



LIBREMENT

MAGAZINE BIMESTRIEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



**En croissance
pour la 7^e fois consécutive !**



**Jamais nous n'avons
eu autant de mandats
dans autant d'entreprises !**



**Dans de plus en plus
d'entreprises, nous sommes le 2^e,
voire le plus grand syndicat !**



**Ensemble,
nous défendons
tous les travailleurs !**
(Comme toujours)

Nous avons gagné !

Dans ce numéro :

Les résultats des élections sociales 2024 | Le 80 ans de la sécurité sociale | Recours contre les résultats des élections sociales | Remplir sa déclaration d'impôt

SOMMAIRE

Résultats des élections sociales 4

La CGSLB a encore progressé lors de ces élections sociales ! Consultez le détail des résultats dans cet article.

Comité national 6

Le Comité national du 27 mai 2024 portait sur les plans cafétérias, la réforme des pensions ainsi que les résultats des élections sociales.

Recours contre le résultat des élections 12

Dans cette chronique juridique, retrouvez les conditions et situations qui peuvent mener à un recours contre le résultat des élections sociales.

Nouvelle présidence au SLFP 15

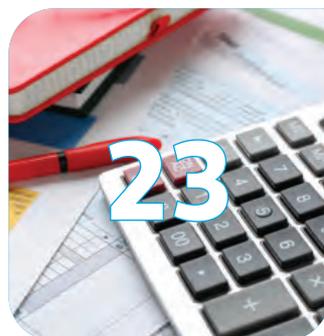
Entretien avec Patrick Roijens, le nouveau Président général du Syndicat libre de la Fonction publique.

Remplir votre déclaration d'impôt 16

C'est le moment de remplir votre déclaration d'impôt ! Nous vous expliquons les quelques nouveautés de la déclaration 2024.

Fiche fiscale pour les chômeurs 23

Si vous avez été chômeur (temporaire) en 2023, vous aurez besoin de votre fiche fiscale pour la déclaration d'impôt. Son envoi n'est pas automatique, nous vous expliquons comment l'obtenir !



Merci !



MERCI

pour vos nombreux votes !

ÉLECTIONS SOCIALES 2024

Une fois de plus, la CGSLB est le grand gagnant de ces élections sociales ! Nous avons progressé tant en nombre de voix qu'en nombre de mandats obtenus !

Tout cela n'aurait pas été possible sans le travail de longue haleine de nos délégués, candidats et collaborateurs de toutes les zones, de tous les secteurs, qui ont mené une belle campagne pleine d'énergie positive ! Un énorme merci !

Et merci à vous, chers affiliés, qui avez voté pour les candidats de la liste n°1. Grâce à votre voix, le Syndicat libéral s'implante encore davantage dans le paysage syndical belge. Dans de plus en plus d'entreprises, la CGSLB est devenue le deuxième, voire le premier syndicat ! Cela nous permet de faire avancer le dialogue constructif et améliorer les conditions de travail de l'ensemble des travailleurs.

One team ! Team 1 !

LIBREMENT

NE PARAÎT PAS EN AOÛT

CGSLB Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles

<https://www.cgslb.be>

ÉDITEUR RESPONSABLE

Gert Truyens - Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles

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

e-mail communication@cgslb.be

PRÉ-PRESSE ET IMPRESSION

Creative Plus Production & Remy-Roto Beauraing

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

Nous continuons à grandir !

Les élections sociales de 2024 sont derrière nous. C'est avec satisfaction que j'ai pris connaissance des résultats. Pour la septième fois consécutive, la CGSLB a réussi à progresser ! À nouveau plus de voix, à nouveau plus de mandats par rapport aux élections précédentes ! Quelle force ! Merci à celles et ceux qui ont fait confiance aux candidat-e-s de la CGSLB !

Et bien sûr, un grand merci à chaque personne qui s'est portée candidate. Je sais que la période électorale, mais aussi la période qui l'a précédée, a demandé du temps et de l'énergie, tout comme je suis convaincu que chacun d'entre vous a donné le meilleur de lui-même. Les excellents résultats obtenus dans de nombreux endroits me réjouissent au plus haut point et me remplissent de fierté.

Dans certaines entreprises, nous avons manqué de peu ou manqué d'un cheveu un mandat supplémentaire, et j'ai vu votre déception. C'est compréhensible. J'espère que vous trouverez bientôt l'énergie nécessaire pour faire des propositions dynamiques et constructives sur le terrain au cours des quatre prochaines années, préparant ainsi le terrain pour les prochaines élections sociales.

Le Syndicat libéral représente l'alternative positive, et cet ADN unique se propage lentement mais sûrement. Les travailleurs des entreprises en sont les témoins. Mais aussi des personnes qui, de par leur situation professionnelle, sont plus éloignées de nous. Nous sommes également de plus en plus cités par la presse.

Soyons donc fiers de ce que nous faisons et de ce que nous sommes. Et racontons nous-mêmes notre histoire.

Plus de dialogue, moins de casse. C'est cela, le Syndicat libéral. Nous ne sommes pas un syndicat qui cherche la polémique.

Nous n'entretiens pas le style de certains politiciens. Lorsque j'entends, à la veille d'élections politiques, que certains chefs de parti ne se sont pas parlé pendant quatre ans, cela me brise le cœur. Je trouve cela dommage, ils ont pourtant été élus par le peuple !

Si la politique échoue, il reste la société civile. Nous ne parlons pas comme sur Twitter. Nous recherchons le dialogue, surtout en tant que Syndicat libéral. Car je refuse de croire qu'il y a tant de polarisation et de négativité dans notre société. La situation est loin d'être parfaite, mais elle est bonne.

Nous devons nous en souvenir et nous pouvons y travailler chaque jour. La CGSLB recherche des solutions pragmatiques et sur mesure aux problèmes quotidiens. Y compris pour ceux qui sont oubliés par les responsables politiques et qui n'ont pas voix au chapitre. Pensez aux travailleurs souffrant de maladies de longue durée. Ou encore aux pensionnés. Nous voulons les prendre au sérieux, maintenir le dialogue avec eux et mettre leurs besoins à l'ordre du jour politique. Nous leur donnons une voix.

Les dés sont jetés ! Nous sommes prêts pour un nouveau départ. Prochainement, les délégués seront invités à la réunion d'installation de leur Comité pour la prévention et la protection au travail et/ou de leur Conseil d'entreprise ; à partir de maintenant, le vrai travail peut commencer. Bonne chance !

En attendant, je souhaite à tous les affiliés de la CGSLB un bel été, plein de soleil et de ciel bleu. C'est le moment de profiter, de faire la fête, de se reposer, de s'inspirer, d'élargir ses horizons par des rencontres et des conversations spontanées, ... et de recharger les batteries pour la rentrée. ■

Gert Truyens
Président national



Victoire éclatante aux élections

Pour la 7^e fois consécutive, la CGSLB a progressé tant en voix qu'en mandats obtenus dans les CE et CPPT. Grâce à ses candidats et candidates, le Syndicat libéral s'ancre encore davantage dans le paysage syndical belge.

C'est un long parcours, un marathon qui vient de se terminer. Durant plusieurs mois, les collaborateurs de la CGSLB ont mené la campagne sur tous les fronts, d'abord pour trouver des candidats, puis pour que ces derniers obtiennent le plus de voix possible dans leur entreprise. Les candidats, dont beaucoup vivaient leurs premières élections sociales, ont ensuite pris le relais en menant leur campagne.

UNE CAMPAGNE EXALTANTE

Dès l'été 2023, nous avons couvert de bleu le paysage syndical belge. Le mobil-home CGSLB a fait le tour du pays, sensibilisant de nombreux travailleurs sur l'un de nos principaux thèmes de campagne : le pouvoir d'achat. Avec une mesure phare qui aura fait parler d'elle : augmenter le plafond des chèques-repas de 8 à 10€.

La presse et les médias ont davantage parlé de nous, les batteries bleues, nos slogans et nos affiches ont envahi à la fois les entreprises et le monde digital, en particulier les réseaux sociaux.

Ce gain de visibilité nous a permis non seulement de présenter plus de candidats dans plus d'entreprises, ce qui nous laissait présager un meilleur résultat qu'en 2020. En 2024, nous avons ainsi déposé une liste dans 7% d'UTE supplémentaires par rapport aux élections précédentes (dans 50% des CE et 40% des CPPT). Il y a également du progrès au niveau des candidats, +5% en comparaison avec 2020 (11 110 dans les CPPT et 9 908 dans les CE).

RÉSULTATS

Les résultats des élections sociales ont été annoncés lors d'une conférence de presse au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

En nombre de voix au niveau national, nous obtenons 13,87% en CE (13,3% en 2020) et 14,12% en CPPT (13,42% en 2020). Concernant les sièges, nous dépassons enfin le fameux cap des 10% ! Cela donne dans le détail 10,9% des mandats en CE (9,54% en 2020) et 10,3% en CPPT (9,23% en 2020). Vous retrouverez le détail dans les tableaux ci-contre.

« NOUS PROGRESSONS PARTOUT »

« Les résultats sont excellents pour le Syndicat libéral. Nous progressons partout, en voix et en sièges, que ce soit dans les Régions, au CE ou au CPPT », se réjouit Olivier Valentin, Secrétaire

national, ajoutant que nous avons obtenus environ 1200 délégués (effectifs ou suppléants) supplémentaires par rapport à 2020 dans l'ensemble du pays.

« Nous progressons parce que nous sommes un syndicat proche des travailleurs, orienté dialogue et solutions, avec une indépendance politique chère à nos militants et délégués », analyse la Secrétaire régionale wallonne Eugénie Ledoux. « Notre campagne a mis en avant différents thèmes, mais parmi ceux-ci, le pouvoir d'achat a trouvé une répercussion particulière chez les travailleurs, en témoigne le succès de notre pétition sur l'augmentation du plafond des chèques-repas qui a récolté plus de 25 000 signatures », poursuit-elle.

ÊTRE ACTEUR DE LA VIE DE SON ENTREPRISE

« Ces élections sont l'aboutissement d'un travail énorme de l'organisation et de nos militants, c'est un peu notre marathon à nous », commente Michaël Dufrane, Secrétaire régional bruxellois, qui souligne le « courage des candidats, car ils présentent un message fort à leurs collègues en disant qu'ils ne seront plus spectateurs mais acteurs de la vie de leur entreprise. C'est aussi un message fort vis-à-vis de la direction, en signalant que les travailleurs organisent la solidarité et comptent jouer un rôle plus important dans l'avenir de leur entreprise ».

« Ces délégués feront face à de nombreux défis, notamment sur la transition écologique et l'arrivée de l'intelligence artificielle. Ils auront du pain sur la planche et nous serons là pour les soutenir », assure Olivier Valentin.

MERCI !

« Félicitations à tous nos candidats, élus et non élus, ils ont tous contribué à ce magnifique résultat. Nous saluons votre engagement car si la concertation fonctionne dans les entreprises, c'est grâce à vous », conclut Michaël Dufrane. « On remercie aussi les collaborateurs CGSLB pour leur investissement dans cette campagne qui a duré plusieurs mois. C'est un travail quotidien, sans relâche, mais ils ont relevé le défi haut la main », ajoute Eugénie Ledoux. Et Olivier Valentin de compléter : « Et merci aussi à toutes les travailleuses et tous les travailleurs qui ont voté pour les candidats et candidates CGSLB, qui ont recueilli ensemble plus de 200 000 voix, ça montre la confiance qu'ils ont dans les délégués du Syndicat libéral ».

sociales !



