

«*Digitalisation*»
de l'économie:

le temps d'être vigilant

L'économie dite «*de plateforme*» est en passe de modifier en profondeur le monde du travail. L'on peut désormais appeler un chauffeur via son smartphone et se faire livrer des sushis par un «*biker*» de la même manière, à toute heure ou presque, pour une somme modique. L'autre côté est moins rose: travailleurs sans statut, sans protection sociale, sans salaire minimum, isolés. Il est temps de se pencher sur leur cas. L'«*Ubérisation*» est un défi syndical de taille.

Dossier pages 8 & 9

PENSIONS

Premier pas
vers la pension
à points

Page 4

TRAVAIL

Stress, pression:
la précarisation
subjective

Page 5

SANTÉ

Tout n'est pas
rose dans les
emplois verts

Page 6



Téléchargez
l'Appli
Syndicats!



NAMUR

AFICo asbl présente

Atelier de débat et de linogravure

ART'ERNATIVES

[UN ATELIER POUR CRÉER DES AFFICHES ENGAGÉES AUTOUR DES ALTERNATIVES AU CAPITALISME]

les 7, 8 et 10 août 2017
[de 9h30 à 16h30]

dans les locaux de la FGTB Namur
[rue Dewez 40 à 5000 Namur]

GRATUIT ★ MATÉRIEL INCLUS
Aucun niveau artistique requis

INSCRIPTION OBLIGATOIRE
info@afico.be ou 081/64.99.52

avec le soutien de :

Ed. resp. : Guy Fays, rue Dewez 40 à 5000 Namur. Ne pas jeter sur la voie publique

FORMATION « HEY MAD'MOIZELLE ! »
STOP AU HARCÈLEMENT DE RUE ET AU TRAVAIL

APPRENDRE À RÉPONDRE DU TAC AU TAC SANS VIOLENCE

Formation ouverte à toutes et tous. Au programme : analyse en groupe du phénomène de harcèlement, travail créatif de groupe, exercices d'improvisation et conseils pratiques à utiliser au quotidien !

24 & 25.08.2017

Gratuit
Inscription obligatoire

FGTB NAMUR
Rue Dewez 40, 5000 NAMUR

Marylise WAUTERS
081/64.99.52
marylise.wauters@afico.be
www.afico.be
afico.asbl

Une activité proposée par
CEPAG AFICo Namur

Avec le soutien de
FGTB Namur
Ensemble, on est plus fort!

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

Information à l'attention des affiliés du SETCa Namur

Concerne :

- 1) Horaires d'ouverture de nos bureaux durant la période de vacances
- 2) Permanences SEL

Cher(e)s affilié(e)s,

Nous vous informons que les heures d'ouverture de nos bureaux seront modifiées du 10 juillet au 25 août inclus.

Nos bureaux seront ouverts et accessibles aux affiliés :

Les lundi, mardi, mercredi, jeudi : de 8h30 à 12h30 et de 13h30 à 15h00
(Permanence téléphonique maintenue jusqu'à 16h30)

Le vendredi : de 8h30 à 12h30

Veillez noter également que nos bureaux seront fermés :

Le vendredi 21 juillet 2017 (Fête nationale)
Les lundi 14 et mardi 15 Août 2017

Nous vous souhaitons à toutes et à tous de bonnes vacances !

Pour les affiliés du SEL (Enseignement libre) :

Nous vous informons que deux permanences se tiendront en nos bureaux uniquement sur rdv pour le calcul de votre traitement différé : Le vendredi 30 juin et le mercredi 5 juillet

Si vous souhaitez avoir un rdv avec notre délégué pour l'une de ces deux permanences, nous vous invitons à lui adresser un mail avant le 25 juin à l'adresse suivante : selnamur@gmail.com

Si vous êtes dans l'impossibilité de vous présenter à ces dates et que vous souhaitez un rdv pour le calcul de votre traitement différé, nous vous demandons alors de prendre contact avec nos services au 081/64.99.80 ou par mail admin.namur@setca-fgtb.be.

Stéphane BAUDART
Secrétaire régional SETCa Namur

HAINAUT-NAMUR

Fédération des Métallurgistes FGTB du Hainaut Namur

Taux mensuel de cotisations à partir de juillet 2017

	H. / F.
Actifs	16,04 €
Pré-pensionnés	12,86 €
Chômeurs complets	9,95 €
Malades + 1 mois	9,95 €
Invalides	9,63 €
Pensionnés	3,50 €



Faillite à Luxembourg. Suite...



En mars 2013, Syndicats faisait écho à la faillite de la banque LANDSBANKI LUX, filiale luxembourgeoise d'une banque islandaise.

Les victimes de cette faillite, pour la plupart des retraités d'origine britannique, avaient souscrit à un programme bancaire dénommé «*Equity Release*» : entre 2006 et 2008, en manque de liquidités, LANDSBANKI avait proposé à des centaines de particuliers, via sa filiale luxembourgeoise, d'hypothéquer leur maison en contrepartie de «*prêts avantageux*»; l'emprunteur recevait une partie de la somme, tandis que la banque, auréolée d'un solide «*AAA*», réinvestissait le reste sur les marchés, promettant de dégager des intérêts qui couvriraient, au bout du compte, l'intégralité de l'emprunt!

Derrière cette opération, si séduisante (et d'apparence régulière), de nombreux clients avaient finalement acquis la conviction que se cachait une belle opération d'escroquerie. Ils avaient donc déposé plainte à Luxembourg, s'insurgeant, notamment, contre les pratiques de la liquidatrice de la banque faillie, Yvette HAMILIUS. De son côté, en France, le juge d'instruction Renaud VAN RUYMBEKE avait mis la banque en examen, le 12 juillet 2012. Il l'avait ensuite renvoyée devant le tribunal correctionnel. Cent huit clients s'étaient constitués parties civiles et certains d'entre eux avaient confié leur défense à l'avocat belge Bernard MAINGAIN.

Le mercredi 24 mai 2017, neuf ans après la faillite, le tribunal correctionnel de Paris s'est retiré pour délibérer, après trois longues semaines d'audience. Des peines de prison avec sursis et des amendes ont été requises. Pour le parquet parisien, il n'y a aucun doute sur la responsabilité et la culpabilité des anciens dirigeants, de la filiale comme de la maison-mère: la procureure a requis trois ans de prison avec sursis et 300.000 euros d'amende contre l'ancien patron de Landsbanki, Bjorgolfur GUDMUNDSSON, convaincue que l'ancien propriétaire du club de foot anglais de West Ham était «*parfaitement informé*» des agissements de sa filiale luxembourgeoise. Plusieurs autres personnes (et la banque elle-même) risquent, elles aussi, de lourdes peines...

Au cœur des Panama Papers

Le parquet de Paris accuse LANDSBANKI et ses dirigeants d'«*avoir, courant 2006 à 2008, trompé 108 parties civiles par l'emploi de manœuvres frauduleuses (...) en faisant consentir aux emprunteurs des sûretés réelles, garantissant le montant total (d'un) prêt, alors qu'elle conservait la plus grande partie des fonds et qu'elle fournissait des informations mensongères sur les modalités de l'opération financière, auxquelles l'intervention d'un officier ministériel donnait force et crédit, ainsi que sur sa solvabilité*».

Certaines victimes ont d'ailleurs découvert, au cours du procès, que

LANDSBANKI avait ouvert, sans leur permission, des comptes offshore via le (désormais célèbre) cabinet panaméen MOSSACK FONSECA, tandis que d'autres en avaient été informées, mais ignoraient que les sociétés en question faisaient partie d'un réseau. Il faut dire que LANDSBANKI Luxembourg apparaît dans les Panama Papers, au 9ème rang des banques ayant créé le plus de sociétés offshore pour des clients!

Impasse judiciaire au Luxembourg L'aventure risquée de LANDSBANKI s'est achevée en 2008, dans le sillage de la crise économique et financière mondiale, qui a conduit à la nationalisation de plusieurs banques islandaises. Les placements de LANDSBANKI se sont également écroulés du fait de la crise, menant certains de ses clients à la ruine. Finalement, ceux-ci se sont vu réclamer le remboursement de l'intégralité de leur prêt alors qu'ils n'en avaient touché qu'une partie! «*En cas de refus, ils risquent la saisie des biens hypothéqués*», menace toujours la liquidatrice, Yvette HAMILIUS...

Soutenue par le procureur général d'État du Luxembourg Robert BIEVER au plus fort des tensions avec les clients de LANDSBANKI et avec la justice française, la banque est encore sous le coup d'une plainte pour blanchiment, intimidation et harcèlement, déposée, en avril 2016, par le collectif des victimes, auprès du procureur de la République du tribunal de grande instance de Paris: dès lors que le juge VAN RUYMBEKE a considéré que

les montages Equity Release relevaient de l'infraction d'escroquerie, les tentatives de la liquidatrice de récupérer l'argent emprunté par les clients de la banque constitueraient, en réalité, une pure opération... de blanchiment!

Deux conceptions de la justice, deux visions de l'Europe

Derrière ce combat sanglant, au cours duquel les avocats des prévenus et des parties civiles se sont violemment affrontés, apparaît, sous-jacent, un conflit larvé entre les justices française et luxembourgeoise. Cette dernière tient toutes ces opérations pour des actes légaux et ne veut en aucune façon poser le moindre acte susceptible d'affaiblir une liquidatrice qui protège la place financière luxembourgeoise. La justice française, elle, a pris l'option d'aller plus loin dans l'analyse de la pratique du banquier. Rien n'est joué entre ces deux thèses. L'affrontement, à Paris, aura en tous cas permis de constater que les dirigeants des banques n'ont aucun état d'âme et qu'ils préfèrent des cadavres sociaux à des produits financiers vertueux. Ceci montre bien que l'espace politique européen doit être utilisé pour arrêter ces pratiques de prédateurs. Le jugement à venir, prévu pour la fin du mois d'août, constituera une étape symbolique importante dans ce combat si ardu...

➤ AGENDA

Les permanences chômage et le service accompagnement seront fermés au public les mercredis suivants:

- Mercredi 12/07
- Mercredi 19/07
- Mercredi 26/07
- Mercredi 09/08
- Mercredi 23/08

Nos services restent accessibles:

- Permanence chômage: les lundi, mardi, jeudi et vendredi de 8h00 à 12h00
- Service accompagnement: lundi, mardi et jeudi de 8h30 à 11h30 et de 13h30 à 15h30 et le vendredi de 8h30 à 11h30

CENTRE

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



La projection sera suivie d'un débat autour de la santé des personnes âgées



26
Sept.
17
-
14
h
30

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

Arthur et Marion, couple de retraités londoniens, sont profondément unis malgré leurs caractères dissemblables ; Marion est positive et sociable, Arthur est morose et fâché avec la terre entière. Aussi ne comprend-il pas l'enthousiasme de sa femme à chanter dans cette chorale fêve de reprises pop décalées et menée par la pétillante Elizabeth. Mais peu à peu, Arthur se laisse toucher par la bonne humeur du groupe et par la gentillesse d'Elizabeth. Encouragé par cette dernière, qui a inscrit la chorale à un concours, Arthur réalise qu'il n'est jamais trop tard pour changer.





Gratuit - ouvert à tous - réservation souhaitée : 064/23.61.20

Ed. Resp. : Ahmed Ryadi, Administrateur délégué - rue H. Aubry 23 - 7100 Haine-St-Paul



VENEZ PÊCHER LA FORMATION QUI VOUS CONVIENT !

FORMATIONS GRATUITES POUR DEMANDEURS D'EMPLOI
Septembre 2017

-  **Travaux de bureau - secteur santé**
Brevet de secourisme, vocabulaire médical, ...
-  **Accès aux métiers de l'informatique**
Hardware, réseau, site Web, ...
-  **Vers les métiers du Bien-être**
Accueil, bureautique, relaxation, ...
-  **Vidéo et multimédia**
Les métiers du numérique

CESEP
Nivelles et Genappe
067/89.08.50
ar@cesep.be
www.cesep.be

Avec le soutien de la Région wallonne et le Forem



WALLONIE PICARDE

Du 3 juillet au 31 août 2017 : horaires d'été

Antoing	Ath	Blaton
Lun 09h00-12h00	Lun 09h00-12h00	Lun 09h00-12h00
Mar 09h00-12h00	Mar 09h00-12h00	Mar 09h00-12h00
Mer Fermé	Mer Fermé	Mer 14h00-17h00
Jeu 09h00-12h00	Jeu 09h00-12h00	Jeu 09h00-12h00
Ven 09h00-12h00	Ven 09h00-12h00	Ven Fermé
Bizet	Comines	Dottignies
Lun Fermé	Lun 09h00-12h00	Lun Fermé
Mar 09h00-12h00	Mar Fermé	Mar 09h00-12h00
Mer Fermé	Mer Fermé	Mer 14h00-17h00
Jeu Fermé	Jeu 09h00-12h00	Jeu 09h00-12h00
Ven 09h00-12h00	Ven Fermé	Ven 09h00-12h00

FGTB Wallonie Picarde

Notre call-center chômage sera accessible tous les matins de 8h15 à 12h15



Fermetures
Pecq : Du 17 au 20 juillet et du 02 au 11 août.
Antoing : les vendredis 11, 18 et 25 août.
Dottignies : le vendredi 14 juillet.

Lessines	Leuze	Mouscron
Lun 09h00-12h00	Lun 09h00-12h00	Lun 09h00-12h00
Mar 09h00-12h00	Mar 09h00-12h00	Mar 09h00-12h00
Mer 14h00-17h00	Mer Fermé	Mer 14h00-17h00
Jeu 09h00-12h00	Jeu 09h00-12h00	Jeu 09h00-12h00
Ven Fermé	Ven 09h00-12h00	Ven 09h00-12h00
Pecq	Peruwelz	Tournai
Lun 09h00-12h00	Lun 09h00-12h00	Lun 09h00-12h00
Mar 09h00-12h00	Mar 09h00-12h00	Mar 09h00-12h00
Mer Fermé	Mer Fermé	Mer 14h00-17h00
Jeu 09h00-12h00	Jeu 09h00-12h00	Jeu 09h00-12h00
Ven 09h00-12h00	Ven 09h00-12h00	Ven 09h00-12h00

FGTB Centrale Générale



• Durant les mois de juillet et août 2017, nos bureaux seront ouverts:
Sites de Mouscron (Rue du Val 3, Mouscron Tél:056/85.33.20)
et de Tournai (Avenue de Maire 134, Tournai Tél: 069/66.94.20)
Du lundi au jeudi de 8h00 à 12h00 et de 13h00 à 16h00. Le vendredi de 8h00 à 12h00.

• Nos bureaux seront exceptionnellement fermés:
- Le 23 juin 2017;
- Le 20 juillet 2017 après-midi;
- Le 14 août 2017.

• Les permanences extérieures sont suspendues durant juillet et août 2017.

Fabrice LAMARQUE
Président

HAINAUT

Les nouveaux taux de cotisations de la Fédération des Métallurgistes FGTB du Hainaut-Namur

La Fédération des Métallurgistes FGTB du Hainaut-Namur informe tous ses affiliés, qu'à dater du 1^{er} juillet 2017, les taux de cotisations syndicales s'établissent comme suit:

Taux mensuel de cotisations à partir de juillet 2017	
	H. / F.
Actifs	16,04€
Pré-pensionnés	12,86€
Chômeurs complets	9,95€
Malades + 1 mois	9,95€
Invalides	9,63€
Pensionnés	3,50€

Pour rappel, les affiliés en ordre de cotisations en octobre 2017 bénéficieront d'une prime syndicale dont le montant variera en fonction du taux de cotisation.

