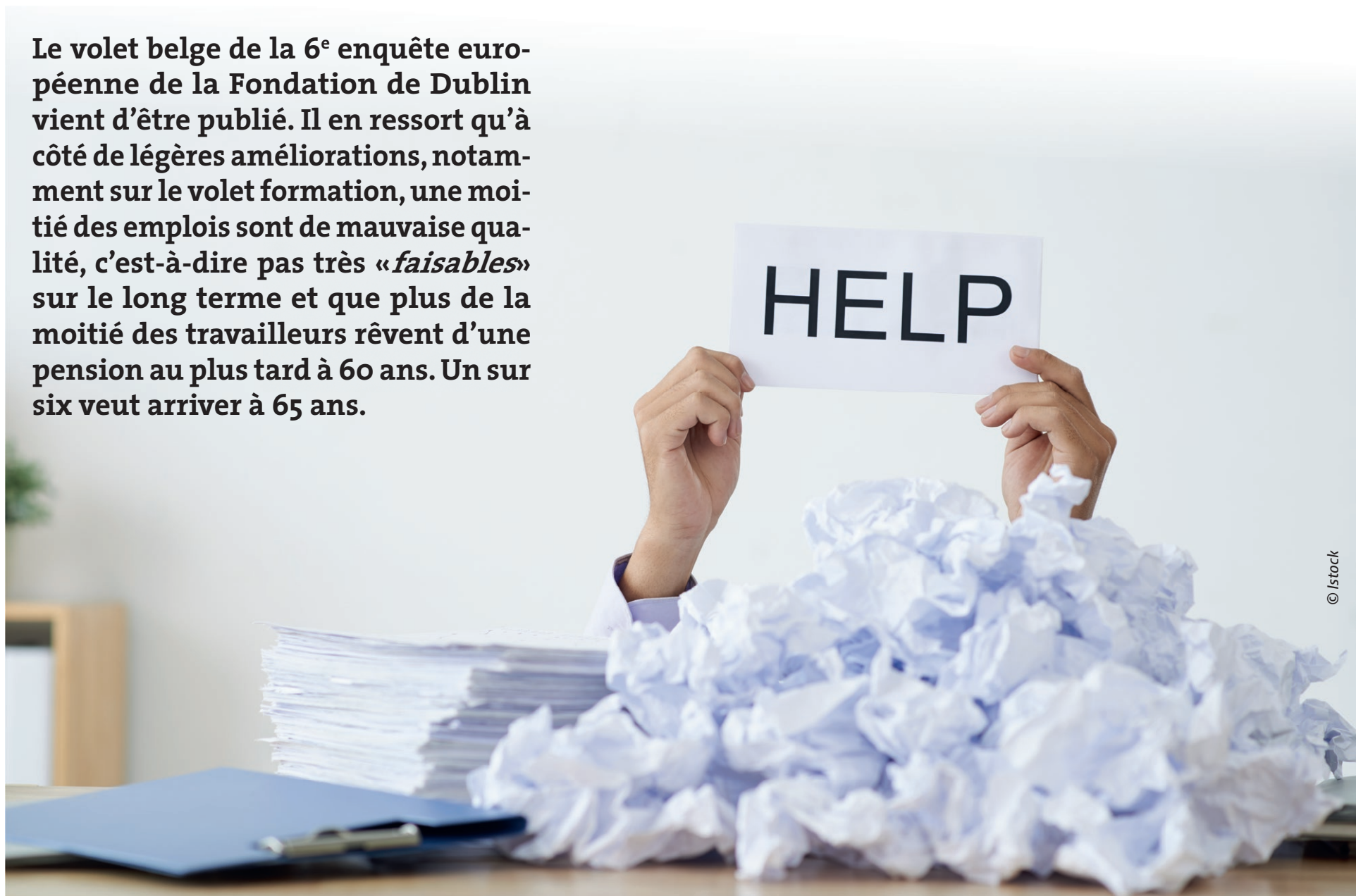


## CONDITIONS DE TRAVAIL

# 60 ans: l'âge rêvé de la retraite

Le volet belge de la 6<sup>e</sup> enquête européenne de la Fondation de Dublin vient d'être publié. Il en ressort qu'à côté de légères améliorations, notamment sur le volet formation, une moitié des emplois sont de mauvaise qualité, c'est-à-dire pas très «*faisables*» sur le long terme et que plus de la moitié des travailleurs rêvent d'une pension au plus tard à 60 ans. Un sur six veut arriver à 65 ans.



© Istock

Notre dossier en pages 8 & 9

### DUMPING SOCIAL

Actions le 24 mars à Bruxelles

Page 3

### ALLOCATIONS FAMILIALES

Nouveau système wallon

Page 5



© Istock

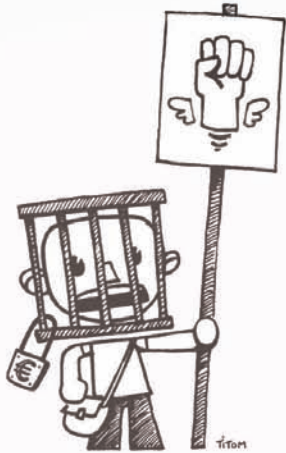
### INCAPACITÉ DE TRAVAIL

Le parcours de réintégration

Page 6



## NAMUR



## LES RENCONTRES DU VENDREDI

10.03.17  
#03



**AFICo VOUS INVITE A REFLECHIR...**  
**LES JEUNES, LEUR AVENIR, LEURS COMBATS**

10.03.17 | 19:00 | FGTB NAMUR - RUE DEWEZ 40, 5000 NAMUR  
**LA POSITION DU JEUNE FACE AU MARCHÉ DU TRAVAIL**

Nous analyserons la situation des jeunes face au marché du travail, par rapport, notamment, au taux de mise au travail des jeunes actifs et à la différence éventuelle de genre dans l'insertion professionnelle des jeunes hommes et des jeunes femmes. Nous débattrons du type d'emploi le plus accessible aux jeunes en termes de statut et de secteur, du nombre de jeunes actifs qui émanent du chômage et des différences d'employabilité entre les régions. Cette soirée nous permettra d'établir un état des lieux sur la situation actuelle, suite aux nouvelles législations sur le chômage.

En présence de Philippe DEFEYT, président du CPAS de Namur et économiste, et de Valérie VANDER STRICHT, IWEPS, économiste.

+ D'INFO: 081/64.99.52

WWW.AFICO.BE

f AFICO.ASBL



avec le soutien de **FGTB Namur**  
Ensemble, on est plus forts

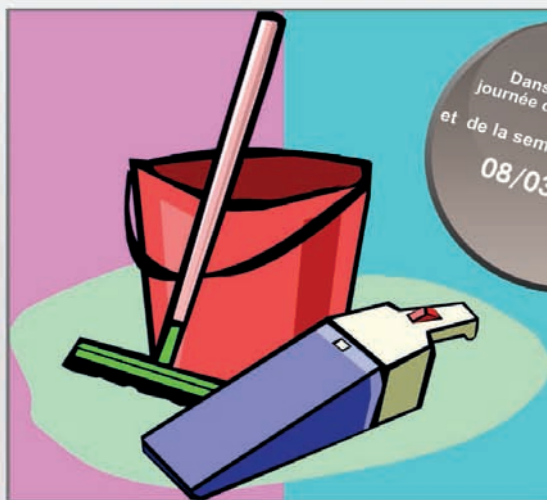


Ed. Resp. : Guy FAYS | Rue Dewez 40, 5000 NAMUR - Ne pas jeter sur la voie publique

**AFICo asbl et la plateforme  
Namur'Elles proposent**

**Les tâches ménagères, les filles et les garçons !**

Atelier sur le thème du partage des tâches ménagères pour plus d'égalité



Dans le cadre de la  
journée de la Femme 2017  
et de la semaine Namur'Elles  
08/03/2017

Parce que l'entretien du foyer et l'éducation des enfants sont des tâches peu valorisées et pourtant essentielles à notre santé et à notre bien être, Parce qu'encore aujourd'hui, la charge des tâches ménagères pèsent majoritairement sur les épaules des femmes, AFICo vous propose d'analyser la situation en Belgique, de partager vos expériences et de trouver des solutions pratiques pour que les choses changent !

**QUAND**

Le 08/03/2017

**OÙ**

AFICo  
Rue Dewez 40  
5000 NAMUR

**HORAIRES**

De 13h30 à 16h00

**PRIX**

Gratuit  
Inscription souhaitée

**CONTACT**

marylise Wauters  
marylise.wauters@afico.be  
081/64.99.47  
www.afico.be

Avec le soutien de



Ed. Resp. : Guy FAYS | Rue Dewez 40 | 5000 NAMUR - Ne pas jeter sur la voie publique

## Fête pour nos affilié(e)s fidèles

Comme lors de chacun de nos congrès, nous mettons à l'honneur nos plus fidèles affilié(e)s et délégué(e)s.

Celle-ci aura lieu le 17 juin 2017, au matin.

- Si vous êtes affilié(e) depuis 20 ans à la Centrale Générale FGTB de Namur, vous aurez droit à notre médaille d'argent.
- Si vous êtes affilié(e) depuis 40 ans ou DELEGUE(e) depuis 20 ans, vous recevrez la médaille d'or.

Sauf si vous avez déjà été «fêté(e)» lors d'un congrès précédent.

Il est obligatoire de s'inscrire AVANT LE 17 MARS 2017; faites-vous connaître dès à présent auprès de vos délégués d'entreprise ou auprès de Christophe BERBIERS (081/64.99.66; christophe.berbiers@accg.be).



**Centrale Générale  
FGTB Namur**

## LUXEMBOURG



DFP agréée par la Région Wallonne sous le n° CISP-043



**FORMATION**  
Remise à niveau des  
connaissances de base

Français

Math

216 heures de formation réparties sur 12 semaines

pour vous permettre :

- d'améliorer vos connaissances en français et mathématique
- identifier et solutionner certaines de vos difficultés
- préparer avec vous un projet post-formation (entrée en formation ou recherche d'emploi)

Prérequis :

savoir lire et écrire en français et effectuer les opérations de base  
être dans les conditions administratives liées au CISP  
(nous contacter pour les vérifier)

**Contrat Forem**

1€ brut/h  
intervention pour :  
frais de déplacements  
frais de garderie

Du 6/3/17 au 16/6/17

A Marche  
Dans les bureaux de la  
mutualité socialiste  
Rue du Vivier 5  
6900 Aye

**Intéressé(e) ?**

**Contacter**

Pascal Fontaine  
pascal.fontaine@ccpst.be  
084/31.43.45—063/21.91.83





## DeliverBOOOO?

Tout le monde connaît les «*Lazy Sundays*» (ou Tuesdays, ou Thursdays...), ces journées où cuisiner est assimilé à une activité «*trop fatigante*» et où l'on préfère commander un plat tout préparé. Suite à la commande, les pizzas ou les pitas du quartier sont livrées à notre porte sur des mobylettes fonçant dans le trafic local à des vitesses parfois... peu responsables.

Mais tout cela a changé, depuis peu. Via un smartphone et une «*appli*», on peut, aujourd'hui, commander un repas préparé dans les restos les plus branchés de notre Région! «*Ecologiques*» – les plats sont livrés par des cyclistes en tenue réfléchissante -, les sociétés de livraison proposent désormais des repas bien plus luxueux qu'auparavant. Commander, payer et suivre le trajet de son repas en direct est désormais possible. Bref, le contact humain est devenu... optionnel! Quelle époque merveilleuse vit-on!? A voir...

### Car cette société de coursiers est-elle aussi «*nette*» que ses «*applis*»?

Tous ces coursiers sont «*indépendants*». Aux yeux de ceux qui les emploient, cela signifie que les coursiers sont des employés normaux qui, après leurs heures de travail classiques, «*souhaitent rouler à vélo afin de gagner un petit supplément*». Leurs horaires sont d'ailleurs «*totalement flexibles et adaptables à leur mode de vie individuel*». Bref, en apparence, voici de jeunes cyclistes urbains qui, comme passe-temps, se plaisent à circuler à vélo dans la ville et qui,

une fois leur journée de travail terminée (ou lors de leurs congés), se félicitent de gagner sagement un petit extra. Salaire: 13€/h selon l'entreprise.

Derrière le sourire de tous ces coursiers, se cache toutefois une toute autre réalité. Ces travailleurs ont beau être indépendants – possibilité de travailler lorsqu'ils le souhaitent – la réalité qu'ils vivent est plus sombre que ce que l'on pense. Qu'on en juge: la rémunération par livraison est variable (et peut être revue à la baisse); les heures de travail peuvent être fixées unilatéralement; et les avantages disparaissent si le temps de réaction du coursier aux demandes de livraison est (estimé) trop long. Il est important de préciser encore que le salaire horaire de 13€ est une estimation très optimiste: ce salaire horaire n'est atteint que si le coursier obtient toutes les primes! Des primes liées à une série d'objectifs de performance comme, par exemple, la réalisation d'au moins 3 livraisons par heure (+1,5 €) et d'au moins 50 livraisons au cours des 15 dernières heures (+25 €)... Quant aux pourboires, ils ne sont pas obligatoires. Et le fait que les paiements sont réalisés via smartphone les rend finalement fort «*rare*».

A titre d'illustration, les cyclistes le plus «*entraînés*» et «*déterminés*» gagnent, dans les meilleurs mois, l'équivalent de 1.400 euros. Une véritable compétition s'est ainsi instaurée: Bruxelles compte aujourd'hui près de 2.000 coursiers!

Au quotidien, leurs prestations sont réalisées dans des conditions de travail vraiment difficiles. Notre climat pluvieux augmente les risques de chutes (vent, pluie, grêle, etc.). S'ajoute au climat l'absence de dispositif «*sécuré*» pour la mobilité à vélo dans notre Capitale... Des conditions de travail que l'entreprise des coursiers ne peut ignorer. Il aurait donc été opportun qu'elle prévienne, à tout le moins, en marge des jolies tenues réfléchissantes customisées à leur effigie, du matériel destiné à réparer leur vélo... Ben non!

L'achat, l'entretien et la réparation du vélo sont entièrement à charge du coursier. Et si celui-ci est victime d'un accident pendant une livraison, c'est également «*pour sa pomme*»: l'entreprise n'offrant pas une assurance totale aux coursiers. De mauvaises langues disent que les coursiers devraient également rembourser le repas perdu... avec intérêts!

Et, comme on pouvait s'y attendre, les maladies (même les maladies professionnelles, comme des genoux surchargés) ne sont pas couvertes. Vu qu'il s'agit de personnes indépendantes, elles ne construisent pas de droits sociaux. Et, en cas d'arrêt de leur activité, elles ne pourront bénéficier d'une allocation de chômage.

Pourtant, il existe la commission paritaire 140.03 pour les coursiers. La mise en application des conventions collectives de travail de cette CP serait, déjà, une nette amélioration. Pour ce faire, notre centrale UBT a décidé de lancer une action spécifique, destinée à ces coursiers.

Puisque les sociétés de coursiers continuent de refuser d'assurer une meilleure protection de leurs travailleurs, nous devons agir! A titre d'illustration, en Angleterre, les coursiers indépendants de l'entreprise Deliveroo ont fait grève pendant 6 jours parce que leurs rémunérations étaient revues unilatéralement à la baisse. Tout le monde sait que le syndicat privilégie toujours d'abord la voie du dialogue, mais si on n'est pas entendu...

Nous savons à quel point les entreprises de consommateurs sont sensibles à l'opinion publique. Donc, si nous dénonçons la sombre réalité qui se cache derrière ces cyclistes réfléchissants dans notre cercle d'amis, peut-être serons-nous en mesure de changer les choses...

Service Jeunes de la FGTB Bruxelles

## «*Notre asbl est un service social accessible à TOUS*»

La parole aux conseillers de l'asbl «*Habiter BRUXELLES*»



### Quelles sont les missions de votre asbl?

L'asbl Habiter Bruxelles est le Service social de la FGTB Bruxelles, agréé et soutenu par le Secrétariat d'Etat au Logement de notre Région. Aujourd'hui, disposer d'un logement convenable à un prix abordable est un réel problème, à Bruxelles. Ce constat n'est pas neuf, nous le posons depuis plus de dix ans! Et il nous apparaît, avec les années qui passent, que ces difficultés ne font qu'augmenter: discriminations à la location (qu'elles soient raciales, dues à la taille du ménage ou encore à la nature des revenus), manque cruel de logements à loyer modéré ou sociaux, logements à la limite de la salubrité (ou carrément insalubres) loués à prix d'or... Voilà ce à quoi est confrontée une majorité de la population bruxelloise.

Au quotidien, nous proposons aux Bruxellois de les guider et de les accompagner face à ces difficultés. Il est important de préciser que notre rôle est double. Nous avons, d'une part, un rôle d'information des personnes sur leurs droits, nous leur prodiguons des conseils juridiques et nous les renseignons sur la législation relative au logement (et sur les aides octroyées par la Région). Mais nous avons également un rôle de médiateur: nous aidons propriétaires et locataires à trouver un terrain d'entente, en cas de conflit.

### Quelles sont les difficultés auxquelles sont confrontées les personnes qui sollicitent votre asbl?

Ce sont des personnes confrontées à la précarité sous toutes ses formes et souvent dans des situations d'urgence. Bien souvent, les problèmes de logement ne représentent qu'une partie des difficultés qu'elles rencontrent: on constate de plus en plus que se cumulent des soucis administratifs, de revenu et/ou de santé. C'est toute la difficulté de notre travail.

C'est pourquoi, à l'asbl, nous traitons également d'autres matières que le logement, dans le but de tenter de répondre aux problématiques rencontrées dans leur globalité.

### L'endettement, la santé au travail, les fins de droit aux allocations de chômage: ce sont également des thématiques pour lesquelles vous proposez un accompagnement?

