



# LIBREMENT

MAGAZINE BIMESTRIEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



## One Team, team 1 !

Dans ce numéro :

Nos 10 propositions politiques | 80 ans de notre sécurité sociale | Le dépôt des listes de candidats |  
Au chômage complet ou menacé de licenciement ? La CGSLB peut vous aider !

# SOMMAIRE

## Mémorandum CGSLB 4

Retrouvez les 10 propositions politiques prioritaires formulées par notre service d'étude à destination du prochain gouvernement fédéral.

## 80 ans de sécurité sociale 6

La sécurité sociale belge souffle ses 80 bougies cette année. Un système toujours aussi important mais confronté à une série de défis. Prêts pour 80 ans de plus ?

## Écart salarial et de pension 8

À l'occasion du 8 mars, Journée internationale des droits des femmes, le Syndicat libéral rappelle les injustices qui touchent les femmes sur leur salaire et leur pension.

## Augmenter la valeur des chèques-repas 11

Face à l'inflation alimentaire, la CGSLB propose une augmentation du montant maximal des chèques-repas, les faisant passer de 8 à 10€.

## Tribunal du travail 12

Tout savoir sur les étapes qui suivent le dépôt des listes de candidats pour les prochaines élections sociales.

## Chômage 23

Victime d'une faillite ? La CGSLB vous aide dans toutes vos démarches pour faire valoir vos droits auprès de votre ancien employeur et pour toucher vos indemnités de chômage.



## Delhaize, un an après



Cela fait maintenant un an que la chaîne de supermarchés Delhaize a annoncé qu'elle franchiserait ses 128 derniers magasins intégrés, une décision qui a touché des milliers d'emplois. Malgré toutes les actions et les tentatives de concertation, la direction de Delhaize a refusé de revoir ses plans. Afin de sauvegarder au maximum le pouvoir d'achat du personnel, la CGSLB est parvenue à un accord sur le paiement d'une prime via une CCT 90, sans pour autant consentir au plan de franchise massive de l'entreprise.

Aujourd'hui, la CGSLB reste aux côtés de ses affiliés ! Les travailleurs des succursales franchisées peuvent compter sur des services individuels complets, par l'intermédiaire des bureaux locaux répartis dans tout le pays.

Nous continuons d'œuvrer au niveau national pour l'harmonisation de toutes les commissions paritaires du commerce, source d'injustices dans le secteur. La CGSLB poursuit le combat !

## LIBREMENT

NE PARAÎT PAS EN AOÛT

**CGSLB** Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles

<https://www.cgslb.be>

### ÉDITEUR RESPONSABLE

Gert Truyens - Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles

**RÉDACTION** Annick Colpaert, Maïté Dendal, Ellen Van Hertbruggen, Alexandre Sutherland

e-mail [communication@cgslb.be](mailto:communication@cgslb.be)

### PRÉ-PRESSE ET IMPRESSION

Creative Plus Production & Remy-Roto Beauraing

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

# Choisissez des solutions qui fonctionnent dans votre entreprise, votez CGSLB !

C'est un peu le thème récurrent de la presse de ces dernières semaines : les conflits sociaux dans notre pays. Barry Callebaut, Van Hool, Brussels Airlines, Decathlon, Arcelor Mittal ... Lorsque ce Librement arrivera dans votre boîte aux lettres, la liste sera peut-être encore plus longue. Partout, les emplois ou les conditions de travail sont sous pression.

En ces temps incertains, une certitude demeure : vous pouvez compter sur le Syndicat libéral. Nous vous accompagnons dans vos démarches, vous le lirez plus loin dans ce magazine. Et nous continuons à négocier et à réfléchir avec vous à des solutions, nous ne baissons pas les bras, nous ne vous laissons pas tomber. Tout cela dans un seul but : garantir des emplois et des conditions de travail décentes et corrects.

La CGSLB est le syndicat qui opte pour une concertation constructive. Nous sommes convaincus que c'est ainsi que l'on obtient le plus. Alors, oui au vrai dialogue et à la vision à long terme fondée sur nos compétences, non à l'agitation populiste.

Une représentation syndicale libérale forte au sein de votre entreprise est donc essentielle. Et j'en viens à mon propos : bientôt, vous pourrez décider. Lors des élections sociales, du 13 au 26 mai, dans les entreprises de plus de 50 travailleurs - vous déciderez qui sera votre voix pour mener la concertation avec votre employeur pour les quatre prochaines années. Saisissez cette opportunité à deux mains et prenez quelques minutes pour voter pour (les candidats et candidates de) la liste 1, bien sûr !

J'aborde ces élections sociales avec confiance. En ce moment même, j'ai le plaisir de constater qu'il y a plus de candidats sur les listes de la CGSLB qu'à n'importe quel moment comparable de la procédure électorale de 2020. C'est un début prometteur. Ces dernières semaines, j'ai rencontré beaucoup de nos candidats. Certains sont délégués de la CGSLB depuis longtemps, d'autres se lancent pour la première fois. Je suis extrêmement fier de chacun d'entre eux. Ils vont tous promouvoir nos valeurs et leur engagement me remplit d'espoir et d'optimisme. Je sais qu'ils se fixeront des objectifs ambitieux et réalisables, afin que leurs promesses puissent effectivement se concrétiser sur votre lieu de travail. Avant tout, je leur souhaite beaucoup de succès et je les remercie dès à présent pour leur engagement.

Vous connaissez nos points forts. Le Syndicat libéral défend le pouvoir d'achat de toutes les manières possibles : par les salaires, les avantages sociaux et, entre autres, l'augmentation des chèques-repas, l'indexation automatique, l'impôt sur les revenus du travail, la sécurité sociale ... . En outre, nous nous efforçons d'assurer un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée, une combinaison plus harmonieuse du travail, des loisirs et de la vie de famille. La stabilité de l'emploi fait également partie de nos thèmes centraux, tout comme la qualité des emplois et des carrières durables afin de disposer d'un travail de qualité tout au long de sa carrière.

Nous sommes prêts et chargés d'énergie positive pour ces élections sociales ! CGSLB, one team, team 1 !

**Gert Truyens**  
Président national



# Dix propositions politiques prioritaires pour une Belgique plus prospère, sociale et durable

En vue des élections politiques de 2024, qui verra la formation d'un nouveau gouvernement fédéral, le Syndicat libéral a formulé 10 propositions concrètes qui méritent d'être traitées en priorité.



Il est urgent de modifier la loi de 96, ne serait-ce qu'en retrouvant une marge indicative, pour que les représentants des travailleurs retrouvent une certaine liberté en matière de négociation des salaires.

Dès 2023, la CGSLB a présenté sa vision 2030 pour « un pouvoir d'achat fort, fondé sur une croissance économique qui soit à la fois durable et respectueuse de l'enjeu climatique, et dans lequel la fiscalité peut jouer le rôle de redistributeur ultime ». Dans ce cadre, 15 objectifs avaient été présentés, chacun accompagnés de propositions politiques concrètes pour les atteindre (<https://www.cgsלב.be/fr/actualite/les-objectifs-2030>). Chaque année, le service d'étude de la CGSLB analyse les données qui se rapportent à ces objectifs pour estimer si oui ou non le gouvernement est sur la bonne voie. Vu qu'en 2024 il y aura, après les élections, des négociations en vue de la formation d'un nouveau gouvernement, 10 propositions politiques jugées prioritaires ont été retenues, pour une Belgique plus prospère, plus sociale et plus durable d'ici 2030.

## 1. Introduire une Dual Income Tax progressive

Pour rendre du pouvoir d'achat aux travailleurs, l'un des leviers envisagés est la baisse de la charge fiscale sur les salaires. Pour compenser ce manque à gagner pour l'État, le Syndicat libéral propose d'augmenter l'imposition sur différentes formes de revenus issus du patrimoine. En Belgique, ces revenus sont encore faiblement, voire pas du tout taxés, et il n'y a aucune progressivité.

La Dual Income Tax progressive consiste à imposer séparément les revenus du travail et ceux du capital, chacun avec des tranches progressives.

Nous ne sommes pas les seuls à le proposer, puisque l'OCDE a spécifiquement recommandé une réforme fiscale à la Belgique qui correspond à notre proposition. Selon nos calculs, cette forme de taxation non seule-

ment générerait davantage de recettes pour l'État, mais rendrait au contribuable un supplément de 1 350 euros par an, soit 112,5 euros nets par mois.

## 2. Mettre fin à l'utilisation illicite des sociétés de gestion

Bien trop souvent, les sociétés de gestion sont créées dans le but d'échapper à l'impôt. Elles permettent à des professionnels qui ont des hauts revenus de faire basculer leurs revenus propres vers celui de leurs sociétés, avec des tranches d'imposition largement inférieures (25% au maximum, contre 50% pour les personnes physiques), notamment en effectuant des dépenses qui vont réduire le revenu imposable de leur société de gestion.

Pour mettre fin à cette pratique qui génère un immense manque à gagner pour l'État et la sécurité sociale, la CGSLB réclame des mesures adéquates pour décourager l'utilisation abusive des sociétés de gestion.

## 3. Réformer la loi de 96 et introduire un dividende de salarié

Depuis sa réforme en 2017, la loi de 1996 ne laisse presque aucune marge de manœuvre pour la croissance des salaires réels, c'est-à-dire en plus de l'indexation. Il est urgent de modifier cette loi, ne serait-ce qu'en retrouvant une marge indicative, pour que les représentants des travailleurs retrouvent une certaine liberté en matière de négociation des salaires. Dans le calcul de l'écart salarial, les réductions de charges et subventions en faveur des employeurs devraient être prises en compte. La CGSLB demande également l'introduction d'un dividende de salarié : lorsque les dividendes versés augmentent d'un certain pourcentage, cela devrait donner lieu à

une prime automatique non récurrente qui serait en fonction de l'augmentation des dividendes des actionnaires.

#### 4. Augmenter les chèques-repas de 2€

Le plafond de la contribution patronale au chèque-repas n'a plus été modifié depuis 2016. Or, entre janvier 2016 et février 2024, les prix des produits alimentaires et non alcoolisés ont augmenté de 37,37 %. C'est pourquoi nous réclamons une augmentation de 2€ de l'intervention de l'employeur dans le chèque-repas, de 6,91 à 8,91€ (soit une augmentation de 28,94 %), portant sa valeur maximale à 10€. Il s'agit de l'avantage extra-légal le plus populaire, contribuant au renforcement du pouvoir d'achat des travailleurs qui en bénéficient. Nous avons lancé une pétition en faveur de l'augmentation des chèques-repas, que nous remettrons au prochain gouvernement fédéral. Vous pouvez la signer ici : <https://boosterleschequesrepas.be/>

#### 5. Des systèmes de congés plus accessibles

Dans l'objectif d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, il faut faciliter l'accès aux systèmes de congés via l'adaptation de la condition d'emploi. La CGSLB demande une augmentation des allocations d'interruption pour les groupes cibles tels que les personnes isolées ou peu qualifiées. Pour attirer davantage de personnes sur le marché du travail, il faut proposer des carrières de qualité !

