



LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



Votez 1, votez CGSLB !

Dans ce numéro :

Gert Truyens devient le nouveau Président national de la CGSLB | Manifestation européenne du 12 décembre |
Période de protection des candidats aux élections sociales | L'allocation de chômage temporaire diminuée

SOMMAIRE

Congrès national 4

La CGSLB a élu Gert Truyens comme nouveau Président national. Le Syndicat libéral a tenu son congrès national à Bruxelles le samedi 18 novembre.

Manifestation européenne 6

Le 12 décembre, de nombreux syndicats européens ont manifesté à Bruxelles pour dire non à une nouvelle politique d'austérité, et pour au contraire encourager à investir davantage dans les services publics.

Make Amazon Pay 7

La Confédération syndicale internationale (CSI), dont fait partie la CGSLB, soutient le mouvement « Make Amazon Pay » contre les abus d'Amazon, qui n'a pas payé d'impôt en Europe pour la 5e année consécutive.

Procédure des élections sociales 10

Tout savoir sur les conditions à remplir pour pouvoir voter, les listes électorales, et la contestation sur la mauvaise inscription des électeurs ou sur des inexactitudes.

Services publics 16

Le SLFP Police a publié un livre regroupant des témoignages de policiers victimes de violences pendant leur service, avec des propositions et des recommandations concrètes afin de mieux encadrer et aider les victimes d'actes de violence.

Chômage 23

À partir du 1er janvier 2024, l'allocation de l'ONEM pour le chômage temporaire passe de 65% à 60% du salaire. Pour compenser, un supplément sera introduit, à charge de l'employeur ou d'un fonds de sécurité d'existence.



Nous serons le n°1 sur les listes électorales

Au cabinet du ministre de l'Économie et du Travail, Pierre-Yves Dermagne, la main innocente de la petite Ilyana, 7 ans, a tiré le papier « ACLVB/CGSLB » en premier. Pour la troisième fois consécutive, le Syndicat libéral sera ainsi le n°1 sur les listes électorales des élections sociales.

« Outre le fait d'être le numéro 1, nous sommes la seule organisation à progresser à chaque fois lors des élections sociales et ce pour les 6 dernières éditions. Continuons sur cette lancée ! Nous sommes à notre place ! », a commenté notre Président national Gert Truyens.

« Se porter candidat pour la CGSLB, c'est marquer son engagement pour ses collègues, pour l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise. C'est aussi vouloir être constructif, essayer de chercher des accords. C'est en cela que nous sommes le syndicat positif », a ajouté notre Secrétaire national Olivier Valentin.

LIBREMENT

NE PARAÎT PAS EN AOÛT

CGSLB Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles

<https://www.cgsלב.be>

ÉDITEUR RESPONSABLE

Gert Truyens - Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles

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

e-mail communication@cgsלב.be

PRÉ-PRESSE ET IMPRESSION

Creative Plus Production & Remy-Roto Beauraing

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

Je suis prêt !



Depuis notre Congrès national du 18 novembre, j'ai l'honneur et le plaisir de m'adresser à vous en tant que Président du Syndicat libéral.

Et quel syndicat ! Lorsque je regarde le chemin parcouru par la CGSLB, je ne peux qu'être fier. Fier de nos réalisations, de notre croissance, et surtout, du lien fort que nous avons développé avec les affiliés.

J'ai pu constater qu'au cours des dernières décennies, le Syndicat libéral a marqué de son empreinte le paysage syndical belge. Ensemble, nous avons lutté pour des salaires décents, de bonnes conditions de travail et l'égalité des chances pour tous les travailleurs, quelle que soit leur origine. Nous ne nous sommes pas contentés d'occuper des ronds-points, nous avons également adopté une attitude constructive aux tables de négociation, où nous avons façonné et réformé les politiques actuelles.

Au cours de mes 30 années de carrière au sein de la CGSLB, j'ai beaucoup écouté. J'aime dialoguer avec les gens et entendre ce dont ils rêvent ou ce qui les empêche de dormir. J'ai intégré les témoignages de chacun dans les innombrables discussions que j'ai eues, que ce soit au niveau des entreprises, du VDAB (l'équivalent du Forem en Flandre, ndlr), de Syntra, du SERV ou du gouvernement. Et savez-vous ce qui m'a frappé à chaque fois, ce qui m'a stimulé à chaque fois : nous avons été entendus, la voix de la CGSLB n'est pas passée inaperçue ! Nous avons réalisé tout cela ensemble, à notre manière typiquement

positive et rafraîchissante, avec les délégués, les militants et le personnel dans tout le pays. Nous devrions, ou plutôt, nous devons en être fiers.

Mais là où nous avons réalisé des progrès hier, de nouveaux défis nous attendent aujourd'hui. Le monde change rapidement et notre syndicat doit évoluer avec lui. Nous devons nous adapter aux nouvelles réalités du marché du travail, tout en restant fidèles à nos principes et à nos valeurs.

Nos services sont notre activité principale. Nous continuerons à les peaufiner, à les rendre sans cesse plus performants, non seulement dans les grandes entreprises, mais aussi dans les PME. Nous voulons également rester le partenaire de choix pour soutenir et orienter les travailleurs malades de longue durée et les demandeurs d'emploi.

Je suis donc particulièrement heureux que les membres du congrès m'aient donné, le 18 novembre, un mandat fort pour les quatre prochaines années. Avec le soutien, la passion et l'engagement de toute notre équipe bleue, je suis convaincu que nous pouvons relever tous les défis. Ensemble, nous passerons à la vitesse supérieure, ensemble nous irons vers un avenir meilleur pour tous les travailleurs et les demandeurs d'emploi en Belgique. J'y suis prêt ! ■

Gert Truyens
Président national

En route vers l'avenir

Le Syndicat libéral a tenu son congrès national à Bruxelles le samedi 18 novembre. Il a élu Gert Truyens comme nouveau Président national et lancé sa campagne des élections sociales.



Plus de 750 délégués, collaborateurs et invités se sont rendus le samedi 18 novembre à Brussels Expo au Heysel.

La question centrale était l'élection d'un nouveau Président national pour succéder à Mario Coppens. Au programme également : le lancement des élections sociales avec la campagne "Boostez le dialogue".

Plus de 750 délégués, collaborateurs et invités se sont rendus le samedi 18 novembre à Brussels Expo au Heysel pour un congrès statutaire de la CGSLB.

Le Président national Mario Coppens avait déjà indiqué il y a quelque temps qu'il souhaitait se retirer à la fin de son deuxième mandat. Au sein du Syndicat libéral, l'élection d'un nouveau président se fait par un congrès national, composé des membres du Bureau national, de délégués désignés par les zones et de délégués des groupes professionnels membres de la CGSLB, tels que le SLFP.

OUI AU RAPPORT D'ACTIVITÉS 2019-2023

Avant la présentation du candidat à sa succession, Mario Coppens a soumis son rapport d'activités 2019-2023 à l'approbation du

congrès. Sa deuxième mandature s'inscrivait déjà dans le contexte de la crise corona, de l'entrée en fonction du gouvernement Vivaldi et de la crise énergétique suite à la guerre en Ukraine. Quoi qu'il en soit, et malgré une forte baisse du nombre de paiements de chômage, à l'exception d'un pic de personnes en chômage temporaire dû au corona), la CGSLB a réussi à augmenter sa part de marché pendant cette période et le nombre de ses affiliés a augmenté d'année en année ! La concertation interprofessionnelle a été assez difficile, Mario Coppens le sait, même si le Conseil national du Travail est parvenu à 86% d'avis unanimes. Pour la suite de la période 2019-2023, le Syndicat libéral a poursuivi son travail en vue de l'amélioration de l'accessibilité, de la joignabilité et de l'uniformité. La digitalisation et les services à 360° ont été mis en place, le thème de la fiscalité en particulier, mais aussi l'accompagnement numérique, l'orientation de carrière et les revenus complémentaires s'avérant des thèmes populaires. Par ailleurs, les efforts en matière de communication et

de visibilité de la CGSLB dans les médias ont également porté leurs fruits. Enfin, on ne peut passer sous silence les bons résultats des élections sociales de 2020, où la CGSLB a été le seul syndicat à progresser. Bref, un beau bilan. Il n'est donc pas étonnant que les cartes bleues aient été levées en masse lors du vote. Rapport d'activités approuvé !

VOTE (SECRET)

Voici venu le temps pour Mario Coppens de passer le flambeau. Une seule candidature avait été déposée pour le mandat de Président national : celle de Gert Truyens, jusqu'alors Secrétaire régional flamand. Ce n'est pas pour autant qu'il a été automatiquement nommé Président. Dans les isolements, les 676 votants du Congrès ont pu ou non donner leur accord à cette candidature.

Et pendant que le bureau de vote procédait au comptage des voix, les participants au congrès devaient se prononcer sur une série de proposition d'amendements aux statuts de la CGSLB. "C'est la partie la moins sexy du congrès", a reconnu Mario Coppens, "mais attention, nos statuts ne sont pas qu'un chiffon de papier. Il n'y a pas eu de changements révolutionnaires dans les statuts, mais plutôt des suppressions, des ajouts et des mises à jour". Une très large majorité de cartons bleus ont été levés pour approuver les statuts. Il y a eu quelques cartons rouges (vote contre) ainsi que quelques blancs (abstention). Ceux qui souhaitent lire les statuts mis à jour peuvent les trouver sur notre site web <https://www.cgslb.be/fr/statuts> ou dans les secrétariats locaux.

La tâche de Mario Coppens en tant que Président national était sur le point de s'achever. Mais avant de démissionner de son mandat, il a bien sûr été honoré. Pour l'hommage solennel, la CGSLB avait fait appel à une icône du football belge Jan Ceulemans. Le supporter du Club de Bruges qu'est Mario Coppens a écouté, visiblement ému, le discours de son



Gert Truyens a obtenu pas moins de 91,7 % des voix, ce qui lui confère un solide mandat de la part des délégués.

idole. Applaudissements dans la salle, merci Mario !

DU FOOTBALL AU CYCLISME...

