


TAX FLOP



Le tax shift n'est pas équitable !
Le glissement de fiscalité des revenus du travail vers les revenus de la fortune, les plus-values sur actions et la spéculation boursière n'aura pas lieu. Le gouvernement préfère s'attaquer aux consommateurs, aux services publics et aux allocataires sociaux. Pour faire baisser le coût du travail, il diminue les cotisations patronales sur les salaires de 33 % à 25 % de façon linéaire et sans aucune garantie de création d'emplois. À votre avis, les actionnaires vont-ils décider d'empocher cet argent ou d'investir et de créer des emplois ? Une seule chose est sûre : ce manque à gagner appauvrira encore notre sécurité sociale.

3 MANIFESTATION LE 7 OCTOBRE

La CGSLB participera à la grande manifestation du 7 octobre. Le gouvernement a raté l'occasion de rétablir un peu de justice fiscale et sociale dans ce pays.

6 RÉFORME DES PENSIONS

Le Comité national des Pensions mène une réflexion de fond sur nos systèmes de pensions. En première instance, il se penchera sur les métiers lourds et les pensions à mi-temps.

8 NON À LA DISPONIBILITÉ

La CSC, la FGTB et la CGSLB ont remis un avis négatif sur les propositions du gouvernement concernant la disponibilité au comité de gestion de l'ONEM.

10 MOTIVATION DU LICENCIEMENT

La CCT 109 instaure le droit pour le travailleur de comprendre, ou à tout le moins d'être informés des motifs qui ont conduit l'employeur à le licencier.

19 CHERCHE CANDIDATES

La Commission Genre de la Régionale bruxelloise s'est réunie pour répondre à cette question cruciale : « comment mobiliser davantage les femmes dans notre organisation syndicale ? »

22 ÉTUDIER ET CHÔMER

Un chômeur complet peut obtenir une dispense pour suivre des études. Il continue de percevoir ses allocations tout en bénéficiant d'une dispense de certaines obligations.

DÉCOUVREZ LA BELLE RÉGION DE ZÉLANDE !



Séjournes 3 jours dans l'hôtel Hampshire ArcHotel Zeeland

En présentant votre Duochèque à l'hôtel, vous ne payez que € 149 au lieu de € 298 !

Vous séjournes 3 jours/2 nuitées avec une boisson de bienvenue, petit-déjeuner et un dîner 3 services inclus !

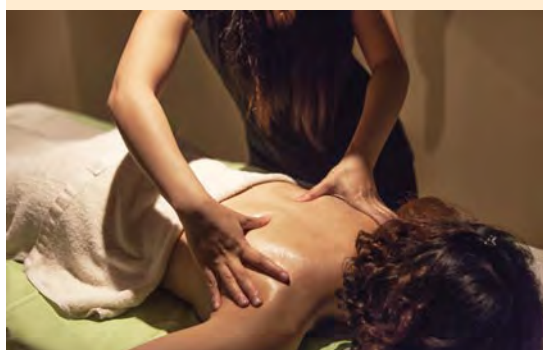
Tapez <http://bit.ly/duoFR> pour commander votre Duochèque

pour seulement € 15,95 au lieu de € 29,95. Commander avant le 15/10/2015.

Votre Duochèque est valable jusqu'au 31/08/2016.



TREATWELL



Vous souhaitez prendre rendez-vous dans un institut de beauté, un salon de massage ou un spa, pour vous faire bichonner ? C'est l'heure de vous offrir un petit plaisir, rien que pour vous !



treatwell.be est le site de réservation en ligne pour tous les soins de beauté et de bien-être.

treatwell.be
Code promo : YCVVUDXQGUMR

15 € de réduction

Valable jusqu'au 31 octobre 2015.

MAISONS DE VACANCES CGSLB - RÉSERVATIONS 2016

Depuis le 1er septembre, vous pouvez réserver votre séjour dans nos maisons de vacances CGSLB
- en basse saison 2016
- pendant les vacances scolaires 2016 :

- ▶ Congé de détente (Carnaval) du lundi 8 février au vendredi 12 février 2016
- ▶ Vacances de printemps (Pâques) du lundi 28 mars au vendredi 8 avril 2016
- ▶ Congé d'automne (Toussaint) du lundi 31 octobre 2016 au vendredi 4 novembre 2016
- ▶ Vacances d'hiver (Noël) du lundi 26 décembre 2016 au vendredi 6 janvier 2017

Réservez en ligne via www.cgsלב.be ou prenez contact avec l'agence dont les coordonnées se trouvent sur notre site web (rubrique avantages > maisons de vacances) ou contactez votre secrétariat CGSLB local.

Rénovation de la résidence De Zonnekant à Middelkerke

Les appartements de la résidence De Zonnekant à Middelkerke ont été rénovés de fond en comble. Nous ne sommes pas peu fiers du résultat !

Cuisine, salle de bain, meubles, éclairage, tentures... sont flambants neufs.

Venez le constater par vous-même en réservant en ligne via www.cgsלב.be ou téléphonez au Groep Caenen au 059-30.50.50. Les affiliés CGSLB bénéficient toujours d'un tarif préférentiel (*) !

(*) Le tarif préférentiel est accordé aux membres qui ont payé au moins 12 cotisations mensuelles.



MANIFESTATION NATIONALE LE 7 OCTOBRE 2015

La CGSLB a décidé de participer à la grande manifestation du 7 octobre. Le gouvernement a encore raté l'occasion de rétablir un peu de justice fiscale et sociale dans ce pays. Il continue à privilégier les riches et à s'attaquer aux travailleurs et aux allocataires sociaux. Nous ne pouvons pas être d'accord avec ce manque de courage politique. Pour la CGSLB, il n'est pas question de grève nationale.

La CSC, la FGTB et la CGSLB continuent à organiser la résistance ! Le 7 octobre, ce sera le premier anniversaire de cet accord de gouvernement qui nous reste en travers de la gorge et la journée internationale du travail décent.

Catalogue infernal

Le saut d'index, la limitation de la liaison au bien-être, le relèvement de l'âge de la pension légale, le démantèlement de la politique d'aménagement des fins de carrières (RCC, pension anticipée, emplois de fin de carrière), la mise en œuvre de règles de disponibilité absurdes, l'activation des malades et invalides, la diminution de moitié de l'allocation de garantie de revenus, les limitations du droit aux allocations d'insertion, la suppression du complément d'ancienneté, les nombreuses coupes dans les secteurs publics et les pensions publiques... Sans oublier l'introduction des flexi-jobs dans l'Horeca, du travail de nuit pour l'e-commerce...

NOS ALTERNATIVES À LA POLITIQUE ANTISOCIALE DU GOUVERNEMENT

Emplois

- ▶ Créer des emplois de qualité par une politique de relance et d'investissements.
- ▶ Rendre le travail tenable sur l'ensemble de la carrière.
- ▶ Investir dans les services publics, les infrastructures et le non-marchand.
- ▶ Réduire le temps de travail sans perte de salaire et avec embauches compensatoires afin d'offrir des emplois aux jeunes.

Pouvoir d'achat

- ▶ Respecter l'indexation automatique des salaires et des allocations sociales ainsi que la liberté de négociation.
- ▶ Maintenir des services publics forts, de qualité et accessibles parce qu'ils représentent un important pouvoir d'achat pour tous les citoyens grâce à une redistribution fiscale juste des richesses produites.

Pensions

- ▶ Rétablir l'âge de la pension légale à 65 ans.
- ▶ Payer des pensions décentes et dignes.
- ▶ Aligner les pensions du privé sur celles du public.
- ▶ Maintenir le mode de calcul actuel de la pension, pour le secteur public comme pour le secteur privé.
- ▶ Maintenir les périodes assimilées et améliorer le calcul de la pension pour les femmes qui travaillent à temps partiel.
- ▶ Prendre en compte la pénibilité au travail pour déterminer la durée de carrière et l'âge de départ.

Justice fiscale

- ▶ Faire contribuer également tous les revenus selon le principe de la globalisation des revenus. Un euro est un euro, peu importe comment on le gagne.
- ▶ Imposer les revenus du capital et les revenus immobiliers au lieu d'augmenter les taxes sur la consommation.
- ▶ Lutter prioritairement contre la fraude fiscale.



Sécurité sociale

- ▶ Organiser un financement stable et suffisant pour assurer un revenu digne aux allocataires sociaux.
- ▶ Garantir une assurance de soins de santé de qualité et accessibles à tous.

Nos alternatives reposent sur un modèle de société qui garantit des services publics de qualité, une protection sociale forte, une fiscalité juste et une concertation sociale par des négociations libres sans blocage salarial injustifié du gouvernement.

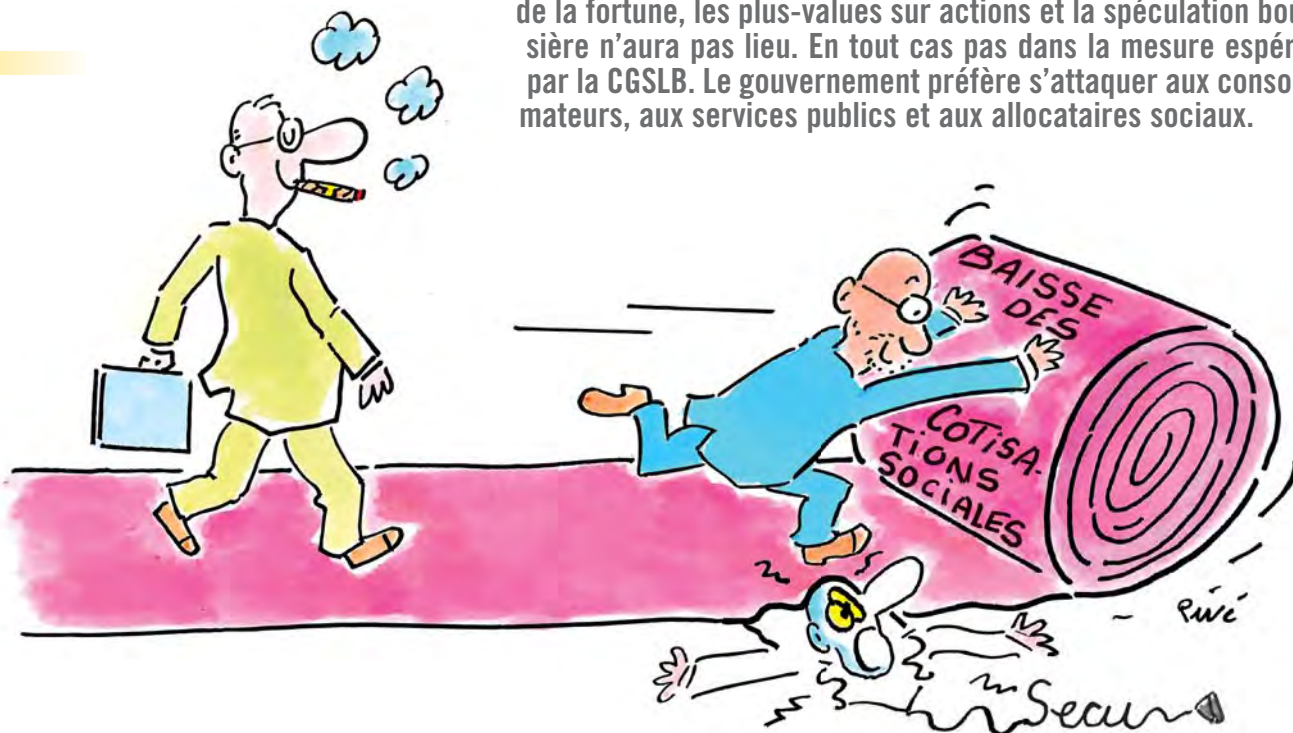
Venez nombreux pour marquer votre désapprobation.

**Mercredi 7 octobre 2015
Bruxelles**

Inscriptions auprès de votre secrétariat CGSLB local.

GLISSEMENT DE FISCALITÉ : TROMPERIE SUR LA MARCHANDISE

Le glissement de fiscalité des revenus du travail vers les revenus de la fortune, les plus-values sur actions et la spéculation boursière n'aura pas lieu. En tout cas pas dans la mesure espérée par la CGSLB. Le gouvernement préfère s'attaquer aux consommateurs, aux services publics et aux allocataires sociaux.



Le 23 juillet dernier, le gouvernement fédéral a dévoilé deux textes forts attendus : le budget et l'« Accord sur le glissement des charges sur le travail vers d'autres sources de revenus ». Ce dernier devrait permettre un déplacement de 7,2 milliards d'euros d'ici 2018. Le titre est toutefois trompeur. Après des mois de discussions pendant lesquels chacun y a été de son scénario, le transfert d'impôts est marginal et inéquitable. Les grosses fortunes ont été épargnées et les travailleurs et consommateurs visés... comme d'habitude !

