BUREAU DE DEPOT BRUXELLES X . P608646

CGSLB
SYNDICAT LIBERAL

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL

Librement

86e année - octobre 2015

TRAVAIL TENABLE

L'un des objectifs de la CGSLB dans la concertation sociale est le travail tenable, dans tous les sens du terme. Tenable au jour le jour malgré les impératifs de productivité. Tenable sur toute une carrière puisque le gouvernement a la prétention de faire travailler les salariés jusqu'à 67 ans. Tenable financièrement, car pour faire des projets de vie, il faut pouvoir compter sur une rémunération décente et un contrat de travail. Et encore faut-il, pour commencer, trouver et conserver son emploi. La CGSLB participera à la manifestation du 7 octobre parce que nous estimons que le gouvernement n'instaure pas les conditions nécessaires pour créer des emplois décents et une sécurité sociale protectrice en Belgique.

3 **MANIFESTATION LE 7 OCTOBRE**
La CGSLB participera à la grande manifestation du 7 octobre. Pour demander au gouvernement de rétablir un peu de justice fiscale et sociale dans ce pays.

4 **ÉLECTIONS SOCIALES**
La CGSLB recherche des candidats pour se présenter sur ses listes aux élections sociales de mai 2016. Pourquoi pas vous ?

6 **TITRES REPAS ÉLECTRONIQUES**
Seuls les titres-repas électroniques seront encore acceptés à partir du 1er janvier 2016. Les jours de travail de septembre 2015 sont les derniers pour lesquelles des titres-repas papiers sont octroyés.

8 **CAMÉRA CACHÉE**
Un employeur peut-il utiliser comme preuve à charge les images filmées par une caméra cachée ou une conversation enregistrée à l'insu du travailleur ?

20 **TRI DES DÉCHETS**
Les entreprises situées sur le territoire wallon sont tenues de trier leurs déchets depuis le 1er septembre 2015. Objectif : sortir près de 100 000 tonnes de déchets des incinérateurs et des décharges.

22 **ADAPTATION AU BIEN-ÊTRE**
Depuis le 1er juillet, les plafonds de rémunération pris en compte pour le calcul des allocations de chômage ont été rehaussés entraînant une augmentation des allocations maximales.

www.abon.be/countdowndeco

L'ALSACE HÔTE D'HONNEUR DE MEGAVINO 2015

Pinot blanc, pinot gris, muscat, riesling et gewürztraminer, qui dit Alsace pense immédiatement aux superbes vins blancs (90% de la production totale) ou aux fines bulles du Crémant d'Alsace.

Sans oublier ses fameux vins moelleux, mieux connu sous le label de vendanges tardives. L'Alsace produit de plus en plus d'excellents vins rouges à partir de pinot noir. Muni de son verre, le visiteur arpente le salon à la rencontre des 412 exposants venus d'Espagne, de Bulgarie, de Hongrie, d'Afrique du Sud et du nouveau monde (Chili, Argentine, Australie) et déguste, avec modération, les milliers de vins originaires de plus de trente cinq pays différents. Au-delà de la dégustation, les amateurs de vin partent à la rencontre des vignerons, de leur vie, de leurs préoccupations et surtout de leur passion.

Des concours de vins, des ateliers, des accessoires vinicoles, des conférences, des démonstrations culinaires, des découvertes mets-vins et un pavillon dédié au spiritueux viennent également compléter cette gigantesque carte... des vins.

25 tickets duo à gagner sur info@countdown.be

Les gagnants recevront leur e-ticket par e-mail
Prix d'entrée: € 10 verre de dégustation et plan de la foire compris
Du vendredi 23 au lundi 26 octobre 2015
Vendredi : 18h00 – 23h00
Samedi : 12h00 – 20h00
Dimanche : 10h00 – 19h00
Lundi : 10h00 – 18h00

Info: www.megavino.be
Contact:
Alain Bloeykens, megavino@vinopres.com,
tel 02 533 27 70 – 0475 72 26 11
Brussels Expo
Palais 1
Place de Belgique 1
1020 Bruxelles

DUR AVEC LES FAIBLES FAIBLE AVEC LES PUISSANTS

Le gouvernement a choisi son camp : celui des puissants. Il ménage les revenus de la fortune et de l'immobilier et la spéculation. Il s'attaque aux salariés, aux allocataires sociaux, aux jeunes, aux anciens, aux consommateurs et aux services publics.

Depuis un an, le gouvernement a, entre autres, décidé :

- un saut d'index de 2 % pour les salaires et les allocations sociales, pas pour les loyers
- le relèvement de l'âge de la pension à 66 ans en 2025 et à 67 ans en 2030, sans attendre les recommandations du Comité national des Pensions
- le démantèlement du crédit-temps de fin de carrière qui aurait pu aider les travailleurs à rester jusqu'à l'âge légal de la pension
- le durcissement des conditions d'accès à la prépension (RCC) et la disponibilité « adaptée »
- la diminution de l'allocation de garantie de revenus pour les chômeurs à temps partiel
- la suppression du complément d'ancienneté pour les chômeurs âgés
- l'exclusion du droit aux allocations d'insertion
  - → des jeunes de plus de 24 ans
  - → des jeunes qui sortent des études avant 21 ans sans diplôme
- l'augmentation de la TVA sur l'électricité…

À chaque attaque portée au pouvoir d'achat des travailleurs, pour calmer les esprits, le gouvernement faisait miroiter une grande réforme fiscale. Le coût du travail allait sensiblement baisser, ce qui est bon pour l'emploi. Le salaire poche des travailleurs allait augmenter, ce qui est bon pour relancer la consommation. Au bout du compte, le tax shift se révèle fort décevant.

Emplois

Le gouvernement a offert une réduction linéaire de 2 milliards d'euros des charges patronales aux entreprises sans exiger le moindre objectif en matière de création d'emplois. Où va partir l'argent ainsi économisé à votre avis ? Dans les salaires ? Dans les investissements ? Dans les embauches ? Ou dans les bonus des patrons et les dividendes des actionnaires ?

La CGSLB veut utiliser cette manne financière pour :

- favoriser des embauches dans des emplois de qualité
- rendre le travail tenable dans les entreprises en négociant des mesures tout au long de la carrière professionnelle
- rendre le travail conciliable avec la vie privée en développant la flexibilité à la demande du travailleur.

Pouvoir d'achat

Avec le saut d'index et les augmentations d'impôts (électricité, diesel…), le gouvernement reprend directement aujourd'hui les 100 euros qu'il prétend donner aux salariés… en 2019.

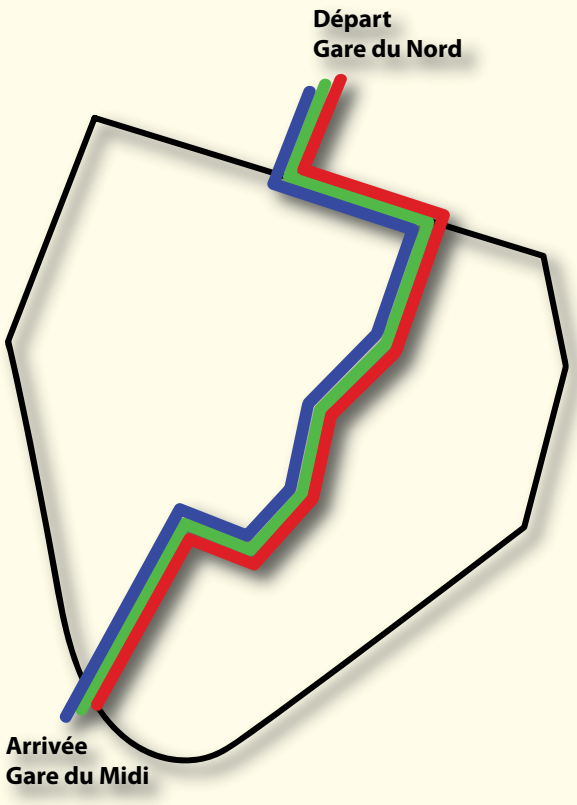
La CGSLB veut :

- le rétablissement de l'indexation automatique des salaires et des allocations sociales.
- la globalisation des revenus et une imposition plus forte des revenus du capital et des revenus immobiliers
- un financement suffisant de la sécurité sociale pour assurer un revenu digne aux allocataires sociaux
- le maintien de services publics de qualité.

Le Syndicat libéral demande au gouvernement de renouer le dialogue avec tous les partenaires sociaux et de respecter leur autonomie de négociation.

PARCOURS DE LA MANIFESTATION DU 7 OCTOBRE

Boulevard du roi Albert II - Boulevard du Jardin Botanique - Boulevard Pacheco - Boulevard de Berlaimont - Rue de Loxum - Cantersteen - Boulevard de l'Empereur - Rue des Alexiens - Rue des Bogaerds - Boulevard Maurice Lemonnier - Gare du Midi.



Élections sociales de mai 2016

AIDEZ VOS COLLÈGUES EN DEVENANT DÉLÉGUÉ(E) CGSLB !

Être candidat(e) aux élections sociales dans votre entreprise…une nouvelle responsabilité, un nouvel engagement. Une fois élu(e), vous remplirez de nouvelles missions utiles, valorisantes et enthousiasmantes.

Voyez plutôt :

- vous défendez les intérêts de vos collègues ;
- comme élu(e) dans les organes de concertation de votre entreprise (Conseil d'Entreprise, Comité pour la Prévention et la Protection au Travail, Délégation syndicale), vous donnez une voix et un visage à la CGSLB dans votre entreprise ;
- en tant que délégué(e) pour la CGSLB, vous faites, en priorité, le choix de la concertation ;
- vous êtes une personne de confiance pour vos collègues : vous répondez à leurs questions et leur fournissez les informations utiles ;
- rassurez-vous, dans votre mission, vous n'êtes pas seul(e). Vous pouvez compter sur le soutien de tous les services de la CGSLB. Vous êtes en plus soutenu(e) dans votre travail syndical par un vrai pro, votre Secrétaire permanent ;
- vous élargissez et perfectionnez vos connaissances grâce aux formations organisées pour les délégué(e)s du Syndicat libéral. Les thèmes abordés sont directement liés à votre vie de délégué(e) dans l'entreprise. Dans ces formations, le partage d'expériences avec les autres délégué(e)s d'autres entreprises qui vivent la même chose que vous au quotidien va vraiment vous aider;
- élu(e) ou non élu(e), vous bénéficiez d'une protection contre le licenciement ;
- le temps consacré à votre action syndicale dans l'entreprise et pour les formations, c'est du temps de travail.

Qui peut poser sa candidature ?

Le jour des élections, vous devez satisfaire aux conditions suivantes :

- être occupé(e) dans les liens d'un contrat de travail ou d'apprenti ;
- pour les ouvriers, les employés et les cadres : être âgé d'au moins 18 ans et au maximum de 65 ans. Pour les jeunes travailleurs : avoir au moins 16 ans et ne pas avoir atteint l'âge de 25 ans ;
- être occupé(e) de façon ininterrompue depuis au moins 6 mois ou avoir été occupé(e) pendant plusieurs périodes totalisant au moins 9 mois d'ancienneté en 2015 ;
- travailler dans une entreprise qui compte en moyenne au moins 50 travailleurs.

Personnes de contact

Vous désirez plus d'informations ?
Prenez contact avec le secrétariat CGSLB le plus proche ou contactez l'action syndicale par mail ou par téléphone.