Roulement de tambour dans l'Auditorium de Brussels Expo : le président du bureau de vote est appelé sur scène pour remettre l'enveloppe fermée contenant le résultat du vote à bulletin secret. Oui, c'est un fait : Gert Truyens a été officiellement élu nouveau Président national le 18 novembre. Il a obtenu pas moins de 91,7 % des voix, ce qui lui confère un solide mandat de la part des délégués.

Le nouveau Président n'est pas un inconnu pour la plupart des membres et certainement pas pour les délégués flamands. Gert a 55 ans et a étudié les sciences politiques et la communication. Depuis 2017, il est Secrétaire régional flamand de la CGSLB. Auparavant, il a également occupé successivement les postes de secrétaire permanent et de secrétaire de zone dans la zone Malines-Rupel-Kempen, ainsi que de Secrétaire adjoint de la Régionale flamande.

Depuis son nouveau poste, Gert Truyens regarde vers l'avenir.

"L'heure est au renouveau. Pour relever les défis, nous devons penser à l'avenir, anticiper et innover". Le mot clé est la communication. "Nous devons encore mieux communiquer notre message. Car je suis convaincu, chers amis, que le message que nous délivrons est celui dont la société a besoin. Plus de dialogue, moins de casse", comme le dit parfaitement notre slogan depuis des années. Un discours libéral et social ! Un discours de défense de nos libertés, mais aussi de solidarité. L'attention portée à ceux qui en ont



Célestin Nsavyimana, Président de la Cosybu, a remis une plaque à Mario Coppens célébrant les 20 ans d'amitié entre le syndicat burundais et la CGSLB.



Lors d'une interview de Gert Truyens et du Secrétaire national Olivier Valentin par la présentatrice Véronique De Kock, les deux hommes ont précisé leur position.

besoin, à ceux qui ne peuvent pas défendre leurs propres intérêts. Pas seulement dans les entreprises, mais aussi dans notre société. Cette histoire que nous partageons tous, nous pouvons en être fiers ! Et de conclure : "Commençons ce nouveau Giro ensemble, avec la même passion, le même engagement et la même conviction que d'habitude. Et, comme dans le cyclisme, travaillons en équipe, soutenons-nous les uns les autres et remportons la victoire ensemble".

BOOSTEZ LE DIALOGUE

L'après-midi, la campagne pour les élections sociales "Boostez le dialogue !" a été lancée. Lors d'une interview de Gert Truyens et du Secrétaire national Olivier Valentin par la présentatrice Véronique De Kock, les deux hommes ont précisé leur position. La CGSLB est un syndicat orienté vers les solutions. Les délégués savent que c'est bien le cas. Et en route, notre batterie est chargée ! Le Syndicat libéral est prêt !

Ensemble contre l'austérité

Une manifestation européenne a été organisée le 12 décembre à l'initiative de la Confédération européenne des Syndicats (CES) contre un retour aux mesure d'austérité dans les pays membres.



En réaction à la crise financière de 2008, de nombreux pays européens en difficulté avaient choisi la voie de l'austérité. Le peuple grec s'en souvient particulièrement. En échange d'un « plan de sauvetage », l'Union européenne avait imposé à la Grèce des mesures visant à réduire drastiquement ses dépenses. Les fonctionnaires ont ainsi vu leur salaire baisser chaque année pendant 10 ans, leur 13e et 14e mois supprimés. Du côté du secteur privé, de nombreuses entreprises ont réduit leur effectif et également diminué les salaires du personnel restant. Le recours à l'arbitrage et la médiation lors de la conclusion de conventions collectives a été aboli, exposant les travailleurs à de nombreux abus en matière de conditions de travail. Tout le monde en a souffert, des travailleurs aux entreprises en passant par les pensionnés qui ont vu leur pension réduite également. Des personnes de plus de 65 ans ont été forcées de se remettre au travail pour s'en sortir.

En Italie, où de fortes mesures d'austérité avaient également été implémentées, cela a donné lieu à un sentiment de méfiance et de rejet à l'égard de l'Europe. Dans les années qui ont suivi, le discours anti-UE porté par l'extrême droite a trouvé un meilleur écho dans la population, ce qui lui a permis d'asseoir son pouvoir en Italie. L'extrême-droite monte d'ailleurs dans bien d'autres pays européens, plus récemment aux Pays-Bas. Depuis cette crise financière, 15 années ont passé et l'Union européenne ne semble pas avoir retenu la leçon. Après la pandémie de Covid-19 et la guerre en Ukraine, le continent est de nouveau confronté à une forte augmentation du coût de la vie, tandis que les dettes publiques des États ont atteint des records. En réponse, certains responsables politiques européens proposent de ressortir la formule inefficace du retour à l'austérité.

SOMMET EUROPÉEN

Le 8 décembre, les ministres des finances européens se sont réunis à Bruxelles. Certains d'entre eux ont un objectif clair : imposer à l'ensemble de l'UE des règles d'austérité strictes. Via une révision du Pacte de stabilité et de croissance, la Commission pousserait alors dès l'année prochaine les États membres à réduire les coûts de la sécurité sociale, des services publics et les investissements. Tout cela est synonyme de blocage des salaires, et pas seulement dans les services publics. Les gouvernements vont davantage être tentés de privatiser et de s'attaquer aux pensions et aux allocations de chômage pour faire des économies. Bref, cette politique s'annonce destructrice sur le plan économique, social et démocratique.

MANIFESTATION À BRUXELLES

Les 14 et 15 décembre s'est tenu un Sommet européen à Bruxelles, où la question d'un retour à l'austérité était à l'ordre du jour. Notre sécurité sociale, nos services publics, notre économie et les conditions de travail de millions de personnes sont menacés. C'est pourquoi la CGSLB s'est associée à de nombreux autres syndicats européens pour manifester dans les rues de la capitale. Nous étions près de 10 000 personnes à dire non à cette politique dont nous ne voulons pas, et oui à de plus grands investissements dans les services publics, à des salaires décents et à une politique industrielle européenne compatible avec les objectifs climatiques et qui respecte la qualité et la durabilité de l'emploi. À l'heure d'écrire ces lignes, nous ignorons encore si notre mobilisation a été entendue et prise en compte par les dirigeants européens, mais nous remercions d'ores et déjà celles et ceux qui ont répondu présent ce jour-là. ■

Amazon : 50 milliards de chiffre d'affaires 0% d'impôts

Pour la cinquième année consécutive, Amazon n'a pas versé d'impôts en Europe alors que l'entreprise y fait des bénéfices farineux. La Confédération syndicale internationale (CSI), dont fait partie la CGSLB, soutient le mouvement « Make Amazon Pay » contre les abus de la multinationale.



Le modèle économique d'Amazon n'est bon que pour une chose : faire des bénéfices. En 2022, l'entreprise a réalisé 50 milliards d'euros de chiffre d'affaires. Pour le reste, le bilan est catastrophique : pression et rythme de travail insoutenables pour les travailleurs, d'importantes émissions de gaz à effet de serre, le tout sans payer d'impôts en Europe, alors que l'entreprise a bel et bien un siège européen au Luxembourg.

MAKE AMAZON PAY

« Amazon doit payer des salaires décents et reconnaître ses obligations envers tous ses travailleurs. Elle doit investir pour assurer la sécurité de ses opérations et mettre fin à ses pratiques environnementales destructrices. Elle doit payer ses impôts et mettre fin aux pratiques douteuses qu'elle déploie pour éviter de contribuer aux infrastructures du secteur public dont elle dépend totalement », dénonce Luc Triangle, secrétaire général de la CSI.

À l'occasion du Black Friday, le 24 novembre, de nombreuses organisations ont dénoncé le modèle du géant de l'e-commerce, ses magouilles fiscales, ses pratiques et ses méthodes de travail qui détruisent la santé de ses travailleurs. Elles réclament une nouvelle fois des conditions de travail décentes, des salaires justes et de meilleurs efforts pour réduire son impact sur l'environnement.

Le mouvement « Make Amazon Pay », qui regroupe plus de 80 organisations, a tenu son tout premier Sommet à Manchester, au Royaume-Uni, les 27 et 28 octobre 2023. Des syndicats, des hommes politiques et d'autres groupes concernés se sont réunis pour examiner les violations systématiques des droits des travailleurs internationalement reconnus commises par le géant du commerce, son piètre bilan environnemental, son comportement anticoncurrentiel et ses systèmes de minimisation des impôts.

En parallèle, le 24 novembre, quelque 135 actions de grève et de protestation ont été organisées dans 35 pays pour démontrer l'unité des travailleurs et le soutien croissant dont ils bénéficient dans cette bataille contre Amazon.

LIVREURS DE COLIS

De son côté, la CGSLB a souhaité élargir son soutien à l'ensemble des travailleurs des entreprises de livraison de colis qui chaque année à la même période ne comptent pas leurs heures pour que chaque commande arrive à temps chez le client. Le Syndicat libéral suit de près la réglementation concernant les livreurs de colis, les travailleurs de plateformes et les travailleurs du commerce et de la logistique, toujours dans l'objectif de rendre impossible le dumping social et de garantir des conditions de travail décentes.

Pas à pas, retrouver le chemin du travail

L'Inami (Institut National d'Assurance Maladie Invalidité) a lancé une campagne d'information sur la reprise d'un travail pendant une incapacité de travail. Il souhaite ainsi informer les travailleurs, indépendants et chômeurs qui souhaitent reprendre une activité professionnelle sur les différentes possibilités de retrouver le chemin du travail.



Pour démarrer un Trajet Retour au Travail, 4 « routes » sont possibles :

- La route A : le médecin-conseil de la mutualité prend l'initiative d'orienter le travailleur qui souhaite reprendre une activité professionnelle vers le Coordinateur Retour au Travail
- La route B : le travailleur prend l'initiative de contacter le Coordinateur Retour au Travail pour un premier contact.
- La route C : Le travailleur en incapacité de travail depuis plus d'un an se présente spontanément à son service régional de l'emploi (Forem en Wallonie, Actiris à Bruxelles et le VDAB en Flandre) pour démarrer un Trajet Retour au Travail.
- La route D : le début du Trajet Retour au Travail se fait à l'initiative du médecin-conseil ou de la personne en incapacité de travail après un parcours de réintégration infructueux auprès de l'employeur en contactant le conseiller en prévention-médecin du travail.