LIÈGE - HUY - WAREMME



KOT À PROJET



NE JETEZ PLUS, PARTAGEZ !

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 ?

Information et visite du kot :
 🌐 WWW.FGTB-LIEGE.BE/KOT
 ☎ 0800 90 045



Les nouveaux taux de cotisations de la Fédération des Métallurgistes FGTB de Liège-Luxembourg

La Fédération des Métallurgistes FGTB de Liège-Luxembourg informe tous ses affiliés, qu'à dater du 1^{er} juillet 2017, les taux de cotisations syndicales s'établissent comme suit:

Taux mensuel de cotisations à partir de juillet 2017	
	H./F.
Actifs	17,15
Pré-pensionnés	14,20
Chômeurs complets	11,05
Malades + 1 mois	11,05
Invalides	11,05
Temps partiels (TNT)	13,00
Pensionnés	3,65

Pour rappel, les affiliés en ordre de cotisations en octobre 2017 bénéficieront d'une prime syndicale dont le montant variera en fonction du taux de cotisation.

Pti-dej' solidaire Aux Ardentes

Les Jeunes FGTB et Latitude Jeunes te proposent un petit-déjeuner sain et équitable

6|7|8|9 JUILLET de 9h30 à 13h
(Chapiteau à l'entrée du camping)
2€ / jour ou 7€ / 4 jours

**La solidarité ?
on a encore du pain sur la planche !**



www.solidaris-liege.be
www.fgtb-liege.be

EPL - JF BANOULET - Place St-Paul 911 à 4000 Liège

FGTB Liège - Huy - Waremme

■ Permanences chômage - Horaire d'été applicable du 3 juillet au 31 août 2017

Les permanences suivantes sont accessibles au public

- Amay
- Aywaille
- Hannut
- Sclessin

▶ Lundi, mercredi et vendredi de 8h30' à 12h30'
Fermé mardi et jeudi

- Jupille
- Liège Saint-Léonard

Lundi, mercredi vendredi de 8h30 à 12h30 - Fermé mardi et jeudi
Mardi et jeudi de 8h30 à 12h30 - Fermé lundi, mercredi et vendredi

- Ans
- Burenville
- Chênaie
- Flémalle
- Fléron
- Herstal
- Huy
- Liège Roture
- Seraing
- Visé
- Waremme

▶ Lundi de 8h30' à 12h30' et de 13h30' à 17h00
▶ Mercredi et vendredi de 8h30' à 12h30'
Fermé mardi et jeudi

Le bureau de Liège, place Saint-Paul

- Lundi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00
- Mardi, jeudi et vendredi de 8h30 à 12h30
- Fermé le mercredi toute la journée

La Boutique de Droit de la FGTB Liège-Huy-Waremme

Sera fermée pour vacances annuelles du jeudi 20 juillet au jeudi 17 août 2017 inclus

La reprise de la permanence sera assurée dès le jeudi 24 août 2017



> ACTIONS

Recours et action contre le relèvement de l'âge de la pension

Le 21 juin, les plaidoiries contre le relèvement de l'âge légal de la pension, les conditions renforcées d'accès à la pension anticipée et l'augmentation de l'âge pour bénéficier de la pension de survie, ont débuté devant la Cour constitutionnelle suite au recours introduit en 2016 par le front commun syndical.

Ce recours porte tant sur les pensions des travailleurs salariés que sur les régimes de retraite des fonctionnaires.

Afin de rappeler l'importance de ce recours, des militants se sont rassemblés devant la Cour.

La CSC, la FGFB et la CGSLB considèrent que les dispositions légales prises en la matière entrent en contradiction avec plusieurs droits constitutionnels, à savoir le droit à la sécurité sociale (article 23) et l'interdiction des discriminations (articles 10 et 11).

Le relèvement de l'âge de la pen-

sion de 65 à 67 ans porte gravement atteinte au droit à la sécurité sociale tel qu'il est garanti par la Constitution. Cette décision a été prise sous prétexte d'assurer la survie financière du système. Aucune étude n'a été réalisée sur les conséquences de cette mesure purement idéologique ni sur la sécurité sociale ni sur les individus. Les pistes proposées par la commission d'experts, comme la recherche d'autres sources de financement, n'ont pas été explorées.

Les femmes sont particulièrement affectées par les mesures du gouvernement. Parce qu'elles ont souvent des carrières plus courtes, l'accès à la pension anticipée leur est rendu plus difficile. Appliquer un traitement identique à des situations différentes peut être discriminatoire selon la Cour constitutionnelle. Pour bénéficier de la pension anticipée il faut désormais compter 42 années de passé professionnel. Or la carrière moyenne des femmes atteint 36,6 ans et celle des hommes 42,2 ans. En consé-

quence, de nombreuses femmes seront exclues de la possibilité de partir à la pension anticipée. Les femmes sont pénalisées en raison de situations passées. Les discriminations existant sur le marché du travail trouvent ainsi leur prolongement dans la réglementation sur les pensions. Les femmes sont victime d'une double peine.

Alors que les ministres et les députés bénéficient toujours d'une pension à 55 ans, les travailleurs doivent attendre leurs 67 ans. C'est inadmissible.

Les syndicats exigent une approche sérieuse et globale des pensions, en tenant compte de la réalité et dans une perspective de protection sociale efficace. La CSC, la FGFB et la CGSLB veulent un âge de la retraite raisonnable, un système adapté aux métiers pénibles, une pension décente pour chacun et un financement supplémentaire de la sécurité sociale.



Action contre la carte européenne de services électronique

Le 21 juin FGFB et CSC ont organisé une nouvelle action contre la proposition européenne d'introduire une carte de services électronique dans le secteur de la construction. D'autres secteurs sont eux aussi concernés, comme par exemple la construction métallique, le nettoyage, l'informatique, etc.

Par ce biais, la Commission Européenne veut faciliter la prestation de services transfrontaliers dans ces secteurs. La carte pourra être demandée en ligne et sera délivrée dans le pays d'origine, sans contrôle effectif des données fournies. Cette carte permettra aux prestataires de services d'étendre leurs activités dans d'autres Etats membres. Tous les outils de contrôle nationaux des travailleurs mobiles seront menacés, notamment le système belge de notification préalable Limosa.

Alors que la Belgique est le pays le plus touché par le phénomène des indépendants détachés, cette carte facilitera la création de sociétés boîtes aux lettres et l'utilisation frauduleuse du statut d'indépendant. Demain, avec cette carte de services, le nombre de faux indépendants explosera en Belgique.

Le 21 juin la commission Marché Intérieur du Parlement européen a organisé une première audition sur cette proposition. Cela sera le commencement du processus législatif au sein du PE. Lors de cette consultation publique, les institutions européennes ne peuvent pas rester sourdes aux aspirations des travailleurs.

En outre, cette proposition arrive en plein milieu du débat posé par la Commission qui souhaite consacrer le principe «A travail égal, salaire égal». Pour ce faire, elle propose un paquet mobilité qui passe par la révision de la directive

détachement et le règlement en matière de coordination des systèmes de sécurité sociale. Ces réformes sont fondamentales en vue de lutter contre les pratiques de dumping social et afin de garantir l'égalité de traitement à l'ensemble des travailleurs européens occupés en Belgique.

Nous exigeons le rejet de la proposition d'une carte européenne de services! Nous exigeons une révision ambitieuse de la directive détachement et des règlements en matière de coordination des systèmes de sécurité sociale.



Robert Vertenuel, le nouveau Secrétaire général de la FGFB



> RÉFORME DES PENSIONS

Bacquelaine a remis sa note sur la pension à points

Le ministre des Pensions, Daniel Bacquelaine, a remis sa note relative à la pension à points aux partenaires sociaux réunis dans le Comité national des pensions. Cette note constitue le point de départ des discussions sur la transformation du régime actuel de pension vers un système à points.

Le système à points peut se résumer comme suit:

- Les trois systèmes (salariés, fonctionnaires, indépendants) sont assimilés mais peuvent encore différer au niveau de certains paramètres.

C'est en fait une harmonisation vers le bas au détriment des pensions publiques.

- Vous recevez 1 point si vous touchez le « *salaire de référence* » moyen de votre régime. Si vous gagnez moins, vous recevez moins, si vous gagnez plus, vous recevez plus.

Ça ne change pas grand-chose au système actuel. Les salaires anciens seraient ainsi même revalorisés.

- Vous pouvez partir à la retraite après avoir accompli une « *carrière de référence* » (aujourd'hui 45). Mais... l'âge « *normal de départ à la retraite* » est l'âge auquel on est arrivé sur le marché du travail + la carrière de référence.

Donc si, par exemple, vous commencez à travailler à 25 ans, l'âge normal de départ à la retraite est de 70 ans...

- Il y aurait cependant un âge minimum pour pouvoir partir à la pension: 22 ans + carrière de référence (aujourd'hui 45) = 67 ans.
- Si vous partez avant « *l'âge normal* » de la pension, un malus « *relativement important* » vous sera appliqué, en fonction de l'espérance de vie.
- Si vous continuez à travailler après l'âge normal de la pension, vous recevez un bonus.

On réintroduit un système de bonus-malus mais le malus est plus important que le bonus et repose sur l'espérance de vie, donc au détriment de personnes avec une espérance de vie en bonne santé et tout court moins longue.

- Chaque année, une décision est prise quant à la liaison des pensions au bien-être. Celle-ci devrait être complète sauf si le système venait à être en déséquilibre (« *coefficient de soutenabilité* »).

Il y a donc toujours un risque de ne pas appliquer des adaptations au bien-être automatiques.

- Ce que vous recevez pour ces points (valeur d'un point) sera déterminé au moment où vous partez à la pension. Cette valeur par point est identique pour chaque personne qui part à la pension la même année au sein du même système. Pour calculer la pension, cette valeur sera multipliée par le nombre total de points que vous avez accumulés.

- Les risques majeurs du système sont ces correcteurs (démographiques et macroéconomiques) qui permettront au gouvernement de diminuer la valeur du point (et donc d'utiliser les pensionnés comme variables d'ajustement budgétaire).
- Le fait que la valeur du point ne soit connue qu'en fin de carrière et que cette valeur dépende de la situation économique ou budgétaire à ce moment, revient à enterrer le principe d'assurance.
- Des mécanismes d'adaptation automatique en cas d'un bilan financier négatif peuvent conduire à travailler plus longtemps pour une pension moins importante. Ainsi, la pension est dissociée du principe d'assurance et déterminée par des facteurs externes à la carrière.

La valeur du point

Quatre variables d'adaptation entrent en application pour la fixation de la valeur du point lorsque le bilan financier le requiert. C'est ce qui rend le système à points aléatoire:

1. La « *carrière de référence* » sera adaptée en premier lieu, notamment en fonction de l'augmentation de l'espérance de vie. De ce fait, l'âge normal de la pension est reporté et le montant de pension est diminué par une valeur réduite du point et par un malus plus sévère.

2. Ensuite, l'adaptation du **taux de cotisation**.

3. **Le ratio de remplacement souhaité**. C'est la part que représente la pension par rapport au salaire.

4. **La liaison au bien-être**. L'objectif est ainsi de conserver un lien entre la pension moyenne et le salaire moyen sans cotisations. Etant donné que les pensionnés doivent également contribuer à l'équilibre financier, la liaison au bien-être se voit simultanément réduite.



Autres «points» à l'ordre du jour

Les discussions porteront également sur plusieurs questions qui influencent le montant de la pension ou l'âge de la retraite.

- **Le travail pénible**: plus de points seraient accordés en fonction de la pénibilité de manière à permettre un départ anticipé et neutraliser le malus. Mais les critères de pénibilités restent à définir et le système serait lié à une enveloppe budgétaire fermée, ce qui réduirait les possibilités.

- **Les périodes assimilées**: celles-ci seront égales à une fraction des points obtenus dans le cas où il n'y aurait pas eu d'inactivité. Cette fraction peut être différente selon le type d'assimilation.

- **La pension partielle**: on pourrait prendre une pension à temps partiel en prenant une partie de ses points et continuer à travailler pour avoir des points sur base du salaire que l'on continue à gagner. Mais la partie prise prématurément serait proportionnellement réduite par l'application du coefficient de conversion (basé sur la différence entre espérance de vie au moment du départ et l'espérance de vie au moment de l'âge normal de la pension).

- **La pension minimum**: pour une personne ayant une carrière complète (carrière de référence), la pension minimum devrait au moins être égale à 110 % du seuil de pauvreté européen pour isolés. Mais la pension minimum se traduit par l'octroi d'un nombre minimum de points en fonction des Equivalents Temps Plein prestés. Ce qui implique pour les temps partiels une pension minimum proportionnelle, donc partielle.



> OFFRE D'EMPLOI

Animateur / Animatrice Jeunes FG TB – Wallonie Picarde

Assurer l'animation des publics jeunes (étudiants, jeunes travailleurs, jeunes demandeurs d'emploi, apprentis), veiller à la visibilité des actions et événements Jeunes FG TB, diffuser les publications Jeunes FG TB, créer et organiser des actions au plan local et/ou en coordination avec les animateurs des autres régionales Jeunes FG TB sur la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Formation

Assistant-e social-e ; Educateur/Educatrice ; Enseignant ; Professionnel-le de l'insertion socioprofessionnelle ou du secteur de la jeunesse OU expérience valorisable dans ces domaines de compétences.

Profil

Le travail requiert des aptitudes :-

- De travail individuel et de groupe
- Dans le secteur de la jeunesse
- D'animation, de conduite de réunion, d'expression en public (animations thématiques de sensibilisation et d'information)
- De rédaction
- De maîtrise d'Adobe Photoshop Pro
- La maîtrise des réseaux sociaux est un plus.
- Etre militant-e est indispensable!

Tâches principales

- Conseiller et renseigner sur les matières jeunes: Démarches en fin de scolarité, Bourses d'études, Législation Job étudiant, Apprentissage et alternance, CV et lettre de motivation, ...
- Présenter des animations dans les écoles et les centres de formation;
- Elaborer des supports de communication attractifs (flyers, affiches...);
- Diffuser les informations relatives aux activités, actions et revendications des Jeunes FG TB via médias;
- Participer à l'organisation d'événements: conférences de presse, salons, camps jeunes, festivals, manifestations, expositions...;

Modalités d'exécution du contrat

- Lieu de travail : Wallonie Picarde (Mouscron et Tournai)
- Contrat à durée indéterminée
- Temps plein
- Barème FG TB 3C: 2569,52€ brut
- Avantages extra-légaux
- Engagement au 1er septembre 2017

Les candidatures (CV et lettre de motivation) sont à renvoyer obligatoirement par mail pour 19 juillet 2017 au plus tard auprès de Angela Sciacchitano, coordinatrice Jeunes FG TB, et Valérie Renard: angela.sciacchitano@jeunes-fgtb.be et valerie.renard@jeunes-fgtb.be.

Un examen écrit, ainsi qu'un entretien oral (pour les candidat-e-s qui auront été retenus à l'écrit) seront organisés dans le courant du mois d'août.



Rédaction:

Syndicats - 42 rue Haute, 1000 Bruxelles

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

> CEPAG - ETATS GÉNÉRAUX DU TRAVAIL

La précarisation «subjective» des non précaires

Les Etats généraux du travail organisés par le CEPAG à Beez ont poursuivi le 20 juin dernier la réflexion sur le salariat. Lors de la première matinée consacrée au sujet, on avait parlé de la précarisation du travail. Cette fois la réflexion a été menée sur le lien de subordination qui caractérise le salariat et sur la précarisation objective et «subjective».

