

CARRIÈRE

2017: le point sur le crédit-temps

Crédit-temps avec motif étendu à 51 mois, congé parental possible à 1/10^e temps, élargissement du crédit-temps pour soin aux cohabitants...

Une toute nouvelle réglementation sera bientôt d'application.



Le point dans notre dossier pages 8 et 9

EMPLOI

Métiers en pénurie pas si faciles d'accès

Page 3



GOUVERNEMENT

Il est temps de changer de politique

Page 5

MALADES

Des sanctions toujours inacceptables

Page 6

TOUT LE MONDE
À TABLE!
**LA GRANDE
PARADE**
7 MAI 2017 14H
BRUXELLES NORD

AUTRE
CHOSE

HART
WITH
HARD

NAMUR

PRÉSUMÉ COUPABLE
« Je ne suis pas raciste, mais j'y pense... »

Les 11 & 12/05/2017
2 jours pour décoder les infos des intox en matière d'immigration



« Ils prennent notre travail ! »
« Ils sont tous délinquants ! »
« Ils ont plus de droits que les Belges ! »
Et puis quoi encore !?

QUAND Les 11 & 12/05/2017
OÙ Rue Dewez 40 5000 NAMUR 4ème étage
HORAIRES de 9h30 à 16h00
PRIX GRATUIT inscription OBLIGATOIRE
CONTACT Alice PONCELET
alice.poncelet@afico.be
OU 081/64.99.57
www.afico.be



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

SE BATTRE POUR DES IDÉES, OUI, MAIS...

Comment les défendre ?
Qu'est-ce qui anime ceux qui poussent cette défense jusqu'au sacrifice de leur vie ?
Y a-t-il des idées ou des combats qui méritent plus que d'autres de se mettre en danger ?
Nous débattons, après le visionnage du film de Sean PENN "Into the Wild", des mécanismes qui poussent à agir pour un idéal de vie, en évitant de tomber dans la stigmatisation ou le réducteur.

En présence de **Benoît VAN DER MEERSCHEN**, secrétaire adjoint du Centre d'Action Laïque et ex président de la Ligue des droits de l'Homme.

INSCRIPTION OBLIGATOIRE | + D'INFO: 081/64.99.52 | WWW.AFICO.BE | f AFICO.ASBL



festival de RESISTANCE



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

Designed by freepik.com

AFICo asbl présente

LES RÈGLES DU JEU

un film de Claudine BORIES et Patrice CHAGNARD

27 avril 2017, à 18h00

La projection sera suivie d'un débat sur le thème :
L'accompagnement individualisé : une solution miracle pour remettre les chômeurs au travail ?
en présence de **Jean-Luc VRANCKEN (CAIPS)**

au 4^{ème} étage de la FGTB Namur (rue Dewez 40 ★ 5000 Namur)
ENTRÉE GRATUITE

Pour tout renseignement :
AFICo asbl
081/649.959 ★ 0474/485.375

LUXEMBOURG

1^{er} MAI 2017

FÊTE DES MILITANTS

PROGRAMME

10:30 ACCUEIL

11:00 PRISES DE PAROLES
CHRISTIAN GENTGEN - PRÉSIDENT FGTB LUXEMBOURG
JEAN-FRANÇOIS TAMELLINI - SECRÉTAIRE FÉDÉRAL FGTB
JOËL THIRY - SECRÉTAIRE RÉGIONAL FGTB LUXEMBOURG

12:00 APÉRITIF

13:30 REPAS
ANIMATIONS À TABLE ASSURÉES PAR LE MAGICIEN DANIEL ADRIAN

15:00 SPECTACLE HUMORISTIQUE DE RENAUD RUTTEN

16:00 BUFFET DES DESSERTS

18:00 CLÔTURE DES FESTIVITÉS

TOUT AU LONG DE LA JOURNÉE : BAR, GRIMAGE, CHÂTEAUX GONFLABLES POUR LES ENFANTS,...

FGTB LUXEMBOURG - RUE FONTEHY MAROY, 13 - 6800 LIBRAMONT

FGTB Luxembourg
Ensemble, on est plus forts

INSCRIPTION EXIGÉE



1 MAI – 1 MEI

KID NOIZE

THE GREY STARS

INDIGO MANGO & THE KAMELEONS

JOUR DE FÊTE

PLACE ROUPPE – ROUPPEPLEIN

13.00 > 20.00

GRATUIT – GRATIS

FGTB-ABVV
Ensemble, on est plus forts
Samen sterk

1 MAI - 1 MEI
BRUXELLES
BRUSSEL
LA VILLE DE BRUXELLES
2017

BXL

LA VILLE
DE STAD

MS

MUTUALITÉ SOCIALISTE
DU BRABANT
SOCIALISTISCHE MUTUALITEIT
VAN BRABANT

CCB
Centrale Culturelle Bruxelloise - asbl

P&V

CHARLEROI



9h30 Discours et cortège syndical à la FGTB Charleroi
Boulevard Devreux

Dès 11h Après-midi festive et combative

Au Rockeriii,
136 rue de la Providence,
Marchienne-au-Pont
Bar et petite restauration
Grimages pour les petits
Concerts et DJ set à partir de 14h

Concerts et DJ set
Iris

Claudia Shallow
et les Stéréotonines
Mellowman's Prod
Starflam
DirtyKeys

Entrée gratuite
Ouvert à toutes et à tous

Infos : 071 64 12 64
www.fgtb-charleroi.be
Fête du 1er mai FGTB
Charleroi Sud-Hainaut



MONS

Centrale Générale FGTB
Mons Borinage
Ensemble, on est plus forts



FGTB Horval

Ensemble, on est plus forts

1er Mai
2017

INVITATION

Maison du Peuple de Boussu-Bois
(Salle des Fêtes André Daubry)
Rue A. Dendal 251 - 7300 Boussu

PROGRAMME

- Dès 11h00** Accueil des participants avec apéritif de bienvenue
- 11h30** Discours des responsables syndicaux des Centrales ouvrières de la FGTB Mons-Borinage :
- Frédéric MICHEL, Secrétaire régional de la Centrale Générale
 - Patrick DRUART, Secrétaire provincial de la MWB
 - Michèle DURAY, Secrétaire régionale de la Centrale HORVAL
- 12h30** Buffet porchetta ou poulet - salade bar
... et animation musicale et pour enfants tout au long de la journée

Pour une bonne organisation, inscription (indispensable) **avant le 24 avril 2017**
T. 065/32 38 32 - e-mail : carmela.schillaci@fgtb.be - Affiliés (et famille) : gratuit
Non-affiliés : 8 € pour les adultes 4 € pour les enfants (jusqu'à 12 ans) - paiement sur place

SETCa Charleroi – Nouveau Ouverture d'une permanence juridique au Centre-Ville

Une nouvelle permanence juridique vous accueille sur rendez-vous le jeudi entre 8h et 14h à Charleroi
Bd Tirou 35 – 1^{er} étage.
Prenez rendez-vous au
071/20.82.60 - extension 1

CENTRE

FGTB Régionale du Centre

Permanences Fiscales 2017
Déclaration d'impôts des revenus 2016

- le mercredi 31 mai de 9h00 à 11h30
La Louvière - FGTB CGSP, 7 rue du Temple à 7100 La Louvière
- le jeudi 1^{er} juin de 9h00 à 11h30
Jolimont - Maison Syndicale FGTB, rue Aubry 23 à 7100 Haine-St-Paul
- le mercredi 7 juin de 9h00 à 11h30
La Louvière - FGTB CGSP, 7 rue du Temple à 7100 La Louvière
- le jeudi 8 juin de 9h00 à 11h30
Jolimont - Maison Syndicale FGTB, rue Aubry 23 à 7100 Haine-St-Paul
- le lundi 12 juin de 9h00 à 11h30
Jolimont - Maison Syndicale FGTB, rue Aubry 23 à 7100 Haine-St-Paul
- le mardi 13 juin de 9h30 à 12h00
Soignies - FGTB bureau chômage, 12 rue des Tanneurs à 7060 Soignies
- le mardi 13 juin de 13h30 à 16h00
Chapelle - FGTB bureau chômage, 28 rue Solvay (7160)
- le mercredi 14 juin de 9h00 à 11h30
La Louvière - FGTB CGSP, 7 rue du Temple à 7100 La Louvière
- le mercredi 14 juin de 10h00 à 11h45
Enghien - FGTB bureau chômage, 76 rue de Bruxelles (7850)
- le mercredi 14 juin de 14h00 à 16h00
La Louvière - FGTB SETCa, 15 place Communale à 7100 La Louvière
- le jeudi 15 juin de 9h00 à 11h30
Jolimont - Maison Syndicale FGTB, rue Aubry 23 à 7100 Haine-St-Paul
- le jeudi 15 juin de 9h00 à 12h00
Binche - FGTB bureau chômage, 16 rue Gilles Binchois à 7130 Binche
- le jeudi 15 juin de 14h00 à 15h30
Braine-le-comte - FGTB bureau chômage, 3 Grand Place (7090)
- le vendredi 16 juin de 9h00 à 12h00
Bracquenies - FGTB bureau chômage, 27/1 rue J. Wauters (7110)
- le lundi 19 juin de 9h00 à 11h30
Jolimont - Maison Syndicale FGTB, rue Aubry 23 à 7100 Haine-St-Paul
- le lundi 19 juin de 9h00 à 12h00
Binche - FGTB bureau chômage, 16 rue Gilles Binchois à 7130 Binche
- le mercredi 21 juin de 9h00 à 11h30
La Louvière - FGTB CGSP, 7 rue du Temple à 7100 La Louvière
- le jeudi 22 juin de 9h00 à 11h30
Jolimont - Maison Syndicale FGTB, rue Aubry 23 à 7100 Haine-St-Paul
- le lundi 26 juin de 9h00 à 11h30
Jolimont - Maison Syndicale FGTB, rue Aubry 23 à 7100 Haine-St-Paul
- le mercredi 28 juin de 9h00 à 11h30
La Louvière - FGTB CGSP, 7 rue du Temple à 7100 La Louvière

Munissez-vous des documents suivants:

- les cartes d'identités du mari et de l'épouse, ainsi que les codes PIN respectifs
- le dernier calcul d'impôts
- toutes les fiches de rémunérations, maladie, allocations de chômage, pensions, rentes
- les fiches des congés payés
- pour les chômeurs complets et prépensionnés, l'attestation des cotisations syndicales payées
- les attestations relatives aux emprunts hypothécaires, assurances vie, épargne pension, ALE, libéralités ...
- la preuve de paiement des pensions alimentaires
- tout autre document probant donnant droit à des réductions d'impôts
- composition de ménage, handicap + 66%

LIÈGE - HUY - WAREMME

1^{ER} MAI
2017

JOURNÉE GARANTIE SANS PROFITS

FÊTE DU TRAVAIL

LIEGE > PLACE SAINT-PAUL

OUVERTURE DU VILLAGE A 12H
VILLAGE ASSOCIATIF, SAVEURS D'ICI ET D'AILLEURS, SPECTACLE ET JEUX POUR ENFANTS, ANIMATIONS MUSICALES AVEC LES FANFOIREUX...

CONCERTS GRATUITS A PARTIR DE 17H

SANS FAR #fanfare #électrique
SIDI WACHO #hiphop #cumbia #balkan
HK #world #folk #reggae

FGTB
Liège - Huy - Waremme



KOT À PROJET



TU SOUHAITES POURSUIVRE TES ÉTUDES DANS UN MILIEU DE VIE QUI A DU SENS ?

Envie de faire bouger les choses et de mener à bien un projet qui te tient à cœur ?
La Centrale Jeunes FGTB et la coopérative Les Tournières ouvrent un kot à projet à Liège, dans le quartier Saint-Léonard.

LE PROJET ?
Sensibiliser différents publics aux inégalités et agir localement en mettant en place une initiative de frigos partagés pour lutter contre le gaspillage alimentaire.

ENVIE D'EN SAVOIR PLUS ?
Séance d'information et visite du kot :
Mercredi 26 avril à 17h > Rue St-Léonard 332 à Liège

 **JEUNES FGTB**
Liège - Huy - Waremme

 **Les Tournières**
Coopérative immobilière - scrlus

WWW.FGTB-LIEGE.BE/KOT
0800 90 045

VERVIERS

1^{ER} FÊTONS LE TRAVAIL MAI 2017

Village syndical, associatif et multiculturel

 Discours syndical du 1^{er} mai
 Débat  Grimage  Jeff's band
 Goûtons les saveurs d'ailleurs !

Parc Marie-Louise - Rue de Limbourg à Verviers
De 12h00 à 18h00

 **CEPAG**
Verviers

 **FGTB Verviers**
Ensemble, on est plus forts

Éditeur responsable : Daniel RICHARD Pont-aux-Lions 23/3 - 4800 Verviers

festival de RESISTANCE



Vendredi 5 mai à 20h00
Tremplin - Salle Stotzem - rue du moulin 30a - Dison
PAF : 12€ (prévente : 10€)
Réservation : Cc de Dison 087/33.41.81.

 Festival-de-Résistance

 **CEPAG**
Verviers

 **Centre Culturel Dison**

 **P-O-G**
Agir par le Extrême

 **attac**

 **CEPAG**
Verviers

 **FGTB Verviers**
Coopérative immobilière

 **DISON**



Métiers en pénurie pas si faciles d'accès

La problématique des métiers «en pénurie» est souvent avancée par la droite et le patronat comme un problème majeur et le révélateur d'un manque de formation voire de motivation des demandeurs d'emploi. Mais les sans emploi sont-ils réellement en cause? N'existerait-il pas d'autres raisons pour expliquer que certains emplois ne trouvent pas «preneurs»? Quels liens entre offres d'emploi, facteurs discriminants et métiers en pénurie?



C'est à ces différentes questions que la Cellule Lutte Contre les Discriminations (CLCD), du CEPAG et de la FGTB wallonne a tenté de répondre en passant au crible 1.575 offres d'emploi portant sur 9 «métiers en pénurie» (tuyauteur industriel, mécanicien en génie civil, électromécanicien, technicien chauffagiste, dessinateur de la construction, conducteur de travaux, chef de chantier, délégué commercial en biens d'équipements professionnels) et sur le métier d'aide ménager qui figure dans les «fonctions critiques».

Les 1.575 offres d'emploi ont été analysées en fonction de 8 critères considérés comme des freins à l'embauche (et donc discriminants): l'expérience professionnelle, le permis de conduire ou le véhicule personnel, le type de contrat de travail ou le régime de travail, le diplôme, l'agrément, les plans d'embauche, l'obligation de postuler seulement via courrier électronique et le cumul des critères discriminants. Résultat? Tous les métiers étudiés sont concernés par (au moins) trois critères! Ceci peut clairement renforcer la pénurie. La question de l'expérience professionnelle demandée est particulièrement interpellante. Sur base de ses conclusions, la CLCD émet un certain nombre de recommandations tant à l'adresse des employeurs que du FOREM.

Quelques conclusions

Le critère de l'expérience professionnelle est rencontré de manière significative. Il est d'ailleurs le critère le plus rencontré, pour 8 des 10 métiers examinés. Dans le cas des deux autres - tuyauteur industriel et aide-ménager - ce critère vient respectivement en 2^e et 4^e position mais reste très important.