WALLONIE	CONTACT	TÉLÉPHONE	E-MAIL
Brabant wallon	Stéphane Mouriame	067 88 83 92	stephane.mouriame@cgslb.be
Charleroi	Florence Quintens	071 20 80 37	florence.quintens@cgslb.be
Hainaut central	Fabienne Mention	065 31 12 67	fabienne.mention@cgslb.be
Hainaut occidental	Isabelle Boulanger	069 64 62 60	isabelle.boulanger@cgslb.be
Liège	Flore Lange	04 232 46 97	flore.lange@cgslb.be
Namur	Marie Mouton	081 24 04 63	marie.mouton@cgslb.be

BRUXELLES	CONTACT	TÉLÉPHONE	E-MAIL
Bruxelles	Edwine Tita	02 206 67 42	edwine.tita@cgslb.be
	Najla Tassi	02 206 67 05	najla.tassi@cgslb.be

FLANDRE	CONTACT	TÉLÉPHONE	E-MAIL
Aalst-Ninove	Wen Baeyens	053 60 53 75	wen.baeyens@aclvb.be
Antwerpen-Metropool	Michel Van Hove	03 205 60 01	michel.van.hove@aclvb.be
Regio Gent	Bieke De Pauw	09 240 11 10	bieke.de.pauw@aclvb.be
Halle-Vilvoorde	Elke Fernandez	02 252 09 82	elke.fernandez@aclvb.be
	Kevin Lefever	02 252 09 82	kevin.lefever@aclvb.be
Limburg	Sandra Donders	011 85 96 52	sandra.donders@aclvb.be
Mechelen-Rupel-Kempen	Brenda De Backer	015 28 89 89	brenda.de.backer@aclvb.be
Vlaamse Ardennen	Kim Troncquo	055 33 47 01	kim.troncquo@aclvb.be
Vlaams-Brabant	Kim Luyten	016 80 45 30	kim.luyten@aclvb.be
Waas en Dender	Carine Van Damme	03 760 17 59	carine.van.damme@aclvb.be
West-Vlaanderen	Kimberly Crombez	056 51 12 40	leen.igodt@aclvb.be
	Thibault Libbrecht	050 32 51 51	thibault.libbrecht@aclvb.be

LE CALENDRIER DES ÉLECTIONS SOCIALES

Les élections sociales se dérouleront du 9 au 22 mai 2016. C'est à la fois très loin et terriblement proche. Les délégués élus en 2012 savent qu'ils seront jugés sur leur bilan de quatre années. Les nouveaux candidats, ceux qui ne peuvent pas se déclarer car ils ne bénéficient pas encore de la protection contre le licenciement doivent se montrer très discrets et seront choisis sur la base de leur personnalité.

Le calendrier électoral est très strict. La moindre irrégularité peut déboucher sur la nullité de la procédure.

Les deux dates qui déterminent toutes les autres sont X, l'affichage de la date des élections et Y, le ou les jours du vote qui tombe(nt) entre le 9 et le 22 mai 2016.

Comprendre et agir

Chaque entreprise occupant au moins 50 personnes devra organiser des élections pour que les travailleurs désignent leurs représentants. De 50 à 99 personnes, ils peuvent choisir les délégués au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail et, à partir de 100 personnes, au Conseil d'Entreprise. Parfois les travailleurs seront, en plus, appelés à élire également leurs représentants en Délégation Syndicale.

Occuper un mandat, c'est un moyen de comprendre comment l'entreprise qui vous occupe est gérée. C'est la possibilité de défendre les intérêts de vos collègues. Il n'y a pas beaucoup de pays où les salariés peuvent librement élire leurs délégués, voire se présenter eux-mêmes pour remplir un mandat. L'occasion ne se présente que tous les quatre ans. Ne laissez pas passer cette chance de prendre votre sort en main.

DATE	ÉVÉNEMENT	PÉRIODE
X-60	Première communication de l'employeur sur les Unités techniques d'exploitation et les fonctions (qui est membre de la direction, qui fait partie du collège électoral des cadres…).	Entre le 9 et 22 décembre 2011
X-30	Début de la protection des candidats	Entre le 8 et le 21 janvier 2012
X	Avis contenant les informations essentielles et la date des élections	Entre le 7 et le 20 février 2012
X+35	Introduction des listes de candidats	Entre le 13 et le 26 mars 2012
Y	Date du vote	Entre le 7 et le 20 mai 2012

Plus de poids

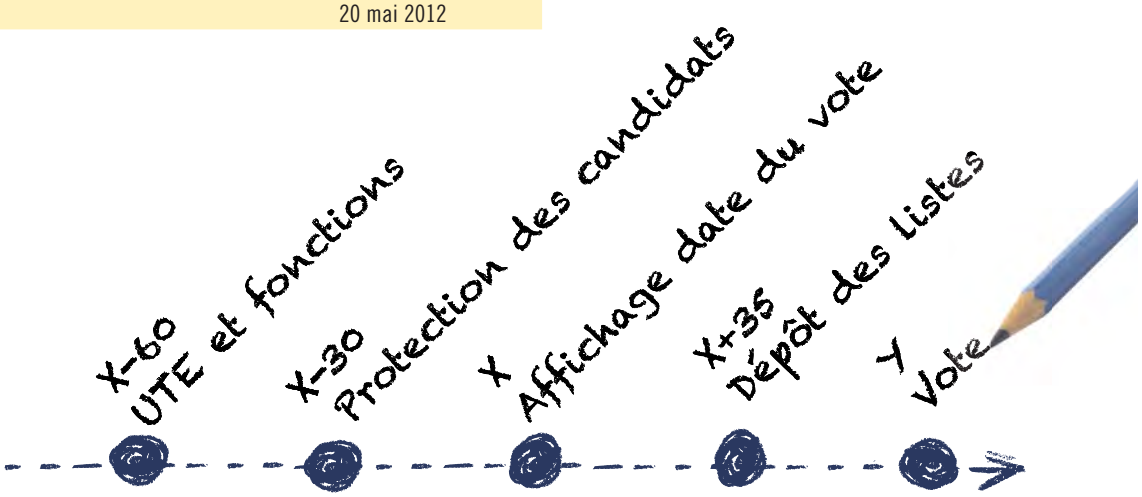
Les travailleurs ont un devoir moral de voter afin que les personnes élues soient réellement représentatives du personnel. Plus les délégués ont obtenu de voix plus leurs revendications sont entendue par la direction. Plus une organisation syndicale emporte de mandats, plus grande est sa crédibilité vis-à-vis de l'employeur.

Trois syndicats

Des élections sans véritable choix n'auraient aucun sens. Les trois grandes organisations syndicales CGSLB, CSC et FGTB peuvent présenter des listes dans les entreprises concernées dans toutes les catégories de travailleurs, ouvriers, employés ou cadres.
Cette saine concurrence pousse les délégués à exercer convenablement leur mandat. Elle permet à chacun de choisir sa conception de l'action syndicale au sein de l'entreprise.

En toute liberté

À la CGSLB, nous misons sur le dynamisme et le sens de l'initiative de nos candidats et de nos délégués pour défendre les intérêts des travailleurs dans leur entreprise. Nous leur laissons une large autonomie dans le cadre du respect de nos idéaux. Lors des élections sociales, plus de 88 % des votes se portent directement sur le nom des candidats ! C'est dire si la personnalité de chaque candidat est primordiale. Alors, pourquoi pas vous ?



BIENTÔT LA FIN DES TITRES-REPAS ET DES ÉCOCHÈQUES PAPIERS

Les partenaires sociaux ont décidé qu'à partir du 1er janvier 2016, seuls les titres-repas électroniques seront encore acceptés. Les jours de travail de septembre 2015 sont les derniers pour lesquelles des titres-repas papiers sont octroyés. Ils resteront valables jusqu'au 31 décembre 2015.

Depuis 2011, il était possible de choisir entre la version papier ou la version électronique avec pour objectif que de plus en plus de paiements se fassent électroniquement.
Toutefois, dans la pratique, de nombreuses entreprises sont restées fidèles à la version papier, ce qui engendre une multiplication des charges administratives et des coûts supplémentaires.

Qu'entend-on par électronique ?

La société émettrice crée un compte titre-repas pour le travailleur. Une carte électronique est alors attribuée au travailleur, qu'il peut utiliser dans les magasins sur les terminaux bancaires, en utilisant un code pin.
Cela permet de réduire les risques de perte, vol (système card-stop) ou erreurs.
De plus, vous ne restez pas avec des titres-repas inutilisés et le paiement en caisse est plus rapide.
Pour cette version également, les titres-repas sont versés tous les mois, en une ou plusieurs fois selon les jours de travail effectifs dans le mois. En fait, le dernier jour du premier mois suivant la fin d'un trimestre, on procède à un calcul pour la période écoulée, sur la base des prestations effectives, des titres-repas électroniques qui ont déjà été crédités.
La durée de validité est de 12 mois et le système prévoit d'abord l'épuisement des 'plus anciens' titres-repas. Vous êtes informé du solde restant une semaine avant la fin de la période de validité.

Comment consulter le solde ?

Vous avez plusieurs options. La société émettrice peut vous fournir ces informations via différents canaux: intranet (espace de consultation personnel), téléphone, sms, application mobile ou mail.
Ensuite, il est également possible de consulter le solde restant sur le terminal de paiement lors du passage à la caisse. Le montant des achats est déduit du solde total disponible sur votre compte. Lorsque le solde est insuffisant, le montant disponible restant apparaît alors sur le terminal.

Phase transitoire

Afin de permettre une adaptation progressive au système électronique, une phase transitoire est prévue.
Si vous utilisez encore les titres-repas papiers, veuillez tenir compte de ce qui suit.
Les jours de travail de septembre 2015 seront les dernières prestations pour lesquelles des titres-repas papiers seront octroyés. Ces chèques seront valables jusqu'au 31 décembre 2015.
Le passage à la version électronique ne signifie pas simplement la suppression des titres-repas. L'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires au niveau de l'entreprise.

N'hésitez pas à contacter votre secrétariat local si début novembre, vous n'avez pas encore reçu de titres-repas électroniques de votre employeur.
Des mesures sont également prises pour procéder à la conversion électronique des écochèques. Lorsque cet avantage existe dans l'entreprise, le but serait de regrouper les écochèques et les titres-repas sur la même carte électronique. De cette manière, les paiements dans les magasins se feraient avec une seule carte sur le même terminal bancaire.

Sylvia LOGIST

CONDITIONS D'EXONÉRATION

Les titres-repas ne sont pas considérés comme une rémunération donnant lieu au paiement de cotisations ONSS et soumise à l'impôt s'ils répondent à plusieurs conditions.

L'octroi de titres-repas doit être prévu par une convention collective de travail au niveau sectoriel ou de l'entreprise. Exceptionnellement, l'octroi peut être réglé par une convention individuelle écrite. C'est le cas quand :
- ► l'entreprise n'a pas de délégation syndicale ;
- ► lorsque la catégorie de personnel n'est habituellement pas visée par une convention collective de travail.

Le nombre de titres-repas octroyés doit être égal au nombre de jours de travail réels du salarié.

Les titres-repas sont délivrés au nom du travailleur.
L'intervention du travailleur dans le coût s'élève au moins à 1,09 euro par titre-repas

Rappelons que l'accord social conclu par le groupe des 10 réduit à 8 après la défection de la FGTB, prévoit que la contribution maximale de l'employeur dans le titre-repas augmentera de 1 euro à partir du 1er janvier 2016. Elle s'élèvera alors à 6,91 euros contre 5,91 euros actuellement.
Au-delà de ce montant, le titre-repas serait considéré comme de la rémunération, et donc soumis aux cotisations sociales.
L'intervention patronale maximale de 1 euro dans le titre-repas constitue une charge professionnelle déductible. Un projet de loi a été introduit pour porter cette intervention à 2 euros par titre-repas.

L'ARGENT D'UBER ET LA GRIMACE DES TAXIS

Les taxis ont mené deux actions pour protester contre la concurrence déloyale d'Uber. Le dimanche 13 septembre, ils ont roulé à moitié prix tandis que le mercredi 16, quelque 400 taxis ont manifesté dans les rues de Bruxelles. Ont-ils été entendus ?

Une délégation a été reçue au cabinet de Marianne Thyssen, commissaire européenne pour l'Emploi, les affaires sociales, les compétences et la mobilité des travailleurs et par les représentants du Premier ministre belge Charles Michel, du ministre des Finances Johan Van Overtveldt et du secrétaire d'Etat en charge de la lutte fiscale Bart Tommelein. Les taximen ont été écouté, peut-être compris, mais dans l'immédiat ni l'Europe ni la Belgique ne vont s'attaquer sérieusement au problème.