#### 6. Une organisation du travail flexible et encadrée

D'après une enquête menée auprès de nos affiliés, plus d'un tiers des travailleurs sont insatisfaits du degré d'autonomie dont ils disposent dans leur entreprise. Avec un marché du travail en pleine évolution, il faut réfléchir à des manières innovantes d'organiser le travail, par exemple via des plans d'autonomie, un meilleur accès au télétravail, et une réforme de la législation relative aux heures complémentaires pour le travail à temps partiel. Cette flexibilité doit être régie au niveau collectif, via les partenaires sociaux, pour garantir un traitement égal de tous les travailleurs.

#### 7. Encadrer l'intelligence artificielle

De plus en plus d'entreprises font usage de cette technologie au potentiel quasi illimité qu'est l'intelligence artificielle. Son utilisation

doit être spécifiquement encadrée afin qu'elle réponde uniquement à des besoins de gain de productivité, d'amélioration des conditions de travail et de la sécurité des travailleurs, accélérer ou automatiser certaines tâches répétitives, pénibles ou dangereuses. Car les risques de dérives sont bien réels : violence de la vie privée, surveillance accrue, déshumanisation des prises de décision, absence de transparence, perte d'autonomie et de compétences, menace pour l'emploi, etc. À ce titre, la CCT 39 relative à l'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise, datant de 1983, doit être modernisée pour répondre aux nouveaux défis posés par l'IA.

#### 8. Introduire des ratios sociaux relatifs au travail précaire

Malheureusement, nous observons la multiplication des contrats dits « atypiques » ces dernières années, c'est-à-dire qui ne sont pas à durée indéterminée et à temps plein. Il faut que le CDI à temps plein reste un modèle privilégié pour l'emploi en Belgique. Récemment, nous avons salué l'accord au Conseil national du travail sur l'introduction d'une cotisation supplémentaire pour les entreprises qui font un usage excessif des contrats journaliers. Mais il faut aller plus loin en mettant en place des ratios sociaux qui imposeront une limite en termes d'emploi précaire par secteur : les temps partiels involontaires, les contrats temporaires, le travail intérimaire et les flexi-jobs. Là aussi, le dépassement de ces ratios devraient résulter en des cotisations sociales supplémentaires. Les moyens récoltés pourraient être affectés à soutenir les groupes vulnérables les plus visés par ces types de travail précaire, afin de les former et de les activer via des programmes d'emploi sectoriels pour qu'ils puissent travailler dans des conditions stables et de qualité.

#### 9. Plans de transition sectoriels

D'après l'administration fédérale de l'environnement, la décarbonation de notre économie pourrait créer jusqu'à 80 000 emplois d'ici 2030. Ainsi, la lutte contre le changement climatique ne doit pas simplement être perçue comme un défi, mais comme une opportunité à saisir. Le Syndicat libéral estime que des plans de transition devraient être préparés dans les secteurs concernés, en concertation avec les partenaires sociaux, afin d'atteindre leurs objectifs de réduction d'émissions. Ces



L'utilisation de l'intelligence artificielle doit être spécifiquement encadrée afin qu'elle réponde uniquement à des besoins de gain de productivité, d'amélioration des conditions de travail et de la sécurité des travailleurs

transitions doivent s'accompagner d'une évaluation complète de leurs impacts sociaux, économiques et en matière d'emploi, afin que les secteurs puissent réagir adéquatement.

#### 10. Une refonte de la législation relative aux restructurations

Les restructurations continuent malheureusement d'occuper l'actualité, en témoignent les récents exemples de Barry Callebaut et Van Hool. Nous le constatons, en tant que syndicat, les restructurations donnent des résultats catastrophiques sur la part d'emplois conservés, souvent bien en-deçà de ce qui était attendu. Nous estimons qu'il faut impliquer davantage et plus tôt les travailleurs dans la gestion de l'entreprise. Ces derniers devraient bénéficier d'un droit d'alerte et d'expertise afin d'agir préventivement lorsque les chiffres sont mauvais. Quant à l'aspect curatif, chaque employeur devrait, comme c'est le cas en France, élaborer un plan social qualitatif général, incluant les sous-traitants et les autres travailleurs économiquement dépendants, afin de se concentrer sur la formation et le reclassement des travailleurs au sein même de l'entreprise. Faute de reclassement interne, les travailleurs doivent bénéficier de mesures d'accompagnement, de formation et de reclassement en externe afin de limiter les dégâts. Une telle méthode permettrait de sauver 20 % des emplois concernés, contre 10 % aujourd'hui. ■

1944-2024

# La sécurité sociale nous protège depuis près de 80 ans



**Vous tombez malade et vous pouvez compter sur le remboursement de vos frais médicaux. Votre employeur vous licencie et votre perte de revenus est partiellement absorbée par les allocations de chômage. Vous prenez un congé parental, vous êtes victime d'un accident du travail de longue durée, vous prenez votre retraite... dans toutes ces situations, vous pouvez pousser un grand ouf de soulagement dans notre pays, vous n'êtes pas livré(e) à vous-même. Cette sécurité, nous la devons au système unique de notre sécurité sociale. Cette année, nous célébrons le 80e anniversaire de ce système en Belgique.**

Le 20 avril 1944, il y a 80 ans en pleine guerre, les dirigeants syndicaux et le patronat "conscientisé" concluent le Pacte social. Le 28 décembre 1944, le jour où l'Allemagne a lancé son offensive dévastatrice des Ardennes, le "arrêté-loi sur la sécurité sociale des travailleurs" a été signé à Bruxelles. Cette loi a jeté les bases de notre sécurité sociale que nous connaissons aujourd'hui : une protection sociale inscrite dans la loi, fondée sur la solidarité et l'assurance, et financée principalement par les cotisations des employeurs et des travailleurs sur les salaires. Grâce à cet arrêté-loi, il existe désormais une assurance obligatoire en cas de chômage et de maladie ! Depuis lors, l'Office national de sécurité sociale (ONSS) perçoit les cotisations sociales (obligatoires) sur les salaires. Aujourd'hui encore, les principes fondamentaux de l'arrêté-loi sont toujours d'actualité.

## DÉFIS

La sécurité sociale semble n'avoir rien perdu de son importance en 2024, bien au contraire. Il est bon de savoir que les partenaires sociaux participent à sa gestion au sein des institutions de sécurité sociale. L'argent destiné à la sécurité sociale provient donc en grande partie des travailleurs et des employeurs. Tant au sein des comités de gestion de l'ONSS (Office national de sécurité sociale), de l'ONEM, de l'INAMI (Institut national d'assurance maladie-invalidité), de Fedris (Agence fédérale des risques professionnels), de l'ONVA (Office national des vacances annuelles) que du SFP (Service fédéral des pensions), la CGSLB négocie vos droits en matière de sécurité sociale avec les autres organisations syndicales. Lisa Castelein, du Centre d'avis et de connaissances en matière de sécurité sociale de la CGSLB, et Katrien Allaert, Secrétaire nationale de la CGSLB : "Nous donnons des conseils sur les nouvelles réglementations et le financement de la sécurité sociale. En outre, nous aidons à gérer le bon fonctionnement des institutions, pour ainsi dire".

Depuis 1947, le Syndicat libéral est également reconnu comme organisme de paiement des allocations de chômage.

Certes, le système est confronté à une série de défis. Jusqu'où s'étend l'accès que la Belgique veut donner à sa protection sociale ? Qu'en est-il de la diminution de la part des employeurs dans le financement de la sécurité sociale ou de la prolifération des principes d'exception (par exemple, les flexi-jobs) qui ne contribuent pas entièrement ? Qu'en est-il des minima sociaux sous le seuil de pauvreté ? Ou encore les allocations de remplacement de revenus qui semblent de moins en moins à même de maintenir le niveau de vie.

Pour la CGSLB, un financement de base solide de la sécurité sociale est déjà d'une importance capitale, tout comme l'adhésion au principe d'assurance (le lien entre les salaires, les cotisations et les allocations) sur la base de la solidarité.

## PRÊTE POUR 80 ANS DE PLUS ?

La sécurité sociale fêtera ses 80 ans fin 2024. Mais les trois syndicats belges veulent d'ores et déjà souligner cet événement important. Sous le titre "Notre sécurité sociale : prête pour 80 ans de plus ?", nous examinerons les nombreuses questions brûlantes concernant l'adéquation et le financement de notre sécurité sociale au cours d'un après-midi d'étude le 16 avril. Au cours de cet événement, nous confronterons également les dirigeants des différents partis politiques démocratiques à un certain nombre de thèses. Vous en saurez plus à ce sujet dans le prochain numéro de Librement. ■

# Entreprises en difficulté : la CGSLB vous soutient !

**Les mauvaises nouvelles concernant de grandes entreprises se sont multipliées ces dernières semaines. Des milliers d'emplois sont en danger.**

## VAN HOOL

Le constructeur de bus flamands Van Hool est actuellement au bord de la faillite. Plus de 1000 emplois sont menacés. L'entreprise a besoin de pas moins de 45 millions d'euros pour être sauvée. Plutôt que de chercher des coupables, la CGSLB souhaite avant tout coopérer de manière constructive dans la recherche de toutes les solutions possibles pour éviter le pire et informer au mieux les travailleurs concernés.

## BRUSSELS AIRLINES

Ça n'aura échappé à personne, les travailleurs de Brussels Airlines ont récemment multiplié les actions de grève et menacent de continuer faute d'accord avec la direction. Si l'entreprise a retrouvé une meilleure santé financière, c'est en premier lieu grâce à son personnel. « Les travailleurs de Brussels Airlines ont fait preuve d'une grande compréhension à l'égard de la situation financière difficile de ces der-

nières années. Il est temps qu'ils soient reconnus pour cela et, pour l'instant, ce n'est pas le cas », déplore notre secrétaire permanent Tim Roeland. La compagnie aérienne a en effet engrangé un bénéfice record de 53 millions d'euros l'année dernière, mais cela ne s'est malheureusement pas répercuté sur le bien-être du personnel. Finalement, un accord a été trouvé autour de la mi-mars avec le personnel de cabine, puis avec les pilotes le 24 mars, ce qui a permis d'éviter de justesse une grève des pilotes entre le 27 et le 30 mars.

## BARRY CALLEBAUT

Le chocolatier Barry Callebaut, plus gros producteur au monde, a annoncé la suppression de plus de 2000 emplois, dont environ 500 en Belgique, sur ses sites de Wieze, Lokeren et Halle. Une décision surprenante : « N'oublions pas qu'il s'agit d'une entreprise rentable, qui cherche également à augmenter sa production et à faire appel à du personnel supplémentaire ! Il y a vraiment une absence de logique chez Barry Callebaut », a dénoncé notre secrétaire permanent Kurt Marysse. Une procédure Renault a été lancée. Syndicat

majoritaire chez Barry Callebaut, la CGSLB a donné une deadline à l'employeur, le 29 mars, pour que celui-ci propose des plans alternatifs à celui qu'il a proposé, qui mettent au moins les travailleurs au centre des priorités.

