement pour manquement à la CCT 32 bis.

Décision du tribunal du travail du 28/02/2017

L'action intentée par le travailleur pour obtenir le paiement d'un dédommagement pour cause de discrimination a été déclarée irrecevable parce qu'infondée.

Le tribunal du travail a estimé que *"la conviction syndicale n'est pas une expérience purement intime, mais un engagement qui se manifeste par le paiement d'une cotisation ou des actions syndicales, des faits dont une tierce partie peut avoir connaissance et qui lui donneraient un motif pour discriminer."*

Le premier juge était donc d'avis que pour qu'il soit question de discrimination sur la base de convictions syndicales, il fallait au moins que l'intéressé soit affilié à une organisation syndicale.

L'action pour obtenir un dédommagement pour cause de manquement à la CCT 32 bis a aussi été rejetée parce qu'il ne s'agissait pas d'un transfert d'entreprise.

Le travailleur ne s'était pas satisfait du jugement et a interjeté appel auprès de la cour du travail contre la décision de ne pas accorder un dédommagement pour discrimination. En ce qui concerne le refus d'attribuer une indemnité pour manquement à la CCT 32 bis, le travailleur a admis la sentence.

Décision de la cour du travail du 19/06/2018

La cour du travail a commencé par étudier la notion de " conviction syndicale ". En se référant à l'arrêt de la cour constitutionnelle et à la doctrine, la cour a décidé que la conviction et l'activisme syndicaux sont visés par le critère protégé de conviction syndicale, tout comme l'affiliation à un syndicat. La cour du travail a donc jugé que la notion " conviction syndicale " doit être interprétée dans un sens large.

Après s'être penchée sur la notion de " conviction syndicale ", la cour du travail a abordé le problème de la charge de la preuve pour en arriver à la conclusion finale que la réponse du prestataire B à la question du travailleur sur les

raisons du refus d'engagement constituait bien une présomption de discrimination sur la base de la conviction syndicale. L'extrait *"instaurer un rapport de force en parlant de syndicats, ne présage pas d'une bonne collaboration."* désigne directement les activités syndicales comme cause de l'écartement du travailleur.

Il revenait dès lors au prestataire B la charge de prouver qu'il n'avait aucune intention de discriminer le plaignant. Comme il n'a pu alléguer aucun argument convaincant, la cour a décidé qu'il n'avait apporté aucun élément de preuve.

La cour a condamné le prestataire B au versement d'une indemnité pour cause de discrimination.

En outre, la cour du travail a insisté dans son arrêt sur l'importance de l'action syndicale dans les relations entre les travailleurs et l'employeur. Certes elle est en première instance un peu contraignant, mais elle offre par la suite la chance de nouer un dialogue. La concertation sociale peut, selon la Cour, constituer un avantage pour l'employeur aussi.

Un arrêt important

Cet arrêt est important en ce qu'il reconnaît, pour la première fois, que l'affiliation à une organisation syndicale n'est pas une exigence pour déterminer que la discrimination a eu lieu sur la base du critère "conviction syndicale".

Ilse Veugen

Il est dorénavant plus facile de comparer les coûts liés à vos **comptes de paiement**

La loi sur les comptes de paiement et les services de paiement est entrée en vigueur le 22 décembre 2017. Elle transpose en droit belge la directive européenne PAD (Payment Account Directive). L'objectif principal consiste à rendre les frais relatifs à ses comptes bancaires plus transparents pour le consommateur, lequel pourra aussi plus facilement changer de banque et accéder plus aisément à un compte de paiement assorti de prestations de base.



Les coûts liés aux comptes de paiement seront un peu moins nébuleux à l'avenir.

Concrètement, les banques sont tenues d'expliquer tous les coûts liés au compte de paiement et aux différents services annexes en fournissant au consommateur un document identique dans les institutions financières de tous les pays de l'Union européenne. En premier lieu, les banques sont obligées de fournir au consommateur, bien avant de conclure avec lui un contrat relatif à un compte de paiement, un document d'information tarifaire sur un support durable. Par la suite, elles doivent fournir au moins une fois par an à chaque client un relevé individuel de tous les frais encourus ainsi que le prix unitaire facturé pour chaque service. Une autre disposition oblige chaque État membre à réaliser un site web permettant de

comparer les frais liés aux comptes de paiement imposés par les différentes institutions financières. Dans la mesure où il s'agit d'une directive européenne et non d'un règlement, les États membres peuvent adapter aux réalités locales certains aspects lors de la transposition dans le droit national. C'est notamment le cas pour la fixation de la liste des services liés au compte de paiement (ouverture, gestion, clôture...) qui doivent être repris dans le relevé de compte annuel.

Le SPF Économie a rédigé, dans cette optique, une proposition d'arrêté royal comprenant une liste des services les plus représentatifs qui a été soumise à la Commission spéciale des Consommateurs (CCS Consom-

mation), un organe consultatif où la CGSLB dispose d'un siège.

Les États membres ne peuvent reprendre qu'un maximum de 20 services, et le SPF Économie s'est même limité à 11 services. Les discussions menées dans un esprit constructif ont permis d'étendre cette liste, soit par des dispositions complémentaires dans les services existants, soit en ajoutant des services. La liste comprend maintenant 17 services. Outre les frais liés à l'usage courant d'un compte de paiement, vous pourrez donc également voir ce que vous coûtent les domiciliations, les ordres permanents, les facilités de découvert, l'assurance compte, le retrait d'espèces avec une carte de débit, de crédit et avec une carte prépayée en dehors de la zone euro.

Il a enfin été convenu de demander à la FSMA, l'Autorité des Services et Marchés financiers, de consulter et d'informer le CCS Consommation tout au long du processus de développement du site comparateur avant de le mettre en service. Nous voulons nous assurer, avec les organisations de consommateurs, de la convivialité et de l'efficacité de l'outil.