Au-delà des particularités liées à leur secteur d'activité (compétence des chauffeurs, couverture d'assurance en cas d'accident, conformité des véhicules), les taximen attirent notre attention sur les dangers de l'uberisation de la société.

En marge de la société

Dans le cas qui nous occupe, la société américaine met en contact via son application Uber Pop des personnes qui doivent se déplacer et qui n'ont pas de voiture avec d'autres qui sont prêtes à les véhiculer. Uber touche l'argent de la course et rétrocède une partie de la somme au chauffeur. Il n'y a pas de TVA, pas d'impôt de société et pas d'impôt sur le revenu. Ni de paiement de cotisations sociales. Uber agit en marge de notre société belge. Ceux qui l'utilisent aussi. Ces derniers invoquent l'inexorable marche du progrès pour justifier leur comportement.

Toujours moins cher

Chacun d'entre nous aspire à payer moins cher les produits et les services qu'il utilise en se cachant plus ou moins le fait qu'il scie la branche sur laquelle il est assis. Comment, en effet, exiger pour soi-même un salaire correct, des conditions de travail honnêtes, des équipements collectifs performants, des soins de santé abordables, une pension décente… alors que l'on participe volontairement à un système qui s'apparente à la fraude fiscale et sociale ou du moins qui profite d'un vide juridique ? Nombre d'activités peuvent potentiellement entrer dans cette économie parallèle qui ne peut aboutir qu'à appauvrir l'ensemble de la population. Peut-on s'opposer indéfiniment à la mise en connexion facile, pratique et bon marché de la demande et de l'offre ? Sans doute pas. Au pouvoir politique de trouver comment intégrer ces échanges de biens et services dans l'économie normale.

Sans vouloir bloquer la marche du progrès, les taxis demandent aux pouvoirs politiques de combler le vide juridique qui permet à Uber de prospérer en marge des réglementations fiscales et sociales.

QUELQUES EXEMPLES DE JURISPRUDENCE

Peut-on utiliser comme preuves les données révélées par une caméra cachée ou par l'enregistrement d'une conversation à l'insu de la personne ? Les héritiers d'un travailleur tué dans un accident de travail ont-ils droit à un dédommagement si la victime avait provoqué sciemment l'accident ? Durant une période de réduction des prestations dans le cadre du congé parental, est-il permis d'exercer une activité supplémentaire ?

Ces questions constituent quelques illustrations des nombreuses discussions menées récemment devant les juridictions du travail. Ce n'est pas parce qu'il existe des arrêts dans un certain sens, qu'il faut automatiquement en conclure que d'autres causes similaires connaîtront le même résultat.

Vie privée : probité des enregistrements secrets

Un ingénieur au service d'une entreprise d'électricité envoie un courrier à l'employeur dans lequel il réclame une indemnité de rupture, car il aurait, au cours d'une conversation antérieure, reçu son préavis oralement. Il avait filmé et enregistré la conversation à l'insu de l'employeur.

L'employeur conteste le licenciement et considère qu'en arrêtant l'exécution de son contrat de travail, le travailleur se rend coupable d'un acte équipollent à rupture.

Dans son arrêt, le juge de première instance concluait que les enregistrements que le travailleur présentait à titre de preuve constituaient une violation de l'obligation de loyauté et de correction vis-à-vis de l'employeur et qu'en outre, le respect de la vie privée du mandataire de l'employeur avait été mené à mal. Pour ces raisons, les enregistrements d'images et de son furent exclus au titre de preuve. Le jugement a fait l'objet d'une procédure en appel. Un pourvoi en Cassation a suivi l'arrêt en appel de la Cour du Travail de Mons qui donnait raison au travailleur. La Cour de Cassation a cassé l'arrêt et a renvoyé l'affaire devant la Cour du travail de Bruxelles.

Celle-ci réexamine la légitimité des preuves obtenues et confirme le jugement du premier juge, à savoir que l'obtention des éléments de preuve représente une violation de la législation relative au traitement des données personnelles et du droit fondamental à la vie privée. Pour cette raison, les enregistrements sont refusés comme preuve. Dès lors, la rupture à l'initiative de l'employeur n'est pas prouvée et le travailleur voit sa requête refusée.
(C.T. Bruxelles 7 janvier 2015, R.G. no 2012/AB/1.248, www.socialeye.be)

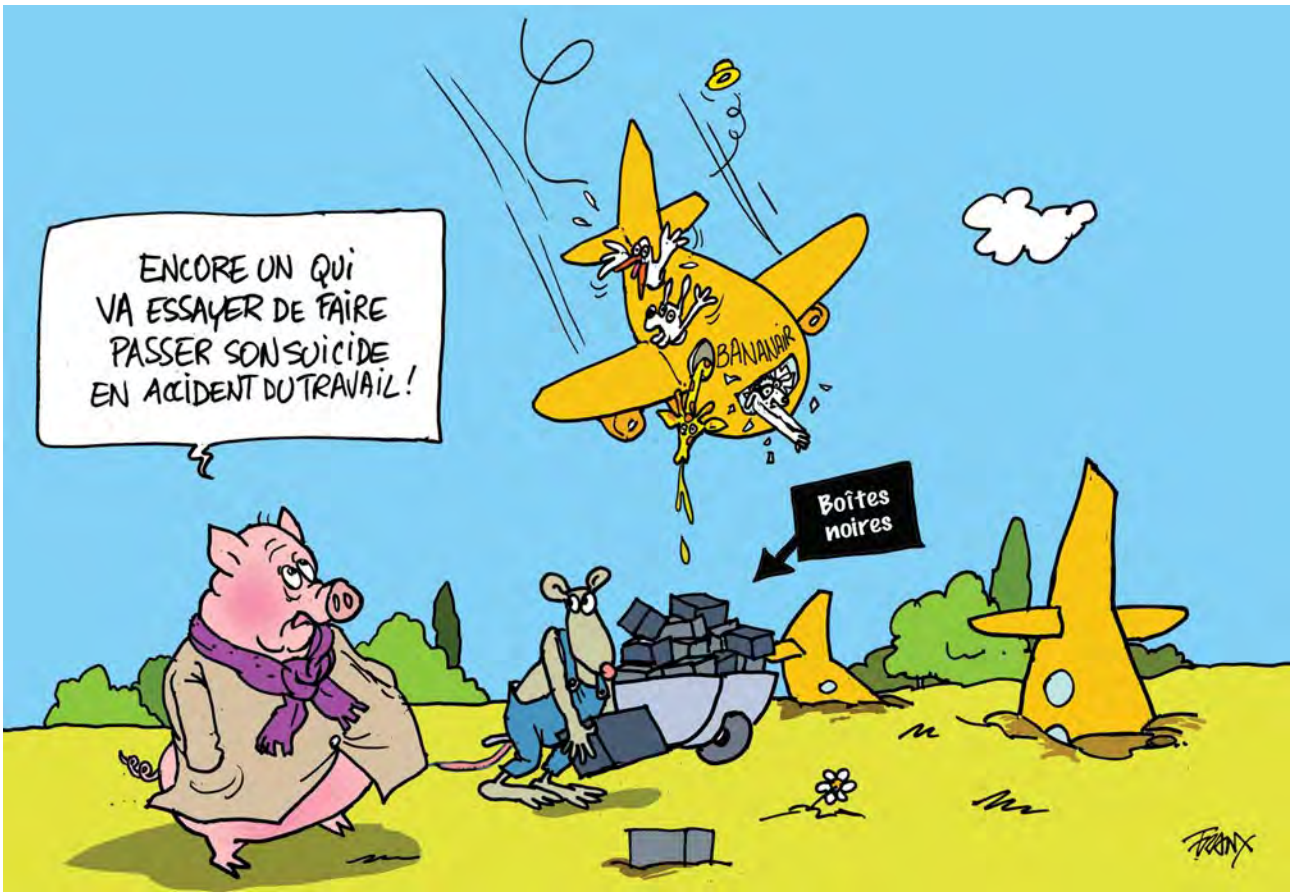
Suicide au travail : droit au dédommagement pour les héritiers ?

L'ouvrier en construction au service d'une entreprise belge fournit ses prestations sur un chantier situé au Grand-Duché du Luxembourg. En début de journée, il effectue une chute du 4e étage du bâtiment en construction où il travaillait. Il décède quelques heures plus tard.

De l'enquête judiciaire et policière menée sur les lieux de l'accident, il ressort que l'entreprise qui occupait la victime, assurait sur le chantier en question, le placement de faux planchers en métal à tous les étages. Des témoins déclarent avoir vu l'intéressé se jeter dans le vide après être resté couché au sol du 4e étage où il avait délibérément brisé une des fenêtres.
Sur la base des résultats de l'enquête, l'assurance contre les accidents du travail refuse d'intervenir. En effet, elle estime que l'accident a été causé volontairement, ce qui constitue un motif légal d'exclusion du champ d'application de la loi sur les accidents du travail.
La veuve de la victime n'est pas d'accord et soumet l'affaire à l'appréciation du juge du travail.
En première instance, le juge suit l'interprétation de la compagnie d'assurances et rejette la requête de la veuve.
La Cour du Travail de Bruxelles réforme le jugement de première instance et conclut que le travailleur a bel et bien été victime d'un accident du travail. La Cour du Travail reprend un exposé clair d'un certain nombre de principes légaux.

Tout d'abord, la Cour rappelle que la victime d'un accident du travail doit uniquement apporter la preuve des trois éléments suivants : l'événement soudain, la lésion et le fait que l'événement soudain est survenu lors de l'exécution du contrat de travail.
Par ailleurs, la Cour signale qu'aucune indemnité légale n'est due lorsque la victime a provoqué expressément l'accident. Selon la jurisprudence de Cassation, il est question d'accident intentionnel lorsque la victime induit expressément l'accident, même s'il n'en a pas voulu les conséquences.

La question clé est donc de savoir s'il y a eu un acte intentionnel dans le chef de la victime. Selon les déclarations de témoins, le travailleur a sauté d'une fenêtre du 4e étage dans le vide. Selon la Cour du Travail, ce fait ne permet pas de conclure qu'il aurait provoqué intentionnellement l'accident. En effet, le dossier laisse apparaître que l'intéressé ne se sentait pas bien et qu'il était fort nerveux et bavait même, à en croire un témoin. En outre, peu avant les faits, le travailleur aurait été admis aux urgences après un accès de folie sur la voie publique. L'examen toxicologique impute le comportement à une crise d'épilepsie dans un contexte de sevrage d'une addiction.
Dans ces circonstances, il ne peut être question, selon la Cour du Travail, d'un acte intentionnel ni d'un accident provoqué expressément. En d'autres termes, la veuve a droit aux indemnités légales.
(C.T. Bruxelles, 24 décembre 2014, RG n° 2012/AB/745 et 2014/AB/825, www.socialeye.be)



La Cour du Travail de Gand a également dû se prononcer récemment sur une demande de reconnaissance d'un suicide comme accident du travail. La cause concernait une travailleuse en incapacité de travail depuis quelques mois avec un burn-out (causé notamment par le stress du travail) au moment où elle s'est pendue à son domicile. Ici aussi, la Cour devait notamment s'exprimer sur la question de savoir si, vu les circonstances, il était question d'un accident causé expressément.

L'événement soudain serait constitué par une grosse discussion au travail suite à laquelle la travailleuse s'est effondrée et le burn-out s'est manifesté. La Cour du Travail a estimé que l'acte de se pendre a été commis sciemment et volontairement. Les faits s'inscrivaient dans le souhait de la travailleuse de mettre fin à ses jours et non pas dans le cadre d'une affection psychique s'accompagnant d'une vision déformée de la réalité. Il ne faut pas partir du principe que l'intéressée se trouvait, au moment des faits, dans un état de confusion tel qu'elle ne se rendait plus compte de ce qu'elle faisait. En d'autres termes, la victime était responsable de ses actes et ceux-ci étaient intentionnels. Sur cette base, la Cour décide de ne pas reconnaître le suicide comme un accident du travail. *(C.T. Gand, 8 janvier 2015, J.T.T. 262)*

Congé parental : possibilité d'exercer une activité supplémentaire ?