## DECATHLON

Decathlon se dit être une entreprise « libérée ». Derrière les soi-disant « autonomie » et « engagement » de leurs travailleurs se cache un refus de la concertation sociale, et cela se reflète sur les conditions de travail, que ce soit en magasin ou dans le centre logistique de Willebroek. De plus, de nombreux emplois y ont été supprimés sans la moindre discussion avec les syndicats.

Lundi 4 mars, à l'occasion d'un changement de direction au dépôt de Willebroek, une délégation de la CGSLB y a installé une « table de négociation » devant le bâtiment et y a invité la direction, laquelle n'a pas daigné se présenter. Les syndicats ont déjà saisi le tribunal et des inspections sociales pour faire valoir le droit des travailleurs. Des licenciements de masse ne peuvent se faire sans concertation. ■

## Victime d'une faillite ? Vous pouvez compter sur la CGSLB !



Si l'entreprise pour laquelle vous travaillez fait faillite, il est important de bien connaître vos droits, et surtout de vous faire aider pour votre dossier juridique et votre dossier de chômage. La CGSLB est là pour ça.

Nous sommes là pour vous dans cette période difficile.

Quoi qu'il en soit, il est très important de connaître vos droits et obligations en tant que "créancier". En plus de vous fournir des informations juridiques correctes, le personnel de la CGSLB remplira toutes les formalités nécessaires et travaillera sur votre dossier juridique et de chômage afin

que vous receviez un paiement dans les plus brefs délais.

Les procédures peuvent durer des mois ! Entre-temps, nous vous déchargeons de nombreuses tâches administratives et vous informons à chaque étape de votre dossier, que ce soit vis-à-vis du curateur, du Fonds de Fermeture des Entreprises, de l'ONEM, etc.

Un complément d'information ? Lisez l'article « Chômeur complet ou menacé de licenciement ? La CGSLB peut vous aider » à la page 23 de ce Librement.

Consultez également notre brochure "Vos droits en cas de faillite" et le dépliant "Licencié, et maintenant ?" sur <https://www.cgslb.be/fr/publications> ■



# L'écart salarial entre les femmes et les hommes reste une réalité

La Journée internationale des droits des femmes est célébrée chaque année le 8 mars dans plusieurs pays du monde. Cette journée est consacrée à la lutte pour les droits des femmes et à la solidarité entre les femmes du monde entier. C'est également un thème important pour la CGSLB. En effet, sur le marché du travail belge, les chiffres montrent qu'il existe toujours un écart de rémunération entre les hommes et les femmes.



« Les chiffres montrent clairement que les femmes en Belgique gagnent structurellement moins que les hommes », souligne Jean-François Lambillon.

L'écart salarial correspond au pourcentage de différence entre le salaire annuel brut moyen des hommes et le salaire annuel brut moyen des femmes. Il permet ainsi de déterminer dans quelle mesure l'un ou l'autre sexe est désavantagé par rapport à l'autre au niveau salarial.

Selon le mode de calcul de ces salaires annuels bruts moyens (sur la base d'équivalents à temps plein ou sur la base des postes réels), le résultat sera bien sûr très différent. « Mais quelle que soit la méthode de calcul

utilisée, les chiffres montrent clairement que les femmes en Belgique gagnent structurellement moins que les hommes », souligne Jean-François Lambillon, conseiller au service d'étude de la CGSLB.

## LES CAUSES POSSIBLES DE L'ÉCART SALARIAL

Les chiffres montrent que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel. Au Syndicat libéral, nous pensons que le travail à temps partiel devrait toujours être un choix libre. Malheureusement,

ce n'est souvent pas le cas. Alors que seul un homme sur dix travaille à temps partiel, c'est le cas de quatre femmes sur dix. Si l'on examine de plus près les raisons invoquées par les femmes pour justifier le travail à temps partiel, on constate que la combinaison de la vie privée et de la vie professionnelle arrive en tête. Les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes à réduire leur temps de travail pour s'occuper de leurs enfants ou d'autres personnes dépendantes. L'écart de rémunération non corrigé met particulièrement en évidence ce problème : dans



notre société, **la répartition des tâches de soins** entre les femmes et les hommes reste très inégale.

Cette répartition inégale se ressent également dans les chiffres relatifs aux systèmes d'interruption de carrière, qui permettent aux travailleurs de suspendre ou de réduire temporairement leur temps de travail pour s'occuper de personnes dépendantes. Les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes à bénéficier d'un crédit-temps pour soins ou d'un congé thématique, qui peut prendre la forme d'un congé parental ou d'un congé pour soins palliatifs ou assistance médicale.

En conséquence, les femmes ont des carrières plus courtes, des salaires plus bas et sont confrontées au plafond de verre, c'est-à-dire au fait qu'elles sont en moyenne moins nombreuses à occuper des postes à responsabilité et donc des postes qui sont en moyenne moins avantageux pécuniairement que ceux occupés par des hommes, notamment parce qu'elles sont plus nombreuses à mettre leur carrière entre parenthèses pour s'occuper de leur famille et sont donc freinées dans leur carrière.

Une deuxième cause de l'écart salarial réside dans les **secteurs** dans lesquels les femmes travaillent et en amont les domaines d'études suivis. Les femmes sont plus susceptibles de travailler dans des secteurs et des professions moins bien rémunérés, où le travail à temps partiel est parfois la règle, comme la distribution ou le nettoyage. Cette répartition professionnelle et sectorielle inégale des femmes et des hommes sur le marché du travail trouve en réalité sa source dans les trajectoires de formation suivies par les femmes. Bien que les femmes soient davantage diplômées que les hommes, elles s'orientent vers des filières moins bien rémunératrices et plus stéréotypées.

Enfin, on constate parfois une **discrimination salariale pure et simple**. Cela signifie que dans certaines entreprises, des femmes occupant un même poste, à compétences, ancienneté et diplôme égaux, gagnent moins que les hommes alors qu'elles font exactement le même travail. C'est tout bonnement inacceptable. Notre credo est « à travail égal, salaire

égal », quel que soit le type de rémunération (classique, extralégale, etc.).

### LES SOLUTIONS POSSIBLES POUR LUTTER CONTRE L'ÉCART SALARIAL

La lutte contre l'écart salarial peut se faire selon une approche juridique, via le droit. Il existe déjà des lois et des mesures qui permettent de lutter directement ou indirectement contre l'écart salarial. Mais celles-ci peuvent toujours être améliorées !

« Dans ce cadre, la CGSLB demande une évaluation de la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes », ajoute Jean-François Lambillon. L'objectif de cette loi est de lutter contre l'écart salarial en impliquant les partenaires sociaux à tous les niveaux de la concertation sociale (interprofessionnelle, sectorielle et au niveau de l'entreprise). L'évaluation consisterait à analyser dans quelle mesure les dispositions de la loi ont contribué positivement à la réduction de l'écart salarial entre les femmes et les hommes et ont été appliquées dans les entreprises. Sur la base de cette évaluation, des pistes d'améliorations pourraient alors être recherchées.

De même, le Syndicat libéral demande au législateur d'entamer sans délai les travaux de transposition de la directive européenne 2023/970 du 10 mai 2023 sur la transparence des rémunérations, qui vise à lutter contre l'écart salarial. S'agissant d'une directive européenne, ses dispositions ne sont pas directement applicables en Belgique, ce qui implique que le législateur devra modifier le droit belge pour rendre la directive applicable en Belgique. Eu égard à l'importante place laissée à la concertation sociale par la directive, cette transposition doit se faire en concertation avec les partenaires sociaux, à tous les niveaux de la concertation sociale, ainsi qu'avec tous les organismes concernés par la thématique.

### D'AUTRES SOLUTIONS

Comme nous l'avons dit, de plus en plus de femmes prennent ce que l'on appelle des congés thématiques et des crédits-temps pour motif de soins. Nous estimons que pour encourager davantage d'hommes à prendre ces congés thématiques et ces crédits-temps, il est nécessaire de les réformer de manière

ce qu'ils soient clairs, simples, accessibles et attractifs tant pour les hommes que pour les femmes. Bien entendu, nous ne sommes pas opposés au travail à temps partiel si le travailleur le choisit librement, mais nous voulons éviter qu'il y soit contraint.

En outre, la flexibilité dans l'organisation du travail peut offrir aux travailleurs et travailleuses un meilleur équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle. La CGSLB est favorable à développer davantage de flexibilité, qui permettrait à toutes et tous d'organiser son travail en fonction de ses besoins personnels, mais il est indispensable que cette flexibilité soit encadrée à un niveau collectif et non individuel. Les partenaires sociaux doivent donc être effectivement et pleinement impliqués dans la création, la mise en œuvre et le suivi de telles mesures de flexibilité, notamment pour s'assurer que, du point de vue de la réglementation en matière de sécurité sociale, les travailleurs ne sont pas moins bien traités.

Il faut également encourager la diversité au sein des entreprises, notamment en obligeant chaque entreprise ayant un CPPT d'adopter un plan d'action pour la diversité en vue de promouvoir la diversité des genres en son sein, que ce soit en termes de recrutement, de conditions de travail, d'opportunités de promotion, etc.

Le droit ne peut pas tout résoudre. « Comme nous l'avons vu, l'écart salarial trouve également sa source dans la place réservée aux femmes et aux hommes dans la société, notamment en matière de répartition des tâches de soins et du travail dit 'non rémunéré'. C'est pourquoi des mesures doivent également être prises au niveau sociétal », poursuit Jean-François Lambillon.

### LE CONTEXTE EUROPÉEN ET INTERNATIONAL

La discrimination salariale ne touche pas seulement les travailleurs en Belgique, elle touche les travailleurs du monde entier. Il ne suffit donc pas d'agir au niveau national, il faut voir plus large.

L'Union européenne a mis en place une série de mesures afin d'intensifier les efforts en faveur de l'égalité salariale par le biais de cam-



L'épisode de « La CGSLB vous explique » consacré à l'écart salarial est disponible sur Spotify.

## Il n'y a pas que l'écart salarial, il y a aussi l'écart de pension

**B**ien que la législation sur les pensions ne fasse pas de différence entre les hommes et les femmes, le résultat final à la retraite est très différent entre les hommes et les femmes. C'est ce que révèlent les chiffres de PensionStat.be. Malheureusement, outre l'écart salarial, il existe également un écart de pension h/f. L'un ne peut être dissocié de l'autre.

En vue d'éliminer l'écart de pension, le Syndicat libéral fait campagne depuis des années pour l'application de règles minimales légales et de périodes assimilées. Ces règles minimales et périodes assimilées affaiblissent quelque peu l'écart de pension, confirme un rapport (daté de janvier 2024) du Bureau fédéral du Plan : "S'il n'y avait pas de règles minimales, l'écart de pension s'élèverait à 37% au lieu de 31%. Si les périodes reconnues équivalentes n'étaient plus acceptées, l'écart serait de 43% au lieu de 31%."