Du réchauffé

Le gouvernement a fièrement annoncé que les bas et les moyens salaires (inférieurs à 2 400 euros bruts) profiteraient d'une augmentation de pouvoir d'achat de 100 euros par mois à partir de 2016 grâce à l'adaptation des tranches d'impôt. Il convient de relativiser cette bonne nouvelle.

D'abord parce que le salaire mensuel moyen en Belgique s'élevant à 3 258 euros bruts, il n'est même pas question de moyens salaires, mais uniquement de bas salaires.

Ces 100 euros nets supplémentaires proviennent en réalité de la mise en œuvre du premier tax shift. Celui-ci prévoyait une augmentation du bonus à l'emploi et une hausse des frais professionnels forfaitaires. Les deux mesures sont incluses dans les 100 euros.

Qu'en restera-t-il ?

Autre question qu'on est en droit de se poser : que restera-t-il de ces 100 euros nets par mois, sachant que les prix de l'énergie et du diesel vont bientôt augmenter et que de nouvelles hausses d'impôt sont annoncées... Quant aux allocataires sociaux (chômeurs, malades de longue durée et pensionnés), ils perdront du pouvoir d'achat.

Par ailleurs, l'adaptation des tranches d'imposition devra se faire en concertation avec les Régions, car les conséquences sur les recettes des pouvoirs fédérés et locaux peuvent être lourdes.

Cadeau aux entreprises

La baisse linéaire – promise aux entreprises – des cotisations sociales de 33 % à 25 % va effectivement être réalisée. Toutefois, ce seront principalement les grandes entreprises et celles qui paient des salaires élevés qui en profiteront, étant donné que les PME et les entreprises appartenant aux secteurs qui emploient surtout des travailleurs peu-qualifiés (comme la Construction et l'Horeca) bénéficient déjà d'un taux réduit de 25 % ou moins.

Des études scientifiques ont montré que ces réductions linéaires n'apportent aucune garantie en termes d'emplois. Ce sont les allègements ciblés de charges sociales affectés à l'emploi des travailleurs moins qualifiés qui permettent de maximaliser l'effet retour sur investissement.

Nouvelles rentrées

Tout ce manque à gagner, il faut le compenser.

Plus de 40 % du financement proviendra de mesures qui ne sont pas liées au travail :

- une hausse du précompte mobilier de 2 % sur tous les produits d'épargne (il passe de 25 % à 27 %) ; les intérêts des livrets d'épargne ne sont pas visés à hauteur de 1 880 euros ;
- la taxe Caïman, cette taxe de transparence est d'application sur les constructions offshore qui paient moins de 15 % d'impôts et qui n'ont pas de personnalité juridique ;
- un nouveau régime d'application sur les sociétés immobilières ;
- une taxe sur la spéculation visant les actions cotées en bourse et détenues moins de six mois (les moins-values seront déductibles) une mesure plutôt symbolique ;
- un nouveau plan de lutte contre la fraude.

Hausse de la TVA

En ce qui concerne la TVA sur l'électricité, c'est le retour à 21 %. Lors de la précédente législature, le taux avait été porté à 6 %. Les autres régimes de TVA favorables – pensons par exemple à celui d'application dans le secteur de l'Horeca – ne sont pas visés. La question de savoir si cette augmentation sera incluse dans le calcul de l'indice n'a pas encore été clarifiée. Au cas où elle ne le serait pas, cela impliquera de facto un deuxième saut d'index, plus petit.

Écofiscalité et fiscalité santé

Les accises sur le tabac, les alcools et le carburant diesel vont augmenter. Une taxe sur les sodas devrait être créée après négociation avec le secteur. De là à parler de fiscalité « santé »... il y a un pas que le gouvernement franchi allègrement. On est pourtant très loin d'une véritable politique antitabac susceptible d'au moins compenser les conséquences de cette assuétude sur le budget de la sécurité sociale.

Services publics

Le gouvernement Michel va évidemment encore chercher des économies dans les services publics déjà exsangues, de sorte à financer 15 % du glissement fiscal. Il a prévu de nouvelles coupes pour un montant de 500 millions d'euros. Outre cela, il a la volonté de prélever 100 millions d'euros supplémentaires auprès des mutualités.

Équilibre budgétaire

Le Comité de Monitoring a calculé qu'un effort de 978 millions d'euros en 2015 – et de 782 millions en 2016 – devra encore être consenti afin d'atteindre un équilibre budgétaire structurel d'ici 2018. Les efforts supplémentaires à fournir pour les années 2017 et 2018 seront respectivement de 1,954 milliard et de 1,301 milliard. Par une série de corrections techniques, le gouvernement est parvenu à porter ce montant à 570 millions d'euros en 2015.

L'objectif de réduction du déficit public va augmenter la pression sur la sécurité sociale. Concrètement, il s'agit d'une économie de 302 millions d'euros à réaliser en 2015, de 479 millions



d'euros en 2016, de 386 millions d'euros en 2017 et de 536 millions d'euros en 2018.

Attaque sur les allocations

Les allocations seront une nouvelle fois diminuées, notamment en modifiant leur mode de calcul avec prise en compte du dernier salaire annuel au lieu du dernier salaire mensuel.

La dégressivité des allocations de chômage sera encore un peu accélérée pour les personnes avec un passé professionnel de moins de 25 ans.

L'âge à partir duquel il sera possible de faire valoir son droit à la pension complémentaire sera relevé. Il y aura moins de moyens pour les mutuelles.

Le RCC sera plus coûteux pour les entreprises (augmentation des cotisations patronales).

Fonds de tiroirs

Le gouvernement espère trouver 950 millions d'euros via la baisse des charges d'intérêts sur la dette nationale. En outre, il compte récupérer 250 millions d'euros sur la période 2015-2016 en provenance d'entreprises qui ont abusivement profité de

réductions de TVA sur l'électricité, alors qu'elles n'y avaient pas droit. La taxe Caïman devrait rapporter quelque 80 millions d'euros supplémentaires en 2016. Par ailleurs, le gouvernement prévoit une nouvelle régularisation fiscale en 2017.

Enfin, le gouvernement compte sur l'effet retour résultant du tax shift : 300 millions d'euros en 2016 et le même montant en 2018, mais cela reste très incertain et n'est en tout cas appuyé par aucune étude.

Quelle déception !

Le gouvernement Michel signe donc un chèque en blanc aux employeurs. La réduction des cotisations va enrichir les entreprises et leurs actionnaires... et appauvrir notre sécurité sociale. La modification des tranches d'imposition pour les bas et moyens salaires est certes louable. Il reste néanmoins beaucoup de questions sur la mise en œuvre et l'impact de cette mesure.

Une nouvelle augmentation de 6 % à 21 % de la TVA sur l'électricité, qui est un produit de base pour tous les ménages, est regrettable. Tout le monde ressentira cette augmentation linéaire des impôts indirects, mais ce seront surtout les personnes les moins nanties qui seront mises en difficulté. Notre sécurité sociale est une fois de plus victime des décisions budgétaires. Les allocations sont de nouveau diminuées. La dégressivité des allocations de chômage est accélérée pour les personnes qui ne peuvent pas prouver 25 années de passé professionnel. Les prépensionnés, déjà attaqués par les précédentes mesures, sont de nouveau visés par le gouvernement.

La CGSLB attendait beaucoup plus de ce « tax shift ». C'était l'occasion de puiser à de nouvelles sources d'impôt. La CGSLB constate que le gouvernement opte de nouveau pour une politique d'austérité combinée avec des taxes linéaires sur la consommation touchant durement les plus faibles.



Réforme des pensions

LE DÉBAT NE PEUT ÊTRE PRIS À LA LÉGÈRE



Sabine Slegers, Secrétaire nationale : amener les gens à travailler jusqu'à l'âge actuel de la pension constituait déjà en soi un énorme défi. Pour passer à 66 puis 67 ans ans, il faut mener un débat de fond. À côté de l'âge, il faut prendre plusieurs autres éléments en compte comme la tenabilité du travail.

Le Comité national des Pensions (CNP) a entamé sa réflexion le vendredi 26 juin 2015. Il a reçu pour mission de donner son avis sur toutes les propositions en matière de pensions qui lui seront présentées par les ministres compétents. La composition du CNP est tripartite : les partenaires sociaux (employeurs et syndicats) et le gouvernement.

La CGSLB a accueilli positivement l'idée de mettre en place un Comité national des Pensions. C'est l'assemblée idéale pour mener une réflexion de fond sur nos systèmes de pensions et toutes les problématiques qui y sont liées dans l'objectif de dégager des solutions équitables et pérennes. En première instances, le CNP devra se pencher sur les métiers lourds et les pensions à mi-temps. Les premiers débats auront lieu à la rentrée.

Désaccord total

La CGSLB, la FGTB et la CSC ont réuni quelque 6 000 militants actifs et pensionnés le 15 juin dernier pour marquer leur désaccord total avec la décision de reculer l'âge de départ à la pension légale et le renforcement des conditions d'accès à la pension anticipée. Le respect des règles actuelles concernant l'assimilation de certaines périodes d'inactivité dans le calcul de la pension (en tenant compte de la spécificité de la carrière des femmes), le maintien intégral de l'indexation automatique et de l'adaptation au bien-être des allocations sociales constituent autant de questions auxquelles il faut accorder toute l'attention nécessaire.

Avec le relèvement de l'âge de la pension, le renforcement des conditions pour la pension anticipée et l'accès limité au crédit-temps ainsi qu'au RCC, le gouvernement a opté en quelque sorte pour la fuite en avant. En 2025, l'âge de la pension sera relevé à 66 ans et à 67 ans en 2030. Les nouvelles conditions pour la pension anticipée sont reprises dans le tableau ci-dessous. Il faudra satisfaire non seulement à la condition d'âge, mais aussi à la condition de carrière.

	ÂGE MINIMUM	CONDITION DE CARRIÈRE	EXCEPTIONS CARRIÈRE LONGUE
2015	61,5 ans	40 ans	60 ans si 41 ans de carrière
2016	62 ans	40 ans	60 ans si 42 ans de carrière 61 ans si 41 ans de carrière
2017	62,5 ans	41 ans	60 ans si 43 ans de carrière 61 ans si 42 ans de carrière
2018	63 ans	41 ans	60 ans si 43 ans de carrière 61 ans si 42 ans de carrière
2019	63 ans	42 ans	60 ans si 44 ans de carrière 61 ans si 43 ans de carrière

Trouver un consensus

Sabine Slegers, Secrétaire nationale, a pu exposer la vision de la CGSLB à la commission parlementaire des Affaires sociales le 29 juin 2015. Elle a insisté sur le fait qu'amener les gens à travailler jusqu'à l'âge actuel de la pension constituait déjà en soi un énorme défi. Pour le relever, il faut mener un débat de fond. À côté de l'âge, il faut prendre plusieurs autres éléments en compte.

La structure du marché du travail, la politique de l'emploi et les conditions de travail font partie intégrante de la discussion sur la réforme des pensions. Ce genre de réforme importante demande une certaine vision sociale et il est impossible de le faire dans la précipitation. Il faut d'abord débattre dans les détails de toutes les facettes pour pouvoir présenter des mesures équilibrées soutenues par l'ensemble de la société. Pour la Secrétaire nationale, il est tout à fait contradictoire de prendre des mesures aussi sévères (relèvement de l'âge de la pension et renforcement des conditions pour la pension anticipée) sans concertation.

Jusqu'à 66 ou 67 ans ?

Pour ce qui est du relèvement de l'âge légal de pension, Sabine Slegers a indiqué aux parlementaires que toute modification dans cette matière touche directement les travailleurs. On ne peut se soustraire à la réalité, il faut tenir compte du fait que l'on vit environ 65 ans en bonne santé. Sans oublier les différences entre hommes et femmes, et



aussi entre les travailleurs qualifiés et les autres. L'espérance de vie a peut-être augmenté, mais ce qui compte vraiment ce sont les années où l'on est en bonne santé. Et les travailleurs moins qualifiés en totalisent presque 10 de moins. Par ailleurs, l'impact du relèvement de l'âge de la pension et du renforcement des conditions pour la pension anticipée sur le chômage et l'assurance maladie n'a pas été évalué.

Emploi tenable

Un travail tenable et une politique d'emploi correcte pour tous sont des éléments cruciaux pour pouvoir travailler plus longtemps. Malheureusement, ces éléments ne font souvent pas partie de la discussion, encore maintenant. La faisabilité du travail est indissociable du débat concernant les pensions. La CGSLB doit toutefois constater que le gouvernement est beaucoup moins ambitieux dans cette matière. Pour les 600 000 demandeurs d'emploi en Belgique, la priorité est d'avoir une politique d'emploi ambitieuse. Les travailleurs, eux, sentent chaque jour que la charge de travail augmente. Nous constatons aussi que le nombre de travailleurs en incapacité de travail ne cesse de croître. Le travail doit rester tenable tout au long de la carrière, pour tous les métiers, avec une attention particulière pour les métiers lourds.