La travailleuse demande a bénéficier d'un congé parental (réduction des prestations de 1/5) pour une période de 15 mois. Sur le formulaire de demande, elle déclare ne pas exercer d'activité indépendante.
Quelques mois plus tard, elle introduit une nouvelle demande de congé parental à mi-temps pour une période de 18 mois. Ici aussi, elle déclare ne pas exercer d'activité indépendante.
Par la suite, elle introduit une troisième demande de congé parental à mi-temps et maintient sa déclaration.

L'ONEM découvre à un moment donné que l'intéressée a un statut d'indépendante depuis 10 ans. Sur cette base, la travailleuse perd son droit aux allocations d'interruption pour les 3 années écoulées. Les allocations reçues indûment sont recouvrées.

La travailleuse interjette appel. La décision de l'ONEM est confirmée en première instance. L'intéressée fait appel et déclare devant la Cour du Travail qu'elle a complété les formulaires de la sorte à la suite des informations orales d'une collaboratrice de l'ONEM. En outre, elle avance que les revenus qu'elle a gagnés au cours de la période concernée se rapportaient principalement aux activités antérieures et qu'elle n'avait plus exercé d'activités complémentaires incompatibles avec le bénéfice des allocations d'interruption. Enfin, elle s'oppose à l'effet rétroactif de la suspension, l'ONEM ayant lui-même été en défaut en ce qui concerne son obligation d'information et de conseil. L'ONEM lui devrait un dédommagement au moins égal au montant recouvré. Pour sa part, l'ONEM signale que la travailleuse a fourni par trois fois des renseignements erronés et met en doute la bonne foi de l'intéressée.

La Cour souligne que ni la réglementation en matière de congé parental ni en matière de crédit-temps ne permet de cumuler des indemnités avec l'exercice d'une activité indépendante. Il n'existe qu'une seule exception à cette règle en cas de suspension complète des prestations. Cette exception ne vaut que pour maximum 1 an. Les critères relatifs à l'importance de l'activité en question, les revenus générés, le moment où l'activité a débuté et la déclaration à l'ONEM n'ont aucune importance à ce sujet. L'intéressée n'avait en aucun cas droit aux allocations d'interruption. La Cour confirme dès lors le recouvrement.

Cet arrêt est intéressant parce qu'il rappelle une règle souvent ignorée : en cas de réduction des prestations, il n'est pas permis de cumuler des allocations d'interruption avec des revenus issus d'une autre activité professionnelle.
(C.T. Liège, section de Namur, 3 février 2015, R.G. n° 2014/AN/11 www.socialeye.be)

Marleen VANDERSTRAETEN

BNP Paribas Fortis

PRESSION SUR LES SALAIRES DES ANCIENS ET DES JEUNES

Les vieux coûtent trop cher, les jeunes ne gagnent pas assez. La direction de BNP Paribas Fortis entend surfer sur cette idée en vogue pour négocier un nouveau modèle salarial au détriment des travailleurs expérimentés sans forcément améliorer le sort des jeunes. Elle aimerait généraliser un type de rémunération basé sur un fixe modeste agrémenté de primes et autres avantages en nature. De quoi encore augmenter le stress de tout le personnel.

La CGSLB est hostile aux propositions de la direction de revoir en profondeur l'employabilité, les carrières, les barèmes et les systèmes de rémunération des travailleurs. Les délégués CGSLB refuseront de signer un tel « accord » même après les élections de mai 2016. - Photo Alain Closson

En octobre 2014, la direction a communiqué aux syndicats sa volonté de revoir en profondeur l'employabilité, les carrières, les barèmes et les systèmes de rémunération des travailleurs. Ces négociations ont été interrompues par la direction, par crainte de voir la CGSLB, ouvertement hostile à ces propositions, refuser de signer un tel « accord » et se renforcer encore lors des prochaines élections. Les négociations reviendront sur la table après les élections de mai 2016, mais la CGSLB restera ferme sur ces dossiers.

Pas le choix

Comme les autres banques, BNP Paribas Fortis a créé un *mobility center* afin de recaser les travailleurs dont l'emploi a été supprimé ou externalisé. Contrairement à ce qui se passe chez certains concurrents, il faut reconnaître que ce service fonctionne et propose effectivement des postes valables aux intéressés. Ce constat, nous l'assortissons d'un gros bémol : la direction utilise le mobility center pour faire pression sur les personnes dont le salaire lui paraît trop élevé.

Exemple : à la suite d'une restructuration d'un service, un employé X ayant perdu sa fonction brigue un emploi disponible, mais un autre collègue, avec un salaire bien inférieur y postule également, la fonction ne sera disponible pour l'employé X que s'il accepte une diminution de salaire.

« Il y a toujours eu mise en concurrence des travailleurs pour un même poste » explique Thibaut Montjardin responsable national du secteur financier, *« la différence c'est que les gens versés dans le mobility center n'ont pas le choix, soit ils acceptent la diminution, soit ils n'ont aucune chance d'avoir accès à la fonction voulue. Le critère principal n'est plus la compétence mais le coût du travailleur ! ».*

Rappel historique

Au moment de la reprise de la CGER et de la Générale de Banque par Fortis, les syndicats ont réussi à préserver les acquis des uns et des autres. Au fil du temps, le fossé s'est creusé entre les anciens et les nouveaux engagés au point de pousser la tension salariale jusqu'à 70 % de différence entre les hauts et bas salaires. On pourrait objecter que le problème va se résoudre de lui-même puisque ces anciens vont partir à la pension dans les années qui viennent, la direction ne veut plus attendre, elle entend négocier un nouveau modèle salarial pour réduire cet écart.

Le sujet est devenu explosif et la discussion a été mise au frigo, la direction ayant bien compris qu'aucun syndicat n'allait accepter de signer une nouvelle grille salariale négociée sur cette base avant les élections sociales. *« Ni après »*, affirment en cœur les délégués CGSLB *« il y a quatre ans, nous avons déjà refusé la réduction des salaires de 3 % acceptée par les autres en échange d'un plan cafétéria et d'une garantie globale d'emploi qui n'a jamais empêché les licenciements au compte-goutte. »*

Monnaie de singe

Les expériences précédentes n'incitent pas les délégués CGSLB à l'optimisme. BNP Paribas Fortis a multiplié les exceptions à la grille salariale en attribuant toutes sortes d'avantages : voiture, primes… et l'on parle d'aller encore plus loin en transformant ce qui devrait être du salaire en points échangeables contre des jours de congé ou encore un abonnement au centre de fitness. Le système pousse certains à faire de l'excès de zèle et d'autres à culpabiliser parce qu'ils n'arrivent pas à suivre le rythme infernal. *« Nous sommes dans les agences, comme dans beaucoup de services centraux en sous-effectif chronique ce qui entraîne des burn-out et des absences de longue durée. La direction nie le problème malgré l'évidence. Quant à ceux qui croient améliorer leur pouvoir d'achat en acceptant tous ces petits avantages, qu'ils n'oublient pas que le salaire fixe sert de référence à toutes sorte de salaires différés comme l'assurance-groupe et que ce qu'ils croient gagner d'un côté, ils le perdent de l'autre. »*

Tape à l'oeil

Dans son projet, la direction a bien proposé de modifier les barèmes des jeunes de sorte que leur salaire augmente plus rapidement les premières années, à condition qu'ils évoluent dans leur carrière. Bref, comme elle le dit : « pour ceux qui en valent la peine ». Et s'ils n'évoluent plus ? Ils atteignent très vite le plafond. « Au bout du compte, ils n'en sortent pas gagnants, c'est du tape à l'œil » commentent les délégués CGSLB.
Le Syndicat libéral reste attaché aux différents engagements pris par la direction envers son personnel, via les contrats individuels ou les conventions d'entreprise. Le personnel revendique le maximum de garanties pour son emploi et pour son salaire ! Sans oublier l'amélioration de ses conditions de travail.
Les résultats de BNP Paribas Fortis sont bons, les affaires marchent bien. Le personnel doit recueillir les fruits de son travail.

KBC

LE TRAVAIL DU DIMANCHE : UN RISQUE INACCEPTABLE

Après avoir obtenu le travail du samedi et les ouvertures tardives en semaine, la direction de KBC prétend ouvrir son centre de conseil régional le dimanche ! Un dangereux précédent dans le secteur bancaire que nos délégués n'accepteront pas !

Coup de pub plutôt que réel besoin, cette politique d'ouverture 7 jours sur 7 risque de s'étendre rapidement à toutes les banques si la KBC créé un précédent : question de concurrence.

Le Syndicat libéral, fidèle à sa tradition de pragmatisme, a déjà été fort loin dans sa compréhension de la direction de KBC d'étendre au maximum la disponibilité envers la clientèle (notamment en ce qui concerne le travail en soirée et le samedi pour ce même centre de conseil), tout en préservant au mieux les intérêts des travailleurs.

La CGSLB était disposée à consentir d'autres efforts pour, par exemple, préserver des postes de travail au sein de la banque, mais pas à n'importe quel prix.

Jamais le dimanche

Le travail du dimanche est et restera pour nous une limite à ne pas atteindre. Pour nous, il n'est pas question de travailler le « jour du seigneur » et certainement pas dans le secteur bancaire. Ce jour de repos commun mérite d'être maintenu pour plusieurs raisons. Il y va du respect le plus élémentaire de la vie de famille et des relations sociales, absolument indispensables pour échapper au stress permanent que la banque impose à son personnel durant la semaine, le samedi et maintenant certains soirs.
Nous avons lutté, il y a plus d'un siècle pour obtenir le repos du samedi ! Et maintenant nous devons nous battre pour conserver celui du dimanche !

Chantage à l'emploi

Et que l'on ne nous dise pas que les salariés sont volontaires et enthousiastes pour travailler le dimanche. Ils sont victimes d'un chantage à l'emploi : soit vous acceptez de travailler le dimanche, soit vous n'êtes pas engagé ! Par la suite, lorsque la direction définira les fonctions qui devront disparaître, le risque sera très grand qu'elle exerce la même contrainte : vous acceptez de travailler le dimanche ou vous prenez la porte ! La CGSLB n'admet pas davantage une autre forme de chantage suivant : acceptez ou nous allons outsourcer une série de fonctions. Ces pratiques sont totalement injustifiées, inadmissible et révèle la mauvaise foi de l'employeur.

Risque inacceptable

Pour le Syndicat libéral, le risque est trop grand, c'est totalement inacceptable. Nos délégués refusent d'entrer dans ce jeu-là. Ils laissent la responsabilité de signer une convention dans ce sens à d'autres… L'équipe CGSLB veut voir plus large à plus long terme.

Il y a certaines portes, comme le travail du dimanche, que l'on ne peut entrouvrir, à aucun prix car les autres entreprises du secteur bancaire ne manqueraient pas de s'y engouffrer. Le Syndicat libéral ne l'ouvrira pas, dans l'intérêt du personnel de KBC.

Plukon

NOUVEAU RÉGIME DE TRAVAIL EN ÉQUIPES SUCCESSIVES

Le personnel de Plukon s'est adapté au régime de travail en équipes successives qui, à l'usage, laisse plus de temps libre. Pourtant l'affaire n'était pas gagnée d'avance puisque 93 % des ouvriers avaient marqué leur préférence pour la pause du matin.

Veysal Kiraz, Fabien Detrain et Roland Foucart. La concertation sociale fonctionne bien chez Plukon. La direction écoute les propositions des syndicats. Après le changement d'horaires de travail, les ouvriers s'apprêtent à prendre une autre décision importante : améliorer l'assurance-groupe ou bénéficier des avantages de la CCT 90.

Pour augmenter sa productivité et passer de 120 000 à 180 000 poulets traités par jour, l'abattoir de volaille Plukon à Mouscron a opté pour l'instauration d'un nouveau système de travail. Avant d'entamer les négociations, la direction a procédé à une enquête pour savoir qui préférerait l'équipe du matin ou celle de l'après-midi et pour quelles raisons.