La dernière mouture de l'avis peut être consultée sur le site du Conseil central de l'Économie (CCE), la Commission consultative spéciale des Consommateurs est instituée en son sein (CCS Consommation) : www.ccecrb.fgov.be. ■

Maarten Boogaert



Cocooning

Rendez votre intérieur plus chaleureux

	5 % de réduction chez Ikea !
	10 % de réduction sur toute notre gamme.
	10 % de réduction chez Light Gallery
	120 L d'eau offerts avec la location d'un distributeur d'eau design à la maison !
	Réduction à vie pour le Gaz + Electricité Plus !
	Commandez votre Femmes d'Aujourd'hui avec 20 % de réduction
	10 % sur toutes vos commandes passées par le site web.
	5 % de réductions chez HEMA !
	Réduction sur un abonnement Nest

Plaids, coussins et bougies sont les accessoires indispensables de cet hiver. Bénéficiez, grâce à la CGSLB, de réductions pour passer la saison froide dans une ambiance chaleureuse.

COMMENT OBTENIR CES RÉDUCTIONS ?

Branchez-vous sur notre plateforme www.avantages.cgslb.be au moyen de votre numéro d'affiliation et de votre mot de passe. Dans la rubrique Ménage vous trouverez les réductions dont vous pourrez bénéficier et comment procéder : en achetant des via vouchers, en commandant en ligne avec un code de promotion ou en imprimant un bon à présenter à la caisse.

Vous n'êtes pas encore enregistré ? Faites-le maintenant ! Si vous n'y arrivez, passez par votre secrétariat CGSLB.

D'AUTRES QUESTIONS ?

Pour obtenir une réponse à d'autres questions vous pouvez vous adresser directement au helpdesk de Merits & Benefits.

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

Le Syndicat libéral se bat pour augmenter votre pouvoir d'achat. En profitant des avantages CGSLB, vous récupérez largement vos cotisations !



Budget mobilité et allocation de mobilité

Les partenaires sociaux demandent au gouvernement de revoir sa copie

Dans un avis unanime du 25 septembre 2018, le Conseil central de l'Économie (CCE) et le Conseil national du Travail (CNT) ont critiqué plusieurs éléments des projets de loi du gouvernement sur le budget mobilité et sur l'allocation mobilité. Les textes laissent la porte ouverte aux abus via l'optimisation salariale et risquent de léser les travailleurs qui ne disposent pas d'un véhicule de société.

Le gouvernement a décidé de modifier l'allocation de mobilité (plus connue sous l'appellation de « Cash for car »). Par ailleurs, il a élaboré un autre projet de loi relatif au budget-mobilité.

ALLOCATION DE MOBILITÉ

Le nouveau projet de loi entend mettre (partiellement) fin à trois limitations de l'ancien texte.

1. Pour introduire une demande d'allocation de mobilité, il faudra toujours avoir disposé effectivement d'une voiture de société pendant au moins 12 mois ou, suivant la nature de la fonction, avoir pu y prétendre au cours des trois dernières années. Autre changement important, le champ d'application a été étendu dans le sens où il n'existe plus de période d'attente pour les travailleurs fraîchement embauchés ni pour les travailleurs qui peuvent prétendre à une voiture de société en raison d'une promotion ou d'un changement de fonction intervenus avant le 1er janvier 2018.
2. L'allocation de mobilité pourra être augmentée/diminuée en cas de promotion ou de changement de fonction.
3. Il n'est toujours pas autorisé d'octroyer une allocation de mobilité en même temps qu'une réduction du salaire, à une exception près. Lorsque dans le passé, le travailleur a pu prétendre à une voiture de société, mais a opté pour un avantage similaire (par exemple un budget-mobilité,

comme ce sera possible à l'avenir) ou une somme d'argent (salaire), une (re)conversion de cet avantage en allocation de mobilité sera possible.

QUELLE DIFFÉRENCE ?

Suite à ces modifications, l'allocation de mobilité ressemblera davantage au budget-mobilité.

Voici, ce qui continue à être différent :

1. La valorisation : tandis que l'allocation de mobilité tient compte de la valeur catalogue de la voiture de société restituée, le budget mobilité se base sur le coût total pour l'employeur (assurances, carburant, entretien...).
2. Le solde restant : le budget mobilité permet au travailleur de financer des moyens de transport alternatifs sans charges. Le solde restant est soumis à des cotisations sociales (25 % pour l'employeur et 13,07 % pour le travailleur), mais exonéré d'impôt. L'allocation de mobilité est visée par un seul traitement social et fiscal ;
3. C'est tout ou rien : alors que le budget-mobilité offre la possibilité d'échanger la voiture de société actuelle contre un modèle plus respectueux de l'environnement ou de plus petite taille, l'allocation de mobilité n'est pas cumulable. C'est soit le "cash", soit le "car", mais jamais les deux.

BUDGET-MOBILITÉ

Le projet de loi contient quelques surprises, notamment en ce qui concerne la liste des

alternatives bénéficiant d'une exonération (para)fiscale auxquelles le budget-mobilité peut être affecté. Les travailleurs vivant dans un rayon de 5 kilomètres de leur lieu de travail peuvent utiliser le budget mobilité pour payer leur loyer ou les intérêts de leur emprunt hypothécaire.

Le budget-mobilité sera accessible aux travailleurs disposant déjà d'une voiture de société ou pouvant y prétendre. Ils pourront échanger leur voiture de société contre un budget-mobilité (valeur en fonction de l'ancienne voiture), lequel pourra être dépensé librement :

1. pour une voiture de société (plus) respectueuse de l'environnement et/ou
2. pour emprunter des moyens de transport durables et/ou
3. pour toucher le solde en argent.

TRAITEMENT PARAFISCAL

Le traitement parafiscal de ces trois "piliers" est différent.