Faut-il être livreur à vélo pour Deliveroo ou intérimaire ou travailleur à tiers-temps, ou CDD pour être précarisé? Bien évidemment ceux-là le sont. Mais pour Danièle Linhart, sociologue française, 87% des travailleurs français ont un contrat à durée indéterminée, mais ils n'en sont pas moins précaires. C'est la condition même du salariat et du lien de subordination qu'impose la relation de travail.

Comment, explique-t-elle, les travailleurs peuvent-ils se plier aux ordres d'un patron qui ne connaît pas leur métier mais leur dicte ce qu'ils doivent faire? Pire, les oblige parfois à faire des choses qu'ils réprouvent moralement? Outre le fait que c'est le patron qui a l'argent, sur quoi reposent son pouvoir et le lien de subordination qui est l'essence même du salariat consacré par le contrat de travail? Pour expliquer cette soumission, D. Linhart remonte à la révolution fordiste. Avant cela le patron-investisseur apportait l'argent et demandait aux gens de métier de fabriquer ce qu'il voulait. C'étaient les artisans qui avaient l'expertise. Mais ils travaillaient à leur aise...

Alors vint Taylor – consultant en management – et sa méthode d'optimisation de la productivité. Partant du constat que si les travailleurs organisent eux-mêmes leur travail, «ils flânent», Taylor propose de morceler le processus de production en tâches simples que n'importe quel ouvrier non spécia-

lisé peut accomplir. Il leur enlève ainsi le savoir (faire). Et le savoir c'est le pouvoir. Le fordisme a ainsi dominé jusqu'à la fin des années '60. Mai 68 a ébranlé l'édifice. Lip, l'autogestion, etc. Les travailleurs en ont marre d'être des pions et de «perdre leur vie à la gagner». Il va falloir trouver autre chose pour les amadouer. Casser la puissance du collectif.

Pour cela rien de tel que de développer l'individualisme. Sous couvert de «je vous ai compris», la stratégie patronale va s'atteler à valoriser l'autonomie des travailleurs et proposer toutes sortes d'arrangements individuels ou de mécanismes qui minent la conscience de groupe: horaires variables, polyvalence, primes, entretiens d'évaluation et mesure des performances. Concurrence, jalousies, encouragements, blâmes... Chacun est prié de contribuer à la bonne marche de l'entreprise dans l'intérêt de tous, de donner le meilleur de lui-même, d'accepter de se remettre en question, de se surpasser, de «sortir de sa zone de confort».

C'est la culture d'entreprise et la valorisation de l'effort individuel et en même temps l'atomisation du collectif. C'est ce que Danièle Linhart appelle la mise en place d'une stratégie de précarisation subjective qui vise toujours à confisquer le savoir aux travailleurs et à limiter leur autonomie pour garder le pouvoir.

Cela n'empêche pas une précarisation objective d'une partie des travailleurs: temps partiels, intérim, CDD, stages. C'est le passage obligé des jeunes pour leur apprendre la subordination et la discipline. Une fois intégrés en CDI, il faudra continuer à les insécuriser, à distiller la peur à petites doses, à les maintenir en alerte: un CDI reste un siège éjectable. Et de fait, confirme Estéban Martinez, de l'ULB, 25% des CDI disent ne pas être sûrs de garder leur emploi dans les 6 mois à venir.

Pour entretenir ce climat d'insécurité, le management va procéder à des changements perpétuels. Des restructurations internes, des réorganisations, des changements de logiciels, de méthodes de travail, de direction. Si bien que le travailleur sera toujours en apprentissage avec le sentiment de ne jamais y arriver ou de devoir toujours recommencer.

C'est là, explique la sociologue, la cause principale de la souffrance au travail, du stress et du burn-out qui est un effondrement à la fois professionnel et individuel avec la perte de l'estime de soi.

Pour Danièle Linhart, les travailleurs et leurs syndicats ont accepté la subordination à l'employeur en échange des protections conquises et ils ont intégré l'idée que salariat = soumission. Or, dit-elle, il faut dissocier le lien «pervers» entre la protection et la subordination. Le travailleur doit pouvoir bénéficier des protections (santé, sécurité, assurances sociales) du simple fait qu'il contribue à l'économie, qu'il met ses compétences à disposition et qu'il travaille dans un environnement à risque. Il doit reconquérir le pouvoir que lui confère son savoir ou savoir faire.



© ISTOCK

> BRUXELLES 20/06 11:01 (BELGA) Pour quatre salariés sur dix, le changement est synonyme de stress et d'angoisse

Pour 40% des salariés, le changement dans leur société est source de stress et d'angoisse, ressort-il d'une enquête sur les changements et l'appréhension de ceux-ci au sein des entreprises, menée par le prestataire en ressources humaines Tempo-Team.

Huit répondants à l'enquête sur dix constatent des changements au sein de leur entreprise. L'évolution est plus importante dans les grandes sociétés: près de 90% de répondants assurent avoir observé de très nombreux changements au cours des deux dernières années. Moins d'un répondant sur dix assure que sa société adopte une bonne méthode. Les absences de communication interne et de concertation sont pointées du doigt.

> INSIDERS ET OUTSIDERS

Zoom sur la précarisation objective

Les travailleurs «précaires subjectifs» ont quand même l'avantage sur les autres de bénéficier d'une certaine stabilité sans laquelle on ne peut pas se projeter dans l'avenir et surtout d'un salaire complet. La précarité objective, cela signifie un revenu réduit ou aléatoire, une instabilité d'emploi mais pas nécessairement vu que des emplois ne sont proposés qu'à temps partiel.

La norme sociale de l'emploi, c'est-à-dire le contrat salarié à durée indéterminée et à temps plein sous l'autorité d'un employeur identifiable tend à s'affaiblir, dit le sociologue du travail de l'ULB Estéban Martinez, mais on ne peut pas dire que le précaire est en train de remplacer le salariat. Non seulement le travail salarié

est très largement majoritaire mais il augmente sans cesse alors que le travail indépendant qui est la forme type de l'ubérisation du travail n'augmente pas. Dans ce groupe cependant, cohabitent à la fois des indépendants sans employés, dont beaucoup de faux indépendants, en ce compris les «dépendants de plateformes nu-

mériques», ainsi que des franchisés avec employés – en forte hausse. La précarisation des salariés se fait à travers plusieurs mécanismes.

1°) le travail temporaire. Intérim, CDD, stages, apprentissage...Il représente 10% des salariés et 1/3 des jeunes à l'emploi mais il n'a pas augmenté plus que le travail non temporaire.

2°) les temps partiels. Ce n'est pas du temporaire mais du précaire quand même en termes de revenu et là les chiffres ont grimpés: il représente 1/3 de l'emploi salarié soit 1 millions de travailleurs. Il n'est, selon les enquêtes, choisi librement que dans 7 à 8% des cas. La précarité de ces travailleurs est accentuée par la réduction des compléments sociaux qu'ils peuvent

obtenir (réduction de l'allocation de garantie de revenu, statut cohabitant, etc.)

3°) l'affaiblissement du pouvoir de négociation des salariés lié à la transformation du lien de subordination.

Avant, on réglait les problèmes ou revendiquait en allant trouver le patron. Aujourd'hui, on le cherche le patron, et souvent, on ne le trouve pas.

- Soit parce que le vrai patron est ailleurs, lorsque l'entreprise est une multinationale.

- Soit parce que le pouvoir n'est pas chez l'employeur: l'externalisation de certaines tâches, la sous-traitance, l'intérim, la franchise ont déplacé le pouvoir vers le

donneur d'ordre, vers le client ou vers le franchiseur. Dans ces cas, les relations d'emploi deviennent triangulaires et déforcent le pouvoir de négociation du salarié par rapport à l'employeur.

Dans ce scénario, le travailleur de plateforme qui pense avoir gagné sa liberté en ne dépendant pas d'un employeur se trompe sur toute la ligne. Il reste dépendant des clients dont dépend son volume et son temps de travail, donc son revenu mais il n'a pas d'interlocuteur patronal. Or le lien de subordination est couplé à une série de protections dont jouissent les salariés (assurance sociales, prévention santé sécurité dans l'entreprise et assurance accident du travail ou maladies professionnelles, etc.).

> SANTÉ ET SÉCURITÉ

Tout n'est pas rose dans les emplois verts!

La transition vers une économie bas carbone et l'innovation technologique qui en découlera devrait créer un million d'emplois dans l'Union européenne d'ici 2020. L'énergie solaire, l'énergie éolienne, la biomasse et le recyclage des déchets sont les domaines de l'économie verte qui enregistrent la croissance la plus rapide. Les transports et les procédés de fabrication (biotechnologies, chimie verte, nanomatériaux) utilisés dans l'industrie, l'agriculture ou la construction sont également des secteurs en mutation. Mais de quels emplois s'agit-il?

Comme le souligne le slogan de la CSI (Confédération Syndicale Internationale) «*il n'y a pas d'emploi sur une planète morte*». Par conséquent, la protection de l'environnement n'est pas la cerise sur le gâteau mais une condition indispensable à la survie de l'économie dans un contexte où les grands équilibres naturels sont menacés.

Cependant, une transition sociale-ment juste exige la création d'emplois décents, des formations aux nouvelles compétences vertes et des systèmes de protection sociale forts et efficaces. Et le respect de ces critères ne va pas forcément de soi. En effet, l'OSHA (Agence européenne pour la Santé et la Sécurité au travail) a rendu publique, fin 2014, une étude passant en revue l'évolution probable du travail dans les emplois verts d'ici 2025 et visant à déterminer les problèmes que ceux-ci risquent d'engendrer en termes de santé et sécurité au travail.

Trois scénarios

Le champ de l'étude a été volontairement limité aux emplois utilisant ou étant directement concernés par les nouvelles technologies, même si les différentes définitions de ce qu'est un emploi vert englobent des réalités beaucoup plus larges.

Elle se base sur trois scénarios liés à l'évolution du contexte socio-économique et politique. Le scénario «*le profit d'abord*» anticipe que la croissance de la consommation et la recherche de profit l'emportera sur les exigences de préservation de l'environnement et de conditions de travail. Le scénario «*vert intense*» table sur la prédominance de la préoccupation écologique au sein de la société par rapport à la croissance économique avec d'autres conséquences pas forcément favorables sur la santé et la sécurité des travailleurs. Le scénario «*gagnant-gagnant*», enfin, est présenté comme le plus équilibré et prometteur sans pour cela être exempt de risques.

Quoiqu'il en soit, en fonction de la manière dont la transition économique se met en place à l'intérieur de ces trois scénarios, des risques différents mais réels pour la santé et la sécurité des travailleurs apparaissent dans 26 domaines

technologiques.

Dans le scénario «*le profit d'abord*», une dualisation importante risque de s'accroître entre les travailleurs formés aux nouvelles compétences vertes qui bénéficieront de conditions de travail favorables et les autres qui seront contraints d'accepter les emplois les plus pénibles. Des pressions politiques et économiques également pourraient conduire à négliger les préoccupations de santé et de sécurité.

Au contraire, dans le scénario «*vert intense*», la décentralisation de la production et le développement des emplois indépendants rendraient difficile le respect des normes de santé et de sécurité. Dans le même temps, la tendance marquée faute de moyens financiers à la réparation d'équipements anciens plutôt qu'à l'acquisition d'équipements performants renforcerait les risques au niveau de la maintenance, de même que la subsistance de nombreux emplois manuels notamment dans le secteur des déchets.

Dans le scénario «*gagnant-gagnant*» intitulé également «*Pour une croissance écologique*», la rapidité du déploiement des nouvelles technologies innovantes et les besoins croissants de main d'œuvre disposant de compétences vertes pourraient amener à négliger la prise en compte des risques en matière de santé et de sécurité.

Nouveaux risques

Philippe Vigneron, conseiller à la Centrale générale confirme la réalité des risques encourus par les travailleurs, par exemple, dans le secteur des déchets en Wallonie. Pour parvenir à une économie «*zéro déchets*», les travailleurs situés à la fin de la chaîne de production sont exposés à une très vaste gamme de matériaux, y compris des nouveaux matériaux pour lesquels on n'a pas suffisamment de recul pour en analyser les dangers et dont la traçabilité est insuffisante.

On observe d'ores et déjà sur le terrain des taux d'occurrence anormales de certaines pathologies graves chez les travailleurs de certains sites d'exploitation sans que des mesures adéquates soient prises au niveau de la prévention ou de la reconnaissance de



© ISTOCK

Le recours aux matériaux recyclés, notamment dans la construction, expose les travailleurs à des risques nouveaux.

ces pathologies comme maladies professionnelles.

Le recours aux matériaux recyclés, notamment dans la construction, expose également les travailleurs à des risques nouveaux.

Pour citer un autre exemple, les batteries qui permettent le stockage de l'électricité dans les voitures électriques présentent des risques d'incendie et d'explosion lors de leur manipulation, d'exposition à des substances chimiques ou encore d'électrocution.

D'une manière générale, l'étude de l'OSHA identifie de nombreux défis au niveau des risques de santé et de sécurité dans les emplois verts qui sont liés à la décentralisation des processus et des lieux de travail, à l'utilisation de nouveaux matériaux y compris écologiques

dont on ne connaît pas les risques, aux conflits potentiels entre les objectifs de protection de l'environnement et de santé et de sécurité des travailleurs, aux exigences de rentabilisation rapide des investissements, à l'automatisation, à la dépendance croissante vis-à-vis de l'électricité, à la polarisation de la main d'œuvre, au développement des activités de maintenance, à l'économie zéro-déchets.

Pour des CPPT de zoning

Or, pour rendre les emplois verts réellement durables, nous devons faire en sorte qu'ils bénéficient non seulement à l'environnement, mais aussi à la santé et à la sécurité des travailleurs.

Pour y faire face, il est important que ces risques soient reconnus et fassent l'objet d'un débat public. Il faut aussi que la concertation

sociale s'adapte aux évolutions du tissu économique liées au développement de l'économie circulaire et notamment à l'interdépendance croissante entre les entreprises et au développement des activités de services autour du produit.

C'est l'occasion de remettre à l'ordre du jour la revendication en faveur de la création de CPPT au niveau de zoning et d'encourager les représentants des travailleurs à travailler en réseau, y compris de manière informelle que ce soit au sein d'une même filière ou d'une zone d'activité.

Pour aller plus loin:

- <https://osha.europa.eu/fr/emerging-risks/green-jobs>
- <http://www.cepag.be/publications/notes-reflexion-analyse>

> POINT DE VUE

L'UBT appelle Bart De Wever à respecter les chauffeurs de camion!

La profession de chauffeur de camion est un métier à pénurie. Pas étonnant quand on sait ce que vivent les camionneurs jour après jour. Mais ces derniers mois, leur vécu dépasse toutes les bornes. En effet, les bouchons monstres qui frappent la ville d'Anvers et ses environs empêchent les chauffeurs de faire leur boulot. Par conséquent, l'UBT appelle tous les responsables politiques à se bouger et en premier lieu la N-VA qui tient pour ainsi dire toutes les ficelles, pas seulement à Anvers, mais aussi en Flandre et au niveau fédéral.

