



# LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



© BELGA

## Le tax shift du gouvernement crée peu d'emplois à un coût trop élevé

Dans ce numéro :

La pénibilité des métiers selon le gouvernement : partir (un peu) plus tôt avec (beaucoup) moins de pension | Indexation des allocations sociales de 2 % | Le Fonds démographie fait le bilan des mesures destinées à rendre le travail tenable dans le secteur de la chimie | Utilisez internet pour connaître l'état d'avancement de votre dossier chômage, la carte de contrôle électronique et l'application mobile pour la compléter

# SOMMAIRE

## Métiers lourds 4

Le gouvernement ne veut pas valoriser la pénibilité des métiers pour permettre aux travailleurs concernés de partir plus tôt à la retraite avec une pension décente.

## Préparer sa fin de carrière 6

Pour mieux préparer votre fin de carrière et décider à quel âge prendre votre retraite, pour savoir à quel montant de pension vous devez vous attendre, demandez une estimation de votre pension au Service Sécurité sociale de la CGSLB.

## Accident du travail 10

Piqûre d'insecte, bagarre, assassinat... tout peut arriver sur le lieu de travail sans pour autant être forcément reconnu comme accident du travail.

## Fonds démographie chimie 16

Depuis 2016, syndicats et employeurs cherchent à rendre le travail réalisable et durable en promouvant des initiatives via le Fonds de sécurité d'existence démographie

## La pollution numérique 19

La pollution causée par toutes les nouvelles technologies contribue en partie au réchauffement climatique. Apprenez à réduire votre empreinte numérique.

## Dossier chômage en ligne 22

Sur [www.cgslb.be](http://www.cgslb.be) vous pouvez consulter l'état d'avancement de votre dossier en ligne et aussi les versements de vos allocations.



## La pénibilité des métiers pas assez valorisée

Scanner des articles jusqu'à 67 ans ? Enseigner devant une classe surpeuplée jusqu'à 67 ans ? Soulever des sacs de ciment jusqu'à 67 ans ? Travailler de nuit jusqu'à 67 ans ?

Le gouvernement Michel a reculé l'âge du départ à la pension sous le fallacieux prétexte qu'il faudrait travailler plus longtemps parce que nous vivons plus longtemps.

En même temps, il rend plus strictes les conditions pour bénéficier de la pension anticipée, des emplois de fin de carrière, du RCC (pré-pension) et du crédit-temps de fin de carrière. Et en plus il ne tient pas sa promesse de rendre le travail plus tenable, pas plus que celle d'accorder aux travailleurs qui ont exercé un métier lourd le droit de partir plus tôt à la pension.



C'est pour toutes ces raisons que nous continuons à combattre les projets du gouvernement en matière de pensions et de fins de carrières. Nous distribuons dans les entreprises cette deuxième édition de la gazette des pensions éditée à 1 000 000 d'exemplaires pour vous informer des plans du gouvernement et de nos propositions syndicales.

## LIBREMENT

NE PARAÎT PAS EN AOÛT

**CGSLB** Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles  
tél. 02 509 16 00 e-mail [cgslb@cgslb.be](mailto:cgslb@cgslb.be) <http://www.cgslb.be>

### ÉDITEUR RESPONSABLE

Mario Coppens - Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles

**RÉDACTION** Annick Colpaert, Maïté Dendal, Ellen Van Hertbruggen,  
Didier Seghin e-mail [communication@cgslb.be](mailto:communication@cgslb.be)

### PRÉ-PRESSE ET IMPRESSION

Creative Plus Production & Corelio Printing

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

# Le tax shift du gouvernement crée trop peu d'emplois à un coût trop élevé

**D**epuis son installation, Charles Michel répète comme un mantra "jobs, jobs, jobs". Il feignait même d'espérer que les employeurs créeraient des milliers d'emplois en échange de la diminution des charges patronales de 33 % à 25 % qu'il leur avait offerte. Malheureusement, une étude la KU Leuven démontre que l'impact de la réforme fiscale dans son ensemble sur la croissance actuelle de l'emploi est faible. Celle-ci est surtout imputable à l'amélioration de la conjoncture économique internationale. La création d'emplois n'est pas spectaculaire, puisqu'elle se limitait à 1,3 % en 2017, nettement moins que la moyenne européenne de 1,6 %. Avec un taux d'emploi de 69,3 % (seuls trois autres pays européens font pire) et divers groupes cibles vulnérables dont moins de la moitié des personnes ont un travail, la Belgique se doit de rattraper son retard en la matière. De plus, les nouveaux emplois qui se créent sur le marché du travail belge sont de moindre qualité. Alors que la population active a augmenté de 4,7 % entre 2007 et 2016, quelques formes de travail atypiques ont fortement progressé avec notamment une hausse de 13,25 % des indépendants sans personnel, une hausse de 10,8 % du travail temporaire, et de 17,6 % du travail à temps partiel.

Le tax shift se solde, selon l'étude, par une forte perte financière. Le retour sur investissement pour les 65 200 emplois supplémentaires s'évalue à un petit 394 millions d'euros. Comme le financement du tax shift n'est absolument pas couvert, il aggrave le déficit budgétaire de plusieurs milliards d'euros. Bref, le tax shift est loin de la neutralité budgétaire promise. En outre, les travailleurs financent leur propre réduction d'impôts par le biais des impôts indirects comme le passage de la TVA sur l'électricité de 6 à 21 % et les augmentations des accises et du précompte mobilier de 25 % à 27 %. Selon les chercheurs de la KU Leuven, cette hausse des impôts indirects



provoque un appauvrissement des 20 % les moins nantis de la population.

Une étude de la Banque Nationale de 2017 débouchait sur des conclusions semblables : le tax shift permettrait effectivement de créer des emplois, plus précisément 52 100 d'ici 2022. Mais avec un manque à gagner à hauteur de 4,786 milliards d'euros d'ici 2020, cela représente un coût de 74 760 euros par emploi, soit bien plus que le coût moyen des fameux emplois « subventionnés » qui font par ailleurs l'objet de tant de critiques. L'impact négatif des économies et des taxes supplémentaires destinées à combler le gouffre handicaperont le volume d'emplois créés à l'avenir.

Il y a un an, la CGSLB avait élaboré sa propre proposition de réforme fiscale, budgétairement neutre : la taxation duale progressive des revenus. En gros, nous voulons im-

poser par tranches progressives les revenus du travail **et** les revenus du patrimoine (dividendes, plus-values sur actions, produits financiers dérivés, revenus locatifs réels...) séparément.

En vitesse de croisière la taxation des revenus du patrimoine (qui n'affecterait pas les détenteurs de petits patrimoines et les petits épargnants) devrait rapporter plus de 6 milliards d'euros, somme que nous nous proposons d'utiliser d'une part pour réduire la fiscalité sur le travail et d'autre part pour réaliser des investissements publics dont le pays a grandement besoin. Nos propositions engendreront des rentrées pour la sécurité sociale qui permettront, entre autres, de financer des pensions décentes prises à un âge raisonnable. ■

**Mario Coppens**  
Président national

# Le gouvernement refuse de valoriser la pénibilité des métiers

**Les conditions d'exercice de certains métiers sont pénibles. Il faut le reconnaître et permettre aux travailleurs concernés de partir plus tôt à la retraite avec un montant de pension permettant de mener une vie décente. La position des syndicats est juste et censée. Celle du gouvernement est dictée par des objectifs budgétaires : payer le moins possible de pension légale pour forcer les travailleurs à investir dans les autres piliers de pension privés. Ce choix de société qui va encore appauvrir les plus vulnérables, nous allons continuer à le combattre de toutes nos forces.**

**L**e 16 mai, 70 000 personnes ont manifesté dans les rues de Bruxelles contre les projets du gouvernement en matière de pensions. L'équipe Michel a certes fait machine arrière sur son idée de pension à points. Ce système ouvrait la porte à de nombreuses dérives, un gouvernement confronté à des problèmes financiers ou carrément mal intentionné aurait pu faire varier la valeur du point et diminuer le montant des pensions à sa guise.

## PARTIR PLUS TÔT AVEC MOINS DE PENSION

Aujourd'hui, c'est contre la mauvaise volonté de l'équipe Michel à reconnaître et valoriser la pénibilité des métiers que nous nous mobilisons. Rappelons que le ministre des Pensions Daniel Bacquelaine avait affirmé que le déplacement de l'âge légal de la pension de 65 à 67 ans n'allait concerner que fort peu de personnes puisque le fait d'avoir exercé un ou plusieurs métiers dans des conditions pénibles permettrait de partir plus tôt. Aujourd'hui nous savons que non seulement le gouvernement veut réduire les critères de pénibilité, mais qu'en plus les travailleurs qui pourraient éventuellement partir plus tôt seraient pénalisés par une réduction du montant de leur pension.

## BONUS/MALUS

Le raisonnement du gouvernement est simpliste. Moins d'années seront prises en compte dans le calcul de la carrière, donc il est

normal que le travailleur touche moins de pension. Le travailleur est pénalisé deux fois, usé par son métier, et obligé de se débrouiller avec moins d'argent. Là, le raisonnement des ministres devient pervers puisqu'ils prévoient parallèlement un « bonus pension » pour ceux qui décideraient de poursuivre leur carrière dans une fonction pénible. Autrement dit, avec ce projet, le travailleur devra continuer à mettre sa santé physique et/ou mentale encore plus en danger pour bénéficier d'une pension plus élevée.

## PARTIR UN PEU PLUS TÔT

Une fois établie, comment la pénibilité sera-t-elle valorisée ?

Le travailleur qui peut faire valoir un ou plusieurs des quatre critères pourra partir en pension anticipée au plus tôt à 60 ans aux conditions suivantes :

- 44 années de carrière dans le système général de pension anticipée ;
- 42 années de prestations effectives dans le cadre d'un travail pénible dans 1 catégorie ;
- 40 années de prestations effectives dans le cadre d'un travail pénible dans 2 catégories ;
  - 38 années de prestations effectives dans le cadre d'un travail pénible dans 3 catégories.



En outre, les périodes prestées avant l'application du nouveau système (qui entrerait en vigueur en 2020) ne seraient prises en compte que pour maximum 10 ans et uniquement si l'intéressé est encore actif dans sa fonction pénible auprès du même employeur. Cela signifie que les personnes qui ont exercé un métier pénible pendant 30 ans, avant 2020, ne pourraient au mieux partir que quelques mois plus tôt à la retraite !