De plus en plus de personnes professionnellement actives sont confrontées à des problèmes de santé. L'accord de 2020 a mis en évidence ce problème et a souligné l'importance d'accompagner ce groupe cible vers l'emploi. Les « Trajets Retour au Travail » vont dans ce sens et sont profitables à tous :

- Le fait d'occuper un "bon" emploi a un effet positif sur la santé (gagnant pour l'individu) ;
- Il y a une pénurie structurelle sur le marché du travail (gagnant pour l'économie) ;
- Les personnes qui travaillent contribuent au bien-être de tous les citoyens (gagnant pour la société).

Qu'est-ce qu'un « Trajet Retour au Travail » ? Un Trajet Retour au Travail permet d'accompagner les travailleurs, les indépendants et les demandeurs d'emploi dans la recherche d'un emploi mieux adapté à leur situation, sur base de leur diplôme et de leur expérience professionnelle. Ils peuvent alors suivre une formation liée à leur dernier métier, à leur diplôme ou à leur expérience professionnelle afin d'actualiser leurs compétences. Ils peuvent également choisir d'acquérir de nouvelles compétences qui concernent un tout autre métier s'ils ne souhaitent plus exercer leur dernier métier, ni un autre lié à leur diplôme ou expérience professionnelle.

Nous rappelons le choix d'entamer ou non un Trajet Retour au Travail reste volontaire.

Enfin, et de manière générale, nous ajoutons que les partenaires sociaux, dont la CGSLB, ont à plusieurs reprises souligné le manque de médecins pour assurer un suivi complet de tous les malades de longue durée.

Envie d'en savoir plus ? Pour une orientation et des conseils personnalisés, contactez les conseillers d'orientation et les consultants de la CGSLB. Prenez rendez-vous auprès de votre secrétariat CGSLB ou consultez le site.

La période de protection des candidats débute entre le 14 et le 27 janvier 2024

Les candidats qui se présentent aux élections sociales bénéficient d'une certaine protection contre le licenciement. Elle débute entre le 14 et le 27 janvier, suivant la date choisie pour le vote en mai 2024. D'ici-là, ceux et celles qui se présentent pour la première fois ont intérêt à se montrer discrets.



MOTIF GRAVE, ÉCONOMIQUE OU TECHNIQUE

Pendant la période de protection, les élus (effectifs et suppléants) et les candidats ne peuvent être licenciés que pour un motif grave admis au préalable par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique reconnues au préalable par l'organe paritaire compétent.

INTERDICTION DE TRANSFERT

Les délégués du personnel et les candidats ne peuvent être transférés d'une unité technique d'exploitation à une autre de la même entité juridique que moyennant leur accord écrit ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par la commission paritaire compétente.

INTERDICTION DE DISCRIMINATION

Le mandat de délégué du personnel ou la qualité de candidat ne peut entraîner ni préjudices ni avantages spéciaux pour l'intéressé.

INDEMNITÉ DE PROTECTION

L'indemnité de protection à laquelle le tra-

vailleur protégé irrégulièrement licencié peut prétendre diffère selon que le travailleur a demandé ou non sa réintégration.

A. Le travailleur ne demande pas sa réintégration

Lorsque le travailleur choisit de ne pas demander sa réintégration, l'indemnité est égale à :

- 2 ans de rémunération lorsque le travailleur compte moins de 10 années d'ancienneté ;
- 3 ans de rémunération lorsqu'il compte de 10 à moins de 20 années d'ancienneté ;
- 4 ans de rémunération lorsqu'il compte 20 années d'ancienneté ou plus.

B. Le travailleur demande sa réintégration

Si toutefois l'employeur ne procède pas à la réintégration demandée par le travailleur dans un délai de 30 jours, ce dernier aura droit à une indemnité composée de 2 éléments :

1. une partie forfaitaire qui tient compte de l'ancienneté du travailleur concerné, à savoir :
 - 2 ans de rémunération si le travailleur compte moins de 10 années d'ancienneté ;
 - 3 ans de rémunération s'il compte de 10 à moins de 20 années d'ancienneté ;
 - 4 ans de rémunération s'il compte 20 années d'ancienneté ou plus.
2. une partie variable, soit la rémunération couvrant la période restant à courir jusqu'à la fin du mandat des membres représentant le personnel.

Au moindre problème, nous vous conseillons de contacter votre secrétaire permanent. ■

La protection contre le licenciement est rarement la raison majeure de l'engagement d'un travailleur ou d'une travailleuse dans l'action syndicale à la veille des élections. Elle est toutefois bienvenue pour éviter les abus des employeurs qui ne jouent pas le jeu de la concertation sociale au sein de l'entreprise.

Statut du candidat	Début	Fin
Délégués élus effectifs et suppléants	30e jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections (X-30) : entre le 14 et le 27 janvier 2024	Le jour de l'installation des candidats élus lors des élections suivantes (en 2028)
Candidats non élus qui ont posé leur candidature pour la première fois	30e jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections (X-30) : entre le 14 et le 27 janvier 2024	Le jour de l'installation des candidats élus lors des élections suivantes (en 2028)
Candidats qui posent leur candidature pour la deuxième fois, non élus en 2020 et non élus en 2024	bénéficient de la protection pendant 2 ans après l'affichage des résultats des élections	

Quelles sont les modalités des élections ?

Jour X des élections sociales

Dans le Librement du mois dernier, en ce qui concerne le jour X, nous avons discuté de la communication du nombre de mandats par Conseil d'entreprise (CE) ou le comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) et par catégorie. Ce mois-ci, nous nous attardons sur les modalités de l'élection.

Tant le CE que le CPPT sont composés de manière bipartite. Les représentants des travailleurs au sein de ces organes sont élus lors des élections sociales. Contrairement aux élections politiques, il n'y a pas d'obligation de vote. Il n'empêche, il est extrêmement important que les travailleurs participent massivement à ces élections. Voter, c'est exprimer ses revendications et mettre en marche les changements souhaités au sein de l'entreprise.

QUI PEUT VOTER ?

Tous les travailleurs de l'entreprise, y compris les travailleurs étrangers et les apatrides qui remplissent les conditions suivantes à la date de l'élection (Y), participent aux élections de la délégation du personnel au sein du Conseil d'entreprise ou du CPPT :

- être lié par un contrat de travail ou d'apprentissage ;
- ne pas faire partie du personnel de direction ;
- être employé depuis au moins trois mois dans l'entité juridique ou dans l'unité technique d'exploitation, lorsqu'elle est composée de plusieurs entités juridiques.

Cette condition d'ancienneté doit être envisagée de manière plus large lorsque le contrat de travail à durée indéterminée suit un contrat de travail à durée déterminée. Une interruption d'un jour entre deux contrats de travail en raison d'un jour de fermeture collective n'interrompt pas l'ancienneté (*Tribunal du travail de Louvain 04.04.1991, TSR, 1991, p 263*).

Des périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail (maladie, vacances, congé de maternité, etc.) n'affectent pas non plus l'ancienneté.

Il en va de même pour les causes conventionnelles de suspension. En effet, la loi sur les élections sociales ne fait pas de distinction entre les suspensions légales et conventionnelles (*Tribunal du travail d'Anvers 08.03.2012, AR 12/1427/A*).

Pour le calcul de cette ancienneté, il est également tenu compte des périodes pendant lesquelles le chercheur du Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek-Vlaanderen ou du Fonds national de la recherche scientifique ou des fonds qui lui sont associés a effectué sa mission de recherche dans l'institution, ainsi que des périodes pendant lesquelles un travailleur a été placé dans l'entreprise en vue d'une formation professionnelle par les institutions communautaires compétentes en matière de formation professionnelle.

En cas de reprise d'une entreprise, l'ancienneté acquise avant ladite reprise est également prise en compte (*Tribunal du travail de Bruxelles 27.04.2000, AR 18.927/00*).

On ne tient pas compte des précédentes occupations comme intérimaire, étant donné que le travailleur n'est pas lié à son employeur par un contrat de travail.

Depuis les dernières élections sociales, les travailleurs intérimaires ont le droit de vote. Pour pouvoir voter, le travailleur intérimaire devait remplir une double condition d'ancienneté complexe au cours de deux périodes de référence différentes. Cela a donné lieu à de nombreuses questions d'interprétation et à des difficultés d'application.

Pour les élections de 2024, le législateur a simplifié les conditions que les travailleurs intérimaires doivent remplir pour pouvoir voter.

Désormais, une seule condition d'ancienneté devra être évaluée au cours d'une période de référence.

Les intérimaires pourront voter s'ils ont effectué 32 jours de travail effectif dans l'entité juridique ou dans l'unité technique d'exploitation constituée de plusieurs entités juridiques au cours des trois mois civils précédant le mois civil au cours duquel l'affichage de l'avis X a lieu. Comme l'affichage de l'avis X a lieu dans la période du 13.02.2024 au 26.02.2024, la période de référence dans laquelle le travailleur intérimaire doit satisfaire à la condition d'ancienneté tombe du 01.11.2023 au 31.01.2024.

LES LISTES ÉLECTORALES

Les listes électorales sont établies par unité technique d'exploitation pour laquelle un organe doit être institué. La composition de ces listes est de la compétence du Conseil d'entreprise ou du CPPT ou, à défaut, de l'employeur. Le jour X, prévu du 13 au 26 février 2024, le CE ou le CPPT ou, à défaut, l'employeur communique aux travailleurs les listes électorales provisoires ou les lieux où elles peuvent être consultées. Cette notification se fait par voie d'affichage. L'affichage peut être remplacé par un affichage électronique à condition que tous les travailleurs y aient accès pendant les heures normales de travail.

Les listes électorales doivent uniquement être communiquées à la CGSLB en l'absence d'un Conseil d'entreprise, d'un CPPT ou d'une Délégation syndicale regroupant toutes les organisations représentatives des travailleurs. Dans de nombreux cas, nous ne recevons pas ces



listes, et elles ne pourront être contrôlées que dans l'entreprise concernée.