INVESTISSEZ VOTRE ÉNERGIE
DANS LE SYNDICAT POSITIF

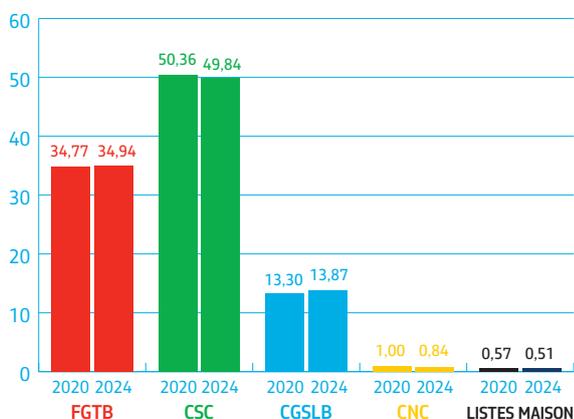
Évolution des voix CE (%)



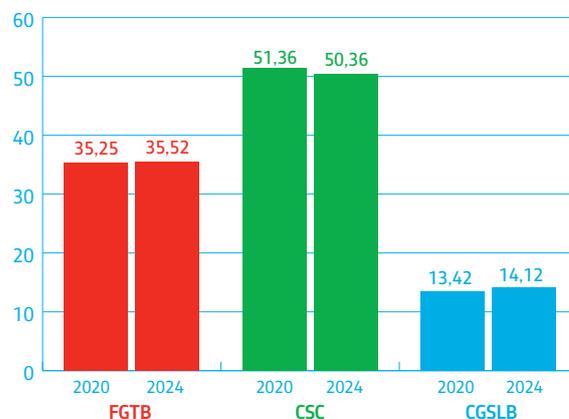
Évolution des voix CPPT (%)



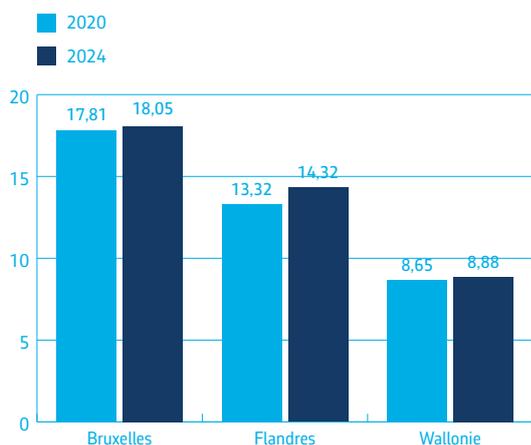
Résultats généraux en voix CE (%)



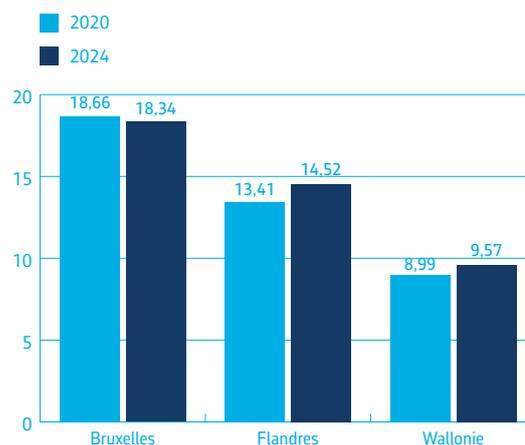
Résultats généraux en voix CPPT (%)



Pourcentages de voix CGSLB par région : CE



Pourcentages de voix CGSLB par région : CPPT



Comité national : plans cafétérias, réforme des pensions et résultats des élections

Les collaborateurs et délégués de la CGSLB se sont réunis à Tour & Taxis le 27 mai pour un Comité sous le signe des plans cafétérias, de la réforme des pensions, et des résultats des élections sociales.



Le chef du service d'étude Arne Gelykens présente notre vision des plans cafétérias.

Le Syndicat libéral a tenu son dernier Comité national avant les vacances d'été. Au programme, un vote pour déterminer les opinions de la CGSLB sur les avantages extralégaux (plans cafétérias), une présentation de la réforme des pensions et l'annonce des premiers résultats des élections sociales.

LES PLANS CAFÉTÉRIAS, BON OU MAUVAIS ?

Après un discours d'introduction par le Président national Gert Truyens, le chef du service d'étude Arne Gelykens a présenté une analyse des plans cafétérias, ainsi que la position du Syndicat libéral à ce sujet. Le plan cafétéria est de plus en plus populaire, mais amène aussi des questionnements de la part des travailleurs. Quel impact sur mon salaire, ma pension ? Et si je tombe malade ? En tant que prestataire de services, la CGSLB

est prête à répondre aux questions de ses affiliés et à les guider vers la meilleure solution pour eux. En tant que Syndicat libéral, devrions-nous accepter que les packages salariaux deviennent plus « libres » ?

Un travail d'étude de la CGSLB, sur la base d'une enquête réalisée en 2023, a fourni une série de données qui nous permettent de se faire une meilleure idée sur les plans cafétérias. Tout n'est pas noir ou blanc, il y a des bons et mauvais exemples dans cette forme de rémunération alternative. Le tout est de bien comprendre l'impact de ses choix non seulement sur ses propres revenus, mais aussi sur le financement de notre protection sociale. Ce qui est certain, et cela fait partie de notre Mémoire 2024, c'est que nous privilégions l'augmentation des salaires bruts, une réforme fiscale équitable et un fi-

ancement sain de la sécurité sociale, avec maintien du principe d'assurance.

L'IMPORTANCE D'ÊTRE INFORMÉ

Une majorité de nos affiliés (66%) et de nos délégués (57%) se disent satisfaits du plan cafétéria proposé dans leur entreprise. Il faut toutefois rappeler que 59% de nos délégués ne disposent d'aucun plan cafétéria dans leur entreprise, mais seraient intéressés par sa mise en place. Ce qu'il est intéressant de noter, c'est qu'une grande majorité des délégués affirment ne pas connaître l'impact de leur plan cafétéria sur leurs droits de sécurité sociale (67%). C'est encore plus vrai pour nos affiliés (87%). Comme dit précédemment, il est donc primordial de bien connaître les conséquences de ses choix avant d'adhérer à un plan cafétéria, car ce choix a un véritable impact sur la constitution d'un montant annuel de pension, l'indemnité de maladie ou encore l'allocation de chômage.

Ainsi, pour la CGSLB, il faut imposer à l'employeur de remettre un document expliquant l'impact fiscal et en matière de sécurité sociale de son choix d'adhérer à un plan cafétéria. Ce document devrait être remis au moment de l'instauration du plan cafétéria, ou lors de sa modification ou de son renouvellement, et soumis au préalable à l'approbation de la délégation syndicale. Par ailleurs, encore de trop nombreux affiliés (36%) et délégués (32%) disent ne pas avoir eu le choix d'adhérer au plan cafétéria. Ils devraient avoir leur mot à dire, et pouvoir y adhérer ou en sortir quand ils veulent !

IMPOSER DES LIMITES

Afin de préserver le financement de la protection sociale, le Syndicat libéral estime



Notre Secrétaire national Olivier Valentin annonce les résultats provisoires des élections sociales.

qu'il faudrait limiter la partie du salaire brut consacrée au plan cafétéria. Il s'agit d'une position également partagée par nos affiliés (65%) et délégués (71%) qui en disposent. Ce budget du plan cafétéria ne devrait pas dépasser 10% des coûts salariaux bruts annuels, là où les employeurs évoquent plutôt 20% et le CD&V 15%. Le travailleur devrait avoir la possibilité de se faire payer ce budget cafétéria sous sa forme parafiscale d'origine, et non sous la forme d'une prime exceptionnelle. Enfin, les coûts administratifs d'un tel plan devraient être entièrement supportés par l'employeur.

PAS SANS CONCERTATION SOCIALE !

Autre constat dressé par notre étude, seuls 53% des délégués ont indiqué que les plans cafétérias mis en place dans leur entreprise l'ont été via une CCT (convention collective de travail). Pour le Syndicat libéral, c'est évidemment insuffisant. Un plan qui a un tel impact pour les travailleurs devrait toujours être discuté dans le cadre de la concertation sociale. Dans une entreprise où une délégation syndicale est présente, les plans cafétérias devraient toujours faire l'objet d'une CCT. Là où il n'y a pas de délégation syndicale, une PME par exemple, cela devrait se faire par le biais d'un acte d'adhésion et la transmission à la commission paritaire compétente. En cas de mise en œuvre ou de modification du plan cafétéria, le Conseil d'entreprise devrait toujours en être informé.

La position de la CGSLB sur ces plans cafété-

rias a été approuvée à l'unanimité par le comité. Un colloque aura lieu à ce sujet, avec des responsables politiques, le 27 juin prochain.

RÉFORME DE LA PENSION MINIMUM GARANTIE

Pour la suite du comité, notre Secrétaire nationale Katrien Allaert a exposé les principaux points de la récente réforme du régime de pensions. Elle a notamment évoqué la condition d'accès supplémentaire à la pension minimum garantie, avec la notion de condition d'occupation effective, à laquelle s'ajoutent les périodes assimilées, notamment les périodes de réduction temporaire de travail lors de la pandémie de Covid-19, les repos de maternité, les périodes de congé thématique, les périodes de crédit-temps avec motif et les périodes de chômage temporaire.

RETOUR DU BONUS PENSION

La réforme des pensions marque également le retour du bonus pension, un sujet évoqué précédemment dans le Librement. Il s'agit d'un montant octroyé à un travailleur qui déciderait de continuer à travailler après avoir atteint l'âge légal de sa pension, et ce jusqu'à trois ans. La période de référence (période au cours de laquelle le travailleur se constitue son bonus de pension) commence au plus tôt le 1er juillet 2024. Elle prendra fin dès le jour qui précède le début de la pension.

Le montant du bonus peut être versé, selon le choix du travailleur, sous la forme d'un paiement unique ou d'une rente mensuelle. Pour

la première année de référence, le montant s'élève à 3.775 euros, à 7.550 euros pour la deuxième et à 11.325 euros pour la troisième, soit un total de 22.650 euros pour trois ans. Les travailleurs qui ont, au début de la période de référence, une carrière longue (44 années de carrière si âgé de 60 ans et 43 ans de carrière si âgé de 61 ou 62 ans), la somme de 11.325 euros est versée lors des trois années de référence, soit 33.975 euros au total.

Important : pour toute question sur votre pension, que cela concerne la pension minimum garantie ou le bonus pension récemment réintroduit, adressez-vous à votre secrétariat CGSLB, nous vous donnons un meilleur aperçu que mypension.be !

RÉSULTAT DES ÉLECTIONS

En dernière partie du comité, Olivier Valentin a présenté les résultats des élections sociales 2024, des chiffres encore provisoires dans l'attente des résultats officiels annoncés trois jours plus tard, lors de la conférence de presse au ministère du Travail (retrouvez tous les chiffres et les réactions en pages 4 et 5 de ce Librement). Notre Secrétaire national en a profité pour remercier les collègues, délégués et candidats qui ont contribué au succès de ces élections. En effet, le Syndicat libéral a une nouvelle fois progressé au niveau national tant en nombre de voix qu'en nombre de mandats.

Olivier Valentin a souligné en amont une campagne « enthousiasmante » sous le signe de l'engagement, de l'énergie positive, avec la batterie bleue qui était visible un peu partout, ainsi que la présence de nos affiches, tracts et brochures dans les entreprises, dans la presse, les médias classiques et surtout les réseaux sociaux. En outre, d'autres résultats intéressants sont encore à creuser et seront communiqués prochainement, à savoir l'impact du vote électronique, nos résultats en ne prenant en compte que les entreprises où nous avons présenté des candidats, ou encore le nombre d'entreprises où la CGSLB est la première organisation.

« Ne l'oubliez pas, nous avons à présent plus de 10 000 délégués (effectifs et suppléants) dans l'ensemble du pays, nous sommes une grande organisation ! », a-t-il conclu. ■

80 ans de la sécurité sociale en Belgique

Notre sécurité sociale : prête pour 80 années de plus ?

La sécurité sociale dans notre pays a 80 ans. Un anniversaire qui ne peut passer inaperçu, surtout du point de vue des syndicats. Au cours d'un après-midi d'étude, plusieurs responsables politiques nous ont expliqué comment leur parti voyait le système. Est-il vraiment suffisant et peut-il durer encore 80 ans ? Des questions importantes pour la CGSLB.



