

Syndicats

MAGAZINE

6 OCTOBRE 2017 • Éd. BRUXELLES

FGTB

N°16 • BIMENSUEL • 71^{ème} année

Bureau de dépôt: Charleroi X

Abonnements: 02/506 82 11

Rédaction: 02/506 82 44 - 02/506 83 11
syndicats@fgtb.be

Ed. resp.: R. De Leeuw • Rue Haute, 42 • 1000 Bruxelles

BAROMÈTRE SOCIO-ÉCONOMIQUE FGTB

Nos remèdes contre le sale temps



© Istock

Notre dossier en pages 8 & 9

ACTION

Pourquoi
une grève
le 10 octobre?

Page 3

CSI

Conférence
mondiale
des femmes

Page 4

Téléchargez
l'Appli
Syndicats!



ACHACT

Transparence
dans
le textile

Page 5

CHÔMAGE

Derrière
les chiffres,
les gens

Page 6



Philippe Van Muylder dénonce la précarité de l'emploi à Bruxelles

A l'occasion du sommet social du 26 septembre 2017, le secrétaire général de la FGTB Bruxelles a interpellé le gouvernement régional



Quel bilan peut-on tirer de l'année écoulée?

On doit tout d'abord noter une amélioration de certains indicateurs en Région de Bruxelles-Capitale. A titre d'illustration, je citerais évidemment un taux de chômage en baisse (il est actuellement de 17%). Il s'agit de la 34ème baisse consécutive du chômage, qui correspond à une diminution de 4% par rapport à 2016, soit 3,500 personnes. Le chômage des jeunes est également en baisse continue, depuis 51 mois, et atteint, lui, un taux de 23,6%, soit 7,7% de moins que l'an dernier (et 34% de moins qu'en août 2013).

Et même si nous savons que des chômeurs sont exclus de l'indemnisation, la diminution à laquelle nous assistons va incontestablement au-delà d'un simple 'détachement' de ces exclusions.

Par ailleurs, une série de projets ont également été initiés, à Bruxelles: la réforme des «groupes-cibles» et l'adoption d'une ordonnance «discrimination», visant la mise en place de mesures complémentaires nouvelles en matière de diversité et de lutte contre les discriminations, notamment à l'embauche.

Tout serait donc «rose» en Région de Bruxelles Capitale?

Ah non ! Nous limiter à ces indicateurs serait une faute. A Bruxelles et ailleurs, on constate l'émergence d'une série de phénomènes qui fragilisent progressivement les travailleurs et leur sécurité : les grandes entreprises se décomposent en réseaux de petits sous-traitants, avec pour conséquences la disparition de délégations syndicales et l'individualisation de problèmes collectifs. De nouveaux statuts de travailleurs – de plus en plus précaires – font leur apparition et un nombre grandissant de travailleurs sont exclus du marché de l'emploi. Alors, certes, le chômage diminue. Mais cette réalité ne peut en aucun cas occulter une autre réalité, nettement moins enthousiasmante : la précarisation croissante des conditions de travail des Bruxellois.

C'est-à-dire?

L'actuel débat public sur la crise de l'emploi à Bruxelles laisse à penser que le monde du travail serait en quelque sorte divisé en deux avec, d'un côté, celles et ceux qui sont sans emploi et, de l'autre, tous les autres travailleurs qui ont la «chance» d'avoir un emploi et pour qui la vie s'apparenterait à une sorte de tranquille croisière, ce qui est souvent loin d'être le cas. En réalité, l'insécurité sociale ne s'arrête pas à la porte de l'ONem ou du CPAS : elle est présente dans nombre d'entreprises et jusque dans les administrations qui voient apparaître des formes nouvelles et insidieuses de précarité avec, par exemple, des contrats à durée déterminée non justifiés, des recours à l'intérim, etc... Aujourd'hui, près d'un travailleur bruxellois sur sept occupe un emploi temporaire (un contrat à durée déterminée, un intérim, un contrat pour tra-

vail occasionnel,...). En 2015, près de neuf travailleurs bruxellois sur dix ayant signé un contrat de travail temporaire l'ont fait parce qu'ils n'ont pas trouvé de contrat à durée indéterminée!...

Mais quelles sont les conséquences de cette précarité croissante du travail?

Cette précarité a des conséquences énormes sur les conditions de vie des Bruxellois. En attestent ces chiffres: en 2016, le pourcentage de la population vivant sous le seuil de risque de pauvreté à Bruxelles (entre 24,5% et 34,9%) est significativement plus élevé qu'en Flandre (8,8% et 11,8%) et qu'en Wallonie (entre 15,3% et 21,3%).

Quelles sont alors les priorités pour l'avenir, en termes de compétences régionales?

Je suis d'avis que Bruxelles doit développer en priorité trois grands chantiers: 1) l'amélioration de l'accès au logement; 2) la création d'une instance unique de concertation locale, garante de l'encadrement des dispositifs locaux et de la qualité des emplois créés via ces structures; et 3) la réforme, dans les meilleurs délais, de la politique d'octroi des allocations familiales, via la mise en place d'un modèle bruxellois tenant compte des réalités de notre Région.

Mais encore?

Concrètement, il s'agit tout d'abord de prendre des mesures visant à favoriser l'accès au logement des locataires bruxellois. Pour mémoire, entre 2004 et 2015, le loyer

moyen corrigé de l'inflation a augmenté de 22 % ! : insoutenable... Car, à Bruxelles, la grande majorité des logements sont occupés par des locataires (61 %). Le 18 juillet dernier, le parlement bruxellois a adopté, à une très large majorité, le projet de réforme de la loi sur le bail à loyer. Mais cette réforme ne suffira pas. Un seul exemple : nous demandons de généraliser un fonds public universel de garanties locatives et certainement pas de créer un fonds concentrant exclusivement les publics à risque : il s'agit, ici, d'instaurer une logique assurantielle, comme en matière de sécurité sociale, afin de faire supporter par la majorité des Bruxellois une politique bénéficiant aux ménages éprouvant des difficultés à accéder au logement.

J'ai la conviction, je l'ai dit, qu'il faut aussi assurer un encadrement paritaire, au niveau local, des dispositifs de stage. La FGTB souhaite la mise en place d'une instance locale de concertation, remplaçant toutes les autres instances locales où les interlocuteurs sociaux interprofessionnels sont invités à siéger. Cette instance serait chargée d'encadrer les activités d'emploi du CPAS, de l'A.L.E., de la Mission locale et de la Maison de l'emploi; de contrôler les conditions de mise au travail au sein des projets locaux d'économie sociale, des toutes petites entreprises et des «boutiques de masse»; de prévenir les conflits du travail; et d'encadrer les mesures de revitalisation de l'économie locale adoptées au sein des 'noyaux commerciaux' afin d'évaluer les retombées, non seulement en termes de créations d'emplois mais aussi... de conditions de travail!

Et les «Allocs»?

Le processus de réforme du modèle

fédéral est largement avancé en Flandre, en Wallonie et en Communauté germanophone. Mais, à Bruxelles, ce dossier est aujourd'hui politiquement bloqué et c'est extrêmement inquiétant: nous devons absolument pousser le gouvernement à arrêter un modèle cohérent pour notre Région. Il faut rappeler qu'à Bruxelles, un peu plus de 166.000 familles bénéficient d'allocations familiales. Soit pas moins de 303.000 enfants. Aujourd'hui, quatre enfants sur dix naissent dans une famille vivant sous le seuil de pauvreté et 16% des mères sont «monoparentales». Les allocations familiales sont un levier efficace pour prévenir la pauvreté infantile et les familles doivent bien sûr être assurées d'une continuité de paiement, malgré le transfert de compétence...

Dans leur Mémoire commun «Pour une politique bruxelloise de santé publique intégrée», notre organisation syndicale et la Mutualité socialiste du Brabant (FMSB) relevaient que «l'aide aux familles, aux familles monoparentales en particulier, constituée, au travers des allocations familiales, un formidable levier de solidarité et de sécurité sociale. Ce pilier financier doit en quelque sorte être intégré à la politique bruxelloise de santé publique, en concertation étroite avec les interlocuteurs sociaux. Les régimes d'allocations majorées, par le truchement de corrections sociales, devront être maintenus, voire augmentés, tant certains ménages bruxellois en ont un réel besoin». Dans ce dossier, nous voulons nous ériger en force de propositions. C'est le sens de l'appel qu'à notre initiative les interlocuteurs sociaux bruxellois ont lancé au gouvernement...

> AGENDA 19/10/2017 - SOIRÉE DÉBAT:

«Logements vides à Bruxelles, le squat peut-il encore faire partie des alternatives à la rue?»

La région de Bruxelles-Capitale compte 15 à 30.000 logements vides. Des chiffres qui choquent quand on sait que nombre de Bruxellois sont aujourd'hui en détresse locative et éprouvent de grosses difficultés à trouver un logement décent à un prix abordable. Aujourd'hui, plus de la moitié des habitants de

Bruxelles n'ont accès qu'à environ 10% du parc locatif...

Logements de transit, maisons d'accueil, centres d'hébergement, ... ces derniers filets de protection avant la rue n'ont pas la capacité d'accueillir tous ces ménages en détresse.

Alors, sans autre solution, certains

cherchent à s'abriter une nuit, quelques jours, autant qu'il est possible, dans un logement laissé à l'abandon – appelé plus communément un «squat». D'autres se regroupent, s'organisent et gèrent ensemble des logements en signant une convention d'occupation temporaire avec le propriétaire.

Aujourd'hui, un projet de loi visant à criminaliser ces occupations est sur la table du parlement fédéral. Quelles conséquences ce texte aura-t-il pour les plus démunis? L'asbl Habiter Bruxelles vous invite à en débattre, le jeudi 19 octobre 2017 à 18h en présence, notamment, de l'administrateur de l'asbl «Woning 123 Loge-

ments» – (autres intervenants en cours de confirmation).

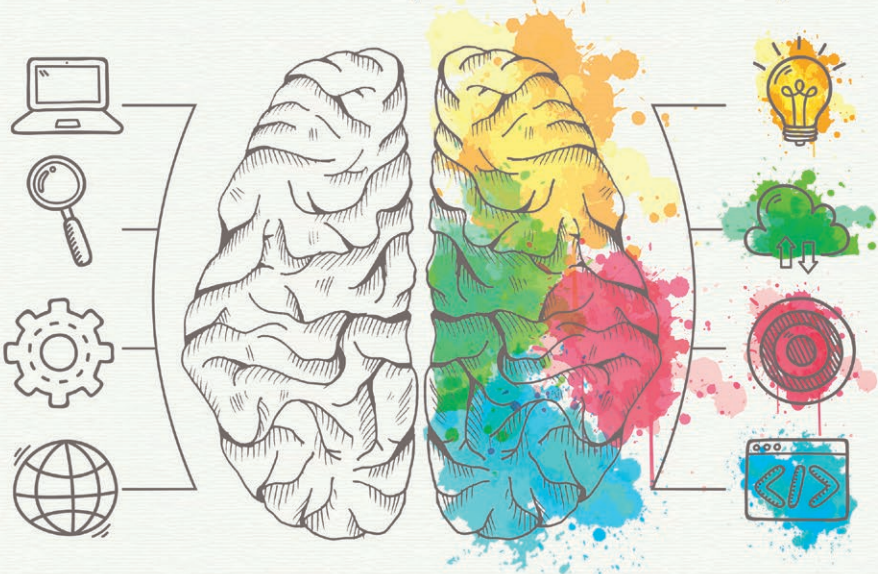
Quand: 19 octobre à 18h.
Lieu: FGTB Bruxelles, Salle: Auditorium – Rue de Suède, 45 à 1060 Bruxelles – A proximité des arrêts de tram et de métro «Gare du Midi».
Infos: habiterbruxelles@fgtb.be



NAMUR

GAME OF SKILLS [2017 du 18.09 au 29.11]

en route vers mon passeport numérique



12 ATELIERS NUMÉRIQUES
1 COACHING PERSONNALISÉ
 dans les locaux d'Humanescence, rue Godefroid 20, 5000 NAMUR
 + d'infos sur notre page Facebook : Game Of Skills

AFICo asbl - Rue Borgnet 14, 5000 NAMUR | 081 64 99 52 | www.afico.be | info@afico.be

GAME OF SKILLS, c'est quoi ?

12 ATELIERS NUMÉRIQUES :

De l'utilisation de Windows 10 à la création de ton propre site web ou de ton jeu vidéo, GAME OF SKILLS te propose 12 ateliers à choisir à la carte pour être à l'aise avec les différentes facettes du monde digital et ainsi compléter ton PASSEPORT NUMÉRIQUE de formation.

1 COACHING PERSONNALISÉ :

Tu manques d'outils pour chercher un emploi ? Tu es perdu face à tes droits et obligations ? Tu manques de confiance en toi ? Nous sommes là pour t'aider ! Chaque mercredi, en plus des ateliers, AFICo te propose un coaching personnalisé.

LE PETIT + :

Tu as déjà suivi 6 modules et bénéficié du coaching ? On t'offre une BATTERIE PORTABLE !

INFOS & INSCRIPTIONS :

AFICo asbl - Rue Borgnet 14, 5000 NAMUR | 081 64 99 52
 www.afico.be | info@afico.be | f afico.asbl

GAME OF SKILLS est un projet subventionné par le gouvernement fédéral dans le cadre de Digital Belgium Skills Fund et en partenariat avec la Ville de Namur et Interface 3. Les formations organisées dans le cadre de GAME OF SKILLS sont gratuites. Elles se donnent en modules courts et indépendants et peuvent donc être choisies à la carte.



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



SETCa
SEL

PROCHAINES PERMANENCES pour les AFFILIÉS du SEL (SETCa Enseignement libre)

Information à l'attention des affiliés SEL du SETCa Namur

Cher(e)s affilié(e)s,

Nous vous communiquons les dates de prochaines permanences pour le secteur de l'Enseignement libre qui se dérouleront en nos bureaux (rue Dewez 40-42 3^{ème} étage). Vous pouvez vous y présenter sans rendez-vous.

En règle générale, celles-ci se dérouleront les 3^{èmes} vendredis du mois **de 8h45 à 12h** :

2017

20 octobre
 17 novembre
 15 décembre

2018

19 janvier
 9 février (exception car Congé de Carnaval)
 16 mars
 20 avril
 18 mai
 15 juin



Si vous ne savez pas vous présenter à ces permanences, nous vous rappelons que vous pouvez toujours envoyer votre demande d'information concernant vos éventuelles questions ou préoccupations à l'adresse mail suivante: selnamur@gmail.com

Stéphane BAUDART
 Secrétaire régional SETCa Namur



POSITIV'EMPLOI POSITIF EN MOI

SANS EMPLOI, SANS FORMATION
 DEPUIS PLUS D'UN AN ?