Voiture de société (plus) écologique/de taille plus petite

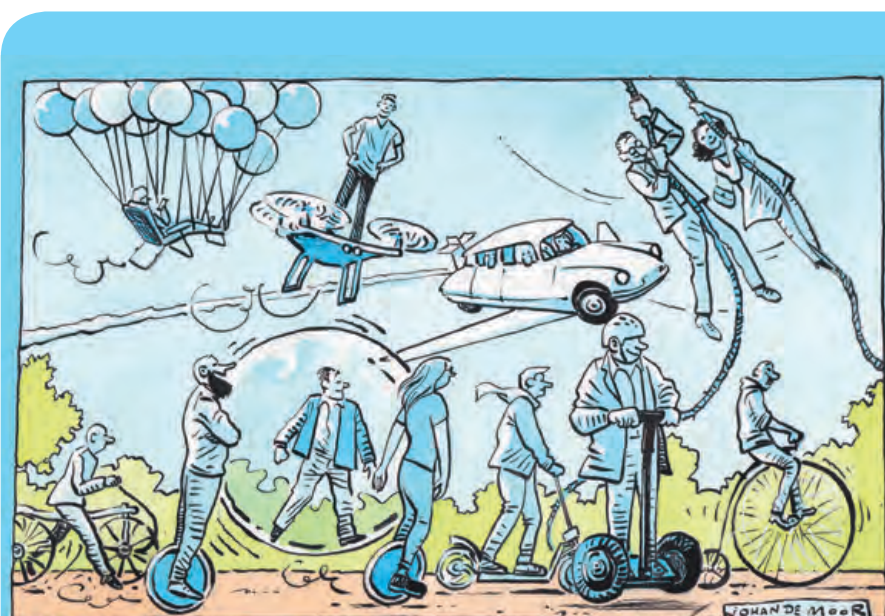
Une partie du budget-mobilité est consacrée à une voiture de société plus respectueuse de l'environnement.

Ce que l'on entend par cela :

- a) une voiture électrique ou
- b) une voiture répondant aux conditions cumulatives suivantes :

- la valeur des émissions de CO₂ de la voiture considérée doit être inférieure ou égale à 95 grammes par kilomètre ;
- la norme d'émissions de polluants atmosphériques de la voiture à considérer doit correspondre au minimum à la norme en vigueur pour les nouvelles voitures, à l'exception des fins de série, au moment de la demande d'application de la loi dans le chef du travailleur concerné ou à une norme ultérieure ;
- dans le cas d'un véhicule hybride rechargeable, la batterie électrique ne peut avoir une capacité énergétique de moins de 0,5 kWh par 100 kilogrammes de poids du véhicule.

Si le travailleur opte pour cette solution, les règles ordinaires sur le plan (para)fiscal seront d'application, tant pour l'employeur que pour le travailleur.



Mobilité : Tous les moyens sont permis...

Modés de transport durables

Ce que l'on entend par moyens de transport durables :

- la mobilité douce (achat, entretien et équipement réglementairement obligatoire) :
 - les cycles, engins de déplacement, cycles motorisés et cyclomoteurs, tels que définis dans le règlement général sur la police de la circulation routière ;
 - les motocyclettes, telles que définies dans le règlement général sur la police de la circulation routière, étant entendu que celles-ci n'entrent en considération que lorsque celles-ci sont propulsées de façon électrique.
- transports en commun (abonnements et titres de transport) :
 - abonnements de transport en commun public pour la distance domicile lieu de travail établis au nom du travailleur ;
 - billets de transports publics.
- transport collectif organisé ;
- solutions de partage :
 - solutions de covoiturage et d'autopartage élargies à tous les véhicules à 2, 3 ou 4 roues, motorisés ou non, appartenant à une flotte ou à des particuliers ;
 - les services de taxis et les services de location de voitures avec chauffeurs (Uber, sujet à controverse, fait partie de ces services).

Certains éléments sont assimilés aux moyens de transport durables :

- les frais de logement, à savoir les loyers et les intérêts d'un emprunt hypothécaire, concernant le domicile établi dans un rayon de 5 kilomètres du lieu habituel de travail ;
- l'indemnité vélo et l'avantage de toute nature découlant de la mise à disposition d'un vélo de société.

Tous ces modes de transport et dépenses assimilées bénéficient d'exonérations (para) fiscales totales.

Solde en cash

Le solde restant pourra être versé à la fin de l'année sur le compte du travailleur. La somme sera exonérée de précompte professionnel, mais des cotisations de sécurité sociale seront dues (tant dans le chef du travailleur que de l'employeur = 13,07 % + 25 % = 38,07 %).

Conditions d'octroi

Les conditions préalables à l'octroi d'un budget-mobilité sont exactement les mêmes que pour l'allocation de mobilité.

Seule différence d'importance entre les deux systèmes : le budget-mobilité n'est en principe pas indexé. L'employeur et le travailleur peuvent convenir de l'augmenter, mais

l'adaptation ne peut jamais être supérieure à l'application d'une indexation salariale au niveau du secteur.

Le législateur permet de passer du budget mobilité à l'allocation de mobilité et vice versa.

DÉRIVES POSSIBLES

Les partenaires sociaux réitérent leur demande d'intégrer des mesures anti-abus dans les deux projets de loi pour éviter que l'objectif devienne l'**optimisation salariale** et plus l'amélioration de la mobilité.

Sur la base des projets de textes législatifs actuels, rien n'empêche un travailleur de bénéficier en même temps d'une allocation de mobilité et/ou d'un budget mobilité et/ou d'une voiture de société. Un travailleur pourrait (fictivement ou effectivement) disposer de plusieurs voitures de société et échanger l'une d'entre elles contre un budget-mobilité et/ou une allocation de mobilité.

Afin qu'il puisse tenir compte de leurs objections fondamentales, les partenaires sociaux demandent au gouvernement de reporter l'application de cette législation au 1er janvier 2019. ■

Michael Trio

25 novembre 2018

Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes

Les violences faites aux femmes prennent de multiples formes. Elles dépassent les seuls cas de « Monsieur qui tape Madame ». Ce sont aussi, par exemple, les violences sexuelles que les femmes subissent dans leur vie privée, les violences psychologiques, lorsqu'on humilie l'autre ou le tient en soumission, qu'on le terrorise. Et c'est aussi la violence économique, lorsqu'on prive une femme de revenus...