Majorité du matin

Au bout du compte, une écrasante majorité (93 %) s'était déclarée en faveur du matin. Afin de ne léser personne, la discussion s'est orientée vers un régime d'équipes successives, une semaine le matin, la suivante l'après-midi. *« Il a fallu expliquer aux ouvriers les avantages potentiels de ce nouvel horaire »* se souviennent Veysal Kiraz et Fabien Detrain, délégués CGSLB. *« Avant nous travaillions 40 heures par semaine concentrées sur 4 jours. La proposition de la direction consistait à passer à un horaire de 38 heures/semaine réparties sur 5 jours. Ça faisait beaucoup de petites habitudes à remettre en question, notamment pour déposer les enfants à la crèche ou à l'école et les reprendre le soir. »*

Les primes d'horaires inconfortables (un supplément de 10 % pour ceux qui travaillent en équipes successives ou dans la pause de l'après-midi) et l'octroi de jours de congé supplémentaires en fonction de l'ancienneté ont fini par emporter l'adhésion du personnel. *« À l'usage, les collègues se rendent compte qu'un horaire décalé libère plus de temps libre pour se consacrer à sa famille et à ses loisirs »* analysent nos délégués.

Compensation supplémentaire

En application de la même convention collective, les ouvriers de Plukon doivent encore effectuer, en ce mois d'octobre 2015, un autre choix. La compensation supplémentaire dont ils pourront bénéficier à partir de 2016 prendra la forme d'une CCT 90 (avantages non récurrents liés aux résultats) ou d'un versement de cotisations pour améliorer l'assurance-groupe invalidité-décès existant au niveau sectoriel. À écouter les ouvriers, Veysal Kiraz et Fabien Detrain ont retiré une première impression : *« il semble que les gens préfèrent recevoir de l'argent à court terme et opteraient pour la CCT 90 ».*

Bilan positif

À l'heure de faire le bilan de leur premier mandat, nos délégués sont plutôt satisfaits de la concertation sociale au sein de Plukon. *« La délégation syndicale a quand même obtenu l'embauche de 25 personnes qui travaillaient sous contrat précaire. La sécurité a augmenté dans l'usine. Il y a plus de secouristes et les protections des machines ont été renforcées. Nous avons fait installer plus de machines à café et un four à micro-ondes, des petites attentions qui améliorent le bien-être au quotidien ».*

Et puis Veysal Kiraz et Fabien Detrain sont particulièrement fiers de leur apport personnel. Ils ont eu l'idée d'importer dans leur entreprise une pratique en vogue dans les comités d'entreprise à la française, à savoir faire profiter les travailleurs et leur famille de réductions négociées auprès de partenaires commerciaux actifs dans les domaines des loisirs, des vacances, du sport ou de la culture. Ces petites améliorations du pouvoir d'achat viennent s'ajouter à celles que la CGSLB propose à l'ensemble de ses affiliés avec la Wincard.

Anne-Claire Deldicque et Laurent Mahieu. Depuis que le dialogue social a été rétabli, chaque partie a la possibilité de convaincre l'autre en argumentant intelligemment et honnêtement.

Socomaille

UN MANDAT DS EN JEU

Peu nombreuses sont les entreprises textiles qui peuvent se vanter d'être en bonne santé en Wallonie. Chez Socomaille, à Comines, tout irait bien si la direction n'avait exprimé sa volonté de supprimer l'un des trois mandats de délégué syndical. Les trois syndicats refusent, par solidarité bien comprise.

Socomaille fabrique surtout du linge de maison pour la grande distribution et des jerseys industriels, notamment pour l'habillage intérieur des voitures. Pour rester compétitive, l'entreprise a investit dans des machines de meilleure qualité et aussi, d'une certaine manière, dans le personnel.

« La direction a rétabli le dialogue avec les représentants du personnel » reconnaît volontiers Laurent Mahieu. *« Elle respecte le travail du CPPT et la Délégation syndicale peut se réunir chaque fois que cela se révèle nécessaire. Il y a incontestablement progrès par rapport à la situation qui prévalait avant. »*

Savoir argumenter

Des travailleurs en CDD on été embauchés sous contrat à durée indéterminée. Une CCT 90, permettant l'octroi d'avantages non récurrents liés aux résultats, a pu être signée dans l'entreprise.

« C'est rare dans le secteur textile » souligne Anne-Claire Deldicque, Secrétaire permanente dans le Hainaut occidental. Chaque année, la convention est renégociée en bonne intelligence. *« En général, lorsque nous arrivons avec des arguments solides, la direction accède à nos demandes »* poursuit Laurent Mahieu *« et de mon côté, je reste bien conscient qu'elle ne peut pas accepter tout et n'importe quoi. Au bon du compte, tout le monde y gagne. La preuve : le présentéisme a augmenté dans l'usine. »*

Sauver les mandats

L'essentiel des négociations se déroule en interne avec les délégués du personnel, sans la présence des permanents syndicaux.

« Les délégués connaissent mieux les besoins du personnel et les nécessités de l'entreprise. Nous ne sommes appelés qu'en cas de nécessité absolue » précise Anne-Claire Deldicque. Il est vrai que la direction française éprouve parfois quelques difficultés à assimiler toutes les subtilités de la réglementation sociale belge et des us et coutumes du dialogue social dans nos entreprises.

La concertation sociale étant influencée par ceux qui y participent, il semble qu'une incompatibilité de caractère ait amené la direction de Socomaille à demander la réduction du nombre de mandats en Délégation syndicale de trois à deux, comme le prévoit le statut négocié au niveau de la commission paritaire.

Avec honnêteté

Le siège de la CGSLB n'est pas remis en question vu le nombre d'affiliés dans l'entreprise, mais la solidarité syndicale a ses raisons que la raison ne connaît point.

« Il ne faut pas avoir peur des syndicats » philosophe Laurent Mahieu. *« Chaque partie doit assumer son rôle avec honnêteté. Une entreprise de qualité mérite un travail syndical de qualité. »* Terminant son cinquième mandat, avec la ferme intention de rempiler pour un sixième, notre homme sait de quoi il parle. Sa vocation de rendre service aux collègues, même non affiliés est toujours intacte.

La DS sait qu'elle va devoir se pencher sur la modification du règlement de travail après qu'un projet lui ait été soumis. Reste à voir si la direction demeurera intransigeante sur le nombre de mandats.

COMMENT FINANCER L'AGENDA DU DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL ?

En septembre 2015, le monde devra revoir sa copie en matière de lutte contre la pauvreté et les inégalités. Les Objectifs du Millénaire, seront remplacés par de nouveaux objectifs de développement durable. Reste à voir comment les financer. C'était là tout l'enjeu de la conférence des Nations Unies qui s'est tenue à Addis-Abeba en Éthiopie.

Une délégation syndicale, menée par la CSI et dans laquelle on retrouvait la CGSLB, a participé à ce débat important du 13 au 16 juillet. Au terme de cette conférence, les 193 états membres des Nations Unies ont signé le 'Programme d'action d'Addis-Abeba' qui représente le cadre de base du financement de la politique de développement pour les quinze années à venir. Fin septembre se tiendra à New York un sommet des Nations Unies dont le but sera de fixer les priorités des futurs objectifs de développement durable.

La conférence d'Addis-Abeba s'est déroulée en deux volets. D'une part environ 200 événements parallèles ont été organisés, où l'on pouvait découvrir les dernières actualités du monde de la coopération au développement. Et d'autre part le sommet en lui-même, où l'on a très vite compris qu'il ne s'agissait pas de véritables négociations.

L'Union européenne, sous la conduite de la Commission européenne, voulait conclure un accord le plus rapidement possible, et ce, sans modifier le texte qui était sur la table. Le message envers le G77, le groupe des pays en développement, était clair : cet accord est à prendre ou à laisser. Le G77 était au pied du mur et attendait des concessions, notamment sur la mise en place d'un organisme fiscal intergouvernemental ou 'tax body', où tous les pays pourraient faire entendre leur voix concernant les normes fiscales internationales. La délégation européenne a souligné qu'elle avait déjà consenti d'énormes concessions et par ailleurs, le fait que les deux groupes ne soient pas satisfaits est le signe qu'il s'agit d'un bon accord.

Et la Belgique ?

Le ministre de la Coopération au développement Alexander De Croo et la ministre d'État Annemie Neyts ont essayé de mettre en avant la Belgique lors d'événements parallèles. Notre pays a surtout insisté sur son choix de soutenir davantage les pays moins avancés et les états fragiles et aussi sur le rôle de la digitalisation pour le développement.
Lors d'une conférence parallèle en Belgique, le ministre a souligné que les pays les moins avancés (PMA) avaient été négligés étant donné qu'il est difficile d'obtenir rapidement des résultats. Concrètement, Alexander De Croo estime que 50 % de l'aide doivent être consacrés à ces pays. Au cours des débats avec les ministres des Finances et des Affaires étrangères du Bénin et de la Sierra Léone, avec Eric Solheim de l'OCDE-CAD et la ministre suédoise Isabella Lövin, l'importance d'avoir un agenda plus large a également été mise en avant. Il faut principalement se concentrer sur la fiscalité, les flux financiers illicites, les accords commerciaux et la protection sociale. Avant la conférence, il semblait que le travail décent ne constituait plus une priorité de premier ordre pour la Belgique. Le ministre a pourtant rappelé toute l'importance de l'agenda pour le travail décent de l'OIT. Annemie Neyts a elle pris la parole lors d'un événement organisé par la CSI. En matière de protection sociale, la Belgique est une bonne élève. Pour le Premier ministre suédois, le travail décent constitue également une priorité et il a appelé à un nouveau pacte. Les syndicats se sont réjouis de l'attention consacrée au travail décent, servant de moteur au développement durable.

En outre, la Belgique a été spécialement primée pour sa législation en matière de fonds vautours. Annemie Neyts a présenté les principaux éléments de la loi qui a été adoptée à l'unanimité à la Chambre début juillet. Elle a appelé les autres pays à en faire de même, ainsi que l'Europe qui devrait prendre des dispositions en la matière.
En ce qui concerne l'aide au développement, les pays ont réaffirmé leur engagement d'y consacrer 0,7 % du PNB, mais sans donner de calendrier pour la réalisation. Cette vieille promesse (45 ans déjà) a une nouvelle fois été mise au placard. Dans cet accord, il est également question de mobiliser des moyens du secteur privé pour le développement durable.

'Cet accord n'est pas parfait, mais satisfaisant', a conclu le président éthiopien de la 3e conférence sur le financement du développement. Mais il manque d'ambitions. Il est dès lors crucial que l'Europe et la Belgique veillent à ce que des actions concrètes soient prises ces prochains mois et prochaines années pour que le glissement vers un développement durable devienne une réalité.

Département international

Avec le soutien de
LA COOPÉRATION
BELGE AU DÉVELOPPEMENT .be

1ère Conférence Genre internationale

UNE PROTECTION POUR LES FEMMES AUSSI

Le COSATU, partenaire syndical sud-africain de l'asbl MSI/CGSLB, a tenu sa première conférence internationale sur le travail décent orientée genre du 9 au 12 juin 2015.

Quelque 80 délégués et invités se sont retrouvés pour plancher sur le thème du « Travail décent et de la création d'une politique générale en faveur des travailleuses féminines ». La conférence s'est focalisée sur les campagnes internationales telles que la promotion de l'agenda Travail décent de l'Organisation internationale du Travail (OIT), la protection des travailleurs vulnérables, le gender mainstreaming et l'amélioration de la collaboration entre le COSATU et ses organisations syndicales soeurs en Afrique.

Protection de la maternité

Au-delà de cela, la Conférence avait pour objectif de définir un programme d'action pour obtenir la ratification de la convention 183 de l'OIT sur la protection de la maternité, non seulement en Afrique du Sud, mais aussi sur le reste du continent. Le rapport de l'OIT « Perspectives pour l'emploi et le social dans le monde – Tendances 2015 » a montré que, dans le monde, trois quarts des travailleurs sont occupés dans les liens de contrats à temps partiel ou de courte durée et aussi, dans le secteur informel sans le moindre contrat et sans aucune protection sociale. Le document constate également que la violence envers les femmes est en hausse et touche indirectement les enfants.