FORMATION GRATUITE À HASTIÈRE

FORMATION AP9 À HASTIÈRE
 Route de Blaimont 7, 5541 HASTIÈRE
DU 20.11.2017 AU 22.12.2017
 SÉANCE INFO SUR INSCRIPTION
23.10.2017 | 09.11.2017

CONTACTEZ AFICo
 Rue Borgnet 14, 5000 NAMUR
 ■ ■ ■
 081 64 99 52 | info@afico.be
 www.afico.be | f afico.asbl



avec le soutien



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

CENTRE

CONFÉRENCE-DÉBAT

“L’emploi, meilleur antidote contre la pauvreté?”

Avoir un travail est-il encore, à l’heure actuelle, synonyme de vie sociale harmonieuse? Les revenus professionnels suffisent-ils à « boucler » les fins de mois, même si on bénéficie d’un salaire et d’un contrat?

En Wallonie et à Bruxelles, 40% des ménages qui travaillent sont ou risquent de tomber dans la précarité. Cette pauvreté s’explique, d’une part, par la précarité des emplois occupés (temps partiel subi, faible durée du contrat de travail), d’autre part, par la faiblesse des rémunérations, qui même complétées par des transferts sociaux ne permettent pas toujours d’assurer un niveau de vie décent à une famille du seuil de pauvreté !

Mardi 17 octobre 2017 à 10h00

Journée internationale de lutte contre la pauvreté

Intervenants :

- Delphine Ancel: Responsable des Etudes – Direction Marketing, Solidaris
- Matéo Alaluf: Docteur en sciences sociales; Expert en Sociologie du travail
- Estelle Ceulemans: Directrice Services Syndicaux, FGTB (Centrale Générale)



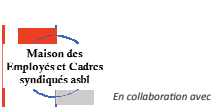
Ed. Resp. P. Berteloff Secrétaire Régional - SETCa Centre - Place Communale 15 - 7100 La Louvière

Auditoire Emile Allard

Maison des Employés et Cadres Syndiqués asbl - SETCa Centre

Place Communale, 15 7100 La Louvière

Renseignements : M. Graceffa au 064/23.66.18 ou mgraceffa@asblsetcacentre.be



CHARLEROI

> LE 7 SEPTEMBRE 2017

Les TSE de Charleroi reçoivent les TSE du Centre

La Commission des Travailleurs Sans Emploi de Cenforsoc (Charleroi) a reçu les camarades TSE du Cèpré (Centre).

Les misères vécues par les TSE dans la région du Centre sont pareilles à Charleroi. Nous n’avons aucun doute sur ce constat.

Cette démarche s’inscrit dans un processus qui consiste à créer des ponts pour être plus fort.

A Charleroi, le syndicalisme de réseau est aussi un des objectifs pour les SANS EMPLOI. ENSEMBLE, ON EST PLUS FORTS.

A cette occasion, nos camarades nous ont présenté leur superbe BD «Bande de Mandais», un véritable chef-d’œuvre.

Ils nous ont expliqué la préparation, la mise en œuvre, leurs objectifs, leurs anecdotes, bref, un superbe échange plein d’émotion qui a sans cesse, tout au long de la rencontre, confirmé les similitudes du vécu des participants.

Cette belle rencontre s’est clôturée par un excellent repas que nous a préparé notre ami Luciano dans un endroit hautement symbolique que représente pour nous, la Maison des Huit Heures de Charleroi.

Pippo BORDENGA
Interpro Charleroi



WALLONIE PICARDE

Antoing		Ath		Bizet	
Lun	9h00-12h00	Lun	9h00-12h00	Lun	Fermé
Mar	9h00-12h00 14h00-18h00	Mar	9h00-12h00 14h00-18h00	Mar	9h00-12h00 14h00-18h00
Mer	Fermé	Mer	Fermé	Mer	Fermé
Jeu	9h00-12h00	Jeu	9h00-12h00	Jeu	Fermé
Ven	9h00-12h00	Ven	9h00-12h00	Ven	9h00-12h00
Blaton		Comines		Dottignies	
Lun	9h00-12h00	Lun	9h00-12h00	Lun	Fermé
Mar	9h00-12h00 14h00-18h00	Mar	Fermé	Mar	9h00-12h00 14h00-18h00
Mer	14h00-17h00	Mer	Fermé	Mer	14h00-17h00
Jeu	9h00-12h00	Jeu	9h00-12h00 14h00-16h30	Jeu	9h00-12h00
Ven	Fermé	Ven	Fermé	Ven	9h00-12h00

FGTB Wallonie Picarde



Horaires à partir du 4 septembre 2017

Lessines		Leuze		Mouscron	
Lun	09h00-12h00	Lun	09h00-12h00	Lun	9h00-12h00
Mar	09h00-12h00 14h00-18h00	Mar	09h00-12h00 14h00-18h00	Mar	9h00-12h00 14h00-18h00
Mer	14h00-17h00	Mer	Fermé	Mer	14h00-17h00
Jeu	09h00-12h00	Jeu	09h00-12h00	Jeu	9h00-12h00
Ven	Fermé	Ven	09h00-12h00	Ven	9h00-12h00
Pecq		Peruwelz		Tournai	
Lun	9h00-12h00	Lun	9h00-12h00	Lun	9h00-12h00
Mar	9h00-12h00 14h00-18h00	Mar	9h00-12h00 14h00-18h00	Mar	9h00-12h00 14h00-18h00
Mer	Fermé	Mer	Fermé	Mer	14h00-17h00
Jeu	9h00-12h00	Jeu	9h00-12h00	Jeu	9h00-12h00
Ven	9h00-12h00	Ven	9h00-12h00	Ven	9h00-12h00



Francis GROFF nous présente son nouveau livre



le 14 octobre 2017 à 14h30.

**Où ? : Maison des 8 heures (salle arrière)
Place Charles II, 23 à 6000 Charleroi**

Une organisation

CENFORSOC asbl

PARTICIPATION LIBRE ♦ Nous aurons le plaisir d’offrir gracieusement ce livre aux 20 premiers participants.

Infos ? : 071/641.262 ou thierry.vanloo@cenforsocasbl.be

LA FUREUR DE LIRE



Editeur responsable : Vincent Pestieau, Bd Devreux, 36-38 à 6000 Charleroi

INVITATION

LIÈGE - HUY - WAREMME

La rentrée des Jeunes FGTB Liège-Huy-Waremme

Le jeudi 28 septembre dernier, les Jeunes FGTB Liège-Huy-Waremme lançaient leur saison 2017-2018 par la mise sur pied de leur 4^{ème} RedNight, au Reflektor. À cette occasion, 14 équipes se sont confrontées autour d'un blind test militant.

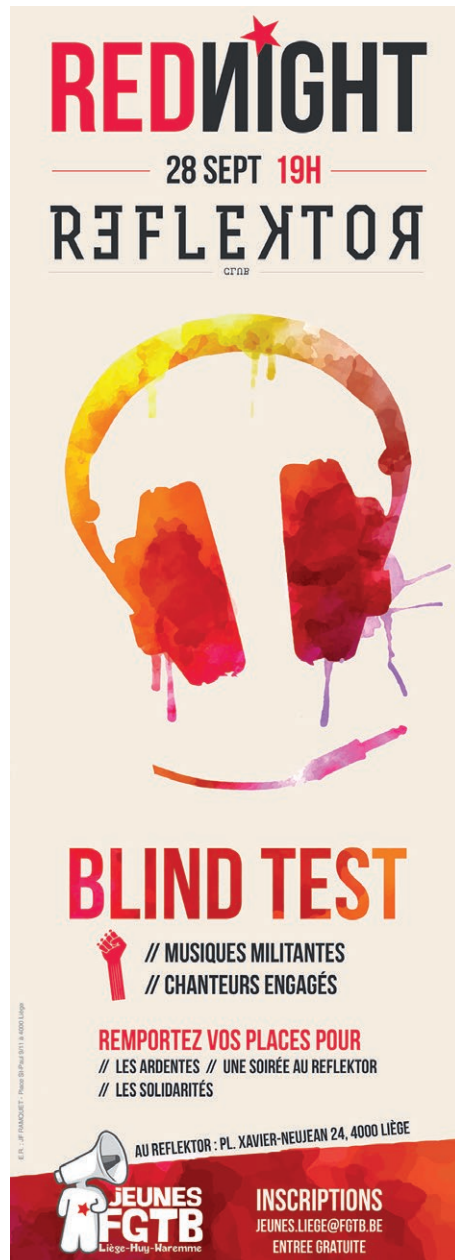
Contestataire, sociale, révolutionnaire, citoyenne, etc., la musique accompagne depuis toujours celles et ceux qui aspirent à changer le monde ! Ainsi, les concurrent-e-s se sont affrontés sur les titres emblématiques des Bob Marley, Tè-léphone, Rage Against the Machine et autres IAM.

À travers 12 thématiques revisitant l'histoire sociale du 20^{ème} et du début du 21^{ème} siècle en musique, les participant-e-s ont pu mesurer leur degré de connaissance sur les chansons engagées.

Au terme d'un coude-à-coude serré – où 7 équipes se sont tenues jusqu'au bout dans un mouchoir de poche – les « Guerriers » ont enlevé la partie.

Cette soirée de rentrée fut surtout l'opportunité pour environ 80 jeunes de se rencontrer et d'échanger sur l'actualité chargée de ce début d'automne. Preuve s'il en est que l'engagement de la jeunesse n'est pas encore mort. Au con-traire ! il demeure une frange non négligeable de celle-ci hautement conscienciée.

Et vu le succès de cette fournée, rendez-vous est d'ores et déjà pris l'an prochain pour la 5^{ème} !



REDNIGHT
28 SEPT 19H
REFLEKTOR

BLIND TEST
// MUSIQUES MILITANTES
// CHANTEURS ENGAGÉS

REMORTEZ VOS PLACES POUR
// LES ARDENTES // UNE SOIRÉE AU REFLEKTOR
// LES SOLIDARITÉS

AU REFLEKTOR : PL. XAVIER-NEUJEAN 24, 4000 LIÈGE

JEUNES FGTB
Liège-Huy-Waremme

INSCRIPTIONS
JEUNES.LIEGE@FGTB.BE
ENTRÉE GRATUITE

LA CENTRALE GENERALE F.G.T.B.
Section LIEGE-HUY-WAREMME
Place St Paul, 13, 4000 LIEGE

Avis aux travailleurs de la construction Paiement des cartes prime fidélité

Le paiement des timbres fidélité couvrant la période du 1/7/2016 au 30/6/2017 s'effectuera par versement sur votre compte bancaire par la Centrale Nationale à partir du 27 octobre 2017.

Pour faciliter l'organisation du paiement, nous vous invitons à nous transmettre, dès réception, (le)s document(s) reçu(s) de l'OPOC, après y avoir indiqué votre numéro de compte bancaire, soit par la poste, à nos guichets, à nos permanences ou auprès de nos sectionnaires.

Nous vous rappelons que nos guichets sont ouverts place St Paul, 13 à Liège, tous les jours de 9h à 11h30 et de 13h30 à 16h30 ainsi que tous samedis de 9h à 11h, excepté le mardi 10 octobre (grève) et le lundi 13 novembre 2017.

Les cartes peuvent également être rentrées lors de nos permanences extérieures qui seront organisées suivant le calendrier ci-dessous :

HUY: au local de la F.G.T.B. rue l'Apleit, 12
Tous les Lundis du mois de 13h30 à 16h.

WAREMME: au local de la F.G.T.B. rue du Baloir, 5
Tous les jeudis du mois de 15h à 17h.

A partir du 1^{er} octobre 2017 aux jours habituels et heures d'ouverture dans les permanences reprises ci-dessous :

AMAY:	au local de la F.G.T.B. rue Joseph Wauters, 22
ANS:	au local de la F.G.T.B. rue Walter Jamar, 357
AYWAILLE:	au local de la F.G.T.B. rue L. Libert, 22
CHENEE:	au local de la F.G.T.B. rue Neuve, 18-24
FLEMALLE:	au local de la F.G.T.B. grand Route, 122
FLERON:	au local de la F.G.T.B. avenue des Martrys, 86
HERSTAL:	au local de la F.G.T.B. rue Large Voie, 36
JUPILLE:	au local de la F.G.T.B. rue Chafnay, 3-5
LIEGE-BURENVILLE:	au local de la F.G.T.B. rue St Nicolas, 251
LIEGE-ROTURE:	au local de la F.G.T.B. rue Roture, 80
LIEGE-St LEONARD:	au local de la F.G.T.B. rue Jonruelle, 17
SCLESSIN:	au local de la F.G.T.B. rue de l'Île Coune
SERAING:	au local de la F.G.T.B. rue Paul Janson, 41
WISE:	au local de la F.G.T.B. rue des Récollets, 63

La Centrale Générale organisera un ramassage des documents fidélité dans toutes les permanences les jeudis : 26 octobre et 18 novembre 2017

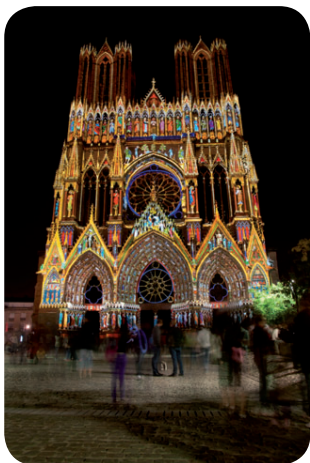
Bien fraternellement.

J.SCHIFANO
Secrétaire

M.VREULS
Secrétaire

M.LONDON
Vice-Président

G.GOBLET
Président



FRANCE

Reims
Culture et gastronomie

Du 12/12 au 15/12/2017 • 4 JOURS / 3 NUITS

Si vous ne connaissez pas Reims, Noël est un bon moment pour découvrir cette ville où champagne et pétillance sont au rendez-vous. Outre l'ambiance des marchés de Noël, nous y découvrirons son patrimoine historique, son patrimoine artisanal (visite d'une biscuiterie de bonbon rose, d'un atelier de maître verrier) et dégusterons, après la visite d'une cave à champagne, un excellent repas gastronomique. Belle escapade hivernale en perspective.

Logement : Hôtel Campanile Centre Cathédrale ou similaire

520€

Affilié-e-s Solidaris

590€

Non-affilié-e-s Solidaris

Nombre de places limité • (+ 120€ supplément single)



Le prix comprend :

- le transport en autocar de luxe,
- le logement + les repas du 1^{er} jour à midi au dernier jour à midi (sans boisson sauf le repas gastronomique),
- les visites prévues au programme, ainsi qu'une découverte commentée de la ville en petit train.

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

fps Vacances
Réseau Solidaris

La FGTB Liège-Huy-Waremme au Tempo Color 2017

Cette année encore, la FGTB Liège-Huy-Waremme soutenait et participait au festival Tempo Color à Liège. Tempo Color réunit de nombreuses associations et organisations qui œuvrent pour un autre monde, pour plus d'égalité, de justice sociale et climatique. Cette fois-ci, l'édition portait sur la lutte contre les inégalités. C'est d'ailleurs dans ce cadre que la FGTB Liège-Huy-Waremme a interpellé le public de la place Saint-Lambert autour du salaire minimum à 14€ et de la lutte contre les paradis fiscaux.