Effectivement. Nous sommes, avant tout, un service social de première ligne. Nous traitons donc bon nombre des problématiques auxquelles sont confrontées les personnes qui nous visitent. En cas de problèmes d'endettement, nous offrons un service de conseil et de guidance budgétaire, afin que nos

usagers puissent y voir plus clair, qu'ils soient informés de leurs droits et de leurs obligations. On assure une prise en charge des dossiers. Et, le cas échéant, la réorientation des personnes qui nous sollicitent vers des organismes de médiation de dettes agréés. Maos on peut également nous solliciter en cas d'accident ou de survenance d'un souci de santé lié à l'exécution du travail. Nous informons également les personnes qui arrivent en Belgique sur les démarches à accomplir (droit de séjour, permis de travail, etc.). Enfin, nous accompagnons les personnes en fin de droit. Les permanences chômage de la FGTB Bruxelles renseignent d'ailleurs systématiquement l'existence de notre asbl aux affiliés se trouvant dans ces situations. Nous essayons alors de les informer quant aux alternatives qui leur permettraient – s'ils y sont éligibles – de continuer à vivre suite à l'arrêt soudain de la perception de ces allocations. On les accompagne également afin qu'ils puissent préserver un accès à la sécurité sociale.

### A qui sont destinés vos services?

Ils sont ouverts à tout le monde. A tous les Bruxellois!

### Pourquoi vouloir communiquer aujourd'hui sur votre offre de services?

Compte tenu des réalités et des problématiques auxquelles les habitants de notre Région sont confrontés, il nous paraît primordial de communiquer régulièrement sur notre asbl et sur les services qu'elle propose. Notre unique but étant de pouvoir accompagner/guider un maximum de personnes dans des situations problématiques et de les aider à dégager des solutions.

En 2015, plus de 1.148 entrevues ont pu être menées par l'asbl «*Habiter Bruxelles*» afin de résoudre les problèmes du quotidien auxquels nombre de personnes sont confrontées.

L'équipe d'Habiter Bruxelles est joignable du lundi au jeudi (de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 16h), le vendredi de 8h30 à 12h. N'hésitez pas à également les visiter – sur place – ils sont accessibles en matinée, sans rendez-vous.

Adresse: rue de Suède 45 à 1060 Saint-Gilles

(1<sup>er</sup> étage)

Tel : 02/552.03.38

@: [habiterbruxelles@fgtb.be](mailto:habiterbruxelles@fgtb.be)

be <<mailto:habiterbruxelles@fgtb.be>>



## CENTRE

Dans le cadre de la journée Internationale des droits des femmes, le groupe des femmes de l'ASBL CEPRé vous invite à son Ciné-Débat



MAGNY-LE-HAMEAUX

# LES FEMMES DU BUS 678

9 Mars 2017-18h00

A l'asbl CEPRé (Locaux de la FGTB- Auditorium)  
Rue Henri Aubry 23 - 7100 Haine-Saint-Paul

Fayza, Seba et Nelly, trois femmes d'aujourd'hui, aux vies totalement différentes, s'unissent pour combattre le machisme impuni qui sévit au Caire dans les rues, dans les bus et dans leurs maisons. Déterminées, elles vont dorénavant humilier ceux qui les humilièrent. Devant l'ampleur du mouvement, l'atypique inspecteur Essam mène l'enquête. Qui sont ces mystérieuses femmes qui ébranlent une société basée sur la suprématie de l'homme ?

Inscriptions souhaitées auprès de Mano 064/23.61.20  
Gratuit

CEPRé  
CEPRé Centre

Le groupe des (pré)pensionnés vous invite à son Ciné-seniors




Il n'y a pas d'âge pour refaire un stage.

MARDI 21 FÉV 17 - 14H30

À l'asbl CEPRé (dans les locaux de la FGTB Centre) - Rue Henri Aubry 23 - 7100 Haine-Saint-Paul

Le nouveau film de NANCY MEYERS  
Robert DE NIRO Anne HATHAWAY

# LE NOUVEAU STAGIAIRE

La projection sera suivie d'un débat autour de la remise au travail des personnes âgées  
Gratuit - ouvert à tous - réservation souhaitée : 064/23.72.90 Sophie

CEPRé Centre

## MONS



LE THÉÂTRE DES RUES présente

# LA FIN DE L'HOMME ROUGE

## OU LE TEMPS DU DÉSENCHANTEMENT

### Interprétation

Laura Bejarano Medina  
Abdellah El Korchi  
Rose Hanon

Mise en scène  
Jean Delval



### THÉÂTRE DES RUES

20 rue du Cerisier - 7033 Cuesmes  
00 32 65 31 34 44  
www.theatredesrues.be  
theatredesrues@skynet.be

© Andrei Liankovich / www.liankovich.com

## Borinage 2000

présente en partenariat avec

Les 400 coups de Théâtre-Action

## LA FIN DE L'HOMME ROUGE OU LE TEMPS DU DÉSENCHANTEMENT

### MARS

Du mardi 21 au samedi 25 à 20 h.  
Le dimanche 26 à 16 h.  
Du mercredi 29 au vendredi 31 à 20 h.

### AVRIL

Le samedi 1<sup>er</sup> à 20h.

### AU THÉÂTRE DES RUES

20 rue du Cerisier  
7033 Cuesmes

### 1917 - 2017

Le centenaire de la révolution soviétique qui a conditionné l'histoire mondiale du 20<sup>em</sup> siècle.

L'URSS a cessé d'exister dans les années 1990.

Avec quels impacts sur sa population ? Avec quels effets sur l'évolution du monde ? Qu'en est-il de la mentalité du peuple russe d'aujourd'hui ? Comment a-t-il vécu (ou survécu) cette transformation abrupte d'une société socialiste fermée et oppressante en une société capitaliste féroce et impitoyable ? Quel est son ressentiment face à l'attitude triomphale et arrogante de l'Occident aujourd'hui champion du néolibéralisme ? A quelles évolutions politiques aspire-t-il : fuite en avant nationaliste ? retour au socialisme ? désespoir slave ? réminiscence de la mystérieuse âme russe ? grandeur tsariste et impérialiste ? ...

Autant de questions - et bien d'autres - (au-delà des formules simplistes et des propagandes de tous poils) qui se dégagent des témoignages recueillis par Svetlana Alexievitch, prix Nobel de littérature 2015, dans son ouvrage intitulé : «La Fin de l'Homme rouge ou Le temps du désenchantement» (Éditions Actes-Sud et Babel).

### Margarita Pogrebetskaïa, médecin, 57 ans

«Je suis sur les épaules de mon père, et j'ai un ballon rouge attaché au poignet. Dans le ciel, au-dessus des colonnes qui défilent, d'immenses portraits de Lénine et de Staline... de Marx... Des guirlandes et des grappes de ballons rouges, bleus, jaunes... Le rouge, c'est ma couleur préférée. La couleur de la révolution, la couleur du sang versé en son nom... La grande révolution d'Octobre ! Maintenant, on dit «le coup d'État», le «complot bolchévique»... «le désastre russe»... Lénine était un agent de l'Allemagne, et la révolution a été faite par des déserteurs et des marins ivres... Je me bouche les oreilles, je ne veux pas entendre ça ! C'est au-dessus de mes forces... Toute ma vie, j'ai vécu avec ma folie : nous étions les plus heureux, nous étions nés dans un pays magnifique, comme il n'en avait jamais existé. Il n'y avait aucun autre pays comme ça ! Nous avions la place Rouge, et sur la tour du Sauveur sonnait un carillon qui donnait l'heure exacte au monde entier.»

Dans «La fin de l'Homme rouge», nous entendons des vivants, perdus, désorientés, rageurs, tous porteurs de questions existentielles et qui nous disent : «Qui êtes-vous pour nous juger ? Qu'auriez-vous fait de mieux à notre place ?»

Programme complet, renseignement et réservation :

065 31 34 44 / theatredesrues@skynet.be / www.theatredesrues.be



## LIÈGE - HUY - WAREMME

## PERMANENCE SOCIALE

Conseil - Accompagnement - Information  
Orientation - CPAS - Chômage  
Logement - Énergie - Santé

Conseils,  
accompagnement  
et orientation  
dans le domaine social,  
privé et professionnel...



## HORAIRE

Sans rendez-vous :  
mardi et jeudi matin

Avec rendez-vous :  
mardi et jeudi après-midi

## CONTACT

Magali DAVID

04 221 97 19 | magali.david@fgtb.be  
Place Saint-Paul 9/11  
Rez-de-chaussée  
4000 LIEGE

**FGTB**  
Liège - Huy - Waremme

E.R. : J.F. RAMOUET - Place St-Paul 9/11 - 4000 Liège

## La permanence sociale

**Vous êtes nombreux à vous retrouver dans des situations de plus en plus complexes, sans savoir vers qui vous tourner. La permanence sociale de la FGTB Liège-Huy-Waremme peut vous aider :**

- » Conseil et accompagnement suite à la limitation des allocations d'insertion (fin de droit).
- » Information et orientation dans le domaine social, professionnel et privé.
- » Accompagnement dans les démarches vers le CPAS.
- » Soutien administratif.
- » Orientation vers nos experts chômage et juridique.
- » Réorientation vers les partenaires associatifs locaux et les services d'aide...
- » Information en matière de logement et d'énergie.
- » Conseil et orientation en matière de santé.
- » Orientation en matière de médiation de dettes et règlement collectif de dettes.
- » Information sur la Centrale solidarité.

## D'autres services sont également à votre disposition

## Votre permanence chômage

Nous avons 18 permanences chômage sur l'arrondissement Liège-Huy-Waremme, trouvez la plus proche de chez vous sur [www.fgtb-liege.be](http://www.fgtb-liege.be).

## Le service Disponibilité

Si vous êtes convoqué par le Forem dans le cadre du contrôle de votre disponibilité sur le marché de l'emploi ou pour défaut de collaboration.

## Le service Audition

Si vous êtes convoqué par l'ONEM (service litiges).

## L'office de droit social

Quand vous rencontrez un problème juridique concernant le droit du travail ou la sécurité sociale.

## La permanence Aide Emploi-Formation

Nous vous aiderons pour : rédaction de CV, lettre de motivation, méthodes de recherches d'emploi, entretien d'embauche, formation...

[www.fgtb-liege.be](http://www.fgtb-liege.be)



## VERVIERS

## CAFÉ POLITIQUE

Violences sociales, violences économiques,  
L'émancipation des femmes  
par le travail en question

**Selena CARBONERO**  
Conseiller - juriste / MWB - FGTB



**lundi 20 février 2017 à 20h00**

**Brasserie «C POPULAIRE»,  
Crapaurue 7 - 4800 VERVIERS**

**Entrée libre**



Reims

## France

Culture et gastronomie  
Du 12/12 au 15/12/2017

520€

Affilié-e-s  
mutualité Solidaris  
(en ordre d'ass. compl.)

(+ 120€ supplément single)

590€

Non-affilié-e-s  
mutualité Solidaris



La côte d'Opale & Canterbury

## France

Découverte  
Du 01/06 au 04/06/2017

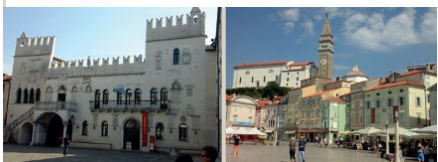
559€

Affilié-e-s  
mutualité Solidaris  
(en ordre d'ass. compl.)

(+ 120€ supplément single)

629€

Non-affilié-e-s  
mutualité Solidaris



## Slovénie

Circuit - culture et détente  
Du 05/09 au 14/09/2017

1320€

Affilié-e-s  
mutualité Solidaris  
(en ordre d'ass. compl.)

(+ 245€ supplément single)

1450€

Non-affilié-e-s  
mutualité Solidaris



La Panne

## Mer du nord

Détente et activités conviviales  
Du 26/05 au 01/06/2017 ou  
Du 01/09 au 07/09/2017 (7 jours)

450€

Affilié-e-s  
mutualité Solidaris  
(en ordre d'ass. compl.)

(chambre double)

510€

Non-affilié-e-s  
mutualité Solidaris

Du 01/06 au 10/06/2017 (10 jours)

670€

Affilié-e-s  
mutualité Solidaris  
(en ordre d'ass. compl.)

755€

Non-affilié-e-s  
mutualité Solidaris

Demandez le dépliant « Vacances Adultes et Seniors »  
dans votre agence Solidaris, au 04 341 63 52  
ou par mail à [vacances.fps.liege@solidaris.be](mailto:vacances.fps.liege@solidaris.be).





# À travail égal, salaire égal!

**La concurrence déloyale met en péril les emplois, les salaires et la sécurité de tous les travailleurs. Les travailleurs belges sont mis sur la touche et les travailleurs étrangers exploités. Ce phénomène ne peut pas être ignoré! Nous voulons des mesures fortes. De la part du gouvernement belge comme de l'Union européenne. Cette situation doit cesser.**

Le problème n'est pas que des travailleurs étrangers viennent travailler chez nous.

Le problème est que leurs droits sont massivement contournés et sérieusement bafoués. L'exploitation est énorme: les salaires fixés par la loi ne sont pas payés. Il en va de même pour les heures supplémentaires et les cotisations sociales. Les travailleurs étrangers doivent enchaîner les heures à un rythme effréné et vivre dans des conditions inhumaines. Nous ne pouvons pas laisser faire ça! Cette forme d'esclavage moderne doit cesser.

#### LE DUMPING SOCIAL

- ce sont des conditions inhumaines pour les travailleurs exploités;
- c'est une concurrence déloyale pour les travailleurs et les employeurs qui respectent les règles;
- coûte des milliers d'emplois et menace tous les secteurs;
- prive la sécurité sociale d'importants revenus.

L'Europe, ce n'est pas le Far West ! Il existe de nombreuses lois en la matière. Mais les règles sont souvent floues et permettent d'organiser impunément le dumping social dans une zone dite «grise». Les règles sont en outre établies en fonction du libre marché, de la concurrence, de la course au profit. Si l'Europe est complice de cette situation, paradoxalement la solution au problème exige plus d'Europe!

#### NOS REVENDICATIONS

- Renforcer la législation et les services d'inspection.
- Une harmonisation vers le haut des conditions salariales décentes et des régimes de sécurité sociale.
- Des conditions de travail normales, un revenu stable et une existence décente pour chaque travailleur européen. Tous les travailleurs européens doivent être traités de la même façon. Indépendamment de leur lieu de travail.
- Donner la priorité absolue à la lutte contre le dumping social. Au niveau belge, comme au niveau européen.
- Donner la priorité aux droits de l'Homme et aux droits sociaux fondamentaux face au marché et aux droits économiques. Les règles sont là pour protéger les travailleurs, pas pour accroître les bénéfices et le pouvoir des entreprises.



Faisons entendre notre voix jusqu'au Parlement européen.

Action le Vendredi 24 mars 2017

11h - Place du Luxembourg\* - Bruxelles

\*Le lieu de rassemblement n'était pas, à l'heure d'imprimer ces lignes, fixé définitivement. N'hésitez pas à consulter régulièrement notre site pour d'éventuelles mises à jour.

WWW.FGTB.BE

## Nous refusons que le terrorisme change notre modèle de société

Sous prétexte de répondre à la menace terroriste, le gouvernement projette de voter une loi portant sur la levée du secret professionnel des travailleurs sociaux ce jeudi 16 février. Le ministre Borsus est clair, alors que cette loi concerne aujourd'hui les «suspçons autour du terrorisme», il veut que cela se généralise à tous les soupçons de délits. Le contexte du «terrorisme» est réapproprié pour manipuler et faire passer une loi scandaleuse juste par électoralisme et pour alimenter la peur alors qu'il existe déjà une loi qui permet de lever le secret professionnel en général s'il y a un risque non hypothétique de préjudice sur une personne.

Nous refusons la levée du secret professionnel des travailleurs sociaux, tout comme la loi autorisant l'expulsion des étrangers nés en Belgique ou en séjour légal depuis de longues années. Il s'agit d'atteintes à la démocratie et au principe d'égalité. Ce n'est pas le modèle de société que nous voulons!

Personne ne prétendra que la menace terroriste n'existe pas. Elle suppose une réaction du gouvernement belge comme de l'Union européenne. Mais ces réactions ne peuvent en aucun cas remettre en

cause notre modèle de société. C'est ce que tous, nous nous étions juré au lendemain des attentats.

Pourtant, la loi sur la levée du secret professionnel des travailleurs sociaux et la loi autorisant l'expulsion des étrangers nés en Belgique ou en séjour légal depuis de longues années ne sont rien d'autre que des atteintes à la démocratie et au principe d'égalité.

Le secret professionnel peut être rompu en cas de danger immédiat pour des tiers et la personne tenue au secret peut le rompre devant un juge. La nouvelle loi n'est donc d'aucune utilité si ce n'est qu'elle renforce les préjugés à l'égard des personnes bénéficiant des aides du CPAS. Elle ne fait que rencontrer les objectifs électoralistes du gouvernement MR/N-VA.

Quant à la loi autorisant l'expulsion des étrangers, elle est contraire au principe de droit qui garantit que tous ceux qui naissent en Belgique ont les mêmes droits et les mêmes devoirs. Il est inadmissible de créer deux catégories de citoyens.

Si l'on veut contrer la menace terroriste et garantir notre modèle de société, c'est de toute autre chose dont nous avons besoin.

Il nous faut des professeurs qui peuvent exercer leur métier dans de bonnes conditions.

Il nous faut une vie associative et culturelle dynamique qui participe à l'émancipation, à l'esprit critique, à la multiculturalité et à la cohésion sociale.

Il nous faut des services publics accessibles et de qualité.

Il nous faut un projet de vivre ensemble et des perspectives d'avenir grâce à la relance de l'emploi.

Il faut plus de moyens pour notre police, notre justice et notre coopération internationale.

Bref, il nous faut plus de tout ce que ce gouvernement est en train de détricoter via ses mesures d'économies.

La FGTB soutient l'action d'Ecole en colère, du Réseau Wallon de Lutte contre la Pauvreté, de l'Association de Défense des Allocataires Sociaux, de la Ligue des Droits de l'Homme et d'Acteurs des Temps Présents contre la levée du secret professionnel des travailleurs sociaux, et s'est réuni à Bruxelles le 16 février.

> NOUVEAU

## Téléchargez l'Appli Syndicats!

Pour lire la dernière édition de votre magazine «Syndicats» directement si votre tablette ou smartphone dès le jour de sa parution, une nouvelle application mobile est désormais disponible!



Téléchargez-la gratuitement pour Android et iOS via Google Play Store ou l'App Store (Magazine Syndicats)!