On retrouve sur ces listes électorales tous les travailleurs qui sont occupés dans l'entreprise au jour X et qui satisferont aux conditions légales le jour des élections (jour Y).

Un travailleur licencié pendant la période occulte mais avant le jour X, dont le syndicat annonce dans sa contestation qu'il a déposée qu'il sera candidat et demande sa réintégration le moment venu, doit être inscrit sur les listes électorales. En effet, il est tout à fait possible que le travailleur soit encore au service de l'entreprise le jour Y et remplisse donc les conditions électorales le jour Y (*Tribunal du travail de Liège 20.3.20, AR 20/857*).

De même, un travailleur qui fournit principalement des services dans un ou plusieurs pays pour le groupe international doit être inscrit sur les listes électorales de l'unité technique d'exploitation s'il apparaît qu'il existe un lien durable avec l'unité technique d'exploitation. Le lien durable est démontré par le fait que l'employée signe ses courriels avec l'adresse de l'unité technique d'exploitation (*Tribunal du travail de Gand, Division de Gand 12.03.2020, AR 20/243/A et 20/244/A*).

Les listes sont établies par ordre alphabétique des noms des électeurs. Pour chaque électeur, sont indiqués le nom, les prénoms, la date de naissance, la date d'embauche et le lieu de travail dans l'entreprise.

Les travailleurs temporaires qui remplissent la condition de droit de

vote, notamment la qualité de travailleur temporaire, doivent désormais être inscrits sur les listes électorales.

La législation prévoit que les électeurs sont inscrits sur des listes distinctes en fonction de la catégorie à laquelle ils appartiennent :

- Les ouvriers et les employés sont inscrits sur des listes distinctes en fonction de leur déclaration à l'Office national de sécurité sociale. Dans ce contexte, les tribunaux du travail ne sont pas compétents pour décider si un électeur, qui est un ouvrier selon la déclaration à l'ONSS mais qui est en fait un employé, doit être inscrit sur les listes électorales des employés (*Cour suprême 08.01.2001, AR S000105.N.*).
- Les cadres ne sont inscrits séparément sur une liste électorale que dans la mesure où au moins 15 cadres sont occupés (uniquement pour le Conseil d'entreprise).
- Les jeunes travailleurs (moins de 25 ans au jour Y) doivent être au moins 25 pour figurer sur des listes électorales séparées.

Les travailleurs doivent figurer sur les listes électorales du lieu où se situe leur environnement de travail réel (*Tribunal du travail de Liège 24.03.2000, AR 304.104*) ou au lieu du principal établissement s'ils sont occupés dans plusieurs endroits (*Tribunal du travail de Namur 31.03.1995, AR 85.328*). Pour le travailleur itinérant qui peut choisir le lieu de vote en vertu d'une convention collective dans la région où il est principalement occupé, ce choix doit être respecté.

TRIBUNAL DU TRAVAIL

Les travailleurs qui ont été exemptés définitivement des prestations dans le cadre d'un plan de sortie et qui n'ont donc plus de lieu de travail réel peuvent valablement être inscrits sur la liste électorale de l'unité technique d'exploitation comprenant le siège opérationnel où la politique administrative de l'entreprise est poursuivie, plutôt que sur la liste électorale de l'unité technique d'exploitation comprenant le siège d'exploitation de l'unité de production à laquelle les travailleurs étaient attachés avant l'exemption des prestations (*Tribunal du travail de Gand, Division de Gand 17.03.2016, AR 16/620/A*).

IMPORTANTANCE DES LISTES ÉLECTORALES

La qualité d'électeur est déterminée par l'inscription sur les listes électorales. Cela signifie que tous les électeurs éligibles doivent figurer sur une liste électorale. C'est au plus tard à la date Y-13 que les travailleurs peuvent être rayés des listes électorales s'ils ne font plus partie du personnel de l'entreprise. Les intérimaires peuvent également être rayés de la liste au plus tard à la date Y-13 s'ils ne répondent pas aux conditions de vote. Cette décision ne peut être prise que par le Conseil d'entreprise ou le CPPT à l'unanimité. En l'absence de CE ou de CPPT, la décision est prise par l'employeur avec l'accord de tous les membres de la délégation syndicale.

Les travailleurs et les intérimaires qui figurent sur les listes électorales définitives et qui n'ont pas été radiés peuvent voter même s'ils ne remplissent pas les conditions ou s'ils ne sont plus occupés par l'entreprise/l'utilisateur (*Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, 02.09.2016, AR 16/2475/A*).

Il est toujours utile de vérifier si votre nom figure bel et bien sur la liste électorale. En effet, le président du bureau de vote peut ne pas autoriser les travailleurs à voter s'ils ne figurent pas sur les listes électorales défi-

nitives, même s'ils remplissent toutes les conditions en matière de droit de vote (*Tribunal du travail de Namur, 02.02.2020, 20/894/A*).

CONTESTATION

La décision prise le jour X peut être contestée par les travailleurs, les intérimaires, les organisations représentatives et les organisations représentatives des cadres pour les élections au Conseil d'entreprise. La contestation peut porter sur le défaut ou la mauvaise inscription des électeurs ou sur des inexactitudes.

La réclamation doit être introduite dans les 7 jours qui suivent l'affichage de l'avis (X + 7) auprès du CE ou du CPPT ou, à défaut, auprès de l'employeur. La contestation soumise à l'employeur lorsqu'il existe un CE ou un CPPT est considérée comme nulle et non avenue (*Tribunal du travail de Malines 17.03.2004, AR 84.647*).

Au plus tard le jour X + 14, une décision du CE ou du CPPT, ou en leur absence, de l'employeur, sur la contestation introduite suit et, en cas de modification, un avis de rectification est affiché ou mis à disposition par voie électronique. Au plus tard le jour X + 21, cette décision ou l'absence de décision peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal du travail.

Un recours devant le tribunal du travail ne peut être introduit que si une réclamation préalable a été introduite auprès du CE ou du CPPT ou, à défaut, auprès de l'employeur (*Cour de cassation 19.12.1983, JTT 1984, p 81 ; Tribunal du travail Bruxelles 20.11.2020, AR 20/1106/A et 20/1107/A*).

L'opposition et le recours doivent être introduits par la même personne ou organisation (*Tribunal du travail de Bruxelles 11.03.2020, AR 20/977*).

Ilse Veugen

Chef du service juridique

lemanuel.be

Exclusivement réservé
aux affiliés CGSLB

Droit du travail, droit de la sécurité sociale, retrouvez la législation sociale belge dans une version plus accessible que les textes légaux bruts sur le site lemanuel.be.

Votre affiliation au Syndicat libéral vous permet de vous enregistrer pour consulter ce précieux outil dès que vous en avez besoin.

Des réductions magiques grâce à la CGSLB

	<p>Recevez une réduction de 30% sur la boutique en ligne officielle de Samsung : de la tablette à la télévision et du réfrigérateur à la smartwatch.</p>
	<p>Achetez vos bons d'achat Carrefour à prix réduit : 48,75€ au lieu de 50€ par bon.</p>
	<p>Payez seulement 92€ pour un bon d'achat April de 100€.</p>
	<p>Vivez l'expérience d'achat ultime chez Inno grâce à des bons d'une valeur de 100€ pour 92€.</p>
	<p>Une superbe gamme de chaussures à des prix abordables. Pour un bon d'achat Torfs de 150€, vous ne payez que 135€. Valable dans tous les magasins et sur la boutique en ligne Torfs.</p>
	<p>Offrez-vous un moment de luxe : seulement 47,5€ pour une carte-cadeau numérique Rituals d'une valeur de 50€. Valable dans les magasins, sur Rituals.com et via l'application.</p>
	<p>Pour 94€, recevez un bon Dreamland de 100€.</p>
	<p>Avec un coffret cadeau Bongo, c'est bingo ! Profitez de jusqu'à 18% de réduction sur les coffrets cadeaux de la collection de Bongo Webexclu.</p>

La période de fin d'année est synonyme de plaisir supplémentaire pour les affiliés de la CGSLB. Jetez un coup d'œil à notre plateforme d'avantages. Vous y trouverez de nombreuses idées de cadeaux et à prix réduits. Santé ! Joyeuses fêtes à vous !

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

Jetez un coup d'œil rapide sur www.avantages.cgslb.be et profitez de ses nombreux avantages. **Nouvel utilisateur ? Activez votre compte.** Allez sur www.avantages.cgslb.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. Vous pouvez également vous rendre sur le site www.avantages.cgslb.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



Les parents qui ont déclaré des frais de garde d'enfants risquent une amende fiscale

Près de 11.000 parents risquent une augmentation de leur imposition pour des erreurs commises dans leur déclaration fiscale s'ils ont déclaré plus de frais pour garde d'enfants que ce qui est autorisé. Quelque 2% des déclarations, qui ont entre-temps été corrigées, sont en défaveur des contribuables. De quoi s'agit-il ? Quelle est la meilleure solution pour résoudre ce problème ?



Le montant déductible pour garde d'enfants est plafonné.

Les dépenses effectuées pour garde d'enfants permettent en principe de bénéficier de la réduction d'impôt en la matière. Elles doivent avoir été payées à des institutions reconnues, subsidiées ou contrôlées par l'Office de la Naissance et de l'Enfance, par « Kind en Gezin » ou par l'Exécutif de la Communauté germanophone. Le contribuable reçoit une attestation fiscale sur laquelle les montants sont indiqués.