Grâce à notre interpellation « l'injuste prix », une centaine de personnes ont pu découvrir à travers les inégalités de salaires, de revenus et d'impôts qu'il était possible de partager mieux et plus équitablement.



> SERVICES PUBLICS

Pourquoi la grève le 10 octobre?

Le 10 octobre prochain, tous les services publics – y compris les transports en commun – seront à l'arrêt ou presque vu que seule la Centrale générale des Services publics de la FGTB a déposé un préavis de grève. Les arrêts de travail des fonctionnaires et en particulier des cheminots, sont souvent mal compris par les usagers qui ne sont pas partie prenante aux conflits sociaux de la fonction publique. Du moins le croient-ils, parce que la dégradation des services publics par manque d'investissements, les problèmes de mobilité qui en découlent, les risques de privatisation et donc de renchérissement des services, la précarisation des statuts ou l'affaiblissement du droit de grève concernent tout le monde. Michel Meyer, président de la CGSP nous explique pourquoi le syndicat FGTB des services publics a décidé cette journée d'action. Les motifs de colère sont nombreux et concernent tous les secteurs de la fonction publique.



1. L'austérité budgétaire et le manque d'investissements publics

«L'ensemble des SP ont décidé de partir en grève le 10 octobre parce que les mesures d'économies décidées par le gouvernement ont encore été accentuées par l'arrivée d'un gouvernement de droite en Wallonie où des économies seront aussi réalisées dans les services publics et parapublics. Et des économies budgétaires, cela signifie le non remplacement de personnel, la réduction des investissements, notamment en matériel comme par exemple dans les outils informatiques où on a un retard chronique. Ce seront aussi des économies dans les transports publics où le charroi est vieillissant si pas souvent obsolète comme dans les TEC. On a l'impression que les économies réalisées dans le secteur public sont redistribuées aux entreprises privées sous forme de réductions de cotisations.»

2. Le statut des fonctionnaires en voie d'extinction

«On doit subir une série d'attaques sur le statut du personnel. Nous avons déjà à côté des travailleurs statutaires, des travailleurs contractuels. Le gouvernement veut maintenant introduire l'intérim dans la fonction publique. C'est provoquer le dumping social à l'intérieur même du service public. Ainsi à la différence introduite entre contractuels et statutaires sur le calcul de la pension, il y aura une différence sur le salaire entre travailleurs puisque l'intérimaire sera recruté au tarif plancher et n'aura aucune évolution salariale sur base de la carrière. Il finira par remplacer le contractuel qui lui-même remplace le statutaire. Pour licencier un statutaire, il y a une procédure interne assez stricte à suivre. Un contractuel, il suffit de lui donner son C4 et c'est à lui à se défendre. Un intérimaire ne devra même pas être licencié. Il suffira de se passer de ses services.»

3. Les privatisations

Déclarations, démentis, rumeurs, tantôt la SNCB, tantôt Proximus, tantôt Belfius: le gouvernement est tiraillé entre ses ailes sur le chapitre des privatisations et surtout sur le choix des entreprises qui pourraient passer sous contrôle du privé. Mais une loi avait déjà été adoptée à titre conservatoire pour permettre ces privatisations.

«Les risques de privatisations sont réels. Depuis quelques années l'idée est restée un peu au frigo parce que les éco-

nomistes ont clairement dit que vendre les participations de l'Etat dans des entreprises qui rapportent plus de dividendes que ce que rapporterait une opération one-shot, c'est une hérésie économique. Il semble pourtant que le gouvernement soit prêt à tomber dans cette hérésie. On ne peut pas dire que c'est une gestion en «bon père de famille des deniers de l'Etat.»

«Et évidemment qui dit privatisation dit fin du statut public, restructuration, réduction de personnel, dégradation des conditions de travail, flexibilité accrue, baisse des rémunérations. Tout ça on n'en veut pas.»

4. Les pensions aux rabais

«Chez nous on a un système finalement assez proche de la pension à points : une année de carrière = 1 point. Sauf qu'il n'y a pas de coefficients modérateurs et que l'on calcule la pension sur base des 10 dernières années prestées. On a déjà subi le recul de l'âge de la retraite, on a modifié le système de pension pour cause médicale. Le ministre a supprimé la valorisation gratuite des années d'études que justifiait l'exigence du diplôme pour accéder au poste et qui compensait les salaires inférieurs de la fonction publique. Supprimer cette valorisation des études ça rallonge la carrière du nombre d'années d'études, c'est-à-dire de 3 à 5 ans voire plus.»

«Le gouvernement veut en outre supprimer le système de tantièmes préférentiels qui permettent de partir plus tôt en pension en fonction de la pénibilité du travail (avec une pension complète) et le remplacer par un système de pénibilité qui serait moins intéressant.»

5. Le droit de grève menacé

On l'appelle «service minimum» dans les prisons ou dans les transports en commun à commencer par la SNCB mais sur le fond il s'agit de limiter le droit de grève dans la fonction publique. Les usagers y sont souvent favorables. La CGSP est résolument contre.


«Nous avons déjà un système de service minimum dans certains services mais cela a été négocié, pas imposé. C'est le cas dans les secteurs des soins de santé, la poste, les écoles, les services d'urgence et de secours. Cela concerne des services ESSENTIELS voire VITAUX. Ce n'est pas le cas des transports publics.»

«On est ouverts à la négociation sur un service minimum mais on ne veut pas qu'on nous l'impose. On refuse la


réquisition. Parce que c'est cela, si on dresse une liste des services qui doivent être impérativement assurés et qui au final représentent 90% du personnel. Et on n'acceptera pas que l'on impose des amendes à ceux qui se seraient déclarés non-grévistes et changeraient d'avis après le délai de 72 heures imposé pour se déclarer gréviste ou non.»

«Fake News»


Le privé moins cher que le public?

 **M.M.:** «Les services publics ne sont pas censés faire de bénéfice. Le privé devra en faire. On le voit avec les services externalisés comme le nettoyage: ça coûte moins cher mais la qualité du service est moindre parce que les contrats signés avec les fournisseurs rabaisent les normes, la fréquence...»


#Ça ira mieux avec une SNCB privatisée?

 **M.M.:** «Chacun doit se poser la question: est-ce que ma ligne est rentable? Il n'y a pas beaucoup de lignes qui le sont. Si on privatise la SNCB elles disparaîtront. Il faut voir l'Angleterre où on a privatisé le rail. Il y a eu des problèmes de sécurité. Des problèmes d'agressions parce qu'il n'y avait plus d'accompagnateurs. Il a fallu ré-étatiser pour essayer de revenir à un niveau acceptable.»

#Grève : les usagers pris en otages?

 **M.M.:** «Une «prise d'otages», c'est autrement plus violent qu'un jour de grève! On sait qu'on embête les usagers. Mais ils sont prévenus à l'avance. Ils peuvent s'organiser. Si on fait grève c'est aussi parce qu'il n'y a pas assez d'investissements publics. Je prends le train et c'est le service minimum tous les jours.» «La grève est notre arme ultime. On n'a pas d'autre choix parce qu'il n'y a plus de concertation. On ne peut changer que des virgules aux décisions du gouvernement.»

#Vive le service minimum?

 **M.M.:** «Il a y 7 trains par heure sur ma ligne le matin. S'il n'y en a que 1, 2 ou 3 on va se battre pour monter dedans! Ce sera le chaos. Le service minimum, c'est une mesure purement idéologique pour briser le mouvement syndical...»

> INTERNATIONAL

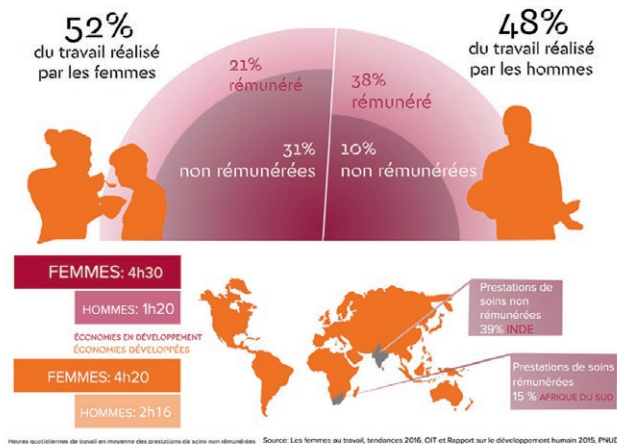
3^e Conférence mondiale des femmes de la CSI

La 3^e Conférence mondiale des femmes de la Confédération Syndicale Internationale (CSI)/Assemblée de syndicalisation des femmes se tient du 11 au 13 octobre à San José au Costa Rica. C'est un moment important pour les femmes syndicalistes du monde entier pour se rassembler et établir des stratégies afin de faire progresser l'égalité de genre et l'équité dans le monde du travail.

L'Assemblée se tient à un moment crucial pour les travailleuses. Nous vivons dans un contexte de crise économique mondiale persistante et de crise de l'emploi, avec des effets délétères sur les changements climatiques, qui aggrave les inégalités économiques et sociales dans beaucoup de parties du monde ainsi que la montée de la misogynie populiste et du nationalisme. L'organisation syndicale et l'activisme sont d'autant plus importants si nous voulons changer de cap et créer l'avenir que nous voulons, pour nous-mêmes, pour nos familles et nos collectivités.

Malgré d'importantes avancées au niveau des droits des femmes et de l'égalité de genre, des obs-

Prestations de soins non rémunérées



taclés considérables subsistent et empêchent la pleine réalisation des droits économiques, sociaux, politiques et culturels des femmes. Les femmes sont toujours surreprésentées dans les emplois informels et précaires, notamment au bas des chaînes mondiales d'approvisionnement, qui dominent aujourd'hui 60% de la production mondiale, des transports et des services internationaux.

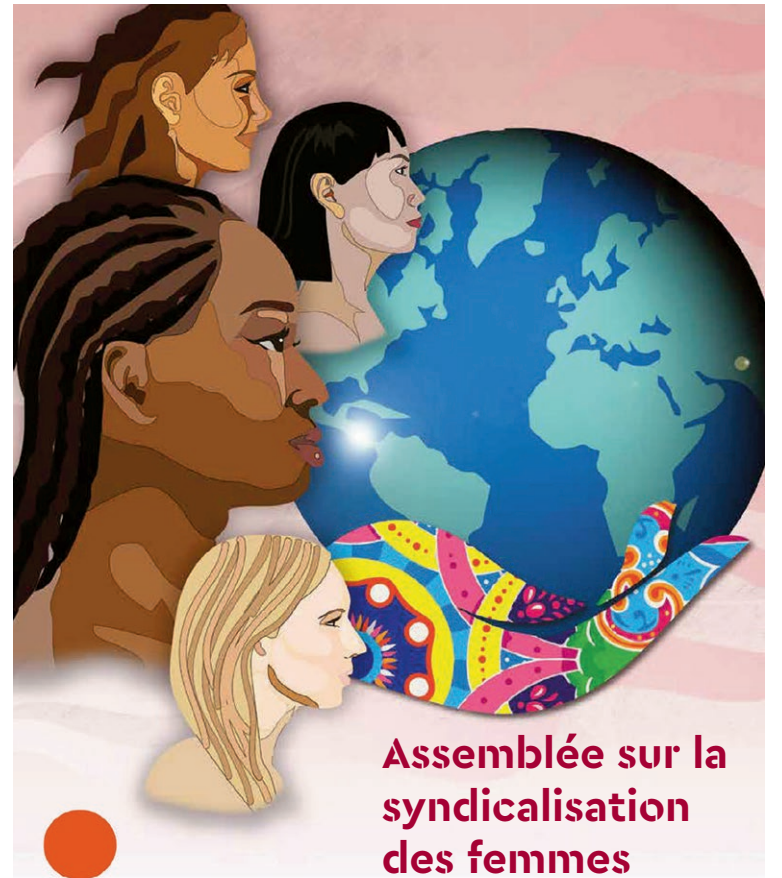
La ségrégation professionnelle et la sous-estimation du travail dans les secteurs à dominante féminine persistent, de même que les problèmes qui en résultent, à savoir les inégalités salariales et les écarts de pension entre les hommes et les femmes.

Travail non rémunéré et informel

Les soins sont indispensables au fonctionnement de nos sociétés et à notre bien-être et ils contribuent très largement à l'économie. La

contribution des femmes à l'économie, par le biais du travail de soins non rémunéré, se situe entre 20 et 60% du produit intérieur brut. Toutefois, lorsque ce sont les femmes qui doivent assumer la plus grande partie du travail de soins non rémunéré, cela limite leurs choix dans d'autres activités, notamment le travail rémunéré.

Les responsabilités liées aux soins et le rôle reproductif des femmes influent considérablement sur la participation des femmes au marché du travail, y compris sur le type de travail qu'elles exercent, les postes qu'elles occupent, la qualité des emplois à dominante féminine et le salaire qu'elles perçoivent. Même lorsqu'une activité de soins est rémunérée, elle demeure sous-évaluée et souvent caractérisée par un faible salaire et de mauvaises conditions de travail. Les coupes budgétaires, l'externalisation et la privatisation contribuent à la précarisation et à l'informalisation du travail de soins rémunéré.



Assemblée sur la syndicalisation des femmes



3^e CONFÉRENCE MONDIALE DES FEMMES DE LA CSI

«Construire le pouvoir des travailleuses»

Boycott de la Conférence OIT en Turquie

La 10^e conférence régionale européenne de l'OIT aura lieu en Turquie du 2 au 5 octobre. 51 pays sont invités. Le choix de la Turquie comme pays hôte avait été pris par le Conseil d'Administration de l'OIT avant la tentative de coup d'Etat du 15 juillet 2016. Toutefois, depuis cette date, et sous le couvert de l'état d'urgence, le régime turc n'a eu de cesse de renforcer jour après jour son emprise autoritaire sur toute la société avec des atteintes de plus en plus graves et répétées aux libertés fondamentales individuelles et collectives et aux droits humains et syndicaux. Plus de 125.000 fonctionnaires, magistrats, académiques, professeurs et journalistes ont été licenciés ou mis à pied, voire incarcérés, sans possibilité de recours auprès de la justice. Amnesty International a dénoncé des cas de tortures et de mauvais traitements. Des syndicats ont été fermés et leurs biens confisqués. Face au refus des Gouvernements et des Employeurs membres du Conseil d'Administration de l'OIT de revoir la décision relative à la tenue de cette conférence en Turquie aux dates prévues, le mouvement syndical – dont la FGTB – a décidé de boycotter celle-ci.

La question salariale

Les inégalités salariales entre hommes et femmes sont peut-être l'expression la plus tangible des inégalités qui persistent entre les deux sexes au travail et dans la société. Une femme gagne seulement 77 centimes pour chaque dollar que gagne un homme. Les responsabilités plus importantes qui pèsent sur les femmes en matière de soins impliquent qu'elles sont plus à même d'occuper des emplois à temps partiel, de rester moins longtemps sur leur lieu de travail, de prendre des jours de congé pour s'occuper des personnes dépendantes et d'avoir des interruptions de carrière lorsqu'elles ont des enfants en bas âge. Tous ces facteurs ont une incidence sur les revenus des femmes tout au long de leur vie professionnelle, et contribuent à créer des différences de salaire.