Le mouvement des différents #balance-tonporc, #metoo... avait pour objectif que les hommes prennent conscience de comportements inacceptables vis-à-vis des femmes. Il visait aussi à encourager les femmes à prendre la parole et à dénoncer haut et fort la violence dont elles ont été ou sont l'objet. Au milieu de l'été de cette année, on recensait déjà 25 féminicides en Belgique.

SUR LES LIEUX DE TRAVAIL

Une blague douteuse, des regards insistants, des remarques détournées, des propositions déplacées, des insinuations, des

attouchements. Voilà ce que subiraient des travailleuses en Belgique. C'est aussi une forme de violence.

Le cadre professionnel est souvent le premier lieu où les victimes peuvent trouver une écoute et un soutien. Il est donc important que les représentant.e.s des travailleuses soient sensibilisé.e.s à cette problématique. Ceux-ci, celles-ci restent des personnes de référence et apportent souvent la première assistance. Nous passons 8 heures par jour auprès de nos collègues. Le simple fait de poser des questions, de demander si ça va, de se mêler de ce qui semble ne pas nous regarder peut parfois

permettre de faire apparaître une situation anormale.

AIDE AUX VICTIMES

En tant que syndicalistes, nous avons un rôle à jouer.

Le premier est sûrement d'accueillir les victimes, de leur apporter écoute et soutien, mais aussi d'orienter les victimes vers des structures d'aide appropriées.

Le travail est un droit et celui-ci doit pouvoir s'exercer dans un environnement sécurisé, serein, en toute confiance. Notre action syndicale collective se doit d'y veiller. ■

Eva Sahin

La **CGSLB** vous sensibilise à la violence envers les femmes en vous invitant à dire, vous aussi :

Stop aux violences envers les femmes !

Porter le ruban blanc, c'est s'engager publiquement à :

- ne jamais se rendre coupable de violence à l'égard des femmes
- toujours réagir quand on est témoin de violence
- soutenir les femmes dans leurs démarches pour dénoncer la violence dont elles sont victimes
- convaincre les personnes violentes de chercher de l'aide
- toujours respecter les limites (verbales et non-verbales) des femmes ■

Le Benelux a 60 ans

Une occasion de mieux collaborer contre le **dumping social** !

La Belgique, les Pays-Bas et le Luxembourg fêteront en novembre 2018 les 60 ans du Benelux. Cette union sert depuis de modèle à l'intégration européenne et à la coopération économique intergouvernementale. La CGSLB, en compagnie des autres syndicats du Benelux, estime qu'il est temps de montrer le chemin sur le plan social aussi.



L'un des thèmes centraux du Benelux est le marché intérieur et l'union économique. Un marché unique ne peut fonctionner de manière équitable que si les conditions sociales et économiques sont équivalentes. Cela signifie entre autres que les États doivent combattre les fraudes sur le marché du travail et éviter des disparités dans les réglementations sociale et fiscale. Alors que les trois pays collaborent depuis plusieurs années sur ce terrain, par exemple en menant des inspections communes, il reste encore beaucoup à réaliser en la matière.

MIEUX AU COURANT

Sur le banc syndical, nous sommes prêts à

apporter notre pierre à l'édifice. En restant à l'écoute de nos affiliés, nous sommes souvent mieux en position de dépister les entreprises qui tentent de contourner les réglementations et dans quelles régions frontalières, ces pratiques sont les plus courantes. Par la concertation avec les employeurs, les syndicats peuvent aider les pouvoirs publics à mettre fin aux fraudes transfrontalières.

Un marché intérieur commun suppose également la mobilité des travailleurs entre les trois pays. Ils sont plus de 80 000 à passer les frontières pour gagner leur vie, dont 70 000 Belges qui travaillent aux Pays-Bas ou au Luxembourg. Le Benelux est un point névralgique du travail transfrontalier au sein de l'Union européenne. Afin d'éviter les abus et de préserver leurs droits, il est essentiel que les travailleurs concernés soient bien informés et que les régimes de sécurité sociale soient mieux coordonnés. L'objectif est de maintenir des conditions de travail décentes partout à l'intérieur du Benelux.

EUROPOL SOCIAL

À cette fin, les syndicats des trois pays ont demandé lors du sommet du Benelux de 2014 que l'expertise développée en matière de mobilité du travail et d'entreprises transfrontalières soit valorisée pour prendre des initiatives semblables au niveau de l'Union européenne. Notre revendication de mettre en place une sorte d'Europol social se concrétise avec la proposition de la Commission européenne cette année de créer

l'Autorité européenne du travail. Il s'agirait d'une agence indépendante destinée à aider les États membres à mener des actions communes. Cette proposition constitue une avancée considérable pour mener des inspections sociales sans tenir compte des frontières. Cela dit, il sera crucial que cette agence dispose du pouvoir effectif de mener sa mission à bien. Dans cet ordre d'idées, nous exigeons que les États membres ne puissent refuser de contribuer à des inspections communes.

RÔLE MOTEUR

Les pays du Benelux sont si étroitement liés sur le plan économique et leurs citoyens qui franchissent l'une des frontières pour travailler sont tellement nombreux, qu'ils sont idéalement placés pour aider à la création d'une Autorité européenne du travail forte. Après 60 années, le Benelux peut continuer à servir d'exemple, à condition de défendre les intérêts de leurs travailleurs et de combattre la fraude fiscale et sociale. C'est pourquoi nous demandons aux gouvernements belge, néerlandais et luxembourgeois, en collaboration étroite avec les partenaires sociaux, de jouer un rôle moteur dans la création d'une Autorité européenne du travail dotée de réels pouvoirs.