Quoi qu'il en soit, l'écart de pension reste flagrant. "Il est important qu'en tant que travailleur, vous soyez conscient le plus tôt possible de l'impact de vos choix de carrière sur votre pension. De cette manière, vous pouvez éviter d'être victime de l'écart de pension", explique Lisa Castelein du Centre d'avis et de connaissance sur la sécurité sociale de la CGSLB. "La CGSLB peut vous aider à faire les bons choix. Nos services calculent votre prévision de pension personnelle sur la base de votre historique de carrière et vous expliquent clairement quelles seront les conséquences de vos éventuels choix professionnels futurs. Un conseil en or ! »

campagnes de sensibilisation et d'une législation contraignante, comme l'adoption de la directive sur la transparence des rémunérations et la Journée européenne de l'égalité salariale (Equal Pay Day). Au niveau européen, cette journée indique la date symbolique à partir de laquelle les femmes cessent de percevoir une rémunération pour leur travail fourni par rapport aux hommes jusqu'à la fin de l'année. Cette date n'est pas fixe et change en fonction de l'évolution de l'inégalité salariale. En 2023, cette journée a été « célébrée » le 15 novembre. Cette date symbolique est l'occasion pour l'Union européenne de continuer la sensibilisation et pour la société civile et les médias d'organiser, au niveau national, des activités ou des débats sur la question.

Au niveau international également, la lutte contre l'écart salarial est au cœur des actions de la Confédération syndicale internationale (à laquelle la CGSLB est affiliée), en abrégé la CSI. Pour la CSI, la lutte contre l'écart salarial passe par la mise en place de marchés du travail inclusifs et égalitaires entre les hommes et les femmes. La CSI mène des campagnes syndicales dans le monde entier pour faire adopter des réglementations, des politiques et des CCT visant à atteindre l'égalité salariale en s'appuyant sur le dialogue social. La déclaration finale de la quatrième Conférence mondiale des femmes de la CSI reflète l'urgence et la volonté de réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

### RÉSORBER L'ÉCART SALARIAL, UNE SOLUTION À L'INÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES ?

Comblent l'écart salarial est un pas important dans la bonne direction et présente déjà l'avantage d'être mesurable. Cependant, en tant que syndicat, nous devrions également oser regarder plus loin. L'écart salarial indique une différence de rémunération entre les hommes et les femmes. Une comparaison est faite sur la base du sexe (les différences biologiques). Et celles-ci peuvent poser des problèmes d'ordre pratique sur le lieu de travail : les femmes peuvent-elles effectuer les mêmes tâches physiquement exigeantes que les hommes ? Où les personnes transgenres doivent-elles aller aux toilettes ? ...

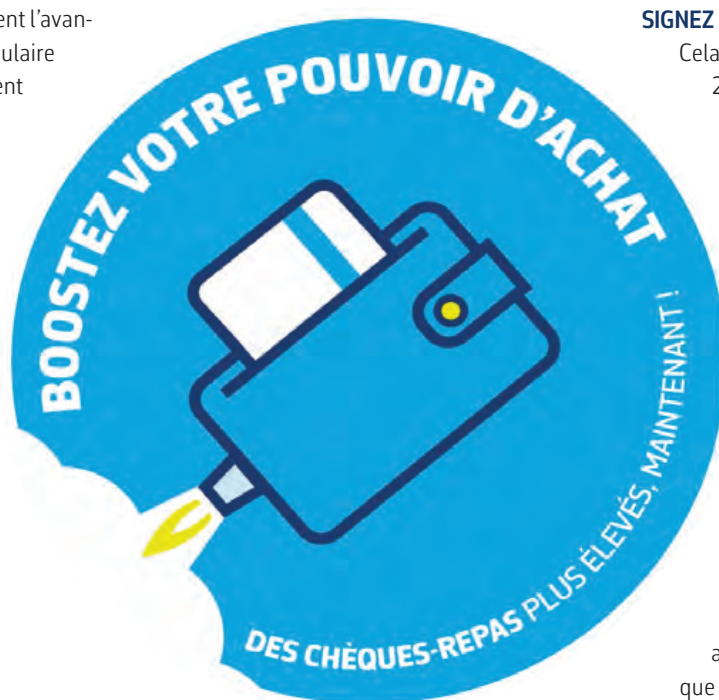
En outre, nous parlons de *genre* lorsque nous évoquons les convictions, les normes, les rôles et les attentes liés au fait d'être un homme ou une femme. Ces éléments peuvent également être décisifs dans certains choix de carrière ou certaines opportunités : les hommes sont ambitieux et les femmes sont attentionnées, ... Il n'est pas nécessaire qu'il en soit ainsi, mais cela peut arriver. Le défi consiste à inclure les syndicats dans ces discussions afin de garantir le bien-être des travailleuses et des travailleurs. « Le résultat est peut-être moins important que le chemin à parcourir pour y parvenir », conclut Jean-François Lambillon.

## Augmenter la valeur des chèques-repas

# Une proposition logique

Depuis l'été 2023, le Syndicat libéral mène une campagne auprès des travailleurs, que ce soit devant leur entreprise ou sur les réseaux sociaux, pour augmenter les chèques repas.

Les chèques-repas représentent l'avantage extra-légal le plus populaire en Belgique. Ils permettent d'améliorer le pouvoir d'achat des travailleurs pour un coût moindre pour l'employeur. Désormais uniquement disponibles sous format électronique (la version papier n'existe plus), les chèques-repas sont stockés dans une carte électronique, permettant à leurs utilisateurs de faire leurs courses, de s'acheter un sandwich près de leur lieu de travail ou de profiter d'un restaurant sans que cela n'impacte leur compte bancaire.



### SIGNEZ NOTRE PÉTITION !

Cela ne vous aura pas échappé : 2024 est non seulement une année d'élections sociales, mais aussi une année d'élections politiques. En février, nous avons lancé une pétition que nous vous appelons à signer massivement pour soutenir notre proposition d'augmenter la valeur maximale des chèques-repas. Retrouvez notre pétition sur : <https://boosterleschequesrepas.be/>. Une fois le prochain gouvernement formé, nous lui remettons la pétition. « Notre message aux autorités est clair : veillez à ce que le cadre juridique permette cette augmentation. Ce n'est absolument pas difficile à mettre en place, c'est une question de volonté politique ! », conclut Gert Truyens. ■

### ADAPTATION AUX PRIX DE L'ALIMENTATION

Jamais les prix des produits alimentaires dans notre pays n'ont augmenté aussi rapidement que ces derniers mois. En 2023, ces prix ont augmenté en moyenne de 12,7 %. Depuis la dernière augmentation des chèques-repas, en 2016, les prix des produits alimentaires et des boissons non alcoolisées ont augmenté de 37,37%. Face à cette inflation alimentaire hallucinante, la CGSLB continue de militer pour une augmentation des chèques-repas. Le Syndicat libéral préconise donc de faire passer la valeur maximale d'un titre-repas de 8 à 10 euros. Cela représente une augmentation de 28,94%. Une proposition logique : les chèques-repas ne sont plus adaptés à la situation économique actuelle.

De plus, la loi de 1996, beaucoup trop restrictive, ne nous laisse pas de marge de manœuvre pour des augmentations salariales en plus de l'indexation cette année. Les chèques-repas restent l'une des rares solutions pour améliorer le pouvoir d'achat des travailleurs. « Comme les chèques-repas ne peuvent être dépensés qu'en Belgique, ils contribuent également aux dépenses intérieures. Tout le monde est donc gagnant », souligne Gert Truyens, Président de la CGSLB.



maurice norbert - stock.adobe.com

# La liste 1 a été introduite ! Et maintenant ?

La formation des listes est sans doute l'étape la plus importante du processus électoral. Sur le calendrier électoral, c'est le jour X + 35, soit dans la période du 19 mars au 1er avril 2024. C'est le dernier jour où les listes de candidats peuvent être déposées auprès de l'employeur. Mais après cette date, il y en a de nombreuses autres liées à l'établissement des listes.

## AFFICHAGE DE LA LISTE DES CANDIDATS

Au plus tard le jour X + 40, situé dans la période du 24.03.2024 au 06.04.2024, l'employeur doit afficher les listes de candidats présentées par les organisations représentatives des travailleurs, les représentants des cadres ou les groupes de cadres. L'affichage peut être remplacé par la mise à disposition d'un document électronique, à condition que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures de travail normales.

Les listes de candidats sont classées en fonction du numéro de liste qui leur est attribué, le numéro 1 étant attribué à la CGSLB. Les noms des candidats doivent être suivis de la lettre M, F ou X.

L'avis doit être affiché au(x) même(s) endroit(s) que l'avis X.

L'employeur doit apposer les listes de candidats telles que notifiées par les organisations (*Cour de Cassation 12 mars 1984, Soc. Chron., 1984, p. 391*). Même une liste de candidats qui ne répond pas aux exigences doit être affichée par l'employeur, par exemple parce qu'elle contient plus de noms de candidats qu'il ne peut y en avoir (*Cour suprême 17 mars 1984, RW 1983-1984, 2961*).

∅ L'employeur n'est pas autorisé à apporter lui-même des améliorations immédiates à une liste de candidats, même dans les situations où une plainte serait acceptée pour des raisons évidentes. Si l'employeur a des objections, il doit suivre la procédure d'appel (*Cour de Cassation 17 mars 1984, RW 1983-1984, 2961, tribunal du travail de Liège 15 avril 2004, AR 339.681*).

## RÉCLAMATIONS CONTRE LES LISTES DE CANDIDATS

Dans les 7 jours qui suivent l'expiration du délai prévu pour l'affichage des listes de candidats, soit au plus tard X +47 (du 31.03.2024 au 13.04.2024), les travailleurs figurant sur les listes électorales, les organisations représentatives des travailleurs concernées et les organisations représentatives de cadres concernées peuvent introduire auprès de l'employeur toute réclamation qu'ils jugent utile au sujet de la présentation des candidats.

Par conséquent, étant donné que le personnel de direction ne figure pas sur les listes électorales, il ne peut pas introduire de réclamation.

La loi parle de "toute réclamation jugée utile dans le cadre de la désignation des candidats". Une organisation syndicale peut déposer une réclamation contre une liste qu'elle a elle-même déposée, ce qui permet d'y apporter des modifications (*Tribunal du travail de Bruxelles 27.04.2004, Soc. Chron. 2007, 10*).

Si un syndicat a inscrit à tort un ouvrier sur la liste de candidats pour les employés, il peut introduire une réclamation contre sa propre liste pour les employés et donc la modifier, mais il ne peut pas le rajouter à la liste pour les ouvriers. En effet, une liste doit être déposée au plus tard à X + 35, et cette date est déjà dépassée (*Tribunal du travail de Bruxelles 30 avril 2008, AR 5.954/09*).

Il n'existe pas à proprement parler de conditions de forme pour déposer une plainte. Une plainte peut donc également être formulée oralement. Toutefois, pour éviter les problèmes liés à la charge de la preuve, il est fortement recommandé de déposer une plainte par écrit, par lettre recommandée. En effet, il faut prouver que la plainte a été déposée par une personne habilitée à déposer une plainte.