Violence et harcèlement

La violence et le harcèlement au travail concernent aussi bien les femmes que les hommes mais, du fait des inégalités en termes de statut et de rapports de pouvoir dans la société et au travail, les femmes sont souvent beaucoup plus exposées à la violence et au harcèlement.

La violence sexiste au travail demeure l'une des violations des droits humains des travailleurs les plus tolérées.

D'après l'Organisation mondiale de la santé, 35% des femmes de plus de 15 ans – soit 818 millions de femmes à l'échelle mondiale

– ont fait l'objet de violences sexuelles ou physiques à leur domicile, dans leur espace de vie ou au travail. La violence contre les femmes peut restreindre la position économique et sociale des femmes et avoir une incidence

considérable sur leur santé physique et mentale, qui peut se traduire par un niveau élevé d'absentéisme, des promotions manquées et des pertes d'emplois.



L'index de septembre 2017

Indice des prix à la consommation	Indice santé	Indice santé lissé
105,11	105,51	103,42

En septembre, l'indice des prix à la consommation a baissé de 0,10% par rapport à août 2017. En rythme annuel, l'inflation se chiffre à 2,01%.

L'indice-pivot qui déclenche une indexation des allocations sociales est de 105,10.

Syndicats MAGAZINE

Rédaction:

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

Secrétariat:

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

> CAMPAGNE ACHACT

Marques: appliquez la transparence!

Depuis la fermeture inopinée de leur usine il y a plus d'un an, les 208 travailleuses de Chung Fai luttent pour obtenir le paiement de leurs arriérés de salaires et des indemnités légales. Aujourd'hui, ces travailleuses exigent que les marques clientes prennent leurs responsabilités. Marks & Spencer, pour qui les travailleuses fabriquaient des vêtements depuis des années, nie tout lien avec l'usine et se cache derrière l'excuse de la sous-traitance non-autorisée.

Il y a un an, le 1^{er} juillet 2016, les 208 travailleuses de l'usine Chung Fai se sont soudainement retrouvées sans emploi, et cela sans préavis, sans indemnité de départ et sans même recevoir leurs arriérés de salaire. Plus de la moitié de ces travailleuses, 126 exactement, travaillaient pour cette usine depuis plus de dix ans. Les travailleuses estiment à 550 000 USD le montant nécessaire pour couvrir leurs salaires et les indemnités minimales de licenciement. Face à cette fermeture inopinée, les travailleuses ont occupé l'usine afin d'empêcher les propriétaires de vendre les actifs restants de l'usine et ils ont saisi la justice. Le 26 juillet 2016, le tribunal local a rendu une injonction qui a temporairement gelé les actifs de Chung Fai. Depuis, le propriétaire de l'usine n'a rien fait.

Les travailleuses ont alors interpellé les marques clientes de leur usine pour qu'elles interviennent. Concrètement, les travailleuses leur demandent de prendre en charge les indemnités et d'inciter le

gouvernement cambodgien à faire respecter les droits des travailleurs.

Marks & Spencer nie sa responsabilité

Des étiquettes des marques britanniques Marks and Spencer (M&S) et Bonmarché ainsi que de la marque canadienne Nygård ont été collectées par les travailleuses de l'usine. Pour M&S, les étiquettes collectées par les travailleuses ne sont pas suffisantes, estimant qu'il s'agit d'un cas de sous-traitance non-autorisé par la marque. Les cas de sous-traitances non-autorisées sont nombreux au Cambodge. Cette réalité est bien connue entre autre des marques qui s'y fournissent.

Lors du lancement de sa campagne «Transparence», ACHACT citait M&S parmi les «bons élèves». Depuis, la roue a tourné. «La marque britannique publiait en effet la liste de ses fournisseurs et la plupart des informations demandées. Le cas de l'usine Chung Fai remet en

question le travail de l'entreprise. L'usine Chung Fai n'est effectivement pas reprise dans la liste des fournisseurs publiée par Marks & Spencer. Ce cas démontre que soit Marks & Spencer ne publie pas la totalité des informations sur sa filière d'approvisionnement, soit que Marks & Spencer ne maîtrise pas suffisamment sa filière d'approvisionnement. Dans les deux cas, cela ne remet pas en question la responsabilité de la marque vis-à-vis des travailleuses de Chung Fai.»

Il est nécessaire d'imposer aux marques et enseignes d'habillement de publier certaines informations sur les lieux de production des vêtements. C'est ce pourquoi lutte ACHACT via cette campagne. Or toutes les marques ne sont pas disposées à coopérer. «Depuis le lancement de notre campagne Transparence, 50 marques et enseignes sur les 72 sollicitées n'ont pas encore signé le «Pacte pour la Transparence». Uniquement 22 marques et enseignes dont 13 connues sur le marché européen se sont engagées à publier des informations sur leurs filières d'approvisionnement avant le 31 décembre 2017. Nous appelons Primark, Armani, Forever 21, Urban Outfitters et Walmart à publier les noms et adresses de leurs fournisseurs, le nombre de leurs travailleurs, leurs types de produits et le cas échéant, les informations sur leurs sociétés mères.»

www.achact.be

JBC bon élève

Début octobre, à l'occasion du lancement de la Semaine du commerce équitable, achACT a salué l'engagement de JBC, première entreprise belge d'habillement, pour promouvoir plus de transparence sur l'origine de ses produits.



Cette initiative de JBC est une nouvelle étape dans son engagement à mettre en œuvre des pratiques d'approvisionnement responsables. JBC est l'une des rares entreprises belges à adhérer à l'Accord sur la sécurité des bâtiments d'usines, signé au Bangladesh suite à l'effondrement du Rana Plaza, afin de soutenir la mise en conformité des usines de ses fournisseurs vis-à-vis des normes de sécurité.

La démarche de traçabilité mise en œuvre par JBC pour sa collection I AM permet au client de découvrir le pays de production de chacun des vêtements, l'entreprise qui le produit, un court historique de la relation qui la lie à JBC et le nombre de travailleurs. En ce sens, l'outil contribue à répondre à la préoccupation croissante des consommateurs belges à connaître l'origine et les conditions de fabrication de leurs vêtements.

Pour achACT, il s'agit là d'une première étape encourageante. achACT espère toutefois que JBC fasse des pas supplémentaires et publie notamment la liste des usines de production en plus des sièges sociaux des sociétés mères et permette aux travailleurs des usines concernées d'alerter JBC en cas de violations de leurs droits. Enfin, achACT demande JBC à s'engager pour que tous ses fournisseurs au Bangladesh soient en mesure de mener les réparations nécessaires à la mise aux normes de leur usine et pour le renouvellement de l'Accord qui expire au printemps prochain.

> INTERNATIONAL

Nouvelles victimes dans le textile au Bangladesh

Au moins six personnes ont été tuées le 20 septembre dans l'incendie de leur usine textile au Bangladesh. ACHACT insiste une fois encore sur la nécessité d'imposer que les marques, les employeurs et le Gouvernement du Bangladesh garantissent à très court terme l'indemnisation juste des victimes et familles, et avancent vers une solution structurelle permanente en ce sens. Ce nouveau drame démontre également l'importance pour les marques de signer la prolongation de l'Accord sur la prévention et de l'élargir à l'ensemble du secteur textile (confection mais aussi tissage, filage et teinture).

Le mercredi 20 septembre, un incendie a éclaté dans l'usine Ideal Textile Mill à Munshiganj, au Bangladesh, tuant cinq hommes et une femme qui ont été piégés à l'étage. Cette année, il y a eu des nombreux accidents mortels dans l'industrie du textile au Bangladesh dont, entre autres, l'explosion de la chaudière Multifabs Ltd le 3 juillet et l'incendie au Pakiza Textile Ltd le 1^{er} juin.

Malgré la fréquence importante des incendies et autres accidents d'usines au Bangladesh – plus de 100 depuis l'effondrement du Rana

Plaza en avril 2013, il n'existe toujours aucun système permanent d'indemnisation des travailleurs blessés et des familles des tués. Des systèmes d'indemnisation ponctuels, basés sur les normes internationales et impliquant toutes les parties prenantes, ont bien été mis en place suite à l'incendie de l'usine de Tazreen en 2012 (112 morts) et l'effondrement du Rana Plaza en 2013 (1.134 morts). Le cadre juridique et institutionnel nécessaire à la mise en place de ce régime public n'a pas encore été finalisé. En conséquence, l'indemnisation

des victimes d'accidents du travail reste aléatoire, imprévisible, voire discriminatoire. L'indemnisation est souvent inaccessible pour de nombreuses victimes d'accidents de travail moins dramatiques et donc moins médiatisés.

Les marques ont une obligation de diligence raisonnable envers leur filière d'approvisionnement qui comprend la garantie d'indemnisation des victimes d'accidents du travail. En attendant que le régime public d'indemnisation des victimes d'accidents du travail soit mis en place, les marques telles que H&M, Aldi, Lindex, Newbody, Dansk Supermarked, Rex Holm et Scanwear, clientes identifiées d'usines où des travailleurs ont été gravement blessés ou tués devraient proposer une solution de transition similaire à celle développée pour les victimes du Rana Plaza. Plus globalement, les marques qui s'approvisionnent au Bangladesh ont la responsabilité de faire pression sur leurs fournisseurs et le gouvernement du Bangladesh afin qu'ils garantissent l'indemnisation de toutes les victimes au travers de ce régime public d'indemnisation des victimes d'accidents du travail.



Plus de 58 000 personnes ont signé la pétition pour plus de transparence.

Et vous?

#GoTransparent <http://bit.ly/gotransparent-fr>

Lire plus: <http://www.achact.be>

<http://www.achact.be/Transparence.htm>

> CHÔMAGE

Derrière les chiffres, les gens

Le 1^{er} janvier 2015, près de 17.000 chômeurs ont perdu le bénéfice de leurs allocations d'insertion, dont 67% de Wallons. Au total, entre le 1^{er} janvier 2015 et le 31 décembre 2016, 25 000 wallons ont perdu leur droit aux allocations d'insertion. Que sont-ils devenus, comment ont-ils fait face? L'Institut wallon d'évaluation, de la prospective et de la statistique (Iweps) a voulu gratter la réalité derrière les chiffres en rencontrant une trentaine de ces exclus du chômage. En ressort un long recueil de témoignages et leur analyse, suivis de recommandations à l'adresse des décideurs politiques.

Les allocations d'insertion sont accordées sur la base des études et non du travail. En 2012, le gouvernement a limité à trois ans le droit à ces allocations (à compter du 1^{er} janvier 2012). Parmi la première salve d'exclus au 1^{er} janvier 2015, la plupart avaient plus de 30 ans et parfois même plus de 50 ans, dont une grande majorité de femmes. Six mois après leur exclusion, seuls 12,7% d'entre eux avaient trouvé un emploi, d'après l'Onem, l'Office national de l'emploi (cette proportion est montée à 40% pour les exclus de l'an 2016). Les autres se sont généralement soit tournés vers les CPAS, soit ont disparu du radar des institutions.

Des entretiens menés par l'Iweps, il ressort que ces personnes ont souvent connu des expériences professionnelles avant leur exclusion, notamment dans le cadre des Agences locales pour l'emploi (ALE) ou de contrats précaires. La grande majorité accorde d'ailleurs une valeur importante au travail, comme source de revenus mais aussi d'émancipation sociale. Le manque d'emplois dans les métiers en lien avec leur formation, leurs contraintes familiales ou leur santé ont cependant compliqué leur parcours. Peu ont pu mobiliser leur diplôme dès leur arrivée sur le marché du travail, ce qui a engendré dans leur chef un sentiment d'impuissance et un «engrenage négatif».

Un choc

Si elle était annoncée, la fin des allocations d'insertion a été vé-

cue comme un choc. Beaucoup n'avaient pas droit aux aides du CPAS ou n'ont pas voulu les demander par honte («Je n'ai pas envie de redescendre d'un échelon. C'est comme ça que je le ressens», raconte l'une). Un grand nombre a dû soudainement réduire ses dépenses ou compter sur la solidarité familiale.

Mais, «s'il est bien présent, le problème des ressources financières n'est pas nécessairement celui autour duquel se cristallisent les tensions», analyse l'Iweps. «D'Arturo à Johanna, les tensions s'expriment sur des modes singuliers. Arturo, qui par son activité en ALE s'est toujours considéré comme travailleur, refuse le changement de réglementation qui, de manière brutale et aveugle, brise son image. Benoît ne supporte plus ses relations, devenues conflictuelles, avec son assistante sociale. Amélie n'en peut plus d'être dans la survie, repliée sur un quotidien qui ne laisse pas de place pour construire un projet à long terme. Josiane vit dans la crainte de perdre son droit au revenu d'intégration sociale, tandis que Johanna, découragée, est tenaillée par la peur de stagner.»

Préjugés et stéréotypes

L'Iweps clôt son rapport par une série de recommandations. Les institutions, estime l'institut, devraient communiquer de manière plus simple, privilégier les rapports directs et présumer que les allocataires sociaux sont dignes

de confiance. Lors des contrôles, «les stéréotypes de profiteurs et de fainéants ne sont jamais loin. Cette stigmatisation abîme leur estime de soi, déjà fragilisée par les échecs antérieurs, ce qui les empêche de polariser leur énergie sur leur (ré)insertion en emploi. En conséquence, cette estime de soi endommagée freine l'autonomie et la responsabilisation que prônent les institutions dans les démarches d'emploi de leurs usagers», déplore le rapport.

Assouplir les contrôles

Les chercheurs de l'Iweps préconisent en particulier des contrôles uniquement «aléatoires et selon une analyse de risques». Cela permettrait de «dispenser l'usager des services publics (de l'emploi et du CPAS, NDLR) de produire systématiquement les pièces probantes et/ou des attestations au moment de l'introduction des demandes d'allocations sociales». L'Iweps souhaite également davantage de sensibilisation au marché de l'emploi pendant le parcours scolaire et, plus tard, d'incitations à se réorienter.

Enfin, il faudrait aller vers une individualisation du droit aux allocations sociales et assouplir les règles en matière de chômage pour mieux tenir compte des emplois précaires, conclut l'institut wallon.

Ce rapport de recherche N°20 de l'IWEPs « Mondes vécus et systèmes. Recueil et analyse de témoignages de personnes exclues des allocations d'insertion » est disponible à cette adresse: <https://www.iweps.be/publication/mondes-vecus-et-systemes-recueil-et-analyse-de-temoignages-de-personnes-exclues-des-allocations-dinsertion/>

Témoignages

Mélinda, Didier, Amélie, Sandra. Ce sont autant de visages, de points de vue et d'expériences derrière le chiffre des 17 000 premiers wallons exclus des allocations d'insertion en Wallonie en janvier 2015. Les chercheurs de l'IWEPs sont allés à la rencontre d'une trentaine de personnes ayant perdu leur droit aux allocations d'insertion, et ont recueilli leur témoignage au cours d'entretiens compréhensifs (individuels et collectif). Extraits.