Pour rafraîchir votre mémoire, reportez-vous à l'article sur l'Autorité européenne du travail paru dans le Librement du mois de mai dernier. <https://www.cgslb.be/fr/librement#librement-mai-2018>

Inge Hannon

Comité régional wallon

La CGSLB bientôt au Bureau du CES-E-W ?

Le parlement wallon a voté le décret modifiant la dénomination et la composition du CESW en CESEW (Conseil Économique, Social et Environnemental de Wallonie). Cela a créé l'opportunité pour la CGSLB d'entrer au bureau de cet organe capital pour la concertation sociale en Wallonie.



Marie Van Breuseghem : La Wallonie aborde le recyclage sous l'angle de la valorisation économique, ce qui est plus réaliste que par simple respect de l'environnement. Avant de savoir s'il est techniquement possible de retraiter des déchets, il faut s'assurer que quelqu'un achètera issu du recyclage.

L'ANNONCE

« La perspective d'entrer au Bureau du Conseil économique, social et environnemental de la Wallonie après 20 ans de lobbying intense est enthousiasmante, car elle nous offre la possibilité de défendre nos points de vue sur des dossiers importants » a commenté Christian Lochet, Secrétaire régional wallon. Nous allons prendre notre place en démontrant que nous connaissons nos dossiers, ce qui suppose la participation active de nos mandataires à de nombreuses commissions et groupes de travail.

ÉCONOMIE ET SOCIAL

Les thématiques traitées au CESW concernent directement les préoccupations de nos affiliés : emploi, formation, économie, budget, action sociale, égalité des chances, mobilité, aménagement du territoire, éner-

gie, recherche, logement... et à l'avenir encore plus l'environnement. Le Parlement de Wallonie a approuvé, le 17 octobre en séance plénière, le décret permettant de revoir la composition du CESW pour y faire entrer notamment les associations environnementales Inter-Environnement Wallonie (IEW) et le Réseau Information et Diffusion en Éducation à l'Environnement (Réseau Idée).

ÉCONOMIE ET ENVIRONNEMENT

La Régionale wallonne n'a pas attendu cette petite révolution pour sensibiliser ses affiliés à la problématique de l'environnement et pour former ses délégués. Dans la deuxième partie du Comité, les participants ont pu assister à une conférence animée de Marie Van Breuseghem, conseillère juridique et sociale pour l'asbl Go4Circle, fédération des entreprises qui s'articulent autour de l'économie

circulaire, et pour la COBEREC, Confédération Belge de la Récupération.

Si ces dernières années on entend beaucoup parler du recyclage et de ses enjeux, le concept d'économie circulaire élargit de façon conséquente la problématique. Il ne s'agit plus uniquement d'envisager la seconde vie des matériaux lors du recyclage, mais de prendre déjà en compte cet aspect dès la conception même du produit. En d'autres termes, l'idée est de fabriquer en réfléchissant d'emblée à la réutilisation. De nombreuses entreprises font aujourd'hui le choix d'abandonner la logique d'économie linéaire – modèle économique dominant depuis la révolution industrielle au XIXe siècle, qui veut que ce qui est produit est consommé puis jeté – au profit d'une économie davantage écoresponsable. En plus d'avoir des bienfaits pour la planète (Le gaspillage des ressources et l'émission de CO₂ étant réduits), les avantages pour l'économie sont non négligeables, puisque ce sont des dizaines de milliers d'emplois qui pourraient être créés dans les prochaines années. Après cette présentation, un débat constructif s'est tenu, rappelant l'importance de la sensibilisation, à la fois des entreprises, mais aussi des consommateurs. ■

Inès Dubois



Les signes convictionnels dans l'entreprise

Ne pas se tromper de sens

Suite du débat organisé par la cellule diversité de la Régionale bruxelloise sur les signes convictionnels dans l'entreprise. Et vous que feriez-vous en tant que délégué.e si un.e travailleur.se venait vous demander de le.a défendre parce qu'il.elle s'estime victime de discrimination religieuse ?



« Le flou dans la réglementation me convient très bien, résume Nicolas Schiettecatte, Il permet de défendre individuellement les personnes au cas par cas. »

Eva Sahin, conseillère en diversité a posé cette question sensible en l'assortissant d'une précaution oratoire : n'oubliez pas que vous avez été élu par les travailleurs.euses de l'entreprise pour les défendre, tous travailleurs.euses, sans a priori.

TRAVAILLER EN HARMONIE

Au fil des échanges, il est vite apparu que la meilleure solution pour que les différents membres du personnel travaillent en harmonie est de ne pas créer les problèmes. Organiser le barbecue annuel de l'entreprise en plein ramadan ou refuser de serrer la main des collègues de l'autre sexe revient à jeter de l'huile sur le feu. « Nous devons parfois aussi défendre un.e travailleur.euse contre lui.elle-même » lance un participant. « Nous devons lui donner les meilleurs conseils au collègue pour qu'il.elle garde son emploi. »

RESTER DANS LE FLOU

Sarah Hachémi, déléguée au Fonds du Logement a expliqué que la direction a voulu insérer un code vestimentaire dans le règlement de travail pour éviter que des personnes affichent leur religion de manière trop ostentatoire. L'idée a été rapidement abandonnée.

« Le flou dans la réglementation me convient très bien. » résume Nicolas Schiettecatte, délégué chez Engie. « Il permet de défendre individuellement les personnes au cas par cas. Tout autre chose est de rester attentif aux signes de radicalisation dans les discours et les comportements religieux. L'ouverture d'esprit n'empêche pas la vigilance. Le plus diplomatique est de faire intervenir le conseiller en prévention et d'entamer un dialogue avec les délégués pour tempérer le débat. »

ACCOMMODEMENT RAISONNABLE

Souvent, les tentatives de trouver des accommodements ne revient qu'à déplacer le problème. Permettre aux musulmans.es de commencer plus tôt pour éviter les grosses chaleurs de cet été exceptionnel a entraîné un sentiment de jalousie chez les autres collègues de cette entreprise de titres-services. Un arrangement pour mériter le qualificatif de « raisonnable » doit concerner tout le monde.