## RETRAIT DE CANDIDATURE

Les travailleurs qui souhaitent retirer leur candidature peuvent en informer leur employeur dans la même période de 7 jours après l'affichage des listes de candidats. Un candidat peut également retirer une ou plusieurs candidatures s'il figure sur plusieurs listes en même temps. Les candidatures d'un travailleur qui figure comme candidat pour un syndicat et qui a demandé trop tard à son employeur de retirer sa candidature de la liste d'un autre syndicat, sont considérées comme nulles (Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi 2 novembre 2020, 20/1595/A, Tribunal du travail d'Anvers 16 avril 2012, AR 12/2189/A, Tribunal du travail de Bruxelles 23/04/2004, R.G. 73.169/0447). Il est donc essentiel que la candidature non souhaitée soit retirée à temps.



### Soumission à l'organisation concernée

L'employeur doit soumettre les réclamations reçues et les retraits à l'organisation qui a proposé des candidats ou aux cadres qui ont proposé la liste (au plus tard au jour X + 48). L'introduction se fait par voie postale ou électronique par le biais de l'application web du SPF ETCS. L'employeur n'agit que comme intermédiaire et n'a aucun droit d'initiative.

### MODIFICATION DES LISTES

En cas de réclamation, les organisations ou cadres concernés disposent d'un délai de 6 jours, soit au plus tard au jour X + 54, pour modifier la liste des candidats présentés s'ils le jugent utile.

La date de modification est déterminée par la date de l'envoi postal ou la date attribuée sur l'application web. La modification doit

être notifiée au moyen d'un document conforme au modèle repris en annexe de la loi sur les élections sociales (formulaire XVI).



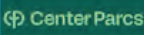





Les candidats qui font l'objet d'une réclamation pour non-respect des conditions d'éligibilité ne peuvent pas être remplacés s'ils ne faisaient pas partie du personnel de l'entreprise au jour X - 30.

Toutefois, un syndicat ne peut pas abuser de son droit d'apporter des modifications.

Ainsi, les ajouts à une liste, même présentée dans les délais, ne sont pas autorisés. En effet, la modification est différente de l'ajout (Tribunal du travail de Bruxelles 4 mai 1995, AR 85740/95, Tribunal du travail de Bruxelles 28 août 2000, AR 24903/00).

Au plus tard le X + 56, l'employeur procède à l'affichage des listes de candidats, modifiées ou non.

# Les avantages des affiliés de la CGSLB au printemps

	Les adultes et les enfants de plus de 1m40 ne paient que 44 € pour un ticket d'entrée à Walibi (au lieu de 49 €).
	Profitez d'Airbnb : payez 237,50 € pour un bon d'achat d'une valeur de 250 €.
	Vivez des vacances relaxantes grâce à la promo Center Parcs : 95 € pour un bon d'achat d'une valeur de 100 €.
	Bénéficiez d'une réduction de 4 % sur la quasi-totalité des offres Corendon.
	Pour 243,75 €, recevez un bon d'achat Coolblue d'une valeur de 250 €.
	Bénéficiez d'une réduction exclusive de 15 % sur une sélection de la gamme Rituals.
	Offrez-vous un nouvel intérieur avec le bon d'achat Ikea : vous payez 97 € au lieu de 100 €.
	Profitez encore plus des meilleures promotions et des prix les plus bas chez Colruyt : un bon d'une valeur de 200 € vous coûtera désormais 196 €.

Profitez au maximum du printemps grâce à la plateforme avantages de la CGSLB. Les premières journées ensoleillées vous donnent envie d'une sortie en famille, d'une journée au parc d'attractions ou d'une escapade en week-end ? C'est peut-être le moment de rafraîchir votre intérieur en y apportant quelques touches de fantaisie ? Ou d'organiser le premier barbecue pour vos amis ? En tant qu'affilié du Syndicat libéral, tout cela peut se faire à prix réduit ! Qu'attendez-vous ?

## COMMENT BÉNÉFICIER D'AVANTAGES EN TANT QUE MEMBRE DE LA CGSLB ?

Jetez un coup d'œil rapide sur [www.avantages.cgsלב.be](http://www.avantages.cgsלב.be) et profitez de ses nombreux avantages. **Nouvel utilisateur ? Activez votre compte.** Allez sur [www.avantages.cgsלב.be](http://www.avantages.cgsלב.be) et cliquez sur le bouton "activer mon compte". Introduisez votre numéro de membre tel qu'il figure sur votre carte de d'affiliation CGSLB (= code d'identification) et le mot de passe ACLVBCGSLB (= code d'activation). Choisissez ensuite une adresse e-mail comme nom d'utilisateur et un mot de passe personnalisé. Problèmes de connexion ou d'enregistrement ? Le service d'assistance d'Edenred peut être contacté par courriel à l'adresse [support-ekivita-be@edenred.com](mailto:support-ekivita-be@edenred.com). Vous pouvez également vous rendre sur le site [www.avantages.cgsלב.be](http://www.avantages.cgsלב.be), cliquez sur Help Centre et soumettez votre question. Vous ne trouvez pas votre numéro de membre CGSLB ? Contactez votre secrétariat CGSLB.

**Conseil :** téléchargez l'application **Ekivita Edenred** via l'App Store ou le Google Play Store !

- Très conviviale
- Commandez vos bons en 3 clics
- Disponible à tout moment, en tout lieu et 24 heures sur 24
- N'oubliez plus jamais vos bons : sortez-les quand vous en avez besoin.
- Gérez facilement votre compte
- Accédez à vos bons, même hors ligne
- Visualisez toutes vos économies sur la plateforme avantages



# Réservez dès maintenant vos vacances avec Cazura



Cavalaire-sur-Mer



De Panne

**V**ous êtes encore à la recherche du logement idéal pour vos vacances ? N'hésitez plus et découvrez Cazura !

Les lieux de vacances agréables de Cazura se trouvent sur la côte belge ou sur la Côte d'Azur :

- Blankenberge
- Ostende
- Middelkerke
- Westende
- De Panne
- Cavalaire-sur-Mer

Vous trouverez un aperçu des périodes disponibles, des prix et des différents types d'appartements sur [www.cazura.be](http://www.cazura.be).

En outre, en tant qu'affilié de la CGSLB, vous bénéficiez d'une **réduction de 30 %\*** sur la location de votre séjour. Il vous suffit de demander un code de vérification sur le site de Cazura. Dès que vous recevez et entrez ce code, les tarifs pour les affiliés de la CGSLB deviennent visibles.

*\*Condition : être affilié depuis au moins 12 mois.*

## Blankenberge : ouverture le 5 juillet après rénovation complète

**N**ous y sommes presque ! Après une rénovation de 10 mois, nos 47 appartements de la résidence Majestic à Blankenberge seront à nouveau disponibles à la location à partir du vendredi 5 juillet 2024.

Curieux de savoir ce qui a été rénové ?

- Tous les appartements ont été équipés d'une nouvelle salle de bain, de nouveaux éclairages, sols, radiateurs, portes, poignées et bien sûr meubles ; les murs ont été rafraîchis.
- Les fenêtres de tous les appartements et les portes d'entrée de la résidence ont été rénovées.
- Les deux ascenseurs et l'ascenseur à voitures ont également été entièrement démontés et remplacés par de nouveaux.

Convaincu ?

Venez le découvrir par vous-même : réservez votre séjour à [www.cazura.be](http://www.cazura.be) et profitez d'un séjour sans souci au bord de la mer.

Vous avez le choix entre des studios pour 4 personnes, des appartements pour 4, 6 ou 7 personnes et des penthouses pour 4 ou 8 personnes.

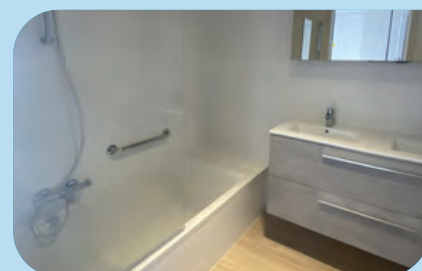
À bientôt !

### EN SAVOIR PLUS ?

Pour connaître l'ensemble de l'offre Cazura, rendez-vous sur [www.cazura.be](http://www.cazura.be).

### Vous avez encore des questions ?

Appelez le 09 396 76 00 ou envoyez un email à [info@cazura.be](mailto:info@cazura.be).



**Conseil :** suivez Cazura sur Facebook et Instagram pour toutes les nouveautés et des réductions supplémentaires !

# La CGSLB accueille le CESE

Les 12 et 13 mars, la CGSLB a accueilli le groupe des travailleurs du Comité économique et social européen (CESE), un événement organisé par les 3 syndicats belges.



La CGSLB a accueilli dans ses locaux, avec les autres syndicats belges, le groupe des travailleurs du CESE

Les priorités de la présidence belge de l'UE étaient à l'ordre du jour. Le programme de deux jours s'articulait autour de la lutte pour une Europe sociale, équitable et durable.

## QU'EST-CE QUE LE COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN?

Le Comité économique et social européen (CESE) est un organe consultatif de l'Union européenne qui conseille les institutions européennes et sert ainsi de pont entre les organes décisionnels de l'UE et les citoyens. Le CESE représente l'ensemble de la société civile européenne, y compris les syndicats, les entreprises et d'autres groupes d'intérêt. Les membres du CESE sont répartis en trois groupes : les employeurs, les travailleurs et les groupes d'intérêt. C'est le groupe des travailleurs qui a été invité à notre événement. Des panels intéressants et concrets avec des dirigeants syndicaux et des hommes politiques ont permis de discuter des priorités belges pour la présidence de l'UE et de les présenter au groupe des travailleurs.

## PRÉSIDENTIE BELGE DE L'UE.

Avec le vice-premier ministre et ministre des Affaires sociales et de la santé publique

Frank Vandenbroucke, un regard a été porté sur la présidence belge de l'UE en cours. La réflexion générale est que la Belgique a réussi à accélérer un certain nombre de dossiers sociaux et européens et à en compléter certains. Un bon exemple en est la directive sur les plateformes de travail qui vient d'être achevée. Par exemple, la présidence belge n'a finalement pas réussi à faire avancer le dossier d'une plus grande coordination entre les systèmes européens de sécurité sociale. En outre, un large consensus s'est dégagé sur le fait que la réforme de la politique économique et fiscale européenne est un pas dans la mauvaise direction et que les investissements publics futurs sont sous pression.

## RELANCE EUROPÉENNE

Le secrétaire d'État à la Relance et aux Investissements stratégiques, Thomas Dermine, a ensuite expliqué plus en détail le plan de relance européen et la manière dont la Belgique l'a mis en pratique. Ce plan a été mis en place à la suite de la pandémie de corona et pendant la crise énergétique. Grâce à lui, l'UE fournit des ressources financières sous forme de prêts et de subventions aux États membres afin qu'ils réalisent les investissements nécessaires pour protéger l'économie

et la rendre pérenne à long terme. L'accent a donc été mis sur la durabilité et la numérisation. Thomas Dermine a également donné un aperçu de la manière dont la Belgique gère ces fonds et comment elle prévoit de le faire dans les années à venir. En tant que syndicats, nous avons insisté sur le fait qu'avec des investissements aussi importants, il faut toujours tenir compte de l'aspect social et des travailleurs ainsi que des conditions de travail.