La seule lecture des offres ne permet pas nécessairement de déterminer si l'expérience demandée correspond aux exigences du poste proposé. Il reste toutefois interpellant de constater la proportion d'offres pour lesquelles une expé-

rience est demandée, mais aussi la durée de cette expérience, souvent supérieure à 2, 3 ou 5 années. Dans tous les cas, ceci nous amène à un constat simple : la plupart de ces offres excluent d'ores et déjà les jeunes qui sortent de l'école ainsi que les travailleurs en reconversion professionnelle qui sortent de formation... L'on peut également s'interroger sur le fait si cette course à l'expérience n'est pas une forme de discrimination indirecte à l'âge.

Principales recommandations aux employeurs

1. L'exigence de l'expérience professionnelle semble disproportionnée. Outre leurs obligations en matière de parrainage des nouveaux travailleurs, dans les entreprises d'une certaine taille, les employeurs devraient prévoir que les travailleurs peu expérimentés ou inexpérimentés puissent être accompagnés par des collègues chevronnés et ainsi parfaire leur formation sur le terrain. De même l'exigence de disposer de brevets avant l'entrée en fonction n'est pas toujours justifiée. Des travailleurs ne disposant pas du brevet nécessaire peuvent accompagner les travailleurs qui en ont et ces nouveaux travailleurs pourraient ainsi suivre la formation nécessaire et obtenir le brevet en cours de contrat. Ceci est encore plus vrai pour certains travailleurs à qui on demande de disposer d'un label (comme le CERGA pour les techniciens chauffagistes) qui ne relève d'aucune obligation légale mais va permettre à l'employeur de mettre en avant cette atout supplémentaire face à la clientèle.

2. Si on considère que l'on doit faire face à une pénurie de main d'œuvre, il est peu compréhensible de voir autant de contrats intérimaires ou de CDD proposés. Offrir des contrats permettant des perspectives pour les

travailleurs, de la stabilité ou de la mobilité est au contraire un bon moyen de répondre à la pénurie.

3. Même si la fracture numérique se réduit, le fait de ne pouvoir postuler que par mail écarte certains candidats pour des raisons économiques et de maîtrise des TIC. Nous souhaitons qu'une alternative soit toujours possible.

4. Pour les aides ménagers et donc principalement pour le secteur des Titres-Services:

- Les employeurs devraient fournir en suffisance des emplois avec un temps de travail permettant l'accès à un revenu décent et donc à temps plein dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée. Ce travail devrait être organisé de manière telle que le travail à temps plein se réalise dans de bonnes conditions.

- Partout où l'utilisation quotidienne d'un véhicule est nécessaire, il devrait être mis à disposition par l'employeur et pas par le travailleur comme c'est aujourd'hui systématiquement le cas.

5. Les employeurs devraient accepter de remplir un formulaire type de manière anonyme lorsqu'ils refusent d'engager un-e candidat-e qui se présente à un poste reconnu comme une fonction critique ou métier en pénurie. Ce formulaire permettrait d'objectiver les failles en termes de formations (ou autres acquis) et d'adapter les dispositifs en amont.

Recommandations au Forem

Au cours de l'enquête, nous avons relevé pour chaque offre la présence ou non de la rémunération prévue pour le poste ou la mention de la commission paritaire. Cette information très importante et pourtant très peu présente. Elle se trouvait dans un peu plus de 6% des offres pour le dessinateur de la construction jusqu'à plus de 28% pour l'aide ménager. Pour le délégué commercial en biens d'équipement professionnels, l'information était encore plus rare puisque pour ce métier l'information n'était présente que pour 1,10% des offres.

Nous suggérons donc que le Forem en fasse une rubrique à remplir systématiquement par les employeurs afin d'améliorer la transparence et permettre ainsi aux candidats d'avoir les informations de bases auxquels il peut prétendre avant de postuler. Comme nous l'a révélé l'analyse, de très nombreuses offres ne laissent la possibilité de postuler que par mail, nous souhaitons que le Forem conseille vivement aux employeurs de prévoir systématiquement une alternative qui permette au moins une autre manière de présenter sa candidature.

Lire tous les détails de l'étude, par métier et par critère : http://www.fgtb-wallonne.be/sites/default/files/fichiers/rapport_clcd.pdf

Quels métiers?

Tuyauteur industriel	59
Mécanicien en génie civil	48
Electromécanicien	367
Boucher	84
Technicien chauffagiste	97
Dessinateur de la construction	65
Conducteur de travaux	89
Chef de chantier	120
Aide ménager	464
Délégué commercial en biens d'équipement professionnels (bep)	182
TOTAL	1.575

Liste des métiers pris en compte pour l'enquête et le nombre d'annonces analysées pour chacun d'eux

Expérience, diplôme, permis, voiture

L'enquête s'est attardée notamment sur divers critères potentiellement discriminants pour le candidat. En quoi? Quels sont ces critères?

1. L'EXPÉRIENCE demandée – ou exigée – lors du recrutement peut être discriminante. En effet, même si un candidat s'est formé spécifiquement à un métier en pénurie, il lui est probablement difficile de déjà bénéficier d'une quelconque expérience en ce même domaine... Il s'agit là du critère discriminant le plus présent.

	Expérience professionnelle (%)
Boucher	97,62
Mécanicien en génie civil	95,83
Electromécanicien	92,10
Technicien chauffagiste	90,72
Tuyauteur industriel	89,83
Conducteur de travaux	88,76
Chef de chantier	85,00
Dessinateur de la construction	83,08
Délégué commercial en bep	75,22
Aide ménager	68,32

2. LE DIPLÔME : l'étude pointe du doigt les situations où le diplôme exigé est supérieur à ce que la fonction nécessite.

3. LES AGRÈMENTS: il s'agit de relever les offres pour lesquelles un ou plusieurs agréments - agrément, brevet, certificat - sont demandés (exigé ou souhaité) et lesquels.

4. LE PERMIS DE CONDUIRE OU LE VÉHICULE PERSONNEL: trop d'offres d'emploi exigent ou «souhaitent» la possession d'un permis de conduire alors que celui-ci est jugé «non utile pour la fonction». Il en va de même pour la possession d'un véhicule.

5. LES CONTRATS DE TRAVAIL ET LE RÉGIME DE TRAVAIL PARTICULIER: les différents types de contrats retenus sont: le CDD; le CDD avant CDI; l'intérim; l'intérim avant CDD ou CDI; autres contrats (indépendant, remplacement, contrat pour travail nettement défini, ...). Quant au régime de travail, il s'agit de relever les offres pour un emploi: - à temps partiel (moins de 3/4 temps); - avec des prestations autre qu'un horaire de jour c'est-à-dire un travail de nuit, du dimanche, travail à pauses, ...

Le recours à des contrats précaires ou à des horaires particuliers ne résoudra pas le problème de la pénurie, bien au contraire.

6. LE PLAN D'EMBAUCHE : entrer dans le cadre d'un plan d'embauche exigé peut être également discriminant.

7. POSTULER UNIQUEMENT PAR MAIL : là encore, cette condition peut, pour des raisons techniques, financières ou pratiques, écarter des candidats pourtant compétents pour la fonction.

8. COMBINAISON D'ÉLÉMENTS DISCRIMINANTS.

Venez à Bruxelles, vous faire entendre!

Le dimanche 7 mai 2017 aura lieu la 3^e Grande Parade. Cette année encore, Hart boven Hard et Tout Autre Chose s'unissent pour un rassemblement festif, citoyen et revendicatif.

«Deux années de suite, nous avons été plus de 20.000 dans la rue pour une société différente. Le temps est venu d'annoncer la prochaine édition, car elle est nécessaire. Si vous suivez les actualités, vous avez pu noter quelques «coups tordus»... L'exploitation de l'homme et de la nature échappe au contrôle citoyen. La politique escamote les problèmes des gens et bloque leur participation. Les Trump et Le Pen de ce monde, et nous en avons aussi, sont des tumeurs dans un système malade. Il est temps d'une politique qui investit dans une société durable et solidaire.»

Nous voulons donc frapper littéralement ensemble sur la table!

Nous construirons, ensemble, la plus longue table jamais vue, au cœur de Bruxelles. Une table avec une place pour chacun. Tous secteurs confondus, nous voulons rassembler l'indignation et la volonté d'innovation de nombreuses personnes et organisations.

Pour nous, l'avenir commence par une redistribution sérieuse.

La pauvreté croissante et les inégalités déforcent la société. Dans une société saine, multinationales et grandes fortunes doivent contribuer de manière équitable.

Un travail digne pour tous. Le stress, l'épuisement professionnel, les mini-jobs et le chômage sont un poison insidieux.

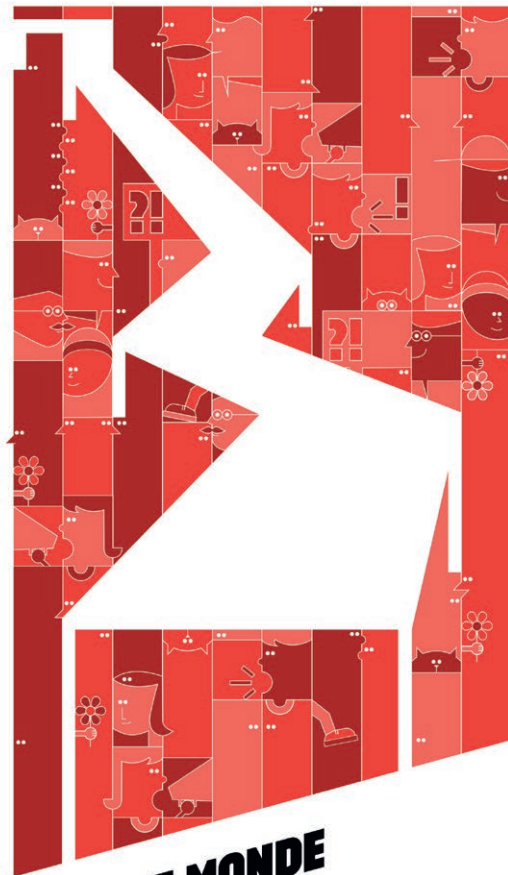
Tout le monde à bord... Le racisme et la stigmatisation nous dressent les uns contre les autres. Une société ouverte accueille fièrement les réfugiés et ne tolère pas de discrimination.

Plus riches, tous ensemble... Les coupes budgétaires dans les soins de santé, la culture, l'éducation, la recherche et la vie associative minent notre quotidien. Une société éclairée donne réellement plus de place à l'imagination, au talent et à la pensée critique. À notre table, il y a place pour tout le monde, pour tous les rêves, pour notre climat, notre démocratie, notre commerce international, la paix ...

PROGRAMME

Nous nous rassemblerons à la Gare du Nord pour démarrer à 14 heures.

Nous parcourrons environ 1 km vers l'endroit où nous construirons notre table. Oui, nous construirons la table la plus longue, 850 m, dans le centre de Bruxelles. La table sera installée et démontée le jour même!



TOUT LE MONDE A TABLE!
LA GRANDE PARADE
7 MAI 2017 14H
BRUXELLES NORD

TOUT AUTRE CHOSE

HART BOVEN HARD

Elle sera constituée de matériaux recyclés uniquement.

Vous voulez participer activement?

Vous voulez participer à la construction de la plus longue table de revendications du monde? Vous voulez être ambassadeur de la Grande Parade 2017 dans votre association, votre quartier, votre projet?

Vous voulez vivre autrement le Parade le jour J en tant que steward?

Rendez-vous et inscrivez-vous sur www.toutautrechose.be

> OFFRE D'EMPLOI

La Centrale Générale de la FGTB est la plus grande centrale ouvrière au sein de la FGTB- interprofessionnelle. Elle défend les travailleurs d'une cinquantaine de secteurs dont ceux de la construction, de la chimie, du verre, du nettoyage, du textile, des titres-services, du gardiennage, du non marchand,...

Nous recherchons

Un(e) adjoint(e) au chef du service primes et indemnités (h/f)

La fonction:

- Suivi et préparation en vue des négociations sectorielles, en matière d'indemnités complémentaires, deuxième pilier;
- Elaborer une analyse économique et financière des comptes annuels des fonds respectifs;
- Entretien des relations avec le fond de sécurité d'existence, les fonds Sociaux et leurs gestionnaires de relation;
- Tu gères un service de 10 collaborateurs;
- Traitement et contrôle des procédures administratives et financières dans le service;
- Elaboration de projets de budget;
- Elaboration de rapports financiers annuels, statistiques publiées dans les bilans;
- Informer la commission de contrôle;
- Travailler avec des services d'audit externes et internes, tels que les réviseurs d'entreprises, la CG, la FGTB fédérale et les sections régionales;
- ...

Votre profil:

- Vous avez un bachelor/master dans une orientation financière, économique ou juridique, ou équivalent par expérience;
- Vous avez une expérience d'au moins 5 ans dans une fonction administrative;
- Vous êtes très communicatif(ve) et êtes orienté(e) résultats;
- Vous avez un grand sens des responsabilités et travaillez minutieusement;
- Vous aimez travailler en équipe et êtes flexible;
- Vous avez une bonne connaissance du néerlandais tant à l'écrit qu'à l'oral;
- Vous accordez de l'importance aux questions sociales en général;
- Vous avez une bonne maîtrise des applications Microsoft Office;

Intéressé(e)?

Envoyez- nous votre curriculum vitae et votre lettre de motivation pour **au plus tard le 26/04/2017** par e-mail à jobs@accg.be ou par courrier à La Centrale Générale de la FGTB à l'attention du Président M. Werner Van Heetvelde, rue Haute 26/28 - 1000 Bruxelles.

De nombreuses autres offres d'emploi sont en ligne et disponibles ici: <http://www.fgtb.be/offres-d-emploi>

> INDEX DE MARS 2017

Possible double indexation en 2017

En mars, l'indice des prix à la consommation a augmenté de 0,23% par rapport à février 2017. En rythme annuel, l'inflation se chiffre à 2,28%. L'indice santé a quant à lui augmenté de 1,79% sur base annuelle.

Indice des prix à la consommation	Indice santé	Indice santé lissé
104,91	105,32	102,67

L'indice pivot de 103,04 devrait probablement être dépassé en mai mais - selon le Bureau du Plan - un autre devrait suivre en décembre 2018. Par conséquent, les allocations sociales et les salaires dans la fonction publique seraient augmentés de 2%, respectivement en juin 2017 et en juillet 2017.

L'indice pivot pour les allocations sociales et les salaires dans le secteur public a été dépassé pour la dernière fois en mai 2016. Il s'élève actuellement à 103,04.

Syndicats

MAGAZINE

Rédaction:

Syndicats - 42 rue Haute, 1000 Bruxelles

Nicolas Errante: rédacteur en chef -
Tél.: 02/506.82.44

Aurélien Vandecasteele: journaliste.

Tél.: 02/506.83.11

E-Mail: syndicats@fgtb.be

Secrétariat:

Sabine Vincent - Tél.: 02/506.82.45

Service abonnements: 02/506.82.11



Le gouvernement doit changer de politique

La FGTB, la CSC et la CGSLB veulent que le gouvernement change de politique. Le prochain exercice de confection du budget de l'Etat lui offre l'occasion de rétablir plus de justice sociale et fiscale. C'est le message adressé à Charles Michel par le front commun syndical au cours d'une conférence de presse au cours de laquelle les dirigeants des trois organisations ont détaillé leur vision du changement qu'ils souhaitent.