SERVICE NEUTRE

Philippe Vandenabeele, Secrétaire régional bruxellois a rappelé que la concertation sociale a aussi pour objectif de préserver un bon équilibre entre la productivité, la bonne entente entre les collègues et le bien-être au travail. « Le problème se manifeste quand il y a contact avec les clients. Souvent les employeurs exigent alors la neutralité. La question s'est posée dans les services publics. Le service doit-il être neutre en général ou chaque membre du personnel doit-il être neutre ? Pour prendre un autre exemple sensible une administration bruxelloise doit-elle rendre un service dans les deux langues ou chaque membre du personnel doit-il.elle être bilingue ? Certains donnent un sens à leur signe religieux pour faire la promotion d'une conviction et c'est là qu'il faut commencer à régler. »

À la fin des échanges, un net consensus s'est dégagé sur la constatation que la religion fait partie de la vie privée. Les croyants doivent respecter les autres croyants et les libres-penseurs et inversement. Il appartient aux délégués et à la direction de rester dans le pragmatisme cohérent pour que l'entreprise fonctionne..

Réchauffement climatique

Le GIEC recommande des mesures dans tous les secteurs d'activité

Le nouveau rapport du Groupe intergouvernemental des Experts du Climat confirme l'importance de limiter le réchauffement climatique à 1,5°C et non à 2°C pour éviter des impacts majeurs sur l'humanité. Il recommande des transitions rapides et de grande envergure dans tous les secteurs d'activité pour éviter des conséquences dramatiques sur la vie et sur les économies.

Les conclusions de ce nouveau rapport dévoilé ce 1er octobre visent à aider les États à redoubler d'efforts et se montrer plus ambitieux en vue de la COP 24 qui sera organisée en Pologne au mois de décembre prochain.

RÉDUCTION DES ÉMISSIONS

C'est à Paris il y a presque trois ans que l'ONU avait chargé le Groupe intergouvernemental d'experts sur l'évolution du climat (GIEC) de rendre un rapport sur l'objectif 1,5°C. Dans un magnifique élan de générosité, 195 pays venaient alors de s'engager à réduire leurs émissions pour rester « bien en deçà de 2°C » par rapport à l'ère préindustrielle. Seulement à l'époque, il n'y avait pas beaucoup de littérature scientifique sur un réchauffement à 1,5°C. On ne savait pas vraiment ce que cela impliquait, si c'était possible ni dans quelle proportion cela diminuerait les conséquences dramatiques du réchauffement climatique. Les États ont donc demandé au GIEC de se pencher sur la question.

ET SI ON PASSE À 2°C ?

Après avoir épluché des milliers d'études, les membres du GIEC ont donc réalisé un résumé sur différents éléments : d'abord, à quoi ressemblera le monde avec 1,5°C ou 2°C de plus, ensuite, comment faire pour limiter le réchauffement à 1,5°C.

Voici quelques exemples d'impacts concrets avec un réchauffement à 2°C au lieu de 1,5°C :

- trois fois plus d'insectes, deux fois plus de plantes et de vertébrés perdront plus de la moitié de leurs lieux d'habitation.



2018 : année chaude et sèche. Un phénomène exceptionnel qui va se répéter plus souvent.

- les précipitations liées aux cyclones seront de plus en plus intenses.
- des vagues de chaleur dans la plupart des régions : le nombre de jours chauds va croître à peu près partout, en particulier sous les tropiques
- les impacts sur la santé, les moyens de subsistance, la sécurité alimentaire, l'approvisionnement en eau, la sécurité humaine et la croissance économique vont augmenter par rapport à aujourd'hui dans le cas d'un réchauffement de 1,5°C, et plus encore dans le cas d'un réchauffement de 2°C.

LIMITER LE RÉCHAUFFEMENT À 1,5°C

Le GIEC recommande des transitions "rapides et de grande envergure" dans tous les secteurs : l'aménagement du territoire, l'énergie, l'industrie, le bâtiment, le transport, l'urbanisme. Cela veut dire qu'il faudra aller vers une énergie 100 % renouvelable, développer une alimentation saine et moins carnée, une meilleure protection de la nature. ■

Charline Wandji

CE QU'IL FAUT RETENIR

Le nouveau rapport du GIEC (400 pages) est basé sur 6 000 études scientifiques. Il porte les principaux messages suivants :

- le réchauffement climatique est déjà en cours ;
- ses conséquences sur la vie et sur les économies seront dramatiques ;
- nous devons tout faire pour le limiter à 1,5°C ;
- c'est encore possible, mais cela nécessite une transition sans précédent ;
- lutter contre le réchauffement climatique et réaliser des objectifs du développement durable pourraient aller de pair (lutte contre la pauvreté, la faim, etc.).

Plus d'info sur le site du GIEC : www.ipcc.ch/report/sr15/



SNCB, HR-RAIL et INFRABEL

Premières élections sociales

Entre le 3 et le 7 décembre 2018 pour la SNCB et HR-RAIL, et du 4 au 6 décembre 2018 pour Infrabel, des élections sociales auront lieu pour la toute première fois aux chemins de fer belges. Le président fédéral du SLFP-Cheminots Philippe Delhalle envisage ces élections comme un grand défi pour son groupe. « Nous devons redonner au personnel des chemins de fer la fierté qu'il a perdue. »

Et ce sera nécessaire, car les chemins de fer belges, et plus particulièrement la SNCB, souffrent d'une mauvaise image auprès du grand public. Les trains en retard, le manque d'information, une entreprise vétuste avec à sa tête des dirigeants vieillissants. Voilà des remarques que nous entendons fréquemment à propos de nos chemins de fer.