Pension décente

Les travailleurs font de nombreux efforts sans aucune garantie d'obtenir une pension décente. Le monde politique doit d'abord répondre à la question "qu'est-ce qu'une pension légale décente?" avant de toucher à l'âge de la pension. Pour le Syndicat libéral, la pension légale doit être renforcée.

Lors de la séance du Comité national des Pensions, Sabine Slegers a également souligné la situation particulière des femmes, fortement touchées par les nouvelles conditions en matière de pension anticipée. Beaucoup de femmes n'ont pas une carrière complète et un salaire moins élevé. Pour une politique de pension durable, il faut tenir compte du travail, de la famille et des situations particulières qui y sont liées. Une pension minimum décente est une nécessité.

La pension de survie est un autre sujet auquel le gouvernement a apporté des modifications unilatéralement, sans consulter le Comité national des Pensions au préalable.

La condition d'âge a été récemment renforcée pour atteindre 50 ans en 2020. D'ici 2030, le gouvernement souhaite la porter à 55 ans. La recherche de l'aspect familial est reprise dans l'accord de gouvernement. Néanmoins, le gouvernement a quand même choisi de mettre cet élément au placard et de mettre rapidement en œuvre les mesures sans mener de débat.

Mesures décousues

La CGSLB a déjà répété plusieurs fois que l'approche adoptée actuellement par le gouvernement ne permettra pas d'aboutir à une réforme des pensions équilibrée et soutenue par la société. Cela a encore été souligné lors de la manifestation du 15 juin et de la séance de la commission parlementaire des affaires sociales, tout en indiquant aussi pourquoi cette approche est contre-productive. Le gouvernement a choisi de prendre des mesures décousues, ne faisant pas partie d'un ensemble, qui auront des conséquences importantes sur les travailleurs. Si l'approche est fragmentée, l'ensemble est incohérent et pas structuré. Le marché du travail et la politique d'emploi sont indissociables de la réforme des pensions. Malheureusement, le débat est fragmenté, même si grâce au Comité national des Pensions, il reste possible de mener une réforme équilibrée, socialement juste et fondée.

Evelien BLOEM

NOUVELLE BROCHURE SÉCURITÉ SOCIALE

Le SPF Sécurité réédite en l'actualisant sa brochure "Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur la sécurité sociale".

Vous pouvez la télécharger sur le site du SPF : <http://www.socialsecurity.fgov.be/docs/fr/publicaties/alwa/toutceque-03-2015-fr.pdf>

Qu'est-ce que la sécurité sociale ? Dans quels domaines intervient-elle ? Comment est-elle financée ? Y a-t-il une différence entre les prestations sociales et l'aide sociale ? Quelles sont les diverses indemnités et allocations ? Et leurs montants ? Et les budgets ? Le point de départ de cette brochure est le régime des travailleurs salariés avant d'expliquer les différences avec les autres régimes (indépendants et fonctionnaires).

La brochure a été mise à jour jusqu'au 1er mars 2015 et comprend les adresses et numéros de téléphone des institutions.



ADAPTATION DES ALLOCATIONS SOCIALES À PARTIR DU 1^{ER} SEPTEMBRE 2015

L'accord sur l'adaptation au bien-être des allocations sociales prévoyait une augmentation de 2 % de tous les minima et forfaits à partir du 1er septembre 2015. De plus, les pensions ayant pris cours avant 1995 ont été augmentées de 1% et le droit minimum par année de 2 %.

Les personnes qui percevaient en 2009 des allocations maladie, des indemnités d'accident du travail ou de maladie professionnelle vont bénéficier d'une augmentation de 2 %. Celles qui sont parties à la pension en 2010 recevront aussi 2 % en plus.

Le revenu d'intégration, les allocations de remplacement de revenu pour personnes handicapées et la garantie de revenus aux personnes âgées (Grapa) sont également augmentés de 2 %.

EB

LES SYNDICATS REJETTENT LA DISPONIBILITÉ DES CHÔMEURS



La CSC, la FGTB et la CGSLB ont remis un avis négatif sur les propositions du gouvernement concernant la disponibilité au comité de gestion de l'ONEM du 9 juillet. Trop de questions demeurent sans réponse sur le principe même de la disponibilité adaptée. L'autre proposition, portant sur la disponibilité accrue des chômeurs à temps partiel involontaire bénéficiant d'une allocation de garantie de revenu, est tout aussi inacceptable. Les trois syndicats regrettent que les employeurs ne se soient pas ralliés à leur avis. Ce faisant, ils renient carrément l'accord sur la disponibilité auquel ils avaient souscrit.

Le gouvernement avait dévoilé une première proposition concernant la disponibilité adaptée le 18 juin dernier. Cette notion est apparue en réaction à l'accord social conclu au sein du Groupe des 10. Les services régionaux de l'emploi doivent dorénavant proposer, dans un délai de neuf mois, un plan d'action individualisé (formation, accompagnement à la recherche d'emploi ou toute autre mesure qui augmente l'employabilité sur le marché du travail). Un an après son début, le plan d'action est évalué. Ceux qui n'y ont pas collaboré positivement seront sanctionnés. Cette disponibilité adaptée diffère de ce qui avait été convenu entre partenaires sociaux.

Réglementation imprécise

Aujourd'hui, beaucoup d'incertitudes planent encore. La définition de cette notion et ses conditions d'application demeurent floues et ouvrent la porte à de multiples interprétations. Où se situe la limite entre la disponibilité active et passive ? Comment la disponibilité adaptée sera-t-elle contrôlée ? Qu'advient-il de l'accompagnement des RCC et des chômeurs âgés ?

Chaque région peut, de plus, envisager la disponibilité adaptée à sa manière. Cela entraînera des situations inextricables dans les entreprises dont les travailleurs viennent de régions différentes ou qui ont un siège dans plusieurs régions. Les services régionaux pour l'emploi pourront-ils, par ailleurs, garantir à chaque personne l'accompagnement adéquat ?

Temps partiel involontaire

Près de 50 000 personnes sont actuellement au chômage involontaire et touchent une allocation de garantie de revenu (AGR) versée par l'ONEM en plus de leur salaire de travailleur à temps partiel. L'AGR a été conçue, à l'origine, pour éviter le piège du chômage et promouvoir l'emploi.

La déclaration gouvernementale d'octobre 2014 prévoit de supprimer une part importante de l'AGR aux chômeurs à temps partiel qui en bénéficient. Pour commencer, depuis le mois de janvier, l'AGR est à nouveau calculée comme avant 2008, ce qui revient à la diminuer. Ensuite, le gouvernement veut réduire l'AGR de 50 % après 2 ans.

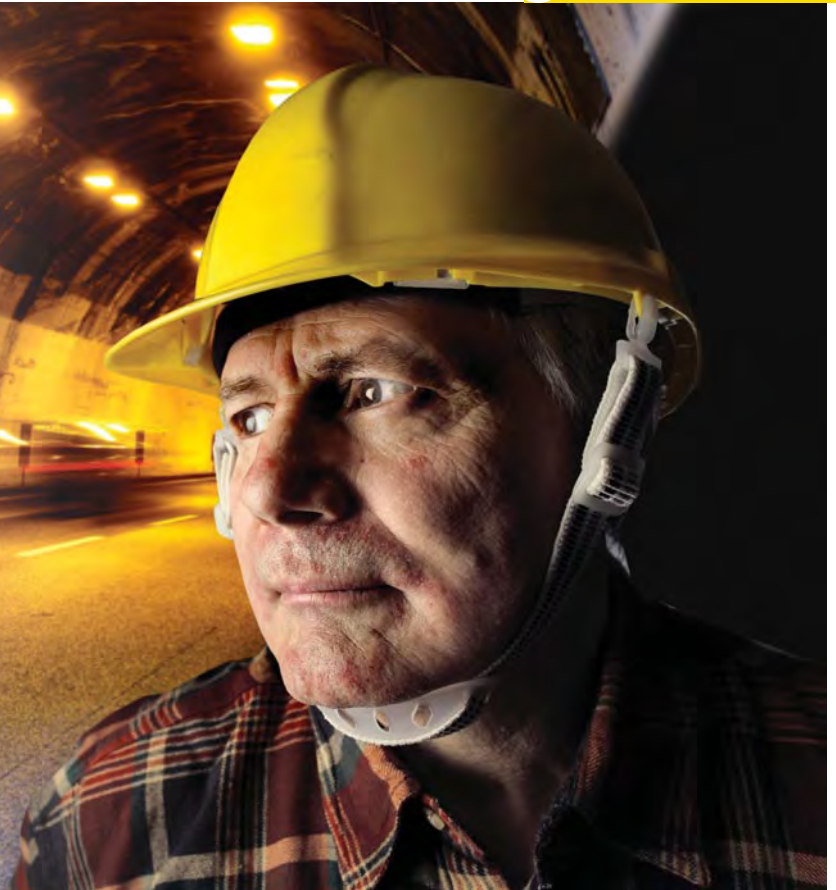
Les femmes sont particulièrement affectées par cette mesure parce qu'elles sont très nombreuses à travailler dans l'horeca, le nettoyage et la distribution, des secteurs où les rémunérations sont déjà peu élevées et où les emplois à temps plein sont rares.

Le gouvernement veut maintenant que les travailleurs à temps partiel avec AGR recherchent activement un emploi à temps plein et contrôlera s'ils le font. Ces travailleurs seront donc incités à combiner un emploi à temps partiel souvent très flexible avec (la recherche d') un deuxième contrat de travail. Ce sera intenable. La CSC, la FGTB et la CGSLB trouvent incompréhensible cette mesure qui vise un groupe particulièrement vulnérable de travailleurs. Nous regrettons l'attitude bienveillante adoptée par le banc patronal au Comité de gestion de l'ONEM à l'égard de ces propositions gouvernementales et l'insécurité juridique qu'elles créent.

Droits pas acquis

À côté de cela, d'autres problèmes restent sans solution dans ces propositions du gouvernement. Les travailleurs qui auraient pu partir en RCC, mais qui avaient préféré continuer à travailler – souvent à la demande de l'employeur – moyennant la garantie de leurs droits selon un système de cliquet, auraient du être dispensés de disponibilité. Mais nous constatons aujourd'hui que la réglementation les contraint à rester disponibles jusqu'à leurs 65 ans (ou 43 ans de carrière). Au lieu de les récompenser pour avoir accepté de travailler plus longtemps, on les punit.

DIMINUER LE SALAIRE EN FIN DE CARRIÈRE ? UNE INITIATIVE TOTALEMENT IRRÉFLÉCHIE



L'Open-VLD a l'intention de déposer une proposition de loi visant à convaincre les partenaires sociaux de ne plus conclure de CCT dans lesquelles l'évolution du salaire est uniquement liée au nombre d'années de service. En clair, les libéraux flamands veulent moduler la rémunération selon les compétences et la productivité plutôt que l'ancienneté.

La négociation des salaires est une prérogative des partenaires à laquelle la CGSLB n'entend pas renoncer.

La proposition de l'Open-VLD est réductrice par rapport à l'accord de gouvernement qui précise que : « après avis des partenaires sociaux, il conviendra d'introduire un nouveau modèle de carrière qui offrira, d'une part, aux entreprises plus de souplesse dans l'organisation du travail et, d'autre part, aux travailleurs un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Ce nouveau modèle permettra aux travailleurs de percevoir une rémunération plus en rapport avec leurs compétences et leur productivité à la place d'une simple augmentation linéaire en fonction de l'âge ou de l'ancienneté. »

Après avis

L'Open-VLD ne veut manifestement pas attendre l'avis des partenaires sociaux. La CGSLB regrette qu'une matière relevant de la compétence du ministre de l'Emploi fasse soudainement la une des médias et que le débat soit déjà orienté, sans que cela n'ait été préalablement abordé par les représentants des syndicats et des employeurs au sein du Conseil national du Travail.

Nouveau modèle de carrière

Pour le Syndicat libéral, il est clair que l'expression 'modèle de carrière' est interprétée de manière trop limitative. Elle comprend bien plus que le fait de ne plus lier le salaire à l'ancienneté et de diminuer ainsi la rémunération des travailleurs âgés. Le débat doit être plus large et prendre en compte la charge de travail, les facteurs psychosociaux, la mobilité...

L'Open-VLD est ici très sélectif en évitant d'envisager le débat dans son ensemble. Le Syndicat libéral a déjà pu constater que dans toute cette discussion sur un nouveau modèle de carrière, rien n'a encore été fait pour offrir aux travailleurs un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Pour la CGSLB, il s'agit là d'une tentative supplémentaire visant à remplir davantage les poches des employeurs et des actionnaires. Apparemment, le tax flop ne suffit pas.

Sur le terrain

Par ailleurs, il est inexact d'affirmer que tous les travailleurs voient leur salaire augmenter au fil des années. Dans les entreprises, des conventions collectives relatives à la rémunération individuelle (complémentaire) sont souvent conclues, à la mesure de l'entreprise et de ses travailleurs. Pour la CGSLB, cette démarche témoigne d'une méconnaissance inquiétante des réalités.