Version HTML : <http://syndicats.goodbarber.com/>





## La carte de pointage électronique? Simple, rapide et sûr!

En tant que bénéficiaire du chômage complet indemnisé, vous pouvez dorénavant remplir votre carte de pointage en ligne! C'est sécurisé, simple et rapide. Il vous suffit d'un lecteur de carte d'identité électronique que vous pouvez obtenir gratuitement dans votre permanence FGFB!

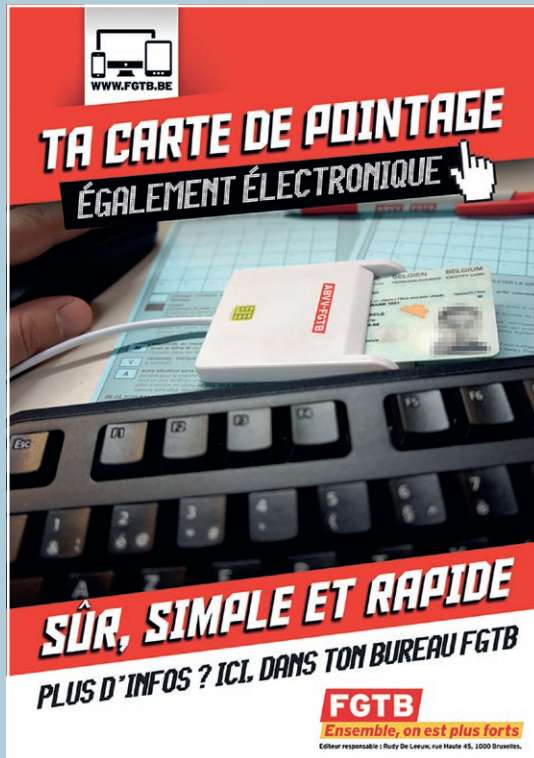
En quelques clics, vous pouvez désormais indiquer - avant que l'événement ne se produise - si, pour un jour déterminé, vous travaillez, si vous êtes malade ou si vous êtes en vacances. Sur cette base, le montant des allocations pour le mois échu peut être calculé.

Pour le demandeur d'emploi, cette application représente une simplification et une modernisation fondamentale d'une des formalités administratives les plus importantes qu'il doit remplir. Avec cette carte électronique, il y a moins de risques d'erreur de déclaration. Le risque qu'un chômeur perde sa carte, qu'elle soit endommagée ou illisible est réduit à zéro. En outre, certaines données sont automatiquement complétées par des informations provenant d'autres banques de données comme, par exemple, les périodes de travail renseignées par l'employeur à l'ONSS.

À la fin du mois, le demandeur d'emploi demande le paiement de ses allocations à son organisme de paiement à l'aide de sa carte électronique. Le demandeur d'emploi ne doit plus se déplacer ou s'exposer à des frais postaux pour rentrer sa carte. Les informations sont également traitées plus facilement par les organismes de paiement.

### Comment utiliser la carte de pointage électronique?

Afin d'avoir accès à la carte de pointage électronique, vous devez être inscrit auprès de la FGFB.



Votre régionale FGFB vous offre le lecteur eID qui vous permettra de vous connecter aisément! Rendez-vous dans votre régionale!

### Ensuite, il vous suffit:

- d'un ordinateur
- de votre lecteur de carte
- de votre carte d'identité
- de vous rendre sur le site [www.fgfb.be/carte-pointage](http://www.fgfb.be/carte-pointage) et de suivre les instructions expliquées dans notre vidéo.

Quelques minutes plus tard, c'est fait!

## Signature du rapport de la BNB: Rudy De Leeuw ne donne pas son feu vert

Rudy De Leeuw, Président de la FGFB et, en cette qualité, Régent auprès de la Banque Nationale de Belgique, n'a pas approuvé le rapport de la BNB. La FGFB constate que le Conseil des Régents n'a que très peu tenu compte des préoccupations des travailleurs.

**A**vant toute chose, Rudy De Leeuw rejette l'affirmation selon laquelle la politique de réforme commence à porter ses fruits. Et ce, plus précisément en matière d'emploi puisque l'évolution de l'emploi reste à la traîne par rapport à la moyenne de la zone Euro.

Ensuite, la BNB souscrit pleinement à la réforme de la Loi relative à la norme salariale, alors qu'un durcissement s'est clairement avéré inutile.

Il est inacceptable pour Rudy De Leeuw que le rapport ne tienne pas suffisamment compte de la sauvegarde des droits sociaux lors de la simplification de la réglementation.

Il en va de même quant à l'absence d'un plaidoyer visant à rendre le travail plus faisable, particulièrement pour les travailleurs plus âgés. Pour la FGFB, il s'agit d'un point de rupture car le travail faisable doit être prioritaire dans le cadre du débat socio-économique et sociétal. Enfin, il y a toujours ce manque d'attention pour une fiscalité plus juste et un passage à d'autres sources de financement que le travail. Alors que ce devrait être une réponse cohérente aux éventuelles réductions de cotisations patronales.

Le Président de la FGFB ne peut donc pas adhérer au rapport dans son intégralité, même si certains points bénéficient de notre soutien, dont:

- l'attention accordée à la durabilité, la cohésion et l'inclusion sociales;
- la reconnaissance du niveau intolérablement élevé du chômage et du caractère persistant du sous-emploi de résidents originaires de pays hors de l'UE;
- la reconnaissance de l'effet haussier sur l'inflation des mesures (d'économies) du gouvernement;
- l'importance des investissements dans l'innovation, la formation et l'infrastructure.

Rudy De Leeuw: «Je ne peux pas approuver ce rapport de la BNB car il ne tient pas suffisamment compte des besoins de nos travailleurs et de notre économie. Le pouvoir d'achat, le travail faisable et la sauvegarde des droits sociaux méritent la priorité absolue dans un rapport de la BNB. Aujourd'hui, force est de constater que la priorité a surtout été donnée à l'agenda des grands patrons et du monde bancaire. ...».

### > LIVRE

## «Il faut tuer TINA»



### 200 propositions pour rompre avec le fatalisme et changer le monde

«TINA»... There Is No Alternative: il n'y a pas d'alternative. La célèbre expression de Margaret Thatcher est tout sauf vraie. Des alternatives au capitalisme et à la pensée unique néolibérale existent. Elles sont construites par des femmes et des hommes qui, partout dans le monde, se dressent contre l'injustice, les inégalités, l'oppression. Beaucoup de ces alternatives sont simples, cohérentes et, avec un peu de volonté politique, pourraient être mises en œuvre dès aujourd'hui.

Prétendre que l'être humain est fondamentalement égoïste ou que le capitalisme est notre seul horizon revient à forger notre impuissance: en jetant le discrédit sur celles et ceux qui veulent changer le monde, taxés de rêveurs, d'utopistes, TINA nourrit le fatalisme, la passivité et la résignation. En effet, comment penser l'alternative et pourquoi agir si l'on part du principe que, de toute façon, «c'est foutu» et qu'on n'y pourra rien changer?

C'est le point de départ et l'objectif de ce livre: proposer un outil accessible, pratique, concret et rigoureux pour rompre avec le fatalisme ambiant et montrer que, dans tous les domaines (finance, économie, éducation, culture, démocratie, agriculture, etc.), des alternatives crédibles à la mondialisation capitaliste sont à notre portée.

Cet ouvrage s'adresse aux millions de personnes indignées par les injustices et les absurdités de ce monde. À celles et ceux qui veulent construire un autre modèle, fondé sur la satisfaction des droits humains fondamentaux, le respect de l'environnement et la construction d'une véritable démocratie. L'Histoire a montré qu'il est vain d'attendre passivement que nos dirigeants servent les intérêts des populations. Ce ne sont pas le bon sens ou l'intérêt général qui

mènent le monde, mais les rapports de force. Face à la puissance organisée des transnationales et de la finance, il est temps que les peuples s'organisent, prennent en main leur destin et, par l'action collective, relèvent le défi du changement. Si ce livre réussit à éveiller l'envie d'apprendre, de débattre et de passer à l'action, il aura pleinement joué son rôle.

- **A découvrir en librairie: «Il faut tuer TINA. 200 propositions pour rompre avec le fatalisme et changer le monde» par Olivier Bonfond - Editions du Cerisier - Coll. Place publique - Février 2016 - 528 pages - 25**

### Quelques mots sur l'auteur:

Olivier Bonfond est économiste et conseiller au CEPAG. Militant altermondialiste, membre du CADTM (Comité pour l'abolition des dettes illégitimes), de la plateforme d'audit citoyen de la dette en Belgique (ACiDe) et de la Commission pour la Vérité sur la dette publique grecque, il est l'auteur du livre «Et si on arrêta de payer? 10 questions/réponses sur la dette publique belge et les alternatives à l'austérité» (Aden, 2012). Il est également coordinateur du site [www.bonnes-nouvelles.be](http://www.bonnes-nouvelles.be)

## Offres d'emploi

La FGFB Fédérale engage:

- trois Analystes programmeurs IT (H/F)
- un-e Développeur JAVA (H/F)
- un-e System Engineer (H/F)
- un-e Développeur middleware (H/F)

Consultez les offres complètes à l'adresse [www.fgfb.be/offres-d-emploi](http://www.fgfb.be/offres-d-emploi)

## Syndicats MAGAZINE

### Rédaction:

Syndicats - 42 rue Haute, 1000 Bruxelles  
Nicolas Errante: rédacteur en chef - Tél.: 02/506.82.44  
Auréli Vandecasteele: journaliste. Tél.: 02/506.83.11  
E-Mail: [syndicats@fgtb.be](mailto:syndicats@fgtb.be)

### Secrétariat:

Sabine Vincent - Tél.: 02/506.82.45  
Service abonnements: 02/506.82.11



> FAMILLES

# Réforme des allocations familiales

**Le gouvernement wallon a mis un point final à son projet de réforme des allocations familiales: la naissance de chaque enfant à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 donnera droit à un montant de base de 155 euros par mois jusqu'à l'âge de 18 ans, et de 165 euros pour les 18-24 ans. Des suppléments sociaux liés aux revenus s'ajouteront à ces montants.**

Fondé dans l'entre-deux-guerres sur l'encouragement à la natalité, le système actuel accorde des montants progressifs selon le rang de l'enfant: 92,09 euros pour le premier, 170,39 pour le deuxième et 254,40 pour le troisième et les suivants.

Mais la sixième réforme de l'État a défédéralisé les allocations familiales, ce qui permet aux entités fédérées de moderniser ce système, en tenant compte des nouvelles réalités familiales. Il s'agit d'un budget de près de 2,2 milliards d'euros soit 17% du budget wallon et cela touche plus de 900.000 enfants. Les entités fédérées qui ont hérité de cette matière ont opté pour un montant de base égal pour chaque enfant. Le gouvernement flamand s'est accordé sur 160 euros, la Communauté germanophone sur 151 euros. Bruxelles n'a pas encore tranché. En Wallonie, ce sera donc 155 euros jusqu'à 18 ans et 165 jusqu'à 25 ans.

**Le nouveau système wallon**

Le nouveau système wallon d'allocations familiales entrera en vigueur pour les enfants nés après le 1<sup>er</sup> janvier 2019. Pour ceux nés avant cette date, le régime actuel restera d'application. Il s'éteindra progressivement, jusqu'en 2043. Le

ménage ayant un ou des enfants nés avant 2019 restera donc sous l'ancien régime pour ceux-ci, mais son ou ses enfants nés en 2019 et après ressortiront au nouveau régime.

Le principal changement est l'égalité du montant de base entre chaque enfant, quel que soit son rang dans la famille. Le nouveau système sera donc plus simple. Ainsi, chaque enfant né à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 aura droit à un montant de base fixe mensuel de 155 euros. Ce montant sera porté à 165 euros pour les enfants de 18 à 24 ans. Il s'agit de tenir compte de la hausse des coûts liés aux enfants de plus de 18 ans.

**Suppléments sociaux**

Des suppléments sociaux seront octroyés en fonction des revenus du ménage, jusqu'à 50.000 euros bruts imposables. Si le revenu annuel du ménage est inférieur à 30.000 euros bruts imposables, chaque enfant recevra un supplément de 55 euros par mois (65 euros en cas d'invalidité d'un des parents). Pour chaque enfant d'une famille nombreuse, ce montant est porté à 90 euros par mois (100 euros en cas d'invalidité d'un des parents), et si la famille est monoparentale, le supplément sera



majoré de 20 euros par mois.

Pour les ménages dont le revenu est compris entre 30.000 et 50.000 euros, les suppléments sont moins importants: le complément sera de 25 euros, porté à 45 euros pour les familles nombreuses, plus 10 euros pour la famille monoparentale.

La situation particulière de l'enfant donne aussi droit à des suppléments. Dans le nouveau système, l'enfant atteint d'une affection aura droit au même supplément qu'avant, allant de 80,75 euros à 538,36 euros selon le degré d'affection. L'allocation d'orphelin de père et de mère sera portée à 350 euros.

L'orphelin d'un seul parent recevra un supplément correspondant à 50% du taux de base. Le nouveau système permettra d'éviter que ce supplément soit retiré si le parent survivant se remet en couple.

La prime de naissance ou d'adoption d'un enfant sera de 1.100 euros pour chaque enfant. Actuellement, elle est de 1.247 euros pour le premier et de 938 pour chaque suivant. La prime de rentrée scolaire sera quant à elle de 20 euros par enfant jusqu'à 6 ans, 30 euros de 6 à 11 ans, 50 euros de 12 à 17 ans et 80 euros de 18 à 24 ans. Elle sera déconnectée des revenus des parents.

Le décret pourrait arriver devant le parlement wallon au second semestre. S'il espère le voir mis en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2019, le gouvernement a toutefois prévu une marge de prudence, au cas où la transposition du système hérité du Fédéral ne pourrait garantir un fonctionnement optimal: la réforme serait alors reportée de quelques mois, afin d'assurer la continuité des paiements.

Nous reviendrons avec une analyse complète de ces chiffres et de cette réforme dans une prochaine édition de Syndicats.

> CAMPAGNE DE LA CES

## 2017, année de l'augmentation des salaires!

**Les syndicats européens se sont accordés pour faire de 2017 l'année de l'augmentation des salaires des travailleurs européens. Le FGTB soutient évidemment cette action.**

Pour atteindre cet objectif, les syndicats doivent prendre les devants. C'est pourquoi la Confédération européenne des syndicats (CES) vient de lancer une campagne au niveau européen pour une hausse salariale: «le temps de NOTRE relance est venu».

«Bénéfices et rémunérations des cadres se sont depuis longtemps remis de la crise mais les salaires des travailleurs, qu'ils soient employés ou ouvriers, ne sont toujours pas revenus aux niveaux d'avant crise. Un travailleur sur trois connaît des fins de mois difficiles», a déclaré le Secrétaire général de la Confédération européenne des syndicats (CES), Luca Visentini.

Lors de la réunion de son Comité exécutif rassemblant les responsables syndicaux nationaux, la CES a convenu que:

- Elle ferait pression pendant toute l'année 2017 pour obtenir une augmentation salariale pour les travailleurs européens;
- Une augmentation des salaires se justifie pleinement pour s'attaquer aux inégalités croissantes et à la pauvreté des travailleurs;
- Donner plus d'argent à dépenser aux travailleurs relancerait l'économie dans son ensemble bien plus efficacement que les mesures actuelles telles que l'allè-

gement des charges et les réductions des dépenses publiques et stimulerait tant les entreprises que les travailleurs.

La CES travaillera avec les syndicats sectoriels européens et les syndicats nationaux afin d'examiner les écarts salariaux dans l'ensemble de l'Europe, y compris les salaires en retard sur la productivité, les entreprises qui gardent une partie excessive de leurs bénéfices au lieu de les partager avec les travailleurs en augmentant les salaires, les entreprises présentant un écart salarial disproportionné entre la direction et les travailleurs les moins payés, les différences salariales inéquitables entre secteurs dans différents pays et les pays pratiquant des salaires minimum particulièrement bas ou des exemptions injustifiées dans ce domaine.

<http://payrise.eu/>

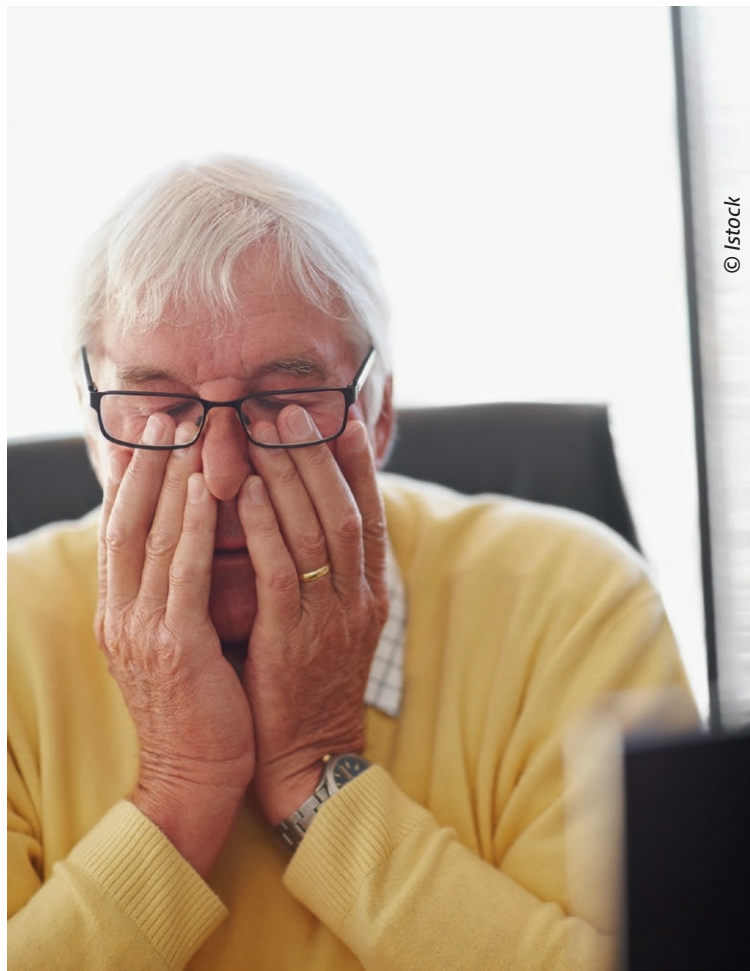


Une affiche de la Centrale Générale de Liège-Huy-Waremme



> INCAPACITÉ DE TRAVAIL

# Tout – ou presque – sur le retour au travail des malades de longue durée



© Istock

**Fin de l'année dernière, on recensait environ 400.000 travailleurs en maladie de longue durée, dont plus de la moitié depuis plus de 10 ans. Par rapport à 2009, c'est une augmentation de 40%. Cette tendance est en partie liée au vieillissement de la population active et à l'augmentation du nombre de titulaires indemnisables. Mais on constate une augmentation significative des cas de burn-out mais aussi des troubles musculo-squelettiques (tendinites, maux de dos, etc.) pour l'essentiel liés aux conditions de travail.**

**L**e fait est que pour la sécurité sociale la facture augmente vu que ces malades coûtent, selon une étude de Solidaris 3 à 4 fois plus qu'un malade ordinaire à la sécu. Et puis, les efforts du gouvernement pour empêcher les travailleurs âgés de sortir du marché de l'emploi ont été contrariés. De même que les objectifs d'économies budgétaires.