« La stratégie de la direction obéit trop souvent à une logique purement financière », dit Philippe Delhalle. « Le plan stratégique table sur une diminution de l'effectif du personnel d'environ 1 900 agents, soit 10 pour cent entre 2018 et 2023. Ce type de message est extrêmement démotivant pour le personnel. [...] Le personnel mérite une revalorisation pour qu'il puisse retrouver la fierté de son job aux chemins de fer. »

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

L'accent est mis trop souvent sur la communication externe et stratégique pour dépoussiérer l'image de l'entreprise, et non sur la communication interne vers le personnel. Les développements technologiques ont fait que les chefs directs ne sont plus considérés comme des personnes de confiance. Confiance, respect et humanité doivent à nouveau être le credo des dirigeants.

MODERNISATION

Le SLFP-Cheminots ne doute pas des bonnes intentions de l'administrateur délégué de la

SNCB de moderniser l'entreprise et de lui donner une image positive, avec des clients satisfaits. Mais dans ce cas, le personnel doit être reconnu pour ses efforts en ce domaine. Le personnel est en quelque sorte le maillon artisanal du plan stratégique. « Mettre une telle pression sur le dos du personnel n'est pas la bonne manière de le persuader », dit Philippe Delhalle. Force est d'ailleurs de constater que certains règlements diffèrent lorsqu'il s'agit de la SNCB, HR-Rail ou Infrabel. Cela crée des disparités et du mécontentement.

SÉCURITÉ D'ABORD

Enfin, le SLFP-Cheminots met fortement l'accent sur la sécurité. Elle a en effet une influence importante sur la vie des membres du personnel. Il faut se demander s'il y a plus ou moins de sécurité aux chemins de fer.

Il faut reconnaître que l'entreprise a beaucoup investi dans la sécurité. Mais il a fallu des drames pour en arriver à intervenir. Ce qui est déplorable.

La sécurité est en premier lieu liée aux moyens. C'est ainsi que les sous-chefs qui sont toujours équipés des vieux « trunk » et les accompagnateurs de train d'un GSM classique, dont la couverture de réseau est insuffisante. Pour conclure, nous devons signaler qu'une véritable culture de la sécurité a vu le jour aux chemins de fer. Songez aussi à la simplification des procédures de départ. Mais cette culture n'est pas visible et perceptible à tous les niveaux. Cela aussi doit changer. ■



Déclarez vos données personnelles

Au moment de s'inscrire comme demandeur d'emploi, un chômeur doit communiquer à l'ONEM sa situation familiale et personnelle. Ces informations sont importantes pour déterminer le montant de ses allocations. Pendant la période de chômage, il doit aussi informer l'ONEM de tout changement de sa situation.

CE QU'IL FAUT DÉCLARER

Lors de la première inscription au chômage, votre secrétariat CGSLB va vous aider à constituer votre dossier chômage. Voici les renseignements que vous devez fournir à l'ONEM :

- votre adresse
- votre nationalité
- les personnes avec lesquelles vous vivez et leurs revenus
- les activités que vous exercez (une profession complémentaire, un mandat politique...)
- les revenus dont vous bénéficiez tout en étant au chômage (pension de survie, indemnité d'accident du travail ou de maladie professionnelle...)
- le numéro de compte bancaire sur lequel les allocations de chômage doivent être versées
- une copie de la carte de travail et de l'autorisation de séjour (pour les étrangers)
- etc.

Chaque 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)
- le parent chez qui vous habitez qui prend sa pension
- un enfant qui commence à travailler
- la fin de l'exercice d'une profession complémentaire
- l'attribution de la nationalité belge
- 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 "FORMULAIRE C1 – Déclaration de la situation personnelle et familiale". Au guichet du secrétariat local, nous aidons le chômeur à remplir ce document et d'autres formulaires (le C4 par exemple) avant de les transmettre avec le reste du dossier chômage à l'ONEM.

POURQUOI SIGNALER LES CHANGEMENTS ?

La réglementation sur le chômage prévoit trois situations familiales :

- chef de ménage (cohabitant avec charge de famille)
- cohabitant (sans charge de famille)
- isolé

Le montant des allocations de chômage dépend de votre situation familiale. Voilà pourquoi il est important que l'ONEM dispose des bonnes informations.

Attention : vous devez savoir que la situation familiale n'est pas toujours envisagée de la même manière par l'administration fiscale et par l'ONEM. En matière de chômage, on tient compte des revenus de toutes les personnes qui cohabitent avec le chômeur, le conjoint, les enfants, un membre de la famille ou une tierce personne.

Pour définir dans quelle situation vous vous trouvez, l'ONEM doit donc aussi connaître celle de toutes les personnes avec lesquelles vous cohabitez.

QUAND SIGNALER UNE MODIFICATION ?

Le plus vite possible après que la modification soit intervenue. À défaut, vous risquez d'être sanctionné par l'ONEM.

Exemple

Vous déclarez que vous habitez seul. L'ONEM vous considère comme un isolé et vous octroie les allocations qui correspondent à cette situation. Vous hébergez temporairement votre sœur qui travaille à temps plein, ce qui fait de vous un cohabitant.

Si vous oubliez de le signaler à l'ONEM, vous encourez une suspension d'au moins 4 semaines de votre droit aux allocations de chômage et vous devez rembourser les sommes indûment perçues.

LA CGSLB DOIT CONTRÔLER

En tant qu'organisme de paiement, la CGSLB a l'obligation légale de consulter le registre national lors de la composition de votre 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. Cela peut ralentir la procédure et donc aussi le paiement des allocations. Il est dans votre intérêt de nous donner les informations correctes.

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.

Exemple: vous avez déménagé de la rue de la Gare pour emménager à la rue Saint-Pierre. Sur le formulaire C1, vous inscrivez votre nouvelle adresse. Le registre national mentionne encore – à tort – la rue de la Gare.

En l'occurrence, vous avez la possibilité de confirmer votre déclaration. Il est toutefois possible que l'ONEM pousse l'enquête plus loin en raison de la différence.

N'OUBLIEZ PAS DE PRENDRE VOS JOURS DE VACANCES !