Toujours moins cher

Travailleurs âgés meilleur marché, jeunes travailleurs meilleur marché ? Où cela va-t-il s'arrêter ? La CGSLB estime qu'il est bon que les personnes en début de carrière aient un salaire plus élevé. Néanmoins, elle tient à rappeler qu'il y a peu, la réintroduction des barèmes jeunes figurait à l'ordre du jour des négociations. Heureusement, elle est restée là. Quelle sera la prochaine catégorie de travailleurs qui sera sacrifiée au profit de l'employeur ? Autrement dit, ceux qui gagneront moins en raison de leur 'manque de compétences' ? Par ailleurs, on ne peut oublier la réalité du passé : les travailleurs avaient certaines attentes salariales, on ne peut mettre cela au placard. Et toucher brutalement à ceci serait une grave erreur, mais où se situe la limite ?

Travailler plus longtemps

Comment un gouvernement qui prétend faire travailler les gens plus longtemps peut-il tout faire pour les décourager ? Après s'être attaqué aux mesures de fin de carrière, voici qu'une de ses composantes entend diminuer leurs salaires.

Les besoins pécuniaires ne sont pas forcément moins grands quand l'âge augmente. Du fait de l'allongement de la vie en bonne santé, de plus en plus de personnes recréent un deuxième ménage, ont des enfants aux études plus tard, les emprunts hypothécaires se remboursent sur trente ans et parfois plus... De plus, dans la vie comme au boulot l'ancienneté n'est pas une tare. L'entreprise a tout intérêt à récompenser l'expertise professionnelle et sociale de ces travailleurs.

LA MOTIVATION DU LICENCIEMENT

Mon employeur est-il obligé de me donner les motifs de mon licenciement ? Le travailleur licencié veut généralement savoir pourquoi il a été licencié ! Dans quelle mesure l'employeur est-il contraint de communiquer les raisons d'un licenciement ?

Cette matière a connu une modification importante depuis la nouvelle loi du 26/12/2013 concernant le statut unique, et plus particulièrement depuis l'entrée en vigueur de la CCT 109 en date du 1er avril 2014. Avant ce texte, il n'existait aucune obligation générale de motivation dans le chef de l'employeur en cas de licenciement, mais bien différents régimes d'exceptions (faute grave, travailleur protégé, licenciement abusif des ouvriers, etc.).

À présent, la CCT 109 repose sur deux piliers :

- ▶ le droit à la motivation du licenciement au profit du travailleur et son corollaire l'obligation pour l'employeur de motiver le licenciement si le travailleur le lui demande ;
- ▶ le droit du travailleur au paiement d'une indemnisation s'il est victime d'un licenciement manifestement déraisonnable.

Apprendre pourquoi

Cette CCT 109 instaure donc un droit pour le travailleur de comprendre, à tout le moins d'être informé des motifs qui ont conduit l'employeur à le licencier.

Lorsqu'on parle de 'licenciement manifestement déraisonnable', est visé le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée qui se base sur des raisons qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondées sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

L'employeur décide de la gestion de son entreprise et le licenciement fait partie intégrante de cette gestion. Il décide s'il est opportun ou non de licencier tel travailleur. Mais son droit n'est ni absolu, ni discrétionnaire et le juge va vérifier d'une part si le licenciement est lié au comportement, à l'aptitude ou aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise, d'autre part si un employeur normal et raisonnable mis dans la même situation aurait agi de la sorte. Les tribunaux ont déjà pu se prononcer sur cette matière, mais de façon limitée dès lors qu'il s'agit d'une nouvelle réglementation. La jurisprudence rendue dans le cadre du licenciement abusif reste quant à elle également valable et peut encore être utilisée comme référence.

Cour du travail, Bruxelles, 7 novembre 2014 :

« Est manifestement déraisonnable le licenciement qui intervient avant que la procédure de conciliation concernant le retrait de la voiture de société, demandée par l'employé et prévue par le règlement de travail, ait été traitée. »

Qui est concerné ?

La CCT a une portée très large et s'applique à tous les travailleurs qui sont liés par un contrat de travail à durée indéterminée, ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.

La CCT exclut toutefois certains travailleurs. Ainsi, elle n'est pas applicable :

- ▶ aux licenciements qui interviennent dans les six premiers mois de l'engagement. Des contrats antérieurs et consécutifs (interruption de maximum 7 jours) à durée déterminée ou de travail intérimaire dans une fonction identique chez le même employeur entrent en ligne de compte pour le calcul des six premiers mois d'occupation ;
- ▶ aux licenciements dans le cadre d'un intérim ou d'un contrat de travail étudiant ;

- ▶ aux licenciements pour faute grave ;
- ▶ aux licenciements en vue du chômage avec complément d'entreprise (ancienne prépension), de la pension légale, en cas de cessation définitive des activités, de fermeture de l'entreprise ou dans le cadre d'un licenciement collectif ;
- ▶ aux licenciements soumis à une procédure spéciale fixée par la loi ou une CCT, ni aux licenciements multiples en cas de restructuration, tels que définis au niveau sectoriel. Par procédure spéciale prévue par la loi sont notamment visées les procédures applicables en cas de licenciement des représentants des travailleurs au Conseil d'Entreprise (CE) ou au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) ainsi que des candidats non élus à ces organes, du chef du Service interne pour la Prévention et la Protection au Travail ainsi que des Conseillers en Prévention ;
- ▶ jusqu'au 31 décembre 2015, aux licenciements de travailleurs qui, temporairement, ont des préavis dérogatoires réduits dans le cadre de l'article 70 de la loi sur le statut unique du 26 décembre 2013 (exemples : secteurs de la confection (CP 109) du bois et ameublement (CP 126), de la construction pour les chantiers fixes (CP 124) ;
- ▶ aux licenciements de travailleurs qui, structurellement gardent des préavis réduits. Cela vise essentiellement les travailleurs de la construction employés sur des chantiers mobiles ;
- ▶ aux contractuels du secteur public.

La nouvelle CCT est d'application pour les licenciements donnés ou notifiés à partir du 1er avril 2014.

En ce qui concerne les licenciements notifiés avant le 1er avril 2014, il faut s'en référer à la réglementation sur le licenciement abusif et l'abus du droit de licencier.

Cour constitutionnelle, 18/12/2014 : légalité de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978

La Cour a d'abord reconnu que la différence de traitement entre les employés et les ouvriers pour l'application de l'art. 63 de la Loi du 3 juillet 1978 (licenciement abusif) violait les principes d'égalité et de non-discrimination depuis l'introduction de l'harmonisation des statuts, mais ensuite a précisé que « les effets de cette disposition législative sont maintenus jusqu'au 1er avril 2014. » Ainsi, il est recevable d'invoquer un licenciement abusif pour un ouvrier engagé à durée indéterminée, même si le licenciement date d'après le 31 décembre 2013, et ce jusqu'au 31 mars 2014.

La procédure

La CCT 109 crée un droit pour le travailleur qui a été licencié de connaître les raisons concrètes qui ont amené l'employeur à prendre cette décision. D'emblée nous devons constater que la CCT n'implique aucune obligation de motivation spontanée ! Le travailleur peut connaître les motifs de son licenciement, mais il doit en faire la demande, en respectant un formalisme bien strict. La demande du travailleur répondra aux conditions suivantes :

- ▶ par courrier recommandé ;
- ▶ au plus tard dans les deux mois de la fin du contrat de travail ;
- ▶ en cas de prestation de préavis, au plus tard dans un délai de six mois suivant la notification du congé sans pouvoir dépasser le délai de deux mois après la fin du contrat de travail.



La date de la notification du congé correspond au 3ème jour ouvrable après l'envoi du recommandé en cas de notification sous cette forme ou au jour où l'huissier de justice se présente en cas de notification sous forme d'exploit d'huissier.

L'employeur doit répondre à la demande du travailleur. Il devra se soumettre à la procédure suivante :

- ▶ courrier recommandé ;
- ▶ au plus tard dans les 2 mois suivant la demande du travailleur sachant que ce délai commence à courir le 3ème jour ouvrable suivant l'envoi du recommandé par le travailleur ;
- ▶ communication des éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

Pour vérifier la date de demande du travailleur et la date de la réponse de l'employeur, le cachet de la poste fait foi.

DEMANDE ÉCRITE DU TRAVAILLEUR PAR LETTRE RECOMMANDÉE	RÉPONSE DE L'EMPLOYEUR PAR LETTRE RECOMMANDÉE
>>>	>>>
En cas d'indemnité de rupture compensatoire de maximum 2 mois Préavis : maximum 6 mois après notification + maximum 2 mois après la fin des prestations	Motifs « concrets » Maximum 2 mois à partir du 3e jour ouvrable après recommandé du travailleur
« FIN » DU CONTRAT	

La CCT prévoit donc une procédure stricte, dont le non-respect est sanctionné par une amende civile équivalente à deux semaines de rémunération octroyée par l'employeur au travailleur.

Qui doit prouver quoi ?

- ▶ 1ère hypothèse : charge de la preuve partagée : le travailleur a demandé la motivation et l'employeur y a répondu, le tout dans le respect de la procédure ; chaque partie assume la preuve de ce qu'elle allègue devant le juge.
- ▶ 2ème hypothèse : charge de la preuve repose sur l'employeur s'il n'a pas fourni au travailleur qui le lui a demandé la motivation du licenciement,

dans le respect de la procédure, qui démontre que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

- ▶ 3ème hypothèse : à charge du travailleur qui introduit une action en justice sans avoir demandé au préalable à l'employeur la motivation du licenciement dans le respect de la procédure ; il devra établir que le licenciement est manifestement déraisonnable.

Qu'obtient-on en cas de licenciement manifestement déraisonnable ?

L'indemnité est exprimée sous forme de fourchette en vue de permettre au juge de sanctionner plus ou moins sévèrement selon la gradation du caractère manifestement déraisonnable.

Toutefois la CCT ne se prononce pas sur les critères permettant de quantifier cette indemnité et de déterminer les situations correspondant aux différentes tranches de cette indemnité. Ce sera aux Cours et Tribunaux de se prononcer en la matière, et d'établir des références qui permettront d'estimer, de juger, de définir l'indemnité à demander.

Cette indemnité est non cumulable avec les indemnités de protection du travailleur telles que l'indemnité de maternité. Le travailleur devra, dès lors, choisir sur quelle base il souhaite intenter son action, mais il peut se baser sur l'une des procédures à titre principal, et sur l'autre à titre subsidiaire. Exceptionnellement, l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable est cumulable avec les indemnités suivantes : indemnité compensatoire de préavis, indemnité de non-concurrence, indemnité d'éviction, indemnité complémentaire payée en plus des allocations sociales.

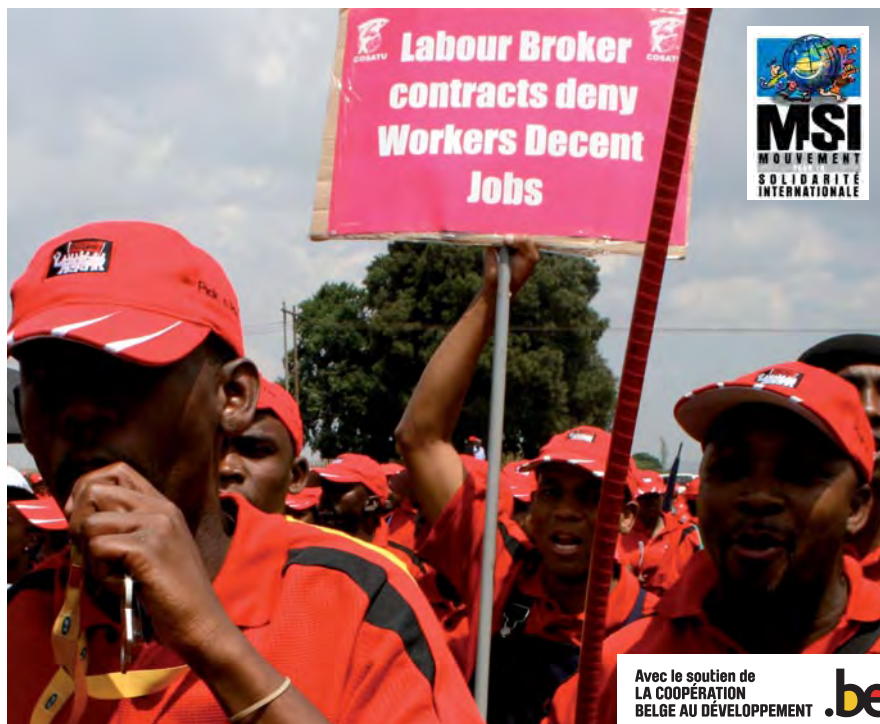
Les partenaires sociaux ont, comme pour l'amende émise le souhait que cette indemnité soit exonérée de cotisations sociales et n'empêche pas la perception d'allocations sociales.