### TROIS VRAIS CRITÈRES ET DES CIRCONSTANCES AGGRAVANTES

Nous pensons avoir convaincu le gouvernement de la pertinence de reprendre les quatre critères retenus dans la fonction publique pour les appliquer au secteur privé. Or, il affaiblit considérablement l'un d'entre eux : le 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



Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à avoir effectué une carrière incomplète. Elles perdent encore plus dans la réforme des pensions.



Partir à temps pour profiter de la vie en bonne santé.

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**.

Pour le gouvernement, la pénibilité de nature mentale ou émotionnelle n'est plus considérée 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.

#### AMÉNAGER LES FINS DE CARRIÈRE

La politique menée par un gouvernement de coalition ne brille généralement pas par sa cohérence. S'il a réellement l'intention de faire travailler les gens qui s'en sentent capables plus longtemps, nos dirigeants feraient mieux de rendre le travail plus supportable, voire plus agréable. Au lieu de cela, il rend plus difficile l'accès au crédit-temps de fin de carrière et aux prépensions (RCC).

Dans les secteurs riches, comme la chimie (voir page 16), au niveau des entreprises, les partenaires sociaux peuvent s'entendre sur des mesures qui rendent les fins de carrières plus douces à coup de réduction du temps de

travail, d'adaptation du poste de travail ou de passage à une fonction moins lourde. Pour les autres travailleurs, il faut une législation nationale qui leur permette de s'arrêter quand il est encore temps pour profiter de la vie en bonne santé.

#### LES PROPOSITIONS DU FRONT COMMUN SYNDICAL

- Le droit à la pension dès 65 ans pour tous.
- Une pension légale forte pour continuer sa vie dignement.
- L'alignement progressif de la pension légale du secteur privé sur le niveau de la pension de la fonction publique.
- La prise en compte réelle de la pénibilité du travail.
- Une pension minimum plus élevée, qui évite de faire tomber les pensionnés dans la précarité.
- La prise en compte humaine des accidents de la vie dans le calcul de la pension (périodes de chômage, interruption de carrière, congés pour assistance médicale...).
- Le relèvement du plafond des revenus pour que la différence entre le dernier salaire et la pension du travailleur ne soit pas trop grande.
- Le droit au RCC dès 56 ans en cas de restructuration ou d'entreprise en difficulté ou dès 58 ans dans le cas de carrières longues et pénibles.
- Le droit au crédit-temps en fin de carrière (mi-temps ou 1/5e) avec indemnités ONEM à partir de 55 ans.

## Estimation de pension

# La CGSLB vous aide à préparer votre fin de carrière

Pour mieux préparer votre fin de carrière et décider à quel âge prendre votre retraite, pour savoir à quel montant de pension vous devez vous attendre, demandez une estimation de votre pension au Service Sécurité sociale de la CGSLB.

La CGSLB s'est toujours battue pour que le montant de la pension légale (le premier pilier) soit suffisant pour mener une vie décente dans notre société : se loger, se nourrir, se soigner, se divertir. La CGSLB a aussi très tôt défendu la généralisation des pensions complémentaires (le deuxième pilier) qui s'ajoute à une pension suffisante et met un peu de beurre dans les épiphors.

### GÉRER SA FIN DE CARRIÈRE

Le gouvernement entend nous faire tous travailler jusqu'à l'âge légal de la pension, 65 ans maintenant, bientôt 66 ans et ensuite 67 ans. Ce n'est pas possible pour tout le monde, à

cause de la restructuration de l'entreprise, de la diminution de ses capacités physiques, de la nécessité de s'occuper d'un parent malade ou de l'éducation de ses enfants... beaucoup de travailleurs recourent au RCC ou au crédit-temps de fin de carrière. Avec quelles conséquences sur leur pension ? C'est ce que le Service Sécurité sociale de la CGSLB peut calculer pour vous.

### GÉRER SES CHOIX PROFESSIONNELS

Sur la base de votre aperçu global de carrière qui donne un aperçu des périodes de travail salarié, de vos éventuels revenus réels comme in-

dépendant et de vos traitements si vous avez travaillé dans le secteur public, nous allons déterminer le montant de votre pension.

Une estimation de la pension n'est utile qu'à partir de l'âge d'environ 55 ans. Si vous avez moins de 55 ans, vous pouvez toutefois aussi nous contacter pour obtenir des renseignements.

Pensez par exemple à l'impact de certains choix professionnels comme le travail à temps partiel ou le crédit-temps sur le montant (moins élevé) de la pension.

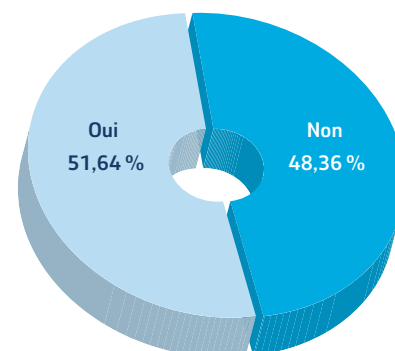
Adressez-vous à votre secrétariat local pour introduire un dossier afin que nous réunissions ensemble toutes les données indispensables à un calcul fiable du montant de votre future pension. ■



Notre Service Sécurité sociale (et plus particulièrement Karen Piqué) peut vous fournir une estimation de votre pension qui vous aidera à faire des choix de (fin de) carrière.

# Les Belges pas bien préparés à la pension

Avez-vous déjà calculé quels seront vos besoins financiers mensuels pour maintenir votre niveau de vie lorsque vous serez retraité ?



Il ressort d'une enquête (diffusée par la CGSLB) réalisée dans le cadre du mémoire d'Anthony Casse défendu cette année à la KU Leuven (faculté des sciences commerciales, Finance and Risk Management) que les travailleurs en fin de carrière ne sont pas spécialement performants dans les questions d'argent, que l'on envisage leurs connaissances, leur comportement ou leur attitude financière. Nonobstant le fait que l'échantil-

lon était constitué de personnes approchant de la pension, elles ne s'y préparent pas bien. Il va donc falloir mieux cerner les attentes de ce groupe-cible. Les pouvoirs publics devraient augmenter le niveau d'éducation financière de la population. Le site mypension.be constitue un outil pour y parvenir. Notre Service Sécurité sociale vous apporte son expertise pour vous conseiller sur vos choix de (fin de) carrière.

## Épargne-pension "duale"

La loi relance du 26 mars 2018 nous offre la possibilité d'épargner un montant plus élevé pour la pension. Mais cela est-il si intéressant ? À quoi faut-il faire attention et comment opérer son choix ?

### MONTANT PLUS ÉLEVÉ D'ÉPARGNE-PENSION

À partir de l'année de revenus 2018, deux systèmes fiscaux d'épargne-pension sont en vigueur. D'une part, vous avez l'épargne-pension 'classique' avec laquelle vous pouvez épargner un maximum de 960 €. D'autre part, vous avez la nouvelle réglementation qui vous permet de mettre jusqu'à 1 230 € de côté pour votre pension (Exercice d'imposition 2019).

L'ancien système vous permet de bénéficier d'une réduction d'impôt de 30 %. Si vous optez pour le nouveau système, l'avantage fiscal sera de 25 %. Le nouveau système n'est donc intéressant que si vous épargnez le montant maximum. Si, par exemple, vous épargnez un peu plus que 960 €, votre avantage fiscal sera en chiffre absolu moindre que si vous restiez dans l'ancien système dont le plafond est de 960 €. Les deux systèmes coexistent dans la mesure où – si vous le souhaitez – vous pouvez passer chaque année d'un système vers l'autre. Dès que vous optez explicitement pour le nouveau système, votre choix vaudra pour l'année en cours.

### CHOIX EXPLICITE

En tant que contribuable, vous êtes fort heu-

reusement protégé. Si vous voulez appliquer le nouveau système, vous devez explicitement notifier à votre institution financière ou à votre compagnie d'assurance que, pour cette année-là, vous voulez épargner plus que 960 €. Supposons que vous avez versé plus de 960 € sans avoir explicitement notifié votre choix à votre établissement financier, ce dernier devra vous reverser le montant payé en trop sans frais. Veuillez noter que le choix doit être renouvelé chaque année (cela peut aussi se faire en cours d'année). De plus, l'institution financière ou la compagnie d'assurance devra vous renseigner sur les conséquences de votre choix.

### EXEMPLES CHIFFRÉS

**Exemple 1:** Vous optez pour le système existant et vous versez en 2018 la somme de 900 €. Comme les dépenses sont inférieures à 960 €, la réduction d'impôt sera de 30 %. Vous bénéficierez donc, en d'autres termes, d'un avantage fiscal de 270 € (900 x 30 %).

**Exemple 2:** Vous avez versé la somme de 1000 € en 2018. Vous avez explicitement choisi le nouveau système. Les dépenses étant supérieures à 960 €, le taux de réduction d'impôt sera de 25 %. Vous bénéficiez ici d'un avantage fiscal de 250 € (1 000 x 25 %).

**Exemple 3:** Les dépenses réellement payées atteignaient 1 000 € en 2018. Vous n'avez toutefois pas explicitement notifié votre choix à votre établissement financier. Celui-ci sera

alors obligé de vous reverser 40 €. Pour le montant épargné de 960 €, vous pouvez encore bénéficier d'une réduction d'impôt de 30 %. Vous bénéficierez donc d'un avantage fiscal de 288 € (960 x 30 %).

### Exemple 4

Vous avez versé 1 100 € dans le courant de l'année 2018 et vous avez explicitement notifié votre choix en faveur du nouveau système à votre établissement financier. Les dépenses payées étant plus élevées que 960 €, le taux de la réduction d'impôt sera de 25 %. Vous bénéficierez d'un avantage fiscal de 275 € (1 100 x 25 %).

### AVANTAGE PRORATISÉ

Au cours de l'exercice d'imposition 2018, certains avantages fiscaux ont été limités en fonction de la durée de la période imposable et l'épargne-pension. La proratisation s'effectue sur une base mensuelle, incluant le mois dont le quinzième jour appartient à la période imposable.

Supposons par exemple que la période d'imposition s'étend du 1er janvier au 20 septembre (date de départ de la Belgique), la fraction de limitation sera alors de 9/12e. Supposons que vous arrivez le 17 septembre (jusqu'au 31 décembre inclus), alors la fraction de limitation sera de 3/12e.

Martien Van Oyen

# Indexation des allocations sociales

L'indice-pivot pour les allocations sociales et les pensions a été dépassé en août 2018. Par conséquent, à partir de septembre 2018, le montant brut des allocations familiales, pensions, allocations de chômage... augmente de 2 %.