Si le contribuable a droit à une réduction d'im-

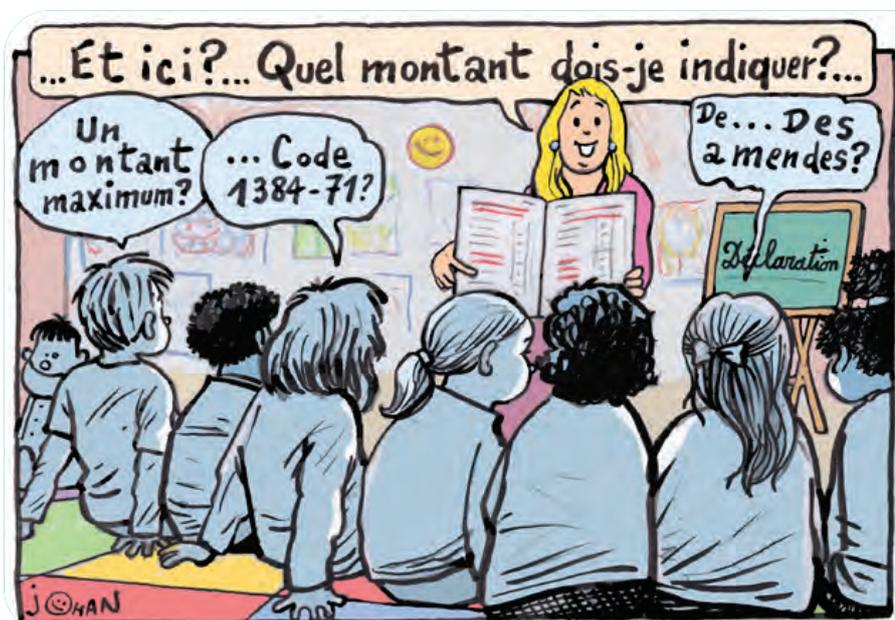
pôt pour ces dépenses, il ne reçoit pas nécessairement le montant maximum. Ainsi, en 2022 (exercice d'imposition 2023), il pouvait faire valoir maximum 14,40 euros par jour de garde et par enfant de moins de 14 ans (ou de moins de 21 ans en cas de handicap lourd). Pour 2023 (exercice d'imposition 2024), ce plafond a été porté à 15,70 euros.

Le contribuable ne peut donc pas transcrire aveuglément les montants indiqués sur l'attestation fiscale. Parfois il sera nécessaire de limiter le montant au plafond journalier autorisé.

Dans le cadre de l'accueil des enfants avant et après les heures de classe, les montants sont souvent inférieurs aux plafonds, mais ce n'est pas toujours le cas, par exemple lorsqu'il s'agit de camps sportifs ou de camps organisés par la mutualité.

Exemple

Si vous avez payé un total de 350 euros pour un camp de cinq jours en 2022, vous pouviez déclarer $5 \times 14,40$ euros, soit 72 euros, dans votre déclaration pour ce camp. Sur ces 72 euros, vous obtiendrez alors une réduction



des droits de l'homme (CEDH, 15.11.2016) et la Cour constitutionnelle belge (C. const., 17.11.2022), les sanctions peuvent être infligées simultanément.

Appliquer un accroissement d'impôt ne se fait pas de manière aléatoire, mais est réglementé par la loi (art. 444 CIR 92, art. 225-229 AR/CIR 92). L'administration fiscale utilise l'échelle des accroissements d'impôt. Les infractions commises sans intention d'éluider l'impôt font l'objet d'un accroissement d'impôt de 10 % (à la première infraction), de 20 % (à la deuxième infraction) ou de 30 % (à partir de la troisième infraction). S'il y a intention d'éluider l'impôt, le fisc applique des accroissements d'impôt allant de 50 % à 200 %.

Les parents ayant rendu une déclaration erronée ne recevront normalement pas d'amende cette année (exercice d'imposition 2023). Toutefois, si à l'avenir ils commettent à nouveau des erreurs, leur imposition augmentera de 20%.

LE CONTRIBUABLE PEUT-IL CONTESTER L'AMENDE OU L'ACCROISSEMENT D'IMPÔT ?

Vous pouvez demander à l'administration fiscale de ne pas considérer l'erreur commise comme une infraction. En cas d'erreur dans votre prochaine déclaration, vous ne risquez alors pas un accroissement d'impôt de 20 %. Toutefois, le fisc ne répond pas toujours favorablement à une telle demande.

QUE PEUT FAIRE LA CGSLB ?

Si vous êtes conscient du fait que vous avez commis une erreur, mais que vous n'avez pas encore reçu votre avertissement-extrait de rôle, prenez immédiatement contact avec votre bureau local des contributions. Il est peut-être encore possible de corriger votre erreur.

Sachez que le personnel de guichet de la CGSLB peut aussi vous être utile : il peut vous indiquer comment remplir exactement les frais de garde d'enfants dans votre déclaration fiscale. Si vous avez reçu une proposition de déclaration simplifiée, cela ne vous dispense pas de tout vérifier : contrôler si tous les codes et montants préremplis sont corrects est une nécessité absolue ! ■

tion d'impôt de 45 % (ou éventuellement de 75 %).

Le montant inscrit à côté du code 1384-71 est égal au nombre de jours de garde multiplié par le montant payé, avec un maximum de 14,40 euros par jour (exercice 2023) ou de 15,70 euros par jour (exercice 2024). Vous ne deviez donc pas vous contenter d'indiquer le montant effectivement payé.

La réduction d'impôt ordinaire pour garde d'enfants est de 45 %. Les parents isolés qui respectent certaines conditions (ils sont vraiment isolés, leur revenu imposable est inférieur à 22.720 euros (ex. 2024) et leurs revenus professionnels nets sont supérieurs ou égaux à 3.820 euros (ex. 2024) obtiennent une réduction d'impôt de 75 %.

Attention : si vous déclarez les frais de garde pour un enfant de moins de 3 ans, vous ne pouvez pas bénéficier de la majoration de la quotité exemptée d'impôts de 690 euros (exercice d'imposition 2024).

CALCULER SOI-MÊME LE MONTANT INSCRIT DANS LA DÉCLARATION

Depuis cette année, les dépenses pour frais de garde d'enfants ne sont plus préremplies. Les parents doivent donc les compléter eux-mêmes. Mais pourquoi en est-il ainsi, sachant que l'administration fiscale dispose normalement de toutes les données correctes ?

Apparemment, l'outil fourni par le gouvernement aux services d'accueil d'enfants présenterait des manquements. Outre le fait de ne pas être facile à utiliser, cet outil ne serait

pas toujours compatible avec leurs propres systèmes informatiques. Par conséquent, de nombreuses données ne parviennent pas, ou très peu, à l'administration fiscale. Et comme les services de contrôle manquent de personnel, les informations ne sont pas toujours reliées à la déclaration.

La publication du modèle d'attestation pour frais de garde d'enfants a pris plus de temps que prévu. Si le nouveau modèle d'attestation 281.86 devait être publié dans le courant de l'année 2021, il ne l'a finalement été que le 27 janvier 2022. Les anciennes attestations pouvaient donc encore être utilisées. En outre, pour les activités de garde qui ont eu lieu avant le 1er septembre 2022, les écoles pouvaient continuer à utiliser leur propre attestation. Cette situation n'est pas propice à la transparence et n'a pas aidé les parents à remplir correctement leur déclaration d'impôt.

EN CAS D'ERREUR, LE CONTRIBUABLE RISQUE UNE MAJORATION D'IMPÔT

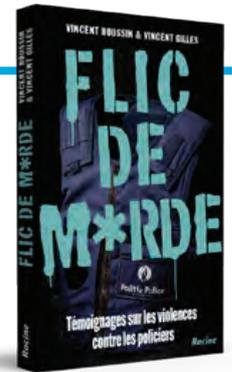
Si vous n'avez pas rempli votre déclaration fiscale, si vous l'avez déposée en retard ou avec des erreurs, vous risquez d'être sanctionné. L'amende peut aller de 50 euros à 1.250 euros et le contribuable s'expose également à une majoration d'impôt de l'ordre de 10 % à 200 %.

Le taux d'accroissement d'impôt est déterminé en fonction de la perte subie par l'administration fiscale en raison de la non déclaration de revenus. Selon la Cour européenne

Flic de m*rde

Le SLFP-Police lance un livre sur la violence contre la police

Après le succès de la campagne “violence contre la police” en 2020, le SLFP-Police (SLFP = Syndicat Libre de la Fonction Publique, ndlr) a décidé de rédiger un livre sur le phénomène de la violence envers la police. Le livre contient des histoires et des témoignages de policiers ayant été confrontés à des actes de violence (graves).



Après le succès de la campagne “violence contre la police” en 2020, le SLFP-Police a décidé de rédiger un livre sur le phénomène de la violence envers la police.

Vincent Gilles, président, et Vincent Houssin, vice-président, formulent également des propositions et des recommandations concrètes afin de mieux encadrer et aider les victimes d'actes de violence, et nous appelons les responsables politiques et le pouvoir judiciaire à appliquer la tolérance zéro à l'égard des auteurs d'actes de violence à l'encontre de la police et autres services de secours.

33 FAITS PAR JOUR !

Les chiffres relatifs à une violence envers la police sont clairs : chaque année, la base de données de la police (BNG) enregistre environ 12.000 faits de violence à l'encontre de la police (ce qui génère plus ou moins 8.500 procès-verbaux). Les actes de violence les plus courants sont : la rébellion (plus ou moins 5.000 faits par an), la diffamation et les menaces (plus ou moins 4.000 faits par an) et les coups et blessures (plus ou moins 1.000 faits par an).

En 2021, il était question d'un total de 12.073 faits de violence envers la police enregistrés, ce qui représente 33 faits par jour.

L'enregistrement dans la base de données du ministère de la Justice laisse malgré tout encore à désirer. Les chiffres relatifs à la violence à l'encontre de la police sont loin de correspondre au nombre de faits enregistrés dans la base de données de la police. Comment peut-on alors déclarer de façon objective qu'il est question d'un problème grave ?

TOLÉRANCE ZÉRO ?

À chaque cas de violence contre la police mentionné dans les médias, les politiciens réagissent à chaque fois de la même manière : la violence contre la police est intolérable, ils condamnent les faits et affirment que les auteurs seront sévèrement punis. À les croire, une vraie tolérance zéro est d'application pour les cas de violence à l'encontre de la police.

Mais est-ce vraiment le cas ? En 2017, une circulaire a été publiée par le Collège des procureurs généraux (COL 10/2017) sur le traitement judiciaire des cas dans lesquels il était question de violence à l'encontre des services de police ainsi que ceux où il était question d'usage de violence par les services de police entraînant la mort ou une atteinte grave à l'intégrité physique.

Au cours de cette audition parlementaire, il apparaît qu'au cours de la même période de 4 ans, un total de 1.486 faits (du nombre de faits enregistrés par la Justice) de violence contre la police ont été classés sans suite pour des raisons techniques ou pour des raisons d'opportunité (par exemple le Parquet a d'autres priorités).