Le gouvernement fédéral se situe à la moitié de la législature. Jusqu'ici, il nous a imposé la modération salariale, l'augmentation de la flexibilité, des économies sur les pensions, sur les indemnités de maladie-invalidité et sur les allocations de chômage, ainsi que le démantèlement des services publics. Les résultats de sa politique sont déplorables. Il a gravement porté atteinte au bien-être et aux revenus des travailleurs et allocataires sociaux.

En matière de création d'emploi et d'évolution des salaires, la Belgique se retrouve en queue de peloton européen. L'objectif de l'équilibre budgétaire est plus éloigné que jamais. La dette publique dépasse largement 100 % du PIB. Et comme si cela ne suffisait pas, les partis de droite et les employeurs veulent radicalement abaisser l'impôt des sociétés. Les conséquences en seraient néfastes pour la société. Après celui du tax shift, un nouveau trou serait creusé dans le budget... que les travailleurs et allocataires sociaux seraient amenés à combler.

Deux ans pour rétablir l'équité sociale et fiscale

La FGTB, la CSC et la CGSLB exigent une réorientation de la politique du gouvernement fédéral. À mi-législature et à la veille d'un important exercice de confection du budget, il doit rétablir plus de justice sociale et fiscale.

Plus que deux ans pour rétablir une justice sociale et fiscale



> GOUVERNEMENT

Un bilan désastreux

Le gouvernement Michel applique – sous les applaudissements nourris des employeurs - toujours les mêmes recettes : modération salariale, travail flexible, mesures d'économies sur les allocations sociales, le non marchand et les services publics. Le capital et la fortune sont totalement oubliés tandis que les travailleurs, les pensionnés et les allocataires sociaux paient le prix fort de la politique d'austérité.

Baisse des revenus et augmentation de la pression fiscale

Le gouvernement inverse le principe de redistribution des richesses.

- Avec le saut d'index tous les travailleurs, fonctionnaires et allocataires sociaux ont perdu 2 % de leur pouvoir d'achat en un an. L'année passée, la Belgique a été le seul pays européen où les salaires réels ont diminué.
- Avec la révision de la législation sur la norme salariale (Loi de 1996), les marges permettant une augmentation du coût salarial seront réduites au strict minimum, enclenchant ainsi une concurrence avec les pays voisins qui conduit à un dumping salarial.
- Le tax shift censé réduire l'impôt en faveur des travailleurs aura vu ses effets annulés par le saut d'index et par l'augmentation des factures via la TVA et les accises. Les allocataires sociaux n'ont pas bénéficié de l'avantage fiscal mais ont subi les hausses de facture.
- Les travailleurs supportent l'essentiel de la charge de l'impôt. Les grandes fortunes, les bailleurs, les investisseurs, les entrepreneurs sont largement épargnés.

Détérioration des conditions de travail

Le bilan du gouvernement Michel en matière d'emploi n'est pas meilleur.

- La réduction des cotisations patronales, sans aucune contrepartie au niveau de l'emploi, s'est avérée inefficace.

- L'extension de la flexibilité sur mesure pour les employeurs via la loi sur le travail faisable et maniable, les flexi-jobs dans l'horeca et le travail de nuit dans l'e-commerce n'a fait que renforcer la précarité. Une politique qui a oublié les chômeurs complets et les temps partiels et n'offre aux jeunes que peu de perspectives de trouver un premier emploi. Elle ne vise qu'à permettre aux étudiants, pensionnés et actifs de gagner de petits extra.

- Les investissements publics ont atteint un taux historiquement bas (2,4 % du PIB) et sont à nouveau inférieurs par rapport à nos pays voisins.

Conséquence : le taux d'emploi stagne depuis l'entrée en fonction du gouvernement Michel (rapport annuel de l'ONEM de 2016). La pression au travail atteint un niveau record. Le gouvernement rend le travail moins tenable et favorise les burn-out et le dumping social.

Moins de sécurité sociale et de protection

Le gouvernement refuse de mettre à contribution d'autres revenus que ceux du travail et précarise dans une grande mesure les malades, les chômeurs et les pensionnés.

- Des économies systématiques dans les dépenses sociales ont affaibli la protection sociales : diminution des droits aux allocations et leur niveau (plus particulièrement les allocations d'insertion). Les économies ciblent aujourd'hui les malades de longue durée et augmentent la facture des soins de santé à charge des patients.
- Les budgets de la liaison au bien-être ont été tronqués. Les promesses faites pour corriger le saut d'index et l'augmentation des accises et de la TVA n'ont pas été tenues.
- Une réforme structurelle du financement de la sécurité sociale ne garantit plus l'équilibre à long terme de la sécurité sociale.
- Un nouveau train de réformes dans les pensions, avec un mépris total du dialogue avec les interlocuteurs sociaux, n'a d'autre but que de procéder à des économies et à une harmonisation vers le bas des pensions des travailleurs et des fonctionnaires.

Moins de services publics

Les sévères économies sur le personnel et les moyens mettent les services publics en danger alors qu'ils sont essentiels pour assurer le bon fonctionnement de notre société.

Il est temps de changer

La FGTB, la CSC et la CGSLB exigent une politique plus juste, plus équitable et plus équilibrée.

- Des impôts équitablement répartis avec une meilleure contribution des revenus de la fortune et du capital. Tous les revenus doivent être connus et chaque euro doit être imposé équitablement. Fairplay fiscal. Fin des échappatoires.
- L'augmentation du pouvoir d'achat. Libre négociation des salaires.
- Plus d'emplois faisables et tenables au lieu de faire des cadeaux aux employeurs.
- Financement stable de la sécurité sociale, renforcement pour assurer une meilleure qualité de vie.
- Des pensions décentes à un âge décent au lieu de faire travailler les gens plus longtemps et plus durement.
- Investir dans les emplois de qualité, les infrastructures publiques, Non-Marchand et des services publics efficaces et payables. Tout le monde s'en portera mieux.

Retrouvez le détail des revendications du front commun syndical sur notre site : www.fgtb.be

Pour le ministre des Pensions, travailler plus de 45 ans ne suffit pas!

A l'initiative du Ministre des pensions, Daniel Bacquelaine, le gouvernement s'apprêtait à faire passer une mesure désastreuse pour les travailleurs avec une longue carrière de plus de 45 ans et qui connaissent, à la fin de cette carrière, une période d'inactivité (maladie ou chômage).

Sous la pression de la FGTB, le ministre a momentanément retiré son projet mais la mesure n'est pas pour autant jetée à la poubelle. La vigilance s'impose donc quant aux suites de ce projet sachant que M. Bacquelaine a de la suite dans les idées.

Selon ce projet, une personne qui a travaillé 47 ans pourrait bénéficier d'une pension calculée sur base de 47/45^e et non sur une base de 45/45^e comme c'est le cas aujourd'hui. Mais si le travailleur perd son emploi ou est malade après 45 ans de carrière mais avant ses 65 ans, il ne serait plus tenu compte des 45 années les plus rémunératrices qui rapportent le plus pour le calcul de la pension, mais des 45 premières années comportant les bas salaires de début de carrière. Ce faisant, le Ministre entendait

économiser plus de 100 millions € en diminuant le montant de la pension de travailleurs ayant entamé leur carrière avant même leur 20^e anniversaire et qui sont en arrêt maladie, ou ont été licenciés, peu avant l'âge de la pension.

Selon une étude de l'administration des Pensions environ 20.000 personnes risqueraient de perdre 113 euros par mois avec cette réforme.

Cette réforme s'ajouterait à celle qui n'assimile plus le chômage en 2^e période et la prépension après 312 jours de RCC sur base du dernier salaire mais sur base du minimum par année de carrière, ce qui réduit le montant de la pension.

Toutes les mesures prises en matière de pension par le Ministre n'ont pas d'autre effet que de diminuer les montants des pensions et plus particulièrement des pensions déjà basses.

Plutôt que de vider les poches des pensionnés, la FGTB conseille au Ministre, entre autres choses, d'augmenter la pension minimale, laquelle reste très faible, même pas 1.200 € pour une carrière de 45 ans.



> REINSERTION DES TRAVAILLEURS MALADES

Sanctions allégées mais toujours inacceptables

Le gouvernement est parvenu à un accord concernant la « responsabilisation » des employeurs et des travailleurs salariés dans le cadre de la réinsertion des malades de longue durée encore en capacité de travailler. Un mécanisme de sanction est prévu pour les employeurs et les salariés pas suffisamment coopératifs. Mais le gouvernement sous la pression à la fois syndicale et patronale a adapté ses dispositions en matière de sanctions.

Grâce aux pressions et interpellations de la FGTB, grâce à l'accord du Groupe des 10 demandant de ne pas sanctionner les malades et de garantir le caractère volontaire de leur réinsertion, le gouvernement a adapté ses dispositions en matière de réinsertion des malades de longue durée. Certaines dispositions catastrophiques ont ainsi pu être évitées dont, entre autres, la diminution des indemnités de maladie de 25% en cas de preuve de « mauvaise volonté flagrante » des travailleurs malades dans le cadre de leur réinsertion.

Toujours inacceptable

Toutefois, l'accord reste inacceptable pour les travailleurs déjà en difficulté. Un travailleur malade verra son indemnité maladie diminuer de 5% s'il ne remplit pas le 1^{er} questionnaire et ses obligations administratives; de 10% s'il ne se rend pas à un entretien avec le médecin. La sanction portera sur 1 mois d'indemnité.

Cet accord, qui ouvre la porte à d'éventuels durcissements des sanctions dans le futur, ne profite aucunement aux malades. Il ne poursuit qu'un objectif d'économie budgétaire, une logique qui guide toutes les actions de la Ministre Maggie De Block et du gouvernement. C'est une politique de prévention conséquente qui devrait être mise en œuvre, notamment en matière de burn-out. Il est évident que ce ne sont pas des sanctions qui guériront les malades.

D'autant que la procédure actuelle prévoit déjà certaines sanctions. C'est la raison pour laquelle il y

a consensus au sein des interlocuteurs sociaux pour ne pas durcir cette procédure. En outre, les interlocuteurs sociaux prônent le caractère volontaire de la réinsertion des travailleurs malades.

Responsabilisation patronale limitée

Par ailleurs, la responsabilisation des entreprises/employeurs représente bien peu de choses, à la lumière des plans précédents pour allonger la période de paiement du salaire garanti par les entreprises. Au-delà de 50 travailleurs, un montant forfaitaire de 800 euros par défaillance est prévu pour les employeurs. Mais les PME ne sont pas mises devant leurs responsabilités. Une exception est en effet prévue pour les PME de moins de 50 travailleurs. Après un an, les entreprises ayant entre 20 et 50 employés seront « évaluées » afin de détecter d'« éventuels problèmes » survenus dans le cadre de la réinsertion.

Selon des données de l'ONSS, on comptabilise en Belgique 212.406 entreprises de moins de 50 travailleurs, dans le secteur privé qui occupent près de 40% de l'emploi total. D'autant plus que depuis le 9 janvier 2017, les personnes en incapacité de travail qui exercent un travail autorisé par le médecin conseil (dans le cadre de l'article 100§2 de la loi AMI du 14/7/1994) n'ont plus droit au salaire garanti en cas de rechute ou d'accident (autre qu'un accident de travail) ou de maladie (autre qu'une maladie professionnelle). Le Gouvernement, en neutralisant le salaire

garanti dans le cadre du travail autorisé par le médecin conseil de la mutuelle, entend ainsi inciter les employeurs à réintégrer leurs travailleurs malades. Les employeurs n'ont en effet plus à craindre de frais en cas de nouvelle incapacité de travail de ces travailleurs. Un bel avantage de la part du Gouvernement, au détriment des travailleurs malades !

Déconnecté de la réalité

De nombreux malades éprouvent les pires difficultés, non seulement en raison de leurs problèmes de santé, mais aussi financièrement. En imposant une sanction parce qu'un formulaire n'est pas rempli (à temps), le gouvernement montre à quel point il est déconnecté de la réalité. Est-il justifié de priver les malades d'une partie de leurs revenus parce qu'ils n'ont pas rempli un papier à temps ? Et que fait-on des lettres de convocation qui se perdent ?

Qui peut vous aider?

Contactez votre médecin traitant dès que vous recevez le questionnaire de la mutuelle.

Vous avez un contrat de travail: contactez votre représentant syndical FGTB dans l'entreprise. Il pourra vous renvoyer vers le service juridique de votre centrale professionnelle si nécessaire. Si vous n'avez pas de contrat de travail ou pas de délégué (e) FGTB dans l'entreprise: contactez le service juridique de votre centrale FGTB.

Pour un soutien individuel, vous pouvez aussi disposer de l'assistance de :

- FGTB : www.fgtb.be/discriminations
- FGTB Wallonne: Cellule de lutte contre les discriminations - clcd@cepag.be
- FGTB Bruxelles: diversite.bruxelles@fgtb.be
- Votre centrale professionnelle: www.fgtb.be/centrales-professionnelles-fgtb

Plus d'infos sur les procédures, les délais et les sanctions sur www.fgtb.be/sante-et-securite

> BROCHURE

Lexique du jeune travailleur

De l'« Accident du travail » aux « vacances jeunes » en passant par – entre autres – le fonds des maladies professionnelles, l'inspection sociale, le secrétariat social..., les termes et concepts liés au monde du travail ne sont pas faciles à comprendre et assimiler lorsqu'on se lance dans la vie active.

C'est pourquoi les Jeunes FGTB publient le « Lexique du jeune travailleur 2017-2020 », une brochure très complète détaillant tous ces termes et donnant un maximum d'information sur les droits et obligations du travailleur, ainsi que les adresses utiles et des conseils. Un outil complet et indispensable pour bien démarrer dans le monde du travail.

Demandez cette brochure dès à présent auprès de votre régionale, ou en contactant par mail jeunes@jeunes-fgtb.be

Lire plus: <http://jeunes-fgtb.be/>



> 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/>





➤ **LOI MAJOR: LA BELGIQUE A MIEUX MENÉ SA BARQUE QUE L'ESPAGNE**

Le modèle belge de la concertation sociale: modèle à suivre pour le travail portuaire en Espagne?

La semaine passée, le Parlement espagnol a rejeté un projet de loi déposé par le gouvernement et visant à adapter la loi Major espagnole aux exigences de la Commission européenne. Le secrétaire fédéral UBT des Ports, Marc Loridan, rappelle que notre pays, lui aussi, a été mis en demeure mais que nous avons trouvé une solution dans le cadre de la concertation sociale.

La Commission européenne avait intenté une procédure en infraction contre l'Espagne et la Cour de justice européenne avait condamné fin 2014 le système espagnol d'organisation du travail portuaire. Puis, pendant tout un temps, plus rien ne s'était passé. Jusqu'au jour où le montant des amendes infligées (134.000 euros par jour!) a atteint un niveau record et que le gouvernement espagnol a décidé d'intervenir en déposant son fameux projet de loi. Le rejet de ce dernier par le Parlement espagnol créera enfin une marge pour la concertation sociale. Les événements auraient pu se dérouler tout autrement.



en faisant respecter les conventions collectives conclues avec les employeurs portuaires.