Cette indexation est pratiquée sur le montant brut, ce qui ne signifie pas automatiquement une hausse nette similaire.

Vous trouverez ci-après un aperçu des principaux montants en vigueur.

## REVENU MINIMUM MENSUEL MOYEN GARANTI

- 18 ans et plus: 1 593,81 €/mois
- 19 ans avec minimum 6 mois d'ancienneté : 1 636,10 €/mois
- 20 ans avec minimum 1 an d'ancienneté : 1 654,90 €/mois

- 3e enfant et suivant(s) : 259,49 €/mois
- par orphelin : 360,83 €/mois

## ALLOCATIONS FAMILIALES (FLANDRE)

### Allocations familiales ordinaires :

- 1er enfant : 93,93 €/mois
- 2e enfant : 173,80 €/mois

## ALLOCATIONS FAMILIALES (RESTE DE LA BELGIQUE)

### Allocations familiales ordinaires :

- 1er enfant : 95,80 €/mois
- 2e enfant : 177,27 €/mois
- 3e enfant et suivant(s) : 264,67 €/mois
- par orphelin : 368,03 €/mois

ALLOCATIONS ONEM					Index : 1er septembre 2018			
Régime	Diminution	Situation familiale	Âge	Ancienneté	Brut	Précompte professionnel	Net	
Crédit-temps avec motif	100 %	-	-	< 5 ans	510,44 €	10,13 %	458,74 €	
		-	-	≥ 5 ans	595,52 €	10,13 %	535,20 €	
	50 %	Cohabitant	< 50 ans	< 5 ans	255,21 €	30,00 %	178,65 €	
				≥ 5 ans	297,75 €	30,00 %	208,43 €	
		Isolé	-	< 5 ans	255,21 €	17,15 %	211,45 €	
				≥ 5 ans	297,75 €	17,15 %	246,69 €	
		20 %	Cohabitant	-	-	168,07 €	35,00 %	109,25 €
			Isolé	-	-	216,89 €	35,00 %	140,98 €
	Isolé + enfants à charge	-	-	216,89 €	17,15 %	179,70 €		
	Emplois fin de carrière	50 %	Cohabitant	-	-	508,36 €	35,00 %	330,44 €
Isolé			-	-	508,36 €	17,15 %	421,18 €	
20 %		Cohabitant	-	-	236,13 €	35,00 %	153,49 €	
		Isolé	-	-	284,95 €	35,00 %	185,22 €	
		Isolé + enfants à charge	-	-	284,95 €	17,15 %	236,09 €	
Congés thématiques	100 %	-	-	-	834,90 €	10,13 %	750,33 €	
	50 %	-	< 50 ans	-	417,44 €	17,15 %	345,85 €	
		-	≥ 50 ans	-	562,77 €	17,15 %	466,26 €	
	20 %	-	< 50 ans	-	141,62 €	17,15 %	117,34 €	
		Isolé + enfants à charge	< 50 ans	-	190,44 €	17,15 %	157,78 €	
		-	≥ 50 ans	-	212,42 €	17,15 %	175,99 €	





Comme beaucoup d'autres allocations sociales, les allocations familiales ont été augmentées de 2 % en septembre 2018.

## PENSION

### Pension minimum (x années de carrière/45)

- ménage : 1 545,20 €/mois
- isolé : 1 236,55 €/mois
- pension de survie : 1 220,02 €/mois

### Pension minimum (carrière min. 45 ans)

- ménage : 1 556,05 €/mois
- isolé : 1 245,23 €/mois
- pension de survie : 1 228,59 €/mois

### Garantie de revenus aux personnes âgées (GRAPA)

- isolé : 1 118,36 €/mois
- cohabitant (montant par titulaire d'une pension) : 745,57 €/mois

## ASSURANCE MALADIE-INVALIDITÉ

### Rémunération plafonnée à prendre en considération

Début de la maladie ou de l'invalidité à partir du 01/09/2018

- 142,53 €/jour (6 jours/semaine)
- 171,03 €/jour (5 jours/semaine)

Pendant les six premiers mois d'incapacité de travail, l'octroi d'une indemnité égale au montant des allocations de chômage est garantie aux chômeurs.

### Allocation journalière minimale (à partir du 1er jour du 7e mois de maladie) :

#### Travailleurs réguliers :

- avec charge de famille : 59,85 €/jour (6 jours/semaine)
- sans charge de famille – isolés : 47,89 €/jour (6 jours/semaine)
- sans charge de famille – cohabitants : 40,78 €/jour (6 jours/semaine)

#### Autres travailleurs :

- avec charge de famille : 48,26 €/jour (6 jours/semaine)
- sans charge de famille : 35,02 €/jour (6 jours/semaine)

Ziggy Duquet

# Réaction allergique à la suite d'une piquûre d'insecte ou d'un vaccin antigrippe : accident du travail ?

Le mois dernier, nous avons abordé la notion d'accident du travail qui survient lors de l'exécution du contrat de travail.

Nous allons maintenant nous pencher sur l'accident qui se produit 'de par l'exécution du contrat de travail'.

**T**out accident qui survient à un travailleur dans le cours de l'exécution du contrat de travail est présumé s'être produit par le fait de cette exécution.

La présomption instaurée par la loi est, sauf lorsque l'accident est causé par le terrorisme, une présomption réfragable. Pour renverser cette présomption, il incombe donc à l'assureur-loi ou au Fonds des accidents du travail d'apporter la preuve contraire. Cela peut se faire par toute voie de droit (*Cour de cassation, 10/10/2011*).

Si l'assureur-loi démontre que l'accident n'a aucun lien avec l'ambiance tendue, une discussion agressive ou acerbe, ou encore une situation difficile sur le lieu de travail, il réfute la présomption que l'accident se serait produit du fait de l'exécution du contrat. Ainsi, la chute du travailleur à la suite d'une crise d'épilepsie ne constitue pas un accident du travail (*Cour du travail de Gand, 17/06/2016*).

Du fait de l'exécution du contrat ne signifie en aucun cas que l'accident est dû à l'exécution même du travail. Il est la conséquence de l'exécution du contrat lorsqu'il y a un lien de causalité entre l'accident survenu et l'exécution du contrat. En d'autres termes, l'accident trouve son origine dans l'exécution du contrat de travail lorsqu'il est en relation avec une quelconque circonstance liée soit aux activités mêmes du travailleur ou d'autres membres du personnel, soit au milieu industriel ou professionnel dans lequel la victime évolue en raison de son contrat de travail (*Cour du travail de Gand, 20/03/1998* et *Cour du travail de Gand, 07/02/2002*).

Pour qu'il soit question d'un accident du travail,

seul un aspect minime de la cause doit se situer dans l'exécution du contrat de travail. La loi s'applique même si l'accident est la conséquence d'une faute grave du travailleur. Il n'y a que les accidents provoqués intentionnellement qui sont exclus. On parle d'intention lorsque la victime a causé volontairement l'accident même si elle n'en a pas souhaité les conséquences (*Cour de cassation, 16/02/1987*).

## IVRESSE

L'ivresse pendant l'exécution du contrat de travail n'exclut pas l'application de la loi sur les accidents du travail et ne peut pas être assimilée à un acte intentionnel (*Cour du travail de Gand, 07/06/2001*).

Un boucher complètement ivre (taux d'alcool de 2,48 grammes par litre de sang) qui s'occasionne une blessure fatale avec un couteau après une chute, est victime d'un accident du travail survenu par le fait de l'exécution du contrat de travail. En effet, tenir en main le couteau de boucher, à savoir son outil de travail, est considéré comme le facteur professionnel extérieur probant, propre à l'exécution du contrat de travail, sans lequel la lésion n'aurait jamais eu lieu (*Cour du travail de Gand, 07/06/2001*).

L'ardoisier qui se trouve en état d'ivresse ou d'intoxication et fait une chute de 6 mètres de haut lors de la réalisation de travaux de toiture sera victime d'un accident du travail. L'exécution de travaux de toiture à une hauteur considérable avec un contrôle de sécurité négligent et des mesures de sécurité insuffisantes est considéré comme un facteur professionnel propre à l'exécution du contrat de travail (*Cour du travail de Gand, 07/02/2002*).

## BAGARRES

Une partie de la jurisprudence estime qu'il ne suffit pas que le travailleur soit victime d'une bagarre qui s'est déroulée sur le lieu du travail pour déduire automatiquement que l'accident n'a pas été provoqué par l'exécution du contrat.

L'accident qui est la conséquence de coups et blessures volontaires portés dans le cadre d'une querelle entre deux collègues pour des incidents qui ont eu lieu lors de l'exécution du contrat est considéré comme étant survenu lors de l'exécution du contrat de travail.