## INTRODUCTION À LA SITUATION BELGE

Le reste de l'événement a été principalement consacré à la présentation au groupe de travailleurs du CESE, qui provient de tous les États membres de l'UE, d'un certain nombre de caractéristiques socio-économiques de notre pays. Il s'agissait notamment de donner un aperçu du système belge d'indexation des salaires, de son fonctionnement et de ses défis. Ces informations ont permis de faire le lien avec l'Europe, à savoir l'avenir et les possibilités des mécanismes d'indexation en tant que levier pour de meilleurs salaires dans l'UE.

Une présentation a également été faite sur notre système de sécurité sociale belge et sur le rôle des partenaires sociaux dans ce système. Il était très intéressant pour les autres syndicats européens de découvrir la protection sociale dans notre pays et le rôle que nous y jouons en tant que syndicats.

## LA CGSLB EN EUROPE

Pour notre organisation, l'organisation d'un tel événement a été une excellente occasion de souligner l'engagement européen de la CGSLB. Le Syndicat libéral n'est pas seulement engagé dans le progrès social au niveau national, nous essayons également d'apporter notre contribution au niveau européen. ■

**Cedric Heylen**  
Conseiller Affaires européennes



# Vers une approche ciblée des troubles musculosquelettiques

## Les troubles musculosquelettiques causés par votre travail seront évités plus efficacement

**Bonne nouvelle pour le corps et l'esprit. Les partenaires sociaux sont parvenus à un avis unanime sur la prévention des troubles musculosquelettiques. Le cadre tant attendu pour la prévention des troubles musculosquelettiques est donc en vue !**

**À** la mi-janvier, le Conseil supérieur de la prévention et de la protection au travail a rendu un avis unanime sur le projet d'arrêté royal concernant l'ergonomie et la prévention des troubles musculosquelettiques (TMS). Suite à cet avis, il attend maintenant la publication de l'arrêté royal correspondant au Moniteur belge. "Un tel avis unanime est toujours adopté par le ministre", explique Mikail Avci, qui participe à la défense de vos intérêts en matière de bien-être au nom de la CGSLB au sein du Conseil supérieur de la prévention et de la protection au travail.

### AU MOINS UNE FOIS PAR AN

Il était temps que le nouveau cadre juridique arrive. Les troubles musculosquelettiques sont l'une des principales causes de maladie de longue durée. Plus de 30 % des hommes et des femmes en incapacité de travail depuis plus d'un an souffrent d'un TMS. Ce chiffre devrait augmenter. Les travailleurs, et les femmes en particulier, tombent de plus en plus souvent en maladie de longue durée à cause des TMS. Il était donc urgent de s'attaquer à ce problème.

Quelles améliorations le nouvel arrêté royal apportera-t-il aux travailleurs ?

L'un des changements consiste à mettre à jour l'évaluation des risques ergonomiques de manière régulière et au moins une fois par an, ainsi que tout changement susceptible d'affecter l'exposition des travailleurs aux risques musculosquelettiques sur le lieu de travail. « Jusqu'à présent, la législation ne contenait qu'une description vague de la réalisation d'une analyse des risques. Le projet d'arrêté royal initial ne prévoyait qu'une mise à jour "régulière" de l'analyse des risques. À



la CGSLB, nous avons estimé que le terme "régulière" était beaucoup trop vague. C'est pourquoi j'ai proposé aux autres syndicats d'en faire au moins une obligation annuelle", explique Mikail Avci. Par ailleurs, l'analyse des risques musculosquelettiques sera désormais basée sur une liste non exhaustive de 6 facteurs de risques biomécaniques, à savoir l'utilisation d'une force excessive lors de l'exécution de certaines tâches exigeantes, les mouvements répétitifs, la durée de la tâche, les postures de travail, les mouvements de travail et la force du contact.

Ce qui est également nouveau, c'est que le rôle du conseiller en prévention-ergonomie a été renforcé. En effet, il possède l'expertise en matière d'ergonomie et de prévention des lésions musculosquelettiques. Pour ce faire, les employeurs peuvent faire appel à leur Service externe pour la prévention et la protection au travail. "Les facteurs biodynamiques susmentionnés aideront les experts à effectuer des analyses de risques plus ciblées." En outre, des conseillers en prévention d'autres disciplines seront impliqués dans des situations plus complexes. Mikail Avci : « En raison d'un stress persistant, un travailleur peut par exemple souffrir de douleurs cervicales.

Dans ce cas, le conseiller en prévention-aspects psychosociaux devra collaborer avec le conseiller en prévention-ergonomie. Nous nous dirigeons donc vers une approche plus multidisciplinaire ».

### INCITANTS ET CADRE

Les mesures de prévention prises sur la base de l'analyse des risques doivent également être évaluées régulièrement et au moins une fois par an, en plus d'une évaluation régulière et d'une évaluation en cas de changement susceptible d'affecter l'exposition des travailleurs aux risques musculosquelettiques au travail. Le rôle de nos délégués au sein du CPPT est donc ici très important !

« Je me réjouis de la mise en place de cet arrêté royal. Il incitera les entreprises à travailler à la prévention des troubles musculosquelettiques et elles disposent désormais d'un cadre juridique sur lequel s'appuyer. Les services externes de prévention et de protection au travail commenceront également à investir davantage dans le recrutement de conseillers en prévention-ergonomie. Et les représentants des travailleurs sur le terrain pourront exercer un peu plus de pression dans le choix des mesures de prévention au sein de leur entreprise grâce à l'AR. Ce sont eux qui, en fin de compte, savent le mieux où le bât blesse dans les situations de travail concrètes et quelles sont les mesures qui fonctionneront vraiment. »

Bref, un pas de plus dans la bonne direction pour votre bien-être en tant que travailleur ! Doit-on encore se demander pourquoi les syndicats sont encore nécessaires en 2024 ?

# Je suis Sam, jeune syndicaliste Et pourquoi pas toi ?



Après « Barbara, syndicaliste », la Régionale bruxelloise a lancé sa campagne « Sam, jeune syndicaliste » afin d'encourager davantage de jeunes travailleurs à s'engager syndicalement dans leur entreprise.

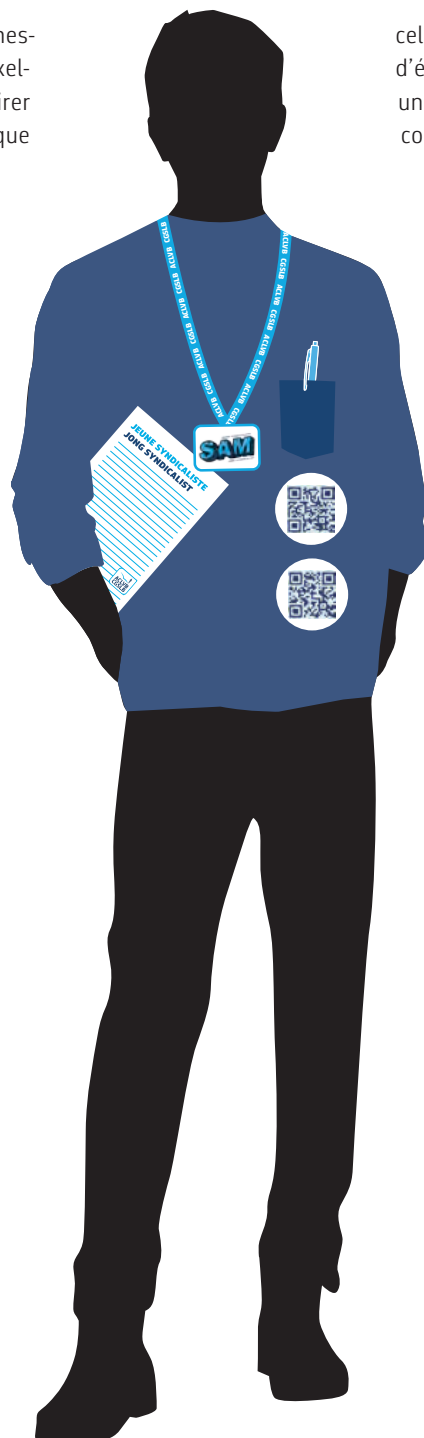
« Le syndicalisme n'a pas d'âge », tel est le message qu'a souhaité délivrer la Régionale bruxelloise lors de sa recherche de candidats. Attirer les jeunes vers la vie syndicale est un défi que l'on retrouve non seulement en Belgique, mais aussi dans le reste de l'Europe. D'autant que les jeunes ont autant de raison, si pas plus, que les moins jeunes à s'engager dans la vie syndicale de leur entreprise.

## POURQUOI SE LANCER ?

Si les jeunes devraient davantage s'engager dans le syndicalisme, ce n'est pas pour renforcer les syndicats, mais avant tout pour eux-mêmes. Si aucun des travailleurs de moins de 25 ou 35 ans ne se retrouve parmi les représentants des travailleurs d'une entreprise, il y a peu de chances que leurs voix se fassent entendre auprès de la direction. Qui mieux qu'un jeune pour défendre les jeunes ?

De plus, les jeunes peuvent représenter un formidable atout dans une équipe syndicale, ne serait-ce qu'en apportant une vision moderne, différente, sur des questions essentielles telles que la justice sociale, l'organisation du travail, l'environnement, la discrimination, etc.

S'engager syndicalement, c'est aussi s'engager davantage dans son entreprise, en renforçant les liens et le dialogue avec ses collègues afin de devenir leur porte-voix, en prenant part à certaines décisions importantes et au final en améliorant les conditions de travail des travailleurs. Un délégué syndical va également acquérir différentes compétences, ou améliorer



celles qu'il possède déjà, par exemple sa capacité d'écoute, d'empathie, sa force de persuasion dans une négociation, son sens de l'organisation ou encore ses connaissances pointues dans le droit du travail. La CGSLB offre d'ailleurs un large éventail de formations destinées spécialement aux délégués.

Enfin, l'engagement syndical amène une dimension supérieure à son travail quotidien, en faisant travailler la puissance du collectif pour obtenir davantage de la direction, ou conserver des acquis.

## QUI EST SAM ?

Sam, c'est Samir, c'est Samuel, c'est Samantha, c'est Samira, c'est Sammy. Sam, c'est donc tous les jeunes, peu importe leur origine, leur situation, leur caractère,... C'est une façon d'affirmer que tous les jeunes travailleurs peuvent à leur tour se lancer dans la vie syndicale pour défendre les conditions de travail et les intérêts des travailleurs.

À l'heure où ce Librement est publié, la période de recherche des candidats pour les élections sociales de 2024 est clôturée, la plupart des listes ont été envoyées aux entreprises. Il n'est toutefois jamais trop tard pour s'engager. Tu peux toujours soutenir les candidats CGSLB dans leur campagne, et ce jusqu'au jour du vote (entre le 13 et le 26 mai), devenir un véritable « militant » du Syndicat libéral en participant aux actions syndicales locales et nationales qui se tiennent tout au long de l'année, et pourquoi pas déjà réfléchir à des solutions à mettre en place dans ton entreprise en vue de tenter ta chance aux prochaines élections sociales !