La paperasse

«Et en fait je n'avais pas compris le courrier, je l'avais lu, brièvement plus de chômage mais je pensais en fait que [...] ça prévenait que j'allais avoir rendez-vous comme les autres fois à l'ONEM [...]. Et après j'ai reçu, je pense un deuxième courrier dans mes souvenirs et là j'ai paniqué quand j'ai vu, que j'ai vraiment compris que je n'aurais plus du tout droit au chômage» (Mélinda, 32 ans, graduée en ressources humaines)

Les formations

«Si c'est une formation qui débouche sur un boulot qu'on signe noir sur blanc après ma formation, que je suis engagé direct, oui, si c'est pour faire une formation et de nouveau être à la case chômage et être contrôlé et harcelé parce qu'il faut faire une autre formation, non quoi!» (Alexandre, 43 ans, 4^e professionnelle en menuiserie).

Les petits boulots

«Quand on doit redémarrer à zéro, on doit prendre ce qu'il y a. C'est des intérim: deux semaines, un jour. L'année passée j'avais ça: un jour par-ci, trois jours par-là, une semaine.

J'ai travaillé une petite année dans un snack. Et puis j'ai fait des boulots saisonniers de cueillette de fruit, pendant la saison d'été quoi. Des trucs comme ça. Mais voilà c'est court dans le temps.» (Amélie, 38 ans, institutrice primaire)

L'intérim

«[...] c'est des mange-m**** comme je vais dire. Les fameuses places d'intérim. Parce que ça ne compte pas. Vous avez vos sous. Toi tu paies, tu travailles, puis t'as rien. Chômage rien. T'es comme les ALE. C'est la même chose. On compte pas» (Entretien collectif).

Le découragement

«Je me sens mal dans ma peau parce que je suis tout le temps dans la maison. Je me sens enfermée. Alors, j'ai pas de motivation pour quoi que ce soit [...] Si j'ai un travail, beh j'ai une autre organisation» (Sandra: 30 ans, mère de deux enfants, diplômée en secrétariat)

Le CPAS

«Je ne suis pas allée au CPAS. Je n'ai pas fait la démarche auprès du CPAS. J'aurais pu, mais je ne l'ai pas fait. [...] en fait, c'est l'échelon en dessous, le CPAS. C'est dévalorisant de se retrouver au CPAS. [...] Donc c'est pour ça aussi que je disais tout à l'heure, par rapport au CPAS, je n'ai pas envie de redescendre d'un échelon. C'est comme ça que je le ressens. Pouvoir rester à mon niveau et ne pas descendre plus bas que je suis déjà» (Sophie, 30 ans, assistante sociale).

Jeunes NEET: ni à l'emploi, ni en enseignement, ni en formation

En Wallonie, en 2016, 16,4% des 18-24 ans (et 19,8% à Bruxelles) ne sont ni à l'emploi et ne suivent ni enseignement, ni formation.

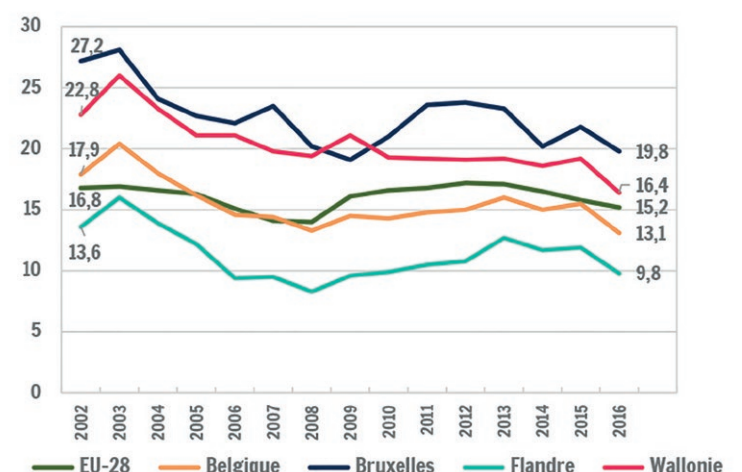
Le taux de NEET (de l'anglais «Not in Employment, Education or Training») est le pourcentage de jeunes d'un groupe d'âge donné (ici, les 18-24 ans) qui ne sont ni en emploi, ni aux études ou en formation. Il fournit une mesure alternative aux classiques taux d'emploi, de chômage et d'activité pour lesquels on classe les jeunes poursuivant des études parmi les inactifs. Dans l'indicateur des NEET, un jeune poursuivant des études n'est pas considéré comme inactif. Une part de ces NEET est probablement sortie des études récemment

et est sans doute au début du processus de recherche d'emploi.

En Wallonie, en 2016, 16,4% des jeunes de 18 à 24 ans ne suivent ni enseignement, ni formation et ne sont pas à l'emploi. La Wallonie se situe ainsi entre les deux autres régions du pays, avec des taux de 9,8% pour la Flandre, et 19,8% pour la Région de Bruxelles-Capitale. Elle se situe également au-dessus du niveau européen (15,2% pour l'Union européenne des 28).

Pourcentage des 18-24 ans ne se trouvant ni à l'emploi, ni en enseignement, ni en formation (NEET)

Sources: Eurostat et SPF-Economie/Direction générale Statistiques – Enquête sur les Forces de Travail, 2002 à 2016 (Moyenne annuelle); Calculs: IWEPs Pourcentage des 18-24 ans ne se trouvant ni à l'emploi, ni en enseignement, ni en formation (NEET)





> POINT DE VUE

L'UBT dépasse le cap de 50.000 membres! (*)

Cela fait trois ans que nous subissons le gouvernement fédéral actuel conduit par Charles Michel.

Un gouvernement dominé par la droite, et même l'extrême droite. Ce sont l'Open VLD, le MR et surtout la N-VA qui dominent, le CD&V jouant les seconds couteaux. Un gouvernement qui allait tout changer et qui a tenu parole ... à nos dépens!

Ce gouvernement des droites a relevé l'âge de la pension alors qu'aucun parti n'en avait parlé dans son programme électoral avant les élections. Il nous a donc trompés. Ce gouvernement a rendu l'accès à la pension et à la prépension plus difficile, nous a fait avaler un saut d'index et compliqué la concertation sociale (et donc des augmentations salariales).

Il faudra donc y penser lorsque vous vous trouverez dans l'isolement l'an prochain aux communales et l'année suivante aux élections législatives.

J'ai aussi un message pour nos partenaires traditionnels, le PS et le sp.a: mettez le cap à gauche! Renouez avec la tradition de Louis Major, ancien président de l'UBT et ministre du travail pour le PSB. Ministre, il a pris ses responsabilités pour réaliser des projets de gauche, et notamment l'élaboration d'un statut convenable pour les dockers. Il a aussi été à la source de notre régime de sécurité sociale.

J'ai aussi une bonne nouvelle pour vous tous. La FGTB vient de publier les chiffres concernant ses effectifs pour l'année 2016. L'UBT dépasse pour la première fois le cap de 50.000 membres, ce qui fait de nous la centrale qui progresse le plus rapidement au sein de la FGTB qui devrait se réjouir d'une centrale aussi dynamique et active que l'UBT.

Pourtant, nous ne nous sentons pas assez appréciés au sein de la FGTB. Les grandes centrales discutent des structures futures de la FGTB sans nous. Elles pensent qu'elles redessineront comme des grands les structures de la FGTB. Certains de ces grands frères et sœurs pensent même pouvoir découper l'UBT pour se partager les meilleurs morceaux.

Mon message est très clair: l'UBT n'est pas à vendre. Nous n'accepterons pas de diktats. Nous déciderons nous-même de notre avenir et s'il le faut, cela nous vaut une crise au sein de la FGTB! Nous réclamons le respect de tous les acteurs au sein de la FGTB. Nous comptons aussi sur la FGTB elle-même pour accorder aujourd'hui et demain à l'UBT la place qu'elle mérite. Et nous donne le respect qui nous revient.

Si nos effectifs peuvent paraître modestes, notre impact dans le secteur du transport et notre capacité de mobilisation sont inversement proportionnels. A ceux qui prétendent que l'UBT est un acteur mineur, je réponds: regardez les faits! Nos déléguées femmes étaient présentes en masse à la Journée des élués organisée le 12 septembre dernier par la FGTB. On a beau dire que l'UBT est un bastion masculin, 45% de nos secrétaires permanents et de nos propagandistes sont des femmes, et nos militantes savent se défendre comme un seul homme!

Les jeunes UBT représentaient plus de la moitié des participants de la dernière Journée des jeunes que nous avons organisée en collaboration avec Horval et l'ABVV Metaal. Notre dernier livre noir sur le dumping social a fait l'effet d'une bombe dans le secteur du transport routier et a été aussi bien à la télévision flamande que francophone. Nos dockers sont parvenus à repousser avec succès la énième attaque de la Commission européenne contre leur statut, en dépit des pressions exercées par Fernand Huts de la Kantoennatie et ses fans de l'Open VLD et de la N-VA.

L'UBT s'active aussi dans le domaine des nouvelles formes de transport qui font leur apparition. Nous ne parlons pas des coursiers à vélo, nous allons à la rencontre de ces travailleurs et essayons de les organiser.

Camarades, nous pouvons être fiers de notre centrale qui, aussi petite qu'elle soit, réussit à obtenir de grandes victoires grâce à ses militants, grâce à votre engagement!



Frank Moreels
Président UBT

(*) Ce texte est un résumé du discours prononcé par Frank Moreels, président de l'UBT, à l'occasion de la Fête des jubilaires BTB du 23 septembre 2017. Lisez le discours complet sur notre site www.btb-abvv.be/fr/

Fête des jubilaires



Le samedi 23 septembre, quelque 650 jubilaires et leurs partenaires sont venus à Anvers pour fêter leurs 25 ou 40 ans d'affiliation. 1400 personnes au total ont participé à cet événement festif.



Les participants écoutent attentivement les orateurs dans la magnifique salle Reine Elisabeth entièrement rénovée.



Frank Moreels remercie les jubilaires pour leur fidélité. L'UBT a dépassé entretemps le cap de 50.000 membres.



Rudy De Leeuw, Président de la FGTB, informe les jubilaires de la situation politique et économique belge et condamne sévèrement la politique asociale du gouvernement.



«Meet and greet» du Bureau exécutif de l'UBT avec Axelle Red (de gauche à droite Jacques Kerkhof, Frank Moreels, Axelle Red et Marc Loridan).



Magnifique spectacle d'Axelle Red. Une artiste proche de l'UBT, et pas seulement à cause de son nom et de la couleur de ses cheveux. Ambassadrice des Nations Unies, elle prend ainsi fait et cause pour les plus démunis.



La réception organisée après le spectacle est l'occasion pour discuter entre camarades autour d'un verre.

BAROMÈTRE SOCIO-ÉCONOMIQUE 2017

Nos remèdes contre le sale

Les diverses mesures prises ces dernières années ont affaibli notre système de protection sociale. Le contrat social a été rompu et les conséquences néfastes des politiques de droite deviennent de plus en plus claires. C'est ce que la FGTB démontre dans l'édition 2017 de son baromètre socio-économique, qui a été présenté récemment au grand public. Elle présente également divers remèdes à ce mauvais climat socio-économique.

Outre des indicateurs purement économiques (croissance, investissements, taux d'emploi, pensions...), la FGTB intègre dans son baromètre 2017 d'autres indicateurs qui donnent des informations sur la qualité de vie des gens. On y trouve notamment des indicateurs sociaux sur la santé, l'enseignement, la conciliation entre vie privée et vie professionnelle ou encore l'égalité hommes-femmes.

> CONTEXTE

Des investissements publics en berne

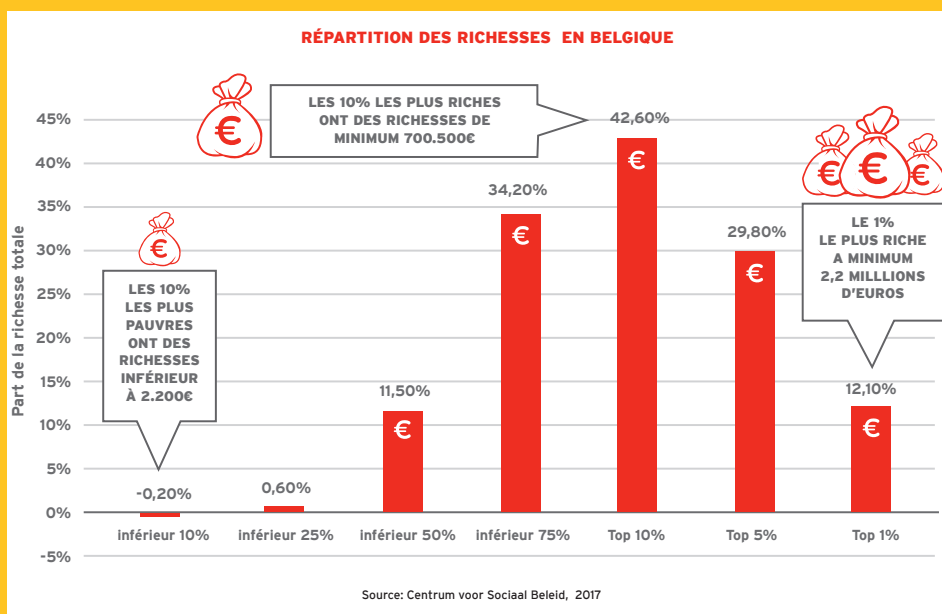
Pour que notre modèle de société persiste et progresse il nous faut des emplois. Or, les «*jobs, jobs, jobs*» promis par le gouvernement restent de l'ordre de la promesse, tandis que l'austérité, elle, est bien présente. Pour créer des emplois, les investissements publics ont un rôle de premier plan à jouer, comme le souligne le Bureau du Plan dans son étude de janvier 2017. En effet, ils ont un double rôle: ils contribuent directement à améliorer le bien-être ET ils sont un levier pour le développement des activités économiques dans le secteur privé. Malheureusement, depuis 30 ans, la Belgique connaît une érosion des investissements publics. Et la part du PIB qui y est dédiée est inférieure à ce qui se fait dans les pays voisins. En Belgique, les dépenses d'investissement de l'ensemble des administrations publiques se sont élevées à 9,4 milliards d'euros en 2015, soit à peine 2,3% du PIB en 2015. À titre de comparaison, la France et les Pays-Bas affichent un taux de 3,5% et la moyenne européenne se situe à 2,7%.

Inégalités de richesses

Les 10% de Belges les plus riches détiennent environ 44% de toutes les richesses. Le top 1% des plus riches détient plus que les 50% des Belges qui sont à l'autre extrême de la répartition des richesses. Même si la Belgique est un pays, au niveau international, avec peu d'inégalités des revenus, lorsqu'on parle des richesses ce n'est pas du tout le cas. Côté taxation, les plus-values sur la propriété et sur les actions sont taxées chez nous à 0%. Tandis que ces plus-values sont taxées en moyenne à 15 et 37% dans les pays de l'OCDE.