Le patron qui a mis le feu aux poudres (européennes) il y a quelques années, avait su se procurer un avantage concurrentiel depuis le début des années 90 en contournant les règles en vigueur. Dans le secteur logistique situé dans la zone portuaire, il appliquait des conditions de salaire inférieures à celles qui avaient été convenues. En effet, depuis tout un temps déjà, les partenaires sociaux avaient convenu des conditions de travail, de salaire et de recrutement plus souples pour cette catégorie de travailleurs afin de sauvegarder les possibilités d'emploi dans ce secteur d'avenir très important à haute valeur ajoutée. Ses « collègues » employeurs constataient, frustrés, que ces pratiques déloyales lui procuraient d'importants profits. En effet, essayez d'affronter la concurrence avec un employeur qui ne respecte pas les règles. Prétextant de façon scandaleuse son souci de donner du travail à des travailleurs peu qualifiés (d'origine diverse: il s'est même servi de la crise des réfugiés pour faire miroiter des possibilités d'emploi à cette catégorie de travailleurs vulnérables), il mettait les autres entreprises logistiques devant le fait accompli. Il s'est même opposé à sa propre fédération patronale, la CÉPA, l'employeur collectif de tous les travailleurs portuaires anversois et signataire de tous les accords sociaux, et n'a pas hésité à lui faire un procès.

Mais revenons à la procédure d'infraction engagée par la Commission européenne. Après avoir pris connaissance des griefs exprimés par l'Europe, les partenaires sociaux, respectant la tradition de

la concertation sociale, ont prêté leur entière collaboration au gouvernement belge et au cabinet du ministre du Travail pour examiner ensemble les griefs présumés et chercher des solutions pour éviter une condamnation par la Cour de justice européenne. Il a certes fallu trente réunions mais finalement, 90% des travailleurs portuaires ont approuvé les modifications proposées à l'occasion du référendum organisé le 31 mai de l'année passée. Les résultats de la concertation sociale avaient été régulièrement soumis à la Commission européenne en la personne de la commissaire Bulc. C'est aussi la raison pour laquelle la Commission paritaire des ports a émis un avis positif sur l'arrêté royal du 10 juillet 2016, encore avant d'avoir reçu l'accord formel de la Commission européenne. Cette attitude responsable et proactive des partenaires sociaux du secteur portuaire se verra très probablement récompensée en avril par le retrait de la procédure européenne de mise en demeure. Après une trop longue période d'incertitude, les travailleurs portuaires ont maintenant en effet le droit de pouvoir continuer à exercer leur travail en toute sérénité.

Entretiens – et cela ne surprend personne – monsieur Huts et quelques « coreligionnaires » ont, assistés par maître Van Hooydonk, attaqué l'arrêté royal de 2016 devant le Conseil d'Etat et ce parce que ce compromis difficilement élaboré ne va pas assez loin pour eux et ne supprime pas le statut reconnu des travailleurs portuaires. Certains ne seront jamais contents!

Marc LORIDAN
Secrétaire fédéral UBT Ports de Belgique

“Exploited Trückdriväer” IKEA et le dumping social!

Les transporteurs ne sont pas les seuls à être responsables de dumping social, les donneurs d'ordres le sont aussi. Malgré des demandes répétées, IKEA continue systématiquement à attribuer les ordres de transport à l'offreur le moins cher. IKEA est ainsi directement responsable de dumping social.

Aussi, le lundi 10 avril, nous avons mené une action chez IKEA. D'autres pays ont également mené l'action, sous l'égide de « l'International Transport Workers' Federation » (ITF).

Les multinationales attribuent leurs ordres de transport à l'offreur le moins cher, sans porter la moindre attention aux conditions de vie et de travail des chauffeurs. IKEA est sensiblement la plus connue en la matière. John Reynaert: « IKEA refuse actuellement tout dialogue constructif avec l'International Transport Workers' Federation qui est l'organisation

faitière mondiale des syndicats du transport. Lors d'une conférence de presse organisée le 10 avril à Zaventem, nous avons lancé le clip “Exploited Trückdriväer” qui décrit de manière très précise les divers aspects de la question. Vous pouvez également découvrir ce clip sur notre page Facebook « ubt-fgtb transport et logistique ». Nous avons aussi distribué des tracts aux clients IKEA devant six autres sièges de la multinationale. »



DECES

Ce 15 avril nous avons dû prendre congé de notre camarade André Van Damme. André était pendant de longues années délégué pour l'UBT au port de Gand. Il était un militant UBT dans l'âme, et un socialiste convaincu. Au nom du Comité Exécutif, Marc Loridan, secrétaire fédéral pour les ports, a prononcé un discours d'adieu lors du service funèbre.



André a laissé une trace au sein de notre syndicat, et cela ne sera pas rapidement oublié. Le mouvement syndical lui en est en tout cas reconnaissant. André était un de ces militants fidèles, qui se trouvait là quand il le fallait. Un homme de parole, un homme au cœur d'or. Qui prêtait attention à chacun, parlait à chacun, écoutait chacun, et se tenait toujours prêt à aider, aussi bien en conseil qu'en action.

Et c'est de cette façon qu'à l'UBT, qu'à la FGTB, il restera dans nos mémoires.

Au nom de l'UBT je présente mes condoléances à la famille, et lui souhaite beaucoup de force et de courage.

Frank Moreels – Président UBT

INTERRUPTIONS DE CARRIERE

2017: le point sur le crédit-temps

Le crédit-temps a vu le jour le 14 février 2001 – jour de la Saint-Valentin. Il a été introduit via une convention collective de travail (CCT 77). Avec le crédit-temps, les travailleurs avaient la perspective d'une carrière plus détendue et plus de temps pour les soins, la formation ou tout simplement, plus de temps libre pour ceux qui sont dans la vie active. Mais aussi, une perspective d'emploi supplémentaire pour les demandeurs d'emploi. Ceci, en partant de l'idée que les employeurs seraient obligés d'embaucher d'autres travailleurs pour remplacer les personnes en crédit-temps. A ce jour toutefois, les employeurs n'ont toujours pas donné suite à notre revendication. De plus, poussés par leur logique d'austérité, les gouvernements successifs n'ont cessé de raboter le crédit-temps. Une première vague de mesures d'austérité prises et appliquées au 1er janvier 2012 a donné lieu à la CCT 103. Une deuxième série de mesures ont été adoptées en 2015. Enfin, fin 2016, plusieurs formes de crédit-temps ont été adaptées et modernisées pour mieux coller aux réalités. Des années de mesures d'austérité ont abouti à des conditions d'accès plus strictes, dans plusieurs cas, à une sérieuse limitation du droit aux allocations et à des conséquences non négligeables pour les droits en matière de sécurité sociale.

Les dernières négociations ont cependant permis d'engranger des résultats positifs pour les travailleurs. La nouvelle réglementation répond mieux aux changements sociétaux.

Quelques exemples :

- Le crédit-temps avec motif est étendu de 36 à 51 mois sur la carrière. La première année de crédit-temps sans motif prise auparavant ne sera pas soustraite des 51 mois autorisés
- Vous pouvez prendre un crédit-temps pour soigner les enfants et parents de votre partenaire (avec qui vous cohabitez). Auparavant ce n'était possible que si vous étiez mariés.
- Le congé parental peut être pris pendant 40 mois selon un régime de 1/10e temps.
- Si vous avez deux temps partiels chez deux employeurs différents mais qui ensemble représentent un temps plein, vous pouvez désormais prendre un crédit-temps de 1/5ième pour soins ou formation. Avec l'ancienne réglementation, il fallait un temps plein chez un employeur pour pouvoir prendre cette forme de crédit-temps.
- L'allocation de congé thématique pour les parents isolés sera dès le mois de juin 2017 fortement augmentée.

La nouvelle réglementation est entrée en vigueur dès le 1er avril pour ce qui est de l'extension du crédit-temps à 51 mois. Mais l'entrée en vigueur des autres mesures a été postposée au 1er juin. Elle met davantage l'accent sur les soins. Afin d'éviter que les femmes ne paient pour l'essentiel la facture en assumant seule ces tâches de soins, nous continuons sans relâche notre combat pour de meilleurs équipements collectifs et pour une réduction collective du temps de travail !

A travers ce dossier, et plus encore dans notre nouvelle brochure, faisons le point sur les nouveautés et évolutions du crédit-temps.

Téléchargez ou demandez la brochure 2017

Comment et quand demander un crédit-temps? Quel sera l'impact de celui-ci sur mes droits sociaux, mes impôts, ma pension? Que faire en cas de refus, de report de mon crédit-temps? De nombreuses questions trouvent des réponses dans notre nouvelle brochure. Cette brochure contient les nouvelles règles pour le crédit-temps et les congés thématiques. Il s'agit des règles qui s'appliquent aux travailleurs du secteur privé, à partir du 1er avril 2017. Vous pouvez la télécharger gratuitement sur notre site: <http://www.fgtb.be/brochures>, ou la commander en version papier auprès de votre régionale.



Crédit-temps et congés thématiques
FGTB
Ensemble, on est plus forts

Le crédit temps avec motif: max 51 mois

Il existe six types de « motifs » dans ce contexte. Il est important de différencier ce crédit-temps du congé thématique, qui relève d'un autre système.

Quels sont ces motifs?

- Soins de votre enfant de moins de huit ans;
- Soins de votre enfant handicapé de moins de 21 ans;
- Soins palliatifs aux personnes souffrant d'une maladie incurable et en phase terminale;
- Soins ou assistance à un membre gravement malade du ménage ou de la famille;
- Assistance ou soins à votre enfant mineur gravement malade ou à un enfant mineur
- gravement malade faisant partie de votre ménage;
- Suivi d'une formation agréée.

Sur la totalité de votre carrière, vous avez droit à maximum 51 mois de crédit-temps avec motif. Dans le cas du motif de suivi d'une 'formation agréée', le droit est toutefois limité à une période de 36 mois. Attention, ces deux durées ne sont pas cumulables. Si vous prenez 36 mois dans le cadre d'une formation agréée, il ne vous « reste » que 15 mois pour les autres types de crédit-temps avec motif.

Si par le passé, vous avez déjà interrompu votre carrière en utilisant un crédit-temps ou une interruption de carrière, ces périodes seront déduites des 36 ou 51 mois. L'impact des périodes déjà prises diffère selon qu'il s'agissait d'un crédit-temps avec ou sans motif (qui n'existe plus à l'heure actuelle):

- Le crédit-temps avec motif n'est pas imputé au pro rata. En d'autres termes, le fait d'avoir pris 5 ans dans le ré-

gime 1/5ième compte pour 5 années et non pour une.

- Le crédit-temps sans motif, par contre, est imputé de façon proportionnelle. En d'autres termes, le fait d'avoir pris 5 ans dans le régime 1/5ième compte pour une année et non pour 5.
- De plus, les douze premiers mois de crédit-temps sans motif que vous aviez pris ne sont pas déduits du crédit-temps avec motif.

Vous pouvez prendre le crédit-temps avec motif à temps plein, à mi-temps ou sous la forme d'1/5ième.

- Le crédit-temps à 1/5ième est garanti pour chaque travailleur.
- Pour un crédit-temps à temps plein ou à mi-temps, il faut toutefois une CCT sectorielle ou d'entreprise. Vérifiez via votre délégué ou votre section professionnelle locale si dans votre situation, une CCT existe effectivement.
- Pour les soins à un enfant handicapé jusqu'à 21 ans, il ne faut par contre pas de CCT pour une prise à temps plein ou à mi-temps.
- Les 51 mois de crédit-temps avec motif ne peuvent en tout cas pas être pris de façon proportionnelle. La prise d'un an à 1/5ième ou d'un an de crédit-temps à temps plein avec motif, comptent toutes deux pour 12 mois.

De nombreuses conditions accompagnent la prise de ce type de crédit-temps. Conditions de carrière (ancienneté) ou d'occupation (temps de travail), durée minimale du crédit temps, degré de parenté avec la personne à soigner... toutes ces informations sont importantes et disponibles dans notre brochure (voir encadré).

Congés thématiques

Modifications fondamentales comparativement à la réglementation précédente

- **Le congé parental pourra bientôt être pris pendant 40 mois selon un régime 1/10e temps, ce qui est intéressant pour les situations de coparentalité ou pour des travailleurs qui ne veulent - ou ne peuvent - prendre congé que le mercredi après-midi.**
- **L'accord interprofessionnel 2017-2018 prévoit un relèvement important des allocations de congé thématique pour parents isolés à partir d'avril 2017. Sauf que le gouvernement a décidé de réduire le montant des allocations pour les plus de 50 ans (voir tableau).**

Maintenant ou jamais

- Vous avez plus de 50 ans et vous comptez prendre un congé thématique: introduisez la demande avant le 1er juin pour bénéficier d'une meilleure allocation.

	Aujourd'hui	A partir du 1 ^{er} juin	
			Montants adaptés au bien-être pour familles monoparentales
Interruption complète	802,52	idem	1107,4776
Mi-temps < 50 ans	401,25	idem	553,725
Mi-temps 50 ans et +	680,62	540,93	-
1/5e temps < 50 ans	136,16	idem	221,50
1/5e 50 ans et +	272,25	204,19	-

Ces congés thématiques peuvent être pris de manière isolée l'un de l'autre et ne sont pas déduits du crédit-temps avec motif. Il s'agit, en d'autres termes, de congés supplémentaires.

Si vous prenez un congé thématique, vous conservez l'ensemble de vos droits sociaux. Par conséquent, votre

pension, indemnité de chômage ou indemnité de maladie seront calculées sur la base de votre salaire à temps plein. Vous ne perdez donc rien !

En revanche, vos jours de congé, votre pécule de vacance et votre prime de fin d'année seront bien calculés selon votre nouvel horaire et votre salaire à temps partiel.

Chaque travailleur a droit à trois types de congés thématiques, également appelés crédits soins ou crédits thématiques.

L'on parle de congés thématiques dans les cas suivants: congé parental, congé pour assistance médicale et congé palliatif.

Crédit-temps fin de carrière

Changements fondamentaux:

- Grâce à une forte pression des syndicats et aux négociations, nous avons obtenu que toutes les possibilités de crédit-temps fin de carrière soient maintenues! Le gouvernement a cependant supprimé certaines allocations! Avant l'âge de 60 ans il n'existe plus que certaines exceptions.
- Quand vous combinez deux temps partiels - qui, ensemble, donnent un temps plein -, vous pouvez désormais aussi demander un crédit-temps fin de carrière à 1/5ième. Auparavant, il fallait pour ce faire, avoir un emploi à temps plein auprès d'un seul employeur.
- Tout comme pour le crédit-temps avec motif, certaines périodes de crédit-temps de fin de carrière sont assimilées ou neutralisées.

En fonction de votre âge, les conditions ne sont pas du tout les mêmes.

A partir de 50 ans

Vous pouvez prendre le crédit-temps fin de carrière ou un emploi de fin de carrière à partir de 50 ans, sous la forme mi-temps ou 1/5ième. Mais attention, à cet âge vous n'avez **en aucun cas droit à une allocation. Attention!** Les jours où vous ne travaillez pas ne sont pas non plus pris en compte pour votre pension, vos allocations de chômage ou autres allocations de sécurité sociale!