# Région de Bruxelles : Sommet Social 2024

Le 5 mars dernier, s'est tenu le dernier Sommet Social de la législature (les élections régionales ayant lieu le 9 juin prochain en même temps que les élections fédérale et européenne).



Le Sommet social est une rencontre entre tous les membres du gouvernement bruxellois et les partenaires sociaux et il a lieu une fois par an au sein du Comité Bruxellois de Concertation Économique et Sociale (CBCES). Huit membres du Gouvernement bruxellois, huit membres des organisations des travailleurs et huit membres des organisations des employeurs y sont présents.

## L'HEURE DU BILAN

Préalablement à cette rencontre, des comités de pilotage (COFIL) sont organisés pour faire le point sur l'année écoulée et donner aux interlocuteurs sociaux toutes les informations utiles concernant les avancées que les ministres et les secrétaires d'État ont réalisées dans leur champ de compétence.

Le Sommet social permet de définir les priorités pour l'avenir. Ce dernier Sommet social est donc un peu particulier puisque le temps imparti jusqu'aux élections est extrêmement court.

Chaque membre du CBCES a donc mis en avant ses priorités et insisté sur les chantiers qu'il souhaitait voir aboutir mais l'ensemble des interlocuteurs sociaux a rappelé ses préoccupations communes.

## BUDGET DE LA RÉGION

C'est le cas d'abord pour le budget de la Région. Plus personne n'ignore que la Région se trouve dans une situation financière délicate (elle n'est pas la seule d'ailleurs). À politique inchangée,

la dette de la Région risque d'exploser. Ses institutions sont particulièrement compliquées. Elle a aussi parfois du mal à faire entendre sa voix. Cela a été le cas sous cette législature avec l'impossibilité de négocier avec les deux autres Régions sur la taxe kilométrique ou Smartmove. La question de la Communauté métropolitaine, qui était prévue dans le cadre de la 6ème réforme de l'État, n'a toujours pas vu le jour, ce qui empêche la Région d'exploiter tout son potentiel économique et de négocier des accords (en matière de mobilité par exemple) portant sur l'arrière-pensée (bassin économique, sociologique et de l'emploi autour de Bruxelles). La Région a par ailleurs du mal à mettre en avant ses intérêts et ses spécificités, par exemple, sur des matières communautaires comme l'enseignement, la formation ou encore l'accueil de la petite enfance. De manière récurrente, les organisations syndicales demandent que le budget de la Région leur soit soumis. Sans vision claire à court, moyen et long terme sur le budget, il est difficile de se prononcer sur les politiques envisagées. Et la Région doit faire face à de nombreux défis. Pensons à celui de la transition, par exemple, mais aussi et surtout aux nombreux défis sociaux : l'emploi, la formation, les allocations familiales et le social-santé. Le dernier rapport bruxellois 2023 sur l'état de la pauvreté et des inégalités sociales et de santé (Baromètre social) nous apprend que le nombre de bénéficiaires d'un revenu d'intégration sociale a augmenté de 58% en 10 ans (45.000 personnes) et le nombre de personnes

sans-chez-soi a quadruplé depuis 2008.

Il reste donc du travail mais la législature a aussi été l'occasion d'avancer sur certains chantiers tout en n'oubliant pas que la période Covid est passée par là.

## AVANCEMENT DES CHANTIERS

La Région s'est ainsi engagée dans la voie de la transition non seulement via le programme Rénovation mais aussi dans le cadre des aides octroyées aux entreprises bruxelloises. Celles-ci ne pourront bénéficier des aides de la Région à partir de 2030 que si elles sont exemplaires sur le plan social ou environnemental. Le congé éducation a été ouvert aux travailleurs à temps partiel, les aides à l'emploi ont été réformées en vue d'un meilleur accès au marché du travail au profit des jeunes et des plus âgés, les travailleuses des titres-services pourront exercer des activités de tutorat en vue d'aménager leur fin de carrière et les obligations de formation sont renforcées. Un premier baromètre de la qualité de l'emploi a été réalisé pour permettre d'éclairer l'état de l'emploi dans la Région.

Nous ne pouvons être exhaustifs ici, mais en tout cas nous attendons avec impatience l'issue des élections pour pouvoir conclure avec le nouveau gouvernement un nouvel accord social aux termes duquel nous définirons ensemble les chantiers de la prochaine législature. ■

Patricia De Marchi  
Conseillère à la Régionale bruxelloise

## Établissement « Le Gai Séjour » : Une CCT d'entreprise pour retrouver l'équilibre

**D**ans de nombreux secteurs, les directions affirment que « les temps sont durs » et remettent en cause certains avantages du personnel d'année en année pour tenter de faire des économies. Le secteur du non-marchand ne fait certainement pas exception.

Au Gai Séjour, un établissement d'accueil pour des adultes qui présentent une déficience intellectuelle faible à modérée, les négociations sont de plus en plus compliquées avec la direction, laquelle souhaite s'attaquer aux avantages obtenus par le personnel.

### STRUCTURE

L'établissement « Le Gai Séjour », situé dans la ferme de la Belle-Vue à Maissin (province de Luxembourg), compte une centaine de travailleurs. Il a son propre comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT), mais partage la délégation syndicale (DS) et le Conseil d'entreprise (CE) avec sa maison-mère, l'Esperanderie, dont le site principal se trouve à Bonsecours (Hainaut).

Au niveau syndical, les travailleurs du Gai Séjour sont représentés par la CGSLB. Parmi les délégués, Christelle Breuskin, présente depuis 15 ans au CPPT, et 12 ans au CE et à la DS, est la seule élue du personnel du site ardennais. Concernant l'Esperanderie, le Syndicat libéral occupe 3 mandats, la CNE 3 également, et un pour la FGTB.

Puisqu'elles hébergent exclusivement des résidents français, les trois ASBL qui composent l'Esperanderie dépendent de financements français, provenant des ARS (agence régionale de santé) pour les mineurs, et des départements pour les adultes. Pour obtenir la totalité de ces subventions, les centres doivent accueillir un certain nombre de résidents. Ces dernières années, les objectifs de remplissage ne sont pas toujours atteints, à la suite d'un audit de l'ARS, ce qui diminue



La ferme de la Belle-Vue à Maissin (Luxembourg) a été transformée en centre d'hébergement pour adultes de nationalité française présentant une déficience intellectuelle modérée à sévère.

le montant des subventions. Toutefois, une mise en conformité a été réalisée, et les sanctions seront levées petit à petit concernant les résidents mineurs. Les coûts de fonctionnement augmentent aussi, que ce soit le coût de l'énergie, des aliments, ou encore des salaires. La direction affirme que le mode de fonctionnement actuel de l'entreprise ne tient plus, et souhaite absolument faire des économies.

### NÉGOCIATIONS DIFFICILES

« Auparavant, les avantages que nous avons, généreux par rapport au secteur, étaient renouvelés d'année en année », explique Christelle Breuskin, « mais les négociations sont devenues compliquées, et certains avantages sont remis en cause ». Ainsi, le personnel a dû renoncer à ses jours d'ancienneté : un jour de congé supplémentaire tous les cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, et ce jusqu'à une ancienneté de 25 ans (5 jours en plus). Désormais, les travailleurs conservent leurs jours acquis, mais n'en gagnent pas de nouveaux. Les nouveaux collaborateurs n'obtiendront aucun jour de congé supplémentaire pour leur ancienneté.

Les prochaines négociations sur la CCT d'entreprise portent surtout sur l'assurance groupe. Celle-ci est divisée en deux parties :

la pension et l'assurance hospitalisation, entièrement à charge de l'employeur. La direction ne souhaite plus participer à la partie pension, elle restera active, mais augmentera uniquement grâce à la part des travailleurs. Elle ne souhaite plus non plus financer l'assurance hospitalisation. Le personnel a toutefois la possibilité de la prendre à sa charge, pour le même montant et avec les mêmes conditions, jusqu'à leur pension. Fin janvier, lors d'une assemblée générale du personnel au Gai Séjour, les travailleurs présents ont pu voter pour décider si oui ou non, ils prendraient à leur charge cette assurance. Le résultat est sans appel : plus de 95% de « oui » au Gai Séjour. Reste à connaître le résultat sur les autres sites.

### TROUVER L'ÉQUILIBRE

« La marge de discussion est très faible », regrette la déléguée CGSLB. « Heureusement, la direction n'ose pas encore toucher aux chèques-repas et à la prime de rappel (prime reçue pour un remplacement imprévu de dernière minute), c'est trop important ». Conscients de la nécessité de revenir à l'équilibre budgétaire, les représentants syndicaux sont prêts à faire des concessions, par exemple geler certains avantages pour un an, afin qu'ils puissent être renégociés à l'avenir lorsque la situation financière sera plus favorable. S'il n'y a pas d'accord sur la convention, ce sont tous les avantages qui passent à la trappe, car ils y sont inscrits.

Christelle Breuskin est ainsi confrontée à une difficulté connue d'autres délégués CGSLB : trouver un compromis avec la direction pour octroyer le plus d'avantages possibles pour les travailleurs, que ce soit au niveau de leur pouvoir d'achat ou de leurs conditions de travail, tout en tenant compte de la réalité financière de l'entreprise et surtout éviter qu'il y ait des licenciements à l'avenir. ■

# Blocage de la réforme des aides à la formation

Nous vous avons annoncé dans le **Librement** de septembre-octobre 2023 que la **Gouvernement wallon** était occupé à préparer une réforme des incitants financiers à la formation, dont notamment le congé-éducation payé (CEP).

**D**epuis 2020, le Gouvernement wallon travaillait en collaboration avec le GPSW (Groupe des Partenaires Sociaux Wallons, l'équivalent du groupe des 10 au niveau fédéral, où nous sommes représentés) à cette réforme importante.

Plusieurs dispositifs d'aide à la formation avaient été identifiés : le Crédit-adaptation, le Chèque-Formation, le Congé-éducation payé et le Fonds de l'expérience professionnelle.

En juillet 2023, le Gouvernement wallon a adopté en première lecture deux avant-projets de décrets afin de lancer cette réforme annoncée dans la Déclaration de Politique Régionale.

Malheureusement, nous arrivons en fin de législature et le projet a été bloqué par le patronat. Aucune réforme ne verra donc le jour sous cette législature.

Dans l'avis du CESEW, aucun compromis n'avait pu être trouvé entre le banc syndical et le banc patronal et l'avis est une compilation de chaque contribution transmise par les organisations membres du CESEW.

Le banc syndical a souhaité consacrer le congé-éducation payé en tant que droit du travailleur, conformément à la philosophie de la Convention n°140 de l'OIT, car l'évaluation du dispositif a révélé de nombreuses dérives. En effet, de nombreuses formations à l'initiative des employeurs étaient reprises sous ce dispositif sans que le travailleur n'en soit pleinement informé.