L'idée a donc très vite germé dans le chef de la ministre de la Santé poussée dans le dos de remettre une partie de ce petit monde au travail. Objectif: 10.000 la première année. L'idée première était de soumettre les malades de longue durée à une espèce de contrôle et à les pousser à reprendre le travail sous peine de sanction financière.

Ce projet a bien évidemment provoqué une levée de boucliers, notamment de la part des syndicats et des mutuelles au sein du Comité de gestion de l'INAMI. Mutuelles et syndicats ont dénoncé le principe des sanctions et le caractère obligatoire du projet. D'autant que la possibilité d'un «mi-temps médical» volontaire existait déjà et que ceux qui en sont capables – et

sur avis du médecin conseil – font d'eux-mêmes la démarche.

Côté syndical, on relève aussi qu'il y aurait moins de burn-outs et de troubles musculo-squelettiques si on améliorait en amont les conditions de travail et que l'on prenait les mesures préventives qui relèvent de la responsabilité des employeurs.

Il ne faut pas perdre de vue non plus que les indemnités moyennes de l'INAMI après le 7<sup>e</sup> mois (60% du salaire plafonné) oscillent entre 800 et 1.100€. C'est dire que la sanction financière existe déjà pour ces malades de longue durée et que le travail vaut mieux que la maladie pour le budget du ménage.

La ministre a donc momentanément mis de côté les sanctions pour se rabattre sur une présentation plus positive baptisée «*trajet de réintégration des malades de longue durée*». Même si on n'a à ce stade pas de garantie qu'elle n'y revienne pas ultérieurement...

**Vu par l'autre bout de la**

**lorgnette**

Et si on se place d'un point de vue positif, et pour autant que l'on respecte le caractère volontaire de la démarche, il faut bien constater que plus le travailleur reste éloigné de l'emploi, moins il a de chance d'y retourner. Surtout si l'on tient compte du fait que beaucoup de ces malades ont atteint l'âge de 45 à 54 ans et que l'absence de longue durée finit souvent par un licenciement pour force majeure. Retrouver alors un emploi n'est pas évident.

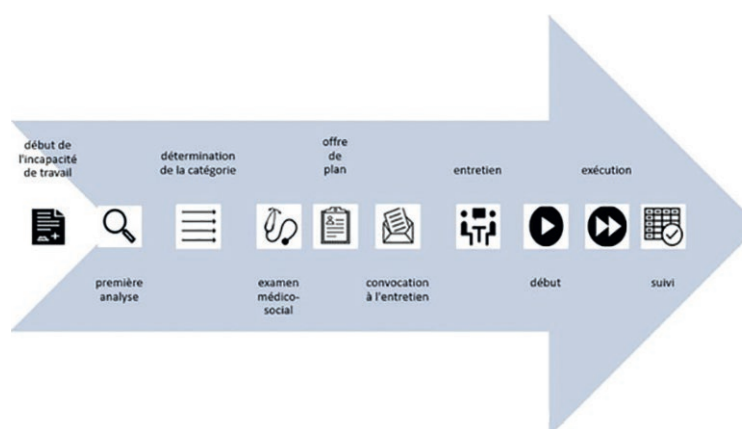
Un examen non pas de l'incapacité de travail mais bien des «*capacités*» restantes au travailleur permet de traiter la maladie de longue durée comme s'il s'agissait d'un handicap. On peut alors envisager un retour progressif à l'emploi, voire un travail adapté. C'est en tout cas ainsi que l'INAMI présente aujourd'hui le trajet de réintégration à l'emploi des malades de longue durée, ce qui le rend déjà plus acceptable et ren-

voie un peu la balle dans le camp de l'employeur.

Le système mis maintenant en place par la loi prévoit en outre une meilleure collaboration entre médecin-conseil, médecin du travail et médecin traitant mais il attribue aussi un rôle aux comités d'entreprise pour la prévention et la protection du travail qui peut intervenir pour dans la discussion et l'analyse des postes de travail afin de trouver un poste ou un

horaire adapté au malade qui reprend le collier, voire proposer une adaptation du poste en fonction du problème spécifique du travailleur ou une formation ad hoc.

Il n'en reste pas moins que le parcours de réintégration est une espèce d'usine à gaz qui ressemble plus à un parcours du combattant qu'à une promenade de santé. Pour le comprendre, rien de tel qu'un petit dessin.



<b>Accident ou maladie</b> (hors accident du travail ou maladie professionnelle)		<b>Incapacité de travail</b>	
Le médecin conseil de la mutuelle constate l'incapacité de travail. Dans les deux mois qui suivent la déclaration d'incapacité de travail, il analyse les capacités restantes du travailleur. Le médecin conseil classe le travailleur dans une des 4 catégories prévues		<b>Médecin Conseil</b>	
<b>Pas de contrat de travail</b>	<b>Avec un contrat de travail</b>		
Retour à l'emploi possible <b>au plus tard à la fin du sixième mois</b> de l'incapacité de travail	Reprise du possible travail <b>au plus tard à la fin du sixième mois</b> de l'incapacité de travail.	<b>Si oui &gt; trajet de réintégration</b>	
		<b>Si non &gt; réexamen ultérieur</b>	
Pas de retour à l'emploi possible pour des raisons médicales	Pas de reprise du travail possible pour des raisons médicales	<b>Incapacité permanente</b>	
		<b>Sans capacité de travail &gt; Invalidité</b>	
		<b>Avec capacités de travail &gt; trajet de réintégration</b>	
Pas de retour à l'emploi pour le moment: priorité au traitement médical. Nouvelle analyse après 2 mois.	Pas de reprise du travail pour le moment: priorité au traitement médical. Nouvelle analyse après 2 mois.	<b>Si oui &gt; trajet de réintégration</b>	
Reprise possible d'un emploi après réadaptation ou formation	Reprise possible du travail ou d'un travail adapté ou d'une formation pour un autre travail	<b>Trajet de réintégration tout de suite</b>	

Après examen des capacités restantes, et après concertation du médecin conseil avec le médecin traitant, le travailleur se voit proposer un entretien pour établir un plan de reprise du travail dans un travail ou un horaire de travail adapté à convenir avec l'employeur, le médecin du travail, et le CPPT.

Pendant ce parcours, le travailleur conserve tous les avantages acquis auprès de l'employeur durant l'exécution d'un travail adapté ou d'un autre travail. La «force majeure» pouvant justifier un licenciement ne peut intervenir «qu'après avoir terminé le trajet de réintégration du travailleur qui ne peut exer-

cer définitivement le travail convenu».

**Des questions?**

Ce système soulève mille questions. Nous avons essayé de répondre aux plus fréquentes sur notre site: [www.fgtb.be](http://www.fgtb.be)





> POINT DE VUE

# Les routiers belges trop chers!

C'est ce qu'affirment en chœur les employeurs du secteur du transport et le secrétaire d'État De Backer, renvoyant à une étude réalisée par le Comité National Routier français et qui compare le coût salarial des routiers en Europe. Ils ajoutent qu'un routier bulgare coûte quatre fois moins cher qu'un chauffeur belge.

Invoquant cette étude, le secrétaire d'État annonce sa volonté d'accorder une réduction générale des cotisations sociales aux secteurs à haute intensité de travail, tels que le transport, la construction, le nettoyage, etc. Des fédérations patronales, et notamment FEBETRA, prennent même comme référence le secteur Horeca et commencent à rêver tout haut de l'introduction de flexi-jobs dans le secteur du transport.

Ils oublient quand même une chose, à savoir que les salaires dans le secteur du transport en Belgique sont très bas. Trop bas. Avec un salaire horaire de base de 10,7 euros, le salaire des routiers est inférieur à celui d'un collaborateur dans le secteur du nettoyage. Pour avoir un salaire digne du nom, les routiers belges sont contraints de faire beaucoup d'heures (supplémentaires).

Les employeurs oublient également de souligner que les routiers belges sont bien formés et qu'ils sont dès lors très productifs. Le fonds social du secteur investit depuis des années dans la formation via le Forem/VDAB, les écoles et même via les entreprises. Nos routiers sont donc plus productifs et mieux formés que beaucoup de leurs collègues étrangers.

Par ailleurs, en réduisant les cotisations de sécurité sociale, on met en danger le financement du régime même. Selon moi, le discours patronal est unilatéral et témoigne d'un manque de vision manifeste. Il est pour le moins curieux de constater que les employeurs se plaignent des coûts salariaux élevés des routiers belges alors qu'il y en a toute une série qui gèrent des firmes de transport – fictives ou non – en Europe de l'Est. En agissant ainsi, ils mettent eux-mêmes les salaires belges sous pression. Au fait, ils créent un problème pour ensuite s'en plaindre. Dans les conseils d'administration de certaines fédérations patronales siègent des employeurs qui ont créé des firmes (boîtes aux lettres) en Europe de l'Est et qui y ont même immatriculé leur voiture privée. Où est la crédibilité de ces personnes?

L'UBT, ne souhaite-t-elle pas des mesures pour venir en aide au secteur? Bien sûr que si. C'est notamment à notre initiative que les interlocuteurs sociaux ont élaboré un plan pour donner de l'oxygène au secteur. Un plan global et équilibré prévoyant un ensemble de mesures pour lutter contre le dumping social et donner de l'air au secteur. Cette réduction des charges devrait être réalisée à travers le précompte professionnel et par l'intermédiaire du Fonds social Transport et Logistique (FSTL).

Cela permettrait d'avoir un contrôle de l'affectation des moyens et aussi la garantie que ces moyens profitent à l'emploi belge. La piste du précompte professionnel constitue aussi une garantie pour les droits de sécurité sociale des travailleurs.

L'UBT entrevoit aussi des possibilités dans un renforcement des contrôles des nombreuses infractions commises à la règle concernant la prise du long repos à bord du véhicule. L'auditeur du travail européen vient de confirmer qu'il est interdit de prendre le repos hebdomadaire normal à bord du véhicule. Des contrôles effectifs permettraient de constater les nombreuses infractions à cette règle. Les amendes éventuellement majorées ainsi perçues pourraient refluer vers le secteur pour lui donner un peu plus d'oxygène.

## La communauté aéroportuaire de Brussels Airport demande une solution pour les normes de bruit bruxelloises

Les discussions concernant les normes de bruit bruxelloises font planer à très court terme une menace réelle sur des milliers d'emplois à l'aéroport de Bruxelles. Sans solution, le nombre d'amendes infligées aux compagnies aériennes augmentera sensiblement à partir du 22 février, provoquant une situation intenable pour ces compagnies qui menacent de partir pour des aéroports étrangers. Résultat des courses: pertes d'emplois et Brussels Airport qui reste là, les mains vides.

Toute la communauté aéroportuaire s'oppose à cette situation politique kafkaïenne et s'est rassemblée autour du slogan «*Let us keep our airport jobs*». Les 20.000 collaborateurs de l'aéroport, les employeurs et les organisations syndicales ont décidé d'unir leurs forces et de mener dans les semaines qui viennent des actions pour sensibiliser les décideurs politiques et les inciter à trouver une solution politique afin que ces 20.000 travailleurs puissent garder leur emploi. L'UBT soutient évidemment cette action et appelle tout le monde à la soutenir en signant la pétition sur le site [www.keepourairportjobs.be](http://www.keepourairportjobs.be).



Frank Moreels  
Président

## > DUMPING SOCIAL

# L'Europe interdit la prise du repos hebdomadaire normal à bord du véhicule!

**N**ous l'avons tous déjà vu: des chauffeurs de l'Europe de l'Est contraints de prendre pendant le week-end leur repos à bord de leur camion. Mais les temps changent. Leurs employeurs ne pourront plus les obliger à travailler et à vivre des mois durant dans leur cabine, ni à passer le week-end à bord de leur véhicule. En réponse à une question préjudicielle posée par le Conseil d'État belge, l'avocat général de la Cour de justice européenne vient de conclure que la directive européenne sur les temps de conduite et de repos doit être interprétée en ce sens que le repos hebdomadaire normal ne peut pas être pris à bord du camion. Il s'agit d'un important pas en avant dans la lutte contre les pratiques de dumping social!

### La Belgique, pionnière en ce qui concerne l'interdiction du repos hebdomadaire normal dans le camion

La directive européenne sur les temps de conduite et de repos prévoit l'obligation pour les chauffeurs d'un prendre un repos hebdomadaire normal. Les chauffeurs sont le plus souvent contraints de passer ce temps dans leur camion dans des conditions inhumaines. A l'initiative de John Crombez (à l'époque secrétaire d'État en charge de la lutte contre le dumping social, aujourd'hui président du parti socialiste flamand), un arrêté royal pris en 2014 dispose que les chauffeurs ne peuvent plus prendre leur repos hebdomadaire normal dans leur camion. La France et l'Allemagne ont suivi et appliquent également des amendes en cas d'infraction à cette règle.

### Une entreprise belge à l'origine de la décision de la Cour de justice européenne

La firme de transport Vaditrans de Temse avait déposé plainte contre cet AR auprès du Conseil d'État belge. Celui-ci a alors posé une question préjudicielle à la Cour de justice européenne: comment faut-il interpréter la directive européenne? Dans un avis circonstancié rendu le 2 février dernier, l'avocat général Tanchev a conclu jeudi dernier que le temps de repos hebdomadaire normal ne pouvait pas être pris à bord du véhicule.

### Plus de doute possible: la prise du repos hebdomadaire normal dans le camion est interdite

Pour l'avocat général Tanchev, la situation est claire. Sa réponse à la question posée par le Conseil d'État belge ne laisse planer aucun doute: «*Un conducteur ne peut pas prendre les temps de repos hebdomadaires normaux à bord du véhicule*». Vous souhaitez lire son avis? Cliquez sur le lien suivant et lisez surtout le point 85: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=187381&pageIndex=0&doclang=FR&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=531478>

### En attendant une décision définitive

Frank Moreels, président de l'UBT: «*Il est vrai que la Cour européenne doit encore se prononcer définitivement, mais cet avis*



*constitue déjà un pas en avant extrêmement important dans la lutte contre le dumping social. Tout le système est en effet basé sur le fait que des chauffeurs passent des mois et des mois dans leur camion. L'interdiction de passer le week-end à bord de leur camion favorisera une concurrence plus loyale et améliorera sensiblement les conditions de travail de ces chauffeurs. Comme le transport deviendra plus cher, il sera moins intéressant de recourir à des firmes boîtes aux lettres. En effet, faire venir des chauffeurs de l'Europe de l'Est pour rouler ici autour du clocher du village ne sera plus rentable.»*

Renforcement des contrôles et des amendes L'UBT appelle les autorités belges à renforcer les contrôles des repos hebdomadaires normaux pris dans le camion. Frank Moreels: «*Il faut augmenter non seulement le risque d'être pris, mais aussi les amendes. En Belgique, l'amende est actuellement de 1800 euros. La France est beaucoup plus sévère, les amendes pouvant monter jusqu'à 30.000 euros!*»

### La balle désormais dans le camp de la Commission européenne!

La commissaire européenne Bulc, en charge du transport, a annoncé la semaine dernière à l'occasion d'une rencontre avec les syndicats européens du transport qu'elle entendait prendre des mesures pour lutter contre le dumping social. Frank Moreels: «*La balle est maintenant dans le camp de la commissaire Bulc. Nous attendons avec impatience les mesures de lutte contre le dumping social qu'elle annoncera dans quelques mois dans le cadre du «Paquet routier».*»

### Mais aussi dans celui du gouvernement belge!

En février 2016, les partenaires sociaux du secteur du transport ont signé avec le gouvernement belge un «*Plan pour une concurrence loyale dans le secteur du transport*». Un des principaux points est le principe de l'égalité de salaire pour un travail égal. Pour concrétiser ce principe, le gouvernement belge doit transposer un autre arrêt de la Cour de justice européenne dans le droit belge. Il s'agit en l'occurrence de l'arrêt «*Koelzsch*»: un travailleur doit être rémunéré selon les conditions de salaire et de travail en vigueur dans le pays où il exerce principalement son travail, et non pas dans le pays où est établie la firme à laquelle il est lié par un contrat de travail. Frank Moreels: «*Cela fait déjà quelques mois maintenant que nous attendons cette loi. Apparemment, les textes «dorment» dans l'un ou l'autre cabinet ministériel. L'UBT demande avec insistance que cette loi soit prise dans les plus brefs délais!*»

### Syndicat et jeunes: des inconnus?

Pas chez le groupe professionnel des Ports. Le 6 février dernier, une rencontre a été organisée avec 25 jeunes militants de l'UBT qui travaillent dans le port d'Anvers. But de la journée: échanger des idées et discuter de la création -par les jeunes mêmes- d'une nouvelle plateforme. L'enthousiasme au sein du groupe était grand. La rencontre a été animée par Patrick COCKX et Rino HUIJSMANS qui sont désormais convaincus que l'avenir est assuré!





## EMPLOI

## Enquête sur les conditions de travail

Tous les 5 ans depuis 1991, la Fondation de Dublin publie les conclusions d'une enquête européenne sur les conditions de travail. Elle en est à sa 6<sup>e</sup> enquête, ce qui lui permet d'observer la tendance sur le long terme des conditions de travail et d'affiner ses observations. Cette vaste enquête a été menée dans 35 pays auprès de 44.000 travailleurs salariés et indépendants. Le volet belge de cette enquête conduit par la KUL (Université de Louvain) et l'HIVA (Université d'Anvers) vient d'être publié.