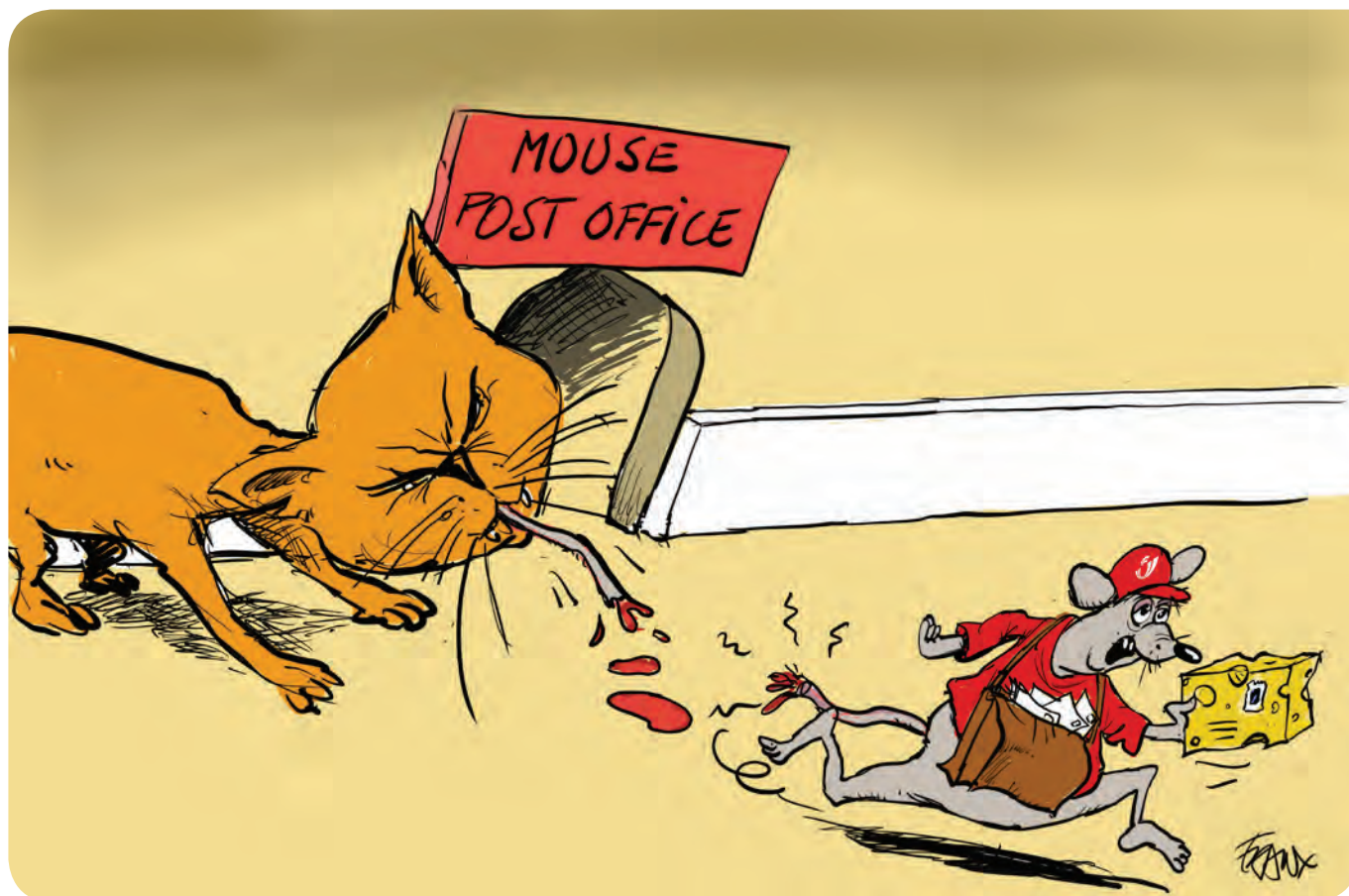
Une bagarre au cours de laquelle des ouvriers d'une usine de viande se jettent de la graisse animale est également provoquée par l'exécution du contrat de travail (*Cour du travail de Gand, 21/06/2001*).

Il est également question d'un accident s'étant produit du fait de l'exécution du contrat lorsqu'un chauffeur de bus est victime d'une violente altercation avec un passager en raison d'un contentieux privé entre les deux intéressés. En effet, l'auteur des faits savait très bien que la victime ne pourrait pas réagir puisqu'elle était responsable de la sécurité des passagers du bus (*Cour du travail de Liège, 06/05/2016*).

## MEURTRE

Le meurtre peut aussi être reconnu comme un accident du travail lorsque le risque d'agression est augmenté de par le contrat de travail ou le milieu professionnel.

La cour de cassation a ainsi reconnu comme accident du travail survenu par le fait de l'exécution du contrat, le meurtre d'une travailleuse victime de coups de couteau de la part de son



ex-partenaire pour des raisons privées. En effet, cette agression mortelle a été rendue possible par les modalités d'exécution du contrat de travail et par le milieu naturel dans lequel ce contrat s'exécutait : elle devait ouvrir seule le magasin, y exercer seule son activité professionnelle, de surcroît dans un bâtiment à la configuration exigüe dont elle n'a pu s'enfuir, et elle ne pouvait en outre éviter son agresseur sous peine de perturber le travail (*Cour de cassation*, 25/10/2010).

Le meurtre de la gardienne de Luna par Hans Van Themsche a lui aussi été reconnu comme un accident du travail. La gardienne était en train de se promener en rue avec la petite fille à la demande de son employeur, lorsque Hans Van Themsche a croisé leur chemin et les a tuées de sang-froid. Si cette nounou n'avait pas reçu l'ordre de son employeur d'aller se promener avec Luna, elle n'aurait en effet pas été assassinée. Les motifs de l'auteur des faits n'ont dans ce cas aucune importance (*Cour du travail d'Anvers*, 17/12/2012).

#### PIQÛRE D'INSECTE

Une piqûre d'insecte constitue un accident du

travail, dès lors qu'il existe un lien de causalité avec un élément distinct inhérent au milieu professionnel dans lequel le travailleur évolue. Un ouvrier dans une usine textile qui est piqué par une guêpe n'est pas victime d'un accident du travail (*Cour du travail de Mons*, 17/11/2000). Le fait pour un travailleur d'une entreprise de transformation d'aluminium d'être piqué par un insecte ne peut pas non plus être considéré comme accident du travail (*Cour du travail de Mons*, 20/05/1992). Dans les deux situations, les piqûres sont en effet liées à un cas fortuit, un cas de force majeure ou un phénomène naturel intégralement indépendant des conditions d'occupation du travailleur. La présence sur le lieu de travail n'a aucunement augmenté le risque d'exposition.

Par contre, un facteur qui se fait piquer par une guêpe en plein été lors de sa tournée, est lui victime d'un accident du travail. La présence de cet insecte sur le trajet suivi par le facteur en plein été, constitue un risque inhérent à son milieu professionnel (*Cour du travail de Mons*, 13/02/2007).

#### VACCINATION

La réaction allergique du travailleur à l'injec-

tion du vaccin antigrippe effectuée dans les bâtiments de l'entreprise dans le cadre d'une campagne de vaccination, et, en outre, financé par l'employeur est réputée comme étant due à l'exécution du contrat de travail. Il est donc question d'accident du travail (*Cour du travail de Gand*, 21/09/2006).

Selon la Cour du travail de Bruxelles, le fait que la vaccination n'était pas obligatoire ne rompt pas le lien entre celle-ci et l'exécution du contrat de travail (*Cour du travail de Bruxelles*, 21/11/2016).

#### REPRÉSAILLES

Est également considéré comme accident du travail, l'accident subi par le travailleur en dehors du cours de l'exécution du contrat, mais qui est causé par un tiers du fait de l'exécution du contrat.

L'employé d'une compagnie d'assurance qui est agressé par un client mécontent durant le week-end car il a refusé un dédommagement est, dès lors, victime d'un accident du travail. ■

Ilse Veugen



# Élections sociales 2018

## Posez aussi votre candidature

### LUDOVIC FOUBERT

#### ÉCOUTER, DIALOGUER ET AGIR



**Il n'y a plus à tergiverser : si vous travaillez à la SNCB, chez – Infrabel ou HR Rail, vous avez jusqu'au 5 octobre inclus pour envoyer votre candidature par e-mail à [vsoa-slfp@b-rail.be](mailto:vsoa-slfp@b-rail.be).**

**V**ous avez une oreille attentive pour vos collègues ? Vous n'évitez pas les discussions ? Vous souhaitez transmettre les frustrations, problèmes et questions de vos collègues - et les vôtres - d'une manière humaine à votre hiérarchie ? Devenez co-délégué du SLFP-Cheminots comme Ludovic Foubert.

Ludovic Foubert travaille depuis 2009 au service topographie d'Infrabel. Il mesure quotidiennement suivant les demandes des ingénieurs, les infrastructures, leurs abords pour l'élaboration des plans d'études de projets notamment des plans d'implantation de la voie, des aiguillages du réseau classique et des 4 lignes à grande vitesse.

« Mais, je prends aussi des mesures dans le cadre du renouvellement d'ouvrages d'art, pour le placement de nouveaux poteaux caténaires, et j'interviens aussi pour redéfinir suivant les plans du patrimoine ferroviaire les limites du domaine d'INFRABEL. »

#### LE DANGER EST PARTOUT

Ludovic travaille quotidiennement sur les voies qui restent en service durant ses prestations. « Ma sécurité dépend des agents que l'on appelle des « factionnaires » qui veillent à ma sécurité durant ma présence dans les voies en me signalant par un coup de klaxon l'arrivée d'un train. »

N'oublions pas que sur le domaine ferroviaire, que ça soit au sol avec les obstacles dans les pistes le long des voies, avec également la circulation des trains, et au-dessus des voies avec la caténaire, le danger est partout.

« En tant que délégué, nous veillons à ce que la réglementation en vigueur soit appliquée, et que tous les Équipements de Protection individuelle (EPI) soient correctement distribués en temps et en heure à chaque agent suivant la nuisance du travail à réaliser. Pour le SLFP-Cheminots et moi-même, la sécurité est un des piliers importants pour le bien-être au travail de l'ensemble des agents d'Infrabel, de la SNCB et de HR-Rail. Donc Safety First ! »

#### DES SOLUTIONS DANS L'IMMÉDIAT

« Les comités pour la prévention et la protection au travail (CPPT) sont à mes yeux très importants, car c'est pendant leurs réunions mensuelles que des points importants se discutent, comme les accidents du travail, les problèmes vis-à-vis de la sécurité, bien-être... Et cela permet également d'avoir un dialogue direct avec les managers et conseillers en prévention pour trouver dans l'immédiat des solutions, ainsi que d'avoir un suivi continu du bien-être de nos agents au sein des divers environnements de travail. Notre devise : écouter, dialoguer et agir ! Nous nous distinguons des autres organisations syndicales par le fait que nous ne mettons pas la grève au premier plan, pour nous le dialogue prime, et ensuite la grève comme ultime moyen de pression.

La proximité avec les délégués et l'approche personnelle m'ont attiré au SLFP. Je me présente en tant que délégué engagé comme candidat aux élections sociales pour encore défendre mieux les intérêts de nos affiliés. » ■

# RCC et crédit-temps fin de carrière bientôt plus difficiles d'accès ?

**Le gouvernement est bien décidé de renforcer les conditions d'accès au RCC (Régime de Chômage avec Complément d'entreprise, ancienne prépension) et au crédit-temps de fin de carrière. Quoiqu'aucun texte officiel ne soit encore disponible, le risque est grand qu'il rende ces mesures effectives à partir du 1er janvier 2019.**

**L**e gouvernement veut rendre l'accès au RCC et au crédit-temps de fin de carrière plus difficile en augmentant les conditions d'âge et de durée de carrière. Notre objectif est donc de vous mettre en garde au cas où...

La matière est complexe, n'hésitez donc pas à vous renseigner sur votre cas particulier auprès de votre secrétariat CGSLB.