Congestion des routes à Anvers

Les travaux sur les «Leien», le grand boulevard qui traverse toute la ville, fermés à cause de ces travaux, provoquent des files interminables sur les routes, non seulement pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail, mais aussi pour les transports routiers. Aujourd'hui, les chauffeurs de camion passent des heures dans les embouteillages autour de la ville d'Anvers. Mais ce n'est pas tout. De grands travaux sont également en cours sur des trajets importants. Ainsi, le bitumage de la R2 entre le Tijlmanstunnel et le Liefkenshoektunnel, prévu cet été, provoquera également pendant plusieurs mois de gros problèmes de circulation. La municipalité d'Anvers, avec à sa tête Bart De Wever, et le ministre N-VA de la Mobilité, Ben Weyts, ont clairement besoin d'être secoués – et pas un petit peu – pour qu'ils misent sur les transports en commun afin de réduire les embouteillages, élaborent un plan de mobilité digne du nom et réservent aussi une place aux transports de marchandises, chaînon crucial de notre économie!

Réduction des péages et primes de nuit pour les transporteurs: pas une solution

A partir de fin juin, les poids lourds bénéficieront d'une réduction du péage s'ils empruntent le Liefkenshoektunnel la nuit. Une réduction qui ne sera accordée que pour la durée des travaux. Si l'on veut vraiment «soulager» le Kennedytunnel, il faudra prendre des mesures plus radicales telles que la suppression pure et simple du péage au Liefkenshoektunnel.

Par ailleurs, des «primes de nuit» seront bientôt accordées car DP World, un important terminal de conteneurs dans le port d'Anvers, veut traiter plus de conteneurs la nuit. A juste titre! C'est la raison pour laquelle on prévoit l'octroi d'une prime de 10 euros par nuit aux transporteurs. Vous lisez bien: aux transporteurs, pas aux chauffeurs! L'étalement du trafic des poids lourds est une nécessité, mais les prestations de nuit doivent être compensées. En premier lieu pour le chauffeur car c'est lui qui est au volant la nuit. Et non pas pour l'employeur qui, dans son bureau climatisé, bouleverse la vie sociale de ses chauffeurs d'une simple pression sur un bouton...

Chauffeurs victimes de la problématique des réfugiés

Un chauffeur a trouvé la mort il y a quelques jours dans le Nord de la France. Des réfugiés avaient dressé un barrage routier dans l'espoir de pouvoir se cacher dans les camions bloqués et rejoindre ainsi la Grande-Bretagne. Un chauffeur a trouvé la mort, n'ayant pas pu éviter le barrage.

La question n'était pas de savoir si un accident mortel aurait lieu, mais quand. Les mesures prises par les autorités sont insuffisantes. La fermeture des parkings autoroutiers belges n'est pas une mesure effective: le parking autoroutier de Drongen sur l'E40 est fermé la nuit depuis plusieurs mois déjà, mais cette mesure a pour seul effet de déplacer le problème. Il ne faut donc pas fermer les parkings aux chauffeurs qui doivent prendre leur repos obligatoire, il faut les surveiller mieux! Et le gouvernement belge devrait peut-être secouer ses collègues français pour qu'ils garantissent la sécurité de nos camionneurs en France.

Frank Moreels
Président UBT
22 juin 2017



Vive le «Waterbus», mais avec un statut du personnel correct!

A partir du 1^{er} juillet, le Waterbus, un service de navette par bateau, reliera la Rive gauche et la Rive droite à Anvers. Ce service nouveau devrait donner une réponse partielle aux embouteillages interminables qui touchent la ville et ses voies d'accès. Même s'il y a beaucoup à redire sur l'échec de la politique anversoise en matière de mobilité, l'UBT salue la venue du Waterbus. Toutefois, nous nous posons des questions au sujet du statut social du personnel de ce service de navette. «Le service commence bientôt et nous ne sommes encore au courant de rien», râlait Jacques Kerkhof de l'UBT. D'après le cabinet de l'échevin responsable, toutes les conditions légales sont remplies.

Demandes répétées

L'an dernier, après la première conférence de presse de l'échevin compétent, nous avons immédiatement pris contact avec son cabinet pour discuter des conditions de travail du personnel qui assurerait le service de navette. Nous avons même remis les salaires en vigueur dans le secteur du transport de passagers. Depuis lors, c'était le silence total, malgré nos demandes répétées. Nous avons finalement dû nous adresser à la presse pour que l'autorité portuaire daigne nous répondre. Aujourd'hui, nous savons que le service de navette sera exploité par l'entreprise hol-



landaise Aqualiner, avec d'abord des équipages hollandais!

Suivi et contrôle

Ils peuvent bien entendu s'attendre à une visite de l'UBT car nous comptons vérifier si toutes les règles sont respectées. L'UBT veut que les conventions collectives soient appliquées et que toutes les cotisations dues au Fonds social de la navigation intérieure soient payées. Les équipages bénéficient en effet d'une réduction du temps de travail, ont droit à une intervention dans les formations suivies ainsi qu'à une pension complémentaire, etc. Les personnes qui travaillent en Belgique ont droit aux conditions de salaire et de travail en vigueur dans notre pays!

Sinon, il est question de dumping social. Nous considérons que ni l'autorité portuaire ni la ville d'Anvers ne voudront se rendre complices de telles pratiques.

Campagne de recrutement pour le Waterbus

On nous a répondu aussi qu'on procéderait à l'embauche de personnel belge après une phase test pour l'équipage du Waterbus anversoise. Voilà un autre point que nous ne manquerons pas de contrôler. Espérons que la ville d'Anvers et l'autorité portuaire tiendront parole.

Pour plus d'informations sur les secteurs maritimes, visitez notre site www.ubt-fgtb.be, rubrique Secteurs maritimes.

Accords sectoriels déménagement, commerce de combustibles et services réguliers spécialisés (transports scolaires)

Après la conclusion de l'accord interprofessionnel, les négociations ont commencé dans les secteurs. Pour les entreprises des secteurs déménagement (commission paritaire 140.05), commerce de combustibles (commission paritaire 127) et services réguliers spécialisés (commission paritaire 140.01), une série d'accords viennent d'être signés.

Pouvoir d'achat

Dans tous ces secteurs, nous sommes parvenus à épuiser la totalité de la marge salariale. Cela signifie donc une augmentation

des salaires bruts de 1,1%. Pour le commerce de combustible à partir du 1^{er} mai 2017, pour le secteur du déménagement à partir de juin 2017 et pour le secteur des services réguliers spécialisés (les transports scolaires) à partir du 1^{er} juillet 2017.

RCC, emplois de fin de carrière et crédit-temps

Dans le commerce de combustibles et le secteur du déménagement, les conventions existantes conclues au sein du Conseil National du Travail seront intégrées aux conventions sectorielles.

Négociations dans le secteur bus & car

Les négociations se poursuivent dans le secteur bus & car, plus particulièrement pour les transports irréguliers (autocars) et les chauffeurs des exploitants du TEC et De Lijn. Nous ne manquerons pas de vous informer de l'issue de ces négociations. Les négociations dans tous les sous-secteurs bus & car portent bien entendu sur le RCC, les emplois de fin de carrière et le crédit-temps.

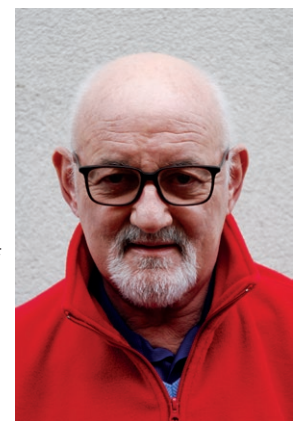
> DÉPART PRÉMATURÉ D'UN CAMARADE

Johan van Och

12/02/1955 – 16/06/2017

Le 16 juin, notre camarade Johan Van Och, militant et délégué syndical de l'UBT, nous a quittés prématurément. Johan était un délégué combatif dans l'entreprise d'autocar VBM à Lommel où il a introduit l'UBT et assuré sa présence. Membre du bureau de la section locale du parti socialiste flamand de Lommel, il était un militant fidèle sur qui le député-maire Peter Vanvelthoven pouvait toujours compter. Johan était aussi un militant apprécié de l'UBT et plus particulièrement de ses collègues chauffeurs de bus. Il nous manquera énormément.

Johan laisse son épouse Marie-Thérèse Cochet, ses deux fils, Bart et Wim, et sa petite fille Sophia dont il était si fier. L'UBT présente ses sincères condoléances à la famille et aux amis de Johan et leur souhaite beaucoup de courage en ses moments particulièrement difficiles causés par ce décès injuste et prématuré.



TRAVAIL

Robotisation, digitalisation du t

Les récentes évolutions du travail et de l'économie ont de quoi prendre au dépourvu. Que l'on parle d'économie de plateforme («ubérisation») ou de «digitalisation» des services au sens large, ou encore d'usage de robots pour assister les humains, les applications sont variées, et les métiers très diversifiés. Toutefois, derrière les plateformes et leurs «app», il y a des travailleurs qui, eux, triment dans la vie réelle, et souvent pour pas grand-chose.

Digitalisation. «Ubérisation», économie dite collaborative ou de plateforme. Tous ces termes définissent avec plus ou moins de justesse cette économie «de personne à personne», où client et prestataire sont mis en relation via une application ou un site internet. Les plus souvent cités: AirBnB, Uber, Deliveroo... Des «particuliers» rendent des services (payants) à d'autres particuliers. Partagent leur maison, leur voiture, livrent des petits colis à vélo. Chaque plateforme joue sur l'aspect «collaboratif» et communautaire du système. Loger chez l'habitant, faire du covoiturage, circuler à vélo pour désengorger les villes, tout est présenté comme une alternative à l'économie traditionnelle, et donne l'impression au client qu'il consomme différemment. «Moderne». Les prix sont plus bas, on fait passer ça pour un échange plus que comme un achat! De l'autre côté, on vend à ces collaborateurs un concept de liberté, où l'on travaille quand on veut, pour soi, aux horaires qui nous conviennent, et le tout sans patron! Le rêve?

Pas vraiment. L'image est séduisante, mais la réalité est bien plus triviale. En quelques années, ces nouvelles formes de travail ont généré des travailleurs «à la tâche» extrêmement flexibles, précaires, dont le statut est plus ou moins confus, dans un cadre légal qui ne l'est pas moins. Qui sont ces travailleurs en ligne qui réalisent, de chez eux, isolés, des «micro-tâches» administratives ou d'encodage basiques, payées au centime? Et ces chauffeurs, ces livreurs de plats cuisinés, qui circulent à vélo ou transportent des gens dans leur propre voiture? Pour la plupart, ce sont des jeunes en recherche d'un revenu d'appoint. D'autres sont des «freelances», des faux indépendants, voire des gens qui bossent sans statut, tout simplement pour avoir une rentrée d'argent, même maigre. Tous sont à la solde de ce «capitalisme de plateforme», qui les exploite au nom de la modernité.

Derrière ces livreurs sympas se cachent en effet des multinationales, qui se sucent sur le dos des consommateurs, tout en payant des cacahuètes à leurs «collaborateurs», sans leur offrir la moindre sécurité. Car «travailler» pour ces plateformes, ce n'est certainement pas la même chose que d'avoir un emploi. Ces plateformes jouent uniquement un rôle d'intermédiaire et rejettent le plus loin possible un quelconque statut d'employeur, et les responsabilités qui en découlent. Pas de cotisations sociales, de protection contre la maladie, les accidents du travail... Pas de matériel non plus. On utilise ses propres ressources, que l'on paie. Un souci à la voiture? Pas le problème d'Uber. Vélo volé? Tant pis. Et des horaires qui dépassent l'entendement. Travail de nuit, journées à rallonge, au détriment de toute vie sociale. Travailler plus pour gagner de quoi survivre.

Au niveau social et syndical, difficile de trouver les mots justes. Ces nouvelles sources de revenu – et nouvelles formes de consommation ont très rapidement trouvé leur public. La jeunesse raffole de ces «sympathiques» taxis, bien moins chers que ceux que l'on avait l'habitude de croiser dans les grosses métropoles, et pour cause. Que dire de l'attrait de ces livreurs à vélo qui amènent sushis et autres délicatesses à pas d'heure et sans polluer? Par ailleurs, de nombreux étudiants précaires trouvent chez Deliveroo ou autre service un moyen d'avoir un revenu supplémentaire. Si la formule plaît aux jeunes en quête de liberté, on ne peut ignorer la réalité de ces métiers: peu ou pas de protection sociale, un risque énorme pour la santé et la sécurité, et un salaire qui n'en mérite souvent pas le nom. Le tout sans aucun dialogue social possible et de nombreuses questions sans réponse.



«Si j'ai un accident en livrant ma pizza, que se passe-t-il?»

La FGTB travaille depuis plus d'un an sur le thème de l'économie de plateforme, et les méthodes à mettre en œuvre pour protéger ces travailleurs, et leurs clients. Au niveau de certaines centrales particulièrement touchées comme l'UBT, c'est un combat au quotidien. Steven Steyaert, permanent UBT, nous parle notamment de Deliveroo (livraison à vélo de plats cuisinés du restaurant au domicile du client), en mentionnant toutefois qu'il n'est qu'un service de livraison à vélo parmi d'autres. «Chaque semaine, des plateformes de ce genre sont créées et trouvent un public, il devient impossible de contacter tous ces travailleurs pour aborder la question de leurs conditions de travail. Nous fonctionnons dès lors selon un principe de «micro-syndicalisme», qui consiste à parler à ces personnes individuellement, en les appelant pour une livraison par exemple. Beaucoup refusent de nous parler et s'enfuient littéralement sur leur vélo, mais il arrive que l'un d'entre eux nous explique ses conditions de travail. Théoriquement, les livreurs de Deliveroo sont payés 9€30 de l'heure avec la possibilité d'avoir des bonus si trois courses sont réalisées sur cette même heure. Mais ce n'est jamais possible. En effet, une livraison prend toujours plus de temps que prévu. Il faut attendre que le plat soit prêt, le transport est plus long que prévu, etc. Au final, on se retrouve avec un mini-job, sous-payé. Ces coursiers sont relativement contents, car ils sont jeunes, étudiants, ils ont l'impression de faire un geste pour l'environnement, de réduire l'empreinte écologique, etc. Mais derrière ça on trouve autre chose: la collecte de données, la surveillance permanente des trajets via la géolocalisation... Sans parler de l'impact que ce job - où il faut être disponible en permanence - a sur la vie de ces jeunes: les examens, la vie sociale et familiale... A cela s'ajoute le dumping social à l'encontre des livreurs traditionnels.»

L'UBT, sous couverture, a tenté d'en savoir plus sur les conditions d'assurance, en cas d'accident ou de maladie... «Nous n'avons pas eu de réponse. On nous a conseillé d'envoyer un mail,

et ce mail nous est revenu. On sait que si un jeune est malade et que personne ne peut le remplacer au pied levé pour ses livraisons, il sera tout simplement écarté.»

Si le problème se pose en Belgique, il est évidemment le même ailleurs. Thiebaut Weber, de la CES, insiste sur la nécessité d'agir au niveau européen. «Les enjeux syndicaux autour de l'économie «collaborative» sont très nombreux. C'est le bon moment pour y travailler, pour anticiper et donner des outils aux acteurs de terrain. On parle de «travail en ligne», mais ce travail n'est pas virtuel! La plateforme ne peut pas se dégager de toute responsabilité. Les livreurs, les chauffeurs, travaillent dans le «vrai» monde, avec de vrais risques. Les statuts sont flous, voire inexistantes. Il y a beaucoup à faire pour protéger ces travailleurs, et il faut un cadre européen autour de cette problématique. Côté salaire, rien n'est précis, il n'y a pas de salaire minimum, pas de possibilité de négocier. Quelque part, cette situation rappelle les combats syndicaux menés à l'époque de la révolution industrielle, contre le travail journalier et à la tâche...» Pour le moment, du côté de la Commission européenne, on reste timide, «pour ne pas nuire à la liberté d'entreprendre»...