## Qu'est-ce qu'un emploi de qualité?

Il n'y a pas de sot métier, mais il y a des emplois plus durs que d'autres et encore, vous pouvez aimer votre boulot même s'il est dur, ou au contraire en être malade même s'il est de tout repos.

C'est que le bonheur au travail dépend de beaucoup de choses. Alors, qu'est-ce qu'un emploi de qualité? Comment mesurer la qualité de l'emploi?

Cela dépend de:

- ✓ l'environnement physique, c'est-à-dire les risques physiques sur le lieu de travail;
- ✓ l'intensité du travail, c'est-à-dire les cadences plus ou moins rapides, les délais courts, les contraintes émotionnelles (notamment au contact de tiers, clients ou public);
- ✓ la qualité du temps de travail, à savoir les horaires plus ou moins réguliers, le temps de travail, la possibilité de faire une pause, les temps de travail atypiques, l'aménagement et la flexibilité des horaires, la combinaison travail-vie privée;
- ✓ l'environnement social: les relations sociales sur le lieu de travail avec les collègues et la hiérarchie, y compris la violence, les intimidations et le harcèlement;
- ✓ les compétences et le degré d'autonomie: les possibilités d'apprentissage et de formation sur le lieu de travail et le niveau d'autonomie sont des indices de qualité;
- ✓ les perspectives de carrière et à l'inverse, l'immobilisme ou la précarité;
- ✓ la rémunération bien sûr qui matérialise une certaine reconnaissance et conditionne le bien-être matériel.

Il est rare d'avoir « tout bon » ou « tout mauvais » mais comme on le verra ci-dessous en ce qui concerne les données pour la Belgique, il y a de bons emplois et des mauvais et cela dépend largement du niveau de qualification et du statut.



### > TENDANCES GÉNÉRALES EN EUROPE

## Le monde du travail divisé en deux

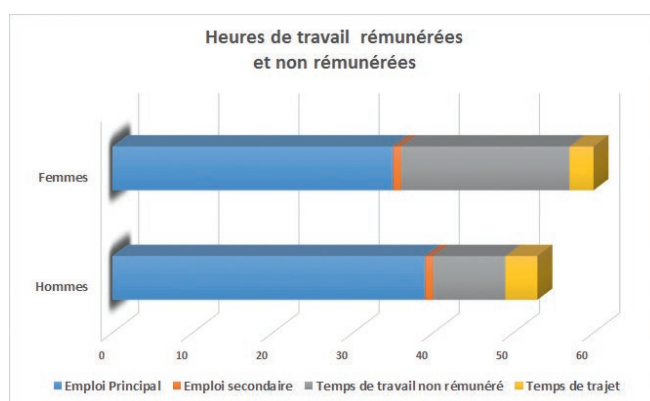
La 6<sup>e</sup> enquête de la Fondation de Dublin fait apparaître des évolutions divergentes: de bonnes, notamment en matière de sécurité, et de mauvaises nouvelles sur d'autres critères de pénibilité même si derrière chaque pourcentage il y a en creux son inverse. Les chiffres font apparaître un monde du travail divisé en deux: une moitié étant assez bien lotie et l'autre moitié — avec une surreprésentation de jeunes, de travailleurs non qualifiés, de femmes et de travailleurs âgés — l'étant bien moins.

#### L'emploi

Qui dit emploi de qualité, suppose au préalable que l'on ait un emploi. Or le niveau d'emploi en 2014 est toujours inférieur au niveau d'emploi d'avant la crise.

Pour ceux qui ont un emploi, on constate plusieurs phénomènes. 1<sup>o</sup>) la part des femmes à l'emploi augmente mais la ségrégation hommes-femmes demeure que ce soit au niveau du choix de la profession, des secteurs, des types de contrats ou du salaire ou de la position hiérarchique. Ainsi 85% des salariés masculins ont un chef masculin.

La participation accrue des femmes au marché du travail ne s'accompagne cependant pas de progrès sensibles en ce qui concerne la répartition des tâches. Le temps de travail moyen est de 33h/semaine pour les femmes et 39h pour les hommes mais le temps de travail global comprenant la part du travail non rémunéré reste plus important pour les femmes.



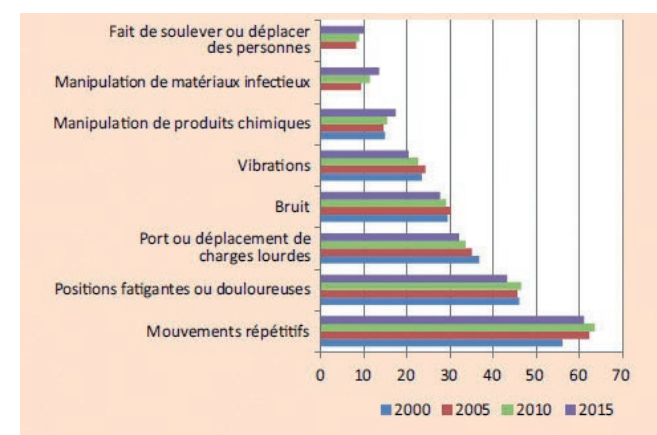
2<sup>o</sup>) Le temps partiel augmente sous la forme soit d'un temps partiel « substantiel » (entre 21 et 34 heures/semaine) soit un temps partiel réduit (20 heures ou moins) avec une surreprésentation des femmes dans les temps partiels réduits: plus de 40% des salariées travaillent moins de 23 heures.

3<sup>o</sup>) La population active vieillit. Cela pose la question de la durabilité du travail, c'est-à-dire la capacité de tenir jusqu'au bout de la carrière qui par ailleurs s'allonge.

#### Sur le lieu de travail

Si on constate depuis 2000 ou 2005 des améliorations dans certains domaines: l'exposition aux vibrations, au bruit, le port de charges lourdes, c'est le contraire dans d'autres domaines: l'exposition aux produits chimiques ou infectieux, le déplacement de

personnes, et surtout les mouvements répétitifs qui provoquent des troubles musculo-squelettiques. 61% des travailleurs y sont exposés. Le nombre de travailleurs qui endurent des positions fatigantes ou douloureuses est en recul, mais ils sont tout de même 41% à s'en plaindre.



#### Vie professionnelle – vie privée

La frontière entre la vie professionnelle et la vie privée s'estompe de plus en plus.

- 14 % des salariés continuent « toujours » ou « la plupart du temps » à être préoccupés par des questions liées à leur travail pendant leur temps libre;
- 21% déclarent se sentir « toujours » ou « la plupart du temps » trop fatigués pour accomplir certaines tâches ménagères nécessaires;
- 11% affirment que leur travail les empêche « toujours » ou « la plupart du temps » de consacrer du temps à leur famille.

#### Travail « faisable »... ou pas

L'enquête montre que les travailleurs âgés subissent autant que les autres les positions douloureuses ou fatigantes mais on en retrouve moins dans le travail posté ou dans des emplois aux cadences très élevées. Ils sont d'autre part plus exposés aux problèmes de restructuration ou de réorganisation et ont peu accès aux formations (mais ce n'est pas beaucoup mieux pour les autres). Les 50 ans et plus ont de faibles perspectives d'évolution de carrière.

Outre les contraintes physiques, les chiffres montrent la faiblesse des efforts de formation à mettre en parallèle avec les faibles perspectives d'évolution et le manque d'autonomie dans l'exécution du travail.

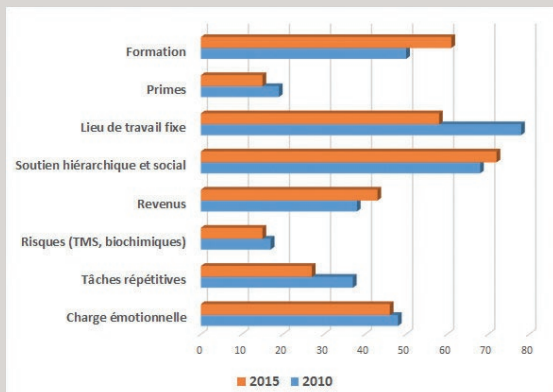
Exposition à des conditions de travail difficiles, par âge (%)	- de 35 ans	35 à 49 ans	50 ans et +
Positions douloureuses ou fatigantes (au moins un quart du temps)	42	44	43
N'apprend pas de choses nouvelles	25	27	33
Travail posté	26	22	16
Pas de formation reçue au cours des douze derniers mois	59	57	62
Affecté par une restructuration ou une réorganisation	19	24	25
Cadence de travail très élevée (au moins les trois quarts du temps)	37	34	28
Comportement social hostile	18	17	13
Pas en mesure de changer ses méthodes de travail	34	31	27
Crainte de perdre son emploi dans les six prochains mois	19	15	14
Faibles perspectives d'évolution de carrière	50	63	71



## Et en Belgique?

Le volet belge de l'enquête Eurofound a été pris en charge par la KUL-Leuven et l'HIVA d'Anvers. Les résultats viennent d'être publiés. Les constats généraux montrent une légère amélioration des conditions de travail par rapport aux enquêtes précédentes mais par pour tous les groupes: jeunes, moins qualifiés et travailleurs âgés ne bénéficient pas de ces améliorations.

Sur les 22 indicateurs de qualité du travail on note de légères améliorations, ou des détériorations. Voici les principales évolutions:



Les résultats globaux qui ressortent des enquêtes indiquent des tendances générales en légère amélioration mais masquent certaines réalités. Il faut gratter un peu pour constater que la qualité du travail est mal répartie. Que certains s'en tirent bien et que d'autres galèrent de plus en plus. Les résultats diffèrent beaucoup selon le type d'emploi. On ne va pas parler ici d'ouvriers ou d'employés ou de cadres mais la Fondation de Dublin définit six différents profils, classés ici de A à F.

Les emplois «de haut niveau»

**A: 12%**



Ils cumulent les bons points: compétence, autonomie, bon salaire, formation, promotions mais avec beaucoup de travail, une charge émotionnelle forte et peu de latitude quant au temps de travail.

Les emplois «équilibrés»

**B: 22%**



L'idéal: pas trop de charge de travail, une qualité du temps de travail, une certaine autonomie, des perspectives d'évolution, stabilité d'emploi...

> FLANDRE

### Un travailleur flamand sur deux n'a pas un travail «faisable»

Le SERV (Conseil économique et social de la Région flamande) publie régulièrement un «baromètre du travail faisable» (werkbaarheidsmonitor) dressé par la Stichting Innovatie | Arbeid.

Le dernier vient d'être publié. Il en ressort que seulement 51% des travailleurs flamands estiment avoir un travail «faisable» c'est-à-dire 3,6% de moins qu'en 2013.

La «faisabilité» du travail qui conditionne la capacité à travailler plus longtemps repose sur quatre critères:

- la fatigue psychique,
- le sentiment de bien-être au travail,
- les possibilités de formation
- l'équilibre travail, vie privée.

Un mauvais score dans un, deux ou trois critères conditionne la possibilité estimée de travailler jusqu'à 65 ans. Or, 34,2% des travailleurs flamands disent avoir des problèmes de fatigue psychique, 12,2% ont des problèmes de conciliation travail, vie privée, 19,8% n'aiment pas leur travail. Mais ils sont 31,8% à cumuler deux problèmes, 17,7% trois problèmes.

Les emplois «encadrés»

**C: 17%**



Emplois caractérisés par un nombre important de temps partiels donc des salaires peu élevés.

Mais en compensation un travail d'équipe dans une ambiance agréable, la charge de travail faible.

Les emplois «peu encadrés»

**D: 22%**



Emplois caractérisés par un nombre important de temps partiels donc des salaires peu élevés.

Mais ceux-là bénéficient de peu de soutien, pas de travail d'équipe, des tâches simples, peu de formation, peu de perspectives de carrière.

Les emplois avec beaucoup de flexibilité et de tâches répétitives

**E: 18%**



Stabilité et bon salaire, tâches complexes mais répétitives et faible autonomie. Charge de travail et stress importants.

Les emplois «de faible qualité»

**F: 9%**



Généralement peu qualifiés, mal payés, sans autonomie ni perspectives.

## L'âge rêvé de la retraite à 60 ans pour 56% des travailleurs

Le gouvernement Michel a reporté l'âge de la retraite à 67 ans d'ici 2030. Il a quasiment démonté les systèmes de prépension et imposé des conditions d'accès à la retraite anticipée qui empêchent quasiment de quitter le marché de l'emploi avant 62 ans. Compte tenu des critiques, le ministre des Pensions a mis en discussion la possibilité de définir des critères de pénibilité qui permettraient de partir plus tôt à la retraite. Mais ces critères sont d'ores et déjà soumis à des contraintes budgétaires qui en limitent la portée et il semble que le gouvernement entend limiter les possibilités.

D'autre part, le Ministre de l'Emploi Peeters a déposé son projet de «travail faisable et maniable» supposé aussi permettre aux travailleurs de prolonger leur carrière mais l'essentiel de son plan consiste à prolonger le temps de travail hebdomadaire via les heures supplémentaires, à renforcer la flexibilité et à mettre sur pied le système d'épargne temps, c'est-à-dire de renforcer l'intensité du travail aux périodes de la vie où l'on est le plus productif pour pouvoir la réduire quand on est épuisé. Cela s'apparente plus à du pressage de citron selon les besoins des employeurs qu'à du travail faisable tout au long de la carrière.

Toutes les freins placés pour empêcher les travailleurs de quitter anticipativement le marché de l'emploi font que le taux d'emploi des travailleurs âgés de plus de 50 ans a fait un bond en avant. Entre 2010 et 2015 l'emploi des plus de 50 ans a augmenté de 36.500 hommes et de 103.700 femmes. Entre 2000 et 2015 l'augmentation du nombre des travailleurs de 55 à 64 ans est assez spectaculaire.

Cela implique que la population active vieillit. Or, note Patricia Vendramin de l'UCL: «Les situations de travail des 50 ans et plus restent marquées par une exposition soutenue aux risques, notamment les postures douloureuses et fatigantes et les situations perturbantes sur le plan émotionnel.» [...] «Certains impacts sur la santé deviennent plus répandus avec l'âge, notamment les douleurs musculaires et le sentiment de fatigue générale.» [...] La proportion de salariés déclarant un état de bien-être psychologique faible augmente avec l'âge»

Qu'en pensent les travailleurs?

L'enquête européenne sur les conditions de travail nous apprend que plus d'un salarié belge sur trois espère terminer sa vie professionnelle à 60 ans, mais ils sont 22% de plus à vouloir arrêter avant. Un sur six seulement compte arriver à 65 ans. Et ils ne sont que 4,8% à s'imaginer à la pension à 67 ou 68 ans...

Jusqu'à quel âge voulez-vous travailler?

Arrêter entre 50 et 60 ans	22%
A 60 ans	34,3%
Entre 60 et 65 ans	6,6%
A 65 ans	17,3%
Après 65 ans	4,8%

Mais, note la chercheuse, «Une chose est de souhaiter travailler plus longtemps, autre chose est de se sentir capable de le faire.» Et «depuis cinq ans, les possibilités de départ anticipé se sont raréfiées et l'EWCS 2015 met en évidence de réels doutes en matière de soutenabilité du travail surtout parmi les métiers peu qualifiés et dans les professions intermédiaires, qui sont des métiers majoritairement féminins; parmi les métiers majoritairement masculins, c'est parmi les métiers manuels qualifiés de l'industrie et de l'artisanat et parmi les opérateurs et conducteurs de machines que les doutes sont les plus répandus.»

Les facteurs les plus défavorables sont

- des rythmes de travail élevés,
- une exposition à des risques physiques, biochimiques ou liés aux postures de travail,
- la confrontation à des comportements agressifs ou au harcèlement.

La dimension genre importante

Une analyse selon le genre fait apparaître certains facteurs plus défavorables aux femmes (pression émotionnelle, variations des lieux de travail, avoir des horaires atypiques ou flexibles) ou plus favorables aux hommes (bénéficier d'un bon contrat, d'un bon niveau de salaire et d'un panier de rémunération flexible), ce qui confirme l'importance de la dimension du genre dans l'évaluation de la soutenabilité du travail.

	Très satisfait					Très insatisfait
	😊	🙂	😊	😞	😞	😞
Critères de qualité du travail						
Satisfaction au travail	A	B	C	D	E	F
Sécurité d'emploi	A	C	D	E	B	F
Sécurité au travail	E	A	B	C	D	F
Santé générale	C	A	B	D	E	F
Santé physique	A	D	B	C	E	F
Santé mentale	D	B	C	A	F	E
Le travail nuit à ma santé	D	A	C	B	F	E
Bien être psychologique	B	D	C	A	E	F
Capacité à travailler > 60 ans	A	B	C	D	E	F

Il ressort de ce tableau que la moitié des travailleurs jouissent d'assez bonnes à bonnes conditions de travail. Les plus choyés rejoignent cependant le bas de l'échelle pour ce qui est de la santé mentale.

L'autre moitié des travailleurs (D, E, F) cumulent par contre les mauvais scores et ce sont évidemment ceux-là qui espèrent sortir anticipativement du marché de l'emploi.



## &gt; DUMPING SOCIAL ET ETA

## L'indécence est à son paroxysme

**Notre dernière commission wallonne a récemment accueilli Christophe Lacroix, ministre wallon du budget et de la fonction publique. L'occasion, pour lui, de présenter l'action du gouvernement wallon en matière de lutte contre le dumping social en Région wallonne. L'occasion, pour nous, d'apporter de l'eau au moulin via des témoignages du terrain et de renouveler notre appel à enrayer rapidement les dérives du système.**

**C**onstruction, nettoyage, gardiennage, ETA, ... via différents témoignages, Christophe Lacroix a pu constater les dégâts occasionnés par le dumping social dans nos différents secteurs. Ainsi, certaines entreprises de travail adapté (ETA) n'hésitent pas à soumissionner à des marchés publics en pratiquant des salaires inférieurs aux entreprises dites classiques, tout en imposant une productivité égale à celle des travailleurs valides. Ajoutez-y le fait que l'employeur perçoit des subsides car inscrite comme ETA. L'indécence est à son paroxysme!