## CRÉDIT-TEMPS FIN DE CARRIÈRE

La règle générale veut qu'un travailleur puisse bénéficier d'allocations de crédit-temps de fin carrière à 1/2 ou 4/5 temps à partir de 60 ans. Il existe 5 exceptions importantes pour lesquelles les partenaires sociaux se sont mis d'accord de maintenir l'âge d'accès à 55 ans. Une CCT spécifique doit toutefois être conclue au niveau du secteur (ce que la plupart d'entre eux ont fait) ou de l'entreprise en difficulté ou restructuration. Les 5 exceptions sont :

- les carrières professionnelles longues (35 ans) ;
- le travail de nuit (20 ans de carrière) ;
- les métiers lourds (pendant 5/7 ans sur une durée de 10-15 ans (équipes successives, services interrompus, prestations de nuit)) ;
- la Construction (CP 124) avec attestation médicale ;
- les restructurations.

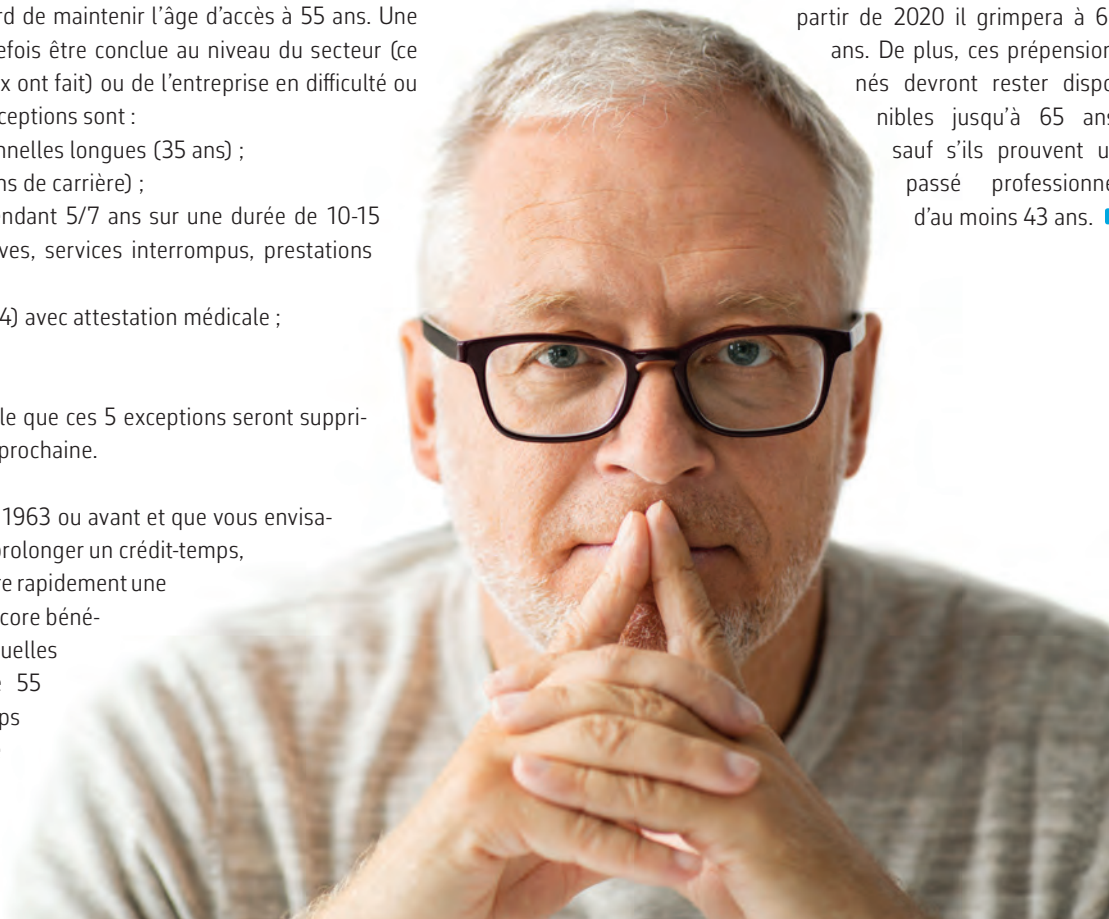
Pour le moment, il semble que ces 5 exceptions seront supprimées à partir de l'année prochaine.

Donc, si vous êtes né en 1963 ou avant et que vous envisagez de demander ou de prolonger un crédit-temps, vous avez intérêt à prendre rapidement une décision. Vous pouvez encore bénéficier des conditions actuelles (allocations à partir de 55 ans) si votre crédit-temps débute au plus tard le 31 décembre 2018 qu'il s'agisse d'une nouvelle demande ou d'une prolongation.








## PRÉPENSION (RCC)

Pour avoir accès au régime général du RCC (CCT 17) à 62 ans, vous devrez prouver 41 années de carrière professionnelle auprès de l'ONEM au lieu de 40. Cela s'applique aux licenciements notifiés après le 31 octobre 2018. L'effet de la mesure sera encore plus radical pour les femmes, mais il ne sera perceptible qu'en 2025. Attention, les régimes particuliers de RCC ne sont pas concernés par cette modification.

Si une entreprise annonce un licenciement collectif après le 31 décembre 2018, l'âge minimal pour bénéficier du RCC sera porté à 59 ans (contre 56 ans actuellement). À partir de 2020 il grimpera à 60 ans. De plus, ces prépensionnés devront rester disponibles jusqu'à 65 ans, sauf s'ils prouvent un passé professionnel d'au moins 43 ans. ■



# Des chaussures neuves pour affronter l'automne ? Profitez des avantages CGSLB pour payer moins cher

	10 % de réduction sur votre achat chez Avance <a href="https://www.avantages.cgslb.be/discounts/show/17009">https://www.avantages.cgslb.be/discounts/show/17009</a>
	Réduction de 10 % sur votre achat chez Bristol <a href="https://www.avantages.cgslb.be/discounts/show/17007">https://www.avantages.cgslb.be/discounts/show/17007</a>
	Une réduction de 10 % chez Delcambe Chaussures <a href="https://www.avantages.cgslb.be/discounts/show/20190">https://www.avantages.cgslb.be/discounts/show/20190</a>
	-10 % sur tous vos achats dans tous les magasins Torfs grâce au bon d'achat <a href="https://www.avantages.cgslb.be/discounts/show/19771">https://www.avantages.cgslb.be/discounts/show/19771</a>
	15 % de réduction chez ABOUT YOU. <a href="https://www.avantages.cgslb.be/discounts/show/22383">https://www.avantages.cgslb.be/discounts/show/22383</a>
	Bénéficiez d'une réduction de 8 % sur tous vos achats <a href="https://www.avantages.cgslb.be/discounts/show/22473">https://www.avantages.cgslb.be/discounts/show/22473</a>
	Bénéficiez d'une réduction de 10 % sur tous vos achats <a href="https://www.avantages.cgslb.be/discounts/show/22537">https://www.avantages.cgslb.be/discounts/show/22537</a>

Le temps change, la mode aussi. C'est le moment d'acheter de nouvelles chaussures en bénéficiant de solides réductions grâce à votre affiliation à la CGSLB.

### COMMENT OBTENIR CES RÉDUCTIONS ?

Branchez-vous sur notre plateforme [www.avantages.cgslb.be](http://www.avantages.cgslb.be) au moyen de votre numéro d'affiliation et de votre mot de passe. Dans la rubrique Mode & Bien-être vous trouverez les réductions dont vous pourrez bénéficier à l'achat de chaussures, et comment procéder : en achetant des 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 pas, 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](mailto: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. Ce que vous économisez en profitant de nos avantages rembourse largement vos cotisations !**



# Nouvelle permanence CGSLB à Brucargo pour le personnel de l'aéroport



Le président Mario Coppens a inauguré la nouvelle permanence CGSLB de Brucargo le lundi 17 septembre. L'aéroport de Zaventem est une petite ville rassemblant des centaines d'entreprises de secteurs différents, des compagnies aériennes aux entreprises de gardiennage en passant par le catering, la manutention de bagages, la logistique, etc.



- Tarifs avantageux dans nos maisons de vacances.

## POUR VOUS DÉFENDRE

- Nous vous soutenons en cas de conflit avec votre employeur et nous négocions pour défendre vos droits.
- Victime de harcèlement au travail ? Nous sommes à vos côtés !

## PAIEMENTS CORRECTS

- Allocations de chômage
- Allocations vacances jeunes et seniors

## Brucargo

Bâtiment 706 - bureau 737 - 4e étage  
La CGSLB est présente tous les lundis et jeudis de 10 h à 15 h. Vous pouvez aussi prendre un rendez-vous au 02 252 09 82 ou auprès de votre secrétariat local, votre délégué syndical dans votre entreprise, votre Secrétaire permanent ou en envoyant un courriel à [airport@cgslb.be](mailto:airport@cgslb.be).



Le trafic aérien est en pleine expansion. La CGSLB souhaite être au cœur de cette effervescence économique pour soutenir ses affiliés au plus proche de leur entreprise. La permanence est opérationnelle depuis le jeudi 20 septembre sur le site de Brucargo. Nele Hendrickx assure l'accueil administratif et le soutien juridique de première ligne des affiliés deux jours par semaine, étant bien entendu que les collaborateurs de la zone Hal-Vilvorde sont toujours prêts à intervenir pour les cas plus complexes sur rendez-vous.

Ce n'est pas que le secrétariat de Vilvorde soit loin de l'aéroport, mais beaucoup de personnes occupées sur le site travaillent en horaire décalé et viennent de loin. Il leur est plus facile de se rendre au nouveau bureau de Brucargo que dans le centre-ville.

Le Syndicat libéral, un service personnalisé et de nombreux avantages !

## INFORMATIONS CORRECTES

- Interruptions de carrière, crédit-temps, congé parental... pouvez-vous en bénéficier ?
- Quelle est la durée de votre délai de préavis ?
- Votre salaire est-il correct ?

## CONSEILS ET ACCOMPAGNEMENT

- Nous vous conseillons pour les différentes étapes de votre carrière.
- Nous vous aidons à rédiger une lettre de motivation ou un CV.
- Votre entreprise est en réorganisation ? Venez-nous voir !
- Besoin d'aide pour remplir votre déclaration d'impôts ?
- Envie de suivre des formations gratuitement ?

## PLUS DE POUVOIR D'ACHAT

- Diverses primes à l'occasion de votre mariage, d'une naissance, de votre pension.