La conclusion est claire : en réalité, la tolérance zéro n'existe toujours pas.

DERRIÈRE L'UNIFORME, IL Y A UN ÊTRE HUMAIN !

Le livre donne un visage aux victimes qui se cachent derrière les chiffres. Les récits des victimes, des histoires diverses avec des conséquences diverses, représentent le fil conducteur du livre. Parallèlement, l'ouvrage retrace la période allant de 2010 à aujourd'hui, avec un certain nombre de cas graves de violence et ce qui a été amélioré entretemps afin de réduire la violence à l'égard de la police et d'améliorer l'assistance aux victimes de la violence.

Avec ce livre, nous lançons donc un appel à toutes les personnes concernées. Tant que cet appel n'aura pas été entendu, le SLFP-Police continuera d'insister sur une tolérance zéro à l'égard de la violence à l'encontre de la police. Les policiers qui, quotidiennement, font bien leur travail méritent notre soutien.

Le message du SLFP-Police ne saurait être assez répété : « N'oubliez pas que derrière l'uniforme, il y a un être humain ! »

Vincent GILLES et Vincent HOUSSIN

La carte européenne du handicap, pas réellement pour la mobilité des travailleurs !

Avec l'introduction, début 2024, de la carte européenne du handicap ainsi que le renforcement de la carte européenne de stationnement, la Commission européenne montre son engagement politique en faveur d'une plus grande solidarité envers les citoyens européens ayant un handicap. Cependant, pour la CGSLB, l'ambition reste trop limitée.

LIBERTÉS DILUÉES

Le 3 décembre, nous célébrons la Journée internationale pour les personnes handicapées. Cette journée internationale, qui existe depuis 1992, constitue une occasion de rappeler l'importance de la promotion des droits ainsi que du bien-être des personnes handicapées dans toutes les sphères de la société, et donc tant au niveau politique que social ou économique.

Historiquement marginalisées et confrontées aux obstacles de manière disproportionnée, les personnes ayant un handicap souffrent régulièrement d'une mise à l'écart de facto dans l'exercice de leurs droits.

Pour preuve, la mobilité européenne se trouve être encore très inégalitaire selon que le citoyen européen soit porteur d'un handicap ou non. En effet, le handicap génère son lot d'obstacles rendant toujours plus difficile cette mobilité. Le manque d'accès aux infrastructures et services spécialement conçus pour pallier leur handicap, une fois la frontière belge franchie, peut en dissuader plus d'un de planifier un déplacement hors de la Belgique. À titre d'exemple, ne pas pouvoir bénéficier de places de parking réservées pour handicapé à l'étranger peut s'avérer être difficile pour des personnes qui, bien souvent, dépendent de leur voiture pour se déplacer de manière autonome. Or, la libre circulation des personnes et des travailleurs est l'une des quatre libertés constitutives du marché unique, dont jouit en théorie chaque citoyen européen depuis son institution pour la première fois par le traité de Rome en 1957.



La mobilité européenne se trouve être encore très inégalitaire selon que le citoyen européen soit porteur d'un handicap ou non.

ENFIN LE SÉSAME EUROPÉEN ?

Le 6 septembre, dans sa stratégie en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030, la Commission européenne a proposé l'introduction de la carte européenne du handicap ainsi qu'une amélioration de la carte européenne de stationnement pour les personnes handicapées.

La carte européenne du handicap dont l'introduction en Belgique est prévue pour janvier 2024, permettra de s'attaquer au manque de reconnaissance mutuelle entre États membres de l'Union, source de nombreux freins pour une mobilité libre des personnes ayant un handicap. Cette reconnaissance relève actuellement de la compétence des États membres. Ce faisant, il existe une grande disparité d'un État à l'autre. Une certaine harmonisation s'avérerait nécessaire. La carte européenne normalisée se joindra

aux cartes ou attestations de handicap déjà délivrées par les autorités nationales. Elle constituera la preuve du handicap, et sera reconnue sur l'ensemble du territoire européen. Cette reconnaissance permettra d'assurer un accès égal à des traitements et à des conditions plus adaptées dans les domaines de la culture, des loisirs et des sports. Ces évolutions seront également applicables pour le stationnement sur l'ensemble du territoire de l'Union européenne. Actuellement, la carte de stationnement européenne n'avait qu'une application nationale.

ET POUR LES TRAVAILLEURS ?

Les deux cartes proposées par l'Union européenne apportent donc de réelles solutions pour des problèmes bien concrets. La CGSLB accueille très positivement ces changements en faveur des droits des personnes ayant un handicap. Néanmoins, nous déplorons l'absence dans le projet de prise en considération de la dimension emploi.

En effet, l'Union européenne prévoit bien l'attribution de ces cartes aux travailleurs, mais ces dernières n'auront aucun effet sur les avantages liés au travail. Dès lors, pour les périodes de travail hors de la Belgique, les travailleurs belges devront avoir recours à une réévaluation de leur handicap par les autorités locales afin de bénéficier d'aménagements relatifs à leur handicap dans le pays de travail. La CGSLB aurait aimé que les retombées positives de ces cartes européennes se répercutent également dans la vie professionnelle des personnes ayant un handicap.

La Régionale bruxelloise lance sa campagne « Barbara, syndicaliste »

Le 21 novembre, lors de la Ladies Night, une session d'infos sur les élections sociales consacrée aux femmes, la Régionale bruxelloise a lancé sa campagne « Barbara, syndicaliste ».

Depuis plusieurs années, la CGSLB cherche à atteindre la parité entre ses candidats et ses candidates pour représenter les travailleur.euse.s au niveau national. Il est clair que certains secteurs sont largement composés de femmes et qu'il y a donc plus de candidates. Mais au niveau national, tous secteurs confondus, les femmes restent sous-représentées dans les organes de concertation. À l'approche des élections sociales, la Régionale bruxelloise a voulu lancer une campagne pour pousser davantage la gent féminine à se présenter, et à représenter leurs collègues sous la bannière CGSLB.

PLUS D'ÉGALITÉ

Il est important qu'une équipe syndicale soit véritablement représentative des travailleur.euse.s. Par leurs expériences et perspectives différentes, les équipes mixtes et diversifiées vont avoir tendance à élargir davantage l'éventail de thèmes abordés et les méthodes de travail. Se porter candidate est un premier pas vers plus d'égalité dans les instances où se prennent des décisions qui impacteront les hommes comme les femmes. Être représentante syndicale permet également de mieux faire avancer les revendications propres aux femmes, même si elle doit s'occuper de l'ensemble des travailleurs.

QUI EST BARBARA ?

« Barbara la syndicaliste, c'est une silhouette. Elle est grande, elle est petite. Elle est blonde, elle est brune. Elle est cadre, elle est ouvrière, elle est employée. Elle est de toutes origines. Barbara c'est une femme et toutes les femmes en même temps », explique le Secrétaire régional bruxellois Michaël Dufrane. La campagne sert à casser les stéréotypes du délégué syndical, et montrer à toutes les femmes qu'elles aussi peuvent devenir représentantes syndicales dans leur entreprise. « Nous sommes maintenant en pleine pé-

riode d'élections sociales. Il ne reste que quelques semaines avant de se décider. Ne pas s'engager aujourd'hui c'est attendre encore quatre ans de plus, ou quatre ans de trop, et rester spectatrice des inégalités dans la société », poursuit-il.

« Notre travail de tous les jours, c'est aussi de rappeler que le syndicalisme n'a pas de genre. Ce n'est pas parce qu'on est une femme qu'on ne peut pas participer au dialogue syndical », ajoute Antigona Asaj, secrétaire permanente.

POURQUOI SE PORTER CANDIDAT.E ?

Outre le fait de faire avancer les thématiques qui vous sont chères dans votre entreprise, le rôle de délégué.e syndical.e vous apporte une expérience enrichissante, qui vous permet de progresser sur de nombreux aspects bénéfiques sur le plan professionnel et personnel : négociation, communication, gestion ou encore résolution de problèmes. Vous n'y connaissez encore rien au monde syndical ? Il n'y a pas de prérequis ! La CGSLB vous accompagne dès l'instant où vous vous portez candidat.e. Vous bénéficierez de formations et de tout le matériel nécessaire (dépliant, brochures, etc.) pour mener votre campagne.

« La CGSLB c'est vous, la CGSLB c'est nous ! », comme le dit Noëlle Pelanis, secrétaire permanente. Soyez la porte-voix et devenez représentante des travailleuses et des travailleurs. Initiez des changements dans votre entreprise ! Engagez-vous pour un impact réel et concret sur votre vie et celles de vos collègues dans l'entreprise ! Boostez la concertation sociale dans votre entreprise et prenez votre place sur le terrain et autour de la table !

Si vous souhaitez vous porter candidat ou candidate, des séances d'infos sont encore organisées près de chez vous. Pour connaître les dates et les lieux, rendez-vous sur le site www.devenez-candidat.be ! Vous y trouverez également toutes les infos sur les élections sociales.



Les défis du marché de l'emploi bruxellois

Le Conseil économique et social de Bruxelles, Brupartners, a organisé une conférence-débat « Le marché du travail bruxellois : entre rattrapage et défis structurels ». Une thématique chère à notre organisation syndicale.



Le Conseil économique et social de Bruxelles, Brupartners, organise régulièrement des débats et conférences dans ses locaux.

Lors d'une conférence-débat qui s'est tenue le 28 novembre à Brupartners, Geoffrey Minne, économiste à la Banque nationale de Belgique et spécialiste du marché du travail, est venu présenter plusieurs chiffres pour tenter de mieux comprendre le marché du travail bruxellois et les défis auxquels il est confronté.

RATTRAPER SON RETARD

Au niveau national, l'économie a connu une conjoncture très positive depuis la fin des restrictions Covid. Plus de 90 000 emplois ont été créés en 2021, et plus de 100 000 en 2022 (note : un emploi créé peut être aussi bien un temps plein toute l'année qu'un contrat d'une seule journée, une donnée à prendre donc avec des pincettes, ndr). Ainsi, les milliers d'emplois qui ont été perdus pendant le corona ont été plus que compensés durant les deux années qui ont suivi. Le chômage aussi est particulièrement bas à l'heure actuelle : autour de 5,5% au niveau national.