Lors d'un épisode de notre podcast « La CGSLB vous explique », Vincent Danau, conseiller sécurité sociale, a présenté la position de la CGSLB sur notre système de sécurité sociale.

sont donc insuffisamment protégées contre le risque de pauvreté. Le professeur Marchal a également expliqué ce que signifie la perte de revenus pour les différentes catégories salariales dans différentes situations. Ainsi, elle a cité l'exemple d'une personne seule travaillant à un salaire élevé ; lorsque cette personne est confrontée au chômage ou à l'invalidité, son revenu net diminue pratiquement de moitié. « C'est une grande différence, et c'est essentiellement parce que notre principe d'assurance est sous pression depuis des années », a expliqué Vincent Danau, conseiller Sécurité sociale au Syndicat libéral, dans un récent podcast de la CGSLB (<https://open.spotify.com/show/1vf7WNQXhWQgnaaWOCs15>).

Vous l'avez lu plus tôt dans Librement : cette année, nous célébrons le 80e anniversaire du Pacte social. « Avec les deux autres syndicats, nous avons estimé que nous ne pouvions pas laisser passer cette occasion », explique Katrien Allaert, Secrétaire nationale de la CGSLB. « En effet, ce Pacte social constitue la base de notre sécurité sociale d'après-guerre. Les principes que nous appliquons aujourd'hui sont en fait toujours basés sur ce pacte ».

Lors d'un après-midi d'étude le 16 avril à la Bibliothèque royale à Bruxelles, donc à l'approche des élections politiques, les représentants des partis politiques ont eu l'occasion de répondre à plusieurs propositions réalistes formulées par les trois syndicats. Au préalable, le professeur Sarah Marchal (*Université d'Anvers*) et Matthias Somers (*Thinktank Minerva*) ont dressé un état

des lieux clairs de la sécurité sociale. Vous pouvez visionner la vidéo récapitulative de cette journée sur <https://fb.watch/sml-l7QPnq/>.

Deux questions principales étaient au centre de la journée d'étude : l'adéquation sociale et financière de notre sécurité sociale. En d'autres termes, d'une part, les prestations permettent-elles de maintenir un niveau de vie décent en cas de risque social, tel que le chômage, l'invalidité, la retraite, etc. Et vous protègent-elles suffisamment contre le risque de pauvreté ? D'autre part, l'adéquation financière : qu'en est-il de la capacité financière de notre système de sécurité sociale ? Les recettes et les dépenses s'équilibrent-elles ?

Un graphique du professeur Marchal a déjà montré que plusieurs prestations minimales n'atteignent pas le seuil de pauvreté. Les personnes qui reçoivent des prestations minimales

LE PRINCIPE D'ASSURANCE SOUS PRESSION

Notre sécurité sociale repose en partie sur les principes de l'assurance privée. Tout comme pour l'assurance incendie ou l'assurance familiale, pour lesquelles vous payez des cotisations à intervalles réguliers, dans la sécurité sociale, vous devez également avoir travaillé suffisamment longtemps et payé suffisamment de cotisations avant de pouvoir ouvrir et faire valoir vos droits à des prestations. Comment se fait-il que ce principe d'assurance soit mis sous pression dans la sécurité sociale ?

Vincent Danau : « Il y a en fait plusieurs problèmes. Du côté des prestations, nous constatons que la tension entre les prestations minimales et maximales est très faible. La différence entre les deux prestations est très faible. Un exemple typique est celui des allocations de chômage ; à la fin de votre période de chômage, vous êtes confronté à une allocation forfaitaire,

ce qui signifie que les allocations minimales et maximales sont les mêmes, de sorte que le principe d'assurance ne joue plus aucun rôle. D'autre part, si l'on considère le cas d'une personne seule à salaire élevé confrontée à la maladie ou au chômage, certaines catégories de salaires sont aujourd'hui confrontées à un taux de remplacement très faible. Là aussi, on ne peut pas dire que les personnes concernées reçoivent suffisamment en échange des cotisations qu'elles ont versées ».

« En ce qui concerne le financement - et cela est apparu très clairement dans l'exposé de Matthias Somers - le fait est que les cotisations versées par les employeurs à la sécurité sociale ont été de plus en plus faibles au cours des dernières années. Les ressources que la sécurité sociale peut en tirer sont donc de moins en moins importantes. En fait, cela est dû à toutes sortes de réductions de cotisations patronales accordées, mais aussi, par exemple, à des formes alternatives de rémunération, sur lesquelles moins ou parfois pas de cotisations sociales sont alors payées. »

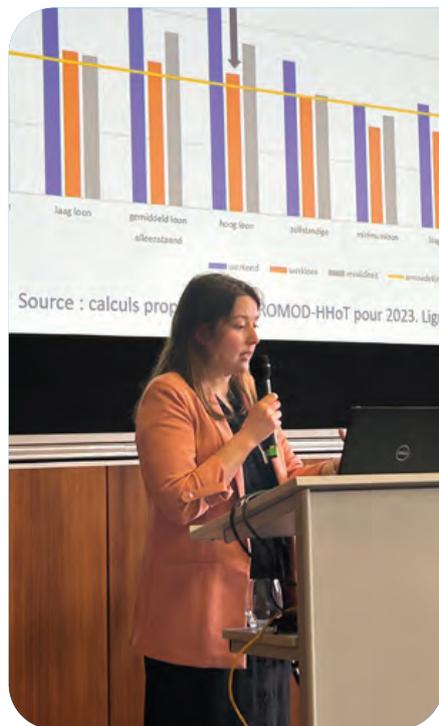
LE PRINCIPE D'ASSURANCE EST IMPORTANT POUR LA CGSLB

Le Syndicat libéral soutient fermement le renforcement du principe d'assurance. La Secrétaire nationale Katrien Allaert l'a une nouvelle fois souligné lors de la journée d'étude. Nous estimons qu'il est important que toute personne ayant travaillé suffisamment longtemps et ayant donc suffisamment contribué au système reçoive assez en retour. Ce n'est qu'ainsi que nous maintiendrons le principe de notre sécurité sociale, c'est-à-dire la volonté des citoyens de contribuer au système collectif.

Pour renforcer ce principe d'assurance, la CGSLB demande, entre autres, que l'enveloppe sociale - qui garantit que les prestations suivent l'évolution du bien-être général - soit intégralement accordée dans les années à venir. Mais ce n'est pas la seule solution. Vincent Danau : « Le budget que le gouvernement consacre à la sécurité sociale est en effet limité. C'est pourquoi la CGSLB demande également, entre autres, un renforcement des taux de remplacement des prestations et, au-delà de l'enveloppe sociale, une augmentation des plafonds salariaux sur la base desquels les prestations sont calculées. »

... ET AUSSI LE PRINCIPE DE SOLIDARITÉ

Un lien suffisamment fort entre les salaires et les prestations est donc nécessaire. Mais en-



Le professeur Sarah Marchal, de l'Université d'Anvers, a livré un exposé sur l'adéquation sociale et financière de notre sécurité sociale.

core une fois, quelle est la position de la CGSLB sur les prestations minimales ? Pensons-nous qu'elles sont suffisamment élevées ? Vincent Danau : « La question nous permet de réfléchir un instant au deuxième principe de notre sécurité sociale : le principe de solidarité, y compris la solidarité entre les hauts et les bas salaires. Bien entendu, la CGSLB souhaite que cette solidarité soit préservée. C'est pourquoi nous sommes également favorables à ce que les allocations minimales soient d'abord portées au niveau du seuil de pauvreté et qu'elles soient ensuite augmentées progressivement jusqu'à 10 % au-dessus de ce seuil. En effet, même les personnes ayant droit à des prestations minimales ont cotisé suffisamment longtemps pour avoir droit à des prestations. Cette prestation doit être socialement adéquate et capable d'offrir une protection suffisante contre le risque de pauvreté ».

QU'EN EST-IL DU FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE ?

Les cotisations de sécurité sociale, c'est-à-dire ce que l'employeur et le travailleur paient sur le salaire brut, constituent encore aujourd'hui la principale source de financement de la sécurité sociale. Il doit en rester ainsi, estime le Syndicat libéral. Cependant, nous constatons

que les cotisations payées par les employeurs par travailleur diminuent d'année en année. Par conséquent, le gouvernement doit intervenir de plus en plus dans le financement de notre sécurité sociale.

Voulons-nous donc que les employeurs paient davantage de cotisations ? « En premier lieu, nous demandons que l'efficacité des réductions de cotisations soit évaluée », tempère Vincent Danau. « Cela signifie que les employeurs peuvent bénéficier de réductions de cotisations, mais que ces réductions doivent pouvoir atteindre leur objectif. Si l'objectif de la réduction est de créer des emplois supplémentaires et qu'il s'avère que la création d'emplois est insuffisante, nous pensons que la réduction doit être reconsidérée ou supprimée ».

Si les cotisations sociales sont la principale source de financement de la sécurité sociale, il faut donc créer suffisamment d'emplois. Mais pas n'importe lesquels ! La CGSLB s'engage en faveur d'emplois de qualité pour tous et d'un accès total à la sécurité sociale. C'est pourquoi nous continuons à nous opposer au statut des flexi-jobs et à l'extension de celui-ci. À cet égard, Vincent Danau rappelle des situations vécues lors de la crise de la corona : « Les personnes qui occupaient des flexi-jobs n'ont soudain plus pu prétendre aux allocations de chômage temporaire, ce qui a entraîné une baisse considérable de leurs revenus. »

LA RESPONSABILITÉ DE CHACUN

Si nous voulons pouvoir continuer à travailler au renforcement et à l'élargissement de ce monument vivant qu'est notre sécurité sociale, il est important que chacun continue à prendre ses responsabilités. C'est l'appel qu'a lancé notre Secrétaire nationale Katrien Allaert à la fin de l'après-midi d'étude. Elle a invité les gens à s'informer et à se former autant que possible sur la sécurité sociale, afin de dissiper une série de mythes et de renforcer le lien social, la volonté de contribuer à notre système social.

Responsabilité et solidarité sont deux valeurs fondamentales de la CGSLB. Plus que jamais, il est logique que nous continuions à défendre ces valeurs. Espérons que la nouvelle équipe gouvernementale contribuera au maintien durable de notre système de sécurité sociale. Le memorandum de la CGSLB constitue d'ores et déjà une source d'inspiration éclairée ! ■

Chèques-repas : tous les partis sont d'accord Il faut maintenant passer à l'action !

Le Syndicat libéral a demandé l'avis des présidents des partis politiques belges concernant l'augmentation du plafond maximum des chèques-repas de 8 à 10€. Résultat : cette proposition met tout le monde d'accord ! À quand la concrétisation ?

En février dernier, la CGSLB lançait son site boosterleschequesrepas.be, avec une pétition pour l'augmentation des chèques-repas. La raison de notre proposition ? La loi de 1996 sur la norme salariale, beaucoup trop restrictive, ne laisse aucune place pour les augmentations salariales hors indexation. Face à l'inflation des denrées alimentaires, l'augmentation de la valeur des chèques-repas est une mesure facile et rapide à mettre en place pour remédier au problème du pouvoir d'achat. Leur valeur n'a plus été modifiée depuis 2016. Or, depuis cette période, les prix des produits alimentaires, hors boissons alcoolisées, ont augmenté de 37,85% ! La pétition vise à amener du poids à notre proposition pour que nous puissions la soumettre au gouvernement.

POSITION DES PARTIS POLITIQUES

Deux mois plus tard, la pétition avait déjà recueilli plus de 25 000 signatures. Soutenu par ce nombre élevé, le Syndicat libéral esti-

maît qu'il était grand temps de consulter les présidents des différents partis politiques sur leur position à ce sujet. Il s'avère qu'une large majorité a soutenu notre proposition. « Les partis disent qu'ils craignent qu'il n'y ait pas de consensus, tandis que les réponses reçues prouvent le contraire », avait alors souligné Gert Truyens, Président national de la CGSLB.