Le CEP est un droit du travailleur de s'absenter durant ses heures de travail afin de se former, tout en conservant sa rémunération. Les formations suivies ne doivent pas avoir nécessairement de lien avec son emploi actuel. Les formations que proposent les employeurs ne devraient donc pas être financées par le congé-éducation payé, mais par le crédit-adaptation. Ce dernier dispositif est



destiné en effet à soutenir financièrement les formations spécifiques que les entreprises organisent pour leurs travailleurs dans le but de les maintenir à niveau ou de développer leurs compétences.

La CGSLB estime qu'il ne faut plus tolérer ces dérives et que chaque dispositif doit répondre aux objectifs pour lesquels il a été créé.

Dans un contexte de transformations sociétales rapides, avec un besoin accru d'évolution des compétences, ainsi que pour pouvoir être pleinement libres de pouvoir changer d'orientation de carrière, les travailleurs doivent pouvoir être informés de leur droit à se former et pouvoir utiliser toutes leurs heures du CEP pour les formations qu'ils ont choisis de suivre. Un compromis avait été trouvé pour les formations sectorielles, afin de pouvoir avoir une initiative partagée entre les travailleurs et les employeurs.

En décembre 2023, la Ministre de l'Emploi a réuni le GPSW afin de faire une proposition de compromis afin de tenter d'avoir l'adhésion du banc patronal. Il y était proposé de réorienter la réforme au travers de trois grands principes :

- Elargissement des formations sectorielles qui restent éligibles au CEP ;
- Augmentation du financement public du crédit-adaptation ;
- Transfert des moyens budgétaires dévolus

au projet 26 du PRW (réforme des aides à la formation) vers le projet 262 (Tremplin 24 mois +) de min 30 millions.

Cette nouvelle proposition a encore été refusée par le banc patronal car il souhaite que soient octroyés encore plus de moyens au crédit-adaptation pour compenser les formations qui avaient auparavant lieu sur le poste de travail sous le dispositif du congé-éducation payé.

La CGSLB regrette qu'aucun compromis n'ait pu être réalisé, alors que le banc syndical a essayé d'en réaliser. Le projet de réforme avait le mérite d'exister et de poser des balises nécessaires à l'utilisation du CEP. Il mettait un début de quelque chose en place pour s'assurer de la connaissance qu'à le travailleur de son droit au CEP, ce qui pour nous est indispensable. Et ce malgré qu'il favorise nettement les entreprises, nous pouvions, pour le Syndicat libéral, marquer notre accord.

Christie Morreale regrette également ce refus et a indiqué que malgré tout les contrôles seront renforcés afin de s'assurer que les formations sectorielles répondent aux prescrits légaux et réglementaires et de renforcer la capacité des administrations à détecter les fraudes. Il y aura donc un côté positif à cette tentative avortée de réforme. ■

## Formation environnement

# Nos délégués en visite chez ArcelorMittal

Si l'activité sidérurgique est réputée polluante, certaines entreprises du secteur consentent de plus en plus à des efforts pour réduire leur empreinte carbone.

C'est le cas de l'usine Eurogal d'Arcelor-Mittal, comportant une ligne unique de galvanisation de bobines d'acier laminées à froid. Dans le cadre des formations, une trentaine de délégués et militants syndicaux ont pris part à la visite de ce site, l'occasion de confronter théorie et pratique, et répondre à des questionnements récurrents : la transition est-elle une réalité dans l'industrie ? Comment le secteur fait-il face au défi énergétique ? Comment est abordée la question de l'épuisement des ressources dans le secteur ? Les travailleurs, sont-ils partie prenante des solutions envisagées ? Une ébauche de réponse a été développée lors de nos formations spécialisées « Environnement ».

### DES DÉFIS À RELEVER

C'est un fait indéniable : l'industrie sidérurgique européenne doit faire face à de nombreux défis économiques. Elle est confrontée à la fermeture de certains sites, à l'augmentation des prix de l'énergie, à la concurrence et à la baisse de la production. En plus de ces défis économiques, cette industrie, qui est l'une des plus énergivores, doit réduire son impact environnemental tout en répondant aux besoins en acier créés par la transition énergétique. Pour ArcelorMittal, produire de l'acier de manière responsable et durable n'est plus une option. L'entreprise s'efforce de prendre en compte les différents impacts tout au long de la chaîne de production.

Jean-Marc Scurole est délégué CGSLB et travaille sur le site d'Ivoz-Ramet depuis plus de vingt ans. Il a vu des transformations s'opérer au sein de l'entreprise, lentement mais sûrement. L'entreprise est pleinement investie dans la mise en œuvre d'un plan d'actions visant à réduire les émissions de CO<sub>2</sub> de 35 % (soit 3,9 millions de tonnes par an) d'ici 2030 par rapport à 2018 et à atteindre la neutralité climatique d'ici 2050.



En 2017, l'entreprise s'est lancé le défi de produire un acier « durable ». Depuis, neuf sites de production européens, dont celui de Liège, ont obtenu la certification « ResponsibleSteel », grâce à un processus de production qui répond à des normes définies sur des critères sociaux, environnementaux et de gouvernance.

### UNE DÉLÉGATION INFORMÉE ET IMPLIQUÉE

Pendant la visite, Jean-Marc nous fait faire un détour par la toute nouvelle station modulaire de traitement des eaux usées d'une valeur de 10 millions d'euros répondant aux normes de rejet exigées par la Région wallonne. En sa qualité de responsable du traitement des eaux, Jean-Marc a été à l'initiative d'une solution d'optimisation de ce processus ; un système de recyclage qui a permis de réduire fortement la consommation d'eau douce du site et d'inscrire l'économie circulaire dans le processus de production.

Lors de sa présentation, il nous a expliqué dans le détail les investissements réalisés pour innover dans la façon de produire l'acier et le faire tendre vers un produit « durable ». Des projets en faveur de l'environnement mis en place sur les sites de Liège et de Gand nous ont été présentés. C'est jusqu'à 1,1 milliard d'euros qui sont investis pour atteindre la neutralité carbone en 2050. Quelques exemples de bonnes pratiques :

#### • Production d'énergie verte

10290 panneaux solaires ont été installés sur les toits des usines d'Eurogal, Ramet et Kes-sales, permettant au site de disposer d'électricité 100% verte.

#### • Mise en service d'une unité de production de biocharbon

Une installation qui convertit les déchets de bois en biocharbon utilisable dans les hauts fourneaux a été mise en service en ce début d'année du côté de Gand.

#### • Production de bioéthanol

En utilisant du biocharbon dans le processus du haut fourneau, l'entreprise pourra produire du biogaz qui sera transformé en éthanol, lequel sera utilisé dans la fabrication des peintures, des plastiques, du carburant de transport, des vêtements et même des parfums cosmétiques, en substitution des hydrocarbures.

Ces projets développés permettraient de réduire les émissions annuelles de carbone et entraîner la création de 16 nouveaux emplois directs permanents à Gand.

Bien que l'idée d'un acier durable ait du mal à se frayer un chemin dans les esprits, ce détour dans une entreprise de la région qui investit dans la transition vers une économie sobre en carbone tout en faisant face aux difficultés n'a laissé personne indifférent. Tous les participants ont exprimé le désir de voir davantage de travailleurs impliqués dans les projets en faveur de l'environnement en entreprise.

Intéressé(e) par nos formations et nos visites de sites ? Contactez la cellule environnement.

**Charline Wandji**  
 Conseillère Environnement  
 à la Régionale wallonne

## Vous êtes au chômage complet ou menacé de licenciement ? La CGSLB peut vous aider

Le licenciement représente une période d'incertitude, sans savoir comment se déroulera la rupture du contrat et si des allocations de chômage seront versées. Tout d'abord, prenez contact avec votre secrétariat CGSLB ou votre représentant syndical pour discuter de votre situation. Vous pouvez le faire par courrier, par téléphone, ou en prenant rendez-vous dans un secrétariat CGSLB près de chez vous.



jours obligatoire !

Une fois que votre dossier est complet, nous envoyons votre demande à la l'Onem. L'Onem prendra une décision sur votre droit aux allocations. Vous recevrez de notre part une carte de contrôle papier ou, si vous optez pour cette solution, toutes les explications concernant la carte de contrôle électronique. Si vous utilisez correctement ce formulaire pratique ou si vous remplissez soigneusement et correctement la carte papier et que vous nous l'envoyez avant la fin de chaque mois, vous pouvez compter sur nous pour payer vos allocations à temps.

Si vous envisagez une réorientation professionnelle ou une formation, une conversation avec les conseillers d'orientation professionnelle de la CGSLB peut vous éclairer. Ils peuvent vous donner des conseils professionnels sur votre carrière. Certains collègues sont également spécialisés dans la réalisation de simulations et de calculs. Par exemple, l'impact financier de certains choix sur les salaires ou sur votre pension peut être vérifié.

Si vous reprenez le travail, éventuellement à temps partiel ou sous un statut particulier, si vous envisagez de devenir indépendant, si vous avez une activité secondaire ou si vous travaillez dans le domaine artistique, etc., ne pensez pas trop vite que votre situation est la même que celle d'une connaissance ou d'un collègue, mais parlez-en à nos collaborateurs de la CGSLB. ■

**E**n cas de licenciement ou de risque de licenciement, nous vous offrons le soutien administratif et juridique nécessaire. Nous vous informons de vos droits vis-à-vis de votre (ancien) employeur et vérifions si toutes les règles ont été respectées. Nous vous proposerons une aide en cas de complications ou si vous pensez que des erreurs ont été commises. Nous vous aidons également à garantir vos droits à l'avenir.

En cas de licenciement ou si vous êtes au chômage depuis longtemps, mettez votre dossier de chômage en ordre le plus rapidement possible et effectuez votre demande d'allocations auprès de nous. Si vous remplissez toutes les conditions pour bénéficier des allocations,

vous les recevrez au plus tôt à partir de la date de votre demande et dès que votre dossier sera complet. Contactez donc votre secrétariat CGSLB même si vous ne disposez pas encore de tous les documents nécessaires. Avec votre autorisation, nous pouvons demander les documents manquants à votre (ancien) employeur ou à des tiers (par exemple, votre mutuelle). Le statut de votre dossier peut toujours être suivi via notre application en ligne : "Mon dossier chômage". Prenez également contact à temps avec l'agence pour l'emploi compétente, qu'il s'agisse du Forem, d'Actiris, du VDAB ou de l'ADG, selon votre lieu de résidence, et inscrivez-vous comme demandeur d'emploi. Si vous souhaitez bénéficier de ces allocations, cette inscription est presque tou-

[Service organisme de paiement](#)





# VOTEZ 1

# VOTEZ CGSLB !



[WWW.VOTEZ1.BE](http://WWW.VOTEZ1.BE)

## BOOSTEZ

-  le dialogue
-  votre pouvoir d'achat
-  des fins de carrière sur mesure
-  des chèques-repas à 10 €

Votre liberté, votre voix