Bruxelles est historiquement le « mauvais élève » avec un taux d'emploi (65%) plus bas que la moyenne nationale (71%) et surtout un taux de chômage plus élevé (presque 12%). Certaines catégories de population tirent cette moyenne vers le bas, notamment les femmes (55% de taux d'occupation contre 63% en Belgique) et les personnes immigrées venant de pays hors-UE (78% sont inoccupées), précise Geoffrey Minne. Toutefois, la Région diminue d'année en année son écart avec le niveau national tant au niveau du taux

d'emploi que du taux de chômage. « Depuis la reprise post-Covid, l'augmentation du taux d'emploi à Bruxelles a été surtout portée par les jeunes, en particulier ceux originaires de pays hors-UE », précise l'économiste.

PROBLÈMES STRUCTURELS

La problématique de chômage et d'inactivité élevée n'est pas tant conjoncturelle que structurelle, indique M. Minne. Les trois Régions belges présentent des taux de vacances de l'emploi (le nombre d'emplois vacants par rapport au nombre total d'emplois existants, occupés ou non) supérieur à la moyenne européenne. De manière générale, la Belgique peine à faire correspondre l'offre et la demande en matière d'emplois, et cela n'est pas différent à Bruxelles. Les problèmes se situent du côté du manque de compétences, du niveau de salaire, des conditions de travail, de la mobilité entre les Régions ou encore du domaine d'étude.

SOLUTIONS STRUCTURELLES

L'économiste a cité plusieurs points cruciaux sur lesquels se concentrer pour mieux appréhender certains problèmes du marché du travail, tant au niveau bruxellois que national :

- Éducation : encourager une attitude favorable à l'apprentissage (apprendre à apprendre) et ce pour toute la vie, développer encore davantage l'apprentissage des langues, en particulier nationales ;
- Compétences : développer l'upskilling et le reskilling via des formations (hors du

cycle classique de l'éducation) pendant la carrière ;

- Immigration : favoriser une immigration ciblée et légale pour alléger certaines pénurie ;
- Mobilité : favoriser la mobilité interrégionale ;
- Se concentrer sur les groupes cibles (femmes et immigrants hors-UE) pour les inciter à l'emploi.

Sur ce dernier point il précise toutefois que l'objectif du fédéral d'atteindre les 80% de taux d'emploi (71,4% à l'heure actuelle) ne sera possible qu'en « activant » toutes les catégories de population en même temps. L'effort doit être collectif.

OBJECTIFS 2030

Malheureusement, l'expert ne tenait compte ici que de l'offre. Il faut aussi prendre en compte la demande des travailleurs en matière de qualité d'emploi. La CGSLB a formulé 15 objectifs à atteindre à l'horizon 2030, avec en toile de fond une réforme de la fiscalité, de manière à redistribuer les richesses : baisser l'imposition sur les revenus du travail et l'augmenter sur les revenus du capital. Sans cela, il se ne sera pas possible de relever les nombreux défis du marché du travail et de la mobilité.

Retrouvez nos objectifs 2030 ici : https://www.cgslb.be/sites/default/files/aclvb/Documenten/Dossiers/doelstellingen-2030/15092022_etu_objectifs_2030_website.pdf

La Régionale wallonne fait le bilan de 2023 Et lance ses élections sociales

La ville de Liège a accueilli le 17 novembre le Comité régional wallon. Après l'approbation du rapport d'activités pour l'année écoulée, plusieurs votes ont été effectués, suivis de prises de paroles sur l'actualité, la procédure des élections sociales et quelques (émouvantes) mises à l'honneur.



Une centaine de collaborateurs et délégués CGSLB ont assisté au Comité régional à Liège.

C'est au Palais des congrès de Liège que la Régionale wallonne de la CGSLB a tenu son dernier comité régional de l'année. L'occasion de faire le bilan, mais aussi de regarder vers l'avenir avec l'approche des élections sociales de mai 2024.

RAPPORT D'ACTIVITÉS

La Secrétaire régionale wallonne Eugénie Ledoux a d'abord présenté le rapport d'activités. Outre le changement de Secrétaire régional, l'année a été marquée par le déménagement de la Régionale, de Fast et de l'Appel vers les bureaux flambants neufs du boulevard Baudouin à Bruxelles, au plus près du siège social. En parlant de siège, la Régionale poursuit son rôle d'organisation constitutive au CESE (Conseil économique, social et environnemental) de Wallonie, qui rassemble les représentants des organisations patronales, syndicales et environnementales. Elle peut émettre des recommandations et des avis,

notamment sur le Plan de relance wallon, lequel comporte des volets auxquels la CGSLB s'intéresse beaucoup, notamment la formation. L'année a également été marquée par le dossier Delhaize, les manifestations contre le projet de loi Van Quickenborne, ou encore des difficultés dans certaines entreprises (Mithra, Match, Socodis, Farnell, etc.).

2023 était également une année de préparation des élections sociales. Des soirées ambassadeurs ont été organisées dans les quatre coins de la Wallonie pour encourager les délégués les plus expérimentés à attirer de nouveaux candidats, en particulier dans des entreprises où le Syndicat libéral n'est pas encore représenté. L'asbl FAST a poursuivi sa mission de former les délégués et militants. Les secrétaires permanents ont eux aussi eu droit à des formations pour être préparés au mieux. Niveau communication, Eugénie a présenté la cellule média, portée

par Mohamed Hadi, qui réalisait déjà depuis des années des vidéos pour la Régionale.

Durant l'été, le mobil-home de la CGSLB a fait le tour de toutes les zones de toutes les régions. Il a principalement parcouru la Wallonie en septembre. Le personnel des zones et les délégués y ont rencontré des travailleurs pour leur parler pouvoir d'achat, en mettant en avant la proposition du Syndicat libéral d'augmenter le montant maximal des chèques-repas à 10 euros. L'occasion d'évoquer aussi les élections sociales, puisque c'est ce type de mesure qui peut être discutée au niveau d'un secteur ou d'une entreprise pour soulager le portefeuille des travailleurs. En passant par des entreprises où la CGSLB était parfois connue, parfois moins, la tournée a eu des effets positifs.

PLUSIEURS VOTES

Pour le mandat ouvrier au bureau régional wallon, Julien Gonse de chez Sagrex, sur le site des carrières du Tournaisis, a été élu avec 67% des voix face à deux autres candidats. Pour remplacer Christian Bougard au sein du Bureau national (qui a pris sa pension à la fin de l'année, voir encadré, ndlr), le secrétaire permanent liégeois Fabrice Jardon était le seul candidat. Il a commencé sa carrière au service chômage avant de devenir RSS. Lorsque Christian a libéré un poste de secrétaire permanent pour devenir Secrétaire régional adjoint, c'est déjà Fabrice qui l'a remplacé. Il rejoint désormais le Bureau national avec un soutien solide : il a récolté plus de 97% des voix au scrutin.

Enfin, comme l'indiquent les statuts, les membres du Bureau national doivent être reconfirmés tous les quatre ans. Le vote était nécessaire pour trois d'entre eux : Philippe

Chaumont, de la zone de Liège, Anne-Claire Deldicque, et Yolande Samparese, du Hainaut Centr'Ouest. Ils ont tous les trois été reconfirmés haut la main.

ACTUALITÉ DE L'ANNÉE

Après les votes, Eugénie Ledoux a présenté la réforme des titres-services, laquelle n'a pas encore abouti mais a été approuvée au Parlement en première lecture. Ces mesures nous sont chères car elles amélioreront les conditions de travail des travailleurs et travailleuses des titres services : frais de déplacement remboursés à 100% (abonnement social), visites médicales obligatoires, contrat minimum à 19h/semaine, formations obligatoires et mesures contre le harcèlement. En prime, les employeurs ne pourront plus demander des frais supplémentaires aux clients. Béatrice Léonard, conseillère à la Régionale, a ensuite abordé la réforme des incitants financiers à la formation. Depuis 2020, le groupe des partenaires sociaux wallons

(GPSW) travaille en collaboration avec le ministère de l'Emploi pour la mise en place de plusieurs dispositifs :

- Le chèque formation : une aide financière aux entreprises pour que ses travailleurs puissent se former ;
- le crédit-adaptation : permet de financer des formations spécifiques à l'entreprise pour que ses travailleurs maintiennent ou développent leurs compétences ;
- le congé-éducation payé : un droit du travailleur de se former pendant son temps de travail ;
- Le fonds de l'expérience professionnelle : un service qui vise à améliorer les conditions de travail des travailleurs de 45 ans et plus.

Malheureusement, ces mesures n'ont pas pu faire l'objet d'un consensus entre les bancs patronaux et syndicaux. Ainsi, le projet semble mis de côté pour l'instant. Le Secrétaire régional adjoint Christian Bougard a enchaîné

avec l'explication de la procédure des élections sociales. Il a notamment insisté sur la nécessité d'avoir remis sa candidature avant le début de la période de protection (courant du mois de janvier). En effet, si un candidat potentiel se voit menacé de licenciement, c'est grâce à sa fiche de candidature que la CGSLB pourra prouver son statut et ainsi assurer sa protection. Il a également rappelé aux délégués, comme c'était le cas lors des soirées ambassadeurs, de continuer à parler de la CGSLB autour de soi afin de récolter plus de candidatures. Enfin, il a annoncé la Convention des candidats, un événement qui rassemblera un maximum de candidats de toutes les zones afin qu'ils puissent se rencontrer, tisser des liens, et surtout se booster pour le scrutin à venir. Cette grande fête se tiendra le 23 avril prochain à Louv'Expo, à La Louvière. Enfin, deux nouveaux collaborateurs ont rejoint la Régionale wallonne cette année: David Ducarmois et Angela Mongiovi.