Les Engagés veulent même intégrer cette augmentation dans le prochain accord de gouvernement. Le MR propose d'augmenter le chèque-repas à 15 euros, mais il n'explique pas comment il envisage de le faire.

136 SIÈGES SUR 150

Tous les partis néerlandophones sont favorables à cette augmentation, mais la CGSLB constate qu'ils sont plus prudents et que leurs approches sont plus diverses. Par exemple, Vooruit plaide pour une indexation automatique, tandis que des partis comme la N-VA et le CD&V préfèrent une augmentation unique.

« Aucun des partis qui ont réagi n'a répondu négativement à notre question. Si nous convertissions les réponses en sièges au Parlement, l'augmentation des chèques-repas obtiendrait un score exceptionnel de 136 sièges sur 150. Qu'attendons-nous ? », a demandé Gert Truyens.

PASSAGE À L'ACTION

Malheureusement, aucune avancée n'a été constatée jusqu'à la dernière séance plénière, le 8 mai dernier. Il faudra désormais attendre qu'un nouveau gouvernement soit formé pour espérer que l'augmentation des chèques-repas se concrétise. « Notre message aux autorités est clair : veillez à ce que le cadre juridique permette cette augmentation. Ce n'est absolument pas difficile à mettre en place, c'est une question de volonté politique ! », conclut Gert Truyens. ■















	Défi	Ecolo	Les Engagés	MR	PS	PTB-PVDA
Veut soutenir l'augmentation?	✓	PAS DE REACTION	✓	✓	✓	✓
POSITION	Souhaite soutenir ce projet de loi s'il est déposé avant la dissolution des Chambres.	Co-signataires de la proposition de loi d'indexation des chèques-repas	Souhaite inclure l'augmentation des chèques-repas dans l'accord de coalition.	Prévoit d'augmenter le montant maximal à 15 euros	Co-signataires de la proposition de loi d'indexation des chèques-repas	Soutient la demande pour augmenter les chèques-repas.
MAIS...	veut supprimer progressivement toutes les déductions fiscales actuelles dans le cadre d'une réforme fiscale plus large. Commencant par les voitures salaires.				veut se concentrer principalement sur l'augmentation des salaires et juge problématique la croissance des "avantages de toute nature" car cela menace le financement de l'État.	veut augmenter les salaires et en baissant les prix.
	ET				ET	ET
	veut réduire la charge fiscale et augmenter le montant exonéré d'impôt jusqu'au niveau du seuil de pauvreté.				veut donner la priorité au revenu de base car il permet aux travailleurs de constituer davantage de droits.	Contre les cadeaux fiscaux au patronat et donc pas favorables à l'augmentation de la déduction fiscale pour les chèques-repas.

En cette année 2024, la CGSLB a rejoint la coalition du 8 mai



Le 08 mai commémore la victoire des alliés en 1945 sur le fascisme. C'est une date de mémoire pour que l'on n'oublie jamais ce qui s'est passé et l'on en tire les leçons pour que cela ne puisse plus jamais se reproduire. La coalition du 8 mai se propose de refaire de ce jour un jour férié.

Cette coalition est née de la volonté de plusieurs personnalités de la société civile, des milieux culturels et académiques, de mouvements associatifs ainsi que des organisations syndicales de se réunir autour de cette date symbolique pour faire un travail de mémoire : pour ne pas oublier la barbarie nazie, pour être vigilant face à l'extrême droite et faire passer le message aux plus jeunes. En rejoignant cette coalition, nous, Syndicat libéral, réaffirmons nos valeurs cardinales de liberté, responsabilité, solidarité et tolérance, ainsi que nous en soulignons l'incompatibilité avec l'extrême droite. Moment important pour ce devoir de mémoire, la coalition a organisé le 5 mai dernier, une commémoration au Fort de Breendonk. Lors de cette commémoration particulièrement forte, en ce lieu de toutes les horreurs, quelques milliers de personnes et notre organisation ont montré qu'elles n'oublieront jamais. Et comment ne pas être en admiration respectueuse devant Simon Grownowski, 92 ans aujourd'hui, qui a 11 ans et demi s'est échappé du 20ème convoi de déportation à Auschwitz. Devant une foule impressionnée, il a pris la parole avec une énergie toujours incroyable, pour inlassablement mettre en garde la jeunesse et les autres contre le retour de la bête immonde, et les informer sur les dangers de l'extrême droite.

Lors de cette commémoration, la CGSLB a pris la parole pour faire passer un message fort autour des valeurs qui dirigent son action au quotidien. Les éléments principaux en sont repris ici.

Sans vigilance et sans l'Histoire, on excuse et on tolère l'inexcusable et l'intolérable. Nous devons faire face à notre passé pour éviter le futur qui bégaye. Nous devons faire face à notre passé pour expliquer, comprendre et passer les leçons à la génération suivante.

La mémoire est une matière vivante.

L'extrémisme, l'intolérance, l'indifférence, le négationnisme, le racisme, l'antisémitisme, le fascisme, toutes ces figures rendent l'extrême droite active et parfois insaisissable. Elle fait route dans notre quotidien. Elle s'inscrit dans le banal et finit parfois par s'imposer ici et là dans certains groupes, dans certains pays et dans la tête de beaucoup.

Hier, nos aînés ont rendu justice aux victimes de la barbarie nazie. Ils ont construit un bien commun contre l'extrême droite par le droit universel et la reconnaissance pour chaque citoyen, pour chaque travailleur et chaque travailleuse, pour chaque groupe et chaque communauté de vivre dignement et librement. L'Union européenne, nos espaces publics, l'Etat fédéral, la sécurité sociale et la démocratie sociale en sont les piliers. Il s'agit d'une justice historique et reconstructive. Elle se défend chaque jour, s'explique chaque semaine, se renouvelle chaque mois et se souvient chaque année.

Le 8 mai doit en être une pierre angulaire.

Notre génération a analysé la montée du nazisme et en a questionné les derniers témoins. Nous avons compris que le droit et les règles ne sont pas en soi une sécurité absolue face à l'extrême droite qui revient. Il nous faut une pratique du quotidien, de la résistance et de l'intégrité face à l'extrême droite. Parce que la banalité du mal est une réalité démocratique. N'imaginons pas que les systèmes totalitaires et réducteurs de pensée s'imposent en une fois. Bien sûr que non. C'est à coup de petites touches. De petits coups de canif dans notre liberté, dans les structures qui l'épanouissent. La complaisance est un danger. Comme pour John Stuart Mill penseur libéral, "pour triompher, le mal n'a besoin que de l'inaction des hommes de bien."

Les derniers témoignages directs sont cruciaux. Ils sont vitaux pour notre modèle de démocratie et contre l'extrême droite. Résister, à l'époque des réseaux sociaux, c'est lutter contre un mensonge qui a fait le tour de la terre alors que la vérité met encore ses baskets, pour paraphraser Mark Twain.

Demain, la génération qui prendra ses responsabilités, actrice du changement, va devoir défendre des acquis démocratiques et en renouveler sa pratique contre l'extrême droite. Nous en appelons à un devoir de vigilance. Il s'agit d'un engagement individuel tout autant que collectif. Certains trouveront toujours des excuses et de la tolérance face à l'intolérable. Parce que cela ne les concerne pas tout de suite, pas là, pas maintenant. Mais pas nous ! Il nous appartient de remplacer l'indifférence par l'indignation et l'engagement.

À la jeunesse nous disons : formez-vous parce que nous aurons besoin de toute votre intelligence, mettez-vous en mouvement parce que nous aurons besoin de tout votre enthousiasme, organisons-nous parce que nous avons besoin de toute nos forces ! Et non, ce n'est pas facile. Mais cela nous grandit et c'est utile à toutes et tous. Cela demande un engagement de tous les jours pour casser la brutalité des solutions trop simplistes.

En tant que syndicat, nous défendons des droits qui créent et maintiennent des vies dignes dans des situations complexes : la sécurité sociale, la liberté de négociation et la démocratie dans les entreprises.

En tant que syndicat, nous proposons des solutions solidaires dans des structures responsables, transparentes et redevables. Cela demande un dialogue qui se nourrit des expériences de toutes et de tous.

Nous avons le devoir moral de faire vivre la démocratie sociale et d'apporter des réponses à la hauteur des problèmes des gens. Nous avons besoin de chacun pour construire un monde meilleur, libre, solidaire, responsable et tolérant. Parce que la liberté, la tolérance, la solidarité et la responsabilité sont à jamais incompatibles avec l'extrême droite.

Parce que ces valeurs ont besoin d'un temps pour se souvenir, pour s'enrichir et repartir.

Nous avons besoin du 8 mai, jour de libération

Recours contre le résultat des élections

Vous avez constaté des irrégularités lors de la procédure des élections sociales qui ont influencé le résultat des élections dans votre entreprise ? Il est possible, sous certaines conditions, d'introduire un recours devant le tribunal du travail

DATE ULTIME POUR UN RECOURS AUPRÈS DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Dans les 13 jours qui suivent l'affichage du résultat, l'employeur, les travailleurs ou les organisations représentatives des travailleurs peuvent introduire un recours devant le tribunal du travail.

Le point de départ qui détermine le délai de 13 jours est le jour de l'affichage effectif du résultat des élections sociales, même lorsque cet affichage a eu lieu plus tôt (*Cour du travail de Mons, 19.05.2017*).

Un recours qui a été introduit à Y+15 alors que l'affichage a eu lieu à Y+1 est considéré comme tardif et non recevable (*Tribunal du travail de Bruges, 07.07.2012*).

Ce recours peut concerner :

- Une demande d'annulation totale ou partielle des élections : il est possible que pour un collège électoral les élections soient annulées et qu'elles ne le soient pas pour un autre (*Tribunal du travail du Hainaut, section de Binche 21.01.2021, 20/1992/A*)
- Une demande de rectification des résultats des élections pour cause d'erreur dans le comptage des voix, de répartition des mandats ... ;
- L'arrêt de la procédure électorale
- La désignation des représentants de l'employeur au CE ou au CPPT.

À partir des élections sociales actuelles, suite à un amendement à la législation sur les élections sociales, les erreurs dans les résultats des élections basées sur des défaillances purement matérielles pourront être rectifiées sans l'intervention des tribunaux du travail.

Cela demande toutefois un accord entre l'employeur et toutes les organisations représentatives des travailleurs et des cadres qui ont présenté des candidats.

Toutefois, une rectification qui affecte le règlement ou la protection contre le licenciement des candidats et des élus n'est **pas** considérée comme une simple défaillance matérielle, de sorte qu'une décision des tribunaux du travail reste nécessaire.

La procédure d'appel doit non seulement être entamée à temps, mais la demande d'annulation ne peut être basée sur des griefs relatifs aux actions qui précèdent les élections (*Cour de Cassation 22.10.1984, JTT 1985, 99 ; Cour de Cassation 17.12.1984, JTT 1986, 13*).

Il faut donc introduire un recours avant la date des élections, dans les temps, afin que la procédure électorale puisse se dérouler normalement.

Les élections ne peuvent être déclarées nulles sur la base d'une contestation concernant la composition des collèges électoraux. Les ouvriers et les employés avaient été installés dans un collège électoral distinct alors qu'il aurait fallu constituer un collège électoral commun. Un recours contre cette irrégularité n'a été introduit qu'après les élections. Le tribunal du travail de Louvain a rejeté le recours car l'organisation syndicale avait connaissance de cette irrégularité plus tôt et aurait dû réagir avant le jour Y, jour des élections (*Cour du travail de Louvain, 28.06.2016, 16/529/A*).

Enfin, celui qui saisit l'affaire devant le tribunal doit prouver son intérêt à le faire.

Si les irrégularités n'influencent pas le résultat des élections, il est question de défaut d'intérêt (*Tribunal du travail du Hainaut, section de Charleroi 05.02.2020, 20/1839/A et 20/1951/A*).