Points d'action

Au cours de la Conférence, les délégués ont décidé les trois points d'action suivants :

1. Ratification de la convention 183 de l'OIT, en accordant une attention particulière à la protection minimale de la maternité, au congé de maternité et à la protection et l'accueil des enfants. Toutes les catégories de travailleurs doivent pouvoir bénéficier des avantages du congé de maternité. C'est pourquoi les syndicats s'engagent, en s'associant avec la société civile, à oeuvrer pour la ratification rapide de la convention de l'OIT dans le cadre de la concertation sociale.

2. Le salaire minimum national
   Les représentants syndicaux ont à nouveau été priés de s'engager à porter une attention particulière à l'égalité des genres lorsqu'ils négocient des conventions collectives. Dans le droit fil de la campagne " à travail égal, salaire égal », les syndicats africains doivent intégrer les préoccupations de genre dans leurs cahiers de revendications lorsqu'ils négocient des CCT.

3. Un régime de soins de santé public
   Les syndicats doivent aider les pouvoirs publics à mettre en place un système de soins de santé public dont les travailleurs soient occupés dans des conditions de travail décentes.

À l'issue de la Conférence, le COSATU a émis l'espoir que les syndicats s'investiront davantage dans la formation des coordinateurs de genre et des collaborateurs en relations internationales qui auront pour mission de promouvoir les campagnes d'égalité des genres en Afrique du Sud et partout dans le monde.

Pour y arriver, le COSATU veut conclure des alliances et des partenariats aux niveaux régional, national et international. Pour finir, les délégués présents à la conférence ont réaffirmé les principes de solidarité, de démocratie et d'égalité du syndicalisme international. Ils se sont aussi ralliés aux valeurs de l'OIT d'universalité et de partenariat international.

Département international

MIGRANTS ET XÉNOPHOBIE

En raison des graves agressions xénophobes dont les migrants sont l'objet en Afrique du Sud, le comité exécutif du COSATU a effectué une déclaration spéciale le 25 mai 2015, jour de l'Afrique. Le COSATU reconnaît que la migration est un effet de la mondialisation, ce qui doit inciter plus que jamais les syndicats à fédérer les travailleurs indépendamment de leur ethnie, de leur sexe, de leur culture ou de leur origine nationale. Le COSATU appelle les syndicats du sud de l'Afrique à intensifier leur collaboration pour mener des actions sans tenir compte des frontières. Dans cet état d'esprit, le COSATU demande que les travailleurs migrants disposent des mêmes droits et de la même protection sociale.

REDÉFINIR LE RÔLE DE LA CES À L'OCCASION DU 13E CONGRÈS

Quatre ans après le sommet à Athènes au plus fort de la crise économique, c'est à Paris que se tiendra le 13e Congrès de la Confédération européenne des syndicats du 29 septembre au 2 octobre. L'occasion pour la CGSLB de participer à une réflexion commune quant au rôle que peut jouer la CES et à la valeur ajoutée qu'elle apporte à l'action syndicale européenne.

Outre l'élection du nouveau président et du nouveau secrétariat, l'événement sera marqué par toute une série de tables rondes sur l'actualité politique européenne et sur l'actualité syndicale, ainsi que la présence d'invités de marque. Aux côtés de François Hollande et Jean-Claude Juncker, présidents de la République française et de la Commission européenne, Martin Schulz, président du Parlement européen, Thomas Piketty, auteur du best-seller « Le capital au 21e siècle », ou encore Marianne Thyssen, Commissaire belge en charge des Affaires Sociales, viendront débattre des enjeux auxquels sont confrontés les travailleurs.

Détachement des travailleurs

Marianne Thyssen sera particulièrement sous les feux des projecteurs dans les prochains mois. En effet, c'est elle qui est en charge du très attendu train de mesures relatives à la mobilité des travailleurs qui sera proposé en décembre. Celui-ci est censé renforcer la coordination des systèmes de sécurité sociale et réviser de manière ciblée la fameuse directive sur le détachement des travailleurs, qui est trop souvent utilisée de manière néfaste dans les cas de dumping social.

Le Congrès sera l'occasion pour la CGSLB de débattre ouvertement sur le dumping social et de renforcer l'action de la CES pour lutter contre celui-ci. Si nous avons déjà pris des initiatives fortes avec nos collègues du Benelux, c'est l'ensemble des syndicats européens qui doivent s'unir pour lutter contre ce phénomène.

Nouveau rôle

C'est pourquoi nous voulons aussi revoir le rôle de la CES : défendre des positions qui vont au-delà d'un simple plus petit dénominateur commun, être plus présent sur le terrain, plus solidaires envers les syndicats des pays en difficulté économique, renforcer la base en augmentant le nombre et le soutien de nos membres et mieux mobiliser nos moyens de pression font partie des solutions envisagées afin de faire entendre plus efficacement nos voix à l'heure où nos gouvernants nationaux et européens ont trop souvent tendance à l'ignorer et reviennent constamment sur nos acquis.

Le respect des conventions collectives de travail et la garantie d'une protection sociale élevée font partie de ces acquis qui sont remis en cause par le dumping social. C'est pourquoi les syndicats belges ont proposé d'intégrer des actions concrètes dans le prochain programme d'action de la CES. La création d'un service transfrontalier d'inspection « Europol social » pourrait suppléer les trop timides contrôles nationaux et le manque de collaboration entre les administrations. La CES va également lancer une grande action sur les sociétés boîtes aux lettres qui constituent souvent la clé de voûte du dumping social, mais aussi de l'évasion fiscale.
La lutte contre le dumping social fait d'ailleurs partie des trois grands piliers d'actions du Manifeste de Paris qui sera adopté lors du Congrès.

- Une économie forte au service des citoyens, assurée par la fin de l'austérité et de meilleurs salaires.
- Des syndicats plus forts pour la défense des valeurs démocratiques et de la démocratie au travail, assurés par le renforcement du dialogue social et de la négociation collective.
- Un socle de normes sociales ambitieuses avec pour priorité la fin du dumping social et le traitement juste et égal pour tous les travailleurs.

Rendez-vous sur notre site web pour un compte-rendu quotidien du 29 septembre au 2 octobre du Congrès !

LE CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL QUATRIÈME INSTITUTION DE L'UE

Une délégation de collaborateurs de la CGSLB et du SLFP représentaient le Syndicat libéral à cette présentation du rôle du Conseil économique et social européen.

Ce 14 septembre 2015, les trois organisations syndicales belges ont organisé une matinée de découverte du Comité économique et social européen (CESE). Trop peu connu, le CESE est pourtant la quatrième institution de l'Union européenne avec la Commission, le Conseil et le Parlement, et ce depuis le Traité de Rome en 1957.

Une délégation provenant des trois syndicats a été reçue par plusieurs membres du CESE, dont Bernard Noël Conseiller général de la CGSLB. Ils se sont passé le mot pour expliquer comment fonctionnait le CESE et quel rôle il jouait dans l'élaboration de la législation européenne.

Donner son avis

Sa tâche principale est de fournir des avis sur toutes les propositions législatives européennes à caractère socio-économique. Composé de trois groupes – les employeurs, les syndicats et les diverses organisations comme celles de défense des consommateurs ou de protection de l'environnement – le CESE fournit des avis très documentés et fruits de compromis équilibrés.
Les travaux du CESE sont souvent mal connus alors qu'il n'est pas rare qu'il soit le premier organe de l'Union à avoir lancé certaines propositions de législation, comme ce fut le cas à propos de la taxe sur les transactions financières ou à propos de la charte des droits fondamentaux.

Grands espoirs

Enfin, les responsables politiques des trois syndicats belges ont exprimés leurs attentes vis-à-vis du CESE. *« En tant que quatrième institution du Traité de Rome, le CESE est souvent trop modeste dans la promotion de ses travaux. Ceux-ci offrent des solutions concrètes afin de réenchanter le rêve européen : on pense notamment à l'instauration d'un revenu minimum européen pour lutter contre la pauvreté ou encore à des mesures qui permettraient de mettre fin au dumping social. N'oublions pas que la démocratie socio-économique - qu'incarne le CESE est un véritable complément à la démocratie politique. Les syndicats représentent les travailleurs au même titre que les élus représentent leurs citoyens »* a déclaré Olivier Valentin, Secrétaire national de la CGSLB.

Construction :
LA COUR CONSTITUTIONNELLE JUGE LES PRÉAVIS RÉDUITS DES OUVRIERS DISCRIMINATOIRES

Les magistrats ont suivi l'argumentation de la CSC, la FGTB et la CGSLB qui demandaient à la Cour constitutionnelle d'annuler la discrimination structurelle subie par les ouvriers de la construction en cas de licenciement. À partir du 1er janvier 2018, tous les ouvriers bénéficieront de droits égaux en matière de licenciement.

Pour rappel, la loi sur le statut unique prévoit des dérogations pour le secteur de la construction où les délais de préavis sont beaucoup plus courts pour les ouvriers que pour les autres travailleurs. En outre, cette discrimination est inscrite pour une durée indéterminée dans la loi. Les syndicats dénonçaient également le fait que, pour les quelques secteurs où un préavis réduit était maintenu à titre temporaire (le secteur de l'ameublement par exemple), on n'avait pas prévu de droit à une compensation pour cette discrimination temporaire sous la forme d'une indemnité en compensation du licenciement (ICL).
La Cour constitutionnelle s'est prononcée le 17 septembre. Elle a suivi l'argumentation des syndicats : les délais de préavis plus courts en vigueur pour les ouvriers de la construction constituent une discrimination. La Cour constitutionnelle a également suivi le raisonnement syndical pour affirmer que l'exclusion de l'ICL est anticonstitutionnelle. À partir du 1er janvier 2018, tous les ouvriers bénéficieront de droits égaux en matière de licenciement.
Les employeurs font planer la menace de pertes d'emplois résultant de la meilleure protection contre le licenciement, pour obtenir un nouveau paquet de compensations financières ou pour remettre en question d'autres éléments du statut unique. Les syndicats n'acceptent pas ce chantage.
Dans le secteur de la construction, le nœud du problème n'est pas la protection contre le licenciement, mais bien le dumping social et la manière dont on hésite à y apporter une réponse adéquate, tant au niveau européen que fédéral.

PRIMES SYNDICALES

Soins à domicile CP 330 013

Année : 2015
Affiliation : 1/10/2014
Montant :
- € 90 cotisation temps plein
- € 45 cotisation temps partiel

AMP/PVD CP 200

Année : 2015
Période de référence : 01/01/2015 – 31/12/2015
Montant : € 135,00

Revalidation CP 330 014

Année : 2015
Affiliation : 1/10/2014
Montant :
- € 90 cotisation temps plein
- € 45 cotisation temps partiel

Mutualités socialistes CP 337

Année : 2015
Période de référence :
01/01/2015 - 31/12/2015
Montants :
- occupation temps plein : 132 euros
- occupation temps partiel : 66 euros

Paiement : à partir du 01/09/2015
Conditions :
- les travailleurs qui étaient en service en date du 30/06/2015 ont droit à la prime, y compris les travailleurs qui sont en maladie de longue durée.
- les travailleurs qui sont en prépension n'y ont pas droit

Les primes 2014, 2013 et 2012 peuvent encore être payées.

ADAPTATIONS SALARIALES AU 01.09.2015

C.P.	ACTIVITE	ADAPTATION
216	Employés chez les notaires	+ 0,09% (index)

SÉANCE D'ÉCHAUFFEMENT DES DÉLÉGUÉS BRUXELLOIS

Le grand auditorium du siège social de la CGSLB était plein à craquer le 10 septembre pour une petite séance d'échauffement des délégués avant la course qui nous mènera aux élections sociales de mai 2016.

Philippe Vandenabeele, Secrétaire régional bruxellois : nos candidats ont enlevé 14,85 % des mandats dans la Région de Bruxelles-Capitale en développant un syndicalisme résolument moderne, différent, libre, de responsabilité de dialogue et de concertation.