Le travailleur garde la possibilité de demander une réparation sur la base du dommage réellement subi dans le cadre des règles de droit civil.

Le travailleur, sur la base de la CCT 109 a le droit de ne pas réclamer cette indemnité forfaitaire, mais bien de demander à l'employeur de réparer le dommage réellement subi. Dans ce cas, le travailleur devra amener la preuve de la faute commise par l'employeur, celle du dommage subi et celle du lien de causalité entre la faute et le dommage.

Céline TORDOIR

Dans les entreprises en Afrique du Sud, il n'est pas inhabituel que, pour un même travail, les statuts, salaires et même les avantages ne soient pas identiques pour tous les travailleurs. Ils sont engagés sous contrat temporaire, renouvelé à plusieurs reprises, et leurs conditions de travail et de rémunération sont inférieures à celles des travailleurs fixes. Les agences d'intérim jouent le rôle d'intermédiaire, écumant les salaires des ouvriers et n'offrent pas de protection sociale.



Amélioration des conditions de travail en Afrique du Sud

DAVANTAGE DE DROITS POUR LES TRAVAILLEURS AUX CONTRATS PRÉCAIRES

Afin d'y remédier, le SACCWU et le COSATU, deux partenaires de l'asbl MSI/CGSLB, se sont lancés dans la lutte pour améliorer la législation du travail sud-africaine. La modification de cette législation (Labour Relation Act de 1995), en vigueur depuis début 2015, a pour but d'offrir une meilleure protection aux travailleurs vulnérables et de donner des droits à ceux qui sont occupés dans le cadre d'un contrat temporaire, intérimaire ou à mi-temps.

Limiter les abus

La nouvelle législation doit limiter les abus de ce genre de contrat. Voici quelques éléments repris dans cette loi :

- ▶ les travailleurs qui sont occupés depuis plus de trois mois dans la même entreprise doivent obtenir un contrat à durée indéterminée. Le but ici est d'autoriser les contrats temporaires uniquement lorsqu'il s'agit effectivement d'un emploi de nature temporaire ;
- ▶ mettre un terme aux mauvaises pratiques, à savoir les entreprises qui emploient majoritairement des travailleurs temporaires, leur permettant ainsi de les licencier plus facilement ;
- ▶ les travailleurs temporaires doivent bénéficier des mêmes conditions que les travailleurs fixes, d'autant plus qu'ils exercent le même travail. Les conventions collectives de travail actuelles, qui ont été négociées par les syndicats, s'appliquent souvent uniquement aux travailleurs fixes ;
- ▶ l'agence d'intérim verse elle-même au syndicat la cotisation syndicale des travailleurs intérimaires, et affiliés à un syndicat.

Responsabilité commune

La nouvelle législation prévoit également que l'agence d'intérim ainsi que l'entreprise sont responsables de leurs travailleurs, afin d'éviter qu'elles ne se renvoient systématiquement la faute. C'est dans ce cadre que le COSATU et le SACCWU ont joué un rôle prépondérant. Les syndicats ont mené une campagne assez longue afin d'interdire les agences d'intérim fonctionnant uniquement

comme « intermédiaire ou sous-traitant ». Cette interdiction n'est pas reprise littéralement dans la législation, mais il existe désormais une réglementation stricte.

Cette modification de la législation ne s'applique toutefois pas aux :

- ▶ travailleurs qui gagnent plus de 200 000 ZAR par an ;
- ▶ entreprises de moins de 10 travailleurs ;
- ▶ entreprises de moins de 50 travailleurs opérationnelles depuis moins de 2 ans, sauf lorsqu'il s'agit d'une entreprise faisant partie d'un groupe.

Au premier semestre 2015, le Département du Travail d'Afrique du Sud a également organisé un "road-show" en collaboration avec les syndicats, pour informer et sensibiliser les travailleurs à la nouvelle législation. Les syndicats ont fait savoir qu'ils contrôlèrent le suivi et le respect de ces amendements dans la législation du travail.

Salaires minimum

En Afrique du Sud, ces derniers mois ont également été marqués par une campagne pour un salaire minimum national. Dans ce cadre, la structure tripartite via la concertation sociale a été interpellée, à savoir le NEDLAC (National Economic Development & Labour Council's). Une rencontre entre cette structure et le COSATU s'est tenue fin 2014. De nombreuses études et conférences de négociations collectives nationales ont été nécessaires ces dernières années pour aboutir à cette concertation. Le SACCWU a fortement insisté sur la centralisation des négociations collectives dans ce débat.

Les syndicats sud-africains ont contribué à ce changement de législation en obtenant et en encourageant le travail décent dans le pays. La CGSLB et son asbl MSI continuent à investir dans la solidarité entre syndicats du nord et du sud pour exiger une amélioration des droits du travail.

Département international



« Agreement »

MOINS D'INTÉGRATION EUROPÉENNE PLUS DE DÉGÂTS POUR LES TRAVAILLEURS

Si l'accord du 13 juillet dernier a donné lieu à de multiples débats sur la responsabilité des uns et des autres, il ne faut pas oublier quelles seront les principales victimes de ce nouveau plan : les travailleurs et allocataires sociaux grecs. Les pensionnés grecs vont continuer à subir des mesures visant à rendre soutenable financièrement le système des retraites.

Le Parlement grec a voté le 15 juillet le recul de l'âge légal de la retraite à 67 ans ainsi qu'un certain nombre de réformes visant à mettre fin aux diverses possibilités de retraites anticipées. Alors que plus d'un jeune grec sur deux est au chômage, ces mesures similaires à celles prises par le gouvernement Michel ne prennent pas du tout en compte la situation catastrophique de l'économie grecque.

Pour tenter de redresser cette dernière, les créanciers ont donc proposé une nouvelle série de réformes du marché de l'emploi. Outre l'ouverture des magasins le dimanche et l'assouplissement des mesures de licenciement collectif, l'« Agreement » promet encore trois années d'atteintes à la concertation sociale.

Sans syndicats

Depuis 2010, l'accord bipartite national qui fixe le salaire minimum est devenu un seuil maximum. De plus, il n'est depuis lors plus possible d'étendre les accords, à quel niveau que ce soit, aux employeurs non signataires. Pire encore, des « associations de personnes » représentant 60 % du personnel peuvent maintenant signer des accords avec les directions en dehors de toute représentation syndicale. Tout cela a bien sûr mené à des baisses de salaires et des dégradations des conditions de travail.

Si les mesures décrites ci-dessus relèvent des précédents plans de sauvetage, l'accord du 13 juillet entend moderniser les négociations collectives et l'action syndicale « sans que cela se traduise par un retour aux politiques antérieures qui ne sont pas compatibles avec les objectifs de croissance durable et inclusive ».

Privatisations

Enfin, le secteur public ne sera pas en reste. L'opérateur du réseau de distribution d'électricité, le port du Pirée, les chemins de fer ou les 14 aéroports les

plus lucratifs du pays seront privatisés. Tout cela s'ajoute aux baisses de salaires drastiques réservées par les précédents plans à la fonction publique. C'est la raison pour laquelle Adedy, le syndicat de la fonction publique grecque, a commencé à manifester dès l'annonce de l'accord.

Pour en revenir au niveau macro-économique, le feuilleton grec a eu le mérite de démontrer une chose : veiller de manière égoïste à la stabilité financière de la zone euro et contenter ses électeurs nationaux nous mène droit dans le mur. C'est d'une véritable solidarité dont la zone euro a besoin.

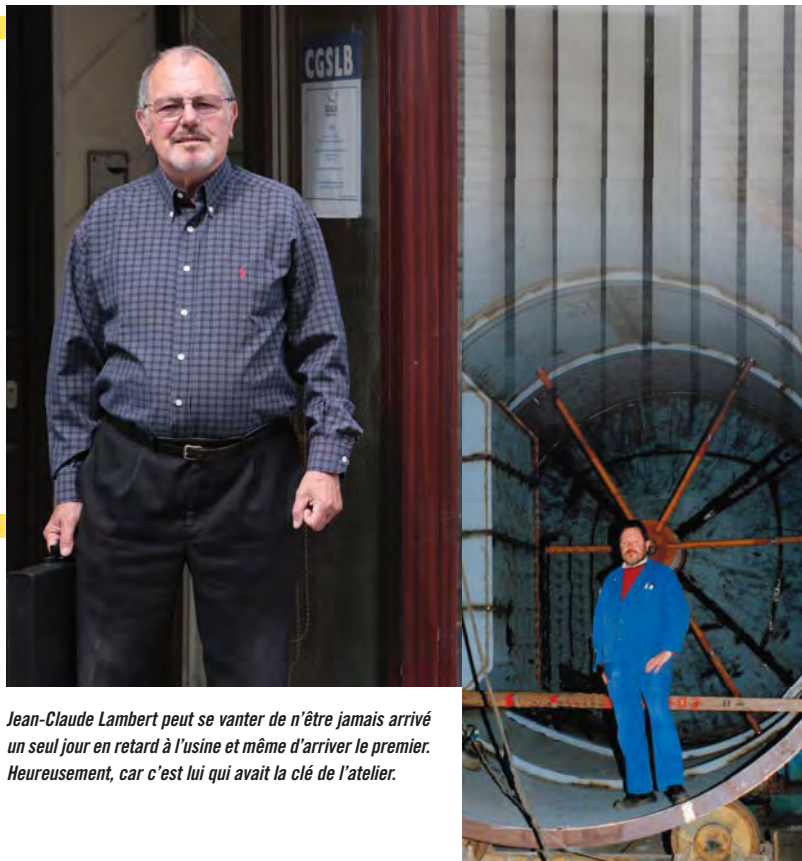
Lutte contre le dumping social au menu de la présidence luxembourgeoise de l'UE

Par ailleurs, le 1er juillet a marqué le début de la présidence luxembourgeoise du Conseil de l'Union européenne. C'est donc le gouvernement luxembourgeois qui animera les Conseils des ministres des six prochains mois, avant de laisser la place au gouvernement des Pays-Bas à partir de 1er janvier 2016. Le renforcement de la dimension sociale de l'Union économique et monétaire est l'une des huit priorités fixées par le gouvernement Bettel. Il entend entre autres renforcer le dialogue social et l'implication des partenaires sociaux dans la gouvernance économique, favoriser l'accès des femmes à l'emploi aux postes décisionnels, mais surtout appuyer l'initiative de la Commission visant à renforcer la lutte contre le dumping social, qui sera présentée fin d'année.

Lors de la manifestation du 24 juin, la CGSLB a lancé - en front commun belge ainsi qu'avec les syndicats néerlandais et luxembourgeois - un plan d'action afin de profiter de ces deux présidences pour faire entendre notre voix dans la lutte contre le dumping social. En effet, les trois gouvernements du Benelux se sont conjointement engagés à plusieurs reprises à ce sujet. Ils ont notamment conclu en 2014 le traité de Liège favorisant les inspections transfrontalières dans le secteur des transports.

LA TROISIÈME VIE DE JEAN-CLAUDE LAMBERT

Tout a une fin en ce bas monde, même les permanences. Jean-Claude Lambert a décidé de ne plus animer le bureau CGSLB de Dottignies après vingt ans de bons et loyaux services.



Jean-Claude Lambert peut se vanter de n'être jamais arrivé un seul jour en retard à l'usine et même d'arriver le premier. Heureusement, car c'est lui qui avait la clé de l'atelier.

Chef d'atelier de chaudronnerie à la Sucrerie de Warcoing, il avait pris sa prépension le 30 juin 1995. Incapable de tenir en place, notre homme a continué à assurer la permanence syndicale qu'il avait lancée, alors qu'il travaillait encore.

« Beaucoup de gens venaient exposer des problèmes liés au chômage. Quand un cas était trop compliqué, je téléphonais au secrétariat de Leuze ». Jean-Claude prenait tellement sa tâche à cœur que quand un affilié arrivait avec sa carte de pointage un vendredi, il sautait dans sa voiture pour porter personnellement le document au secrétariat de Tournai afin qu'il soit encodé et que la personne touche son argent dès le lundi.