Le droit à une prise à temps partiel à partir de 50 ans est en outre limité à quelques cas spécifiques :

- La forme 1/5ième n'est possible que si :
 - Vous avez travaillé dans un métier lourd (travail de nuit, travail en équipes, services interrompus) et ce, pendant 5 (7) années les 10 (15) dernières années.
 - Vous avez un passé professionnel de 28 ans2, à condition que la possibilité soit explicitement reprise dans une CCT sectorielle et que vous ayez travaillé pendant deux ans à temps plein avant d'opter pour cette forme
- La prise à mi-temps n'est possible que si :
 - Si les 10 (15) dernières années, vous avez exercé un métier lourd pendant 5 (7) ans.
 - En outre, il s'agit d'une fonction critique, à savoir personnel soignant et infirmier (assistant en soins hospitaliers, kinésithérapeutes et ergothérapeutes) dans les hôpitaux et maisons de repos.



- Si vous travaillez dans une « entreprise en difficultés » ou dans une « entreprise en restructuration », vous pouvez prendre un crédit-temps fin de carrière sous forme de temps partiel à partir de vos 50 ans.

A partir de 55 ans

Sans allocation

A partir de 55 ans, vous disposez d'un droit général de prendre un crédit-temps fin de carrière sous forme de mi-temps ou d'1/5ième. Dans ce cas, vous ne recevez pas d'allocation.

Exceptions avec allocation

On distingue 5 situations spécifiques dans lesquelles vous recevez quand même une allocation:

- Si vous travaillez dans une « entreprise en difficultés » ou dans une « entreprise en restructuration »;
- Si les 10 (15) dernières années, vous avez exercé pendant 5 (7) ans un métier lourd (travail de nuit, travail en équipes, services interrompus);
- Si vous avez effectué un travail de nuit pendant 20 ans;
- Si vous travaillez dans la construction avec une incapacité médicale attestée ;
- Si vous pouvez justifier d'une carrière de 35 ans en tant que salarié.

Note relative à la pension:

Pour les quatre premières « situations spécifiques », on applique une assimilation complète pour le calcul de la pension. Cela veut dire que votre pension est calculée, pour la période d'interruption, sur la base de votre dernier salaire gagné, comme si vous aviez continué à travailler à temps plein.

Dans le cinquième cas, on applique cependant une autre règle. Dans ces situations, ce n'est pas le dernier salaire gagné, mais le droit minimum (une sorte de salaire minimum) qui est pris en compte pour le calcul de la future pension. Il ne peut être question d'assimilation pour la pension que si vous avez touché une allocation. Cela signifie donc que le crédit-temps à partir de 50 ans et le crédit-temps à partir de 55 ans sans allocation ne génèrent pas de droits de pension.

Ces situations et conditions d'âge doivent être reprises dans une CCT sectorielle ou d'entreprise s'il s'agit d'une entreprise en difficultés ou d'une entreprise en restructuration. S'il n'y a pas de CCT dans votre sec-

teur (ou dans votre entreprise), les âges d'accès pour ces formes sont alors les suivants : 57 ans en 2017 ; 58 ans en 2018 ; 60 ans en 2019. Attention! Ces exceptions ne s'appliquent que jusqu'en fin 2018. Après, les interlocuteurs sociaux devront reconfirmer les 5 situations dans une « CCT-cadre ». Si à ce moment, les employeurs et les syndicats ne parviennent pas à un accord, la loi prévoit que l'âge d'accès pour le crédit-temps fin de carrière à partir de 55 ans avec allocation sera porté à 60 ans. Les syndicats et les employeurs peuvent aussi convenir d'un autre âge, mais cet âge ne peut jamais être inférieur à 55 ans. Pour la confirmation des exceptions, il faudra attendre l'accord interprofessionnel fin 2018.

Dès 60 ans

A 60 ans, chaque travailleur a droit à un crédit-temps fin de carrière sous forme de mi-temps ou 1/5ième et ce, jusqu'à l'âge de sa pension.

Cette forme de crédit-temps vous donne droit à une allocation. Pour l'assimilation pour le calcul de votre pension, les 312 premiers jours (un an) sont pris en compte comme si vous aviez continué à travailler à temps plein : le calcul de votre pension s'effectue sur la base de votre dernier salaire. Pour les jours qui suivent cette première année, votre pension sera calculée sur la base du droit minimum (qui correspond à une sorte de salaire minimum).

Conditions générales d'accès:

- Dans tous les cas, vous devez pouvoir justifier d'une carrière de 25 ans comme salarié. Cette donnée est calculée par l'ONEM. Une année de carrière compte normalement 312 de travail à temps plein.
- Vous devez avoir 2 années d'ancienneté dans l'entreprise. De commun accord avec votre employeur, vous pouvez convenir de prévoir une condition d'ancienneté plus souple.
- Pendant les 24 mois précédant l'avertissement écrit de demande de crédit-temps :
- Vous devez avoir travaillé à temps plein en cas de demande d'une forme à 1/5ième. Deux temps partiel auprès d'employeurs différents qui constituent, ensemble, un temps plein, sont aussi considérés comme un « temps plein ».
- Et avoir travaillé à 3/4 temps d'un horaire temps plein en cas de demande d'une forme mi-temps.

Le gouvernement sabre à nouveau dans les crédits-temps

Les allocations pour crédits-temps avec motif et pour congés thématiques (par exemple pour prodiguer des soins à un proche malade) vont diminuer. Le gouvernement poursuit la voie du démantèlement social. Et encore une fois, ce sont les travailleurs qui paient la note.

Ce 6 avril, lors d'un Comité de gestion extraordinaire de l'ONEM, les interlocuteurs sociaux ont dû se prononcer en toute urgence sur des économies supplémentaires de 20 millions d'euros. La FGTB a émis un avis négatif sur ces économies supplémentaires, mais a également formulé des propositions concrètes pour combler le vide juridique qui existe depuis le 1er avril.

C'est ce 31 mars que le Conseil des ministres a à nouveau décidé de sabrer dans le système des crédits-temps : non pas dans les possibilités d'y avoir recours mais dans les allocations.

Les travailleurs plus âgés qui prodiguent des soins à un proche, ainsi que tous les autres travailleurs qui ont plus de 5 ans d'ancienneté et qui prennent un crédit-temps avec motif, voient leurs allocations fortement revues à la baisse.

Ces mesures d'économie consistent en:

- L'allocation pour crédit-temps avec motif pour les salariés qui travaillent depuis plus de cinq ans chez leur employeur diminuera de plus de 80 euros par mois pour une interruption à temps plein et de 40 euros par mois pour une interruption à mi-temps. Avec cette diminution, le travailleur financera lui-même entièrement l'extension du crédit-temps avec motif de 48 à 51 mois que le gouvernement a reprise dans la loi sur le « travail faisable ». Cette extension profite donc finalement au gouvernement.
- Les travailleurs âgés trinquent également. Le complément d'allocation pour les travailleurs de 50 ans et plus qui prennent un crédit-temps pour soins à un proche malade diminue fortement. Moins 140 euros pour un congé pour soins à mi-temps et environ 70 euros pour une interruption d'1/5e, alors que les emplois de fin de carrière entre 50 et 60 ans (encore possibles mais sans allocation sauf les exceptions ci-contre) ont pour ainsi dire été supprimés lors de l'entrée en fonction du gouvernement.

Les investissements dans les services collectifs sont en baisse, les infrastructures d'accueil sont impayables et les salariés doivent travailler plus longtemps. Désormais, ce sont aussi les allocations pour congés pour soins qui diminuent.

Quant aux décisions positives résultant des accords sociaux (CCT 103 ter et le volet liaisons au bien-être de l'accord interprofessionnel), qui devaient entrer en vigueur le 1er avril, elles ont été reportées au 1er juin. La FGTB s'oppose à ces nouvelles économies.

Ce gouvernement néolibéral s'affaire au démantèlement social et ne tient pas compte de la réalité sociale. Ce sont systématiquement les travailleurs qui doivent payer la note et les mesures positives issues de la concertation sociale sont toujours liées à des économies supplémentaires.

Tout ceci conduit à une incertitude juridique et financière et à moins de soins ou à des soins de moindre qualité pour ceux qui en ont besoin.

Maintenant ou jamais

- Vous voulez prendre ou prolonger un crédit-temps avec motif et vous avez plus de 5 ans d'ancienneté chez votre employeur: faites donc la demande avant le 1er juin pour bénéficier d'une meilleure allocation.

Allocations crédit-temps avec motif					
Ancienneté chez votre employeur	Temps plein		Mi-temps		1/5 ^e
	Aujourd'hui	A.p.d.1 ^{er} juin	Aujourd'hui	A.p.d.1 ^{er} juin	
Moins de 5 ans	490,65	Idem	245,32	idem	161,55
> 5 ans	645,2	567,925	327,09	286,205	

> SÉRIE

Délégué du 21^e siècle

Pour certains, être délégué c'est juste participer à des actions et organiser des grèves. Pourtant, c'est loin d'être aussi limité. Les délégués du 21^e siècle vont bien plus loin. Ils s'investissent de différentes manières pour leurs collègues. Au cours des prochains numéros, nous vous présentons leurs histoires.

«La formation et l'accompagnement te font grandir en tant que délégué»

Rudi Vandersteen travaille dans l'entreprise verrière Boermans située à Hasselt. Elle fait partie de la multinationale française Saint-Gobain. En 2002, il a été élu délégué pour la première fois et il siège depuis 2009 au Comité d'Entreprise Européen (CoEE) de Saint-Gobain.

Pour vous, quelle est l'essence du travail syndical?

Répondre à toutes les questions des travailleurs: des papiers avec lesquels ils ne s'en sortent pas, une prime à laquelle ils ont droit, en bref défendre leurs droits. Mais pour ce faire, il faut amasser beaucoup de connaissances, rechercher des informations, contacter des gens. Les formations que nous avons la chance de suivre sont donc essentielles. Elles permettent de renforcer nos connaissances et notre expérience. C'est pourquoi je collabore désormais aux formations syndicales au Limbourg. J'essaie de mettre en

pratique toutes ces expériences, ce qui permet de motiver de nouvelles personnes à s'engager pour le syndicat.

En 2009, vous avez donc rejoint le Comité d'Entreprise Européen (un CoEE peut voir le jour dans les entreprises actives dans au moins deux états membres de l'UE) de Saint-Gobain, et par la suite, le secrétariat de ce COEE. En quoi ça consiste exactement?
Le comité d'entreprise de Saint-Gobain est composé de 70 délégués de différents coins d'Europe. Vous représentez donc les travailleurs belges de l'ensemble du groupe. Vous devez nouer des contacts avec les autres entreprises en Belgique, aussi de Wallonie. C'est très intéressant, et vous construisez un grand carnet d'adresses. Ça vous apprend énormément de choses.

Est-il possible de développer une solidarité et une vision commune entre tous ces pays?

C'est très compliqué. Si une entreprise vient à fermer en Belgique, on peut recevoir un mail de France témoignant de la solidarité des travailleurs mais ça ne va pas plus loin. Chacun pense à sa propre entreprise ou à son propre pays. Et une fermeture ici peut par exemple signifier plus de production pour la Pologne et la Tchéquie.

Pendant la période durant laquelle je siégeais au sein du secrétariat du CoEE, il y a eu une



série de fermetures en Belgique: la fabrique de parebrises suivi ensuite par la fabrique de verre plat à Auvelais. Ça m'a fortement affecté. Tu peux t'opposer à la direction, réclamer des études, soutenir des actions, mais leur décision est prise. C'est très difficile de bousculer une multinationale. Si ces gens décident de fermer une entreprise dès demain, c'est comme ça et puis c'est tout.

Que pouvez-vous dès lors réaliser dans un Comité d'Entreprise Européen?

Nous pouvons accéder à toutes les données du groupe de tous les pays d'Europe. Grâce à ces informations, on peut prédire que l'on sera confronté à des fermetures ou des restructurations et dès lors anticiper.

La plus grosse pression, nous pouvons l'exercer via le secrétariat. C'est là que se déroulent les réunions préparatoires, que l'ordre du jour est établi, que les outils nécessaires sont mis à notre disposition. Nous avons aussi un bureau d'expertise à disposition et, en cas de besoin, nous pouvons faire appel à IndustriALL. En maintenant le contact avec les collègues de différents pays, nous construisons un solide réseau, nous restons au courant des activités dans les autres pays et nous pouvons partager nos expériences.

VOTRE TRAVAIL EST-IL USANT?

Participez à notre enquête et aidez-nous à améliorer vos conditions de travail.



FGTB
Centrale Générale
Ensemble, on est plus forts

> ENQUÊTE TITRES-SERVICES ET NETTOYAGE

Votre travail est-il usant?

La ministre De Block a élaboré un plan visant à remettre les travailleurs malades plus vite au boulot. Une des principales mesures de ce plan est le «travail adapté». Mais est-ce réaliste? Et est-ce faisable dans des secteurs comme les titres-services ou le nettoyage? Dans le cadre de la journée mondiale pour la santé et la sécurité au travail du 28 avril, nous organisons une enquête. Votre travail est-il usant? Et votre patron, est-il prêt à vous trouver un travail adapté?

Aidez-nous à améliorer les conditions de travail dans votre secteur. Remplissez l'enquête sur <http://bit.do/fgtbenquete2017>.

Les résultats vous intéressent? Vous voulez rester au courant des nouvelles de votre secteur? Suivez-nous sur www.facebook.com/fgtbtitres-services ou www.facebook.com/fgtbnettoyage.

Quelle est l'ampleur du problème?

Nettoyer est un travail physiquement lourd. C'est ce qui ressort des nombreux témoignages de militants du secteur. Tout le monde connaît des collègues qui sont malades depuis longtemps: problèmes de dos, poignets, cou,... Mais quelle est l'ampleur du problème? C'est ce que nous voulons découvrir au travers de cette enquête. Combien de travailleurs rencontrent des problèmes physiques? Et combien sont-ils à souffrir de la pression et du stress?

Le travail adapté est-il possible?

A première vue, l'idée de la ministre De Block peut sembler bonne. Etre malade de longue durée n'a rien d'amusant: les travailleurs perdent le contact avec les collègues et le travail. Sans oublier la perte de revenus. La procédure imaginée par la ministre analyse les possibilités de remettre le travailleur plus vite au travail, si besoin via un travail adapté. Cela signifie que la fonction habituelle subit des adaptations (temps partiel, changements de tâches,...) ou que le travailleur change de poste de travail au sein de l'entreprise.

Mais ce plan est-il réaliste dans des secteurs comme ceux des titres-services ou du nettoyage? De nombreux travailleurs y sont déjà occupés à temps partiel. Comment serait-il possible d'alléger le travail? Plus important encore, les employeurs sont-ils prêts à envisager toutes les possibilités?

Occasion manquée

Pour la Centrale Générale – FGTB, le plan de la ministre de De Bock est une occasion manquée. La réintégration existait déjà. Le nouveau plan ne fait qu'imposer de nouvelles obligations aux travailleurs qui doivent désormais compter sur le bon-vouloir des employeurs. Si la volonté de la ministre avait réellement été d'arranger la situation, elle aurait plutôt misé sur la prévention au lieu de miser sur la réintégration.

28 avril

Le 28 avril a été décrété par l'Organisation Internationale du Travail comme journée mondiale pour la santé et la sécurité au travail. Cette journée met en avant les nombreuses victimes d'accidents de travail ou de maladies professionnelles. Mais c'est aussi une journée d'actions en faveur de conditions de travail plus sûres.