Avant d'entamer le marathon qui les mènera aux élections sociales, les Secrétaires permanents bruxellois avaient invité les délégués à une séance d'échauffement. Un rappel des réalisations, des enjeux, des bonnes pratiques et du calendrier s'impose toujours.

Le grand auditorium du 5e étage du boulevard Baudouin était plein à craquer le 10 septembre dernier. Plus de dix ans après la décision de construire cet immeuble, voici qu'il se révèle déjà trop juste tant la CGSLB a pris de l'expansion. Quoiqu'ils n'aient jamais perdu de vue l'échéance de mai 2016 depuis leur élection en 2012, les délégués étaient venus profiter de la dynamique du groupe de leurs collègues des autres entreprises bruxelloises.

Pendant un mandat, ils ont souvent la possibilité de se rencontrer pour échanger leur expérience et cultiver le sentiment d'appartenance à une grande organisation syndicale : il y a les formations, les colloques, les comités régionaux et nationaux… Toutefois la rentrée scolaire marque le début d'un véritable marathon jalonné de formalités à respecter sous peine de nullité de la procédure. Même pour les délégués les plus expérimentés, un petit rafraîchissement n'est jamais superflu.

Esprit de compétition

Les permanents bruxellois envisagent la période qui nous sépare des élections comme une compétition sportive qui commençait, le 10 septembre par un **échauffement (warm up)**. Ils ont rappelé les dates capitales du calendrier, les enjeux des élections, les réalisations, ils ont encouragé les délégués à partager leurs bonnes pratiques et surtout ils ont répondus aux questions de la salle. Ce premier effort sera suivi par **l'information des candidats (welcome time)**. Des soirées d'accueil et d'informations auront lieu pour permettre aux candidats déjà déclaré et à ceux qui s'interrogent encore de demander tous les renseignements nécessaires et de recevoir tous les apaisements. Non, ce n'est pas facile de remplir un mandat de représentant des travailleurs, mais vous recevez des formations et vous êtes soutenu par toute une organisation. Oui c'est du travail en plus, mais c'est exaltant d'en savoir un peu plus sur la vie de l'entreprise et de pouvoir peser sur les décisions.

Bon départ

Décembre marquera le véritable début de la procédure avec l'affichage de la première communication de l'employeur sur les unités techniques d'exploitation (start time). Il faut rechercher des candidats valables en évitant de prendre n'importe qui pour la simple satisfaction de déposer un liste complète. Commence alors la course (running time) à un bon rythme, car chaque candidat doit éviter de se laisser distancer dès le départ. Puis vient le moment de la formation des témoins (witness time) garants de la légalité des opérations de vote proprement dites. Fin avril, il faut accélérer (sprint time) pour se donner le maximum de chances de gagner l'épreuve. Il s'agit de convaincre les travailleurs – et pas seulement les indécis - de voter pour les meilleurs candidats.

Après les votes, les larmes de joie ou les grandes déceptions, il faudra procéder à quelques étirements (stretching time). Des journées de formation des nouveaux élus seront organisées afin de les préparer à la première réunion du CE et/ou du CPPT à laquelle ils vont participer.

Progrès constant

Philippe Vandenabeele, Secrétaire régional bruxellois a rappelé le résultat des premières élections sociales en 1950 : FGTB 61 %, CSC 36 % et CGSLB 2 %. *« À l'époque, les salariés travaillaient encore 48h/semaine, les délégués syndicaux ne bénéficiaient d'aucune protection, à travail égal, les femmes étaient beaucoup moins bien payées que les hommes et femmes et on ne parlait pas de bien-être au travail. »*

La CGSLB n'a cessé de progresser depuis pour largement dépasser la barrière psychologique des 10 % en 2012. *« Nos candidats ont enlevé 11,8 % des mandats et même 14,85 % dans la Région de Bruxelles-Capitale. Ce succès, nous le devons au type de syndicalisme que nous développons, un syndicalisme résolument moderne, différent, libre, de responsabilité de dialogue et de concertation. Un syndicalisme qui tient compte de la spécificité de chaque entreprise, des besoins réels des travailleurs ».*

SENIORS NAMUR- LUXEMBOURG

VISITE DU MUSÉE EUROPÉEN DE LA BIÈRE

Les seniors namurois et luxembourgeois se sont retrouvés dans la région d'Orval le vendredi 10 septembre. En matinée, ils ont effectué la visite du musée européen de la bière sous la houlette d'un guide qui les a ensuite conviés à la dégustation commentée de trois bières. Chacun a repris quelques forces en savourant le lunch du terroir à l'auberge de l'ange avant de visiter l'abbaye d'Orval.

« De supers guides, une météo très agréable et surtout des participants géniaux, très actifs, très respectueux de l'horaire et des consignes » commente André Médard, le grand organisateur de la journée. « Bref, tous étaient très heureux et les trente minutes de temps libre au magasin leur rappellerons toute la partie festive de cette excursion, tandis que la partie culturelle fut immortalisée par les nombreuses photos prises. »

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

ZONE BRUXELLES

OUVERTURE DU NOUVEAU SECRÉTARIAT DE SCHAERBEEK LE 21 SEPTEMBRE 2015

8h30 – 12h les lundis, mardis, jeudis et vendredis
Tél.: 02/242.09.57 - e-mail : secretariat.schaerbeek@cgslb.be
Chaussée de Helmet 276/2 - 1030 Schaerbeek

Guichet chômage
Heures d'ouverture :

JOUR	AVANT-MIDI	APRÈS-MIDI
Lundi	8h30 - 12h00	
Mardi	8h30 - 12h00	sur rendez-vous
Jeudi	8h30 - 12h00	
Vendredi	8h30 - 12h00	

ELECTIONS SOCIALES 2016

WELCOME TIME BRUXELLES

La CGSLB-Bruxelles vous accueillera avec plaisir à l'une de nos soirées d'information « WELCOME TIME », spécifiques pour les prochaines élections sociales.

Les mardis 06.10.2015, 20.10.2015, 10.11.2015,
24.11.2015, 8.12.2015 I de 17h à 19h
Boulevard Baudouin 8 à 1000 Bruxelles (métro Yser)

Programme :
► La procédure des élections sociales
► La campagne de communication et les outils mis à disposition
► La composition de la liste et la recherche de candidats
► Drink & pains surprises

Inscription :
actionsyndicalebruxelles@cgslb.be I tél. 02 206 67 42
Avec une bonne préparation, nous sommes convaincus que nous pouvons gagner les élections sociales. Au niveau national, la CGSLB est le 3e syndicat… Mais au niveau des entreprises, nous avons plusieurs exemples où la CGSLB est le 1er syndicat… et ceci n'est pas dû au hasard. A nous de faire la différence !
Devenez acteur dans votre entreprise et contribuez activement à une gestion sociale et respecteuse dans votre entreprise ! Rejoignez-nous vite !
A très vite !

CGSLB
SYNDICAT LIBERAL

Sauvegarde du haut-fourneau 4

Marche au flambeau

28 novembre 2015
Charleroi

Les citoyens et les anciens sidérurgistes de Charleroi se mobiliseront le 28 novembre pour la sauvegarde du haut-fourneau 4 de Charleroi, symbole du patrimoine de la province du Hainaut et de Charleroi.

Ils effectueront leur deuxième marche au flambeau , à l'occasion de la Saint-Eloi et du 53e anniversaire de la mise à feu du haut-fourneau 4.

Rassemblement le 28 novembre 2015 à 18 heures quai de Brabant
Départ à 18h30 vers le portail d'entrée de Carsid.

Venez nombreux pour les soutenir !

OBLIGATION DE **TRI DES DÉCHETS** DANS LES **ENTREPRISES WALLONNES**

Cellule Environnement CGSLB Régionale Wallonne

Wallonie

Avec le soutien de la Région wallonne

Depuis le 1er septembre 2015, un nouvel arrêté oblige les entreprises situées sur le territoire wallon à trier leurs déchets. L'objectif est de sortir près de 100 000 tonnes de déchets des incinérateurs et des décharges.

C'est par l'arrêté du 5 mars 2015 que le gouvernement wallon a instauré cette obligation de tri. Pour l'instant, l'obligation ne concerne que certains déchets et qu'à partir d'une quantité bien déterminée seulement. Elle entrera en vigueur de manière progressive.

Quels sont les déchets concernés ?

- Depuis le 1er septembre 2015, les piles et accumulateurs usagés, les pneus usés, les véhicules hors d'usage, les huiles usagées, les déchets photographiques, les huiles et graisses de friture usagées, les déchets d'équipements électriques et électroniques.
- À partir de 2016 : déchets d'emballage en verre, emballages PMC, films et sacs en plastique, papier et carton secs et propres, déchets métalliques.
- À partir de 2017 : déchets verts, déchets de textiles non souillés, déchets de bois.

Cette obligation de tri pour les entreprises existe en Flandre depuis 2012 et en Région de Bruxelles-Capitale depuis 2013.

Pourquoi ces nouvelles obligations ?

Le but est de s'inscrire dans une gestion durable des ressources. Recycler les déchets permet d'économiser à la fois les matières premières et l'énergie. En Wallonie, si plus de 91 % des ménages wallons trient leurs déchets, ceux-ci ne représentent que 10 % de la totalité du gisement des déchets. Les acteurs non ménagers en produisent quant à eux, près de 10 millions de tonnes dont 12 % sont éliminés en décharge. La Région estime à près de 130 le nombre d'emplois qui devraient être créés par le biais de cette nouvelle législation.

Qui est concerné ?

Tous les producteurs ou détendeurs wallons de déchets autres que les ménages (entreprises, commerçants, indépendants, associations, administrations…).

En tant que travailleurs vous n'êtes pas directement concernés. Néanmoins, votre participation est essentielle pour une gestion optimale des déchets.

Informer et former les travailleurs

Étant donné que les entreprises produisent de plus en plus de déchets et que cela leur coûte cher, des travailleurs sensibilisés et formés sur la question des déchets peuvent être un gage d'une gestion optimale et d'un tri efficace. C'est pourquoi les déchets feront partie des thématiques abordées dans le cadre des cycles de formations 2015-2016 de la Cellule environnement.

Au programme :

- les obligations légales et l'actualité réglementaire du secteur des déchets;
- la gestion des déchets dangereux en entreprise;
- les pistes pour réduire la production des déchets en entreprise;
- des visites de sites et des exemples de bonnes pratiques.

Charline WANDJI
Conseillère environnement
Régionale wallonne

UNE BONNE GESTION DES DÉCHETS EN ENTREPRISE OFFRE BIEN DES AVANTAGES…

Sauvegarder l'environnement

Économies de matière première, pollution des sols, de l'air, de l'eau, sauvegarde des écosystèmes, santé…

Rentabiliser les coûts de traitement des déchets

Diminuer la quantité de déchets et leur toxicité par des mesures préventives, de tri ou de recyclage, permet de réaliser des économies. Une entreprise est taxée ou punie en cas de stockage ou d'abandon de déchets, d'importation ou d'exportation de déchet ou de mise en centre d'enfouissement technique (CET).

Améliorer les performances environnementales de l'entreprise

L'utilisation d'indicateurs de gestion environnementale permet de contrôler de manière efficace les données actualisées en matière de flux de déchets dans l'entreprise qui se révèlent de première utilité. Les informations seront rapidement consultables pour communiquer efficacement avec les différents partenaires de l'entreprise.

Améliorer l'image de l'entreprise

Un meilleur environnement au sein de l'entreprise est un facteur qui améliore le bien-être au travail. Satisfaction et fierté d'appartenir à une entreprise «propre» seront de mise pour les travailleurs. En évitant tout désagrément dû aux déchets (trafic, odeurs, toxicité, contamination des sols…, l'entreprise fait preuve de bon sens, d'attention, de dynamisme et de modernité. Les riverains et les investisseurs vous le rendront bien.

Stimuler l'économie…

De nouvelles filières de traitement des déchets ne se créent en général qu'au moment où une demande suffisante existe. La promotion du tri pour certains déchets favorise la création de nouvelles filières de revalorisation.