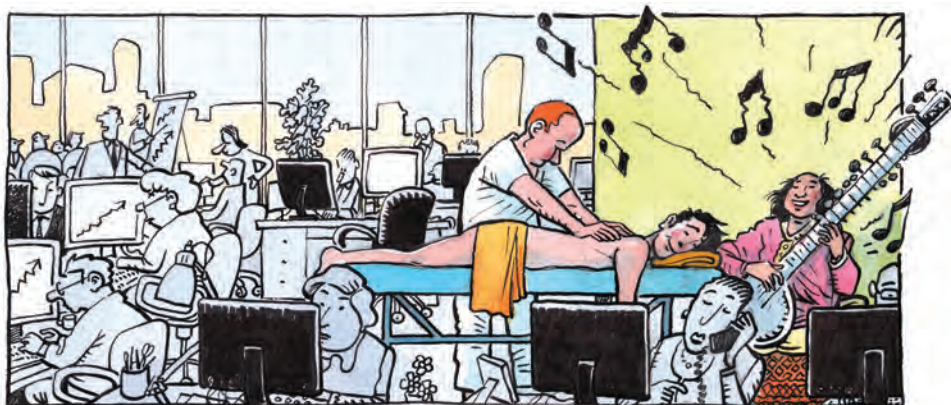
## Industrie de la chimie (CP 116 et 207)

# Bilan sur les réalisations du Fonds démographie

Les partenaires sociaux ont organisé un colloque pour faire le bilan sur les réalisations du Fonds démographie.

Depuis deux ans, les idées ont fusé, des jours de congé supplémentaires aux chèques sport, en passant par les adaptations ergonomiques, le parrainage, la gestion du stress, les bilans de santé, la pétanque ou encore les massages shiatsu et autres.

Le nombre des travailleurs de 50 ans et plus a augmenté de 10 % en dix ans dans le secteur de la chimie, jusqu'à représenter un tiers de l'effectif total. Depuis 2016, syndicats et employeurs cherchent à rendre le travail réalisable et durable en promouvant des initiatives via le Fonds de sécurité d'existence démographie commun pour les ouvriers et les employés dans le secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie. Le 11 septembre 2018, le centre de conférence Square à Bruxelles a accueilli le premier colloque organisé par le Fonds démographie.



Depuis deux ans, les idées fusent et leur application pratique se négocie entre délégués et employeurs pour rendre le travail tenable dans les entreprises du secteur de la chimie. Plus d'un tiers des travailleurs ont dépassé l'âge de 50 ans. Il ne faut pas compter sur le gouvernement pour leur permettre de tenir jusqu'à 65, 66 ou 67 ans.

### EXPÉRIENCES PRATIQUES

Les quelque 150 invités ont pu faire connaissance avec les mesures spécifiques développées par les partenaires sociaux du secteur de la chimie au niveau des entreprises. À côté des discours du président et du vice-président, la professeure Peggy De Prins a développé sa vision de chercheuse universitaire sur cette initiative. Représentants des syndicats (Erik Decoo pour la CGSLB) et des employeurs ont ensuite pu confronter leurs visions du travail tenable et exposer leurs expériences sur le terrain au cours des deux dernières années. Le ministre de l'Emploi Kris Peeters a clôturé les débats.

Cet événement nous a permis de ressentir un sentiment de fierté. Le Fonds démogra-

phie peut certes encore progresser, mais les réalisations sont encourageantes. Il tourne maintenant à plein régime.

### PLUS DE 45 000 TRAVAILLEURS

Avec l'appui des délégués CGSLB, plus de 45 000 travailleurs bénéficient maintenant d'un plan démographie, c'est-à-dire plus de la moitié des personnes occupées dans le secteur.

L'allocation de la professeure Peggy De Prins a insisté sur les nombreuses réalisations accomplies dans le cadre de plans démographie au niveau des entreprises qui visent directement à rendre le travail plus faisable.

Pour le moment, nous sommes occupés à préparer la deuxième phase et nous réfléchissons à combler la plus grosse lacune du Fonds démographie : comment impliquer les PME dans le projet ?

Si vous vous posez des questions au sujet des plans démographie, contactez le conseiller de la CGSLB : Andy Platteau

(andy.platteau@cgsלב.be) ou le site paritaire du fonds démographie [www.demographiefondsdemographie.be/fr/](http://www.demographiefondsdemographie.be/fr/).



Erik Decoo  
Andy Platteau



Mondelez

# Une solidarité mondiale en construction ?

Réunis à l'initiative de l'UITA (la fédération syndicale mondiale de l'alimentation) les délégués syndicaux de Mondelez du monde entier se sont retrouvés à Bruxelles les 5 et 6 septembre. Une belle opportunité pour la délégation de la CSGSLB de se confronter à la réalité mondiale.



Dirk Bellemans, André Tops et Nicolas Morlot. Mondelez a besoin d'un dialogue social à la dimension de ce géant de l'alimentaire qui occupe 99 000 personnes dans le monde.

**P**résent dans 57 pays avec 156 usines, Mondelez est un acteur important de la mondialisation et un géant de l'alimentation. Mais le géant de l'alimentation défraie aussi la chronique sociale par ses comportements antisociaux et ses stratégies financières peu durables. Ainsi le rappelle l'UITA : « Depuis la scission de Kraft en 2012, Mondelez s'est transformé en une machine financière changeante et imprévisible. L'entreprise dégraisse, ferme des usines et restructure constamment. C'est pour cette raison que les affiliés doivent à tout prix se soutenir mutuellement dans les actions en cours, dans les négociations et dans les activités d'organisation chez Mondelez. »

## AUGMENTER LES PROFITS

Le géant Mondelez est l'exemple d'un besoin de dialogue social tout aussi géant. Au 31 décembre 2014 Mondelez comptait environ 104 000 employés/es dans le monde entier et au 31 décembre 2015 ce chiffre n'était plus que de 99 000. Nicolas Morlot, (délégué CSGSLB Mondelez Philadelphia) nous confie : « À ce jour nous sommes 83 000. Le personnel ne cesse de diminuer et à long terme la direction augmentera le recours aux travailleurs intérimaires, voire délocalisera vers les pays où les conditions de travail sont les moins chères ! Les investisseurs ne voient que par les bénéfices ! » La stratégie de croissance à long terme de Mondelez comprend une politique agressive de réduction des coûts et des emplois, dans le but d'augmenter les profits (3 milliards de dividendes et 8 milliards pour racheter les actions sur le marché). Mondelez a également introduit, dès février

2016, une politique de réduction sévère des investissements en ressources financières et humaines.

## LICENCIEMENTS SAUVAGES

Au niveau social, André Tops (Délégué CSGSLB Mondelez LU) s'est dit choqué par les licenciements sauvages en Égypte et en Tunisie. Sous les applaudissements des collègues, ces travailleurs se sont confiés et cela même s'ils sont de retour au travail aujourd'hui grâce à une pression syndicale... mondiale.

Dirk Bellemans (Délégué CSGSLB Mondelez Milka) nous rappelle aussi que les travailleurs turcs n'ont reçu aucune bonification pour près de 560 jours sans accident du travail. Nous sommes loin de nos CCT 90... Mais plus loin l'idée peut également être reprise...

## MEILLEURE COMMUNICATION

Voilà pour le constat. Il faut donc que l'information circule entre travailleurs pour que les droits et les bonnes pratiques puissent être assurés et amplifiés. Plus de transparence et une meilleure communication sont des conditions essentielles, même si les barrières de la langue ne facilitent pas le travail (8 interprètes étaient présents). Désormais, chaque pays aura son coordinateur qui pourra ainsi informer sur les actions, les résultats bons... et moins bons. Les traductions seront assurées.

## BESOIN DE SYNDICATS

Dans une perspective internationale, nous avons besoin de syndicalisme. Nous avons besoin de construire une solidarité entre les travailleurs et d'une coordination à l'échelle globale. Nous pouvons ici saluer le travail de l'UITA qui permet un flux d'informations et une coordination d'actions dans le monde entier. L'UITA accompagne un grand nombre de délégation ou travailleurs pour chaque fermeture d'une fabrique Mondelez ainsi que sur chaque conflit de taille.

Pour Mondelez, entreprise globale, il y a une réponse syndicale... globale !

Dominik Roland  
Responsable national Alimentation

# La CGSLB demande que les entreprises respectent les droits de l'Homme !



Il faut des règles claires, contraignantes obligeant toutes les entreprises à respecter les droits de l'Homme. Tant que ces dernières auront le choix de le faire ou non, les travailleurs et les populations locales continueront de pâtir de la concurrence déloyale. Il est temps de s'attaquer à ce phénomène du respect des droits humains par les entreprises et d'avoir un traité international de l'ONU, ou de légiférer en la matière au niveau européen et national !

À l'heure actuelle, les entreprises peuvent commercer presque partout dans le monde, notamment grâce aux accords commerciaux et d'investissement très larges. Leurs chaînes d'approvisionnement et de production sont elles aussi de plus en plus complexes et très étendues. Cependant, pour ce qui est de la réglementation internationale qui protège les droits humains et ceux du travail, elles sont un peu à la traîne. Ces dernières années, différentes initiatives ont été lancées par les Nations unies et l'OCDE, mais en majorité sur base volontaire. Autrement dit, les entreprises font encore ce qu'elles veulent. Résultat : liberté syndicale réduite, restrictions au niveau des négociations collectives, salaires de misère et très mauvaises conditions de

travail, déversement de déchets, expropriations...

## PERSONNE RESPONSABLE

Bien souvent, les victimes n'ont aucun moyen de faire valoir leurs droits et d'exiger une quelconque compensation de ces entreprises qui agissent en toute impunité, surtout dans les pays où les droits des travailleurs et le système juridique sont parmi les plus faibles. En outre, en raison de la structure complexe de ces multinationales, comptant de nombreux sous-traitants, il est difficile d'établir qui est responsable. Le manque de règles contraignantes engendre également une forme de concurrence déloyale pour les entreprises qui ont fait le nécessaire afin d'éviter les violations des droits de l'Homme et de promouvoir de bonnes conditions de travail.

Il peut et doit en être autrement ! Les droits du travail et humains doivent primer sur les intérêts économiques des grandes entreprises. Pour cela, il est crucial d'avoir un traité international en la matière, mais aussi d'adapter la législation en ce sens en Belgique et en Europe. La France l'a d'ailleurs récemment démontré. En 2017, la *loi de devoir de vigilance* a été votée. Elle prévoit notamment l'obligation pour les grandes entreprises d'établir un plan, en

concertation avec les syndicats, afin d'éviter les violations des droits humains dans leurs chaînes d'approvisionnement et de production.