Sur le plan syndical, Jean-Claude est resté fidèle à son engagement libéral. « J'ai introduit la CGSLB dans mon entreprise et j'ai obtenu 33 voix de préférence sur 110 ouvriers. Aujourd'hui, ça n'a l'air de rien, mais à l'époque, il ne fallait pas avoir peur d'affronter les syndicats en place. Pendant la campagne des élections sociales, quand un petit rigolo écrivait 'syndicat du patron' sur nos affiches, j'en recollais une nouvelle jusqu'à ce que notre courageux contracteur se lasse. »

Sur tous les fronts

Jean-Claude a aussi représenté notre organisation dans diverses ALE et il a encadré nos formations comme moniteur. « Il fut une époque où j'allais assister à des examens de soudure dans les écoles techniques de la région. Je remettais un petit cadeau de la CGSLB – un niveau d'eau – aux lauréats à la fin de l'année. » Parallèlement, il tenait des permanences syndicales dans l'objectif de recruter des membres et trouver des candidats afin de développer la CGSLB dans toute cette partie du Hainaut occidental. Après un gros pépin de santé - dont il s'est heureusement remis - notre homme a décidé de mettre fin à ses activités syndicales. « J'ai eu énormément de chance que m'femme e dit jamais rein d'mes absences. Maintenant elle va devoir me supporter plus souvent à la maison » reconnaît-il avec son charmant accent picard. Profitons-en pour remercier Jeanine Lambert qui veillait à la propreté de notre local de Dottignies. Toujours souriant, jamais contrarié, sauf lorsqu'il constatait une injustice, Jean-Claude peut se lancer dans sa troisième vie : une retraite bien méritée.

DÉPART DE NOS DÉLÉGUÉS CHEZ CATERPILLAR

La grosse restructuration aura eu comme dégât colatéral de priver la CGSLB de deux piliers de son équipe Caterpillar. Michel Della Torre et José Da Encarnacao de Caterpillar ont posé une dernière fois près de la barrière de l'usine, quelques minutes avant de la franchir pour la dernière fois, le vendredi 29 mai.

Rappelez-vous, le 28 février 2013 la direction de Caterpillar convoquait un Conseil d'Entreprise extraordinaire pour annoncer la suppression de 1 400 emplois dont 1 100 ouvriers et 300 employés et cadres. Michel Della Torre, délégué CGSLB : « tout le monde s'attendait à une restructuration, mais certainement pas de cette ampleur, car aux 1 400 personnes, il faut encore ajouter 600 CDD qui n'ont pas été reconduits. Ce qui a, à son tour, surpris la direction, c'est le calme des travailleurs qui n'ont pas mis l'usine à l'arrêt. Elle n'a pas pu nous mettre à la rue et fermer les barrières pour négocier en quelques semaines dans l'affrontement permanent. Nous avons pris le temps de réfléchir à toutes les conséquences de la restructuration et nous avons entamé les négociations dans le cadre de la loi Renault pour arracher un plan social acceptable et des conditions de travail supportables pour ceux qui resteront dans l'entreprise. »



L'équipe Caterpillar s'était réunie devant l'usine pour le dernier jour de nos deux prépensionnés.

De gauche à droite

Philippe De Windt, Délégué Principal DS-CE, Patrick Turf, suppléant CPPT, Michel Della Torre RCC, Bruno De Nardi, suppléant au CE, Antonio Polisen, suppléant DS, Geoffrey Lecocq, effectif CPPT et José Da Encarnacao, RCC.

PRIMES SYNDICALES

Industrie du béton CP 106.02

Année : 2014
Période de référence/affiliation : 1/4/14 – 31/3/15
Montant : € 135 ou € 11,25 par mois
Conditions : les maladies de longue durée et la prépension sont assimilées.

Confection / Ouvriers CP 109

Année : 2015
Date de référence/affiliation: 31/3/2015
Montant :
- € 135,00 pour prestations dans le secteur au 31/03/2015
- € 135,00 pour chômage 1e année
- € 37,18 pour chômage 2e et 3e année
Depuis 2013 le montant du chômage économique ne figure plus sur l'attestation. Le supplément pour les jours de chômage économique sera payé par l'employeur, plus par notre Fonds.
Les demandes pour les primes en cas de chômage peuvent être obtenues auprès de nos services.

Auto 5 CP 112.200

Année : 2015
Période de référence : 1/1/2015 – 31/12/2015
Montant :
- € 135,00 par an pour travailleurs occupés à temps plein (cotisations syndicales normales)
- € 67,50 par an pour travailleurs occupés à temps partiel (cotisations syndicales réduites)
Conditions exceptionnelles :
1) être affiliés depuis une date antérieure au 1er janvier 2015
et

2) soit avoir été occupé à la date du 15 juin 2015 par Auto 5, soit avoir été à la date du 15 juin 2015 couverts par le régime des journées assimilées prévu aux art. 16 et 18 de le l'AR du 30/3/1967 – lois relatives aux vacances annuelles (période d'assimilation = 1 an)

ou

3) soit avoir été mis en prépension, sans pour autant avoir atteint l'âge de la pension légale (toujours la prime complète)

4) les travailleurs avec une ancienneté gardent la CP 312.

Industrie des tuileries CP 113.04

Année : 2015
Période de référence/affiliation : 01/01/2014 – 31/12/2014
Montant :
- € 135,00 ou € 11,25 par mois pour les actifs.
- € 61,97 ou € 5,16 par mois pour les prépensionnés.

Secteur de la Construction CP 124

Avantage social
Année : 2014
Période de référence : 2e trimestre 2014, 3e trimestre 2014, 4e trimestre 2014 et 1er trimestre 2015.
Montant : € 135,00
Dispositions générales :
▶ vers le 8 juin 2015 le FSE envoie un formulaire à tous les ouvriers pour lesquels un employeur de la Construction a fait pour la période de référence, une déclaration DmfA de jours avec certains codes de prestation.
▶ l'avantage social s'élève à € 0,62 par jour presté ou assimilé. Jours assimilés : jours de vacances, jours de repos, tous les jours de chômage temporaire pour cause d'intempéries ainsi qu'un nombre limité de jours de chômage temporaire pour autres raisons.

Inspection automobile CP 200

Année : 2015
Période de référence/affiliation : 2015
Montant : € 135,00
Conditions : en service au 31/12/2014

Pétrole / Employés CP 211

Année : 2015
Période de référence/affiliation : avoir au moins 1 mois de prestations au cours de 2014 dans une entreprise de la CP 211
Avoir été membre au moins 1 mois pendant la période du paiement (du 1/7 au 30/9/2015) et être en ordre de cotisation au moment du paiement.
Montant : € 135,00
Conditions : les prépensionnés ou les chômeurs complets ont seulement droit à la prime dans l'année au cours de laquelle ils sont prépensionnés ou devenus chômeur.

Confection / employés CP 215

Année : 2015
Date de référence/prestations : 31/03/2015
Montant :
- € 135,00 pour prestations au 31/03/2015
- € 135,00 pour chômage et prépension 1ière année (envoyée par le fonds)
- € 37,18 chômage et prépension 2e et 3e année
Conditions : les demandes pour les primes chômage et prépension sont faites par notre service. Les pensionnés ont seulement droit à une première année.

Hôpitaux privés CP 330.011 Habitations protégées et maisons médicales CP 330.015

Année : 2014
Période de référence : 01/01/2014 – 31/12/2014
Montant :
- € 90,00 cotisation temps plein
- € 45,00. cotisation temps partiel
Conditions :
- avoir été effectivement occupé, 1 journée au moins, dans le secteur au cours de l'année 2014.
- être en ordre de cotisations depuis le 1er octobre 2014.
- les primes de 2012 et 2013 peuvent encore être payées.

ADAPTATIONS SALARIALES AU 01.07.2015

C.P.	ACTIVITE	ADAPTATION
111	Constructions métallique, mécanique & électrique	+ 0,19% (index)
111.03	Montage de ponts & charpentes métalliques	+ 0,19% (index)
121	Nettoyage	+ 0,44% (index)
124	Construction	+ 0,0497% sur les salaires minimums & la partie égale des salaires effectifs (index)
125.01	Exploitations forestières	+ 0,03% sur les salaires minimums (index) (seulement résineux – abattage – 30 et moins)
128	Industrie des cuirs & peaux & des produits de remplacement	+ 0,10% (index)
129	Production de pâtes, papiers & cartons	+ 0,19% (index)
133	Industrie des tabacs	+ 0,09% (index)
136	Transformation du papier & du carton	+ 0,19% (index)
136.01	Fabrication de tubes en papier	+ 0,10% (index)
209	Employés des fabrications métalliques	+ 0,19% (index)
221	Employés de l'industrie papetière	+ 0,19% (index)
222	Employés de la transformation du papier & du carton	+ 0,19% (index)
314	Soins de beauté	+ 2,5% (cct 27.08.12)
314	Fitness	+ 2,5% pour les catégories 3, 4, 6 en 7 (cct 19.06.14)
340	Technologies orthopédiques	+ 0,10% (index)

Notamment en raison du saut d'index, il n'y a pas eu d'adaptations salariales en août.

L'INDUSTRIE ALIMENTAIRE SOUTIENT LES AGRICULTEURS BURUNDAIS



Depuis quelques années, le secteur de l'Industrie alimentaire de la CGSLB soutient le projet AMIASZI au Burundi. Dirigé d'une main de maître par l'ONG Protos, son action vise, par l'intermédiaire d'une gestion durable des eaux et des sols, à améliorer la production de denrées alimentaires et le régime alimentaire de la population de la commune d'Isale. Ce projet a su se développer au fil du temps et porte ses fruits.

Au commencement... La commune d'Isale se situe dans une région montagneuse. Au commencement du projet-AMIASZI, les agriculteurs locaux étaient confrontés à l'érosion et à l'appauvrissement des sols ainsi qu'à des conditions climatiques irrégulières. La combinaison de tous ces éléments a débouché sur un faible rendement agricole. L'organisation non-gouvernementale (ONG) Protos dispose d'une solide expertise en ce qui concerne la gestion de l'eau. À ce sujet, la CGSLB a entamé une collaboration avec les acteurs locaux, comme les organisations paysannes, les gouvernements locaux, etc. En soutenant financièrement le projet-AMIASZI de Protos, le secteur de l'Industrie alimentaire de la CGSLB contribue à une production alimentaire durable pour la population locale d'Isale.

Résultats concrets

Ces dernières années, nous avons régulièrement publié dans le Librement des articles relatant les avancées engrangées par ce projet. Voici un aperçu des résultats obtenus grâce aux efforts fournis ces quatre dernières années.

- 26 ha de terrain situés dans une vallée ont été aménagés et sont exploités par 579 agriculteurs locaux ;
- 140 km de canaux anti-érosion ont été creusés et 90 ha de terrain situés à flanc de colline ont pu être reboisés ;
- la formation sur la gestion rationnelle de l'eau et sur la protection des sols permet de transférer les connaissances aux comités de gestion locaux. De cette manière, la population locale peut assumer l'exploitation des sols agricoles ;
- la population peut s'approvisionner à 30 nouvelles sources d'eau ;

- les femmes plus vulnérables de la communauté ont suivi une formation concernant une alimentation saine et variée. Des composts et des potagers ont été aménagés, des gazinières améliorées ainsi que des puits de récupérations d'eau de pluie ont été installés (500 en tout) ;
- entre-temps, l'expérience acquise grâce à ce projet a été transférée vers d'autres communes.

Et il ne s'agit là que d'un bref échantillon des résultats que nous avons reçus de Protos. Grâce aux efforts fournis pendant toutes ces années, la communauté locale a pu nettement développer et améliorer son infrastructure agricole. Tout aussi important est le fait que la population locale est désormais capable, via les formations, d'entretenir et de travailler ces terres. L'ensemble de ces activités agricoles vont résulter en une amélioration de l'alimentation des populations sur place.

Tous ces éléments réunis ont eu pour conséquence que la collaboration entre le secteur de l'Industrie alimentaire de la CGSLB et Protos s'est poursuivie en 2015 et que nous continuons à soutenir le projet à Isale.

Si vous souhaitez plus de détails sur ce sujet, n'hésitez pas à nous contacter. Vous trouverez plus d'informations sur <http://www.protos.ngo/fr>

Maarten DEDEYNE
CGSLB Industrie alimentaire

SENIORS NAMUR- LUXEMBOURG

AU PARLEMENT EUROPÉEN DE STRASBOURG

La Ligue Libérale des Pensionnés et les Seniors 50+ de la CGSLB Namur Luxembourg ont organisé une excursion à Strasbourg, du 8 au 9 juin 2015. Le groupe a d'abord été accueilli par les parlementaires européens Frédérique Ries et Louis Michel pour débattre de l'actualité. Les participants ont ensuite pu assister aux travaux parlementaires en cours. Après une promenade en bateau agrémentée par des commentaires sur la vieille ville, nos seniors ont investi la cave historique des Hospices de Strasbourg où ils ont pu déguster quelques vins de la région. « Bref, nous avons été très gâtés » ont-ils commenté.

André Médard
Responsable cellule seniors CGSLB – 50+ Namur-Luxembourg
081 / 56 77 50



SENIORS BRUXELLES

AU CENTRE DE LA BD

Pour clôturer la saison, une quinzaine de membres de l'Amicale des Seniors CGSLB de la Régionale bruxelloise ont visité, le jeudi 18 juin dernier, le Centre belge de la Bande dessinée sis rue des Sables 20 à Bruxelles qui depuis 25 ans présente de riches collections et expositions sur plus de 4 000 m².