ABSENCE DE REMARQUES DANS LE PROCÈS-VERBAL

L'absence de remarques dans le procès-verbal des élections n'empêche pas qu'une procédure soit lancée pour contester le résultat (*Tribunal du travail de Liège, division de Liège 27.01.2021, AR 20/3231/A*). Dans la mesure où les élections constituent une matière d'ordre public, aucune disposition de la loi électorale n'exige que des remarques figurent dans le procès-verbal.

Toutefois, l'absence de remarques par les témoins dans le procès-verbal peut affecter la décision du tribunal (*Tribunal du travail du Hainaut, section de Charleroi 02.09.2016, 16/2475/A*).

C'est ainsi que le tribunal du travail de Bruxelles a balayé d'un revers de la main les arguments selon lesquels le secret du vote n'avait pas été garanti et que les électeurs avaient été influencés, car aucune remarque n'avait été formulée dans le procès-verbal au sujet du déroulement chaotique du vote, lequel a dû être déplacé dans une toute petite cuisine au dernier moment, et car les témoins n'étaient pas non plus intervenus oralement au moment des faits. (*Tribunal du travail de Bruxelles, 16.06.2016, 16/1441/A*).

Les remarques inscrites au procès-verbal sont donc d'une grande importance et peuvent servir de preuve dans certaines circonstances.

VOTE PAR CORRESPONDANCE

Les motifs sur la base desquels un bulletin de vote dans le cadre du vote par correspondance peut être déclaré nul sont énumérés de manière limitative, à savoir :

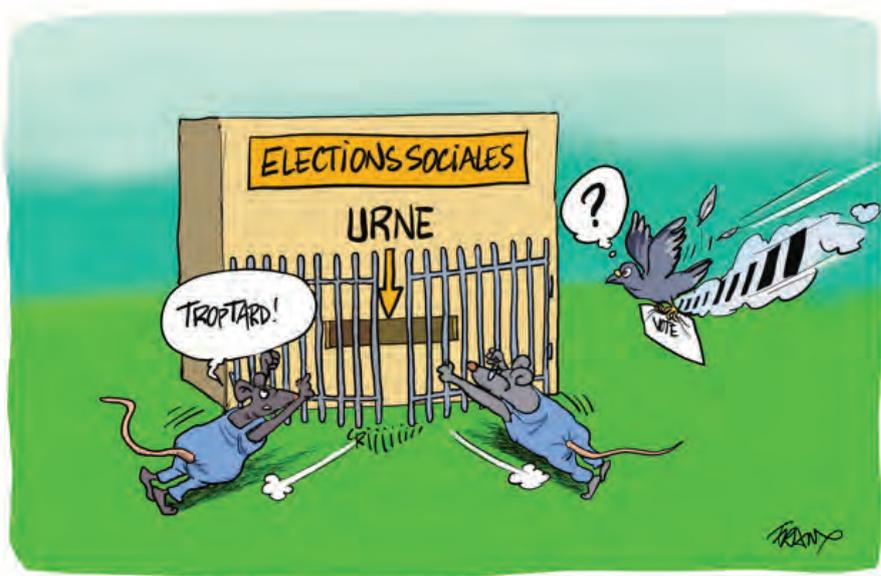
- Les bulletins qui arrivent après la clôture du scrutin ;
- Les bulletins de vote qui sont renvoyés dans une enveloppe sur laquelle la signature de l'électeur est manquante ;
- Les bulletins de vote renvoyés par un électeur qui est venu voter dans le bureau électoral ;
- Les bulletins renvoyés par un électeur dans une enveloppe qui comprend différents bulletins de vote.

Il n'existe pas de dispositions légales concernant la conservation des bulletins de vote reçus par la poste avant de procéder à la clôture du scrutin (*Tribunal du travail de Bruxelles, 20.01.2021, AR 20/1421/A*).

Les bulletins de vote qui arrivent trop tard en raison d'un mauvais fonctionnement de la poste, sont non valables pour la raison mentionnée ci-dessus. Les soucis à la poste n'ont pas empêché les travailleurs d'exprimer leur vote. En ayant recours à la poste, l'électeur a pris le risque que son enveloppe arrive trop tard. Le retard des services postaux est un « risque malheureusement bien connu » (*Tribunal du Travail du Hainaut, section de Binche, 21.01.2021, 20/1922/A*).

Il ne peut pas être question de force majeure lorsque les bulletins de vote arrivent trop tard en raison de problèmes techniques à la poste. On ne peut pas non plus demander que le dépouillement soit reporté via un accord entre l'employeur et les organisations syndicales (*Tribunal du travail de Gand 27.06.2016, 16/1268/A*).

Le tribunal du travail de Liège a jugé que lorsqu'on a utilisé une boîte aux lettres, les lettres qui étaient présentes à temps au bureau de poste sont présumées être arrivées à temps, même si elles n'ont pas été déposées dans la boîte aux lettres. Concrè-



tement, un sac en plastique contenant 133 bulletins de vote par correspondance avait été trouvé dans un bureau de poste alors qu'il n'y en avait que 110 dans la boîte aux lettres elle-même (*Tribunal du travail de Liège, division de Liège 26.01.2021, 20/23315/A*).

En cas de vote par correspondance, l'électeur doit apposer sa signature sur l'enveloppe extérieure dans laquelle il renvoie son bulletin de vote. La législation sur les élections sociales étant d'ordre public, on ne peut déroger à cette règle et on ne peut donc en aucun cas admettre que les bulletins de vote renvoyés sans la signature de l'électeur sont toujours valables (*Cour du travail d'Anvers 09.04.2021, 221/AH/43*). On peut déduire, à partir d'un jugement du tribunal du travail du Hainaut, section de Binche, que l'affranchissement insuffisant des bulletins de retour peut donner lieu à l'annulation des élections sociales. Toutefois, si certains bulletins de vote par correspondance sont arrivés à temps sans aucune remarque de la part du service postal et que l'organisation syndicale n'a pas pu produire une copie des enveloppes litigieuses, l'insuffisance d'affranchissement n'est pas prouvée (*Tribunal du travail du Hainaut, section de Binche 21.01.2021, 20/1922/A*).

VALIDITÉ DES BULLETINS DE VOTE

Les bulletins de vote eux-mêmes ont souvent donné lieu à des contestations.

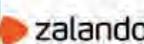
Conformément à l'article 61 de la loi sur les élections sociales, sont considérés comme nuls :

- Les bulletins autres que ceux remis à l'électeur au moment du vote ;
- Les bulletins sur lesquels plus d'une voix a été exprimée en tête de liste ;
- Les bulletins sur lesquels l'électeur a exprimé un vote en tête d'une liste et un ou plusieurs votes pour un ou plusieurs candidat(s) d'une autre liste ou de plusieurs autres listes, ou des bulletins contenant des votes pour des candidats de plusieurs listes ;
- Les bulletins dont la forme et la dimension ont été modifiées ou qui contiennent un papier ou un objet à l'intérieur ou à partir duquel le votant peut être identifié par un signe, une inscription ou une marque.

Le signe du bulletin, même imparfaitement apposé, est considéré comme un vote valablement exprimé par la loi électorale, sauf s'il était clairement dans l'intention de l'électeur de rendre le bulletin reconnaissable. La loi électorale vise à garantir le secret du vote (*Cour du travail de Bruxelles, 12.12.2012*).

La nullité d'un bulletin de vote doit être jugée de manière restrictive, vu qu'elle représente la négation manifeste de la volonté d'un électeur (*Tribunal du travail de Gand, section d'Alost 15.06.2016*).

Concrétisez tous vos projets d'été avec les avantages CGSLB

	Vous voulez donner un coup de fraîcheur à votre intérieur ? Faites-le avec 5% de réduction grâce aux bons d'achat Maisons du Monde.
	Réalisez votre projet de bricolage dès maintenant. Bénéficiez de pas moins de 15% de réduction sur l'ensemble des articles Gamma.
	Obtenez vos bons d'achat pour une expérience de shopping ultime chez Inno. Vous bénéficiez de 8% de réduction.
	Commandez vos bons d'achat et bénéficiez de 7% de réduction chez Zalando.
	Les équipements de voyage et autres produits d'AS Adventure ? Ils sont 5% moins chers grâce aux bons d'achat.
	Tout ce dont vous avez besoin se trouve sur Bol. Avec un bon d'achat, vous payez 5% de moins.
	Bénéficiez d'une belle réduction allant jusqu'à 40% sur une sélection de produits Philips.
	Grâce aux bons d'achat, vos courses chez Carrefour vous coûteront 2,5% de moins.

Les jours les plus longs de l'année approchent. Profitez-en pleinement et vivez à fond. Grâce à la plateforme d'avantages de la CGSLB, c'est un peu plus facile. Découvrez-les vite, les nombreuses réductions exclusives pour les affiliés du Syndicat libéral !

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

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

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

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



Patrick Roijens élu Président général du SLFP

Samedi 20 avril, Patrick Roijens a été élu nouveau Président général du SLFP. Il succède ainsi à François Fernandez-Corrales. Le SLFP (Syndicat libre de la fonction publique) est affilié collectivement à la CGSLB et défend les intérêts du personnel des services publics. Lors de la dernière Assemblée générale - à Tour & Taxis à Bruxelles - la désignation d'un nouveau Président était à l'ordre du jour. Patrick Roijens a été choisi par vote parmi deux candidats. Il habite à Hasselt, a 58 ans et appartient au groupe SLFP-Police. Grâce à ses années d'expérience en tant que négociateur dans toutes sortes d'accords sectoriels, Patrick Roijens connaît très bien le monde de la politique et des pouvoirs publics. Il était également chargé de la communication interne et externe du groupe Police.

PATRICK ROIJENS, FÉLICITATIONS POUR CE NOUVEAU DÉFI ! DE QUELLE MANIÈRE SOUHAITEZ-VOUS IMPRIMER VOTRE MARQUE EN TANT QUE PRÉSIDENT ?

Patrick Roijens : Notre organisation doit être attrayante, surtout pour les jeunes. Ils doivent également se sentir concernés. Ce qui est important ici, c'est de mettre l'accent sur la communication. Les infos se propagent très rapidement ; au journal télévisé du soir, elles sont souvent déjà de l'histoire ancienne. De plus, les jeunes utilisent d'autres médias sociaux. Notre image est importante ; nous devons veiller à créer une image forte. Nous devons nous assu-



Patrick Roijens

rer que nous sommes également visibles pour les non-affiliés, qu'ils nous connaissent avant même d'envisager d'adhérer, afin que le SLFP soit un choix évident.

EN QUOI LE SLFP EST-IL DIFFÉRENT DES AUTRES SYNDICATS DU SECTEUR PUBLIC ?

Nous pratiquons le syndicalisme d'une manière différente. Nous sommes le syndicat de la concertation. Nous travaillons de manière constructive pour trouver des solutions. Cela ne signifie pas que nous ne manifesterons jamais. Mais ce n'est pas notre objectif premier. Notre style n'est pas de fermer la porte aux conflits sociaux, mais de chercher des solutions durables en continuant à privilégier le dialogue. Bien sûr, cela nécessite une volonté d'écoute des deux côtés de la table.

COMMENT SE PASSE LA COOPÉRATION ENTRE LE SLFP ET LA CGSLB ?

Elle se déroule bien et est très précieuse. Entre autres choses, nous avons une voix au sein du Bureau national de la CGSLB. Il est certain que nous pouvons apprendre beaucoup l'un de l'autre. Le secteur public a beaucoup à apprendre du secteur privé, comme ce fut le cas récemment sur le thème de la mobilité, et vice versa. Grâce à l'échange de bonnes pratiques, nous ne pouvons que nous renforcer mutuellement et ainsi agrandir la famille des syndicats libéraux.

VOUS REPRENEZ LE FLAMBEAU DE FRANÇOIS FERNANDEZ-CORRALES, QUI PREND SA RETRAITE. DE QUOI ÊTES-VOUS RECONNAISSANT À VOTRE PRÉDÉCESSEUR ?