… et favoriser la création d'emploi

Le secteur des déchets est une source de création d'emplois, qualifiés ou pas :
- emplois peu qualifiés au niveau de la collecte des ordures et des centres de tri.
- emplois qualifiés pour le département environnement des entreprises. La gestion des déchets en entreprise nécessite de plus en plus les services d'un employé (spécialisé) engagé à temps plein.
- emplois qualifiés ou pas, dans le secteur du traitement des déchets. La création de nouvelles filières de retraitement des déchets est également bénéfique pour l'emploi.

Charline WANDJI

En phase avec la nouvelle réglementation, le secrétariat CGSLB de la zone de Namur passe au tri des PMC.

action chômeurs

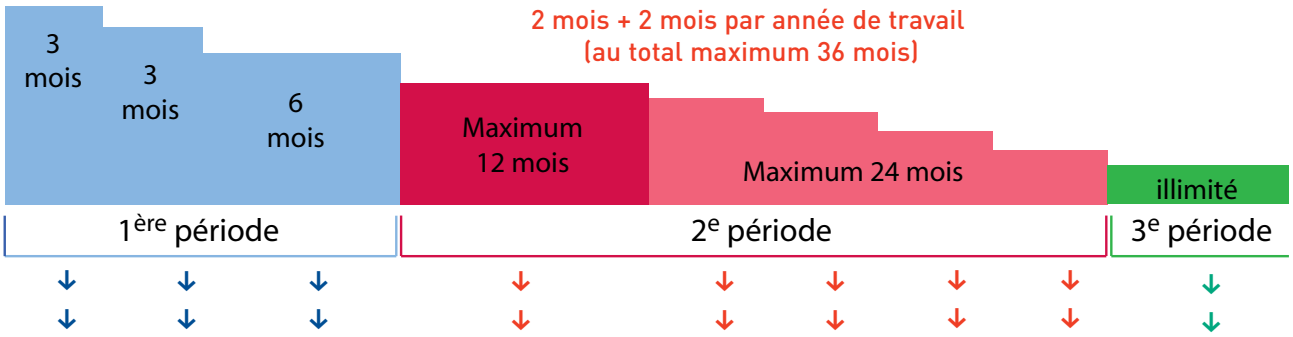
Liaison au bien-être :

AUGMENTATION DES ALLOCATIONS DE CHÔMAGE

► Depuis le 1er juillet, les plafonds de rémunération pris en compte pour le calcul des allocations de chômage ont été rehaussés. Par conséquent, cela a engendré une augmentation des allocations maximales.

► Depuis le 1er septembre, les allocations d'insertion et les allocations minimales ont été relevées.

Vous trouverez dans cet article les conséquences pour les différentes allocations.



MONTANT AVEC CHARGE DE MÉNAGE :									
Max.	€ 1 623,44	€ 1 498,38	€ 1 396,46	€ 1 305,20	€ 1 275,56	€ 1 246,18	€ 1 216,54	€ 1 187,16	€ 1 157,52
Min.	€ 1 157,52	€ 1 157,52	€ 1 157,52	€ 1 157,52	€ 1 157,52	€ 1 157,52	€ 1 157,52	€ 1 157,52	

MONTANT ISOLÉ :									
Max.	€ 1 623,44	€ 1 498,38	€ 1 396,46	€ 1 170,26	€ 1 130,74	€ 1 090,96	€ 1 051,44	€ 1 011,66	€ 972,14
Min.	€ 972,14	€ 972,14	€ 972,14	€ 972,14	€ 972,14	€ 972,14	€ 972,14	€ 972,14	

MONTANT COHABITANT :									
Max.	€ 1 623,44	€ 1 498,38	€ 1 396,46	€ 859,30	€ 798,72	€ 727,48	€ 655,98	€ 584,74	€ 513,50
Min.	€ 729,04	€ 729,04	€ 729,04	€ 729,04	€ 685,88	€ 642,72	€ 599,82	€ 556,66	

ALLOCATIONS DE CHÔMAGE COMPLET

Les allocations du chômeur complet représentent un pourcentage de la dernière rémunération brute gagnée. Indépendamment de la situation familiale du chômeur, les allocations se montent initialement à 65 % de cette rémunération.

Toutefois, la rémunération en question est plafonnée. Le salaire qui dépasse ce plafond n'entrera donc pas en ligne de compte pour déterminer le montant des allocations qui seront octroyées au chômeur. Ce plafond a été augmenté le 1er juillet dernier, ce qui a engendré une augmentation des allocations maximales.

Ancien plafond = 2 466,59 euros
Nouveau plafond = 2 497,42 euros

Supposons que la dernière rémunération perçue s'élève à 2 500 euros. En tant que chômeur complet, vous recevrez dans un premier temps 65 % de ce montant limité à 2 497,42 euros. Cela donne 62,44 euros par jour.

Après un temps, le montant des allocations diminuera
- soit par l'application d'un taux d'indemnisation moins élevé;
- soit par le recours à des plafonds moins élevés. Ces plafonds de rémunération moins élevés sont également rehaussés.

Outre les plafonds de rémunération, les allocations minimums ont également été augmentées, et ce depuis le 1er septembre.
La ligne de temps sur la page de gauche reprend les allocations minimales et maximales applicables depuis le 1er septembre 2015.

ALLOCATIONS DE CHÔMAGE TEMPORAIRE

Les allocations de chômage temporaire se calculent également sur la base d'une rémunération brute limitée, le cas échéant, à un plafond. Il faut appliquer le nouveau plafond de 2 497,42 euros.
Les montants minimums ont aussi été augmentés.

CATÉGORIE	%	MIN/JOUR	MAX/JOUR
Cohabitant	65	€ 28,04	€ 62,44
Isolé	65	€ 37,39	€ 62,44
Chef de ménage	65	€ 44,52	€ 62,44

ALLOCATIONS DE VACANCES JEUNES ET SENIORS

Si, en tant que jeune qui commence à travailler ou comme quinqua qui reprend le travail après une période de chômage, vous n'avez pas droit à des vacances complètes, vous pouvez, sous certaines conditions, prétendre à des allocations pour les jours de vacances manquants.

Pour le calcul des allocations de vacances jeunes ou sénior, il faut également tenir compte d'un plafond de rémunération. Ce plafond passe de 2 121,75 euros à 2 148,28 euros.

CATÉGORIE	%	MIN/JOUR	MAX/JOUR
Cohabitant			
Isolé	65	€ 37,76	€ 53,71
Chef de ménage			

ALLOCATIONS DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE (PRÉPENSION)

Les chômeurs avec complément d'entreprise touchent 60 % de leur dernière rémunération gagnée tout au long de leur prépension. Le plafond de rémunération qui entre en ligne de compte se situe à 2 106,15 euros. Les allocations minimums ont aussi été relevées.

CATÉGORIE	%	MIN/JOUR	MAX/JOUR
Cohabitant	60	€ 28,04	€ 48,60
Isolé	60	€ 37,39	€ 48,60
Chef de ménage	60	€ 44,52	€ 48,60

ALLOCATIONS D'INSERTION

Les montants des allocations d'insertion sont aussi augmentés depuis le 1er septembre 2015.

CATÉGORIE	ÂGE	MONTANT/JOUR
Cohabitant	<18	€ 10,46
	≥18	€ 16,69
Isolé	<18	€ 12,32
	≥18 et <21	€ 19,37
	≥21	€ 32,09
Chef de ménage		€ 43,37

Kim DE SCHAMPHELEIRE

COMPLÉMENT AUX PROFESSIONS EN PÉNURIE

Dans l'édition du Librement de septembre 2015, nous vous avons communiqué la liste francophone des études qui préparent à une profession en pénurie. Si vous choisissez pour une de ces études, vous pouvez maintenir vos allocations de chômage sous certaines conditions.

Les études suivantes ont été ajoutées à la liste:
- bachelier agrégé de l'enseignement secondaire inférieur : langues germaniques, mathématique, français, sciences (biologie, physique, chimie), sciences humaines (géographie, histoire, sciences sociales) et sciences économiques
- bachelier agrégé de l'enseignement secondaire inférieur : cours techniques
- instituteur primaire (le cycle complet ou la formation de réorientation pour les instituteurs préscolaires visant à acquérir le titre d'instituteur primaire)
- instituteur maternel
- études universitaires d'agrégé de l'enseignement secondaire supérieur (ancienne agrégation) en langues germaniques, mathématique, français, sciences (biologie, physique, chimie), géographie, histoire et sciences économiques
- littérature et langues modernes s'il y a au moins une langue germanique parmi les langues choisies

Vous pouvez consulter la liste complète sur le site web de l'ONEM : http://www.onem.be/fr/node/14912

C'EST PARTI !

Les élections sociales, le Groupe des 10, le Comité des Pensions… c'est parti. Le retour de vacances s'est bien passé, nous entrons dans le vif des sujets ! Sans parler de la manifestation du 7 octobre à laquelle je vous attends nombreux afin de montrer notre rejet d'une politique qui rend les travailleurs et les allocataires sociaux encore plus pauvres et se garde bien de s'attaquer aux puissants.

Mai 2016, cela peut paraître encore fort loin, pourtant la marche vers les **élections sociales** a déjà commencé. Dans ce numéro de Librement, nous levons un coin de voile sur les visuels de notre campagne. La CGSLB cherche actuellement des candidats dans toutes les entreprises occupant au moins 50 personnes afin de défendre notre conception de l'action syndicale. Nous croyons aux vertus du dialogue. Nous ne cherchons pas l'affrontement systématique. Plus nous serons nombreux, plus facilement nous pourrons marquer la concertation sociale à tous les niveaux de notre empreinte.

Le **Groupe des 10**, à défaut d'avoir pu conclure un véritable accord interprofessionnel pour 2015 et 2016, continue à phosphorer sur les sujets qui fâchent le gouvernement : le complément d'ancienneté pour les chômeurs âgés, l'allocation de garantie de revenus pour les travailleurs à temps partiel involontaire, les procédures de chômage temporaire…

Le **Comité des Pensions** se penche sur la définition des métiers lourds qui permettent à ceux qui les exercent d'arrêter de travailler plus tôt parce qu'ils sont usés. Dans les conditions de travail actuelles avec une productivité poussée à ses extrêmes, presque tout le monde estime exercer un métier lourd et pourtant il faudra effectuer des choix lourds… de conséquences pour les intéressés. Le Comité se penchera également sur le système des pensions à points et sur la création d'une pension à temps partiel.

Je viens d'affirmer que la CGSLB est un syndicat de concertation et pourtant je vous convie à participer à la **grande manifestation du 7 octobre** avec les militants de la FGTB et de la CSC. Certains observateurs décèlent une contradiction entre nos slogans et notre comportement, moi je préfère y voir l'expression de la vitalité de notre démocratie. Une majorité parlementaire a été élue, elle a constitué un gouvernement légitime dont nous ne pouvons – en tant que syndicalistes - approuver la politique, car elle nuit gravement aux intérêts de nos affiliés. Nous avons combattu les mesures antisociales partout où nous le pouvions dans les rouages de la concertation tripartite (syndicat – employeurs – gouvernement). Le gouvernement n'a pas voulu nous entendre sur l'opportunité du saut d'index, sur la réforme fiscale, sur l'âge légal de la pension, sur les pensions anticipées, sur la suppression des allocations d'insertion pour les jeunes… nous utilisons dès lors notre droit de manifester notre désapprobation dans le but de ramener le gouvernement à la raison.

Les politiques d'austérité ont montré leurs limites, il faut maintenant organiser la relance, et que tout le monde en profite.

Jan Vercamst,
Président national

Librement

Le mensuel du Syndicat libéral

Ne paraît pas en août.

CGSLB
Boulevard Baudouin, 8
1000 Bruxelles
Tél. : 02/558.51.50
E-mail : cgslb@cgslb.be
http://www.cgslb.be

Editeur responsable
Jan VERCAMST
Boulevard Baudouin, 8
1000 Bruxelles

Rédaction
Annick COLPAERT
Didier SEGHIN

E-mail :
communication@cgslb.be

Pré-presse et impression
Creative Plus Production & Corelio Printing

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