Vendeurs en lignes

Outre ces nouveaux métiers, la digitalisation a aussi profondément modifié d'anciennes professions, notamment dans le commerce. L'e-commerce (=commerce sur internet) prend une ampleur de plus en plus grande en Belgique, et concerne tous les niveaux: de l'indépendant (deux tiers des vendeurs en ligne) à la chaîne de supermarchés (Colruyt Collect & Go) ou la multinationale (Amazon,...). Parmi eux, des vendeurs en ligne exclusivement (appelés les «pure players») et d'autres, qui cumulent les deux services, en ligne et «en vrai». 43% des achats en ligne, en Belgique, concernent l'habillement et les articles de sport. 11%, la nourriture.

Parmi les géants de l'alimentaire en Belgique, Colruyt a saisi la balle au bond, et s'est doté de deux entrepôts dédiés aux achats sur internet, et de 176 points de retrait «Collect & Go».

» FAIT DIVERS

L'histoire se passe aux Etats-Unis mais pourrait très bien avoir lieu en Europe: un chauffeur Uber est impliqué dans un accident de la route, percute une famille, et une fillette de six ans décède. Les parents se retournent contre Uber, qui rejette immédiatement toute responsabilité, mentionnant que le chauffeur n'était pas en service au moment de l'accident. Or, le chauffeur était bel et bien connecté sur l'app et attendait qu'une course lui soit attribuée, il était donc «en poste».

Uber a semble-t-il depuis lors amélioré ses garanties et assurances (du moins aux Etats-Unis), mais les champs d'application de celles-ci restent flous.

Travail: le temps de faire le point



Et les robots, là-dedans?

Les robots. Fantasmés pendant des décennies, ils sont aujourd'hui réels, et prennent des formes variées; de l'assistant à la vie quotidienne, l'hôtesse d'accueil électronique, au robot de pointe utilisé en chirurgie, la machine est prête à remplacer l'homme sur certaines tâches. Certains secteurs ont définitivement une longueur d'avance, technologiquement parlant, sur d'autres. La construction automobile, par exemple, est robotisée depuis les années 90. Une révolution qui a amené son lot d'avantages, et de désagréments... Le point avec André Langhendries, délégué MWB chez Audi.

«L'assemblage automobile en est à la deuxième génération d'automatisation. La troisième phase démarrera en 2018, avec l'introduction de robots avec détection digitale et intelligence artificielle, qui communiqueront avec le travailleur.»

Jusqu'au début des années 90, le secteur était «manuel». Les travailleurs de la tôlerie, majoritairement des soudeurs, étaient peu qualifiés, travaillaient dans des conditions peu sûres, dans le bruit, dans le noir. Les peintres, quant à eux, manipulaient des produits dangereux, et travaillaient sur des postes peu ergonomiques. André Langhendries l'admet: les nuisances étaient nombreuses. Vers 1995, année

charnière, l'automatisation est venue changer la donne.

«La qualité de l'emploi a été transformée. Mais cette période n'a pas été celle de la paix sociale. On peut citer plusieurs points positifs: amélioration des conditions de travail pour une partie des travailleurs, à qui l'on demandera des compétences supplémentaires comme l'informatique, l'électronique. Les salaires, à ces postes, ont augmenté. L'environnement de travail et la sécurité ont été améliorés également grâce à l'automatisation, tout comme la productivité.

Toutefois, l'on a vu se dégrader les rapports entre ouvriers et employés, et certains métiers ont été rayés de la carte: les pistoleurs ont disparu, les soudeurs sont devenus moins nombreux.

Enfin, aujourd'hui, c'est l'automatisation qui règle le rythme de travail. La machine contrôle. C'est stressant, particulièrement pour les travailleurs âgés qui ont du mal à suivre ces évolutions. De plus, si un problème informatique se pose, tout le système est paralysé. Enfin, l'impact global sur l'emploi, en terme de nombre, est négatif.»

Quand ça ne marche pas

Roland Vansaingele, Secrétaire général CGSP Amio, évoque le «cas» SPF Finances, où l'on a testé la digitalisation de tous les services et où la satisfaction n'est pas au rendez-vous, et c'est peu dire. «Tax-on-Web, les douanes et accises, le commerce international, les plans cadastraux, la succession... tout se fait en ligne. Le service à la population disparaît complètement. Des bureaux de proximité ont été supprimés, certaines régions n'ont plus de bureaux locaux pour les questions fiscales. Entre 2003 et 2016, 10 000 emplois ont été perdus au niveau du SPF Finances.»

Non remplacement des travailleurs, perte du savoir-faire, augmentation de la charge de travail, l'informatique à outrance est devenue un outil de contrôle plus qu'une aide au travail. «La polyvalence augmente tandis que les effectifs diminuent, la charge de travail et le stress augmentent, les distances entre le domicile et le lieu de travail également. Le contact se perd, l'expertise également...»

Tout cela a un impact indéniable sur la qualité du service aux usagers, qui perdent en conseil et en proximité. Sans parler de la fracture numérique, car rappelons que 13% des Belges n'ont toujours pas accès à internet!



La FGTB a organisé une matinée d'étude sur ce sujet d'actualité.

Renzo Guerriti-Gerbi, secrétaire adjoint au secteur commerce au SETCa BHV, nous parle de cette évolution. «Collect & Go a progressé de 20% en 2016. Le commerce est en perpétuelle évolution: depuis les années 50 et la création du code-barre, la digitalisation est en marche. On en est aujourd'hui au tunnel scanner, où le caddy passe dans un tunnel et tous les produits sont scannés automatiquement...»

Dévalorisation du métier, perte de contact humain, précarisation, absence de statut, dumping social, concurrence entre travailleurs d'un même secteur. La modernisation du travail n'est pas aussi sympathique qu'on voudrait nous le faire croire. Tout en détricotant l'ensemble de notre modèle social et en poussant à l'individualisme, la digitalisation du travail vient nuire aux valeurs même du travail: émancipation, solidarité, sécurité. L'on fait face à une régression sous couvert de progrès. Le syndicat doit ici jouer son rôle et amener ces nouveaux travailleurs à s'unir pour améliorer leurs conditions de vie. C'est un véritable enjeu.

Devenir «Biker» chez Deliveroo, analyse d'une «offre d'emploi»

En surfant sur le site de Deliveroo, il est très simple de trouver la page «Pédale avec nous», où l'on peut rejoindre la «flotte» de coursiers. L'introduction: «Tu aimes le vélo? Tu revendiques ton indépendance? Deviens partenaire coursier Deliveroo et accède à des revenus rapides et significatifs avec un emploi du temps flexible! La communauté de bikers Deliveroo, c'est aussi une multitude de bons plans.»

Tu aimes le vélo? = fais de ton loisir une source de revenu
Indépendance/partenaire coursier = pas de protection sociale, statut indépendant
Emploi du temps flexible = travail à toute heure
Communauté de bikers = l'aspect collectif est mis en avant

Quelles sont les conditions pour devenir «biker»?

«Voici ce dont tu auras besoin pour postuler: un statut étudiant, indépendant ou indépendant complémentaire. Un bon vélo. Un iPhone 4S ou plus, ou un téléphone sur Android 4.1 ou plus.»

En gros, le candidat doit tout apporter. Il recevra toutefois un casque et un sac à dos pour transporter ses plats. Il travaille avec son propre vélo, avec son propre téléphone, et devra prendre au besoin un statut indépendant (et donc payer ses propres charges en fonction). Tout le risque est sur le travailleur.

Nulle part sur le site il n'est mentionné de conditions relatives aux assurances, aux risques, aux conditions précises de travail.

Toutefois, Deliveroo s'engage à offrir «tout ce qu'il faut pour prendre plaisir à rouler et brûler ces calories!». L'aubaine!

> LE SECTEUR DES TITRES-SERVICES

Mobilisation pour le futur

Les partenaires sociaux wallons, fédérations patronales et syndicats, actifs dans les Titres-Services ont interpellé la Ministre Eliane Tillieux le 15 juin dernier sur les perspectives du secteur en Wallonie. Plusieurs dizaines de délégués étaient également mobilisées pour rappeler à quel point ce secteur est essentiel.

Même si les partenaires sociaux wallons se montrent globalement satisfaits de la manière dont la régionalisation du dispositif des titres-services s'est opérée, ils sont inquiets quant à l'avenir du secteur. Ils ont appelé la ministre à les rassurer concernant les moyens budgétaires à disposition. La ministre leur a répondu que l'enveloppe annuelle de 429 millions d'euros dédiée aux titres-services est constante et qu'elle sera main-

tenue.

Les interlocuteurs ont également évoqué les avancées octroyées au secteur depuis le début de la législation. Parmi celles-ci, l'augmentation du temps de travail à une obligation de travail moyen hebdomadaire de 19 heures par semaine. Les démarches administratives des entreprises agréées ont également été allégées et les contrats ont été améliorés. En outre, le fonds intersectoriel de formation dispose

de moyens pour développer des projets pilotes: la formation de 30 travailleurs à un métier administratif, dans le secteur ou ailleurs. La formation de travailleurs de plus de 45 ans pour devenir coach dans le secteur grâce à leur expertise professionnelle. Ainsi qu'une formation en alphabétisation. Pour l'heure, seulement 40% du budget sont utilisés. Quid avec l'arrivée d'autres partis au sein du gouvernement wallon?



Mireille de Liège: «En 8 ans, je suis passée par 3 entreprises. J'ai déjà vu un peu tout et n'importe quoi. Aujourd'hui, je vois une amélioration, mais les clients se montrent de plus en plus exigeants. Ils en veulent toujours plus pour leur argent»



Mercedes de Charleroi: «Je souhaite que mes collègues fassent preuve de bon sens. On ne peut pas tout accepter des clients. Je trouve dommage que le patron ne nous écoute pas plus. Pourtant, nous avons aussi de grandes idées»



Sandra de Namur: «Le secteur évolue, mais il reste du travail. Il ne faut pas oublier que dans notre secteur, il y a beaucoup de mamans solos et que cela demande une attention particulière»

> INTERNATIONAL JUSTICE DAY

Plus de respect pour les travailleurs du nettoyage et du gardiennage

Le 15 juin se déroulait l'International Justice Day. Cette journée d'actions est organisée partout dans le monde afin de réclamer plus de respect pour les travailleurs du nettoyage et du gardiennage.

C'est vrai... leur travail est souvent méconnu et sous-estimé. Ils travaillent dans l'ombre, souvent en dehors des heures habituelles de travail. Personne ne remarque à quel point ils méritent de la reconnaissance. Reconnaissance qu'ils ne reçoivent certainement pas lorsqu'il s'agit des conditions de travail. Ils doivent se débrouiller avec des contrats précaires, des salaires très bas et

des horaires de travail irréguliers qui compliquent leur vie privée.

Les travailleurs du nettoyage et du gardiennage méritent plus de respect. C'est pour cette raison que UNI, le syndicat international des services, organise chaque année l'International Justice Day.

En Belgique, l'attention était portée sur le secteur du nettoyage. Les délégués, tous secteurs confondus, ont distribué des accroches-portes afin de remercier les travailleurs du nettoyage qui œuvrent dans leur bureau ou dans leur entreprise. Un tract distribué dans différentes gares du pays invitait les navetteurs à manifester leur reconnaissance envers leurs collègues du service nettoyage.



Après plus de 14 semaines de négociations, le secteur de la construction est enfin parvenu à dégager un projet d'accord concernant les conditions de travail 2017-2018. Celui-ci doit encore être validé avant d'être effectif. Mais sachez que les patrons ont tenté de rouvrir la discussion sur les délais de préavis dans la construction, ce que la Centrale Générale - FGTB a catégoriquement refusé.

Lors d'un rassemblement exceptionnel, le projet a été présenté à 800 délégués de la FGTB, de la CSC et de la CGSLB qui se sont montrés positifs. Il reste à présent à la base à se prononcer. Vous retrouverez les détails sur notre site (www.accg.be) dès que l'accord aura été signé.

Négociations sectorielles

Quelles améliorations ?

Les négociations pour de nouvelles conditions de travail et de salaire sont en cours dans les secteurs. Les avancées obtenues par votre syndicat valent pour l'ensemble des travailleurs du secteur. Les secteurs du nettoyage, de la céramique, maîtres-tailleurs, du textile, transformation du lin et chaux calcaire viennent de conclure un accord. Vous trouverez ici les principales améliorations. Vous trouverez une version plus détaillée sur notre site www.accg.be. Vous y trouverez aussi des informations sur l'état d'avancement dans votre secteur.



Nettoyage

CP 121



Céramique

CP 113

**POUVOIR D'ACHAT :
7 DES SALAIRES BRUTS**

Dès le 1er juillet 2017, après indexation, les salaires réels bruts augmentent de 0,1411 EUR. En compensation de l'application retardée des 1,1% (du 1er janvier 2017 au 30 juin 2017), la prime de fin d'année sera augmentée une seule fois.

**FIN DE CARRIÈRE ET
CRÉDIT-TEMPS:**

Tous les systèmes possibles de RCC, l'ancienne prépension, peuvent être demandés par les travailleurs du secteur.

PRIME SYNDICALE 7

Augmentation de la prime syndicale qui passe de 135 EUR à 145 EUR à partir de 2017.

**AUGMENTATION DES
SALAIRES**

Au 1er juillet 2017, tous les salaires augmentent de 0,16 EUR.

**PRIORITÉ AUX CONTRAT À
DURÉE INDÉTERMINÉE**

Le secteur s'engage à favoriser l'embauche de travailleurs en CDI. Les délégués syndicaux disposeront aussi de plus d'informations sur le recours à l'intérim.

**5 JOURS DE FORMATION PAR
TRAVAILLEUR**

Les travailleurs du secteur pourront suivre plus de formations. Le nombre de jours augmente progressivement pour atteindre 5 jours de formation en 2023.

> TRAVAIL SOUTENABLE DANS LA CHIMIE?

C'est possible! Mais avec un plan démographie

Dans la chimie, un fonds démographie a vu le jour. Il permet aux entreprises d'introduire un plan d'actions concrètes pour rendre le travail soutenable. Le fonds finance le coût de ces mesures. Plusieurs plans ont été conclus dans quelques entreprises. Nous avons interviewé deux délégués sur le quoi, pourquoi et comment.



Le plan démographie

Chaque année, 18 millions d'euros sont injectés dans ce fonds. Tous les salaires sont pris en considération pour alimenter le budget du Fonds démographie et donc chacun – ouvrier, employés cadre – peut en bénéficier.

Dans chaque entreprise de la chimie, travailleurs et employeurs peuvent recourir à ce Fonds pour mettre en place des projets concrets pour rendre le travail soutenable. Le fonds finance les coûts. La FGTB plaide pour que l'accent soit placé sur le domaine d'action travail. Les travailleurs peuvent ainsi négocier la réduction du temps de travail avec maintien de salaire ou le paiement d'un supplément en compensation de la perte salariale engendrée lors d'un crédit-temps ou d'un emploi de fin de carrière.

Kristof Vanden Berghe, délégué chez EOC, et Wouter Knops, délégué chez Innovia, ont conclu un plan démographie dans leur entreprise. EOC fabrique des produits semi-finis. On y travaille dans un système à trois équipes et le travail y est encore très physique. Innovia produit du film plastique. Les travailleurs travaillent dans un système à feu continu.

Synd: Comment le plan démographie est-il arrivé sur la table?