NOS REMÈDES:

Instauration d'une fiscalité juste: une taxation des fortunes et des plus-values, une fiscalité immobilière juste, un prélèvement sur les transactions financières, un impôt des sociétés européen minimum de 25%, une taxation juste de la consommation et de l'environnement.



En savoir plus

Le Baromètre 2017 est disponible dans son intégralité sur le site de la FGTB: <http://www.fgtb.be/-/barometre-socio-economique-2017>

Démarrer dans la vie

60% des enfants qui naissent dans les familles les plus pauvres vivent dans des ménages qui n'arrivent pas à couvrir leurs besoins de base (loyer, électricité, chauffage, alimentation variée, ...). «*Des familles doivent choisir entre manger et se chauffer*», indiquait Robert Vertueuil lors de la présentation du Baromètre. «*En cause notamment: l'augmentation du taux de TVA sur l'énergie, qui est passée de 6 à 21%. Ce n'est pas rien. Pour beaucoup de familles, cette différence est non-négligeable.*»

Les familles monoparentales connaissent un risque de pauvreté de plus de 41,4%. Ce taux a augmenté de presque 10% depuis 2004. Cela représente plus que le double du risque de pauvreté pour l'ensemble de la population belge, qui s'élève à 15,5% pour 2015. Or les familles monoparentales ne sont plus une exception, car elles représentent 475.615 ménages, soit environ 10% de la totalité des ménages belges (4.828.576). Outre la structure familiale, la position du/des parents sur le marché du travail est aussi cruciale. En effet, un ménage avec des enfants et dans lequel il n'y pas de travail ou très peu vit dans 80,7% des cas dans la pauvreté.



Des revenus décents

Le paysage salarial en Belgique est très écartelé. Celui qui gagne moins que 2.324 euros bruts se retrouve dans les 10% des salaires les plus bas. Celui qui gagne plus que 5.421 euros bruts se trouve dans la tranche des 10% les mieux payés. Depuis juin 2016, le revenu minimum mensuel garanti s'élève en brut à 1.531€. C'est totalement insuffisant pour garantir une sécurité d'existence.

Pour les personnes qui ne sont pas ou plus sur le marché du travail, les revenus de remplacement assurent cette sécurité d'existence. Selon certains (politiques de droite), ces revenus de remplacement sont trop élevés et n'incitent donc pas à travailler. Ce qui est une aberration. En effet, près de 4 chômeurs sur 10 vivent avec moins de 1000 euro par mois. Et n'oublions pas que les indemnités de chômage sont limitées à 1688 euro brut par mois.

En réalité, 90% des indemnités qui existent en Belgique sont inférieures au seuil de pauvreté, alors que les besoins sont grandissants! La politique menée par l'actuel gouvernement ne fait que créer des pauvres supplémentaires. Depuis que le gouvernement Michel est au pouvoir, le nombre de personnes au RIS (Revenu d'intégration sociale) a augmenté de 40.000 unités. Une autre donnée interpellante est le nombre d'étudiants qui vivent du revenu d'intégration du CPAS. Entre 2002 et 2016, ce chiffre est monté de 3.654 à 27.133 personnes.

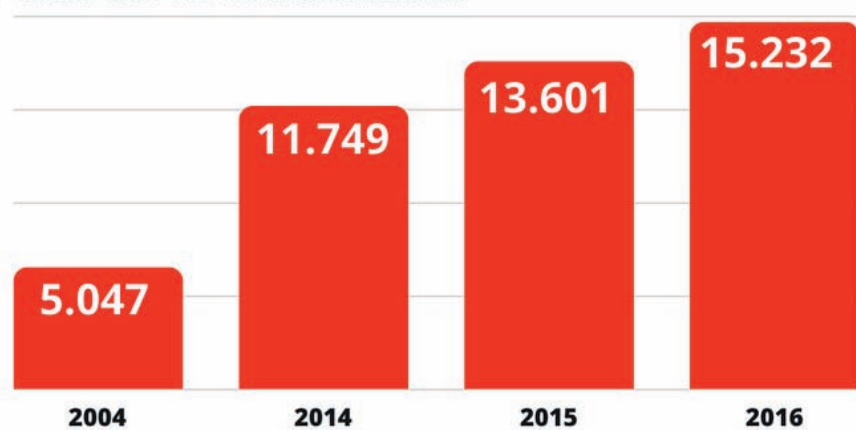
NOS REMÈDES:

- **Renforcement du dialogue social dans les entreprises: la présence des syndicats sur le lieu de travail peut être un facteur déterminant pour les conditions de travail.**
- **Introduction d'un salaire minimum décent de 14€/heure.**
- **Relèvement de toutes les indemnités au-dessus de 10% du seuil de pauvreté.**

temps

Le marché du travail

La moitié des nouveaux contrats sont : temporaires, irréguliers, à temps partiel.
Nombre de contrats journaliers en 2016 : 15.232 travailleurs ne savent pas s'ils auront un travail le lendemain.



Baromètre socio-économique 2017
 Nombre de personnes qui travaillent sous contrat journalier de manière permanente.
 Source : HIVA, ONSD

FGTB

Travail intérimaire, flexi-jobs, faux indépendants, contrats précaires, temps-partiel le plus souvent non-choisi... Qui dit travail ne dit pas (ou plus) nécessairement sécurité. En 2016, le nombre de contrats intérimaires s'est établi à plus de 14 millions. Presque 9 millions de ceux-ci étaient des contrats journaliers (61,80%). En 2004, cette part s'élevait à 44%. En 2016, près de 2,68% des intérimaires ont été engagés à l'année via des contrats journaliers. Ce n'est pas qu'un nombre, ce sont plus de 15.232 personnes qui ne savent pas, du jour au lendemain s'ils auront un travail ou pas!

Les jeunes sont «poussés» vers le marché du travail, et la manière forte a été utilisée: l'adaptation des allocations d'insertion (limitation dans le temps, abaissement de la limite d'âge de 30 à 25 ans, condition de diplôme pour les demandeurs de moins de 21 ans). À la suite de ces mesures, le nombre de jeunes qui reçoivent une allocation d'insertion pour la première fois a fortement chuté (-39% par rapport à 2013) tandis que le flux de sortants a fortement augmenté (+16% par rapport à fin 2014).

NOS REMÈDES:

Garantie d'emploi pour les jeunes: des possibilités d'apprendre sur le lieu de travail, une revalorisation des premiers contrats de travail, la suppression de la condition de diplôme pour l'accès aux allocations d'insertion, des sanctions pour les entreprises qui font un usage abusif de contrats précaires...

Evolution des revenus du travail entre 2015 et 2016

DIRIGEANTS D'ENTREPRISES DU BEL 20

+13%



TRAVAILLEURS

+0,3%



Baromètre socio-économique 2017

Source : De Tijd, calculs propres.

FGTB

Pouvoir d'achat

Selon une étude de l'ETUI, le Centre de recherche et de formation de la Confédération Européenne des syndicats (CES), la Belgique est le seul pays à avoir connu une diminution des salaires réels en 2016, sans aucun doute la conséquence du blocage salarial et du saut d'index décidé en 2015. Concrètement, cela signifie donc que nous avons perdu du pouvoir d'achat. L'augmentation lente des salaires belges n'est toutefois pas neuve. Depuis la fin des années septante, les salaires belges ne suivent plus l'évolution de la productivité. Ce décrochage engendre une baisse de la part des salaires dans le PIB. Cela a des répercussions négatives pour le pouvoir d'achat.

Depuis 2011, les salaires sont pratiquement bloqués. En 2016, une augmentation a été accordée pour la première fois depuis longtemps. L'AIP a prévu une clopinette de 0,3% pour les travailleurs. Parallèlement, il est intéressant de mettre l'accent sur la manière dont, durant cette période, les autres revenus ont évolué : les dividendes (pour les actionnaires), les rémunérations des administrateurs (pour les CEO et autres). Les résultats de cet exercice sont remarquables. Déjà en 2015, les dividendes ont augmenté. Tandis que cette année-là, les salaires étaient bloqués, les actionnaires avaient déjà surmonté la crise. En 2015, les dividendes nets ont augmenté de 41%.

NOS REMÈDES:

Rétablissement de l'équilibre entre salaires et capital: sortir la formation des salaires du carcan de loi de 1996 sur la norme salariale, respecter l'indexation automatique des salaires et les augmentations barémiques, analyser la compétitivité de manière plus large que sous l'angle des salaires, limiter la tension salariale dans les entreprises.

Qualité de vie

Améliorer la qualité de vie passe aussi par un bon équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, qu'elle soit familiale ou autre (sport, culture, loisirs, etc.).

Il y a un besoin croissant de conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée mais cela est rendu plus difficile par le fait que le temps privé est de plus en plus impacté par des systèmes de travail flexible. Selon la dernière enquête sur le bien-être «Modern Times» de la FGTB, 76,6% des travailleurs effectuent des heures supplémentaires. Neuf fois sur dix, ce n'est pas le choix du travailleur.

NOS REMÈDES:

Réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire et embauches compensatoires, comme solution pour trouver un équilibre entre ceux qui travaillent trop et ceux qui n'ont pas d'emploi.

Et la santé?

Les travailleurs sont soumis à une pression physique et mentale croissante. Toujours selon la dernière enquête Modern Times de la FGTB, 50% des travailleurs pensent que la manière dont le travail est organisé actuellement par leur employeur peut avoir des conséquences néfastes sur leur santé physique ou mentale.

Pour beaucoup de travailleurs, ces conséquences possibles se sont avérées. En effet, en 10 ans, le nombre d'invalides a augmenté de 67,6%.

Securex révèle que les absences de longue durée concernent souvent les travailleurs âgés. Cependant, une nouvelle tendance se marque depuis quelques temps: les absences des trentenaires et quadras ont doublé en cinq ans et triplé en dix ans. Selon l'enquête Modern Times de la FGTB, seuls 13,9% des répondants estiment se sentir capables physiquement et/ou mentalement d'exercer leur fonction actuelle jusqu'à l'âge de la pension à 67 ans.

Discrimination & dumping

Les résultats en matière d'emploi pour les personnes d'origine immigrée (jusqu'à la seconde génération) sont chez nous parmi les pires de l'UE. En particulier, les disparités en matière d'emploi pour les personnes qui ne sont pas nées dans l'UE: leur taux d'emploi pour les 20-64 ans était de 49,1% en 2016, contre 70,2% pour les personnes nées dans le pays, ce taux étant encore plus faible pour les femmes nées en dehors de l'UE (39,1%).

En règle générale et outre la problématique des travailleurs d'origine immigrée, l'écart salarial reste la forme de discrimination la plus persistante. 20% sur base du salaire mensuel (temps plein et temps partiel du secteur privé), 5% sur base du salaire horaire (uniquement temps plein). Enfin, le dumping social reste un fléau dans de nombreux secteurs: transport, informatique, construction... Entre 2007 et 2016, le nombre de contrats de travailleurs détachés indiens est passé de 1214 à 4462, soit une augmentation de plus de 300% en moins de 10 ans. De plus en plus d'entreprises des télécoms, de la consultance IT ou des services publics recourent aux travailleurs détachés et à l'outsourcing pour gérer tout ou partie de leur service informatique.

NOS REMÈDES:

La FGTB veut l'égalité de traitement pour tous les travailleurs. Aussi bien dans la recherche d'un emploi que dans l'exercice de cet emploi. Il faut s'attaquer à la discrimination en effectuant des «mystery calls» standards, en offrant plus de chances aux groupes à risque et en rémunérant plus correctement des victimes de discrimination. Les autorités doivent davantage miser sur la sensibilisation sociale. Celui qui fait le même job, doit recevoir la même rémunération. A travail égal, salaire égal. L'écart salarial entre hommes et femmes doit être ramené à zéro.

La lutte contre le dumping social doit être menée en: limitant le détachement à 6 mois excluant le secteur intérimaire du détachement limitant légalement le nombre d'intérimaires dans la chaîne de la sous-traitance et en plaçant la responsabilité auprès des acteurs «supérieurs» dans la chaîne en matière de garantie du paiement des salaires combattant les sociétés boîtes aux lettres par un contrôle réel payant des cotisations sociales dans le pays d'emploi renforçant sérieusement les services d'inspection en introduisant p. ex une banque carrefour européenne de la sécurité sociale.

> GRÈVE CHEZ OLEON

Action pour le travail faisable

Les travailleurs de Oleon, une entreprise chimique située à Ertvelde, en Flandre, ont fait grève durant trois jours afin de mettre la pression sur leur direction dans le cadre des négociations pour la CCT. Leur action a permis d'influencer la direction qui a entre autres accepté de réduire le temps de travail avec embauche compensatoire.

Nous avons interviewé Kurt Fournier, délégué FGTB chez Oleon.

Quelles étaient vos revendications lors de ces négociations pour la CCT ?

Notre cahier de revendications contenait trois points importants. En premier lieu, une diminution du temps de travail. Ensuite, une meilleure rémunération pour les jeunes travailleurs. Et enfin, des jours de congé supplémentaires pour les 45+.

Pourquoi ces revendications ?

Deux raisons ont dicté nos demandes. D'une part, le gouvernement nous oblige à travailler plus longtemps. Nous ne sommes pas d'accord avec cette mesure mais nous voulions prendre des mesures



pour rendre le travail plus soutenable. D'où notre demande de réduction de temps de travail et de jours de congés supplémentaires.

Une autre motivation réside dans l'harmonisation des salaires et des conditions de travail par rapport à notre société sœur d'Oelegem. Chez eux, une réduction du temps de travail avait été introduite dans les années 2000 et les jeunes travailleurs ont de meilleurs salaires.

Comment a réagi la direction à vos demandes ?

La direction s'est directement opposée à toute possibilité de réduction du temps de travail. Elle ne voulait même pas écouter nos arguments. Elle invoquait le fait qu'en France, où se situe la maison mère, on discute actuellement d'une augmentation du temps de travail (actuellement de 35h/sem). Par conséquent, une réduction du temps de travail était inconcevable pour la direction.

Elle était également convaincue que les travailleurs n'étaient pas

partisans de cette demande. Ils nous ont donc invités à une nouvelle fois à consulter notre base.

C'est ce que vous avez fait ?

Bien entendu. Et les travailleurs ont décidé de partir en action directement. Ces dernières années, il n'y avait jamais aucune possibilité d'obtenir quoi que ce soit. Cette arrogance a été la goutte d'eau qui a fait déborder le vase. Lundi soir, l'usine a été mise à l'arrêt, et ça a duré jusqu'à jeudi.

Et la direction n'avait rien vu venir ?

En effet. Lorsque nous avons repris place à la table des négociations, l'attitude de la direction était totalement différente. Nous sommes parvenus à un accord équilibré. Avec les jours de congé supplémentaires, de meilleurs salaires pour les jeunes et une diminution du temps de travail. Et ceci compensé par des embauches compensatoires afin de ne pas augmenter la charge de travail.