Nous avons aussi appelé le Ministre à mettre en place une véritable approche sectorielle de lutte contre le dumping social. Bien que ce soit à l'agenda pour 2018 en ce qui concerne les secteurs du nettoyage et du gardiennage, nous estimons que nous pouvons nous y atteler dès maintenant pour l'ensemble de nos secteurs.

**De nouvelles mesures pour enrayer le dumping**

Le gouvernement wallon a conscience de l'hémorragie d'em-

ploi occasionnée par le dumping social dans de nombreux secteurs. Différents outils ont ainsi vu le jour pour lutter contre cette problématique: un guide anti-dum-

ping destiné aux pouvoirs locaux, un renforcement de l'inspection sociale, des clauses sociales pour les marchés publics régionaux de construction supérieurs à 1.000.000€, un plan wallon d'«achats publics responsables» ou encore la création d'un observatoire wallon des marchés publics. Rien n'est acquis et la vigilance reste toujours de mise mais nous sommes heureux de constater que le travail de mobilisation et de conscientisation mené depuis plusieurs années par la Centrale Générale - FGTB commence à déboucher sur des avancées concrètes!



Philippe Lacroix a présenté les outils du gouvernement wallon pour stopper l'hémorragie d'emplois dans de nombreux secteurs.

## &gt; EN ROUTE POUR LES NÉGOCIATIONS SECTORIELLES

## Du cahier de revendications à l'accord, quel chemin?

**A présent que nous avons un accord interprofessionnel, un AIP, les négociations pour de nouvelles conventions collectives de travail dans les secteurs vont démarrer. Les nouvelles conventions collectives de travail (CCT) porteront sur 2017 et 2018. Si le contour a été dessiné par l'AIP, c'est à présent secteur par secteur que les détails vont être négociés.**

Mais au fait, ces négociations me concernent-elles? Qu'est-ce qui est décidé et par qui?

**Suis-je concerné?**

Oui, car les délégués établissent un cahier de revendications pour chaque secteur, donc également le vôtre. Ils définiront ensemble quelles sont les priorités et les besoins pour votre secteur, tant en termes de salaires qu'en termes de conditions de travail. Ainsi par exemple l'AIP a fixé la norme salariale à 1,1% brut sur deux ans. Mais chaque secteur va définir de quelle manière ce 1,1% va être attribué. Les délégués sont les mieux placés

pour établir ce cahier de revendications puisqu'ils connaissent à la fois les préoccupations des travailleurs mais aussi la réalité économique de leur secteur.

**Les délégués à la manœuvre**

Les délégués établissent donc un cahier de revendications avec l'aide de leur section régionale. Ensuite, des délégués de toutes les sections du pays se réunissent au cours d'un conseil syndical afin de définir ensemble les revendications finales. Dans pratiquement tous les secteurs, on met tout en œuvre pour déposer un cahier de revendications commun avec les

autres syndicats. Cela ne fait que renforcer la force syndicale durant les négociations.

Enfin, les négociations avec les employeurs débutent. Du côté syndical, ce sont les secrétaires syndicaux et le secrétaire fédéral qui négocient. Les délégués sont régulièrement tenus au courant de l'état d'avancement. Lorsqu'un accord est atteint, le conseil syndical se réunit à nouveau afin que les délégués puissent juger du résultat final. S'ils l'acceptent, il y a un accord et il est transposé en CCT.

**Et s'il n'y a pas d'accord?**

Les négociations durent des semaines, parfois des mois. L'objectif étant d'arriver à un bon résultat grâce à la concertation sociale, mais il va de soi que si les employeurs ne répondent pas suffisamment à nos revendications légitimes, des actions peuvent avoir lieu. Les travailleurs viennent alors soutenir les délégués afin de donner plus de force à leurs revendications.

## &gt; FORMATION SECTORIELLE

## Affûtez vos connaissances dans l'industrie du béton

Si vous êtes ouvrier dans le secteur du béton, vous avez plus que probablement déjà reçu la brochure du Fonds Social de l'Industrie du Béton qui présente les différentes formations réservées aux travailleurs du secteur.

Dans un premier temps, le Fonds propose des formations générales comme l'ergonomie, les premiers secours en cas d'accident ou encore comment gérer le stress au travail.

Mais ce n'est pas tout. Vous trouverez aussi dans cette brochure des formations sur le travail en équipe ou la sécurité: pour ceux qui travaillent avec des engins de levage ou comment arrêter un début d'incendie. Enfin, des formations techniques sont également dispensées comme par exemple comment travailler en sécurité sur les installations électriques.

Vous aussi, vous travaillez dans le secteur de l'industrie du béton et vous souhaitez suivre une formation? N'hésitez pas à contacter votre délégué ou votre bureau FGTB le plus proche pour plus d'informations.

La brochure est également disponible sur notre site [www.accg.be](http://www.accg.be), rubrique votre secteur.



**L'APPRENTISSAGE À VIE ... POURQUOI? PARCE QUE C'EST IMPORTANT**

SF+B

2017

## &gt; TITRES-SERVICES

## Le secteur ne séduit pas à cause des salaires et de la charge physique du travail

Selon un quotidien flamand, si le métier de nettoyeuse dans les titres-services est un métier qui n'attire pas, c'est avant tout en raison d'un problème d'image du secteur. Pour la Centrale Générale - FGTB, les causes sont plutôt à chercher du côté des mauvais salaires et du travail physique lourd. Pour en avoir le cœur net, nous avons mené une petite enquête en ligne qui va dans le même sens.

Selon notre petit sondage, auquel près de 1000 travailleurs et travailleuses du secteur ont répondu, près de 75% estiment que les mauvais salaires sont à la base du désamour pour le secteur. Et pour 67% des sondés, c'est le travail physique lourd qui décourage les travailleurs. Eric Neuprez, secrétaire fédéral: «Les travailleurs des titres-services le disent eux-mêmes, ce sont les salaires bas et le travail physique lourd qui rendent le job aussi peu attrayant. Rien d'étonnant quand on sait que le salaire horaire brut s'élève à seulement 10,49 euros et qu'il y a de nombreux temps partiels.»

Quant à la mauvaise image du secteur avancée par le quotidien, seulement 15% des sondés estiment qu'il y a un problème d'image. Plus que jamais, à la veille des négociations sectorielles, la Centrale Générale - FGTB veut s'attaquer aux réels problèmes du secteur: des salaires corrects et des emplois tenables.

**Eric Neuprez, secrétaire fédéral en charge du secteur des titres-services: «pour attirer de nouveaux travailleurs dans le secteur, il faut améliorer les salaires et les conditions de travail. Ce sera notre priorité lors des négociations sectorielles.»**





# CONGRÈS PROFESSIONNELS VOS DÉLÉGUÉS PLANCHENT SUR LE FUTUR DE NOS SECTEURS

Entre septembre et janvier 2017, la Centrale Générale – FGTB organise pas moins de 25 congrès professionnels. Tous les 4 ans, les délégués d'un même secteur sont ainsi rassemblés afin de jeter un coup d'œil dans le rétroviseur sur le travail accompli ces dernières années mais aussi se pencher sur l'avenir.

D'autre part, chaque congrès aborde les thèmes en fonction de ses réalités. Pénibilité du travail pour l'un, flexibilité

pour l'autre ou encore dumping social. Mais l'objectif de tous ces congrès est le même : autrement et mieux. C'est possible. C'est la raison d'être de notre syndicat.

Depuis plusieurs mois, nous mettons le focus sur les différents congrès professionnels. Retrouvez toutes les présentations des congrès déjà passés et toutes les photos sur notre site [www.accg.be](http://www.accg.be).

**AUTREMENT  
ET MIEUX.  
C'EST POSSIBLE!**



## GARDIENNA GE

### PRIVATISATION DES TÂCHES POLI CIÈRES

Le gouvernement veut revoir la Loi Tobback qui régit l'organisation de la sécurité privée en Belgique. La FGTB craint que cette modification n'entraîne un assouplissement des règles, uniquement dicté par des motivations économiques. « Il est essentiel que la nouvelle loi fixe des limites claires. L'intervention des agents de gardiennage doit rester préventive comme c'est actuellement le cas. » déclare Klavdija Cibej, secrétaire fédérale en charge du secteur.

réduire les attaques de fourgons. Notre centrale s'opposera à toute forme d'atteinte à la sécurité des transporteurs, et des citoyens » prévient Klavdija Cibej.

### L'INNOVATION, DU POUR ET DU CONTRE

Caméras intelligentes, lecteurs de badge, biométrie... toutes ces nouvelles technologies modifient le travail des agents de sécurité. Les nouvelles technologies peuvent apporter un plus dans le quotidien des agents de gardiennage, mais elles peuvent aussi jouer en leur défaveur en entraînant la suppression de postes de travail. Les délégués estiment qu'il est urgent de discuter de l'aspect innovation dans les organes de concertation et prendre une série de dispositions pour mieux protéger les travailleurs.

### TRANSPORTS DE FONDS EN DIFFICULTÉ

Alors que le secteur reste globalement stable, le transport de fonds est en perte de vitesse. Il souffre de la généralisation des paiements électroniques ainsi que de la fermeture des banques. Les employeurs plaident pour un assouplissement de la loi. « C'est vite oublier que les mesures de sécurité, et notamment la valise intelligente, ont permis de



## A MEUBLEMENT ET TRANSFORMATION DU BOIS

### L'EMPLOI DIMINUE

Au cours des quatre années écoulées, l'emploi dans le secteur a encore baissé. Depuis peu, cette tendance semble stabilisée, le nombre d'emplois à temps plein reste stable. Le vieillissement des travailleurs est un autre point d'attention dans le secteur. Malgré tout, le secteur réalise de très beaux résultats financiers. Nous voyons aussi que les bénéfices des entreprises sont en grande partie versés aux actionnaires et non pas utilisés pour créer des emplois supplémentaires ou augmenter les salaires.

### LE FGTB VEUT DU TRAVAIL MANIABLE

Beaucoup de travailleurs sont attachés à leur secteur, ils ne se voient cependant pas tenir jusqu'à 67 ans. Selon le WATCH project sur la faisabilité du travail dans les secteurs du textile, de la confection et du bois, il ressort que près de la moitié des ouvriers estiment que leurs compétences ne sont pas assez reconnues dans l'entreprise. Les travailleurs dénoncent aussi le manque de règles de sécurité.

Pour les années à venir, l'objectif sera d'arriver à définir un cadre pour la CCT 104, des points d'attention spécifiques en fonction de la politique sectorielle en matière de sécurité.

### UNE ATTENTION PARTICULIÈRE POUR LE TRAVAIL EN ÉQUIPE

Les délégués constatent aussi que les entreprises n'ont toujours pas de politique pour les travailleurs âgés qui ont travaillé durant de nombreuses années en équipes en feu continu. D'autant plus qu'aujourd'hui, le travail en équipe et de nuit est parfois moins cher pour l'employeur que le travail de jour. C'est une conséquence des diminutions de cotisations sociales décidées par le gouvernement. Il est donc évident que les entreprises vont continuer à recourir au travail en équipe jusqu'à la fin de la carrière des travailleurs. Il y a donc un besoin urgent de mesures sectorielles qui permettent de passer à un travail de jour, plus léger. Nous devons aussi veiller à ce que ces emplois plus légers cessent de disparaître des entreprises comme c'est actuellement le cas.





## &gt; POINT DE VUE

# Banco pour les actionnaires, des miettes pour les ouvriers?

**L'accord interprofessionnel a passé la rampe. Les négociations dans les secteurs sont ouvertes. Elles sont évidemment cadenassées par une norme maximale de progression des salaires (1,1%). Les travailleurs n'obtiendront pas un juste retour de leurs efforts, cette fois-ci. Au contraire des actionnaires. On le sait déjà...**

L'évolution inattendue de l'inflation va sans doute peser sur le discours patronal. Une partie du monde des employeurs réverait déjà de revoir le mécanisme d'indexation automatique des salaires. Ceci ruinerait instantanément toute perspective de paix sociale dans les négociations salariales. Autant qu'ils le sachent.

Le thermomètre de la compétitivité des entreprises belges par rapport à leurs voisines immédiates est truqué depuis la loi de 1996. La réforme de celle-ci par le gouvernement MR/NV-A ne va rien arranger. Au contraire. Les coûts du capital qui pèsent autant que les salaires sur la capacité concurrentielle de nos entreprises ne sont

jamais intégrés dans le savant calcul qui a pour première «*vertu patronale*» de faire pression sur l'emploi et les salaires. Ces facteurs sont, au fil du temps, devenus les variables d'ajustement de la ponction actionnariale sur les profits. L'analyse du dossier Caterpillar carbonise les derniers doutes à ce sujet des honnêtes gens.

La commission paritaire 111, celle des «*fabrications métalliques*», compte (chiffre de 2015) près de 5.000 entreprises (essentiellement des PME : 65,36%) qui emploient grosso modo 115.000 équivalents temps plein (ETP). Ce secteur a perdu depuis la crise financière de 2008 près de 30.000 emplois (soit un recul de 19,8% du volume de l'emploi). Ce sont les ouvriers qui ont payé le plus lourd tribut. Parallèlement, le recours aux intérimaires a explosé: + 28,5% rien qu'entre 2014 et 2015.

Et les rémunérations, comment évoluent-elles? Et bien ça dépend de qui l'on parle. Qu'il s'agisse de salaire ou de dividendes, les travailleurs ou les propriétaires ne sont pas traités à la même enseigne.

Inflation comprise, la masse sa-

lariale moyenne par équivalent temps plein a progressé entre 2011 et 2015 de 10,6%. Dans le même temps, la rémunération du capital qu'exprime le dividende versé aux propriétaires des entreprises croissait de... 230%! Passant de 1,180 milliard pour le secteur en 2011 à 2,722 milliards en 2015.

Alors que 10% des entreprises belges en perte versent quand même un dividende à leurs actionnaires, elles sont 22% dans le secteur des fabrications métalliques. Le taux de ponction actionnariale sur les profits y est passé de 78% en 2011 à... 104% en 2015.

Pendant que les actionnaires se goinfrent, les salariés ont d'autant moins leur dû que la productivité progresse. La valeur ajoutée reste en effet relativement constante alors que les effectifs reculent. Par équivalent temps plein, cet indicateur a progressé de 18,6% par rapport à 2007.

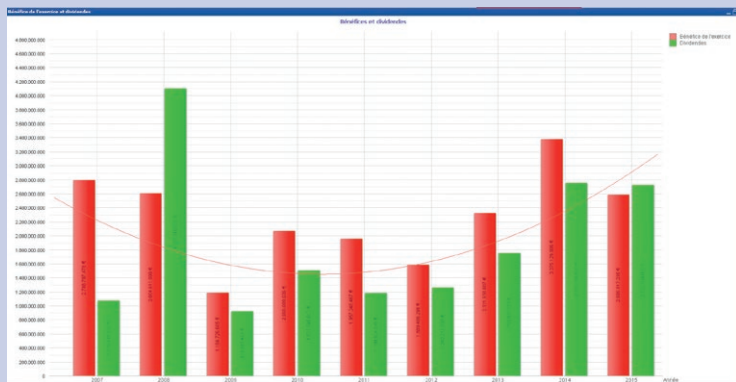
Ces tendances qui marquent un secteur fort de notre économie nationale pèsent plus amplement encore sur l'ensemble de la société belge. Le Bureau du Plan a été chargé par le gouvernement d'analyser l'évolution de la qua-

lité de vie de nos concitoyens. Son dernier rapport à ce sujet est alarmant. Il conclut que le niveau baisse pour les plus défavorisés. Et encore faut-il souligner que ce constat inquiétant a été construit sur des données qui n'intègrent pas les conséquences de la réforme du chômage.

Le rapport de la Banque nationale confirme, lui, que la Belgique n'a plus «*de problème de compétitivité*». Elle a juste un problème croissant de pauvreté qui concerne de plus en plus d'actifs. La compétitivité ne semble pas ainsi garantir une prospérité... partagée.



Nico Cué  
Secrétaire général de la MWB



Source: «*Données Afm-A*»

## Carte blanche

<http://www.metallos.be>

METALLOS MWB  
FGTB

### «*Working Class Heroes*» (1)

Nous avons rencontré il y a quelques jours, 2 représentants de chez Truck Technic à Herstal.

Vous savez,

- Cette entreprise appartenant au groupe international Meritor et spécialisée dans le reconditionnement de différentiels et étriers de freins pour poids lourds,
- Cette entreprise largement bénéficiaire tant au niveau du site liégeois qu'au niveau du groupe,
- Cette entreprise qui n'a pas hésité à annoncer le 30 juin dernier son intention de procéder à un licenciement collectif...

En quelques minutes, Francisco Gomez et Bernardo Del Angel, représentant la délégation syndicale MWB-FGTB, nous ont expliqué à quel point le conflit que les travailleurs viennent de traverser était exemplaire et à replacer dans un contexte caricatural.

Financiarisation industrielle tout d'abord : car lorsque vous aurez besoin de citer une entreprise qui licencie son personnel et ferme

malgré de confortables bénéfices... mais jugés insuffisants au niveau du groupe, vous penserez à Truck Technic.

Méconnaissance et manque de considération envers les réalités vécues par les travailleurs ensuite. Tant au niveau des propositions formulées par la direction qu'au niveau des méthodes et vocabulaire utilisés par le banc patronal, les exemples sont légion du peu de cas qui a été fait des familles touchées par l'annonce.

Manque de crédibilité de la part de la direction du site: c'est clair, à aucun moment, la direction herstaliennaise n'a fait preuve de maîtrise dans le dossier. Les seules avancées notables ont été engrangées suite à des négociations menées entre la délégation syndicale et les représentants internationaux... qui dans un premier temps semblaient tout ignorer des conventions sectorielles en application dans notre pays!

Méfiance et préjugés: en organisant des réunions à l'extérieur du site «*en terrain neutre mais public*» et en recourant systématiquement

au service d'avocats, les managers ont clairement fait comprendre où ils plaçaient le curseur de la confiance envers les représentants des travailleurs.

Limites de la Loi Renault: incapable d'interdire un licenciement collectif basé sur des seuls motifs boursiers et encore moins d'imposer la ré-industrialisation d'un site fermé alors qu'il était rentable.