François a rendu l'organisation meilleure et plus forte. Sous sa présidence, de nombreuses mesures positives ont également été prises dans le domaine de la communication, notamment sur les réseaux sociaux, et le nombre d'affiliés a bien augmenté. Bien sûr, le travail n'est jamais terminé. Une augmentation du nombre d'affiliés permet de mieux faire entendre sa voix dans le débat social. Entre-temps, nous devons conserver les personnes qui nous ont rejoints, nous devons continuer à leur offrir un service de qualité, à prendre soin d'eux, à être accessibles et à les aider rapidement et correctement.

Nous vous souhaitons beaucoup de succès ! ■

« Nous avons instauré plus de confiance »

Après 10 ans en tant que Président général du SLFP, c'est l'heure du bilan pour François Fernandez-Corrales, qui profitera désormais d'une retraite bien méritée. Durant cette période, il a notamment connu certaines crises comme les attentats à Bruxelles et la pandémie de coronavirus, et aussi fait face à de nombreux coups portés à la fonction publique et à ses fonctionnaires. Il garde cependant un regard positif sur cette décennie, marquée par un renfor-

cement de l'organisation sur de nombreux points : les valeurs, l'image, la communication et la défense des intérêts des membres du SLFP.

« Je retiens surtout que nous avons instauré plus de confiance, non seulement avec nos membres mais aussi entre le SLFP et la CGSLB », déclare-t-il. « Nous nous sommes également renforcés en termes d'affiliés et dans un effort commun avec la CGSLB, nous avons amélioré nos services envers eux ».

Le Syndicat libéral félicite François pour son parcours exemplaire et son dévouement inébranlable auprès du SLFP, portant haut les valeurs de liberté, solidarité, responsabilité, tolérance et intégrité.

Nous lui souhaitons une retraite pleine de bonheur, de santé et remplie de nouvelles aventures enrichissantes ! Merci ! ■



François Fernandez-Corrales

C'est l'heure de remplir votre déclaration d'impôt

Le formulaire de déclaration d'impôt est paru au Moniteur belge depuis un certain temps. La déclaration a été légèrement allégée : nous comptons 833 codes pour la Flandre, 839 en Wallonie et 826 à Bruxelles. Comme l'année dernière, pour un couple imposé conjointement, les données du partenaire le plus âgé apparaîtront dans la colonne de gauche et celle du plus jeune dans la colonne de droite.

DÉLAIS DE DÉPÔT FIXÉS PAR LA LOI

Depuis l'année dernière, les délais de dépôt de la déclaration à l'impôt des personnes physiques sont basés sur un nouveau critère : la nature des revenus et la complexité de la déclaration. Le principe général reste le même pour les déclarations « normales » : dépôt au plus tard le 30 juin 2024 pour les déclarations papier et au plus tard le 15 juillet 2024 via MyMinfin (tant pour les citoyens que pour les mandataires). Un délai de dépôt plus long est possible si la déclaration est considérée comme « complexe ». Vous avez alors jusqu'au 16 octobre 2024 via MyMinfin. Par complexe, on entend par exemple les profits et les bénéfices, mais aussi les revenus professionnels étrangers. Attention : si vous avez une déclaration complexe mais que vous continuez à introduire votre déclaration sur papier, le 30 juin 2024 reste la date d'introduction.

Les mêmes délais s'appliquent également si vous souhaitez modifier une proposition de déclaration simplifiée.

RESSOURCES NETTES

Le montant des ressources d'existence est important pour déterminer si un enfant peut rester à la charge de ses parents. Pour les années de revenus 2023 et 2024, le quota d'heures de travail des étudiants a été augmenté de 475 à 600 heures sur une base annuelle. L'augmentation du montant maximum des ressources nettes de l'enfant pour ces années de cotisation réduit la probabilité qu'un enfant qui effectue plus d'heures de travail étudiant ne soit plus à charge. Dans le cadre d'un traitement



plus égal des parents, indépendamment de la forme de cohabitation, le montant maximum des ressources nettes a été égalisé pour tous les enfants au montant maximum des ressources nettes le plus élevé existant. Pour l'année d'imposition 2024, ce montant est de 7 010 €.

PRIME DE POUVOIR D'ACHAT

La déclaration comporte une nouvelle sous-rubrique 12 (case IV). Il s'agit de la prime de pouvoir d'achat qui pouvait être octroyée en 2023 jusqu'à 500 € ou en cas de « revenus exceptionnellement élevés » de 750 €. Cette prime est - sous certaines conditions - exonérée d'impôt. Mais si vous avez reçu une prime de plusieurs employeurs, la partie supérieure à 750 euros sera imposée. Si vous avez reçu une prime de 900 euros de votre (seul) employeur, la prime sera entièrement imposée. D'où l'ajout du code dans la déclaration d'impôts.

HEURES DE RELANCE VOLONTAIRES

Comme les années précédentes, la sous-rubrique 11 (case IV) se réfère aux heures supplémentaires volontairement prestées sans majoration, les 120 heures supplémentaires de la période du 1.7.2023 au 31.12.2023 qui sont exonérées d'impôt si elles sont payées au plus tard au cours de la 2e année civile suivant l'année au cours de laquelle les heures supplémentaires ont été prestées. En outre, l'exonération non utilisée pour les heures supplémentaires effectuées en 2021 et/ou 2022, qui n'ont été payées qu'en 2023, peut encore être réclamée dans la déclaration.

SALAIRES DES PENSIONNÉS DANS LE SECTEUR DES SOINS DE SANTÉ

Il s'agit d'une autre conséquence de la pandémie, pendant laquelle les pensionnés ont été incités à travailler dans le secteur des soins de santé. Si vous êtes pensionné et avez travaillé dans le secteur des soins de santé pendant la période du 1.7.2023 au (entre-temps) 30.9.2024, vos revenus seront imposés séparément à 33 % (sauf si les taux progressifs sont plus avantageux). Cela exclut tout allègement fiscal sur votre pension puisque ces émoluments ne sont pas cumulés avec votre pension.

CRÉDIT D'IMPÔT « ÉPARGNE CITOYENNE »

Dans la case XI, mais uniquement dans la version de la Région bruxelloise, il est tenu compte d'un nouveau crédit d'impôt relatif aux parts de « coopératives de crédit à finalité sociale » (crédit d'impôt d'une durée maximale de 5 ans).

DÉCLARATION D'IMPÔT LOCATIF

Toujours dans le cadre XIII, on trouve une nouvelle annexe obligatoire à déposer (270 MLH) pour les locataires veulent déduire fiscalement leur loyer payé comme frais professionnels. Cela permettra d'établir le lien entre le locataire qui déduit ses loyers en tant que frais professionnels et le propriétaire qui est imposé sur les loyers perçus. Pour être clair, l'octroi d'une indemnité de télétravail ne signifie pas que le propriétaire sera imposé sur la base du loyer réel et des avantages locatifs.

Le guide du contribuable 2024



Pour plus d'informations, consultez Le Guide du Contribuable 2024, disponible à l'adresse suivante : <https://www.cgslb.be/fr/publications>. Vous pouvez également obtenir les conseils avisés de nos collaborateurs auprès de votre secrétariat CGSLB le plus proche.

Le Parlement européen clôt ses travaux

Bilan des dernières décisions prises au Parlement européen avant l'arrivée des nouveaux parlementaires qui auront été élus

le 9 juin.

La dernière séance plénière du Parlement européen s'est tenue le 25 avril, au cours de laquelle un certain nombre de dossiers importants ont été traités. Les plus importants pour nous, en tant que syndicat, étaient la directive sur les travailleurs des plateformes, la directive sur le devoir de vigilance et la révision des règles budgétaires. Le Parlement européen est maintenant officiellement en vacances et ne se réunira dans sa nouvelle composition qu'après les élections européennes du 9 juin.

PROTECTION DES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES

Lors de la dernière séance plénière, le Parlement européen a approuvé la directive sur le travail dans les plateformes. Elle vise à améliorer les conditions de travail des travailleurs des plateformes. La directive garantit que le statut d'emploi des personnes effectuant du travail sur plateforme soit correctement classifié et que le faux travail indépendant soit supprimé.

Elle inclut également des règles européennes sur la gestion algorithmique et l'utilisation de l'intelligence artificielle sur le lieu de travail. Il y a également un engagement en faveur de la transparence et de la protection des données des travailleurs des plateformes. Le dernier obstacle à franchir est l'approbation par le Conseil (les États membres). Une fois cette étape franchie, la directive pourra enfin entrer en vigueur.

DIRECTIVE SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE

À la suite de la crise Corona, le commissaire Didier Reynders a mis sur la table une directive sur le devoir de vigilance. Ce dernier oblige les entreprises à s'assurer que leurs fournisseurs internationaux (de biens et de services) et leurs sous-traitants respectent



Le Parlement européen a procédé à ses derniers votes lors de sa séance plénière du 25 avril.

les droits du travail, les droits de l'Homme et les normes environnementales. Les entreprises doivent intégrer cette obligation dans leurs politiques d'achat et leurs relations commerciales durables (en consultation avec la délégation syndicale !), et pourront être tenues pour responsables des abus commis par leurs fournisseurs.

Dans la dernière ligne droite, les négociations ont été âpres, mais la présidence belge a pu sauver une version quelque peu édulcorée (uniquement pour les grandes entreprises, mais aussi pour leurs plus petits fournisseurs). Son adoption permettra de lutter contre le dumping social et de protéger l'emploi de qualité en Europe.

RÉVISION DES RÈGLES BUDGÉTAIRES EUROPÉENNES

Malheureusement, cette séance a également apporté des nouvelles moins positives. La proposition de nouvelles règles budgétaires européennes a malgré tout été approuvée. Pour nous, en tant que syndicat, il est problématique que la politique d'austérité qui soutient l'actuel Pacte de stabilité et de croissance soit maintenue. Ce faisant, l'UE oblige les États membres à réaliser des économies trop strictes, alors qu'il est plus que jamais nécessaire de procéder à des investissements sociaux et durables dans notre économie.

BREF APERÇU

Cette dernière séance plénière nous donne également l'occasion de revenir brièvement sur les mesures concrètes prises par l'UE en faveur d'une Europe plus sociale. Il est indéniable que des mesures positives ont été prises au cours des cinq dernières années. Il suffit de penser à la directive sur le salaire minimum, à celle sur la transparence des salaires, à la protection des travailleurs des plateformes et à bien d'autres choses encore. Autant de choses qui étaient impensables, voire inconcevables, il n'y a pas si longtemps.

Il est clair qu'au cours des cinq dernières années, il y a eu une prise de conscience croissante que les politiques économiques communes doivent être accompagnées de politiques sociales. Bien sûr, pour nous, syndicat, ce n'est qu'un début et il sera important de continuer à faire pression pour que la politique sociale joue un rôle prépondérant dans l'UE.

LA CGSLB ET LE PARLEMENT EUROPÉEN

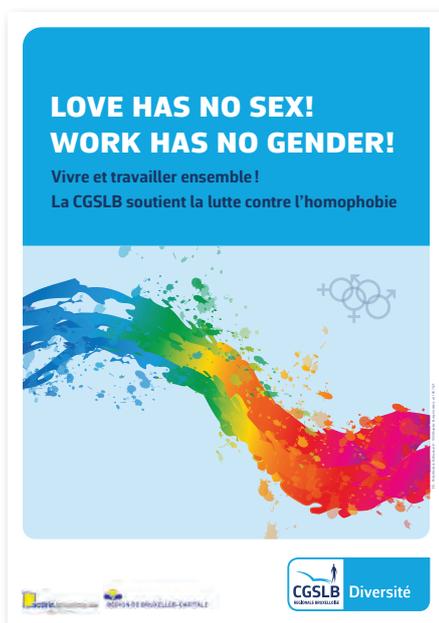
Même après les élections, la CGSLB continuera à suivre de près les travaux du Parlement européen. Comme lors de la législature précédente, nous organiserons des réunions d'information régulières avec les trois syndicats belges et les députés européens belges. Cela nous donnera l'occasion d'exprimer nos points de vue et nos priorités directement aux représentants du peuple. Ce dialogue a déjà régulièrement eu un impact favorable sur un certain nombre de dossiers sociaux importants. Dès que nous connaîtrons l'identité des nouveaux députés belges, nous ferons le nécessaire pour relancer ces discussions. ■

Cedric Heylen
Conseiller Affaires européennes

Work has no gender!