## ESCLAVAGE MODERNE

D'autres initiatives semblables naissent dans différents pays européens. Citons par exemple le 'Modern Slavery Act' (loi sur l'esclavage moderne) au Royaume-Uni ou la loi visant à créer une obligation de vigilance pour lutter contre le travail des enfants aux Pays-Bas. Pour éviter que chaque État membre de l'Union européenne fixe ses propres exigences en matière de droits humains et du travail, il faudrait légiférer dans le domaine au niveau européen. Sur ce thème, la Belgique est à la traîne. Pour montrer son engagement en vue de responsabiliser les entreprises au respect des droits de l'Homme, notre gouvernement devrait mener l'initiative européenne.

Au niveau international, la quatrième session de négociations en vue d'aboutir à un traité contraignant les multinationales à respecter les droits humains se tiendra en octobre à Genève (Suisse). Ce traité serait une véritable avancée s'il confirme bien que les droits du travail et de l'Homme priment sur les intérêts des grandes entreprises. La Confédération syndicale internationale (CSI) prend part depuis trois ans déjà aux discussions en vue de garantir les droits des travailleurs. Jusqu'à présent, il n'est pas toujours évident de savoir si la Belgique ou l'Union européenne soutiennent cette initiative. Le Syndicat libéral demande au gouvernement belge de participer activement aux négociations prévues en octobre. ■

Inge Hannon



[www.reclaimhumanrights.net/bindingtreaty](http://www.reclaimhumanrights.net/bindingtreaty)

Via ce lien, demandez au ministre Reynders que la Belgique s'engage pour ce traité, afin de mettre un terme à l'impunité des multinationales qui violent les droits de l'Homme et ceux des travailleurs !

# La pollution numérique



**O**n parle de pollution numérique ou de pollution digitale pour désigner la pollution causée par toutes les nouvelles technologies. Peu connue du grand public, elle est pourtant une réalité qui contribue en partie au réchauffement climatique.

Le dernier accord international sur le climat (COP 21) fixe l'objectif de limiter le réchauffement mondial entre 1,5°C et 2°C d'ici 2100. Pour y arriver, les États du monde se sont engagés à moins polluer et à adopter un comportement respectueux de la planète. D'ailleurs, le réchauffement climatique n'est pas seulement occasionné par l'usage des voitures, par l'agriculture ou les entreprises. La pollution numérique a sa part de responsabilité.

## QU'EST-CE QUI POLLUE ?

Dans la pollution digitale, il y a la pollution engendrée par le fonctionnement du réseau internet et celle générée par la fabrication du matériel numérique. Dans notre précédent article, nous évoquions les menaces liés à l'axe de la fabrication, et plus particulièrement, l'exploitation minière écologiquement catastrophique et socialement déplorable (métaux précieux et spéciaux, terres rares, conflits armés autour de ces ressources...). Le fonctionnement d'un équipement informatique est tout aussi polluant. En effet en téléchargeant une vidéo, en faisant une recherche sur Google, en « likant » une photo, en regardant notre fil d'actualité Facebook/Twitter/Tinder... nous contribuons à l'émission de quelques grammes de CO<sub>2</sub>. Saviez-vous qu'envoyer un simple mail, rejette 10 grammes de CO<sub>2</sub> soit l'équivalent de 5 Wh et de ce que peut absorber un arbre en une journée ? Avec une pièce jointe, c'est l'équivalent d'une ampoule basse consommation allumée pendant une heure (soit 24 Wh selon l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie, Ademe).

## DATA CENTERS

Pour qu'il fonctionne, le réseau internet mondial fait appel à des data centers. Ces derniers vont analyser, traiter, stocker, envoyer, héberger nos données. Dans ces grands entrepôts sous haute surveillance se trouvent des rangées impressionnantes de serveurs extrêmement gourmands en énergie et souvent alimentés par des énergies fossiles, donc très polluants. Ces banques de données qui tournent 24h/24 (l'équivalent de dizaines de milliers d'ordinateurs) sont climatisées en permanence pour



être refroidies. Et afin d'éviter la moindre défaillance, les serveurs sont souvent installés en double voir en triple exemplaire.

Le stockage est aussi une source de pollution, car tout e-mail conservé dans une boîte mail fait tourner en continu de nombreux serveurs dans des data centers.

## RÉDUIRE SON EMPREINTE NUMÉRIQUE

La lutte contre le réchauffement climatique n'est pas réservée uniquement aux gouvernements et aux entreprises. Les consommateurs et les citoyens ont un rôle important à jouer. Notre comportement virtuel a un impact bien réel sur le climat, aussi, agir en faveur d'un Internet plus respectueux de la planète peut contribuer à réduire l'empreinte du numérique. Nous pouvons par exemple :

- acheter un appareil le moins énergivore possible
- utiliser des moteurs de recherche écologique ou engagés (Ecosia, Lilo, Ecogine)
- préférer un stockage physique local au cloud
- éviter les comportements addictifs liés au net
- éviter d'envoyer des e-mails avec de trop grosses pièces jointes
- éviter les réponses à des destinataires multiples quand ce n'est pas indispensable
- vider régulièrement la corbeille
- nous désinscrire des multiples newsletters qu'on ne consulte jamais

Pour aller plus loin vous pouvez lire le guide pratique de l'ADEME intitulé « Internet, courriels : réduire les impacts », il est orienté bureau, mais ça fonctionne aussi pour la maison !

## LE 22 NOVEMBRE 2018 :

## UN COLLOQUE SUR LE NUMÉRIQUE, L'ENVIRONNEMENT ET L'EMPLOI

Actuellement nul ne peut encore savoir avec précision quelle sera la portée des changements annoncés de la « révolution numérique » sur l'environnement, le monde du travail et l'emploi. Voilà pourquoi pour faire avancer la réflexion, la cellule environnement organise au CEME de Charleroi, une journée d'information autour du concept de la numérisation. Renseignez-vous au 02 558 53 13 ou en envoyant un e-mail à charline.wandji@cgsblb.be



# Les fausses bonnes idées des politiciens populistes

**Le gouvernement ne rate jamais une occasion de montrer le peu de cas qu'il fait de la concertation sociale en général et des syndicats en particulier. Il mène une politique favorable aux employeurs et aux actionnaires au détriment des travailleurs et des allocataires sociaux.**



Chaque euro d'argent public versé pour payer les allocations de chômage ou comme frais administratifs en compensation du service rendu à l'État est rigoureusement contrôlé par l'ONEM. Christian Lochet, Secrétaire régional wallon, réfute les fausses informations répandues par les politiciens populistes pour décrédibiliser les syndicats sur la page Facebook de la CGSLB.

**C**hristian Lochet, Secrétaire régional wallon réfute quelques thèses populistes colportées par les politiciens populistes dans une courte vidéo postée sur la page Facebook de la CGSLB.

**Les syndicats reçoivent de l'argent public pour payer les allocations de chômage, sans le moindre contrôle.**

CL : Totalement faux. L'utilisation de chaque euro d'argent public versé pour payer les allocations ou comme frais administratifs en compensation du service rendu à l'État est rigoureusement contrôlée par l'ONEM. Pour ce faire, les organisations syndicales ont dû mettre en place des structures juridiques spécifiques – les organismes de paiement – qui sont suivies en continu par l'ONEM.

**Les syndicats disposent d'un patrimoine qui n'est pas traçable.**

CL : Ce n'est pas totalement faux. Le patrimoine des syndicats est principalement logé dans des structures annexes, qui sont pour

la plupart des asbl, lesquelles ont des obligations légales de publication de comptes. Quiconque s'en donne la peine peut les consulter auprès de la Banque Nationale.

**Ce qui est vrai, c'est que le contenu des caisses de grève demeure secret.**

CL : La caisse de grève reste un sujet peu tabou, non pas pour une question d'argent, mais pour des raisons stratégiques. La divulgation de son montant pourrait entraîner un positionnement différent de la part des milieux patronaux ou d'un gouvernement par rapport à un mouvement de grève dont on pourrait alors évaluer la durée en fonction du budget disponible.

Voilà pourquoi les organisations syndicales désirent garder une grande discrétion sur le sujet. Il faut, par ailleurs, rappeler que ces caisses ont été constituées au fil des années par le prélèvement d'un pourcentage des cotisations des affiliés. Il n'y a pas là-dedans un seul euro d'argent public.

**Le fait que les syndicats n'aient pas de personnalité juridique est antidémocratique.**

CL : Il est vrai que nous n'avons pas de personnalité juridique pour une partie de notre action, celle qui ne dépend pas des asbl, mais ce n'est pas antidémocratique comme certains le prétendent. Faisons le parallèle avec les partis politiques qui n'ont pas non plus la personnalité juridique, et c'est très bien comme cela.

On ne peut pas imaginer qu'un parti doive rendre compte, sur son patrimoine privé, du fait qu'un colleur d'affiches, lors d'une rixe, entraîne des préjudices. C'est bien la personne en tant que telle qui va devoir répondre de ses exactions devant un tribunal. Nous pensons que l'absence de personnalité juridique pour les syndicats est indispensable pour qu'ils participent à l'exercice démocratique en tant que contre-pouvoirs. Comment imaginer qu'une organisation syndicale qui lance un mouvement important pourrait être amenée à supporter les conséquences et la réparation des préjudices causés à autrui que ce soit des employeurs ou des pouvoirs publics ? Ce serait totalement impossible, car la possibilité d'organiser des mouvements disparaîtrait.

Pour ne prendre qu'un exemple, dans le conflit Ryanair, si les syndicats devaient indemniser la compagnie aérienne et les passagers du préjudice subi, il n'y aurait plus de grève possible, plus de syndicat. Et c'est bien l'objectif visé, on ne parle pas d'un problème de gouvernance, on parle de diminuer la capacité d'action des organisations syndicales et cela nous amène à la suppression des contre-pouvoirs. C'est un projet de société dont nous ne voulons pas. ■

# Les signes convictionnels dans l'entreprise... Et si on en parlait ?

La cellule diversité de la Régionale bruxelloise a organisé un débat sur les signes de convictionnels dans l'entreprise. Plusieurs délégué.e.s ont témoigné des pratiques en vigueur dans leur entreprise et exposé leur propre attitude lorsqu'un.e travailleur.euse est victime de discrimination basé sur les faits religieux.