Francisco et Bernardo soulignent ensuite la fierté des travailleurs d'avoir mené un combat dans la dignité.

- En occupant l'usine pendant 58 jours et nuits sans aucun bris, les travailleurs ont en effet ont prouvé à la direction leur détermination à se faire entendre et à conserver l'outil et les biens de production dans un état irréprochable.

- En restant en contact permanent avec l'ensemble des travailleurs, la délégation MWB-FGTB a pu en toute circonstance agir sous mandat total et légitime.

- En développant leur propre stra-

tégie de communication basée entre autres sur un journal interne, une page Facebook et un slogan «*Meritor: Family Killer*» qui aura marqué les esprits, les travailleurs de Truck Technic ont soulevé une vague de soutien qui leur a été particulièrement utile.

- En avançant sans relâche, proposition après proposition, ils sont parvenus il y a quelques jours à un protocole d'accord permettant à chacun de quitter l'entreprise dans la dignité.

- En restant soudés et en globalisant la discussion, les délégués MWB-FGTB auront pu obtenir pour chacun des conditions de départ inenvisageables 2 mois plus tôt.

Bien sûr l'amertume est immense de voir leur usine sacrifiée sur l'autel de la délocalisation vers la Tchèque, bien sûr tous les travailleurs du site ont perdu leur emploi... mais ils ont pu démontrer, même s'ils n'étaient «*qu'une poignée*», que lorsqu'on connaît la législation et qu'on prépare ensemble avec détermination les arguments de la négociation, on peut tenir tête à un

grand groupe, fût-il international!

Pour la Délégation Syndicale MWB-FGTB de chez Truck Technic,

Se résigner et se taire? Jamais!

Francisco Gomez  
et Bernardo Del Angel

(1) «*Héros de la classe ouvrière*». Chanson de John Lennon parue sur son 1<sup>er</sup> album solo en 1970.





## Les aides familiales reçues au Parlement wallon: focus sur un enjeu de société

Depuis la Déclaration de Politique Régionale de 2014 du Gouvernement wallon et l'annonce de la création d'une assurance autonomie en Wallonie, le secteur de l'aide à domicile est sous le feu des projecteurs et suscite l'intérêt.

L'objectif de l'assurance autonomie à la sauce wallonne est d'accompagner la dépendance qu'elle soit due à l'âge, au handicap ou à la maladie. Cette assurance donnera droit, moyennant le paiement d'une cotisation obligatoire, à des services à domicile agréés et de qualité tels que des services d'aides et de maintien à domicile, des gardes à domicile ainsi que des aménagements de l'habitation. Comme l'octroi de cette assurance devra être conditionné à l'utilisation de services existants plutôt que l'attribution d'une intervention financière à usage libre (comme cela se fait en Flandre avec la «zorgverzekering»), la future assurance autonomie constituera donc un tournant important pour le secteur de l'aide à domicile. On assistera à un développement important de l'offre de services (aides familiales, aides ménagères sociales, gardes à domicile). Cependant, il convient avant la mise en route concrète de cadrer correctement le dispositif afin qu'il soit efficient tant pour les bénéficiaires que pour les travailleurs du secteur. La FGTB HORVAL a été associée dès le départ aux premières phases de

discussions au Cabinet du Ministre Prévot en charge de l'Action sociale et de la mise en place de l'assurance autonomie. La FGTB HORVAL suit le dossier de très près et est vigilante sur tous les aspects de la mise en œuvre.

Certains Parlementaires wallons ont également vite compris que le déploiement de l'assurance autonomie en Wallonie était l'opportunité de revaloriser les métiers du secteur de l'aide à domicile. Les Députés du groupe socialiste au Parlement wallon, Véronique Bonni et Edmund Stoffels ont donc décidé de déposer une proposition de résolution «visant à mieux valoriser les métiers du secteur de l'aide à domicile, notamment celui de l'aide familiale, dans le cadre de l'assurance autonomie». Dans la phase de rédaction de leur proposition, ils avaient déjà eu l'occasion de rencontrer des déléguées FGTB HORVAL de la Régionale de Verviers.

La FGTB HORVAL a donc pu collaborer dès le départ avec les Parlementaires porteurs de cette proposition de résolution.

La date du 1<sup>er</sup> février avait été choisie pour organiser une rencontre/débat au sein même du Parlement wallon à Namur entre une délégation d'une vingtaine de déléguées FGTB HORVAL aides familiales et aides ménagères sociales, de permanents responsables du secteur, du service d'études de notre Centrale ainsi que de Tanguy Cornu, Co-Président de la FGTB HORVAL et les Parlementaires Bonni et Stoffels. Lors de cette journée, les déléguées ont pu exprimer leurs vécus, leurs attentes et leurs inquiétudes librement.



Les Parlementaires ont été très attentifs et ont rappelé qu'ils demandaient au Gouvernement wallon par le biais de leur proposition de résolution:

- de négocier un accord-cadre avec les partenaires sociaux du secteur de l'aide à domicile, afin de revaloriser, entre autres, le travail de l'aide familiale;
- de revoir le contingent des heures de prestation accordées aux services d'aide à domicile afin d'assurer aux travailleurs un temps de prestation plus étendu auprès des bénéficiaires.

En effet, il faut savoir que depuis 5 ans le contingent d'heures n'a plus été augmenté. Cela signifie donc concrètement que les listes d'attente s'allongent et que le temps des prestations auprès des bénéficiaires doit être réduit au détriment de l'aspect relationnel si important dans les métiers de l'aide à domicile.

Si les contingents ne sont pas revus à la hausse de manière progressive dans le cadre d'une phase transitoire de rattrapage, lorsque l'assurance autonomie démarrera officiellement, les services ne sauront pas répondre à la demande. Le beau projet ambitieux de ce Gouvernement perdra donc son intérêt et ce sont les travailleurs du secteur qui seront, une de fois de plus, mis sous pression.



Les citoyens wallons en situation de dépendance et demandeurs d'aide à domicile risquent de se tourner vers des alternatives privées non-réglementées et non-agrées. Personne ne sortirait gagnant de ce scénario catastrophe: ni la population, ni les services d'aide à domicile, ni le Gouvernement wallon qui perdrait toute crédibilité.

Il est urgent que le secteur de l'aide à domicile soit financé de manière correcte. La FGTB HORVAL le réclame depuis longtemps ainsi que l'ensemble des interlocuteurs sociaux du secteur et maintenant les Parlementaires wallons de la majorité gouvernementale en sont convaincus. Le Ministre Prévot ne pourra plus continuer à faire la sourde oreille.

Nous sommes, dans ce dossier, bien au-delà, de «simples» revendications sectorielles, il s'agit ici de savoir le type de société que nous voulons demain. Une société qui marchandise les services à la personne et qui s'oriente vers une dérégulation dangereuse ou une société qui fait du service à la per-

sonne et du maintien à domicile dans le cadre du vieillissement de la population, une priorité noble du non-marchand?

Le déploiement de l'assurance autonomie prend du retard. Après des reports successifs, le Gouvernement n'ose plus s'avancer sur des dates mais promet une mise en œuvre avant la fin de la législature (2019). Il est donc encore temps de répondre aux inquiétudes du secteur en le refinançant et en revalorisant les métiers de l'aide à domicile.

La proposition de résolution déposée par les Députés devrait être mise à l'ordre du jour de la Commission de l'Action sociale et d'une séance plénière du Parlement wallon à la mi-mars. Le Ministre Prévot devra donc répondre aux interpellations.

Comme l'a rappelé la FGTB HORVAL lors de cette réunion au Parlement wallon, nous sommes actuellement dans une période de négociations dans le secteur non-marchand. La balle est dans le camp du Gouvernement wallon. Il conviendra donc de ne pas décevoir.

### > HORECA: PRIME DE FIN D'ANNÉE

#### Communiquez dorénavant votre numéro de compte de manière électronique au Fonds Social et de Garantie Horeca!

Les travailleurs du secteur Horeca reçoivent leur prime de fin d'année via le Fonds Horeca. A cet effet, il est important que le Fonds dispose de votre numéro de compte.

Jusqu'à présent, vous deviez communiquer votre numéro de compte sur un document qui vous était envoyé par le Fonds et que vous deviez renvoyer par la poste.

Cette procédure est maintenant modifiée!

Pour certaines banques vous pourrez dorénavant transmettre votre numéro de compte belge de manière électronique via <https://portail.horeca.be>. Vous trouverez la liste des banques participantes sur cette page.

#### Comment? C'est très simple!

Choisissez la rubrique «Travailleurs» et cliquez sur «Communication ou modification numéro de compte».

Sélectionnez la banque auprès de laquelle votre compte à vue a été ouvert. Ensuite introduisez votre numéro de compte, votre numéro de registre national et votre adresse mail. Vos données seront ensuite envoyées à la banque pour contrôle. Dès que votre banque nous aura confirmé que le numéro communiqué est bien le vôtre, celui-ci sera enregistré dans notre base de données. Vous recevrez alors un mail de confirmation.

## Commission cacao FGTB Horval/FNV

Comme chaque année, la FGTB Horval et le FNV ont organisé une réunion permettant un échange syndical entre les militants issus de l'industrie chocolatière. Cette année, Force Ouvrière était également présente.

L'objectif de cette réunion consistait à donner aux participants plus d'informations relatives aux standards et à la certification. Plusieurs orateurs ont été invités à cet effet.

Dick de Graaf tout d'abord. Le coordinateur du Comité de pilotage Cacao de l'Effat a présenté la vision syndicale, à l'aide d'une présentation PowerPoint, construite par les membres de ce comité de pilotage en 2012. «Nous devons toujours garder à l'esprit



les questions suivantes : l'initiative, le standard ou la certification que nous rencontrons, aide-t-il/elle à l'accomplissement de notre objectif: une vie décente pour tout travailleur de la chaîne de cacao? Est-ce un instrument qui permet de renforcer les ouvriers, travailleurs, agriculteurs de la chaîne de cacao?»

En tant que syndicat, nous ne sommes pas liés à un standard spécifique et nous n'avons pas de standard préféré.

Antonie Fountain: directeur du réseau Voice, association de syndicats et d'ONG qui font du lobbying afin d'obtenir une chaîne de cacao durable au niveau mondial.

«Tous les deux ans, on rédige le baromètre de cacao. Il s'agit d'un outil destiné aux militants syndicaux, entreprises, autorités, ONG, consommateurs, ... pour entamer la discussion et apporter une pierre à l'édifice.»

Les représentants de Fairtrade, UTZ et Rainforest Alliance ont présenté les systèmes de certification à l'aide d'une présentation PowerPoint. Les participants étaient fort intéressés, au vu des nombreuses questions posées.

Nous bloquons déjà le 12 juin dans nos agendas : la journée internationale contre le travail des enfants!

Silvie Mariën





## &gt; POINT DE VUE

## L'insupportable légèreté des nouvelles

Les nouvelles vont vite, faites-en bon usage. Voilà à peu près la devise du gouvernement Michel : abuser du traitement superficiel des informations par les journalistes pour faire passer son propre message. S'inspirent-ils à ce sujet de certains «dirigeants mondiaux» (vous pouvez aisément compléter par vous-même à qui nous pensons)? Nous ne nous prononcerons pas sur le sujet.

La Banque nationale de Belgique et le Bureau du Plan ont de «bonnes» nouvelles

D'après le rapport annuel de la Banque nationale de Belgique (BNB) et les dernières prévisions du Bureau du Plan, tout va pratiquement pour le mieux dans notre pays. La croissance économique se redresse, la création d'emplois suit cette tendance, le pouvoir d'achat augmente, le chômage diminue, etc. Et bien sûr, le lien est rapidement tiré avec la politique du gouvernement Michel.

Les présidents de la FGTB et de la CSC savent pourtant ce qu'il en est. En tant que régents de la BNB, ils n'ont dès lors pas signé le rapport annuel. Loin de nous l'idée de prétendre qu'il n'y a aucune évolution favorable en matière d'économie et d'emploi. Et cela nous nous en réjouissons évidemment, puisque cela ne peut que profiter aux travailleurs. Mais déclarer à présent que ces améliorations sont à mettre sur le compte du gouvernement Michel nous semble aller un peu trop loin.

En effet, il est clair que le contexte international et la croissance dans un certain nombre de pays européens constituent le moteur de l'amélioration de la situation économique dans notre pays. L'économiste Paul De Grauwe partage également cette opinion. Selon lui, il est même surréaliste d'affirmer que les meilleurs chiffres économiques seraient l'œuvre du gouvernement belge. Sans oublier que les nouveaux emplois sont souvent de moindre qualité: temps partiels, temporaires, intérim, etc.

### Tout n'est pas rose

Le rapport de la BNB a consacré beaucoup moins d'attention à d'autres facettes moins positives de la situation économique. Le «tax shift» du gouvernement Michel n'a toujours pas été financé, provoquant un trou gigantesque dans le budget, qui n'a pas été compensé par d'autres recettes. Nous sommes plus qu'attentifs au contrôle budgétaire qui sera effectué fin mars, début avril. À cet égard, nous continuons d'enfoncer le même clou: la population de notre pays a besoin d'une fiscalité plus juste et d'une sécurité sociale fédérale forte.

Le même jour que la présentation du rapport annuel de la BNB, d'autres chiffres ont également été publiés, à savoir que le nombre de bénéficiaires du revenu d'intégration augmente énormément. Le fait que la politique du Gouvernement est sans conteste responsable de cette situation a en revanche été beaucoup moins mis en lumière dans les médias. Les parents isolés et les exclus du chômage se retrouvent ainsi rapidement sous le seuil de pauvreté. Ici, le Gouvernement s'abstient bien d'envoyer des messages victorieux au monde entier.

### Plus de pouvoir d'achat et de meilleurs emplois

En tant que syndicats, nous allons déjà utiliser les leviers dont nous disposons pour agir nous-mêmes. Durant les négociations sectorielles qui approchent à grands pas, nous défendrons davantage de pouvoir d'achat, sous la forme d'un salaire brut, et des emplois supplémentaires. Des augmentations salariales brutes doivent entraîner une hausse du pouvoir d'achat, ce qui est bénéfique pour l'économie et le renforcement de la sécurité sociale.

Nous veillons également à ce que l'on porte attention à une bonne organisation du travail, où des contrats à durée indéterminée constituent la norme. C'est la seule manière d'obtenir un emploi durable et une sécurité pour les travailleurs. Aux Pays-Bas, l'équilibre s'est déplacé vers le «flex» depuis longtemps, et que constate-t-on? De plus en plus de voix s'élèvent avec le temps pour dénoncer que cette situation est non seulement néfaste pour les travailleurs (financièrement et psychologiquement), mais également pour les employeurs, car une productivité plus basse et une innovation en baisse vont de pair avec davantage de flexibilité. Des emplois durables et bien payés, en revanche, donnent des travailleurs motivés.

Nous continuons d'opter pour un emploi durable et la sécurité comme base de notre modèle social et pour celui-ci.



Myriam Delmée,  
Vice-Présidente du SETCa

Erwin De Deyn,  
Président du SETCa

## Dumping social, dans les secteurs des services également

Des travailleurs occupés dans notre pays à un tarif étranger «meilleur marché» et coûtant ainsi des emplois: c'est le «dumping social». Ce phénomène existe également dans les secteurs des services. Pire encore: ceci est légalement autorisé en raison de dispositions internationales ou de portes dérobées dans la législation.

Qu'est-ce que le dumping social?

Dans les semaines à venir, vous entendrez encore beaucoup le SETCa et la FGTB parler de «dumping social», dans le cadre de la préparation d'une grande action FGTB le 24 mars. Mais de quoi s'agit-il précisément? Les employés sont-ils également touchés?

Il existe de très nombreuses formes de dumping social. Les employeurs sont d'ailleurs très inventifs pour compresser les coûts (lisez «les salaires»), afin de continuer à augmenter les bénéfices de l'entreprise. Ce printemps, nous mènerons une action spécifique sur les méthodes inventées par les employeurs pour faire travailler des gens dans notre pays à un moindre coût (correspondant à un pays étranger). Cela s'appelle le «détachement».

Les employeurs rendent ainsi les travailleurs moins chers, car ils doivent payer les cotisations de sécurité sociale... dans le pays dont ils proviennent (soi-disant). Ils ne doivent pas non plus respecter toutes les conditions de travail et de rémunération d'application pour les travailleurs d'ici.

L'exemple typique est celui des chauffeurs de camions étrangers, qui doivent transporter des marchandises chez nous à des salaires

très bas. Il suffit de regarder les plaques d'immatriculation des camions sur nos routes pour le comprendre. Mais des secteurs occupant typiquement des employés sont également touchés, comme ceux de l'IT et de l'aviation. Plusieurs milliers d'emplois sont concernés ici aussi.

### Dans les services également

Dans le secteur IT, il existe depuis longtemps déjà une tendance qui consiste à déménager le travail (de programmation) vers d'autres pays. L'Inde en est l'exemple le

plus connu. Mais les dernières années, nous constatons de plus en plus souvent un autre mouvement... de programmeurs indiens venant travailler ici, en Belgique. Cela ne devrait pas poser de problème en soi, sauf que ces programmeurs doivent payer leur cotisation de sécurité sociale... en Inde. Cela entraîne une différence salariale de plus de 10%. Dans les entreprises, nous constatons également que ces gens sont traités de façon lamentable, avec des semaines de 50 à 60 heures. Les heures supplémentaires? Il n'y en a pas pour eux. Il est clair que ce phénomène coûte des emplois belges. Et que la sécurité sociale belge y perd de l'argent. Cela fait déjà des années que le SETCa et la FGTB dénoncent cette situation.

Car aussi inimaginable que cela paraît, c'est légal. Ceci, parce que l'État belge a conclu à cet égard un accord avec l'Inde, stipulant qu'un travailleur indien travaillant moins de 5 ans dans notre pays doit payer des cotisations de sécurité sociale... en Inde.

Nous trouvons un autre exemple de dumping social dans le secteur de l'aviation. Toute personne travaillant dans le secteur des transports, donc également le

personnel navigant, est soumise à la règle selon laquelle il faut suivre les règles de travail de son lieu d'occupation normal. Pour le personnel navigant, il s'agit en l'occurrence de «l'aéroport principal» où l'on commence à travailler et où l'on atterrit à nouveau en fin de compte.