Wouter: Le gouvernement a décidé que nous allions travailler plus

longtemps, il est presque impossible de recourir à la prépension (RCC), et l'âge pour la fin de carrière a augmenté. Mais entre-temps, on se rend compte que les travailleurs ont de plus en plus de difficultés: plus de maladies, troubles du sommeil à cause du système en feu continu... Il était donc urgent de prendre des mesures pour rendre le travail plus soutenable.

Kristof: nous avons la même motivation. Dans notre entreprise, il y a même certaines personnes qui craignent de ne pas pouvoir prendre leur pension.

Synd: Quelles mesures ont été prises dans votre entreprise?

Kristof: Tous les travailleurs reçoivent un jour de congé supplémentaire à partir de 45 ans. Les coûts engendrés sont entièrement subsidiés par le fonds démographie. D'autre part, des formations supplémentaires seront organisées. Nous avons obtenu un autre jour de congé supplémentaire à 50, 53, 55 et 57 ans. Une partie des coûts est financée par le fonds démographie, le reste par l'employeur lui-même.

Synd: Votre employeur était-il ouvert à la discussion concernant le travail soutenable?

Kristof: Toutes les entreprises participent au financement du fonds démographie. Nous avons donc dit à notre employeur: «*Comme vous devez de toute façon alimenter le fonds, nous ferions donc mieux d'introduire un plan avec des mesures qui profitent aux travailleurs*»

Wouter: Notre patron n'a pas plus rechigné à discuter du plan démographie. Mais il est venu avec

d'autres mesures. Il voulait organiser des formations via le fonds. Mais ces formations, il est déjà obligé de les organiser. Mais pour nous, les choses étaient claires: nous voulions réellement prendre des mesures qui rendent le travail plus soutenable.

Synd: Quelles ont été les réactions des travailleurs?

Kristof: Nous avons reçu de nombreuses réactions positives de la part des travailleurs. La FGTB a pris

les devants dans ces négociations et nous avons été assistés d'un expert du syndicat. Nous avons conscience qu'un jour de congé supplémentaire, ce n'est qu'un petit pas, mais c'est un pas dans la bonne direction.

Wouter: Chez nous, les travailleurs étaient aussi très heureux. Nous avons prévu d'évaluer le plan après un an et de faire des ajustement en cas de besoin.

Travail plus soutenable dans votre entreprise?

Toutes les entreprises du secteur de la chimie peuvent introduire un plan démographie auprès du fonds démographie. Les PME sans représentation syndicale peuvent aussi y avoir recours. Un plan peut toujours être négocié avec les employeurs. Vous voulez vous y mettre? Vous trouverez plus d'info sur www.accg.be en cliquant sur le secteur chimie. Vous y trouverez également les coordonnées de notre expert, Dany Vancauwenbergh.



Chaux-Calcaire

SCP 102.09

POUVOIR D'ACHAT :
➤ DES SALAIRES ET OCTROI D'ÉCO-CHÈQUES

Les salaires horaires effectifs et minimaux seront augmentés de 0,20 EUR à partir du 1er juillet 2017.

A partir de 2018, octroi d'un éco-chèque de 100 EUR.

PRIME SYNDICALE ➤

En mai 2018, octroi d'une prime syndicale de 145 EUR.

FIN DE CARRIÈRE:

RCC pour certains travailleurs âgés, à partir de 58 ans et ayant au moins 35 ans de carrière, moins valides ou ayant des problèmes physiques graves.



Maître-tailleurs

CP 107

POUVOIR D'ACHAT :
➤ DES SALAIRES BRUTS

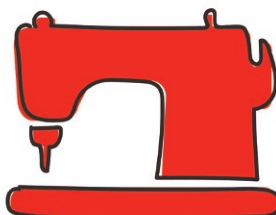
Augmentation des salaires barémiques et effectifs de 1,1% au 1er janvier 2017.

MOBILITÉ

L'indemnité vélo passe à 0,23 EUR/km au 1er janvier 2017. Les employeurs s'inscrivent dans le système du tiers-payant pour les déplacements domicile-travail.

FIN DE CARRIÈRE ET CRÉDIT-TEMPS:

Prolongation de tous les systèmes RCC, crédit-temps et emplois de fin de carrière.



Habillement et Confection

CP 109

POUVOIR D'ACHAT: ➤ DES SALAIRES BRUTS

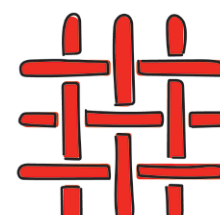
Augmentation des salaires barémiques et effectifs de 1,1% dès le 1er octobre 2017. Au niveau de l'entreprise, les 1,1 % peuvent être transformés en un autre avantage, moyennant un accord d'entreprise conclu avant le 30 septembre 2017.

PRIME SYNDICALE ➤

La prime syndicale passe de 135 EUR à 145 EUR.

FIN DE CARRIÈRE ET CRÉDIT-TEMPS:

Prolongation de tous les systèmes RCC, crédit-temps et emplois de fin de carrière.



Préparation du lin

SCP 102.02

POUVOIR D'ACHAT ➤

Augmentation de la valeur nominale des tickets-restaurant de 0,88 EUR par chèque-repas à partir du 1er septembre 2017. Augmentation des salaires barémiques et effectifs de 0,55% à partir du 1er janvier 2018.

PRIME SYNDICALE ➤

La prime syndicale passe de 135 EUR à 145 EUR.

FIN DE CARRIÈRE ET CRÉDIT-TEMPS:

Prolongation de tous les systèmes RCC, crédit-temps et emplois de fin de carrière.

> POINT DE VUE

Une éthique sélective contre la démocratie

Par un beau lundi d'un printemps tirant sur sa fin, Benoît Lutgen a fondu un plomb, pété un câble. Dans son parti, il ne s'est trouvé personne pour le retenir. Le freiner. Le raisonner. En coupant le courant, le CDH a brutalement plongé dans le noir les gouvernements de Wallonie, de Bruxelles et de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Situation inédite. L'instabilité créée sera proportionnelle à l'impréparation d'une manœuvre aventureuse. En procédant comme il l'a fait, c'est la démocratie qui se trouve court-circuitée. Pour des principes éthiques? Ça glousse dans les chaumières...

Il apparaît qu'aucune majorité alternative n'a été construite préalablement ni même préparée. Lutgen renverse la table et puis... il improvise. Il n'y a qu'en Région wallonne qu'une coalition sans le PS semble pouvoir s'imposer aisément. Et encore! Cette réalité traduit un mépris inouï à l'endroit de Bruxelles et de la Communauté française. Ils sont les dégâts collatéraux de la punition à infliger à la Wallonie.

Toutes les politiques au sud du pays sont passées instantanément au point mort à mi-législature. Le CDH fait payer à l'enseignement, au non-marchand, à la politique industrielle, au budget wallon

comme à l'ensemble des compétences régionales et communautaires gérées au sud du pays le prix fort de ses indignations sélectives à l'endroit d'un partenaire touché par une succession d'affaires. Ces scandales sont liés à des comportements individuels parfois érigés en système mais certains mandataires toujours actifs du CDH n'ont pas moins profité! Le CDH évite de le rappeler.

Beaucoup de choses ont été dites et écrites sur les explications de cette légèreté politique et sur la futilité de ses motivations.

La réalité, c'est que les héritiers du

parti de Van den Boeynants ont littéralement pris en otage le sud du pays pour le livrer tout cru à la droite. Ils concrétisent ainsi le plan rêvé par Reynders en 2007. En juin de cette année-là, les élections régionales sont remportées haut la main par le MR. Le soir même, les écrans de télévisions sont trop étroits pour contenir toute l'ambition du président de l'époque, aujourd'hui ministre des Affaires étrangères. Reynders triomphe, il exulte, en annonçant que le «*centre de gravité politique a changé*». «*Pour la première fois depuis l'instauration du suffrage universel, le PS n'était plus la première force politique en Belgique francophone*», constate en effet le politologue de l'ULB, Pascal Delwit. Pourtant, le patron du MR qui s'est ensuite rêvé vainement bourgmestre de Liège avant de migrer vers... Uccle, échouera à transformer son triomphe électoral en participation gouvernementale. Didier Reynders, aujourd'hui miraculé du Kazakgate, comparait, alors, la Wallonie à un «*Etat soviétique*», et vouait à la présidente du CDH une sourde inimitié confinante à une forme de haine ordinaire. A défaut d'avoir le succès modeste, il a dû apprendre à mieux gérer ses déconvenues...

Le centre vend son âme à la droite. En 2009, le «*momentum bleu*» était passé: le PS est crédité de 32,77% en région wallonne (le MR était à 23,41% et le CDH à 16,14%).

Comme en 2014, quand Charles Michel en fera l'expérience en Région wallonne toujours. Les frustrations libérales se sont approfondies depuis.

Benoît Lutgen a choisi de les rencontrer aujourd'hui et de les compenser en proposant de ramener au pouvoir en Wallonie le parti francophone qui en a le plus blessé les intérêts au fédéral. Il le fait à un moment où son parti comme le PS sont affaiblis dans les sondages. Sans attendre le scrutin de 2019... Au passage, il fait basculer le «*centre de gravité*» des «*humanistes*» très à la droite du... centre. Pour mener en Wallonie une politique semblable à celle menée au gouvernement fédéral, politique que les chrétiens démocrates francophones ont parfois condamnés... Sur quelle légitimité électorale, Benoît Lutgen fonde-t-il sa démarche? Son parti a recueilli à Bruxelles et en Wallonie 358.507 suffrages sur un total de votes valables de 2.509.814 (14,3% des bulletins déposés moins les blancs et les nuls). Dans les sondages de printemps, il n'était plus crédité de 10%...

S'il devait constituer une majorité avec le seul MR à Namur, la majorité parlementaire serait sans doute étriquée (38 sièges sur 75) mais elle constituerait un recul de représentativité électorale: cette coalition des droites représenterait 41,86% des votes valables (alors

que la majorité PS-CDH sabordée par Lutgen représente 46,07% de ceux-ci).

Charles Michel a marginalisé la Wallonie, minorité démographique dans l'Etat Belgique, dans un gouvernement massivement flamand. Le CDH entend achever le travail en écartant du pouvoir régional wallon les partis de gauche qui sont en progression dans les sondages (et cela en dépit des reculs sérieux du PS).

En ce sens, les états d'âmes et le coup politique de Benoît Lutgen font reculer la démocratie wallonne pour les beaux yeux de la droite libérale et flamande.



Nico Cué
Secrétaire général de la MWB

7^{ème} Congrès statutaire pour le syndicat tchèque KOVO

Du 15 au 17 juin dernier, le syndicat tchèque KOVO organisait son 7^{ème} congrès statutaire à quelque 270 km de Prague, Olomuc. Très attentive à la sphère internationale et soucieuse d'établir des liens avec l'ensemble de ses partenaires européens, la MWB-FGTB y était invitée.

Représentés par Angelo Basile, Secrétaire Général adjoint, nous avons pu prendre bonne note à la fois, du rapport très détaillé des activités menées par nos Camarades tchèques tout au long des 4 dernières années mais également des priorités pour lesquels ils sont déjà en ordre de bataille. Nous retiendrons particulièrement : l'enseignement et la formation, l'insertion des jeunes et moins jeunes sur le marché du travail, la maîtrise des matières économiques et d'outils d'investissements locaux, le renforcement des liens internationaux, la coordination des activités «*de pression et de contestation*», la poursuite du développement de leur magazine «*KOVAK*» ainsi que des nouvelles techniques d'information et de communication et enfin l'assistance et le soutien particulier en matière de «*catastrophes naturelles*» (on se souvient que la Tchéquie a été la proie d'incendies et d'inondations ayant profondément impacté la population au cours de ces 20 dernières années).

Nul doute qu'avec un tel programme, il y aura matière à bon nombre d'échanges entre nos 2 organisations dans les années à venir. Nous vous tiendrons bien évidemment au courant.



Forum international de la Communication

Du 19 au 20 juin dernier également, se tenait à Budapest la première réunion regroupant les services de communication des organisations affiliées à la coupole syndicale européenne.

C'était une première et cette première était attendue à l'heure où les nouvelles techniques de télécommunication se sont installées PARTOUT dans le monde... De l'Italie à la Norvège, de la Belgique à la Biélorussie en passant par la Turquie, ce ne sont pas moins de 54 représentants européens qui se sont réunis sous la présidence d'Industrial Europe et Industriall Global Union après avoir été accueillis par TAMAS SZEKELY, Secrétaire Général de l'organisation hôte - VDSZ.

Innovation marquante, et dans le but d'atteindre la plus large

audience possible, les débats étaient diffusés en direct sur Facebook.

En ces temps où les médias sont pour la plupart contrôlés par le monde industriel et où nous assistons, un peu partout à la montée (ou en tout cas à la menace) des nationalismes, il est urgent de mettre en place notre propre réseau d'information au niveau local et international.

De nombreux intervenants ont lancé des pistes ou nous ont fait part de leur analyse. Parmi eux: le militant irlandais Eugene Flynn qui a présenté une session intitulée «*Comment pénétrer les médias traditionnels pour donner le point de vue des syndicats?*», la consultante en médias et ancienne présidente du Syndicat national des journalistes, Scarlett MccGwire qui a parlé des

récentes élections législatives au Royaume-Uni et de la campagne de Jeremy Corbyn, le responsable de la communication de la Confédération européenne des syndicats, Daniele Melli qui a détaillé la campagne pour une hausse des salaires des travailleurs en Europe.

Les travaux se sont clôturés par une longue discussion sur l'importance d'un fonctionnement en réseau européen grâce auquel les affiliés pourront efficacement échanger des informations et réagir rapidement aux appels à la solidarité, tout en collaborant à des actions ou campagnes communes.



➤ **COMMERCE ALIMENTAIRE**

Le patronat s'attaque au pouvoir d'achat et à l'indexation des salaires!

Des négociations intenses sont en cours depuis des mois dans le commerce alimentaire. Le 21 juin dernier, les patrons ont mis sur la table ce qu'ils présentent comme leur «ultime» proposition. Un projet de texte imbuvable pour la FGTB Horval: le patronat du commerce alimentaire attaque, ni plus ni moins, le principe de l'indexation automatique des salaires et le pouvoir d'achat des travailleurs!

Le projet patronal ne prévoit pas la moindre augmentation de salaire pour les six premiers mois de l'année 2017; il supprime toute possibilité de négociation en entreprise; et il ne prévoit pas l'indexation de toutes les primes annuelles.

Une attaque intolérable au principe de l'indexation des salaires

Les patrons ont mis leur veto à l'indexation de la prime de décembre, de la prime de janvier payée dans les entreprises de 50 travailleurs ou plus, et de l'indemnité pour entretien des vêtements de travail.

Les patrons ont purement et simplement refusé de négocier avec leurs travailleurs dans les entreprises!

Cela représente 9,55€ par travailleur chaque année... coût gigantesque pour une entreprise, n'est-il pas?! Pour les travailleurs par contre, ce n'est pas négligeable. Au-delà de ce montant, la FGTB Horval condamne l'atteinte intolérable au principe même de l'indexation des salaires: les primes font partie intégrante de la rémunération et tout salaire doit être indexé pour faire face à la hausse du coût de la vie. Accepter que certaines primes ne soient pas indexées constituerait un précédent dramatique pour l'in-

dexation automatique des salaires, à l'heure où le patronat est de plus en plus virulent à ce sujet et où il peut compter sur un gouvernement d'ultra droite qui, on l'a vu, n'a aucun scrupule à s'en prendre au pouvoir d'achat des travailleurs.