> 7 OCTOBRE: JOURNÉE MONDIALE POUR LE TRAVAIL DÉCENT

Chez nous et au Pérou

Le 7 octobre sera la dixième édition de la journée mondiale pour le travail décent. Les syndicats du monde entier se mobilisent sur ce thème. Cette année, le focus est mis sur la lutte mondiale pour un salaire minimum décent et une augmentation salariale pour tous les travailleurs.

80 % de la population estime que le salaire minimum de son pays est insuffisant et 71 % demande que son gouvernement prenne des mesures pour augmenter les salaires. C'est ce qui ressort d'une enquête mondiale menée par le

syndicat international (ITUC).

L'ITUC a déclaré que les travailleurs ont besoin de salaires décents, de stabilité et de sécurité d'emploi. Il faut en finir avec la cupidité des entreprises qui déterminent les règles de l'économie. Cela suppose un salaire minimum suffisant pour permettre un niveau de vie digne. En outre, les travailleurs doivent avoir le droit de s'affilier à un syndicat et de négocier collectivement.

Pérou

La Centrale Générale - FGTB veut profiter de cette journée pour mettre en avant son travail au niveau international. Ainsi, nous soutenons, entre autres, le syndicat

péruvien dans sa lutte. Au Pérou, l'économie croît, mais les inégalités aussi. 30 % de la population vit sous le seuil de pauvreté, près de 70 % travaille dans l'économie informelle. Le recours à la sous-traitance est de plus en plus fréquent ainsi que les travailleurs indépendants. C'est ainsi que de nombreux travailleurs sont exploités, souvent sans même bénéficier de mutuelle ou de pension.

La Centrale Générale - FGTB, avec le soutien de l'ONG ISVI, travaille sur le renforcement du syndicat de la construction péruvien FTCCP afin de soutenir les travailleurs et les aider à faire valoir leur droit à un travail décent, un salaire digne et une protection sociale.

> LU SUR FACEBOOK

Nos réactions

Dans le dernier numéro de Syndicats, nous avons abordé la problématique de l'exposition des travailleurs du nettoyage aux maladies pulmonaires.

Voici un petit debrief de vos réactions sur notre page facebook FGTB Nettoyage.



C'est quoi un travail décent ?

Selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT), un travail décent c'est un travail:

- librement choisi,
- avec un revenu qui couvre les besoins de la famille,
- qui respecte les droits fondamentaux du travail comme le droit de s'organiser et de mener des négociations collectives de travail,
- avec une protection sociale,
- avec un dialogue social,
- avec une égalité hommes-femmes.



Vous aussi vous voulez partager votre avis ?



Participez à nos discussions sur nos pages Facebook:
FGTB nettoyage
FGTB titresservices
FGTB-centralegenerale

> PENSION

Le gouvernement casse les pensions



Encore moins de pension?

Le gouvernement veut vous faire travailler plus longtemps, jusqu'à 67 ans. Il a pris cette décision seul, sans concertation. Et tout le monde sera logé à la même enseigne, peu importe le boulot. Ainsi, vous devrez travailler jusqu'à 66 ans en 2025 et 67 ans en 2030.

Sans tenir compte de la pénibilité du travail

Cette règle ne tient aucunement compte du type de travail. Pourtant, votre boulot influence directement l'état de santé dans lequel vous arriverez à votre pension. Il faut savoir que tant pour les hommes que pour les femmes, l'espérance de vie en bonne santé est de 64 ans.

Le gouvernement ne fait rien pour rendre les carrières plus supportables. Mais en plus, il ne tient pas compte de la pénibilité du travail. Or cela pourrait permettre au travailleur de partir plus tôt en pension ou de toucher une pension plus élevée.

Pour moins de pension

Aujourd'hui nos pensions, en particulier celles du secteur privé, sont parmi les plus basses d'Europe: 840 euros en moyenne. Un pensionné sur cinq vit déjà sous le seuil de pauvreté. Et malgré ce constat, le gouvernement s'en prend encore au mon-

tant de votre pension en changeant son mode de calcul. Votre dernier salaire ne sera plus pris en compte pour le calcul de votre pension.

Qui y perd ?

Celui qui a commencé à travailler jeune, puisque les 45 premières années de carrière sont prises en compte.

Celui qui a été en RCC (prépension) au cours des dernières années de sa carrière, puisque ces années ne comptent que pour un montant plafonné.

Celui qui a été au chômage plus d'un an durant sa carrière, car ces années ne comptent elles aussi que pour un montant plafonné.

Un exemple concret:

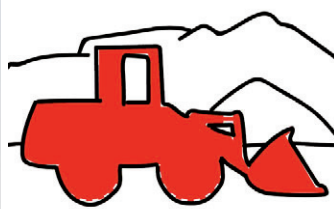
Un travailleur avec un salaire de base de 3000 euros qui totalise 5 années de prépension avant de prendre sa pension perdra 1020 euros de pension par an. Cette mesure touchera particulièrement les femmes qui ont souvent des salaires plus bas et des carrières incomplètes!

Vous trouvez ça intolérable? Vous aussi, vous pensez qu'autrement et mieux, c'est possible? Alors soutenez les actions de la FGTB.

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 des carrières de porphyre, du calcaire et du cuir 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.



Porphyre
SCP 102.03

POUVOIR D'ACHAT

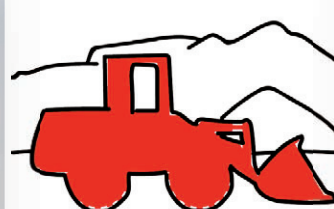
Au 01/09/17 les salaires augmentent de 0,2051€ brut/h en régime 39h et de 0,2000€/h brut en régime 40h.

PRIME SYNDICALE

Le montant de la prime syndicale passera à 145€ dès adaptation du plafond réglementaire.

INDEMNITÉ VÉLO

Augmentation de l'indemnité vélo à 0,23€ à dater du 01/09/17.



Petit granit et calcaire
Grès et quartzite
SCP 102.02 et 102.04

POUVOIR D'ACHAT

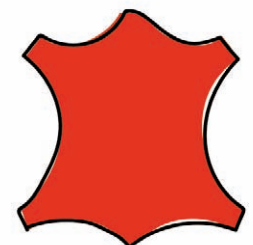
Augmentation des salaires réels de 1,1%, avec effet au 1/9/2017 et un Eco-chèque de 160,00 pour la période janvier - août - ou avantage équivalent en net.

PRIME SYNDICALE

Augmentation de la prime à 145,00 € dès adaptation de la réglementation.

FORMATION

Engagement d'organiser plus de formation au niveau de l'entreprise dans le cadre prévu par la loi PEETERS.



Cuir et peaux
SCP 128

POUVOIR D'ACHAT

Augmentation de tous les salaires horaires de 0,15€ à partir du 01/09/2017. Augmentation de l'indemnité chômage temporaire (+1€) et des éco chèques (+50€).

CONGÉ D'ANCIENNETÉ

Les travailleurs en service depuis 20 ans reçoivent un jour de congé d'ancienneté.

FIN DE CARRIÈRE

Accès à toutes les formules de RCC (prépension) et crédit-temps.

> POINT DE VUE

L'heure est à l'optimisme. Laissons le pessimisme pour les temps meilleurs!

«C'est le régime de Vichy, de Pétain, de Laval qui se débarrasse des Juifs allemands qui avaient fui le régime nazi en les rendant à Hitler en 1941-1942. Et l'on sait ce qu'il est advenu». Ainsi parle Hervé Hasquin, libéral libre et honnête, de la «collaboration» du gouvernement belge avec Khartoum en vue de rendre à la dictature qu'ils ont fui des migrants soudanais. L'avertissement est lourd. Peut-il être évacué?

D'abord et avant tout convient-il de saluer la résistance citoyenne de celles et ceux qui ont riposté concrètement en offrant gîte et couvert aux passagers clandestins du Parc Maximilien pour les protéger des rafles de Francken. Ces anonymes sont l'honneur de notre temps.

Réfléchir ensuite au poids des mots de l'historien. Le fascisme se nourrit à deux mamelles: le mépris et l'intérêt des puissants. Albert Camus écrit dans «L'homme révolté»: «Le fascisme, c'est le mépris(...) toute forme de mépris, si elle intervient en politique, prépare ou instaure le fascisme.» Dans «Fascisme et grand capital», Daniel Guérin souligne lui: «La bourgeoisie recourt à la solution fasciste pour se protéger moins contre les troubles de la rue que contre les

troubles de son propre système». Ces textes doivent inspirer l'analyse de notre époque.

Mépris. Quel mot caractérisera mieux le discours de Francken et sa politique faite de rapatriements forcés – dont celle, en 2016, du porte-parole afghan des réfugiés occupant l'église du Béguinage –, de bavures twittosphériques (de la stigmatisation de l'action d'ONG secourant des migrants en Méditerranée jusqu'à l'organisation d'un sondage bidon proposant un tri des réfugiés selon leur religion) et aujourd'hui de collaboration avec un régime dont le maître fait l'objet de condamnations pour crimes de guerre et... génocide. Le gouvernement fait corps et le MR monte au créneau pour banaliser le mal. D'autres pays européens

ne feraient pas mieux? Si la turpitude des autres vaut absolution, alors pourquoi pas rétablir la peine de mort ou la censure, interdire l'avortement... Cet argument ne vaut rien: il justifie juste le consentement libéral à la politique du mépris. Il marginalise, surtout, les objections de conscience à la «Hervé Hasquin».

Les entreprises ne contribuent plus

Qui sert ce pouvoir? Le roi règne, le gouvernement gouverne... Est-ce dans l'intérêt des dépositaires de la souveraineté? En théorie, le peuple est souverain. En pratique, le doute grandit.

La FGTB vient de publier son baromètre socio-économique annuel. On y apprend qu'entre 2015 et 2016, les revenus des travailleurs ont progressé de... 0,3%. Dans le même temps, ceux des dirigeants des entreprises du Bel 20 de... 13%. Entre 2014 et 2015, les dividendes versés par les entreprises à leurs propriétaires ont, eux, progressé de 41%!

Toute la réforme des pensions menée sous Michel 1^{er} était contenue dans le «master plan» de la FEB de 2004, nous l'avons déjà écrit ici. La presse des derniers jours nous informe que le budget

2018 a été construit sur les projections de croissance de la même organisation patronale. Et pas sur celles, plus modestes, de la Banque nationale et du Bureau du Plan. C'est illégal mais cela tronque de quelques centaines de millions les prévisions de recettes. Le gouvernement fait fort: au lieu d'adapter sa politique à la croissance de l'économie, il tord le thermomètre pour l'ajuster à ses décisions. Cette escroquerie restera-t-elle impunie? Il apparaît par ailleurs que la recette de l'impôt des sociétés équivaut à peine aux cadeaux fiscaux et parafiscaux octroyés par ce gouvernement aux entreprises. En valeur absolue, elles ne contribuent donc plus au financement des besoins collectifs (infrastructures, soins de santé, enseignement...). Ce qui n'empêche pas la FEB d'avoir un avis tranché sur la manière dont l'Etat utilise des moyens fournis par... les autres. Nous, en l'occurrence. A travers MR et N-VA, la FEB dicte la politique que nous finançons seuls.

Une anecdote vaut parfois une longue démonstration. On apprend que l'ancienne présidente du «syndicat» des employeurs, baronne fraîche émoulue, loue dorénavant à la Donation royale, pour ses besoins «domestiques», sans doute, le château du Stuyvenberg, ancienne résidence de

Fabiola et d'Elisabeth... Pour rappel, Madame Sioen présidait le «Groupe des dix» au moment du blocage des salaires. Elle semble n'en avoir pas trop souffert, elle.

L'illusion démocratique est si puissante que ses thuriféraires continuent de marteler jusqu'à l'extinction de voix que les résistants, militants ou grévistes sont des «preneurs d'otage». Ces idioties-là ne résistent pas au bon sens. Raison qui justifie un grand optimisme. Laissons donc le pessimisme pour les temps meilleurs!



Nico Cué
Secrétaire général de la MWB

Carte blanche

<http://www.metallos.be>



Une politique du futur pour un acier du futur, Un acier du futur pour des emplois du futur!

2014 a marqué les mémoires. Violamment! Douleurusement!

Pour toute la famille des sidérurgistes... et les familles de cette famille en région liégeoise.

Pour tout le bassin industriel et économique, l'arrêt du chaud a en effet été vécu comme un coup au foie.

Mais la FGTB s'est battue. Avec détermination et rage. Et si elle n'a pu obtenir l'impossible en faisant revenir Mittal sur sa décision quant au «chaud», elle a réussi à maintenir 6 sites de production et bien plus d'emplois que ceux initialement négociés.

Nous avons rencontré il y a quelques jours, Dave Piedboeuf, Président de délégation chez Ar-

celorMittal Liège. L'occasion de refaire le point sur Kessales, Ramet, Eurogal, Flemalle, Marchin et Tilleur.

Toute notre discussion a tourné autour d'un seul et unique thème: l'emploi. L'emploi aussi bien en termes d'effectifs qu'en termes de qualité. Une obsession pour notre responsable Métallos FGTB au sein de l'entreprise.

Avec clarté et précision, Dave a brossé un tableau complet des activités pour chaque site en partant de la cible finale du plan industriel qui prévoyait 945 emplois et 1.400.000 tonnes d'acier par an à l'horizon 2019.

Il est revenu longuement sur le combat de notre organisation syndicale qui avait compris toute l'importance du maintien en acti-

vité de la Galva 5 et de la LP2 et qui a pu écarter leur mise sous cocon. Il a mis en avant toute l'importance que revêt la finalisation du «JVD» en fin de développement et l'intérêt que représente cette technique basée sur la projection de zinc sur la tôle.

Il a souligné avec fierté que les efforts déployés par tous dans toutes les unités avaient permis d'aller bien au-delà des chiffres annoncés en fin de restructuration puisque ce sont aujourd'hui quelque 1.200 travailleurs, tous statuts confondus, qui sortent quelque 2.200.000 tonnes d'acier de qualité. Et c'est bien de produits de qualité, à haute valeur ajoutée dont il faut parler. De matières toujours plus dures et plus légères pour répondre aux multiples exigences des secteurs automobile, ménager ou de l'emballage entre autres, ...

Les niches de marché existent et nos unités d'exploitation sont bien positionnées. Elles sont réactives et disposent d'une belle marge de progression. La LP2 dépasse déjà de 5 fois les objectifs fixés. Et, pour rappel, les accords de 2014 prévoient que les lignes placées sous cocon soient prioritairement relancées en cas de redéploiement d'activité dans le groupe. La Galva 4, par exemple pourrait parfaitement être ranimée voire remplacée par une autre ligne répondant à toute nouvelle demande. Moyennant un minimum d'effort en matière de formation et d'embauches portant sur quelques profils manquant, on renforcerait la qualité de nos équipes déjà à l'abri de toute critique.

Voilà qui permettrait selon les mots de Dave Piedboeuf «de pas-

ser du conjoncturel au structurel». D'embaucher sous contrats stables les CDD ou intérimaires qui attendent depuis trop longtemps. De repositionner «Cockerill» sur un marché du futur, pour un acier du futur... avec des emplois du futur!