Ce musée situé dans un temple Art Nouveau signé Victor Horta est une référence internationale du 9^{ème} art et confirme si besoin en était encore que la Belgique en général et Bruxelles en particulier était le « centre international » de la BD.

Les participants ont fortement apprécié cette visite d'une heure et demie guidée avec beaucoup d'humour et de « zwanze » bruxelloise par un sympathique passionné qui nous a captés par ses explications concernant tant le « contenu » (l'expo) que le « contenant » (Horta et Art Nouveau).

Cette activité très intéressante s'est clôturée par un repas délicieux et convivial au Restaurant Le Marmiton de la Galerie de la Reine.

Jean Heirwegh
Amicale des Seniors CGSLB
de la Régionale bruxelloise



FORMATION TEXTILE

Les délégués francophones de diverses entreprises textiles (Berry Yarns, Socomaille, Associated Weavers, Utextel, Coverfil, BTT...) avaient rendez-vous comme chaque année à Comines pour faire le point sur l'actualité de leur secteur.

La formation dispensée le 22 mai par le responsable sectoriel national Bart De Crock était encadrée par leur secrétaire permanente Anne-Claire Deldicque. Les délégués ont pu discuter de la norme salariale 2015-2016 et évoquer les prochaines négociations sectorielles.

D'autres sujets d'actualité ont aussi été abordés comme le saut d'index, les CCT 90, le système de RCC, l'harmonisation des statuts, etc. Le tout dans un cadre convivial et la bonne humeur malgré les difficultés du secteur.



ENQUÊTE DE LA CGSLB SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

De juin à septembre, la CGSLB mène une grande enquête sur les conditions de travail. Le but en est de définir les thèmes sur lesquels nous ferons campagne pour les élections sociales.

Les questions portent sur :

- ▶ un travail humain pour tous les travailleurs (pour une charge de travail supportable)
- ▶ les jeunes travailleurs et les contrats stables auxquels ils aspirent
- ▶ les pensions complémentaires
- ▶ le pouvoir d'achat
- ▶ les travailleurs âgés et la fin de carrière

Les réponses nous permettront de connaître les priorités et de défendre au mieux les intérêts des travailleurs et de nos affiliés en particulier.

L'enquête est disponible sur le net jusqu'au 15 septembre et nos militants distribuent nombre de dépliant devant les principales gares du pays.



En remplissant cette enquête, vous soutenez aussi la Fédération des Banques Alimentaires : la CGSLB a versé 1 euro par enquête complétée.

LES FEMMES PLUS SOUVENT EN SITUATION PRÉCAIRE



Ni l'emploi ni la protection sociale ne permettent d'éviter de vivre la précarité ou la pauvreté. Et les femmes courent plus le risque que les hommes de se retrouver en difficulté.

Parce que la commission Genre de la Régionale bruxelloise traite de toutes les matières liées à l'égalité entre les femmes et les hommes, elle a invité Laurence Noël de l'Observatoire de la Santé et du Social Bruxelles-Capitale à venir présenter le rapport « Femmes, précarités et pauvreté en Région Bruxelloise ».

Vivre dignement

Il est important d'aborder des thématiques qui sont liées autant aux conditions professionnelles qu'aux conditions de vie hors travail. Ce rapport nous fournit des données quantitatives et qualitatives. De plus, les entretiens menés auprès des participant-e-s nous apportent les réflexions et le vécu de ces femmes. Aujourd'hui, ni occuper un emploi ni bénéficier d'une protection sociale ne permettent d'éviter de vivre la précarité ou la pauvreté. Qu'il s'agisse de revenus du travail (temps partiels, intérim, contrats précaires...), de revenus de remplacement (chômage, pensions...) ou de diverses allocations d'aide sociale (GRAPA, (E)RIS...), la plupart des montants des revenus perçus par les femmes rencontrées ne leur permettent pas aujourd'hui de vivre dignement. Si ce constat s'applique à l'ensemble de la population, il touche d'autant plus les femmes qui disposent plus souvent de plus bas revenus (que les hommes) et encore plus particulièrement des groupes plus « vulnérables » comme par exemple des cheffes de familles monoparentales ou des femmes âgées isolées.

Inégalités de genre

Même si les femmes sont, en moyenne, de plus en plus actives sur le marché du travail, les inégalités de genre demeurent tant au niveau de la participation au marché de l'emploi qu'au niveau de la qualité des emplois occupés (avec une flexibilité accrue, des horaires atypiques, des inégalités salariales, une concentration de femmes dans certains secteurs aux métiers moins bien rémunérés...). Elles occupent très souvent des emplois à temps partiel et en subissent les conséquences (en termes de salaires, de chômage et de pensions...). Les femmes sans emploi sont par ailleurs plus souvent inactives (au foyer, étudiantes...) que les hommes.

Quelques points importants de ce rapport :

- Formation ne signifie pas automatiquement accès à un emploi.
- L'ordre de priorités des dépenses
- Une santé entre parenthèses et une santé qui coûte...
- Le coût du logement et le type de logement comme problème chronique

Être femme est-ce davantage risquer d'être précarisée/pauvre ? Ce rapport a essayé de répondre à cette question...

Plus d'information ?

N'hésitez pas à télécharger le rapport : www.observatbru.be (via Publications/pauvreté/rapports sur l'état de la pauvreté)

*Eva SAHIN
Cellule diversité Bruxelles
Commission Genre Bruxelles*

FEMMES ET ENFANTS VICTIMES DE L'AUSTÉRITÉ

La pauvreté des femmes n'est pas sans conséquences dommageables sur les enfants. Nombre de mères célibataires ont des enfants en institution parce que, pour ce groupe, le placement se révèle être la solution la plus simple.

Les femmes sont les premières victimes des mesures d'austérité prises dans les différents secteurs de la sécurité sociale : pensions, allocations de chômage, soins de proximité. Les femmes sont fortement touchées par ces réformes parce qu'elles ont souvent un travail précaire, sont généralement cohabitantes ou cheffes de famille et vivent souvent des périodes de chômage temporaire. En ce qui concerne les pensions, la réforme touchera différemment les femmes que les hommes. Les femmes bruxelloises sont en effet peu nombreuses à pouvoir acquérir des droits complets à la pension. Un regard de genre sur ces réformes est crucial.

MESDAMES, SOYEZ CANDIDATES AUX ÉLECTIONS SOCIALES

La commission Genre de Bruxelles est dans les starting-blocks pour les élections sociales 2016. Le 22 juin 2015, elle s'est réunie pour une journée de réflexion et de travail avec pour thème central : « Comment mobiliser davantage les femmes dans notre organisation syndicale ? »



Vous vous dites que les élections sociales sont encore loin, mais, en fait, elles sont très proches. Si nous voulons augmenter notre présence dans les entreprises, nous devons nous y prendre dès maintenant. Surtout si nous voulons avoir plus de femmes qui représentent leurs collègues...

Autre approche

Les femmes ne se retrouvent peut-être pas toujours dans la culture syndicale, mais c'est le cas également pour de plus en plus d'hommes. Et pourtant, des adaptations de nos modes de fonctionnement permettraient de créer un climat syndical où tant les femmes que les hommes se sentiraient à l'aise. Il nous faut changer nos habitudes tant lors de la préparation des réunions que pendant leur déroulement. Comment ? Par une meilleure préparation, une bonne gestion du temps, une plus grande participation de toutes et tous, un intérêt plus marqué pour des thèmes qui concernent chacun et chacune...

Être déléguée syndicale ce n'est pas être une super héroïne, mais c'est être une personne avec ses forces et ses faiblesses.

Partenaire privilégiée

Pour faire avancer les revendications qui intéressent de près les travailleuses, il faut que les femmes soient présentes là où les décisions se prennent, à commencer par l'entreprise.

En tant que femme, vous serez incontestablement une partenaire privilégiée pour vos collègues féminines. Elles viendront plus facilement se confier à vous ou vous poser des questions sur des problèmes qui concernent plus particulièrement les femmes.

Être déléguée ne signifie pas que l'on se cantonne dans la défense et l'amélioration des conditions de travail des femmes. Être déléguée implique que l'on s'occupe de tous les travailleurs.

Après une analyse des chiffres de la CGSLB Bruxelles, nous constatons qu'elle n'est pas si mauvaise élève en la matière.

En termes :

- de candidats pour 2012 les femmes représentaient 34,50 % contre 65,50 % pour les hommes ;
- de mandats effectifs pour 2012 : 34 % pour les femmes et 66 % pour les hommes ;
- élues en CE : 32,81 % ;
- élues en CPPT : 35,42 % ;

Besoin de vous

Mais nous pouvons et surtout devons faire mieux pour se rapprocher le plus d'une égalité F/H.

La commission Genre a décidé d'être proactive sur cette thématique et a proposé toute une série d'actions, de communication... pour avoir plus de femmes sur nos listes : campagne de sensibilisation avec affiche, tract avec un argumentaire, action sur le terrain...

Le travail commence, mais pour cela nous avons besoin de vous ! Pour que l'égalité F/H ne soit pas oubliée dans les entreprises.

Prenez la parole mesdames parce que les élections sociales c'est aussi une affaire de femmes !

Eva SAHIN
Cellule diversité Bruxelles
Commission Genre Bruxelles

UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES CHEZ VANDEPUTTE

David Debonnet (délégué CGSLB et Charline Wandji (responsable de la cellule environnement de la Régionale wallonne).

Symbole de sa volonté d'œuvrer en faveur de l'environnement, l'entreprise Vandeputte accueille deux ruches sur son terrain pour contribuer à la biodiversité.



Avec le soutien de la Région wallonne

Vandeputte SA, est une entreprise belge dont l'activité première est la pression du lin, une matière première renouvelable d'origine végétale. Innovante et avant-gardiste, l'entreprise investit massivement dans la R&D et les énergies renouvelables. Elle a vu son personnel augmenter de près de 30 % en 10 ans.

Depuis sa création en 1887, Vandeputte s'est engagée dans la voie du développement durable, une stratégie à long terme, résolument orientée vers la réduction des émissions de CO₂.

Comme l'explique Jean-Serge Mondo, le directeur général, « les actions entrepreneuriales sont désormais traitées tant sous un axe économique qu'environnemental ». En 2015, le groupe Vandeputte, emploie entre 220 et 250 ETP en fonction des périodes, et compte trois unités :

- ▶ la partie savonnerie (qui représente 40% du chiffre d'affaires),
- ▶ la partie huilerie (42 % du CA) dont dépendent les innovations alimentaires récentes
- ▶ la partie oléochimie (18 % du CA) qui fabrique des produits dérivés. L'idée de cette dernière unité est de remplacer certains produits de la pétrochimie par du végétal.

Chimie verte

Discipline assez récente, la chimie verte est un domaine porteur et un maillon important pour les multiples recherches sur le développement durable. Elle constitue un axe stratégique chez Vandeputte. En effet, la partie oléochimie transforme des huiles

végétales pour en faire des polymères de substitution (au PVC notamment) non polluants, utilisés dans divers secteurs de l'industrie.

Ce sont, par exemple, les matières premières pour liants routiers (bitume végétal), la résine pour peinture décorative intérieure (alternative aux peintures acryliques), la base pour lubrifiants (par exemple pour un appareil qui perdrait son fluide, ici respectueux de l'environnement), et les solvants naturels remplaçant des dérivés pétroliers pour encres d'imprimerie. Cela permet ainsi aux clients de l'entreprise d'éventuellement fabriquer des produits avec un écolabel.



Environnement, durabilité et compétitivité

Tout rejet est une perte pour une entreprise et cela, Vandeputte en est bien consciente. « Pour réaliser des économies, nous nous sommes engagés dans une démarche de réduction des coûts liés aux pertes de matières premières. Un enjeu financier certain ! Aussi, 90% des déchets sont recyclés » précise le directeur. Par exemple, avec sa teneur exceptionnelle en Oméga-3 et sans OGM, le tourteau issu de la trituration des graines de lin est valorisé en alimentation animale.

Chez Vandeputte, le souci de contribuer au développement durable se décline de façons diverses.

- L'entreprise utilise notamment des produits éco-labélisés et éco-certifiés et adhère à la Charte pour le nettoyage durable, le « sustainable cleaning ». Il s'agit d'une initiative volontaire du secteur des savons, détergents et produits d'entretien, destinée à assurer la promotion d'une approche durable. La charte contient de nombreux paramètres de production, de sélection des matières premières, de sécurité des travailleurs, de traitement des déchets, des impacts sur l'environnemental, la communication vers les consommateurs, etc.
- Chez Vandeputte les détergents sont formulés pour assurer leur performance à de basses températures. L'entreprise a participé à une campagne qui vise à attirer l'attention des consommateurs sur leurs propres habitudes de lessive, et les convaincre de laver le linge à basse température.