> FLOREAL LA ROCHE EN ARDENNE

50 ans de tourisme social

Dans quelques jours, le domaine de vacances Floreal de La Roche en Ardenne fêtera ses 50 années d'existence. L'occasion pour nous de revenir sur les origines du tourisme social et surtout, sur ses nouvelles missions en compagnie d'Yves Godin, directeur général des centres Floreal.

La première question qui saute à l'esprit est de se demander si le tourisme social a encore des raisons d'être. Pour Yves, la réponse est claire: «A l'origine du tourisme social se trouvent d'importantes victoires syndicales comme le droit aux congés payés obtenu dans notre pays en 1936. Il est vrai que le concept a bien évolué depuis, mais on retrouve toujours cette idée formidable de permettre à un plus grand nombre de partir en vacances à un prix abordable».



Bien plus que le gîte et le couvert

L'autre point fort du tourisme social, c'est l'idée de mixité sociale. Ce type de tourisme veut avant tout miser sur l'intégration des gens, pas l'exclusion. Aussi bien au niveau idéologique que philosophique ou religieux. Ainsi par exemple, les domaines de vacances Floreal accordent une grande importance à la cohabitation entre valides et moins valides. Jeunes et moins jeunes.

Les clients d'un des domaines Floreal reçoivent bien plus que le gîte et le couvert. Pour Yves, il est primordial que chacun se sente intégré socialement: «Prenez l'exemple d'un senior qui touche une petite pension. Pas facile pour lui de partir en vacances ou même d'exercer des activités culturelles. Chez nous, pour un tarif très avantageux, il sera comblé. Nous avons même adapté notre offre pour cor-



respondre aux attentes des gens. Ainsi, nous proposons des ateliers de peinture, de cuisine ou encore d'œnologie. Il faut aussi rappeler qu'à côté de nos traditionnels domaines de vacances, nous disposons d'une série de campings modernes et que nous proposons des hébergements à Paris, Risoul et Ramatuelle».

Pas de chichis, mais de la convivialité

En 50 années d'existence, le Floreal de La Roche a certes beaucoup évolué au niveau du confort, mais ce n'est pas tout. Yves constate que le public devient plus hétéroclite: «La classe moyenne, voire classe moyenne supérieure fréquente beaucoup ce lieu. Néanmoins, notre philosophie reste la même. Nous prônons toujours une approche conviviale. D'ailleurs celui qui cherche des chichis ne les trouvera pas chez nous».

Besoin d'un break? Envie de profiter d'un des nombreux longs week-ends de mai? Rendez-vous sans tarder sur le site www.florealgroup.be. N'oubliez pas, en tant qu'affilié à la Centrale générale – FGTB, vous bénéficierez en plus des tarifs avantageux d'une belle réduction de 25% sur votre logement.

1ER MAI, UNE FÊTE MAIS AUSSI UNE LUTTE

Quels sont vos combats d'aujourd'hui ?

Le 1er mai, nous célébrons la Fête du Travail. C'est un jour férié officiel, mais ce jour de congé ne doit pas nous faire perdre de vue que c'est avant tout un jour de luttes. A la fin du 19e siècle, lorsque le mouvement ouvrier international lance un appel, c'est pour faire du 1er mai une journée de lutte pour la journée de travail de huit heures. Mais aujourd'hui, quels sont nos combats? Nous avons posé la question aux responsables des secteurs de la Centrale Générale -FGTB.

Herman Baele

« A cause des mesures prises par ce gouvernement, les travailleurs attendent depuis des années une augmentation salariale digne de ce nom. Et ce alors que les bénéficiaires des entreprises sont en hausse constante. Nous devons continuer de nous battre pour notre juste part du gâteau pour tous les travailleurs. »



Eli Verplancken

« Au fil du temps, nous avons engrangés d'énormes avancées au niveau de la santé et de la sécurité au travail. Mais les nouvelles technologies et les nouvelles matières premières apportent de nouveaux risques. Nous devons rester vigilants. »



Robert Vertenuel

« Le pouvoir d'achat des travailleurs reste une priorité absolue. Nous ne pouvons pas tolérer que des travailleurs soient des travailleurs pauvres. S'il est vrai que tout travail mérite salaire, il est indispensable de préciser qu'il doit s'agir d'un salaire qui permette de vivre dignement. »



Klavdija Cibej

« En Belgique, les femmes gagnent encore 20% de moins que les hommes. Et quand arrive l'heure de la pension, nouvelle discrimination puisque celle des femmes est d'un quart moins élevée que celle d'un homme. Plus que jamais : à travail égal, salaire égal. »



Brahim Hilami

« La santé est certainement le bien le plus précieux que nous ayons. Pourtant, aujourd'hui encore, trop de travailleuses et de travailleurs arrivent à la pension usés par leur boulot. C'est inacceptable. La pénibilité du travail est un facteur déterminant qui ne peut pas être minimisé, surtout lorsque l'on parle de fin de carrière. »



Eric Neuprez

« Avec la loi Peeters, on veut faire croire aux travailleurs qu'ils pourront mieux concilier leur vie privée et leur vie professionnelle. C'est faux. Les travailleurs seront juste plus flexibles en fonction des besoins du patron, rarement selon leurs desiderata. C'est une grave régression sociale que nous dénonçons. »



Issam Benali

« Le vieillissement de la population est un défi énorme: de plus en plus de gens ont besoin de plus en plus de soins. Ce n'est qu'avec un secteur du non-marchand fort que nous pourrions relever ce défi. Pour cela, le gouvernement doit investir au lieu d'économiser. »



Andrea Della Vecchia

« Grâce aux travailleuses et travailleurs du non-marchand, nous pouvons garder notre dignité dans les moments où nous en avons le plus besoin : en cas de maladie ou au crépuscule de notre vie. Or, le secteur réclame en vain depuis des mois des moyens supplémentaires et de nouveaux emplois pour accomplir cette mission. Nous nous battons jusqu'à ce que cette revendication légitime soit rencontrée. »



Werner Van Heetvelde

« Il y a 117 ans de cela, lors de la première Fête du Travail, la journée de travail de huit heures était l'élément central. Aujourd'hui, le plan Peeters entend rendre les travailleurs ultra-flexibles et la semaine des 38 heures est menacée. Le 1er mai est donc plus que jamais une journée de lutte. »



Secteur des Entreprises de Travail Adapté

Et le bien-être des travailleurs ?

A l'origine, le secteur des ETA, Entreprises de Travail Adapté, a été créé pour permettre aux travailleurs porteurs d'un handicap de s'insérer dans le monde du travail tout en tenant compte de cet handicap. D'ailleurs ces entreprises bénéficient de subsides de la Région wallonne afin de compenser la productivité moindre de certains travailleurs. Or, sur le terrain, nous relevons de plus en plus de témoignages qui nous font craindre de graves dérives du secteur, notamment en matière de conditions de travail.

Les règles sont claires dans le secteur des ETA : le social doit l'emporter sur la rentabilité. Pourtant, les délégués des ETA nous font part de leurs inquiétudes quant à la mauvaise tournure que prend le secteur. De plus en plus, les employeurs prennent la rentabilité des travailleurs comme critère principal, au détriment du caractère social.

Des témoignages accablants

Fabrice est dans le secteur des ETA depuis 3 ans. Auparavant, il était dans l'industrie mais suite à de graves problèmes de dos, il a été contraint de se réorienter. Ce changement a bien évidemment impliqué une perte de revenus conséquente pour Fabrice, mais il n'avait clairement pas le choix. Pourtant, son nouvel employeur n'avait pas prévu de poste adapté à son problème de santé : « C'est un comble, j'ai quitté mon secteur parce que mon dos me faisait trop souffrir et que je n'en pouvais plus et ici, alors que je pensais que mes capacités physiques seraient prises en compte, on a essayé de me faire faire les choses qui me font souffrir. Heureusement, je ne me suis pas laissé faire ». Et Fabrice de conclure : « L'humain est complètement oublié ».

Des contrats d'entreprises rentables

De plus en plus d'entreprises et d'administrations publiques font appel aux ETA pour réaliser certaines tâches. Tout le monde y gagne puisque pour l'ETA, ce sont de nouveaux débouchés et pour les entreprises, c'est de la main-d'œuvre bon marché vu que les salaires des ETA sont bas et subsidiés. Tout le monde y gagne, sauf les travailleurs des ETA et ceux des entreprises traditionnelles. En effet, dans certains cas, il s'agit purement et simplement d'une forme de dumping salarial, une sorte de concurrence déloyale puisque des travailleurs des entreprises classiques sont remplacés par les travailleurs des ETA. Quant aux travailleurs des ETA, ils ne bénéficient pas toujours de l'encadrement suffisant et des postes de travail adaptés.

Le comble, c'est ce témoignage d'une déléguée d'une ETA qui nous dit que dans sa propre entreprise de travail adapté, lorsqu'il y a un manque de main-d'œuvre, son ETA fait appel à

des travailleurs d'une autre ETA, mais que ceux-ci ne peuvent pas utiliser le réfectoire, même en plein hiver, ces travailleurs doivent manger dehors. Pour une entreprise supposée faire dans le social, c'est tout simplement inimaginable.

Une législation plus contraignante

Pour Andrea Della Vecchia, secrétaire fédéral en charge du secteur des ETA wallonnes et germanophones, le constat est clair : « Certaines entreprises font appel aux travailleurs des ETA uniquement parce qu'ils coûtent moins cher. Ils oublient la dimension sociale du secteur et l'obligation de prévoir des postes adaptés à leurs problèmes de santé. Vu les nombreuses dérives constatées sur le terrain, il apparaît nécessaire de prévoir une législation plus contraignante qui responsabilise l'ETA et l'entreprise cliente. Du travail oui, mais pas au détriment de la santé des travailleurs porteurs d'un handicap ».

> POINT DE VUE

Une autre France (Europe) est possible!

Elle pète la forme la France... insoumise. En quelque mois, « primaires » républicaines et sociales-démocrates comprises, les Françaises et les Français auront eu l'occasion d'exprimer des choix décisifs à six reprises en comptant aussi les prochaines législatives. Quelle santé pour une vieille démocratie!

Pour l'heure, la campagne bat son plein. Les rebondissements se succèdent comme pour prouver la vitalité d'un débat. Les sondages enflent. Les médias s'affolent. La peur du rouge est de retour. Ne serait-ce pas bon signe?

Depuis trente ans au moins, les mêmes recettes font le quotidien de nos sociétés: c'est austérité au quotidien, efforts inégaux perpétuels et promesses de jours meilleurs mais pour demain, voire après. Le résultat c'est un avenir encore plus anxigène, la certitude pour nos enfants de vivre moins bien encore, un flagrant creusement des inégalités. Le pain noir, c'est pas pour tout le monde... L'image d'une crise aux allures d'un interminable «*bout du tunne*» est écornée. Le consensus pas plus que l'union sacrée n'est plus possible: tout le monde n'est décidément pas sur le même bateau!

La société est fracturée en profondeur. C'est le bilan d'une génération de libéralisme dominant et dominateur.

L'enquête «*Noir, jaune, blues 2017*» (1) menée par Survey & Action pour le compte de la fondation «*Ceci n'est pas une crise*» livre un aperçu de la profondeur des mouvements tectoniques qui la secouent. La confiance dans les «*institutions*» - y compris les syndicats! - s'est évaporée. Les organisations structurées «*verticalement*» dans des modes de fonctionnement du haut vers le bas n'ont plus la cote. La coopération annonce son retour en grâce.

Ces mouvements commencent à émerger dans le champ politique. Scrutins après scrutins... Ils se traduisent tantôt dans l'abstention tantôt dans des recompositions du paysage classique. La fuite au centre de l'échiquier politique a vécu et une

polarisation «*gauche-droite*», déniée et ringardisée, reprend du poil de la bête. Et pas qu'un peu...

A contre-pied...

La campagne électorale française en offre un spectacle très étonnant. Nous assistons à l'implosion en plein vol du parti du président sortant. Il y a bien contribué. Les banquiers et les «*marchés*» s'invitent dans la campagne au moment où Mélenchon surgit des sondages comme possible «*vote utile*». Tous ceux qui avaient un peu perdu de vue que la finance fait toujours de la politique en sont pour leur frais. Pour ses «*amis*» comme ses faux «*ennemis*», l'extrême droite n'est pas (ou plus) un problème au second tour. La France insoumise, si. C'est éclairant. Les médias de l'hexagone sont la propriété d'une poignée de milliardaires conquis à l'idée qu'il faut que rien ne change. Et certainement pas le partage du gâteau. Les éditorialistes, leurs «*chiens de garde*», sont donc lâchés contre l'autre «*extrémiste*», l'autre «*populiste*» en oubliant combien les mêmes ont contribué à rendre respectable, Le Pen, fasciste comme son père.

Dans des débats télévisuels très formatés, la connivence de caste à l'endroit du Front s'affiche dans

un respect convenu à l'endroit de la candidate de l'inacceptable. Cet «*entre-soi*» a bien confirmé son statut de «*diable de confort*»... Enfin, jusqu'à ce qu'un «*petit candidat*» de gauche décide de casser les codes et de servir sur le plateau les casseroles de la droite avant de conclure, grosso modo, que pour les travailleurs, «*il n'y a pas d'immunité ouvrière*». Moment fort. Bas les masques, Le Pen! La candidate «*antisystème*» abuse des privilèges liés à son statut avec pour conséquence un retour de manivelle sondager et comme un coup d'arrêt dans l'irrésistible ascension bleu-marine. Le landerneau va le faire payer à Poutou dans un mépris de classe poussé jusqu'au déni de son statut de travailleur. Un ouvrier parmi les «*grands*», ça se fait ça? Et puis sa chemise...

Elle en dit des choses sur l'état de nos rapports sociaux, cette campagne, décidément. Dans le même temps, à l'écart des médias dominants, Mélenchon a conquis des réseaux sociaux encore peu maîtrisés par les dominants. Il parle aux jeunes. Ceux-ci se déplacent dans ses meetings... énormes! A Lille, ils étaient 25,000 dans et hors de la salle des expositions. Et plus d'un quart de million à suivre son discours sur YouTube.

Un blé se lève. D'autres perspectives politiques deviennent possibles.

Cet optimisme traverse également «*Noir, jaune, blues 2017*» quand l'enquête évoque la masse croissante et la puissance naissante de «*renaissances*», de citoyens dont l'engagement passe encore sous les radars mais qui ont commencé à inventer demain et après-demain. «*Ce qui caractérise le plus ces individus, c'est l'idée que l'on n'est pas condamné à subir, que l'on peut changer les choses, qu'on peut avoir une capacité d'agir même si c'est encore actuellement, surtout, au niveau local...*»

Debout les gens!

(1) <http://www.cecinestpasunecrise.org/noir-jaune-blues-2017-1ers-resultats/>



Nico Cué
Secrétaire général de la MWB

Carte blanche

<http://www.metallos.be>

METALLOS MWB
FGTB

La parole aux délégués de la SABCA (Bruxelles)

La Digitalisation de l'économie est une préoccupation majeure pour le monde du travail. Mais quelles seront les conséquences sur les travailleurs dans les 5 à 10 années à venir? Nous avons décidé d'aller à la rencontre de travailleurs actifs dans un secteur où s'opère cette révolution technologique depuis de nombreuses années: la SABCA, active dans le secteur aérospatial.