Les patrons refusent de parler à leurs travailleurs: inadmissible

Au fil des négociations, la FGTB Horval avait obtenu que les salaires augmentent de 1,1% dès juillet 2017 (au lieu de janvier 2018 dans la proposition initiale). Mais ceci reste pour nous largement insuffisant. D'une part, dans l'«ultime» proposition du patronat, rien n'est prévu pour la période de janvier à juin 2017 – les travailleurs perdent donc 6 mois d'augmentation de salaire! Pour la FGTB Horval, le texte doit impérativement prévoir que l'augmentation de salaire de 1,1% pour les 6 premiers mois de 2017 sera négociée en entreprise.

D'autre part, le texte patronal prévoit que les travailleurs n'ont plus aucune possibilité de négocier des augmentations de salaire au sein de leur entreprise. La FGTB Horval exigeait une augmentation de 0,9% des salaires horaires bruts et la possibilité de négocier les 0,2% restants au niveau de l'entreprise. Cela permettait, en fonction des situations, d'appliquer la hausse de salaire de 0,2% (en plus des 0,9 déjà acquis) ou de la transformer en jours de congé, en dispositions pour travailleurs âgés, etc. en fonction de chaque situation. A défaut d'accord en entreprise, la hausse de salaire de 0,2% était acquise et s'appliquait automatiquement.

Mais les patrons ont purement et simplement refusé de négocier avec leurs travailleurs dans les entreprises!

Enfin, à toutes ces atteintes, s'ajoute le refus des représentants des petites entreprises d'instaurer une délégation syndicale dans les entreprises de 20 ouvriers et plus pour y assurer le dialogue social.



Pour la FGTB Horval, c'est NON à ces positions patronales

Le vendredi 23 juin, les délégués FGTB Horval se sont prononcés contre ce projet d'accord. La non-indexation des primes, qui font partie du salaire, n'est en aucun cas négociable et il est essentiel que nos délégués puissent négocier les augmentations de salaire directement avec les patrons de

Accepter que certaines primes ne soient pas indexées constituerait un précédent dramatique pour l'indexation automatique des salaires

leurs entreprises. Une nouvelle réunion avec le patronat est prévue le 30 juin. A défaut d'accord, un préavis d'action sera déposé.

Négociations dans la CP 333 – Attractions touristiques

Lors de la dernière réunion de concertation, les employeurs ont demandé plus de temps pour obtenir un mandat de leur base.

Un document explicatif envoyé par la fédération patronale à ses membres (les employeurs) a suscité de nombreuses questions et remis en cause leur mandat de négociation, empêchant la finalisation des négociations. L'instauration d'une prime syndicale demeure un point pénible. Un point très important pour les syndicats, par analogie avec l'installation d'une délégation syndicale qui a été obtenue dans l'accord 2015-2016. A ce niveau, on s'attend à une percée minimale afin de pouvoir arriver à un accord.

La prochaine réunion prévue dans la deuxième quinzaine du mois d'août mènera – espérons-le – à un projet de protocole d'accord. Nous vous tiendrons au courant de la suite des évolutions.

Conditions de travail dans les fast-foods: les campagnes portent leurs fruits

Le 1^{er} juin, la FGTB Horval a participé à une conférence de la Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme (EFFAT). Lors de cette importante réunion, les différents partenaires européens ont rendu compte de leurs campagnes relatives aux conditions de travail dans les fast-foods. Il a évidemment surtout été question de la situation chez McDonald's, deuxième plus grand employeur aux niveaux européen et mondial.

Les campagnes commencent à porter leurs fruits! **La France a réussi à améliorer les conditions de travail chez McDonald's grâce à ses actions d'envergure;** et la population allemande devient de plus en plus convaincue du fait que tout le monde a le droit de gagner un revenu à part entière.

Grâce au soutien de nos collègues américains du SEIU, l'Angleterre remporte également des victoires. La FGTB Horval plaide pour poursuivre cette lutte, qui en vaut la peine, à tous les niveaux, et appelle l'EFFAT à mener une grande action cet automne pour soutenir l'action mondiale #Fightfor15 (le combat pour un salaire horaire de 15\$). Nous devons oser mener dans toute l'Europe des actions contre la politique antisociale que McDonald's mène au niveau mondial.

Grâce au soutien de nombreux syndicalistes, les actions que nous avons menées pendant plusieurs années ont abouti. De ce fait, les contrats de travail allemands et français qui garantissaient aux travailleurs de pouvoir travailler ZERO heures par semaine ont disparu. De plus, les travailleurs français bénéficient maintenant d'une meilleure protection au niveau de la politique de sécurité.

En Belgique, nous sommes moins confrontés à ces questions. Pourtant, nous devons constater que **l'instauration du système de flexi-jobs risque d'amener chez nous les mauvaises pratiques françaises et allemandes que nous venons de supprimer.** En effet, dans le système des flexi-jobs, le travailleur n'a aucune garantie de pouvoir travailler pendant un nombre d'heures fixe par semaine.

Entre-temps, la FGTB a listé ses alternatives à la politique gouvernementale actuelle. Des pistes intéressantes, et réalisables. Les gens ont droit à une vie digne. A des emplois décents, qui permettent aux travailleurs de s'épanouir. Ce qui n'est pas possible pour quelqu'un qui travaille à temps plein pour un salaire horaire de 11 euros. C'est à ces situations que nous cherchons des alternatives!

Yvan De Jonge
Coordinateur Fast-foods

Echange de bonnes pratiques entre la FGTB Horval et d'autres syndicats européens en Bulgarie

Il y a quelques semaines, l'Institut syndical européen a organisé une formation «Organising Youth» à Sofia, en Bulgarie. 25 syndicalistes issus de 19 pays européens ont échangé leurs expériences et leurs bonnes pratiques pendant trois jours. Un représentant de la FGTB Horval, Rodney Talboom (Anvers), y a participé.

Ce séminaire avait entre autres pour but d'analyser la manière dont les différents syndicats font face aux défis qu'ils rencontrent: affiliation de nouveaux membres (surtout des jeunes), développement de stratégies de communication spécifiques et déploiement de plans tactiques. Outre les enseignements issus du

travail syndical de terrain, les collaborateurs de la Confédération européenne des syndicats ont analysé sous un angle scientifique le contexte international actuel, dans lequel le travail syndical et le syndicat comme pilier de la société civile sont mis sous pression, particulièrement dans les pays de l'Est comme la Hongrie et la Pologne. Sans surprise, les études montrent qu'il est particulièrement difficile d'organiser une défense collective des travailleurs dans les secteurs où la rotation du personnel est forte et où les statuts sont précaires (contrats temporaires, intérimaires, mini-jobs). C'est une situation que nous connaissons bien, en tant que défenseurs des travailleurs de l'horeca.

L'expérience montre que là où le taux de syndicalisation est faible, il est plus facile pour le populisme de droite de démanteler les acquis sociaux. C'est vrai au niveau national, mais aussi au niveau international. Des syndicats forts sont nécessaires pour constituer une contre-puissance face à une Union européenne qui organise la concurrence entre Etats-membres et entre travailleurs, avec les conséquences que nous connaissons en matière de dumping social.

Les formations comme celle-ci nous permettent de nous renforcer mutuellement et d'améliorer la compréhension de positionnements parfois contraires. Comparativement au niveau d'organisation

d'autres syndicats, la FGTB ne s'en sort pas trop mal. Pour autant, nous continuons à adapter sans cesse notre analyse et notre fonctionnement à une société qui change de plus en plus vite, où la digitalisation est devenue incontournable. Le défi de garder ou rendre le syndicat attrayant pour les jeunes

semble universel. Nous avons découvert, lors de ces échanges en Bulgarie, des expériences réussies qui nous montrent que c'est bel et bien réalisable. La crédibilité et l'authenticité sont les maîtres mots de ce défi. Et c'est justement là que réside la force de la FGTB!





L'allocation universelle: au-delà du symbole

L'idée de l'allocation universelle est à nouveau en vogue ces dernières années. Le débat sur cette (vieille) proposition «sociale» se ranime sous l'influence de plusieurs soi-disant changements sociaux structurels. Le SETCa s'accorde à dire que notre société, notre sécurité sociale mérite des adaptations quelques fois fondamentales, mais n'adhère pas pour autant à l'idée de l'allocation universelle. Le débat doit être mené en tous cas!

Étonnamment, la proposition concernant l'allocation universelle est en vogue tant du côté gauche que du côté droit du spectre politique. Du côté gauche de l'échiquier politique, le candidat socialiste français à la présidentielle, Benoit Hamon en est l'exemple le plus connu ces derniers mois. Du côté droit, on trouve dans notre propre pays quelques parlementaires de l'open-VLD et par exemple aussi l'entrepreneur (et ancien homme politique) Roland Duchatelet.

Que la même notion d'allocation universelle soit avancée tant par les penseurs de gauche que ceux de droite n'est pas innocent. En réalité, ceci signifie que «l'allocation universelle» n'existe pas, les concepts sont multiples. Le terme en tant que tel semble faire une certaine unanimité, à savoir une allocation individuelle, inconditionnelle et universelle. Cela veut dire en pratique que cette allocation est versée à tout individu qu'il travaille ou pas, qu'il en ait besoin ou non. Il n'y a absolument aucune unanimité sur la manière dont cette allocation devrait être introduite. Et en tant que syndicalistes, nous savons très bien que lors des négociations, les bases doivent être clarifiées dès le départ. Ce qui peut être considéré comme des détails derrière les principes d'universalité, d'individualisation et d'inconditionnalité sont fondamentaux. C'est le choix entre l'universalité et l'assurance sociale solidaire et intergénérationnelle de la Sécu. En cas d'introduction de l'allocation universelle par la droite, cela amènerait à un énorme démantèlement de la sécurité sociale, à une augmentation des inégalités et à une désagrégation complète du traitement collectif du concept «travail». Tout n'est pas payable, le caractère «universel» a un coût (voir ci-dessous). Cependant, même en cas d'une introduction de l'allocation universelle «de gauche» (en supposant que cela puisse seulement être possible au vu des rapports de forces politiques), il s'agit de rester vigilant. Tout n'est pas payable là non plus. Faire coexister la sécurité sociale et l'allocation universelle est une mission difficile budgétairement. Nous sommes également convaincus que les progressistes de gauche feraient dès lors mieux de concentrer leur énergie politique à d'autres fins, comme à une réduction collective significative et/ou une redistribution du temps de travail, sur des aides à l'emploi qui servent l'emploi ou sur une modernisation de la Sécu qui la rendrait plus lisible pour le citoyen, tout en continuant à viser à de meilleurs taux de remplacement (c'est à dire le pourcentage de vos

allocations sociales ou indemnités au regard de votre salaire perdu par exemple) ou qui viserait à un meilleur accès aux soins.

En plus ou à la place?

Une première question: cette allocation universelle s'ajoute-t-elle ou remplace-t-elle la sécurité sociale? Il est évident que cela fait une grande différence. L'objectif de la Sécu est assurantiel. Si je perds mon revenu, j'ai droit à une allocation ou indemnité puisque j'ai cotisé. Le système est solidaire, en ce sens où je cotise sur tout mon salaire mais les allocations sont, elles, limitées à un plafond. C'est cela qui diffère d'une «bête assurance». Pour les soins de santé par exemple, le remboursement est le même pour tous (sauf statut particulier). Nous consommons de la Sécu, en fonction de nos besoins du moment. Seul le montant de base des allocations familiales est universel (avec des correctifs via les suppléments sociaux). Le système change néanmoins avec la 6^e réforme de l'État.

Un bon exemple est une personne qui tombe gravement malade. Elle peut compter en effet sur pas mal de soutien de la sécurité sociale. L'introduction d'une allocation universelle y met un terme en tout ou partie, ce qui signifie aussi la fin de ce principe.

Le montant et la facture

Une allocation universelle, très bien, mais à combien devrait-elle s'élever? Ici encore, les montants diffèrent fortement. Les estimations les plus basses partent de 500€ par mois, mais nous avons aussi fait une simulation au SETCa du coût d'une allocation universelle de 1100€ par mois (juste au-dessus du seuil de pauvreté de 1080€). Nous sommes arrivés à un coût de 118€ milliards. À titre de comparaison, le coût total de toutes les dépenses sociales en Belgique incluant pension, maladie, chômage et enseignement s'élève à 119€ milliards.

Il est évident qu'il y a une grande différence entre un montant mensuel de 500€ ou de 1100€, indépendamment du coût que cela représente. Cependant, il faut se poser de surcroît la question de savoir si la somme sera imposée ou pas?

Qui va payer?

Même pour les propositions relativement modestes, comme une allocation universelle de 1000€ imposée, cela engendrerait un coût supplémentaire s'élevant de 35€ à 57€ milliards d'euros. Pour certains, une allocation univer-

selle est moins avantageuse que le système actuel. Ex: un travailleur sans emploi indemnisé par l'ONem peut percevoir une allocation supérieure à 1000€. Si l'allocation universelle vient en lieu et place de l'allocation de chômage, il sera précarisé. À moins de couper lourdement dans la sécurité sociale, un financement alternatif serait donc nécessaire. Les défenseurs de l'allocation universelle restent la plupart du temps muets sur la question. Il va de soi que, dans tous les cas, les défenseurs de droite n'entendent pas trouver l'argent nécessaire auprès des grandes fortunes. Ils plaident plutôt pour une TVA plus élevée. Ce n'est pas seulement asocial, car une personne avec moins de revenus paiera proportionnellement plus, mais une partie de l'allocation universelle retourne aussi ainsi directement à l'État par le biais d'une taxe à la consommation. Il est également probable que l'introduction d'une allocation universelle se ferait, en partie ou entièrement, au détriment du budget de la sécurité sociale.

Assurance et solidarité

Notre sécurité sociale repose actuellement sur deux piliers. Il s'agit d'une part d'une assurance. En d'autres termes, elle couvre les risques des personnes qui y contribuent. Et c'est par ailleurs un système de solidarité, c'est-à-dire un système où les salaires les plus hauts cotisent sur toutes leurs rémunérations, de manière à ce que les travailleurs avec les salaires ou les pensions les plus basses aient accès à des minima. Avec une allocation universelle inconditionnelle, ces deux principes ne sont plus valables. Il ne s'agit plus d'une assurance pour des risques spécifiques, ni d'une solidarité entre ceux qui peuvent contribuer et ceux qui ont besoin de soutien.

Les aspects d'assurance et de solidarité obligatoire ont aussi pour corollaire le fait que notre système de sécurité sociale est actuellement géré paritairement (ensemble) par les parties qui y contribuent, à savoir les employeurs et les travailleurs. Cet aspect aussi, ainsi que le contrôle et l'influence des travailleurs et des employeurs sur la sécurité sociale disparaîtraient.

Et le travail?

Pour nous, syndicat socialiste, le travail a un rôle non négligeable à jouer dans la vie de tous les jours. Nous estimons qu'il est important d'avoir accès à avoir un travail convenable et faisable. Cela (peut) contribue(r) au respect de soi, à la fierté et cela crée des liens avec les collègues. À travers un travail, vous contribuez aussi à la sécurité sociale, et donc à la collectivité. C'est une forme de solidarité, mais également de responsabilité. Il s'agit à nos yeux d'un principe important, trop précieux que pour l'abandonner. Ceux qui veulent nous faire croire au «droit de ne rien faire», nous mènent à un leurre. Nous craignons dans les faits que ce droit soit utilisé essentiellement par les femmes, qui rentreraient dans leur foyer, réduites

ainsi à reprendre à leur compte l'ensemble des tâches ménagères et des soins aux enfants ou aux malades. Vous parlez de progrès! Où est le choix pour tous d'accéder à un emploi? Où est la conciliation travail et vie privée? Où sont nos revendications sur des places en nombre et en qualité suffisantes pour nos enfants? On revient au siècle précédent!