Christian Bougard tire sa révérence : « Je suis serein »

La Régionale a accueilli de nouveaux membres, mais doit se séparer d'un de ses piliers, son Secrétaire régional adjoint Christian Bougard. Le Liégeois prend sa pension un an après son ancien « chef », Christian Lochet. Il aura accompli une carrière de plus de 33 ans au service de la CGSLB. Il a été délégué pour le Syndicat libéral dès les élections de 1986, avant de pleinement intégrer la CGSLB en décembre 1990 au guichet à Liège. « J'ai été heureux de travailler au guichet, de renseigner nos membres, de chercher et de trouver la faille dans la législation chômage pour les sortir d'un mauvais pas », se rappelle-t-il. Il rêvait toutefois de devenir secrétaire permanent, une fonction à laquelle il a finalement accédé en 2005. Un an plus tôt, il avait déjà été élu au Bureau national lors d'un comité régional qui se tenait... à Liège.

La véritable consécration est arrivée en 2012, lorsqu'il a été appelé par Christian Lochet pour l'épauler à la tête de la Régionale wallonne. « J'ai été chanceux puisque pendant une dizaine d'années

nous avons pu modeler la Régionale telle que nous la souhaitions », précise-t-il. Une Régionale devenue sa « famille de cœur », avec de nombreux collègues qu'il s'estime chanceux d'avoir croisés au cours de ses « presque trente ans d'aventures ».

« Alors suis-je heureux de partir ? Non évidemment, mais je suis serein », poursuit-il. Il est en effet serein car « on ne va pas tirer la prise » dès sa date de départ à la pension. Il continuera en effet à donner des formations aux délégués via Fast, il s'occupera encore du TEC pendant quelques mois, et il restera disponible pour aider ses collègues permanents et RSS, surtout en cette période d'élections sociales.

« On va se revoir croyez-moi, et pour m'avoir permis et de me permettre à encore de vivre ma passion, merci à la CGSLB », conclut-il.

Christian Bougard, c'est une carrière, une vie consacrée à la CGSLB, c'est une bibliothèque vivante qui informe et livre de précieux conseils, c'est une capacité à rendre captivant les sujets les plus fastidieux, c'est un personnage jovial, bienveillant, et accessible dont la personnalité reste gravée dans les mémoires des collègues, des délégués, et de chacun qui le croise. Merci Christian pour le travail, la passion et la bonne humeur que tu as fournis et transmis pendant toutes ces années.



Certains pesticides sont aussi des PFAS



C'est ce que révèle un rapport publié en novembre dernier par les ONG Générations futures et Réseau Pesticide Action Network Europe. Une information qui a de quoi ajouter plus de confusion au sein des autorités, qui font déjà face à la contamination des eaux aux PFAS.

Selon cette nouvelle étude, environ 12% des substances actives qu'on trouve dans les pesticides de synthèse autorisés dans l'Union européenne, soit 37 molécules sur 306, appartiennent à la famille des PFAS, les per- et polyfluoroalkylées. Ceux-ci seraient même plus nocifs qu'on ne l'aurait imaginé.

MÉCONNUS ET SOUS-ESTIMÉS

Les PFAS sont des produits chimiques fabriqués par l'homme. Ils se démarquent par une caractéristique particulièrement inquiétante : leur persistance. Ils sont résistants à la chaleur, à l'eau, à l'huile et ne se dégradent pas naturellement. Ces « polluants éternels » ont la réputation de s'insinuer et de s'accumuler quasi définitivement dans les réserves d'eau, le sol, la végétation, les tissus animaux et finalement, dans nos organismes. Leur utilisation, autorisée par un vide de la réglementation européenne, a pour effet qu'ils se sont répandus dans l'environnement et en particulier dans les nappes phréatiques.

QUI EST RESPONSABLE DE CETTE POLLUTION ?

Dans la famille des PFAS, les deux substances chimiques les plus largement détectées sont le PFOA et le PFOS. Ce sont des composés hydrofuges, oléofuges et antisalissures utilisés depuis des décennies pour des applications industrielles et des produits de consommation. On les trouve dans certains textiles, revêtements de sol, des ustensiles de cuisine, emballages alimentaires, produits de soins personnels, peintures, mousses anti-incendie, imperméabilisants, produits phytosanitaires. Leur utilisation a augmenté de manière extrêmement rapide depuis le milieu du siècle dernier. Aujourd'hui, leurs traces se retrouvent à de faibles niveaux dans l'environnement et dans le sang d'une majorité de la population.



Les PFAS se retrouvent à de faibles niveaux dans l'environnement et dans le sang d'une majorité de la population.

QUELS EFFETS SUR LA SANTÉ ?

Des niveaux plus élevés de PFAS peuvent être trouvés dans les réserves d'eau se trouvant à proximité des lieux qui les fabriquent, les éliminent ou les utilisent. La contamination peut aussi venir par le biais du sol, certains emballages alimentaires, la consommation de certains aliments, ou certains équipements de transformation. Plusieurs études démontrent qu'à des niveaux élevés, certains PFAS peuvent entraîner une modification du fonctionnement du foie et du système immunitaire, une augmentation du taux de cholestérol, des effets ou des retards de développement chez les enfants et des dérèglements hormonaux (perturbation endocrinienne).

QUI EST EXPOSÉ ?

Les produits chimiques PFAS sont omniprésents. Cela signifie que presque tout le monde est exposé, au moins à de petites doses. À cause de leur caractère de perturbateur endocrinien, leurs effets peuvent varier selon la période à laquelle se produit l'exposition. Les pesticides sont l'une des premières sources d'exposition pour les citoyens, que ce soit par le biais de résidus dans leur nourriture et leur eau ou par une exposition directe, en particulier pour les agriculteurs, les travailleurs agricoles et leurs

voisins. Les personnes vivant à proximité de sites de fabrication et de régions où l'eau potable est contaminée par le PFOA risquent d'être exposées à des niveaux plus élevés. Il en va de même pour les personnes qui luttent activement contre les incendies.

LÉGISLATION : VERS UNE INTERDICTION ?

À ce jour, il n'existe aucune mesure spécifique pour limiter l'utilisation des PFAS en Europe, même en ce qui concerne l'alimentation. De même, aucune norme n'est fixée au niveau des émissions industrielles dans les milieux naturels. Seules des normes concernant les PFAS dans l'eau de distribution sont récemment apparues. En Wallonie, ce n'est qu'à partir de janvier 2026 qu'entrera en vigueur la limitation de 100 nanogrammes/litre de teneur en PFAS dans les eaux de consommation humaine. Pour pousser le législateur à agir de façon drastique, plusieurs pays ont déposé une proposition de restriction en vue d'aboutir à une interdiction de l'ensemble de ces composés dans les domaines larges de la production, de la mise sur le marché et de l'utilisation des PFAS. Cependant, l'usage agricole via des pesticides a été exclu du champ d'application de cette restriction.

PRINCIPE DE PRÉCAUTION

Dans un contexte où les régulateurs de l'Union européenne ont promis à leurs citoyens de réduire la dépendance aux pesticides dans le cadre du Green Deal, une action urgente n'est pas un choix, mais une nécessité. Par ailleurs, il manque encore de nombreuses informations sur l'impact réel de ces substances ; c'est pourquoi le principe de précaution reste à privilégier.

Charline Wandji
Conseillère Environnement
à la Régionale wallonne

Chômage temporaire

Réduction de l'allocation de l'ONEM, mais allocation supplémentaire pour le travailleur

Le gouvernement fédéral a décidé de calculer à partir du 1er janvier 2024 l'allocation de l'ONEM pour le chômage temporaire, à l'exclusion du chômage temporaire pour cause de force majeure, à 60% au lieu de 65% du salaire (plafonné). Pour compenser, un supplément sera introduit, à charge de l'employeur ou d'un fonds de sécurité d'existence.

Le complément s'applique à tous les régimes de chômage temporaire, à l'exception du chômage temporaire pour cause de force majeure.

Les travailleurs dont le salaire mensuel ne dépasse pas 4 000 euros bruts auront droit à un supplément de 5 euros pour chaque jour couvert par l'allocation de chômage temporaire. Ce complément s'appliquera sans préjudice des compléments légaux et conventionnels déjà existants. Il s'agit du supplément légal de chômage temporaire pour raisons économiques, désordre technique ou intempéries. Les compléments accordés par l'employeur pour ces formes de chômage temporaire d'une autre manière (via une convention collective sectorielle, une convention collective d'entreprise ou un plan d'entreprise) restent également d'application. Le supplément de 5 euros vient donc s'y ajouter.

Les travailleurs dont le salaire mensuel est supérieur à 4 000 euros bruts ont droit au complément dès qu'ils comptent plus de 26 jours de chômage temporaire chez le même employeur. Le travailleur a alors droit au supplément à partir du 27e jour de chômage temporaire. Les jours de chômage temporaire pour cause de force majeure ne sont pas pris en compte.

Le montant de 5 euros est lié à l'indice pivot au 1er janvier 2024 et est augmenté en fonction de l'indice des prix à la consommation. Le montant de 4 000 euros est également indexé.

L'employeur doit payer le supplément, à moins que le fonds de sécurité d'existence du secteur ne le prenne en charge. En outre, le complément n'est pas dû si le travailleur a droit à un montant au moins équivalent à celui du complément en vertu d'une convention



© PhotoLoren - stock.adobe.com

collective déclarée d'application générale en cas de chômage temporaire. Ainsi, selon notre interprétation, le supplément de 5 euros ne serait pas dû si une convention collective - par exemple au niveau sectoriel - prévoit une compensation au moins équivalente pour compenser la baisse des allocations de chômage à partir du 1er janvier.

Note : Nous attendons encore des éclaircissements sur certains points.

Service organisme de paiement

Où en est mon dossier chômage ?

Consultez
'Mon dossier chômage' sur
<https://www.cgslb.be/fr/mon-dossier-chomage>

C'est la solution la plus rapide pour :

- connaître l'état d'avancement de votre dossier
- vérifier le versement de vos allocations
- consulter divers documents (fiches fiscales, décisions positives de l'ONEM...).



Joyeuses fêtes de fin d'année

et meilleurs voeux pour 2024!



-  www.cgsלב.be
-  www.facebook.com/CGSLB
-  www.twitter.com/CGSLB
-  www.instagram.com/lacgsלב

Votre liberté, votre voix