17 mai : Journée de lutte contre l'homophobie

À l'occasion de la Journée internationale de lutte contre l'homophobie, la CGSLB rappelle son engagement pour la diversité et l'égalité de traitement pour toutes et tous.



La Belgique est l'un des bons élèves de la lutte contre l'homophobie en Europe et dans le monde. Dans sa « Rainbow Map » de 2024, Ilga (International Lesbian and Gay Association) a placé notre pays à la troisième place pour sa législation en faveur des LGBTQIA+. Cela veut-il dire que le problème de l'homophobie est réglé ? On en est loin. D'après Unia, le nombre de dossiers liés à l'orientation sexuelle (discrimination, discours ou actes de haine) a augmenté en 2023.

DES « EXPRESSIONS » ENCORE LARGEMENT RÉPANDUES

Certaines expressions homophobes telles que « pédé », « tapette », « gouine » sont encore bien présentes dans le langage courant. Si elles peuvent paraître anodines pour certain-e-s, elles sont totalement irrespectueuses et elles peuvent blesser.

Les personnes LGBTQIA+ vivent encore des situations de rejet au quotidien notamment dans le monde de l'entreprise : insultes, blagues devant la machine à café, harcèlement moral et/ou physique, discrimination à l'embauche ou licenciement abusif, blocage dans la carrière... telles sont les injustices auxquelles ils et elles sont confronté-e-s.

COMPRENDRE L'HOMOPHOBIE

L'homophobie, c'est un sentiment de rejet ou d'hostilité éprouvé par certaines personnes à l'égard des personnes homosexuelles ou supposées comme telles, et plus largement à l'égard des personnes appartenant à la communauté LGBTQIA+. Ce sentiment d'aversion cache souvent un malaise ou de la peur par rapport aux attitudes ou aux comportements qui ne correspondraient pas à l'idée reçue de ce que doit être un homme ou une femme

Et il ne s'agit pas d'un phénomène marginal : chaque année, Unia et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes reçoivent des dizaines de plaintes pour discrimination et/ou harcèlement de personnes LGBTQIA+ subissant des comportements inappropriés sur le marché du travail. Et encore : de nombreuses situations ne sont pas dénoncées ou portées à l'attention de ces deux institutions !

QUE DIT LA LOI ?

Certaines personnes sont écartées de certains emplois, se voient refuser une promotion ou l'accès à une formation, sont licenciées de manière abusive, en raison de leur simple appartenance à la communauté LGBTQIA+.

Ce n'est ni à cause d'un problème de qualification, ni en raison d'un manque de compétences : ces travailleur-euse-s sont purement et simplement victimes de discriminations et de harcèlement.

Mais ces comportements à leur encontre sont inacceptables et punis par la loi (Notamment : loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail)!

QUE FAIRE EN TANT QUE DÉLÉGUÉ-E ?

Si vous êtes témoins d'insultes, de blagues douteuses, de harcèlement,... Agissez !

Ne pas réagir face à cette discrimination, c'est la légitimer. En tant que représentant-e des travailleur-euse-s, vous avez obtenu la confiance de vos collègues, il est de votre devoir d'intervenir et de prendre leur défense ! Et n'ayez crainte : vous êtes protégé par la loi contre les représailles !

La lutte contre l'homophobie doit être défendue au même titre que celles contre toute autre discrimination. Il est important de considérer cette problématique comme toutes les autres et d'agir à un niveau collectif et pas seulement individuel.

AGIR, c'est :

- être à l'écoute des travailleur-euse-s mis-e-s en difficulté au travail en raison de leur orientation sexuelle et les défendre ;
- Tenter une médiation informelle entre la victime et l'auteur de discrimination/harcèlement.

La mobilité à Bruxelles

Bouchons, pollution de l'air, transport en commun, trottinette en libre-service... des termes que l'on entend souvent à Bruxelles, et qui font tous partie de notre mobilité.



Chaque jour, plus de 400.000 voitures circulent quotidiennement dans Bruxelles (riverains et navetteurs) et ce uniquement dans le cadre des déplacements domicile-travail. Le trafic devient de plus en plus problématique, les embouteillages sont le quotidien des usagers de la route à Bruxelles.

LES PLANS DE DÉPLACEMENTS D'ENTREPRISE

Depuis 2004, les entreprises bruxelloises de plus de 100 travailleurs sur un site sont tenues de faire un Plan de Déplacements d'Entreprise (PDE).

L'objectif de cette obligation est double : pour des questions d'environnement d'une part et de mobilité d'autre part. Il s'agit en effet de réduire l'impact sur l'environnement du trafic généré par les déplacements des travailleurs (amélioration de la qualité de l'air) et de diminuer la congestion des routes en Région bruxelloise.

Le PDE comporte 2 volets

1. Le diagnostic de la mobilité dans l'entreprise : une description et analyse des déplacements du personnel et de l'accessibilité du site aux

externes. Le diagnostic doit être établi pour le 30 juin 2024.

2. La rédaction du plan d'action : il s'agit de prendre des mesures en faveur de modes de déplacement plus durables.

Les 2 volets doivent être envoyés à Bruxelles environnement avant le 31 janvier 2025.

Votre employeur a l'obligation de soumettre l'ensemble du PDE à l'avis du conseil d'entreprise ou à défaut, à la délégation syndicale et l'amener le cas échéant avant de l'envoyer à Bruxelles environnement.

Pour la 1ère fois, en 2025, les entreprises ne respectant pas cette obligation pourraient être sanctionnées.

Afin de permettre à nos délégués bruxellois de mieux se familiariser avec la problématique de la mobilité à Bruxelles et le plan de déplacement, le réseau Brise, dont fait partie la régionale bruxelloise de la CGSLB, organise le 23 septembre une journée d'étude sur cette thématique. Bloquez déjà cette date dans votre agenda. ■

cèlement, en rappelant que c'est interdit par la loi

- Accompagner la victime et constituer des preuves
- Mettre le point à l'ordre du jour des organes de concertation et informer l'employeur de la situation
- Faire appel à la personne de confiance ou au conseiller en prévention aspects psychosociaux
- Demander de l'aide aux expert-e-s, aux secrétaires permanents, au service juridique de la CGSLB, à Unia ou à l'IEFH
- Faire de la prévention notamment via des campagnes de sensibilisation et proposer par exemple d'insérer une clause de non-discrimination dans le règlement de travail de l'entreprise pour promouvoir notamment l'égalité des sexes sur le lieu de travail en incluant explicitement l'orientation sexuelle et l'identité de genre.
- Abordez la question avec l'employeur, pensez aux lois anti-discrimination, rappelez les obligations légales à vos employeurs,... prenez en main tous les outils qui peuvent vous aider à défendre vos collègues.

La responsabilité comme la solidarité font partie des valeurs syndicales et nous défendons tout le monde sans distinction aucune. N'hésitez pas à prendre contact avec votre syndicat ! Nous sommes là pour vous soutenir et pour vous aider ! ■

Clinique Notre-Dame des Anges à Liège

Confirmer la belle dynamique lancée en 2020

Rencontre avec l'équipe syndicale de la clinique Notre-Dame des Anges à Liège, qui tenait sa dernière réunion avant le vote des élections sociales.



L'équipe syndicale CGSLB s'est bien renforcée depuis les élections sociales de 2020. La relève est assurée !

L'hôpital psychiatrique Notre-Dame des Anges, à Liège, compte près de 300 travailleurs répartis en une dizaine de services. La CGSLB y est le deuxième syndicat le plus représenté, après la CNE. Jeudi 16 mai, l'équipe syndicale CGSLB a tenu sa dernière réunion avant le vote des élections sociales. L'objectif ? Au moins conserver ses mandats (1 sur 5 au CE et CPPT) !

UNE NOUVELLE DYNAMIQUE

Ils étaient dix (ne pas y voir ici de référence au classique d'Agatha Christie) lors de la réunion, mais l'équipe CGSLB sait qu'elle revient de loin. Pendant plusieurs années, seule une petite poignée de travailleurs représentaient le Syndicat libéral au sein de l'institution liégeoise. Mais depuis les élections sociales de 2020, une nouvelle dynamique s'est enclenchée pour les bleus, avec une belle progression du nombre d'affiliés et une équipe syndicale qui s'est considérablement agrandie. La relève est assurée !

La clé de leur succès ? Un engagement de tous les jours pour améliorer les conditions de travail en faveur de l'ensemble du personnel, peu importe leur couleur. Aux antipodes d'une vision sectaire, l'équipe CGSLB accueille tout le monde. À noter également que ce sont les bleus qui ont permis d'obtenir des chèques-repas pour les travailleurs de la clinique, là où les autres organisations se fusaient à les introduire.

SUR TOUS LES FRONTS

L'équipe CGSLB n'a pas attendu le début de la campagne des élections sociales pour se mobiliser. Il y a quelques mois déjà, elle a organisé une opération « chocolat » pour accroître sa visibilité. Viennent ensuite les traditionnelles distributions de brochures, de gadgets (particulièrement appréciés, paraît-il !) ainsi que les collages d'affiches. Ce qui fait la différence, ce sont également toutes ces petites discussions informelles avec les collègues, souligne une membre du groupe.

En soutien de l'équipe, notre Secrétaire permanent Fabrice Jardon distille ses derniers conseils avant le vote : « Ne portez pas de signe distinctif du syndicat » (comme le mentionne notre article du tribunal du travail en pages 12 et 13 de ce Librement, ndlr), « rappelez à vos collègues de voter pour des personnes, pas pour une liste », « communiquez jusqu'au dernier moment, dans une élection, c'est le dernier qui parle qui a raison ! ».

Les membres de l'équipe se coordonnent ensuite pour le placement stratégique des affiches restantes et la distribution des dernières gaufres, autocollants et autres chewing-gums (on dit « bonbons » à Liège). Preuve de leur investissement, certains se rendront plus tôt au travail pour avoir le temps de tout distribuer avant de commencer leur service.

RÉSULTATS

L'équipe CGSLB a consolidé ses positions à la clinique avec une progression de 5% du nombre de voix, ce qui lui permet de conserver un mandat effectif et un mandat suppléant en CE et CPPT. Elle espère ainsi amener plus de poids dans la concertation sociale avec la direction. Si cette dernière semble affirmer que « tout va bien dans le meilleur des mondes », la clinique est néanmoins en proie à un turnover et à un taux d'absentéisme élevés. En outre, plusieurs problèmes avec le middle management (les chefs de services) ont été constatés. Les mandataires CGSLB auront à cœur de maintenir un dialogue constructif au sein des organes de concertation de Notre-Dame des Anges, toujours dans le but d'améliorer les conditions de travail et le pouvoir d'achat de l'ensemble du personnel. ■

Les agressions se multiplient au TEC

Quelles mesures réclame la CGSLB ?

Pascal Bailly, permanent syndical CGSLB au TEC, et Mélanie Patte, conductrice de bus et candidate CGSLB, nous parlent des violences subies par le personnel du TEC et des mesures pour lutter contre ce phénomène.

Dans le numéro de février 2024, nous parlions déjà du personnel du TEC qui fait face à la violence des usagers. Un problème de société qui touche l'ensemble des transports publics. Les chiffres parlent d'eux-mêmes : 5 598 agressions en 2023, en moyenne 15 agressions par jour. C'est le nombre d'agressions subies par le personnel des transports en commun (le TEC, la SNCB, la STIB et De Lijn réunis). Les quatre sociétés ont lancé une campagne commune pour appeler à plus de respect envers leurs collaborateurs. Du côté du TEC, plusieurs grèves ont été menées en soutien aux chauffeurs agressés. Des mesures ont été mises en place et d'autres vont l'être, grâce à l'intervention du Syndicat libéral.