La Digitalisation de l'économie suscite de nombreuses inquiétudes - justifiées - dans le monde du travail. L'évolution des nouvelles technologies et de l'informatique accélèrent le phénomène depuis une dizaine d'années. C'est pourquoi un groupe de travail «*Digitalisation*» a été créé au sein de la FGTB afin de plancher sur cette problématique. Il s'agit d'un enjeu de taille qui va révolutionner le monde du travail dans les années à venir. Dans ce contexte, nous avons décidé de rencontrer des travailleurs susceptibles d'être confrontés à ces mutations technologiques.

Implantée à Haren, le site bruxellois de la SABCA, la Société Anonyme Belge de Construction Aéronautiques, également présente à Gosselies (Hainaut) et à Lummen (Limbourg), est l'une des principales entreprises d'aérospatial en Belgique. Elle a été créée en 1920 et est un des fleurons de l'aéronautique. Le site bruxellois emploie 680 travailleurs dont 237 ouvriers

répartis dans les différents services du cycle de production: Réception, Dispatching, Peinture, A350, A400M, A 380, Ariane 5, Labo hydraulique, Labo électronique, Traitement hydraulique, Expédition...

Pour le marché de l'aviation, l'entreprise produit principalement des structures pour les Airbus. Les outils utilisés sont à la pointe de la technologie et répondent aux besoins des produits à livrer.

L'entreprise est également active dans le domaine spatial, avec la production de lanceurs pour Ariane (de 1 à 5). La production de l'Ariane 6 étant déjà prévue pour 2021. L'entreprise s'est spécialisée dans les pièces de structure des boosters. C'est avec fierté que les travailleurs rencontrés dans les ateliers nous ont montré les différentes pièces produites.

Nous rencontrons la délégation dans le local syndical où nous accueillent Jos, le porte-parole, Dirk et Philippe. Une permanence est assurée dans le local afin de répondre aux différentes questions des travailleurs. Il est important de maintenir au quotidien le contact avec eux.

C'est accompagné de la délégation que nous visitons les différents ateliers. L'équipe syndicale en profite pour faire sa tournée habituelle, voir si tout se passe bien dans les ateliers. Les ouvriers rencontrés nous



expliquent en détail le type de machines sur lesquelles ils travaillent. Certaines machines sont impressionnantes, commandées par des opérateurs. Les machines obsolètes à la production ont été remplacées au fur et à mesure pour répondre aux besoins des commandes. Les plus récentes datent d'il y a environ deux ans. Les investissements sont calqués en fonction de la production attendue par les clients.

Jos est dans l'entreprise depuis 40 ans. Le nombre de travailleurs a fortement baissé, suite notamment à la mécanisation des processus de production, mais depuis une dizaine

d'années, le remplacement des machines, plus performantes, n'entraîne pas forcément des suppressions de postes, mais augmente de manière considérable le rendement. Les donneurs d'ordre exercent une pression constante sur la production. D'où la nécessité d'être vigilant par rapport à la sécurité des travailleurs.

Sur le plan économique, l'entreprise a de nombreux atouts, l'avenir semble optimiste avec les perspectives de commandes et les possibilités dont dispose le site. Le nouveau management souhaite moderniser le site.

Dans le cas de la Sabca à Haren, la digitalisation du processus de production s'est faite de manière progressive et graduelle, dictée par les impératifs de production dans un domaine très pointu sur le plan technologique. On peut observer une exigence accrue quant aux compétences requises pour occuper certains postes dans le processus de production. Face à cette transition technologique, la délégation FGTB des Metallos reste vigilante et veille au grain dans l'intérêt de tous les travailleurs!

La délégation MWB-FGTB SABCA

➤ GRÈVE CHEZ MONDELEZ

Mobilisation internationale: les travailleurs en ont marre d'être pressés comme des citrons



Au cours d'une semaine d'action syndicale organisée du 27 au 31 mars les affiliés de l'UITA (Union Internationale des Travailleurs de l'Alimentation), partout dans le monde ont montré leur détermination à défendre les emplois permanents et de qualité chez le géant alimentaire Mondelez. Des actions ont été organisées dans une dizaine de pays outre la Belgique: en Australie, Autriche, France, Corée, Lituanie, Norvège, Pakistan, Pologne et aux Etats-Unis. Le lundi 27 mars, l'ensemble des organisations syndicale affiliées à l'UITA, tant en Belgique que dans d'autres pays où la multinationale MONDELEZ est présente ont envoyé un signal très fort et très clair.

En Belgique, la FGTB HORVAL, en front commun, a organisé une action de grève au sein des sièges belges de Mondelez à Herentals, à Malines et à Namur avec les autres organisations présentes au sein des entreprises. Les syndicats ont revendiqué une sécurité d'emploi renforcée, une vision d'avenir concrète et durable avec plus de respect pour les travailleurs. «*Car Mondelez est devenu un monstre à fric qui n'a pour seul objectif que de plaire à ses actionnaires; tou-*

jours plus de dividendes amènent toujours plus de pression et de précarité pour le monde du travail,» affirme Nicole Houbrechts, secrétaire régionale de la FGTB HORVAL Kempen/Limburg. Celle-ci a également appelé que l'action de grève s'inscrivait dans une semaine d'action mondiale de l'UITA pour dénoncer l'attitude de la multinationale vis-à-vis de ses travailleurs partout dans le monde.

Calme, mais déterminé

Du calme et de la détermination, voilà l'atmosphère lundi lors de l'action de grève au site de Mondelez à Herentals. A 1 heure du matin, les travailleurs ont arrêté le travail et se sont rassemblés à l'entrée principale de l'usine de biscuits. Jusqu'à 22 heures lundi soir, ils ont fraternisé et ont mené une action pour dénoncer les pratiques scandaleuses de Mondelez. L'action, s'est déroulée dans tous les sièges du groupe Mondelez, à Herentals qui produit des biscuits (Lu, Heudebert,...), à Rhisnes (Namur) qui fabrique des fromages fondus (Philadelphia), mais aussi au siège social de Malines. Les travailleurs espèrent que la direction comprendra que c'est un signal fort qui lui a été envoyé.

Oui, les travailleurs en Belgique, à Herentals, à Rhisnes, à Malines sont fâchés. Depuis la création de Mondelez - anciennement Kraft Foods - en 2012, le groupe se comporte comme une banque qui ne cherche qu'une maximalisation des bénéfices et ne respecte plus ses travailleurs. Ceux-ci sont sans cesse confrontés à des restructurations et à de plus en plus de sous-traitances. Cela ressemble à la période des soldes! L'entreprise ne respecte pas du tout ses travailleurs qu'elle n'a de cesse de presser comme des citrons. Les travailleurs sont des produits soldés chez Mondelez!

Sous-traitance

Pour le site de Herentals, la direction a récemment annoncé que les activités «secondaires» de l'entreprise seront bientôt sous-traitées. Concrètement, il s'agit maintenant des portiers et du personnel de nettoyage, mais les mécaniciens et les techniciens craignent également pour leur emploi. «*De par ma propre expérience, je sais comment fonctionnent ces sous-traitances,*» précise Nicole Houbrechts. «*D'abord il s'agit de petites choses, mais la sous-traitance s'enracine très vite dans la culture d'entreprise. Cette situation risque de faire tache d'huile.*»

La sous-traitance n'est pas uniquement problématique pour les travailleurs fixes de Mondelez. En effet, ces firmes de sous-traitance n'ont pas de représentation syndicale. «*Nous n'y disposons pas d'interlocuteurs délégués pour ses entreprises de sous-traitance,*» souligne Nicole Houbrechts. «*Nous ne pouvons donc pas défendre les droits des travailleurs dans ces firmes. Leurs conditions de travail*

sont souvent moins intéressantes que celles des travailleurs fixes.»

Action internationale

La direction des sièges belges de Mondelez n'est pas la seule visée par l'action orchestrée par UITA. Le siège social aux Etats-Unis n'a pas non plus été épargné. Les directions locales ont peu de pouvoir de décision, les syndicats et les travailleurs s'en rendent bien compte. Pour Mondelez, groupe international, la majorité des décisions se prend aux Etats-Unis. Et dans leur tour d'ivoire, ces représentants du grand capital sont complètement déconnectés de la réalité des travailleurs sur le terrain!

La FGTB HORVAL et l'UITA exigent dès lors de la clarté pour l'avenir.

La direction de Mondelez doit établir un plan stratégique où le respect des travailleurs occupe une place centrale. A l'avenir, nous ne voulons plus de perte d'emplois, la sécurité d'emploi est une exigence! Les syndicats doivent être impliqués dans les orientations de l'entreprise qui auront des impacts pour les travailleurs. L'action de Mondelez est la démonstration que les travailleurs ont besoin de syndicats forts en Belgique, mais aussi au niveau européen et Mondial. Se renforcer et se coordonner, est une nécessité pour les travailleurs.

La seule réponse que le monde du travail peut opposer au capitalisme mondialisé, est une Internationale Syndicale puissante.



Horval solidaire avec les syndicalistes Colombiens

La Colombie est ravagée par un conflit interne depuis plus de 50 ans. Cibles de violences répétées, les syndicalistes figurent parmi les principales victimes de cette guerre. Le mouvement syndicaliste a souffert d'énormes pertes qui l'ont considérablement affaibli... Aujourd'hui, le taux d'affiliation ne s'élève plus qu'à 4,6%.

Plusieurs raisons expliquent le sort du syndicalisme colombien. Tout d'abord, les modifications dans les relations entre les classes provoquées par l'instauration du modèle néolibéral et le contrôle historique du mouvement social par la bourgeoisie. Ensuite, le travail informel qui occupe 60% de la population active, ne permet pas l'affiliation à un syndicat. Et enfin, la peur! En Colombie, adhérer à un syndicat équivaut à mettre sa vie en danger. Selon Sinderh, l'Organisme d'Information sur les

Droits Humains, entre 1977 et 2016, 14.000 violations ont été perpétrées à l'égard des syndicalistes, portant atteinte à leur liberté et à leur intégrité physique. Parmi elles, on dénombre 3.100 assassinats. Ces crimes restent impunis dans 87% des cas. Les principales cibles de ces attaques sont des dirigeants et activistes syndicaux. Autant de raisons qui poussent les travailleurs à s'éloigner des syndicats; les jeunes suivant leur exemple...

En 2015, on constatait une réduction du nombre d'agressions.

Cependant, le climat de peur et de violence subsiste. Or, la liberté syndicale et la défense des droits syndicaux n'est possible que dans un contexte de respect des droits fondamentaux. Selon l'École Nationale Syndicale, malgré la diminution des agressions, 80 syndicalistes ont été victimes d'agressions de janvier à mai 2016.

Le début d'un partenariat prometteur

2017 marque non seulement le début d'une période transitoire grâce à la signature des accords de paix entre les FARC (Forces Armées Révolutionnaires de Colombie) et le gouvernement colombien, mais elle annonce également le début d'un partenariat entre la FGTB Horval et la CNA, Coordinateur National Agraire. Cette dernière compte 61 organisations membres qui opèrent dans 20 départements. Sa mission est de contribuer à la

construction de la paix, grâce à la défense des droits humains et la revendication d'une vraie justice sociale. Elle accompagne les organisations sociales qui promeuvent l'indépendance économique à travers la lutte populaire.

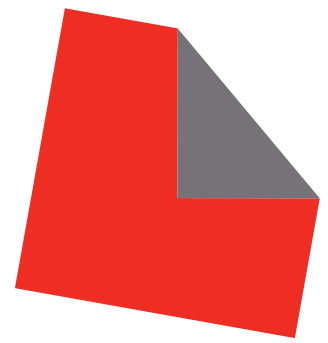
Dans les 5 années qui suivent et grâce au soutien de Solidarité Socialiste, Horval appuiera le renforcement politique, idéologique et les compétences de 3 syndicats afin d'homogénéiser leurs revendications et de créer des échanges. Il s'agit du syndicat USTIAM, l'Union Syndicale des Travailleurs de l'Industrie de la Bière, du syndicat des coupeurs de canne à sucre SINTRA14 et de SINALTRAINAL, syndicat qui opère au niveau national et dont l'objectif est la défense du bien-être, des droits économiques, sociaux, culturels et du travail, ainsi que l'organisation des travailleurs du système agroalimentaire. Un

partenariat très prometteur dans un contexte particulièrement délicat où le secteur syndical est fragilisé et a besoin de notre soutien. Parce qu'après tout, l'union fait la force!





E.R.: Erwin De Deyn | SETCa | Rue Joseph Stevens 7/5 - 1000 Bruxelles | 17012-AMLF | 04/2017 | © SETCa



SETCa
FGTB

Ensemble,
semons la solidarité !

**Bon 1^{er} mai
à tous !**

www.setca.org

La prime syndicale: pour qui, quand et... combien?



Chaque mois, vous payez une cotisation au SETCa pour que nous défendions vos droits. En retour, les travailleurs de certains secteurs peuvent recevoir annuellement un avantage social, que l'on appelle prime syndicale. Y avez-vous droit?

Il y a deux conditions pour recevoir votre prime syndicale:

- il faut être affilié au SETCa et être en ordre de cotisation.
- votre secteur ou entreprise doit l'avoir prévu dans une convention collective de travail. Pour savoir si votre secteur ou entreprise a prévu une prime syndicale, n'hésitez pas à contacter votre délégué SETCa ou votre section régionale et mentionnez le n° de votre commission paritaire (il est souvent indiqué sur votre fiche de paie ou votre contrat de travail).

Les travailleurs des secteurs suivants peuvent recevoir une prime syndicale: 130 - 202 - 207 - 209 - 210 - 211 - 214 - 215 - 217 - 200 (uniquement inspection automobile) - 219 - 220 - 223 - 224 - 226 - 302 - 303.03 - 306 - 308 - 310 - 311 - 312 - 314 - 315.02 - 317 - 318.01 - 319.02 - 320 - 321 - 322 - 322.01 - 323 - 325 - 327.02 - 327.03 - 329.02 - 330 - 330.03 - 332 - Enseignement libre (Liste non exhaustive)

Comment recevoir ma prime syndicale?

Ici aussi, tout dépend de ce qui est prévu dans votre commission paritaire. Dans cer-

tains secteurs, l'employeur vous fournit un formulaire à transmettre au SETCa, dans d'autres c'est le fonds social qui s'en charge. Parfois même, c'est à vous de demander une attestation au SETCa. Pour le Non-marchand, par exemple, l'octroi - ou non - d'une prime syndicale dans certaines commissions paritaires dépend aussi du type d'agrément et/ou de subventionnement de l'organisme dans lequel vous travaillez. Vérifiez donc toujours avec votre délégué syndical ou votre régionale SETCa quelles sont les règles d'application pour vous. Mais pour un premier aperçu, consultez sur notre site web la liste actualisée reprenant les principaux montants des primes syndicales ainsi que leur période de paiement.

Une seule adresse: www.setca.org/primes-syndicales

Vais-je être imposé sur ma prime syndicale?

Et non! à la différence de la prime de fin d'année (le fameux '13e mois') qui est considérée comme un salaire et à ce titre soumise au précompte professionnel et aux cotisations sociales, la prime syndicale est exonérée d'impôt jusqu'à 135€. Si vous avez droit à une prime syndicale plus élevée, ce qui dépasse les 135€ sera soumis aux cotisations sociales, mais pas au précompte professionnel.

Une prime syndicale d'entreprise... qu'est-ce que c'est?