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

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

Si vous avez droit à un pécule de vacances en 2018 (pour avoir travaillé pour un employeur en 2017), vous ne pouvez pas prétendre à des allocations de chômage. Si vous n'avez effectué aucune prestation en 2017, vous continuerez à recevoir des allocations de chômage durant votre période de vacances.

Attention : les jours de vacances qui sont couverts par un pécule de vacances, mais qui n'ont pas encore été pris au cours de l'année, sont déduits des allocations du mois de décembre 2018. Veuillez en tenir compte afin d'éviter toute surprise désagréable.

La CGSLB vous a envoyé récemment un courrier, dans lequel le nombre de jours de congés payés encore à épuiser est mentionné.

Si ce calcul ne vous semble pas correct, adressez-vous à votre secrétariat CGSLB, muni de vos pièces justificatives (fiches de vacances, de salaires, attestations de votre employeur...) afin qu'une rectification puisse être apportée.

Service Organisme de paiement

LA DÉGRESSIVITÉ DES ALLOCATIONS MÈNE DROIT À LA PAUVRETÉ

Il ne fait pas bon d'être chômeur, parent isolé ou personne peu éduquée dans notre société. Ce sont les trois critères principaux qui favorisent la pauvreté et l'exclusion sociale, d'autant plus qu'ils s'additionnent souvent. Le 17 octobre, les trois syndicats ont interpellé le gouvernement sur les dangers de l'aggravement de la dégressivité des allocations de chômage, une mesure injuste et inefficace. Selon l'Office belge de Statistique, en 2017, 15,9 % de la population en Belgique était considérée comme à risque de pauvreté monétaire. Il s'agit des personnes vivant dans un ménage dont le revenu total disponible est inférieur à 1 139 euros par mois pour une personne isolée.

VISION À COURT TERME

Depuis quatre ans, les organisations syndicales n'ont cessé d'interpeller le gouvernement concernant la situation de grande précarité dans laquelle se trouvent de nombreuses familles de notre pays. La communication du gouvernement a été : jobs, jobs, jobs. Or, la réalité a été : du travail occasionnel pour ceux qui ont déjà un boulot mal payé.

C'est au final une vision à long terme qui doit être apportée par le monde politique et non pas des solutions idéologiques (il faut punir les chômeurs) à visée électorale comme le renforcement de la dégressivité des allocations de chômage décidé lors du jobsdeal de cet été. La légèreté avec laquelle cette mesure a été prise est consternante. Celle-ci est d'ailleurs contraire à la déclaration gouvernementale qui ne mentionnait pas le renforcement de la dégressivité, mais « simplement » sa poursuite, ce qui à nos yeux était déjà très préoccupant. Il était en outre question de porter les minimas des allocations sociales au niveau de la norme européenne de pauvreté. Ce relèvement, jamais obtenu est nécessaire quand on sait qu'un chômeur sur deux est exposé à un risque de pauvreté (49,1 %, contre 40,7 % en 2015) notamment à cause de la précédente réforme de l'assurance chômage et que pour un chômeur isolé le montant de l'allocation minimale est inférieur de 8 % à la norme européenne de pauvreté. Pour un couple avec une seule allocation minimale, cet écart atteint même 26 %.

LA PAUVRETÉ ÉLOIGNE DE L'EMPLOI

Plusieurs professeurs d'université ont rappelé dans une «carte blanche» au gouvernement qu'il n'est pas scientifiquement démontré que la réduction progressive des allocations favorise la recherche d'emploi et qu'avant de prendre cette décision, il est essentiel de bien étudier les conséquences que la mesure peut entraîner sur une population déjà en difficulté. Il est d'ailleurs avéré que la pauvreté éloigne aussi bien de l'emploi que des formations.

N'IMPORTE QUEL EMPLOI

En effet, des allocations plus décentes permettent aux chômeurs d'investir dans un moyen de transport, un abonnement Internet, la garde des enfants, la formation continue, les contacts sociaux et d'augmenter ainsi leurs chances de trouver un emploi stable et sécurisant ce que le marché du travail offre malheureusement de moins en moins. Sourd à tous les arguments, ce gouvernement va une fois encore poser un mauvais choix social et précariser les plus fragiles de notre société qui se verraient contraints d'accepter n'importe quel emploi. Ce nivellement par le bas contribuera in fine à détériorer les conditions de travail de l'ensemble des travailleurs.

La journée internationale de lutte contre la pauvreté du 17 octobre était une nouvelle fois l'occasion de rappeler à ce gouvernement qu'il manque d'ambition. Si le gouvernement veut maintenir ou améliorer la qualité de vie des personnes qui doivent se contenter d'une allocation, c'est-à-dire les travailleurs sans emploi, mais aussi les malades et les pensionnés, il doit d'abord attribuer l'entièreté du budget prévu pour l'adaptation des allocations au bien-être, au lieu de supprimer un tiers du budget, comme il l'a fait la dernière fois. La dureté de la politique gouvernementale accroît l'écart entre les nantis et les démunis. Ce n'est donc pas le moment de bloquer cette adaptation ni de pratiquer des coupes sombres dans le pouvoir d'achat et le revenu de ceux qui doivent se contenter d'une allocation.

Service Organisme de paiement



CGSLB, c'est vous notre métier

En tant que syndicat, notre métier est aussi d'être à vos côtés quand vous n'êtes pas au travail.

Avec notre offre de **services à 360°**, vous bénéficiez désormais, en plus de notre soutien syndical et individuel, de notre expertise et des conseils les plus actuels en matière de mobilité, fiscalité, accompagnement professionnel, primes et interventions financières, travail frontalier, droits de succession, revenus complémentaires, formes de vie commune, soutien numérique, et droits et devoirs en tant que propriétaire ou locataire.

Découvrez comment nous faisons la différence pour vous sur www.cgsלב.be/cestvousnotremetier

Votre liberté, votre voix