Seulement, de nombreuses compagnies aériennes prennent cette règle un peu à la légère.

On connaît de nombreux cas de pilotes ou de personnel de bord volant depuis un aéroport belge...

avec un contrat de travail irlandais. À nouveau, la cotisation de sécurité sociale

travailleurs part de ces et ils travaillent à de moins bonnes conditions que celles normalement en vigueur en Belgique.

### Et maintenant?

Le SETCa et la FGTB s'opposent à cette logique depuis des années. Mais au niveau politique, il ne se passe pratiquement rien. Au contraire: les tentatives de durcir les règles (européennes) sont contrées et les services d'inspection sociale sont contraints au silence. Entre-temps, la sécurité sociale saigne, des emplois sont perdus et notre pays connaît une pression à la baisse sur les conditions de travail et de rémunération. Le 24 mars, nous mènerons déjà une action à ce sujet, et dans les semaines à venir, nous fournirons des exemples et récits concrets.

Vous aussi, vous pouvez aider: vous connaissez des cas de dumping social? Il en est question dans votre entreprise? Faites-le-nous savoir depuis votre adresse électronique privée en écrivant à [dumpingsocial@setca-fgtb.be](mailto:dumpingsocial@setca-fgtb.be). Ensemble, on est plus forts!

## Vous aussi, soutenez l'aéroport et #keepourairportjobs



L'aéroport de Zaventem occupe directement 20.000 personnes. Indirectement, il s'agit de pas moins de 60.000 personnes. Flamands, Bruxellois et Wallons travaillent tous ensemble à l'aéroport national. L'incertitude politique en matière de normes de bruit à respecter par les avions qui décollent et atterrissent rend l'avenir de ces emplois incertain. La communauté aéroportuaire, travailleurs comme employeurs, organise dès lors une action pour exiger de la clarté de la part des politiques. Vous aussi, vous pouvez les soutenir en signant la pétition sur [www.keepourairportjobs.be](http://www.keepourairportjobs.be).



> STOP À LA RÉPRESSION DES SYNDICALISTES AU BANGLADESH:

## Les marques du secteur textile doivent agir

Depuis mi-décembre, travailleurs et syndicats subissent une importante répression au Bangladesh. Après avoir lancé un mouvement de grève pour dénoncer leurs conditions de travail et exiger une augmentation des salaires, plusieurs syndicalistes ont été arrêtés de façon arbitraire et de nombreux travailleurs ont été licenciés sans ménagement. Une manière de clouer au pilori ceux qui agissent pour défendre leurs droits.

L'actuelle répression des syndicalistes et des défenseurs des droits des travailleurs a lieu dans un contexte de durcissement général des lois concernant les ONG, les défenseurs des droits de l'Homme et les journalistes qui expriment leurs préoccupations vis-à-vis du gouvernement et de ses politiques.

Pour achACT et Schone Kleren Campagne (deux plateformes qui travaillent à l'amélioration des conditions de travail dans l'industrie -notamment textile- en Asie et en Europe orientale), ces actes de répression et de harcèlement contre les syndicalistes et les tra-

vailleurs constituent une attaque au droit légitime de s'organiser et une tentative de faire taire les travailleurs qui dénoncent des salaires de misère et des conditions de travail indignes.

achACT et Schone Kleren campagne appellent les marques d'habillement qui se fournissent au Bangladesh ainsi que l'Union européenne et ses Etats membres à faire pression pour stopper cette répression. Ils réclament également que les marques, à travers leur collaboration avec les entreprises dans les pays de production, accèdent aux demandes des tra-

vailleurs (y compris l'augmentation d'un salaire minimum).

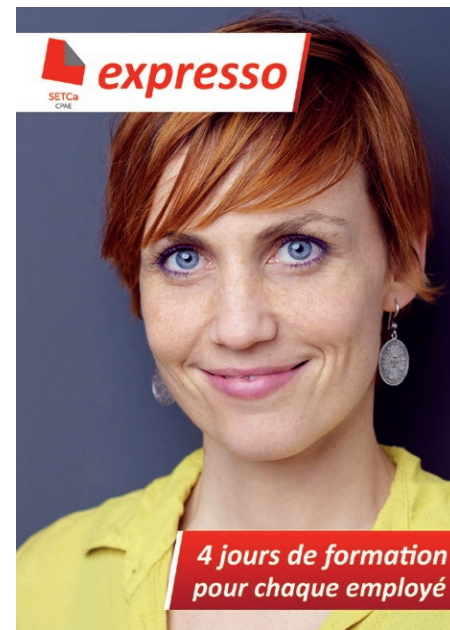
Une pétition en ligne a été lancée en sens. Les marques doivent agir! achACT et Schone Kleren Campagne remettront par la suite les signatures aux représentants de plusieurs grandes marques de l'industrie textile (H&M, GAP, ZARA, etc.)

Vous aussi, agissez et signez la pétition!

<http://www.achact.be/Archives-events-40-agir.htm>

## La formation en CPAE: un droit pour chacun!

Dans notre pays, plus de 430.000 employés travaillent dans la CPAE, connue également comme la commission paritaire 200. Pour la période 2016-2017, ils ont droit à 4 jours de formation. Malgré cela, ceux qui peuvent bénéficier de cette opportunité n'en profitent pas toujours de manière optimale. Une chance à ne pas manquer en 2017!



4 jours

La CPAE, ou commission paritaire auxiliaire pour employés, rassemble des travailleurs de différents secteurs, qui ont assurément au moins un point en commun: l'accès à des formations auprès de leurs fonds de formation sectoriel, le Cefora. Chaque employé dispose d'un minimum de 4 jours, à suivre pendant les heures de travail. Le fonds intervient également pour les formations suivies en dehors de ces heures. Il se peut que d'autres dispositions soient appliquées dans votre entreprise à propos du nombre de jours, mais la norme est de 4 jours.

### Formations 2016-2017

Chaque employeur du secteur avait l'obligation de faire une offre de formations pour les années 2016-2017. Dans les entreprises disposant d'une délégation syndicale, il se peut que celle-ci ait été négociée avec l'employeur. Mais vous avez également droit à vos quatre jours dans les petites entreprises de moins de 50 travailleurs (qui représentent pas moins de 95% des entreprises du secteur).

### Faites valoir votre droit

Si votre employeur ne vous a pas encore fait d'offre à ce jour, vous devez d'abord lui en faire la demande. Vous avez pour cela jusqu'au 31 mars 2017. Il est donc temps d'y penser! Dès que vous aurez introduit votre demande, soit votre employeur devra vous faire une offre, soit vous bénéficierez de 4 jours de congé supplémentaires l'an prochain.

L'employeur a, lui aussi, intérêt à ce que ses travailleurs soient bien formés. De plus, les formations ne lui occasionnent actuellement aucun frais supplémentaire, puisqu'elles sont payées par le fonds sectoriel, sous la forme d'une contribution ajoutée au salaire.

### Formation complémentaire et primes individuelles

En plus du droit à 4 jours de formation, vous avez le droit, en tant qu'employé de la CPAE, de participer à une formation gratuite du Cefora organisée le samedi. Vous recevez une indemnité de 40€ pour vos frais de déplacement. Pour en bénéficier et connaître les modalités, n'hésitez pas à vous adresser au Cefora ([www.cefora.be](http://www.cefora.be)). Par ailleurs, le Cefora peut également octroyer aux employés du secteur des primes à la formation, si celles-ci sont suivies à vos frais et en dehors du temps de travail. Cela vaut donc vraiment le coup de visiter le site web du Cefora afin d'explorer toutes les possibilités qui vous sont offertes!

### Toutes les modalités dans l'Expresso

Le SETCa est convaincu que la formation permanente constitue l'une des solutions pour améliorer l'avenir des employés sur le marché du travail. Depuis quelques années, le SETCa a réussi à faire en sorte que la formation occupe une plus grande place dans la CPAE. Ces mesures sont développées dans la CCT Formation, dont nous ne vous avons présenté ici que les principaux points. L'Expresso «Formation en CPAE», que vous pouvez retrouver sur [setca.org](http://setca.org) et dans votre section régionale SETCa, vous expose cette convention en détail et vous explique aussi comment revendiquer votre droit à la formation.

Pour plus d'infos, surfez sur [www.setca.org/formationCPAE](http://www.setca.org/formationCPAE) ou [www.cefora.be](http://www.cefora.be).

### Besoin de formation? Contactez le SETCa!

Votre délégué ou votre régionale SETCa sont là pour vous aider dans vos démarches et vous aiguiller vers les offres de formation. Et cela vaut aussi pour les autres secteurs! N'hésitez donc pas à nous contacter en cas de question!

### en bref...

**ERAM** | Le 31 janvier dernier, nouveau coup dur pour les travailleurs d'ERAM. La direction a en effet annoncé la cessation des activités en Belgique. Concrètement, elle se donne un trimestre pour trouver un/des candidats repreneurs qui puisse(nt) reprendre les magasins et si possible le personnel. Depuis octobre, des discussions étaient pourtant en cours en vue d'aboutir à un plan social. Un tel plan aurait permis la sauvegarde de certains magasins sous l'enseigne ERAM. La dégradation du chiffre d'affaires au cours de ce premier trimestre aurait précipité la décision.

**INNO** | Les travailleurs ont été consultés concernant la problématique de l'élargissement à long terme des ouvertures des magasins. Il ressort qu'il n'y a pas d'enthousiasme débordant

de la part du personnel mais il n'y a pas de refus non plus. Pour les syndicats, si une pérennisation de l'élargissement des heures d'ouverture est mise en place, cela devra se faire via un cadre national négocié. Celui-ci devra reposer sur des principes clairs de volontariat, de sursalaire et sur une discussion, préalable à l'élargissement, au sein de chaque magasin concernant l'évolution de l'emploi. Des accords locaux devront également être mis en place.

**Blokker** | Début d'année, un plan de restructuration global avait été annoncé au sein du groupe Blokker. Depuis, quelques magasins avaient déjà été contraints de fermer leurs portes. Les travailleurs étaient loin d'imaginer l'annonce qui allait suivre. C'est chose faite depuis la tenue d'un conseil d'entreprise extraordinaire ce 2 février: 69 des 190 magasins existants doivent fermer et 300 emplois (sur environ 900) sont amenés à disparaître. Le SETCa sera aux côtés des travailleurs pour

faire face à cette dure épreuve et limiter l'impact social. Plus d'informations devraient suivre dans les prochaines semaines.

**Secteurs Non Marchand Bruxelles | accord social pluriannuel** | Depuis 2010, les travailleurs des secteurs Non marchand bruxellois attendent une revalorisation tant qualitative que quantitative de leurs services à la Région de Bruxelles Capitale. Une rencontre s'est tenue à ce sujet ce 02/02 avec les Ministres Laanan et Vervoort. Un calendrier de négociations tripartite a été établi. Les organisations syndicales espèrent ainsi pourvoir annoncer aux travailleurs, au moins une (peut-être plusieurs?) mesure(s) de leur cahier de revendications pour cette année 2017 ainsi qu'un calendrier pour les autres mesures sur les années prochaines.

## Collège des permanents: Du pain sur la planche en 2017

Comme à l'accoutumée en début d'année, les secrétaires syndicaux de l'ensemble des sections du SETCa se sont rassemblés lors d'une journée spéciale. Cette réunion du collège des permanents a permis de faire le point sur les nouvelles du SETCa, sur l'actualité politique et sociale et sur les dossiers importants qui nous occuperont durant les prochains mois.

La journée a commencé par un aperçu de quelques projets de

communication à venir en 2017, par une analyse des résultats de l'évaluation de la campagne élections sociales et par une présentation du relooking de la charte graphique du SETCa.

La suite de la journée était consacrée aux grands dossiers syndicaux. Les changements juridiques importants en matière de crédit-temps et congés thématiques ainsi que les modifications sur les périodes assimilées pour la pension

ont été abordés. Cette réunion était l'occasion de faire le point sur les points essentiels de la loi Peeters et sur la manière d'en aborder les conséquences au niveau syndical. Le contenu de l'Accord interprofessionnel et ce, dans la perspective des futures négociations sectorielles, a également fait l'objet d'un point spécifique.

Une chose est sûre: les mois qui s'annoncent seront chargés et les défis, nombreux!



## &gt; ÉDITO

## De bonnes intentions?

On a coutume de dire que l'enfer est pavé de bonnes intentions. Il faut bien constater que les «réformes» du gouvernement Michel relèvent de ces «bonnes intentions».

Ainsi la «réforme» des pensions est-elle supposée sauver notre système de pension légale mais toutes les mesures prises jusqu'ici et celles qui sont encore dans les cartons reviennent à réduire le montant des pensions les plus faibles et à rabaisser le système de pension plus avantageux des fonctionnaires. Sans parler de la pension à points qui prévoit d'adapter le montant des pensions en fonction des contraintes budgétaires. En clair cela revient à dire que le gouvernement entend travailler à l'avenir avec une enveloppe «Pensions» fermée et que si le nombre de pensionnés augmente et que le budget prévu n'y suffit pas, on réduira le montant des pensions. Et en fait de sauvetage de la pension légale, la politique actuelle ouvre un boulevard aux pensions privées.

## Réformes ou contre-réformes?

Les économies en matière de santé sont supposées elles aussi sauver la Sécu. La dernière amputation en date du budget portait sur 900 millions – en plus des 2,6 milliards déjà ponctionnés depuis 2014 – et les malades étaient supposés ne même pas s'en apercevoir. Résultats des courses: des médicaments et les visites chez le spécialiste plus chers, une facture plus élevées en tickets modérateurs pour les malades chroniques, des indemnités de maladies réduites pour

les travailleurs via la révision du salaire de référence.

Maîtriser les dépenses n'est pas répréhensible: il faut appliquer des principes de saine gestion des deniers publics, mais plutôt que d'aller farfouiller dans la poche des malades on pourrait, par exemple, faire des économies sur les prix des médicaments au lieu de laisser l'industrie pharmaceutique dicter sa loi aux frais de la Sécu. Il existe par exemple un médicament efficace contre l'hépatite C (le Solvadi) dont un seul comprimé coûte 517€ soit autant qu'un smartphone. Le traitement de 12 semaines coûte plus de 40.000€! Pas parce qu'il faut amortir le prix de la recherche (amortie en un an à peine) mais parce que la firme qui le produit estime le prix en fonction des années de vie supplémentaires que permet le médicament à raison de 12.000€/an...

La «réforme» du financement de la sécurité sociale suit la même logique. La sécurité sociale a pour but de nous protéger – contre cotisations – des malheurs de la vie: la maladie, l'accident, la perte de son emploi, l'âge trop avancé pour travailler encore. C'est une assurance sociale et l'idée est que l'on n'est pas responsable de la tuile qui vous tombe dessus et que la solidarité doit jouer son rôle selon les besoins des gens. Sur base de ce principe, il revient à l'Etat de boucher les trous dans le budget quand il y en a. Or le gouvernement a décidé qu'il ne garantirait plus automatiquement le financement de la Sécu. Dorénavant les branches de la Sécu (Santé, pension, chômage, etc.) seront «responsabilisées», c'est-à-dire tenues pour

responsables des dépassements de leur budget même si elles n'ont pas la maîtrise des recettes. A charge pour elles de proposer des économies.

Ainsi, la sécurité sociale n'aura plus pour objectif premier de répondre aux besoins des travailleurs et de veiller par conséquent à ce que les recettes soient suffisantes pour couvrir ces besoins, mais aura dorénavant comme objectif premier de contribuer à l'assainissement des finances publiques avec par conséquent une pression à la baisse sur les dépenses en prestations sociales.

## Les vrais responsables

S'il faut responsabiliser quelqu'un, ce n'est pas le malade, le chômeur ou le pensionné mais bien le gouvernement. C'est bien le gouvernement qui est responsable – et coupable – du déficit budgétaire: d'une part il réduit ses recettes via des réductions de charges sociales pour les employeurs. Il procède à une réforme fiscale sans garantir son financement et en surestimant les «effets de retour». Il mine le financement de la sécu et rend le financement alternatif plus qu'hasardeux. Pire: le gouvernement, et le ministre NV-A des Finances en particulier, renonce à des recettes fiscales parce qu'elles touchent de gros poissons. Quelques dizaines de multinationales devraient rembourser quelques 900 millions au Fisc sur injonction de la Commission européenne qui a dénoncé des réductions d'impôts indues mais le ministre refuse de se plier à l'injonction.

La taxe Caïman supposée lutter contre les montages financiers destinés à éluder l'impôt comporte une brèche bien connue du

ministre qui permet de contourner l'impôt et là encore, il refuse d'intervenir comme il refuse de parler de taxe sur la valeur ajoutée.

## Mauvais prétexte

Que faut-il en conclure? Que ce sont toujours les mêmes qui passent à la caisse. Saut d'index, modération salariale, c'est pour les travailleurs. Réforme des pensions, pensions à points, ce sont les travailleurs qui feront les frais des éventuels problèmes de coûts du vieillissement. Sécurité sociale et Santé en particulier, ce sont les citoyens en général qui payeront la facture ou perdront en qualité. Services publics: outre les pertes d'emplois pour les travailleurs qui y sont employés, ce sont les citoyens encore qui perdront des services.

Tout ça parce que le gouvernement veut assainir – sans y parvenir – les finances publiques sans revoir la fiscalité dans le sens d'une plus grande justice. Et encore... on peut se demander si sa priorité est vraiment de réduire le déficit et la dette ou de trouver un prétexte budgétaire pour démanteler la sécurité sociale et tout l'édifice de solidarité construit par les travailleurs.



Rudy De Leeuw  
Président



Marc Goblet  
Secrétaire général

DANS  
LE MONDE  
DE BERNARD

on ne trouve pas normal que la prime omnium d'une voiture ne diminue pas quand sa valeur diminue.

**Voilà pourquoi P&V lance l'assurance omnium dégressive.**



## P&amp;V AUTO

La nouvelle omnium pour les voitures de plus de 2 ans dont la prime diminue d'année en année.

Plus d'infos dans votre agence ou sur [www.pv.be](http://www.pv.be)



Avec vous quoi qu'il arrive