Une allocation universelle pourrait aussi, pour d'autres raisons, mettre sens dessus dessous le monde du travail. Ainsi, il est permis de se demander si les employeurs seraient toujours disposés à encore payer les mêmes salaires «si vous bénéficiez de toute façon déjà d'une allocation universelle». Nous craignons une pression vers le bas sur les salaires et le salaire minimum. Il est également à craindre que le bénéficiaire d'une allocation universelle ne travaillera pratiquement plus que par le biais d'une économie de type «Uber», par exemple dans le cadre de petits emplois disparates comme la livraison de repas à vélo. La liberté d'une allocation universelle deviendrait ainsi rapidement la liberté de constituer un revenu en passant d'un mini-emploi à un autre.

Ce n'est pas un hasard si ce type d'économie débridée mine aussi la position des syndicats. Ce n'est pas tellement à déplorer pour les syndicats proprement dits, mais c'est problématique, dans la mesure où des syndicats forts constituent l'une des meilleures garanties en faveur de collectivités justes et honnêtes.

Nos alternatives

Nous ne fermons pas pour autant les yeux sur les bonnes intentions de certains défenseurs de l'allocation universelle. Un point positif dans l'allocation «universelle», elle serait versée à chaque «individu», sans tenir compte de la composition de son ménage, de sa situation familiale. Cela dit, l'individualisation totale des droits en Sécu est possible. C'est un choix politique, tout à fait payable, que la FGTB réclame depuis des décennies. Des pas ont été faits en ce sens, ce serait dommage d'arrêter en chemin... mais cela ne doit pas se faire en rendant tout le monde plus pauvre évidemment.

Ils veulent délivrer les travailleurs d'emplois dans lesquels ils ne se sentent pas bien pour l'instant. Ils veulent inciter les gens à essayer de vivre leurs propres passions. Ils veulent aussi libérer la collectivité du carcan «jobs, jobs, jobs». N'est-ce pas une utopie?

Une modernisation de la Sécu est possible mais en gardant son caractère assurantiel et solidaire (et intergénérationnel), en renforçant ses moyens et non en l'appauvrissant pour faire de nouveaux cadeaux aux employeurs.

Il est possible, selon nous, de le faire autrement. Il suffit de penser à une réduction du temps de travail approfondie. Il s'agirait également d'une libération. En effet, les travailleurs auraient plus de temps libre pour chercher à vivre

leurs passions. Cela redistribuerait aussi le travail existant et réduirait par conséquent le chômage. Cela renforcerait aussi la position de négociation des travailleurs face aux employeurs, dans la mesure où il serait plus facile de trouver un autre emploi. La réduction collective du temps de travail serait en outre plus facilement payable et n'impliquerait aucun risque pour le financement de la sécurité sociale.

Il existe par ailleurs déjà une forme d'allocation universelle: les services publics collectifs gratuits. Plus ces services sont développés, plus il y a de services de base pour le citoyen. Pensez aux transports en commun, à l'enseignement, au sport, à la culture, aux soins, à la santé... Même si ces services sont là pour tous, ce sont proportionnellement surtout les moins nantis qui en bénéficient le plus.

Quoi qu'il en soit, les discussions sur l'allocation universelle démontrent elles aussi que l'ère d'une politique et d'une idéologie d'austérité aveugle est révolue. Les gens ont besoin d'un récit positif, constructif, avec une perspective d'avenir. Cela implique aussi qu'il faut – inévitablement – des rentrées supplémentaires pour la collectivité. En ce qui nous concerne, il faut les trouver dans des impôts justes et correctement perçus sur les grandes fortunes. Il est exact qu'il faut libérer le travail, mais surtout le libérer de la pression fiscale accablante qui pèse sur lui. En effet, si la part des revenus du capital dans le revenu national augmente, les impôts continuent d'être payés pour l'instant par les travailleurs.

La recherche d'un revenu minimum plus élevé, le renforcement de la sécurité sociale et l'ancrage de la concertation sociale nous semblent être des mesures qui seront plus utiles pour faire du 21^e siècle un siècle social.

Une question qui mérite un débat

Nous estimons malgré tout qu'il convient d'engager le débat. Et qu'il est préférable de chercher des points de convergence avec les défenseurs progressistes de l'allocation universelle plutôt que de souligner les différences. Si nous sommes critiques par rapport à l'allocation universelle, nous apprécions, au SETCa, toute voix dans le débat cherchant à créer plus de liberté, d'égalité et de justice sociale.

> JOURNÉE D'ÉTUDE:

Le SETCa lance sa réflexion sur l'allocation universelle

De près comme de loin, le thème de l'allocation universelle passionne et suscite le débat. Le 16 juin dernier, le SETCa s'est penché en profondeur sur le sujet, lors d'une journée d'étude exceptionnelle, qui a rassemblé l'ensemble des secrétaires permanents. L'occasion de faire le tour de la question, d'échanger des idées et de lancer des pistes concrètes de réflexion.

La journée a démarré par une introduction détaillée de Myriam Delmée, Vice-Présidente du SETCa, sur le concept de revenu universel. Le titre évocateur de cette présentation («*L'allocation universelle: ange ou démon?*») annonçait bien la couleur. Il existe autant de points de vue que d'allocations universelles différentes, les conceptions varient et démontrent clairement l'importance de débattre là-dessus. Les expériences passées, les objectifs mis en évidence par les uns et les autres, les conséquences potentielles et bien évidemment les enjeux syndicaux qui y sont liés ont ainsi été évoqués.

Deux académiciens ont ensuite présenté leur vision des choses. Tout d'abord Yannick Vanderborght, docteur en Sciences politiques, professeur à l'Université Saint-Louis de Bruxelles et clairement favorable à l'instauration d'un revenu universel. Il le définit lui-

même comme étant un «*socle*» qui devrait permettre à tout individu de bénéficier d'une plus grande sécurité économique. La seconde intervenante, Francine Messtrum, Professeure invitée de l'ULB et coordinatrice du forum social justice, partage une vision moins enthousiaste et met en évidence les conséquences dangereuses d'un tel système et l'importance de notre système solidaire de protection sociale.

Nous avons ensuite poursuivi la matinée avec un débat, durant lequel nous avons eu le plaisir d'accueillir Elio Di Rupo, président du PS et John Crombez, président du sp.a. Hommes politiques comme académiciens ont échangé sur le sujet et ont lancé des questionnements importants : sécurité sociale, financement, expérimentations et études complémentaires, précarité, jeunesse, impact sur les conditions de travail, etc.

Cette journée d'étude s'est clôturée sur les conclusions d'Erwin De Deyn, Président du SETCa. Le sujet de l'allocation universelle est vaste et complexe. Beaucoup de points ont été soulevés et il en reste encore tellement à parcourir. L'évènement du 16 juin aura en tout cas permis de mettre en lumière certains aspects et d'ouvrir la voie à la réflexion!



SETCa
FGTB

Bonnes vacances !



> DUMPING SOCIAL DANS LE SECTEUR IT

Nos actions ont fait du bruit: des débuts prometteurs?

En mars dernier, le SETCa dénonçait le développement d'un dumping social de plus en plus important dans le secteur des services, et notamment dans le domaine IT. Nos actions ont semble-t-il fait réagir puisque, depuis lors, plusieurs politiciens (et même des entreprises) ont pris la parole à ce sujet et lancé des initiatives.

De plus en plus d'entreprises informatiques ont recours à des travailleurs étrangers venant travailler en Belgique en dessous du prix du marché. Beaucoup d'employeurs abusent du système, souvent au détriment de nombreux emplois de travailleurs belges. Ces pratiques mettent les

emplois et les conditions de travail sous pression.

Pour attirer l'attention du public sur ce phénomène, le SETCa avait publié un dossier complet sur le sujet. A travers des chiffres et une analyse détaillée, nous avons démontré que le dumping social

était bel et bien une réalité dans les entreprises belges liées aux TIC (Technologies de l'Information et de la Communication). Nous avons appelé les responsables politiques à prendre des mesures concrètes pour mettre fin à ces dérives. Nous avons notamment mené une action devant Tech Mahindra à Evere: l'exemple éloquent d'une entreprise qui, après avoir annoncé un licenciement collectif en 2016, a mis 70 travailleurs belges à la porte et les a remplacés systématiquement par des travailleurs indiens (qui sont meilleur marché et qui paient leurs cotisations sociales en Inde).

Notre action et notre étude ont fait écho, tant dans la presse néer-

landophone que francophone. Depuis lors, nous avons également pu constater un certain nombre de réactions, tant du côté des employeurs que dans la sphère politique. Plusieurs politicien(-ne)s ont mis le sujet à l'ordre du jour des discussions. La parlementaire sp.a., Yasmine Kherbache, a interpellé le ministre flamand de l'Emploi, Philippe Muyters. Celui-ci s'est dit être ouvert à une évaluation de la manière dont les permis de travail flamands sont accordés ainsi qu'à une réévaluation du plafond salarial de 40.124€ (une des conditions d'octroi de permis de travail pour du personnel hautement qualifié). Mereyame Kitir (Sp.a.) a également posé une question orale à ce sujet aux ministres de l'Emploi et des

Affaires sociales et le député PTB, Raoul Hedebouw, a quant à lui introduit une demande écrite en commission des Affaires Sociales). D'autres initiatives, telle que la publication dans la presse d'une carte blanche du CEO de l'entreprise IT Codit ou les déclarations du Député MR David Clarinval (qui dit vouloir interpellé le ministre compétent sur la problématique) nous font sentir qu'il y a peu à peu une prise de conscience.

Il s'agit là de débuts prometteurs. Reste à voir à présent si ceux-ci aboutiront à des engagements clairs. Le SETCa tient la problématique bien à l'œil et veillera à relancer le débat dans les prochains mois si cela s'avérait nécessaire.

> ÉDITO

Le règne de l'inégalité

Les mesures politiques brutales que le gouvernement Michel nous vend sous l'emballage avantageux de «mesures d'économies» ou de «réformes structurelles», renforcent les inégalités. Si le gouvernement poursuit sur cette voie asociale dans les semaines à venir lors de la confection de son budget pour 2018, il sera personnellement responsable du délitement de notre société.

Car dans ce royaume c'est le règne de l'inégalité. Nous sommes bien-sûr un des pays les plus riches au monde et de façon générale, nous n'avons pas à nous plaindre, mais les inégalités de revenu sont importantes. Comment pourrait-il en être autrement quand un gouvernement sert les intérêts d'un petit groupe plutôt que de servir l'intérêt général?

Une répartition déséquilibrée de la fortune

Les faits sont étayés par le Centre de politique sociale de l'Université d'Anvers qui s'est penché sur la répartition de la fortune en Belgique. Conclusion? La Belgique est un pays prospère, mais caractérisé par une répartition très inégale de la fortune. Le pour cent des familles les plus fortunées détient autant que la moitié des familles les moins fortunées ensemble. Les 10% des familles les plus riches détiennent autant que le reste de la population entière.

La composition de la fortune est également différente selon les différents groupes. Les 10% des familles les plus riches détiennent 67% de la valeur des fonds d'investissement, 56,7% des obligations et 78,1% des actions cotées en Bourse. La possession de capital financier est particulièrement concentrée.

Quiconque prétend qu'une taxe sur les plus-values toucherait la classe moyenne ment. Un impôt sur les plus-values pourrait au contraire contribuer à corriger la répartition plus que boiteuse des revenus dans le sens d'une plus grande équité.

Risque de pauvreté accru

D'un autre côté, il s'avère que le nombre de personnes présentant un risque de pauvreté ou d'exclusion sociale a augmenté en 2016 pour atteindre 2.335.000 personnes (chiffres Eurostat). Plus de 2 millions!

Autre élément frappant: le nombre de femmes vivant dans la pauvreté augmente, alors que le nombre d'hommes diminue. Depuis 2014, sous le gouvernement Michel donc, presque 60.000 femmes sont venues grossir la catégorie «encourt un risque de pauvreté ou d'exclusion sociale». Le risque de pauvreté augmente de façon drastique pour les demandeurs d'emploi (la moitié des demandeurs d'emploi) et les familles monoparentales (plus de 40%).

Honorer ses promesses

Depuis quelque temps déjà, le gouvernement Michel annonce, en grande pompe, qu'il tiendra début juillet plusieurs conseils des ministres sous le signe de l'emploi, de l'économie et de la lutte contre la pauvreté. Entre autres promesses: des impôts plus justes ou le relèvement des allocations sociales au-delà du seuil de pauvreté. Il sait donc ce qu'il lui reste à faire. Du moins, si ce ne sont pas des promesses en l'air.

Taxer ceux qui ont le plus de moyens

Sur le point de la fiscalité juste, il ne faut pas

chercher midi à quatorze heures: il n'est pas normal que vous payiez plus d'impôts que les grandes entreprises et les grosses fortunes. Il faut que cela s'arrête.

Fermez les portes de sortie sur le plan fiscal et supprimez la déduction des intérêts notionnels, l'astuce comptable qui permet aux multinationales de payer des impôts dérisoires. Même, l'OCDE, le think tank des pays riches, souligne qu'un impôt sur les plus-values est possible.

Ceux qui font de l'argent à partir d'argent doivent aussi payer leur part au même titre que les personnes qui tirent leur revenu de leur travail: un euro = un euro. Il faut donc s'atteler à un impôt sur les plus-values pour ceux qui en tirent de très substantiels revenus.

Grappiller des euros

Qu'attend encore le gouvernement? S'il veut pouvoir atteindre son objectif budgétaire pour 2019, il doit encore trouver 8 milliards. Un déficit qu'il a lui-même creusé avec son tax shift mal ficelé et déséquilibré dont le financement n'est pas encore assuré. Les libéraux et les nationalistes flamands (Open VLD, N-VA et MR) au gouvernement ignorent-ils la majorité des belges qui souhaitent un impôt sur la fortune? Continueront-ils à rouler pour les 1% les plus riches?

Les travailleurs méritent mieux

Entre-temps, dans notre capitale, à Bruxelles, un enfant sur trois vit dans la pauvreté. Selon le Fonds des Nations unies pour l'Enfance (UNICEF), sans les allocations sociales, l'écart de revenu aurait été supérieur de 44% dans notre pays. Le gouvernement réalise-t-il vrai-

ment que quasi toutes les allocations minimales sont inférieures au seuil de pauvreté et que certaines allocations de chômage sont même inférieures au revenu d'intégration? Qu'il porte les allocations d'aide sociale au seuil de pauvreté et les prestations de sécurité sociale au-dessus du seuil de pauvreté! Qu'il veille également à ce que les pensions minimums et les indemnités de maladie soient portées à 1.500 euros. Car les travailleurs méritent mieux!

Michel & co ne peuvent pas oublier que tout le monde peut se retrouver, tôt ou tard, dépendant d'une allocation à la suite d'un coup dur. C'est pour cela que nous avons construit notre sécurité sociale: pour adoucir les conséquences négatives en cas de coup dur et pour ne pas laisser tomber ceux à qui cela arrive. Et ceux qui ont de la chance, doivent payer leur écot.

Si le gouvernement vide ce modèle équilibré de sa substance lors de la confection du budget, sans imposer une contribution honnête des grosses fortunes, il sera personnellement responsable du délitement du lien social de solidarité sur lequel repose notre société.



Rudy De Leeuw
Président



Robert Vertenueil
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