En complément à la prime syndicale 'sectorielle' dont nous parlons plus haut, quelques entreprises prévoient une prime complémentaire. Renseignez-vous auprès de votre délégué SETCa s'il existe une telle prime dans votre entreprise!



SETCa



**FGTB
Horval**

**FGTB
Centrale Générale**

**CGSP
FGTB Services Publics
Ensemble, on est plus forts**



3 pas en avant, 3 pas en arrière...

Ça suffit !

Le Gouvernement wallon reste sourd aux appels des travailleurs du non marchand et du secteur public. Plus d'emplois, plus d'emplois pour de meilleures conditions de travail, de meilleures rémunérations, des fins de carrière supportables, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée... Ce n'est pas un luxe, mais une nécessité.



TOUS A NAMUR LE 28 AVRIL !

RENDEZ-VOUS PLACE LÉOPOLD A 10H

En avant

avec et pour le non marchand

et le secteur public !

Pas question de s'attaquer à l'ancienneté

Ce gouvernement l'a prouvé à plusieurs reprises: il ne manque jamais une occasion de s'en prendre au pouvoir d'achat des travailleurs. Cette fois-ci, c'est leur rémunération qui semble visée, en particulier celle des travailleurs «âgés» (ou plus exactement les plus anciens). Le Ministre Peeters a en effet déclaré vouloir ouvrir la voie à un débat sur l'ancienneté et la rémunération de l'ancienneté jugée «coûteuse». Concrètement, il souhaite mettre ce point à l'agenda des discussions sectorielles. Pour le SETCa, ces déclarations font craindre de nouvelles attaques à l'encontre des travailleurs et une nouvelle tentative d'immixtion du politique dans notre système de concertation sociale.

Le barème détermine le salaire minimum à appliquer pour chaque travailleur. Il est le fruit d'accords conclus entre syndicats et employeurs sur le plan sectoriel et est déterminé sur base de l'expérience ou de l'ancienneté dans l'entreprise. En pratique, le salaire d'un travailleur évolue automatiquement avec ses années d'ancienneté ou d'expérience.

D'après le Ministre Peeters, ce système de rémunération barémique serait «trop coûteux» (entendez par là que les travailleurs âgés coûteraient trop cher). Il souhaite que ce point fasse l'objet de discussions au cours des négociations qui doivent se tenir dans les secteurs dans les prochaines semaines. Il dit vouloir analyser la tension salariale existant entre les travailleurs jeunes et les plus âgés, afin d'avoir une vue d'ensemble de la situation et de trouver des «solutions adaptées».

Ces attaques ne sont pas un fait nouveau. Depuis des années, certains tentent de présenter nos barèmes comme quelque chose de «mauvais». Les travailleurs âgés seraient trop payés et moins productifs. De son côté, l'Open Vld est revenu à charge la semaine dernière en commission de la Chambre, rappelant que l'accord de gouvernement prévoit que notre système basé sur l'ancienneté évolue vers une plus grande prise en compte de la productivité.

Le SETCa tient à clarifier un certain nombre de points. Tout d'abord, les salaires des travailleurs âgés en Belgique ne sont pas exorbitants, même à la lumière d'une comparaison internationale. En Belgique (comme en France) le taux d'emploi des travailleurs âgés peu qualifiés est relativement moindre que dans les autres pays européens. La disparition de cette catégorie de travailleurs relativement moins payée du marché du travail tronque le «salaire moyen» d'un travailleur âgé vers le haut, ce qui explique pourquoi la Belgique et la France comptent des travailleurs âgés «en moyenne» mieux payés. Il faut également rappeler que les systèmes de rémunération en fonction de l'expérience existent dans tous les pays européens. Les augmentations barémiques jusqu'à 15 ou 20 ans sont très courantes, la Belgique n'est pas une exception. Qui plus est, les barèmes les plus longs chez nous vont jusque 20 ou 22 ans maximum. Cela signifie donc en pratique qu'un travailleur entré en service à 20 ans sera déjà bloqué dans sa progression salariale à 42 ans. Ce qui n'en fait pas un «vieux» improductif... juste quelqu'un d'expérimenté.

Par ailleurs, il n'est pas établi que la productivité individuelle diminue à partir d'un certain âge. Une telle thèse n'a jamais été démontrée dans la littérature scientifique. Nombre d'études tiennent trop peu compte des aptitudes relationnelles et de l'expérience spécifique à l'entreprise constituées par un travailleur. Les travailleurs âgés connaissent souvent une entreprise par cœur tout en ayant constitué un vaste réseau. Souvent, ceci requiert simplement du temps.

Même si le Ministre Peeters a déclaré vouloir être prudent, le SETCa sera extrêmement vigilant quant à la suite des discussions dans ce dossier et défendra pleinement notre système barémique actuel. Qui plus est, l'accord interprofessionnel 2017-2018 conclu début d'année par les interlocuteurs sociaux fait explicitement référence aux barèmes et les garantit donc. Il est logique que la rémunération progresse avec l'expérience. La productivité étant une notion extrêmement difficile à mesurer (et pouvant donner lieu à des interprétations diverses et variées), l'ancienneté est utilisée depuis de nombreuses années à titre d'approximation. Notre rémunération à l'ancienneté est un système transparent, permettant de garantir une évolution salariale certaine et équilibrée pour tous les travailleurs d'un même secteur.

ING: le travail syndical a payé

Depuis l'annonce faite par la direction d'ING concernant son fameux plan de restructuration, six mois se sont écoulés. La première phase d'information et de consultation prévue dans la loi Renault en cas de restructuration vient officiellement de se clôturer. Au terme d'un long parcours de négociations entre les syndicats et la direction, un accord a pu voir le jour. Et entre ce qui était envisagé à l'automne dernier dans le plan des dirigeants d'ING et ce qui sera finalement mis en œuvre, les nuances sont importantes. Nous sommes parvenus à conclure un accord global et équilibré portant sur plusieurs volets: l'emploi, la flexibilité, les conditions salariales et la concertation sociale.

Objectif: 7 fois moins de licenciements secs que prévu

En octobre, la direction d'ING avait annoncé la suppression de 3.000 postes d'ici 2021, dont une grande partie de départs dits 'naturels' ainsi que 1.700 licenciements secs. Notre priorité était bien évidemment de limiter les pertes d'emplois et nous sommes parvenus à obtenir des améliorations à ce niveau. Les départs seront possibles pour les travailleurs à partir de 55 ans via un système 'maison', permettant de maintenir le pourcentage du salaire net entre 60% et 80% (avec octroi du pourcentage le plus élevé pour les salaires les plus bas). La direction a également revu à la baisse le nombre de licenciements secs: elle s'est engagée à ne pas procéder à plus de 932 licenciements secs et d'essayer d'atteindre, via la concertation sociale, un objectif de maximum 409 licenciements secs.



Les départs s'étaleront jusqu'en 2021. Différentes phases successives seront prévues en fonction des réorganisations des différents services.

Jean Michel Cappoen, Secrétaire Général SETCa en charge du secteur Finances, était présent tout au long des discussions à la table des négociations. Pour lui, les équipes syndicales vont avoir un rôle fondamental à jouer à présent: «A travers cet accord, nous lançons la trajectoire à suivre: celle de limiter l'impact social. Ce sera aux délégués d'être vigilants sur le terrain pour s'assurer de la bonne mise en œuvre de ces mesures. Il s'agira aussi d'être à l'écoute du personnel et de l'accompagner dans la nouvelle organisation qui sera mise en place...»

Une flexibilité mesurée

Afin de faire face à la concurrence et de répondre à de nouvelles attentes de la clientèle, la direction voulait instaurer une plus grande flexibilité dans les heures d'ouverture des agences et donc dans les horaires de travail. Le plan prévoit la mise en œuvre d'horaires flottants pour certains travailleurs, en tenant compte de leur fonction et des besoins de l'organisation. L'accord prévoit une compensation salariale pour les heures prestées le samedi et/ou après 18h.

Un nouveau Reward Model

Le troisième volet de l'accord porte sur le système salarial: celui-ci a été 'simplifié'. Auparavant, les travailleurs percevaient un paiement anticipé de leur salaire. Celui-ci

sera à présent versé à terme échu. Certaines primes de compensation ont été négociées et vont être octroyées afin de faire le pont entre les deux échéances de paiement. Des mesures plus spécifiques sont également prévues pour les salaires variables. Il est important de souligner que le système a été réformé sans que les travailleurs subissent une quelconque modulation salariale.

La garantie d'un fonctionnement syndical de qualité

La direction s'est également engagée à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour assurer la poursuite d'une concertation sociale optimale et que les délégués puissent continuer à effectuer leur job correctement. Comme le souligne Pia Desmet, Secrétaire Fédérale SETCa en charge des finances: «Dans ce dossier, la ténacité des équipes syndicales ainsi que le travail acharné en front commun ont payé et ont permis d'aboutir à un accord social satisfaisant. A chaque étape importante des discussions, les délégués SETCa ont mis en œuvre toute leur énergie pour informer les travailleurs de ce qui se tramait en coulisses. Ils ont communiqué en permanence avec le personnel via une newsletter, la publication de tracts, etc.»

A présent, le travail syndical de terrain va continuer. Les travailleurs peuvent bien sûr compter sur les équipes SETCa pour défendre au mieux leurs droits et leurs intérêts!

en bref...

Fusion Fnac-Vandenborre | Commerce | La direction a annoncé au cours d'un conseil d'entreprise que le personnel des services centraux de la Fnac intégrera en septembre prochain la SA New Vanden Borre, qui, dans le même temps, changera de dénomination pour s'appeler «Fnac Vanden Borre». Pas d'im-

pact annoncé sur les magasins (les deux marques sont conservées) ou l'emploi. Quelque 90 travailleurs de la FNAC (le siège administratif d'Evere, le service après-vente/Logistique de Malines, ainsi que quelques personnes des magasins qui étaient aussi liés au travail administratif et RH) seront regroupés chez Vanden Borre à Sint-Pieters-

Leeuw. Le SETCa reste très vigilant dans l'évolution de ce dossier et restera autour de la table pour que cette nouvelle organisation soit encadrée syndicalement. Les travailleurs peuvent compter sur les délégués du SETCa pour leurs questions ou remarques.

> ÉDITO

Le travail, le respect et l'utopie

Cette édition de Syndicats est la dernière avant le 1er Mai. Comme de coutume, nous fêtons le travail et les travailleurs, sans oublier avant tous ceux que le travail a fauchés ou qu'il a rendus malades ou handicapés, car le travail nous permet de vivre, mais parfois, et même trop souvent, il rend malade, il mutile et il tue. C'est pourquoi nous organisons aussi chaque année, le 28 avril, une journée pour la santé et la sécurité au travail.

Entre servitude et libération

Le travail a en effet de multiples facettes. Il peut être un idéal inaccessible pour ceux qui en sont privés; un simple moyen de subsistance, une servitude ou un moyen d'épanouissement. Un lieu de liens sociaux, de camaraderie.

Le monde du travail – que nous représentons – est une force de progrès quand il sait s'unir et s'organiser. Il est à la base de notre bien-être. C'est lui qui a forcé le suffrage universel. C'est lui encore qui a forcé le dialogue social. C'est lui qui a véhiculé les valeurs de solidarité et d'entraide qui ont donné naissance à notre système de protection sociale auquel nous tenons tant.

Respect

On l'oublie trop souvent mais le travail c'est ce qui crée de la richesse. Ce ne sont ni la bourse ni le commerce qui créent la vraie richesse. Avant eux, c'est le travail. C'est lui qui enrichit les propriétaires des moyens de production et c'est encore lui la vache à lait qui fournit l'essentiel des recettes fiscales et des cotisations sociales.

Bref, pour nous le travail est une valeur qui

mérite le respect. Le travail, les travailleurs méritent mieux que le mépris et la cupidité qui suintent de toutes les « réformes » du travail que nous proposent les néo-néolibéraux et autres marchands de tapis qui visent à le dévaloriser, à en rabaisser le prix jusqu'à lui faire perdre sa fonction première qui est de permettre aux gens de vivre dignement et de trouver leur place dans la société.

La contre-réforme

Dans ce domaine, le gouvernement actuel se montre particulièrement proactif. Si on tire un premier bilan, que constate-t-on?

- Que le travail est de moins en moins récompensé. Le salaire est accusé de tous les maux: saut d'index, blocage des salaires et modération salariale, dumping social. Le travail paie mal.
- Que les conditions de travail ne s'améliorent pas: burn-outs, troubles musculo-squelettiques en hausse, heures supplémentaires à gogo, temps partiels, flexi-jobs, intérim, CDD, stages, carrières à rallonges... Le travail au lieu de devenir plus « tenable » est surtout devenu plus « maniable », plus précaire, plus pénible.
- Que le travail ne garantit plus une protection sociale digne de ce nom: allocation de chômage dégressive, contrôles de disponibilité et exclusions, soins de santé moins bien remboursés, pensions réduites via les assimilations sélectives en attendant la pension à points. Les mailles du filet social s'élargissent.
- Que les revenus du travail ne sont pas traités équitablement. La Belgique reste

championne du monde en ce qui concerne la fiscalité et parafiscalité sur les salaires avec un « coin fiscal » de 54%. Mais elle est aussi sur la première marche du podium des paradis fiscaux pour ce qui est de la taxe sur les plus-values à 0%.

L'utopie ou la vie

Cette politique ne nous prépare pas une société et un monde meilleurs sauf pour le 1% de riches qui en profitent. Pour les 99% restants, nous avons de meilleurs propositions.

1°) Rendre le travail « tenable » et créer des emplois durables et de qualité par la réduction collective du temps de travail sans perte de salaire. Ce qui permettra d'améliorer en prime la conciliation entre travail et vie privée.

2°) Augmenter les salaires et améliorer le pouvoir d'achat pour réduire les inégalités, améliorer la répartition des revenus entre travail et capital et relancer la consommation privée qui est – relève l'OCDE – le premier facteur de croissance dans notre climat de dépression.

3°) Réformer la fiscalité pour faire payer moins les revenus du travail et plus les gros revenus, les revenus du capital et de la propriété. Dégager ainsi des moyens pour l'investissement et les services publics et renforcer la protection sociale qui s'est trop relâchée.

4°) Construire une Europe sociale et fiscale pour mettre fin à une concurrence interne destructrice.

5°) Se tourner résolument mais sans casse

sociale vers une société bas carbone, vers les énergies renouvelables, les circuits courts, les produits sains payés au juste prix, à l'abri des lobbies de l'industrie alimentaire, chimique et des marchands de pétrole.

Avec nos alternatives, on n'est pas dans un scénario de nostalgie et de retour au passé. C'est bien de l'avenir que l'on parle. De celui de nos enfants et d'une société plus vivable, plus harmonieuse, plus inclusive, moins violente, plus juste et d'une planète préservée. Une utopie sans laquelle se dessine à terme la perspective de la fin de la vie.

Le 1er mai, nous n'échapperons pas aux accusations de ringardise ou aux constats tantôt réjouissants, tantôt catastrophés de la dispersion de la gauche politique. Mais pour nous la Fête du Travail, ce n'est pas l'occasion de pleurer sur un passé glorieux mais révolu. Elle restera le jour de l'utopie et la preuve que l'engagement peut la rendre réalisable. Et c'est ce à quoi la FGTB continue de s'employer.

Vive le travail! Vive les travailleurs! Vive le 1er mai!



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&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



Avec vous quoi qu'il arrive