Quelque 2 000 panneaux photovoltaïques ont été placés sur les toits qui évitent le rejet annuel de 340 tonnes de CO₂

- Afin de minimiser davantage son impact sur l'environnement, Vandeputte s'est engagée dans les accords de branche de première génération. L'objectif fixé pour 2013 de réduire les émissions de 20 % a été atteint. Elle réitère l'expérience dans les accords de seconde génération. En outre, Elle étudie des mesures pour améliorer l'efficacité énergétique des processus de production, par exemple grâce à du nouveau matériel (compresseurs plus modernes, moteurs plus performants...).
- L'électricité est l'un des plus gros postes de dépense de l'entreprise. Les activités de l'huilerie sont en effet très énergivores. Quelque 2 000 panneaux photovoltaïques ont été installés sur le site en 2013, ce qui permet d'éviter le rejet annuel de 340 tonnes de CO₂. L'électricité produite représente 3 à 4 % des besoins annuels de la société et équivaut à la consommation d'électricité de 150 ménages environ pendant 1 an.
- Le parrainage de ruches sur son site marque la volonté de l'entreprise, de contribuer du mieux qu'elle peut à la préservation des abeilles.

Et participation des travailleurs ?

Bien qu'il y ait une communication sur les actions globales de l'entreprise, Vandeputte est consciente que l'implication des travailleurs n'est pas suffisamment forte, comme le précise le directeur : « les groupes de travail sont créés uniquement dans le cadre des objectifs de performance. Cependant, nous sommes demandeurs d'un travail de concert avec la délégation syndicale. Nous voulons valoriser nos travailleurs et leur travail ».

Du chemin reste encore à parcourir dans ce sens...

Charline Wandji

EN CUISINE AVEC L'HUILE DE LIN

L'huile de lin ne sert pas qu'à fabriquer du savon. Elle est également bénéfique pour notre alimentation, car riche en Oméga-3. Dans le cadre du plan Marshall wallon, Vandeputte a investi dans le développement d'aliments, ces aliments qui présentent des qualités nutritionnelles en lien direct avec la santé. Depuis 2014 elle propose une gamme d'huiles de lin alimentaires parfumées.

APPRENDRE UN MÉTIER AVEC PÉNURIE DE MAIN D'ŒUVRE

Vous êtes au chômage et vous aimeriez reprendre des études de plein exercice pour augmenter vos chances de trouver un emploi. Est-ce possible tout en continuant à bénéficier d'allocations ? En principe, cette question appelle une réponse négative, mais comme toujours, les exceptions sont faites pour confirmer la règle.



En effet, le chômeur complet peut, moyennant certaines conditions, obtenir une dispense en vue de suivre des études de plein exercice. Le chômeur continue de percevoir ses allocations et il bénéficie d'une dispense de certaines obligations réglementaires. S'il s'agit d'études préparant à une profession pour laquelle il existe une pénurie significative de main-d'œuvre, le chômeur bénéficie d'un avantage supplémentaire.

Conditions

Pour obtenir la dispense relative aux études de plein exercice, il faut répondre aux conditions suivantes :

- être chômeur complet indemnisé;
- avoir terminé depuis 2 ans au moins ses études ou son apprentissage;
- être inscrit comme élève régulier (pas comme élève libre);
- ne pas avoir de diplôme de l'enseignement supérieur.

S'il s'agit d'études préparant à une profession pour laquelle il existe une pénurie significative de main d'œuvre, aucune condition ne vient s'ajouter. Par contre si les études envisagées ne figurent pas sur la liste de métiers en pénurie, le chômeur doit en plus avoir bénéficié d'au moins un an d'allocations au cours des deux années qui précèdent le début des études.

La liste francophone des études qui préparent à une profession pour laquelle il existe une pénurie significative de main-d'œuvre se trouve sur le site web de l'ONEM.

www.onem.be → citoyens → actualités → La dispense pour reprise d'études dans une profession en pénurie (année scolaire ou académique 2015 – 2016)

<http://www.onem.be/fr/documentation/feuilleinfo/t125>

Formalités

Pour obtenir la dispense, vous devez faire compléter un formulaire C 93 par l'établissement d'enseignement et le remettre à votre secrétariat CGSLB.

La dispense ne peut être accordée que pour une seule formation.

La dispense est accordée pour la durée d'une année scolaire, vacances comprises. Elle peut être prolongée en cas de réussite de l'année scolaire. Elle peut être retirée s'il apparaît que vous ne suivez pas régulièrement les activités imposées par le programme.

À quelles obligations s'applique la dispense ?

- vous pouvez refuser un emploi proposé;
- vous ne devez plus être disponible pour le marché de l'emploi;
- et vous ne devez plus être inscrit comme demandeur d'emploi.

Les autres conditions requises pour être indemnisé restent valables. Il faut donc être privé de travail et de rémunération, être apte au travail, résider en Belgique et être en possession d'une carte de contrôle.

Si vous souhaitez entreprendre des études de plein exercice en septembre ou octobre, consultez à temps votre secrétariat CGSLB afin de vérifier que vous répondez à toutes les conditions. En effet, il faut demander la dispense AVANT d'entamer les études !

Kim DE SCHAMPHELEIRE

PROFESSIONS EN PÉNURIE

Enseignement secondaire supérieur technique ou professionnel

Toutes les subdivisions de l'enseignement technique ou professionnel en rapport avec les domaines suivants :

- boucher;
- climatisation, installations de réfrigération et de chauffage;
- conducteur d'engins de chantier;
- construction (peu importe la spécialité, dont notamment vitrier, marbrier placeur, parqueteur, monteur en structure métalliques...);
- cuisinier;
- dessinateur en construction;
- électricité, installations électriques ;
- infirmier (peu importe la spécialité);
- informatique;
- mécanique, électromécanique;
- pâtissier boulanger;
- puéricultrice (uniquement pour les chômeurs domiciliés dans la région de Bruxelles Capitale);
- techniques de transformation du métal et constructions métalliques (peu importe la spécialité, e.a. tourneur-ajusteur, ouilleur, tôlier, chaudronnier, conducteur-régleur, tuyauteur, soudeur...);

- travail du bois (peu importe la spécialisation, dont notamment menuisier, scieur...).

Enseignement supérieur professionnalisant

- assistant(e) social(e) (uniquement pour les chômeurs dépendant de la communauté germanophone) ;
- enseignement technique supérieur, peu importe la spécialité (mécanique, électromécanique, électricité, électronique...);
- ergothérapie
- infirmier (peu importe la spécialité) (y compris bachelier accoucheuse) ;
- informatique, peu importe la spécialité ;

Enseignement supérieur : bachelier et master (deux cycles)

- informatique (peu importe la spécialité) ;
- ingénieur civil (peu importe la spécialité) ;
- ingénieur commercial ;
- ingénieur industriel (peu importe la spécialité) ;
- traduction Fr-NI / NI-Fr.

(uniquement pour les chômeurs domiciliés dans la région de Bruxelles Capitale)

(1) Ces études ne figuraient pas sur la liste en vigueur pour l'année scolaire précédente.

Stage d'insertion professionnelle

MIEUX VAUT PRÉVENIR QUE GUÉRIR !

Vous voilà fraîchement sorti de l'école, votre diplôme en main, en quête d'un emploi. En cette phase de votre existence, toute aide est bonne à recevoir. Et le Syndicat libéral se veut un partenaire solide à vos côtés. Notre assistance aux jeunes affiliés prend la forme d'informations, de conseils et recommandations, doublés d'une défense personnelle en cas de besoin.

Pour bénéficier d'allocations d'insertion à la fin de votre stage d'insertion professionnelle (SIP), vous devez prouver à l'ONEM que vous avez effectué suffisamment d'efforts pour trouver du travail.

Pendant votre SIP, l'ONEM vous convoquera à deux reprises à un entretien, la première fois au cours du 7^e mois, la seconde le 11^e mois. Il s'agit chaque fois d'évaluer votre comportement actif de recherche d'emploi.

Il faut deux évaluations positives pour avoir droit aux allocations. Une évaluation négative entraîne un report du droit aux allocations. Après une évaluation négative, demandez vite une nouvelle évaluation.

Un comportement de recherche active de travail implique que vous consultiez régulièrement les offres d'emploi dans les journaux et sur les sites web des entreprises, que vous soyez inscrit dans une entreprise d'intérim, que vous visitiez les bourses à l'emploi... Utilisez les services du FOREM et d'ACTIRIS ces organismes peuvent vous accompagner et vous proposer des formations. Conservez précieusement les preuves de toutes vos démarches : lettres et courriels de sollicitation, réponses des employeurs, participations aux formations, inscriptions dans des bureaux d'intérim...

Veillez à ce que vos déclarations à l'ONEM soient correctes et convaincantes. Nous pouvons vous aider. Nos collègues vous informent sur ce

qu'il faut attendre de cet entretien, sur le déroulement de la procédure, sur les mesures pour l'emploi et les possibilités de travail existant...

Le Syndicat libéral est là pour vous aider !

Affiliez-vous à la CGSLB dès votre inscription comme demandeur d'emploi ! Cette affiliation est GRATUITE et le reste tout au long de votre stage d'insertion professionnelle. Il est essentiel de vous affilier au plus vite, afin que nous puissions suivre votre dossier.

Faites un saut dans l'un de nos bureaux ou complétez vos données via le formulaire en ligne :

www.cgslb.be

--> s'affilier

--> Formulaire C1-36 Stage d'insertion professionnelle

Téléchargez le formulaire C1/36 complété (Déclaration d'affiliation à un organisme de paiement), imprimez-le et remettez-le dûment signé à un secrétariat CGSLB près de chez vous. Nous nous chargeons d'envoyer le formulaire à l'ONEM.

De cette façon, la CGSLB sera tenue au courant de votre dossier auprès de l'ONEM et nous pouvons vous aider quand il le faut.

Kim DE SCHAMPHELEIRE

CONFIANCE ET RESPECT

Sans confiance et sans respect mutuel, il sera impossible de dégager des accords sur les grands dossiers socio-économiques et ils sont nombreux : pensions, deuxième pilier, compétitivité, modernisation de l'organisation du travail, formation, chômage temporaire...

Les partenaires sociaux se sont retrouvés le vendredi 21 août, l'esprit reposé après les grandes vacances, pour examiner ce programme de rentrée pour le moins chargé.

Bien sûr, nous n'allons pas discuter de tout en même temps tout de suite, nos services d'études n'arriveraient pas à suivre... et les négociateurs non plus. Pourtant, à l'échelle de la concertation sociale en Belgique, nous restons dans le court terme puisque nous allons proposer au gouvernement de travailler en trois phases d'ici le 31 juillet 2016. Toutes les instances seront mises à contribution : Conseil national du Travail, Conseil central de l'Économie... ainsi que les divers comités de gestion des secteurs de la sécurité sociale (ONEM, ONP, INAMI...) tout cela dans l'objectif de rendre notre économie et notre droit du travail plus performants tout en gardant notre niveau de bien-être général et peut-être même en l'améliorant.

Le groupe des 10 (FEB, Classes moyennes, agriculteurs, syndicats) a la capacité de retrouver l'envie de conclure des accords. Il ne manque pas grand-chose pour renouer les fils et retrouver cette confiance dont nous parlions plus haut. En revanche, à plusieurs reprises, le gouvernement nous a déçus. Il a choisi son camp et ce sont systématiquement les travailleurs et les allocataires sociaux qui sont mis à contribution. Saut d'index, recul de l'âge de la pension, suppression du complément d'ancienneté pour les chômeurs âgés, réduction de l'allocation de chômage temporaire, durcissement des conditions d'accès au RCC et disponibilité adaptée, démantèlement du crédit-temps de fin de carrière... La liste n'est pas limitative.

Pendant qu'il prenait ces mesures impopulaires, le gouvernement tentait de calmer la population en faisant miroiter une réforme fiscale de grande ampleur. On allait voir ce qu'on allait voir. Le coût de la main-d'œuvre allait sensiblement baisser par un glissement de la fiscalité des revenus du travail vers ceux du capital et de l'immobilier. C'est du moins ce que nous espérions sur le banc syndical.



La CGSLB participera à la manifestation nationale du 7 octobre à Bruxelles, pour plus de justice sociale et fiscale, deux thèmes importants pour lesquels le gouvernement marque bien trop peu d'attention aux travailleurs et aux allocataires sociaux. Pour le Syndicat libéral, il ne s'agit clairement pas d'une grève générale. En descendant nombreux dans la rue, nous voulons montrer au gouvernement qu'il se trompe de voie, qu'il trompe les électeurs qui espéraient des changements significatifs, notamment des mesures en faveur de l'emploi, une augmentation du pouvoir d'achat et une réforme des impôts. Nous vous attendons le 7 octobre à Bruxelles pour faire changer cette politique d'austérité qui appauvrit les plus faibles et conforte les plus aisés.

Jan Vercamst,
Président national

Librement

Le mensuel du Syndicat libéral

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

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

Rédaction
Annick COLPAERT
Didier SEGHNIN

E-mail :
communication@cgsלב.be

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

Ne paraît pas en août.

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