**S**ujet polémique s'il en est, l'affichage de signes extérieurs de pratique religieuse est-il mieux ou moins bien admis sur les lieux de travail ? Eva Sahin, conseillère diversité à la Régionale bruxelloise a commencé par planter le décor de cette discussion à bâtons rompus. « *Au Syndicat libéral, nous tenons à la diversité et à l'égalité. Nous n'évudons pas le débat sur les signes convictionnels qui se pose parfois dans les entreprises. Les signes convictionnels ne doivent pas se limiter au « voile ». Traiter de ces questions n'est pas aisé et demeure sensible parce que ces valeurs sont profondément ancrées en nous mais nous voulions nous mettre à votre écoute.* »

Au fil des témoignages, il apparaît vite que la pratique du jeûne, le fait de refuser de faire la bise ou de serrer la main à des collègues de l'autre sexe, de prendre congé pour des fêtes d'autres cultures ou religions, de ne pas se laisser photographier, de prier sur le lieu de travail... sont autant de sujets sur lesquels les employeurs et les délégués doivent parfois prendre position. Ou pas.

## BONNES RELATIONS

Entre l'interdiction pure et simple de toute manifestation d'appartenance religieuse et le non-dit, la question n'est pas toujours claire dans le règlement de travail, souvent c'est le flou qui prédomine et c'est mieux comme cela. Le but de l'employeur est de préserver la productivité des travailleurs.euses en favorisant les bonnes relations entre collègues, pas de créer des conflits.

Yousra apprécie de pouvoir porter le voile sans subir de remarques tout en regrettant le refus de son employeur de réserver un local neutre où toutes les religions se retrouveraient. « *Il y a bien des espaces fumeurs, pourquoi pas un local culturel ?* »

## TOUT OU RIEN

Dans les hôpitaux du Chirec, le règlement est clair : interdiction totale

de porter le voile ou n'importe quel signe religieux pour une raison simple : l'hygiène. Marc raconte l'histoire d'une collègue harcelée qui portait le voile en dehors de l'hôpital et qui subissait la pression sociale de ses pairs. Le jugement des autres peut interférer dans la façon d'agir ou d'être d'une personne.

Chez Carrefour il n'y pas de travailleuses voilées dans les bureaux ni dans les magasins. Certaines le mettent hors de l'entreprise. Jean-Claude pense que rien n'est prévu dans le règlement de travail, la question ne s'est apparemment jamais posée. Et si elle se posait ? « *Ce ne serait pas bien perçu.* »

Marie, déléguée dans une société de titres-services, explique que les travailleuses sont totalement libres d'afficher des signes convictionnels... sauf chez le client.

## JUSTE MILIEU

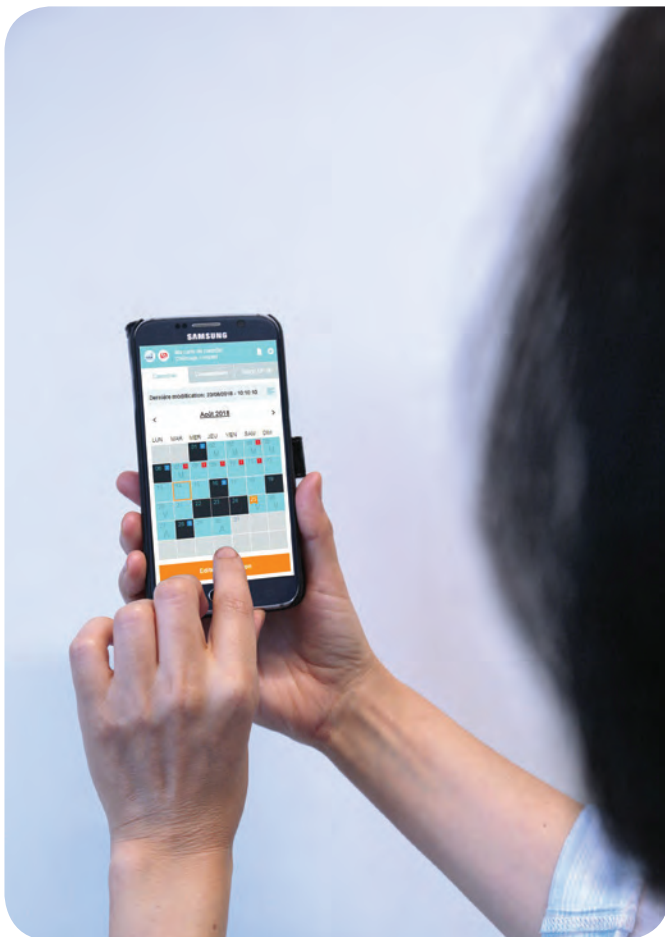
« *Il faut trouver un juste milieu* » raconte Laetitia, déléguée à la crèche Actiris. « *Chacun respecte l'autre. La cantine prépare des repas alternatifs équilibrés aux aliments interdits. Les parents peuvent amener des gâteaux à la fin du ramadan sans préciser la raison de ce petit extra. Nous fêtons Saint-Nicolas dans un esprit plus folklorique que religieux, nous mettons un sapin de Noël sans crèche.* »

Face à ce merveilleux consensus, Eva a relancé le débat avec la question qui fâche : et vous, en tant que délégué qu'elle serait votre attitude si un travailleur victime de discrimination religieuse venait vous demander de le défendre ? (à suivre dans notre prochaine édition)

Philippe Vandenaabeele, Secrétaire régional amorce la réponse : le problème se situe dans le sens donné au signe religieux ou au comportement culturel. Sincère conviction ou volonté de prosélytisme ? ■

# Chômeur complet : utilisez la carte de contrôle électronique

Plus de 8 000 chômeurs complets affiliés à la CGSLB ont opté pour la carte de contrôle électronique. Nous vous présentons ses avantages !



## DE QUOI S'AGIT-IL ?

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

Comble de la modernité triomphante, il est dorénavant possible de la remplir avec un ordinateur, un téléphone intelligent ou une tablette. Il existe même depuis peu une application (voir plus loin).

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 ceci se fait dans l'espace sécurisé de la sécurité sociale.

Surfez sur [www.cgsלב.be](http://www.cgsלב.be), via l'onglet chômage. Cliquez ensuite sur « carte de contrôle électronique ». Vous y trouverez une notice pour l'utilisation depuis un ordinateur, mais aussi pour smartphone ou tablette.

Vous êtes convaincu? Cliquez alors sur « Complétez ma carte de contrôle électronique ».

## 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
- Possibilité de consulter vos cartes confirmées dans « Mon dossier chômage »

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

## Intéressé ?

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

## NOUVELLE APPLICATION MOBILE : LA CARTE DE CONTRÔLE ÉLECTRONIQUE EC3

Début juin, la nouvelle application mobile eC3 a été lancée.

Où trouver cette application et comment se connecter ?

Elle est disponible sur l'App Store (iOS) et le Play Store (Android).

La connexion à l'application se fait via les moyens d'accès classiques (CSAM)

- itsme;
- un code unique généré par une application mobile;
- un code de sécurité via token;
- un nom d'utilisateur et un mot de passe après une première identification via eID.

Afin de recevoir un accès à l'application, il est nécessaire d'être inscrit auprès d'un organisme de paiement. ■



## Dépassement de l'indice-pivot

L'indice-pivot a été dépassé en août 2018, en raison de l'inflation en hausse. Par conséquent, les allocations sociales et donc les allocations de chômage ont augmenté de 2 % depuis le 1er septembre.

[Service chômage](#)

## Consultez votre dossier chômage en ligne !

En tant que chômeur, nous vous rappelons que vous pouvez consulter l'état d'avancement de votre dossier en ligne et aussi les versements de vos allocations. Vous y trouverez également d'autres documents, comme vos fiches fiscales, les décisions positives de l'ONEM...

### MATÉRIEL NÉCESSAIRE

- un ordinateur avec accès internet
- un lecteur de carte d'identité
- votre carte d'identité électronique et son code secret

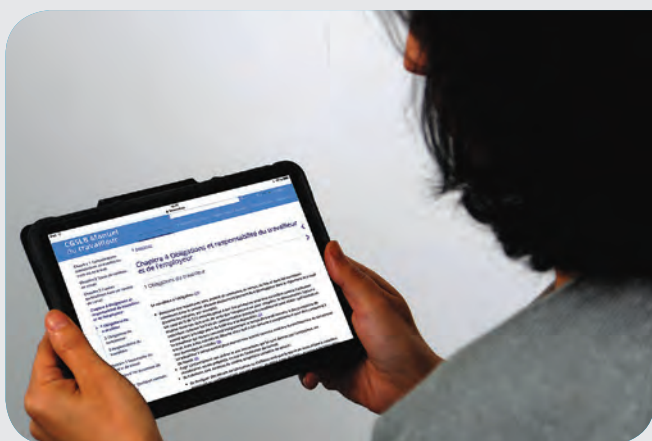
Vous n'avez pas de lecteur de carte ? Dans la mesure des stocks disponibles, vous pouvez en obtenir un gratuitement auprès de votre secrétariat local.

### COMMENT Y ACCÉDER ?

Sur [www.cgsלב.be](http://www.cgsלב.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.

[Service chômage](#)

## Le Manuel du Travailleur vous éclaire



Une question spécifique concernant vos droits et devoirs en tant que travailleur ? Vous trouverez la réponse sur [www.lemanuel.be](http://www.lemanuel.be), le guide juridique en ligne de la CGSLB.

Connectez-vous à l'aide de votre numéro d'affiliation pour tout savoir sur la législation sociale relative à un thème bien précis.

Un avantage exclusif réservé aux affiliés du Syndicat libéral !

# La CGSLB en ligne

Suivez-nous, likez et partagez !

## En un clic vous y êtes !



**suivez-nous sur**

[www.facebook.com/CGSLB](http://www.facebook.com/CGSLB)

[www.facebook.com/jeunes.cgslb](http://www.facebook.com/jeunes.cgslb)



**informations socio-juridiques réservées à nos affiliés**

[www.lemanuel.be](http://www.lemanuel.be)

**formations CGSLB**

[www.cgsלב.be/fr/formations-cgsלב](http://www.cgsלב.be/fr/formations-cgsלב)



[www.cgsלב.be](http://www.cgsלב.be)

[www.cgsלב.be/cestvousnotremetier](http://www.cgsלב.be/cestvousnotremetier)

Votre liberté, votre voix