« UN AVANT ET UN APRÈS COVID »

Mélanie Patte est arrivée au TEC il y a un peu plus de trois ans. Elle l'a constaté : les agressions ont augmenté, les usagers du transport ont « changé ». « Il y a clairement eu un avant et un après Covid », témoigne la conductrice d'autobus. Heureusement, elle n'a jamais subi



d'agression qui a engendré une incapacité de travail, mais elle est la cible de la colère des autres automobilistes ou d'usagers mécontents « de payer leur titre de transport » ou « pour le temps perdu dans les transports », que ce soit pour les travaux sur les routes ou la mobilité en général.

« Les agressions sont en constante augmentation », avertit Pascal Bailly, « c'est important que notre personnel soit en sécurité et n'ait pas la peur au ventre avant de prendre le service ». Bien qu'il n'y ait pas d'explication scientifique de cette hausse de l'agressivité dans la population, le personnel des transports, vu comme une représentation de l'État, devient dès lors la cible de la frustration de certaines personnes.

QUELLES SOLUTIONS ?

La CGSLB a déjà pu obtenir des véhicules prioritaires qui permettent d'arriver plus rapidement sur le lieu d'un incident. Après plusieurs mois de demandes, un groupe de travail a également été constitué. « La CGSLB va pouvoir amener des revendications et des solutions pérennes, notamment des contrôles conjoints contrôleurs-police sur le terrain », explique le permanent syndical.

Le Syndicat libéral réclame enfin davantage de contrôleurs réseau. « On est toujours au même nombre de contrôleurs réseau qu'il y a 25 ans, alors que tout le reste a augmenté », argumente Mélanie. « On crée des lignes, des parcours, et on reste avec le même nombre de contrôleurs, ce n'est évidemment pas le plus facile pour contrôler un maximum de personnes », renchérit Pascal.

Le TEC ne peut toutefois pas régler ce problème seul. Au niveau du gouvernement, il faudrait également des sanctions plus lourdes pour les agresseurs, avec des peines plus dissuasives. ■

Session d'informations suite à la faillite de Cassis

Plusieurs mois après la fuite dans la presse de la procédure de réorganisation judiciaire « silencieuse » du groupe Cassis-Paprika, la direction a annoncé, le 17 mai, que 9 magasins Cassis allaient fermer. Le 27 mai, l'entité Cassis ainsi que l'entité MG Finances (siège central) ont été annoncées en faillite. Cela concerne 67 pertes d'emplois, dont une majorité de femmes.

La CGSLB a organisé une session d'information à Hognoul (Liège), à laquelle une douzaine de travailleuses ont participé, dont certaines avec plus de 20 ans de carrière au sein du groupe. Au programme, des explications sur la déclaration de créance, nécessaire pour obtenir tout ce à quoi elles ont droit (pécule de vacances, prime de fin d'année, préavis, etc.), l'estimation des délais de paie-

ment, les documents à apporter, les procédures à suivre au niveau du chômage, etc. ■



L'appel à projets « Biodiversité Entreprises » est ouvert !

Votre entreprise veut soutenir la biodiversité dans son secteur et sur son site d'activités? La Wallonie lance pour 2024 et 2025 l'appel à projets « Biodiversité Entreprises ».

Cet appel est destiné à encourager les initiatives en matière de biodiversité dans les entreprises wallonnes. En effet, la biodiversité n'est pas simplement une préoccupation environnementale, c'est aussi une opportunité stratégique pour les entreprises.

OPPORTUNITÉ ... ET FACTEUR DE RISQUE POUR L'ENTREPRISE

En investissant dans des pratiques respectueuses de la biodiversité, les entreprises wallonnes contribuent en effet à la préservation de l'environnement et renforcent leur résilience économique. Il s'agit simplement de rendre à la nature ce qu'elles utilisent pour faire fonctionner leur activité. Selon l'Union internationale pour la conservation de la nature (UICN), 40% de l'activité des entreprises dépend des services rendus par les écosystèmes, cela peut être par le biais des fournisseurs, des clients ou des partenaires par exemple. Pour autant, la perte de la biodiversité n'est pas identifiée comme un facteur de risque ou une menace économique par les entreprises.

LA BIODIVERSITÉ, UN TERRAIN DE L'ACTION SYNDICALE

Pour les délégations syndicales, cet appel à projets offre l'occasion d'initier des échanges avec l'employeur sur l'impact de ses activités sur l'environnement en général, et en particulier, de faire de la biodiversité un sujet de concertation dans les organes d'entreprise.

Toute action et tout projet d'entreprise en faveur de la biodiversité compte. Chaque entreprise peut prendre pleinement part au développement du maillage écologique wallon.

QUI EST CONCERNÉ PAR L'APPEL À PROJETS ?

En matière de biodiversité, les entreprises sont des acteurs incontournables. D'une part, la nature leur fournit de multiples services comme l'eau, la nourriture, les matériaux de construction, les combustibles ou de manière plus romanesque la beauté de certains paysages. D'autre part, les entreprises et les hommes exercent une pression négative sur la biodiversité en surexploitant certaines ressources ou en polluant par des rejets dans l'air, l'eau et le sol.

C'est une des raisons pour laquelle les entreprises et les professions libérales sont les principaux bénéficiaires de cet appel à projets. De plus, des accompagnements sont disponibles pour les lauréats afin d'évaluer et d'améliorer les impacts de leurs initiatives.

QUELLES SONT LES ACTIONS SOUTENUES ?

Les projets sélectionnés et soutenus seront ceux qui s'engagent à préserver la biodiversité de manière durable en réduisant les impacts négatifs des activités de l'entreprise. Ces projets doivent pouvoir prendre en compte et développer la biodiversité à trois niveaux :

- à l'échelle de parcs d'activités économiques, parcs scientifiques, aires logistiques et infrastructures multimodales de transport ;
- au niveau des infrastructures (les bâtiments et leurs abords) ;
- dans le fonctionnement des entreprises et dans leurs chaînes d'approvisionnement.



Ces trois paysages d'action peuvent inclure des actions telles que la plantation d'arbres, l'aménagement de jardins de rue, de haies, de plans d'eau, des initiatives permettant la protection et l'installation durable de la biodiversité à l'échelle d'espaces partagés, d'un site d'implantation.

A VOUS DE JOUER !

En tant que délégué-e, militant-e ou employé-e, vous pouvez être un levier sur votre lieu de travail. Motivez votre entreprise à répondre à l'appel à projets et ainsi, à faire un geste pour la biodiversité ! N'hésitez pas à vous faire aider ou accompagner : des structures en Wallonie proposent notamment d'accompagner les entreprises dans leur démarche en faveur de la biodiversité.

- La **date limite** de dépôt des dossiers est fixée au vendredi 02 août 2024.
- Le **subside** des projets varie entre 10 000 € à 24 000 € selon le volet d'actions.
- Trouvez toutes les informations sur le site www.biodiversite.wallonie.be ■

Charline Wandji
Conseillère Environnement
à la Région wallonne

Vous étiez chômeur l'année dernière ?

N'oubliez pas votre fiche fiscale !

Comme chaque année, vous devrez bientôt remplir à nouveau votre déclaration d'impôt. Vous pouvez le faire sur papier, de manière électronique via Tax-on-web, ou recevoir une déclaration de revenus simplifiée à examiner. Par ailleurs, si vous avez été chômeur (temporaire) en 2023, vous aurez besoin de votre fiche fiscale pour la déclaration d'impôt.

Cette fiche fiscale me sera-t-elle envoyée automatiquement ? Non, pas automatiquement. Si la CGSLB dispose d'une adresse e-mail valide, vous recevrez un e-mail avec un lien vers 'Mon dossier chômage'. Vous y trouverez votre fiscale. Votre fiche peut également être envoyée par la poste. C'est le cas si vous n'avez pas reçu d'e-mail. Vous l'avez reçue alors avant la fin du mois d'avril.

La fiche fiscale peut également être consultée dans la déclaration d'impôt électronique sur Tax-on-web via l'aide en ligne, mais nous vous conseillons toujours de consulter la fiche fiscale pour votre chômage (temporaire) dans "Mon dossier chômage" de la CGSLB : 'Accédez à Mon dossier chômage'.

Vous trouverez également le montant de vos cotisations correspondant au nombre de jours où vous avez été au chômage. Vous

pouvez déduire ce montant de vos allocations de chômage.

Si vous avez des questions, contactez votre secrétariat CGSLB. Nos collègues se feront un plaisir de vous aider. ■



Avez-vous droit à des vacances en tant que chômeur ?

Comme les travailleurs, les chômeurs ont droit à quatre semaines de vacances par an. En tant que chômeur, vous ne devez pas être disponible pour travailler pendant cette période et vous pouvez séjourner à l'étranger. Les vacances sont désignées par la lettre "V" sur votre carte de contrôle.

Vous travailliez encore pour un employeur en 2023 et vous avez donc droit au pécule de vacances pour 2024 ? Dans ce cas, vous ne pouvez pas percevoir d'allocations de chômage pour ces jours. En effet, le pécule de vacances n'est pas cumulable avec les allocations. Si vous n'avez pas travaillé en 2023, vos allocations de chômage continueront à être payées pendant votre période de vacances.

Exemple :

Sarah a été licenciée à la fin du mois de sep-

tembre 2023. Sur la base de cet emploi, elle a droit à 18 jours de congés payés (3 semaines, comptabilisées dans une semaine de 6 jours) en 2024. En juillet 2024, Sarah est toujours au chômage et souhaite prendre 4 semaines de vacances. C'est possible, mais elle ne recevra des allocations de chômage que pour une semaine. En effet, pour les 3 autres semaines, elle a encore reçu un pécule de vacances à la fin de son contrat de travail en 2023.

Attention !

Les jours fériés couverts par le pécule de vacances que vous ne prenez pas au cours de l'année sont déduits des allocations de décembre. Planifiez donc vos vacances à l'avance et étalez-les éventuellement sur plusieurs mois, afin de ne pas avoir de mauvaises surprises à la fin de l'année !

Diplômé ? Inscrivez-vous à temps comme demandeur d'emploi !

Vous quittez enfin l'école et décidez de vous mettre à la recherche d'un emploi. Mais de quoi avez-vous maintenant besoin pour que tout soit en ordre ?

La toute première étape est de vous inscrire en tant que demandeur d'emploi, auprès du Forem/Actiris/VDAB/ADG, selon votre lieu de résidence. C'est ainsi que commence votre stage d'insertion professionnelle. Vous n'avez toujours pas d'emploi après un an et vous avez reçu deux évaluations positives concernant votre comportement en matière de recherche d'emploi ? Dans ce cas, vous pouvez demander une allocation d'insertion.

Plus d'informations auprès de votre secrétariat CGSLB.

LES DEMANDES D'INTERRUPTION DE CARRIÈRE DEVRONT BIENTÔT ÊTRE INTRODUITES OBLIGATOIREMENT PAR VOIE ÉLECTRONIQUE

À partir du 1er juillet 2024, les demandes d'allocation d'interruption de carrière, de crédit-temps ou de congé thématique devront être

introduites électroniquement auprès de l'Onem via la plateforme Break@work. Pour en savoir plus, consultez le site www.cgsלב.be.

Besoin de vacances ?

**PROFITEZ D'UNE RÉDUCTION DE 30 %
SUR VOTRE SÉJOUR CHEZ CAZURA!**



SUIVEZ-NOUS SUR

 www.facebook.com/cazura.fr

 www.instagram.com/cazura.fr

ENCORE DES QUESTIONS ?

Envoyez un courriel à info@cazura.be
ou téléphonez au **09 396 76 00**