Dave Piedboeuf
Pour la délégation MWB-FGTB
ArcelorMittal Liège



> POINT DE VUE

Flexi-jobs: la FGTB Horval continue le combat!

La Cour constitutionnelle a rejeté notre demande d'annulation de la loi sur les flexi-jobs. On ne peut que le regretter, mais cela n'empêchera certainement pas la FGTB Horval de poursuivre, de toutes ses forces, le combat contre ces emplois extrêmement précaires!

Car que signifie cet arrêt? Que cette loi n'est pas contraire à la Constitution. Ni plus, ni moins. La Cour constitutionnelle ne se prononce pas sur le fond de la mesure – ce n'est pas son rôle.



Les flexi-jobs sont donc légaux. Mais légal ne veut pas dire juste. Le recul de l'âge de la pension à 67 ans est légal. L'exclusion des chômeurs est légale. Ces mesures n'en sont pas moins violentes, injustes, inadmissibles et la FGTB n'a eu de cesse de les dénoncer et de s'y opposer.

Il en va de même pour les flexi-jobs, dans l'horeca. Pour un même travail, un travailleur en flexi-job et un autre sous contrat normal ne sont pas payés de la même manière! Les heures de travail en flexi-jobs ne sont en outre pas ou pas totalement prises en compte pour le calcul du double pécule de vacances, de la prime de fin d'année, de la pension, des indemnités de maladie, d'invalidité...

Un employeur peut se débarrasser des flexi-jobistes du jour au lendemain, sans préavis. Ou leur dire que finalement, ils travailleront moins d'heures que prévu. Ou qu'ils changent totalement d'horaire dès le lendemain. Le travailleur en flexi-job est totalement soumis au bon vouloir de son employeur.

C'est intolérable dans l'horeca, et ça le sera demain dans les boulangeries, dans le commerce alimentaire, et ailleurs. Car ce qui nous attend, si l'on ne fait rien, ce n'est rien de moins qu'une généralisation de ces jobs précaires à tous les secteurs! Le gouvernement MR N-VA CD&V Open VLD a d'ores et déjà annoncé l'élargissement du système à d'autres secteurs... et aux pensionnés. Demain on nous dira: «pourquoi augmenter les pensions? Les pensionnés n'ont qu'à trouver un flexi-job!» Nous croyions que cette vision de pensionnés de 80 ans contraints de travailler pour nouer les deux bouts était typiquement américaine. Mais c'est ce qui nous pend au nez, demain, en Belgique, si on laisse faire ce Gouvernement!

Le travail à 4/5^e temps, complété d'un flexi-job, va-t-il devenir le nouveau temps plein? Va-t-on laisser se dégrader le financement de notre sécurité sociale, notre bien commun, parce que les cotisations payées pour les heures en flexi-jobs sont insuffisantes?

La première étape pour combattre ces mesures, c'est que chacun ait bien conscience du danger. Camarades, nous comptons aussi sur vous pour partager cette information et avertir vos proches de la situation. Ensemble, on est plus forts, et ensemble, on peut faire bouger les choses pour défendre nos acquis et créer des emplois stables et rémunérés correctement.



Tanguy Cornu
et Alain Detemmerman
Co-présidents de la FGTB Horval

La FGTB Horval à la Conférence chocolatière syndicale européenne



«Nous prévoyons, au niveau européen et mondial, un échange entre militants issus de la même entreprise»

groupes de travail se sont penchés sur des thèmes comme: le travail temporaire, le renforcement de la sécurité sur le lieu de travail, un revenu décent pour tout le monde et la nécessité de créer des réseaux syndicaux forts.

Pour la troisième édition de la Conférence chocolatière syndicale européenne, plus de 60 militants issus de l'industrie chocolatière se sont réunis les 19 et 20 septembre à Varsovie, en Pologne, afin d'échanger des informations et des expériences. Quelques multinationales contrôlent le marché: Ferrero, Mars, Mondelez, Barry Callebaut, Cargill, Olam, Dutch cocoa, L'EFFAT et l'UITA, nos fédérations syndicales européenne et mondiale, agissent dès lors de concert pour constituer, avec les délégués, un contre-pouvoir syndical.

«Les syndicats européens ont présenté leurs bonnes pratiques et discuté des points d'action pour l'avenir»

L'objectif de ce séminaire consistait à acquérir une meilleure connaissance du monde chocolater en Europe et dans le monde. Quels sont les problèmes auxquels les militants des entreprises européennes sont confrontés, tant au niveau du recrutement d'affiliés que de la négociation de bonnes conventions collectives, ou au niveau de la lutte contre la délocalisation, la robotisation, la sous-traitance ou la flexibilité? Au niveau mondial, nous pensons à l'ensemble des travailleurs de la récolte du cacao (où il faut éradiquer le travail des enfants), du transport, de la transformation et de la vente.

Pendant deux jours, les syndicats européens ont présenté leurs bonnes pratiques et ont discuté, au sein de groupes de travail, des points d'action pour l'avenir. Les

Comment pensons-nous y arriver? Tout d'abord, nous planifions des réunions régulières avec les délégués de toutes les entreprises. De plus, nous prévoyons, au niveau européen et mondial, un échange entre militants issus de la même entreprise. Nous nous appuyons sur les conseils d'entreprise européens et nous essaierons de renforcer les relations entre les délégués.

Une journée d'action sera organisée chaque année. Le site web cocoanet.eu et d'autres médias sociaux devront être professionnalisés. Dans ce processus, il est indispensable d'établir un cadastre des entreprises chocolatières reprenant leurs activités, les négociateurs syndicaux responsables et les coordonnées des militants.

Flexi-jobs: la FGTB Horval reçoit le «Prix de la solidarité»

En mai 2016, la FGTB Horval et les autres syndicats avaient introduit un recours en annulation des flexi-jobs auprès de la Cour constitutionnelle. La Cour vient de rendre sa décision (voir ci-contre). C'est cette initiative qui a valu à la FGTB Horval (et à la CSC) de recevoir le «Prix de la solidarité» lors du festival Manifesta à Bredene le 17 septembre dernier.

Les flexi-jobs sont des jobs d'appoint, dans l'horeca. Les heures en flexi-job sont moins payées que celles sous contrat normal. Elles n'entrent pas (ou pas totalement) dans le calcul du double pécule de vacances, de la prime de fin d'année, de la pension, etc.

Ce «Prix de la solidarité» est attribué par les travailleurs. «Nous sommes bien entendu très heureux du résultat de ce vote», a indiqué Alain Detemmerman, co-président de la FGTB Horval, en récupérant le prix. «Nous avons lancé cette procédure auprès de la Cour constitutionnelle contre la loi sur les flexi-jobs, car cette loi est injuste. Elle exploite les travailleurs et elle détériore les conditions de travail et de rémunération. Sous prétexte de lutter contre la fraude sociale et fiscale, le gouvernement a lancé un statut de flexi-job. Ce n'est pas une lutte contre la fraude, c'est tout simplement la légalisation de la fraude au détriment des travailleurs concernés.»

L'extension des flexi-jobs à d'autres secteurs, d'ores et déjà annoncée par le gouvernement de Charles Michel, constituerait une précarisation généralisée, avec mise en danger de notre sécurité sociale, donc de la solidarité entre tous les travailleurs du pays. La FGTB Horval continuera à combattre ces emplois précaires de toutes ses forces et à se battre pour la création de vrais emplois stables et rémunérés correctement.



Attractions touristiques (CP333): augmentation des salaires minimums et effectifs à partir du 1^{er} septembre

Les barèmes minimums sectoriels et les salaires effectifs sont augmentés de 0,3% à partir du 1/9/2017. Vous pouvez consulter les barèmes minimums sectoriels sur notre site internet www.horval.be.

Suivez la FGTB Horval sur Facebook et sur Twitter!



www.facebook.com/fgtbhorval
Page «FGTB Horval: horeca - alimentation - services»



@FGTB_Horval



> SECTEUR BANCAIRE

Le cœur de l'accord sectoriel: l'emploi et les conditions de travail

Il aura fallu plusieurs mois pour qu'un accord voie le jour dans le secteur bancaire. C'est désormais chose faite depuis le 29/09. Employeurs et syndicats sont parvenus à un accord sectoriel portant sur plusieurs volets. Une attention toute particulière est accordée à l'emploi et à l'amélioration des conditions de travail.

Un point essentiel porte sur «*le travail durable et viable*». On l'a constaté ces dernières années, le stress et la charge de travail sont en perpétuelle augmentation dans le secteur. Ces aspects avaient déjà été mis en évidence lors du précédent accord sectoriel. Il a été décidé qu'un groupe de travail paritaire soit constitué pour soutenir les entreprises dans leur politique de prévention et de gestion de la charge de travail et du stress. Autre élément important: le travail «*faisable et maniable*». Ici aussi, une réflexion va être entamée concernant les évolutions du secteur au niveau technologique, économique et sociétal. Un groupe de travail sera constitué afin de réfléchir à un cadre sectoriel d'organisation du travail en fonction de ces constatations.

Les travailleurs des banques peuvent compter sur une augmentation de leur pouvoir d'achat. L'accord prévoit l'octroi d'un avantage salarial (dans le respect de la marge salariale fixée dans l'AIP – soit maximum 1,1%) pour la période 2017-2018. Si, au-delà du 31/10/2017, il n'y a pas d'accord d'entreprise, l'accord sectoriel prévoit un cadre supplétif, à savoir: un avantage de deux fois 150€ net (ou deux fois 225€ brut) devra être octroyé (au plus tard le 01/12/2017 et le 01/07/2018). Ce montant pourra être converti en avantage équivalent.

Outre la reconduction des accords existants en matière de formation, les interlocuteurs sociaux se sont engagés à mettre en œuvre une nouvelle initiative sectorielle de formation dans le secteur bancaire, avec un renforcement des possibilités d'accès à un accompagnement individuel de carrière pour les travailleurs subissant un changement de fonction au sein de leur entreprise.

Enfin, un volet complet de l'accord est consacré à l'emploi. Des mesures et conditions très précises ont été définies en cas de licenciement collectif et individuel et ce, afin de garantir l'emploi au maximum dans le secteur bancaire et préserver les intérêts des travailleurs.

> TRAVAILLEURS DE LA CP 200

Bonne nouvelle pour votre portefeuille en octobre

Depuis ce 1^{er} octobre, les salaires et les barèmes des travailleurs de la CPAE (Commission paritaire auxiliaire pour employés) sont augmentés de 1,1%. C'est ce que prévoyait l'accord sectoriel conclu en juin dernier entre les représentants des employeurs de la CP200 et les syndicats. Il s'agit là d'une belle augmentation de pouvoir d'achat pour de nombreux employés (près de 450.000). La CPAE étant la plus grosse commission paritaire en Belgique. Cette augmentation de 1,1% concerne tous les employés du secteur, y compris les employés non-barémisés ou les cadres. Elle peut être convertie en un avantage équivalent dans les entreprises. S'il existe une délégation syndicale, ceci doit être mis en œuvre via un accord d'entreprise. Dans les entreprises sans délégation syndicale, la conversion éventuelle doit par contre être communiquée par écrit à chaque travailleur individuellement au moment du paiement de la rémunération du mois d'octobre 2017.

Pour rappel, l'accord sectoriel prévoyait également toute une série d'autres mesures importantes en matière de formation des travailleurs (reconduction des CCT existantes – 2 jours de formation en 2018), de frais de déplacements (augmentation du plafond à partir du 01/01/2018 pour les déplacements avec un véhicule privé) et reconduction des mesures existantes en matière de crédit-temps et de fins de carrière.

Pas besoin de plus de dumping social avec des contrats indiens dans l'IT

Le 26 septembre, beaucoup, au SETCa, ont avalé leur café de travers. En effet, ledit jour, une carte blanche du Professeur Ive Marx (Université d'Anvers) paraissait dans De Standaard («*Wat zouden we zonder het ingevlogen werkvolk zijn?*», ndt.: «*Que serions-nous sans les migrants du travail?*»). Dans son article, Marx plaidait sans détour pour plus de migrants du travail non-européens dans notre pays, qu'ils soient peu ou hautement qualifiés. Le vieillissement et le financement des pensions, voilà les raisons. À nouveau! Selon le professeur, nous avons – à titre d'exemple – davantage besoin de spécialistes des TIC indiens (Technologies de l'Information et de la Communication). Fin mars, nous avions encore mené des actions pour dénoncer le recours abusif à des détachés indiens dans le secteur. Les travailleurs indiens sont évidemment les bienvenus, mais pas le dumping social avec des contrats indiens. Voici un bref aperçu de la situation.

Une situation perdant-perdant

3 novembre 2006, New Delhi. Le ministre belge des Affaires étrangères signe un accord ambitieux avec la république d'Inde. Le traité règle les droits de sécurité sociale pour les travailleurs migrants. L'article 8.2 fait couler beaucoup d'encre parmi les spécialistes. Les travailleurs indiens peuvent être «*détachés*» en Belgique pendant cinq ans. Pour le dire plus simplement, un travailleur avec un contrat indien peut être envoyé temporairement dans notre pays pour une période de cinq ans. À titre de comparaison, le délai maximum est de deux ans en Europe. Entre-temps, l'employeur paie les cotisations de sécurité sociale en Inde. Les travailleurs concernés conservent pour ainsi dire leur contrat indien. Une situation perdant-perdant pour les travailleurs indiens comme pour les travailleurs belges. Des salaires moins élevés et moins de protection sociale, voilà ce qu'a dénoncé le syndicat des employés SETCa lors de l'action contre le dumping social le 24 mars 2017. Comment le dumping social prend-il forme dans les TIC? Dans le cadre de restructurations chez ATOS et Tech Mahindra, il apparaît que les travailleurs belges sont systématiquement remplacés par des travailleurs indiens meilleur marché. Ces entreprises abusent des règles belges en matière de cartes de travail et de détachement. Quelques explications. La carte de travail, voilà une notion relativement inconnue pour le Belge moyen. La libre circulation des travailleurs est d'application dans l'Union européenne. Pour les travailleurs non-européens, la carte de travail est un must. En règle générale, c'est l'employeur qui demande le permis de travail, la «*carte de travail de type B*». Le premier problème se trouve ici. Les conditions d'octroi d'une telle carte ouvrent la porte au dumping social. Pour les travailleurs hautement qualifiés, seule une rémunération brute minimum de 40.124€ – inférieure à la moyenne du secteur

– doit être respectée. Il n'y a pas de comparaison avec le marché du travail. L'employeur ne doit pas démontrer qu'il n'a pas trouvé de profils adéquats sur le marché du travail belge. Chez ATOS et Tech Mahindra, le résultat est carrément cynique. Lors d'une restructuration, les travailleurs belges reçoivent leur bon de sortie et sont remplacés par des Indiens qui sont surtout moins bien payés. Le SETCa a pu se procurer quelques-uns de ces contrats et a constaté que de nombreux Indiens sont payés exactement 40.124€, le minimum légal.

Détachement: moins de droits sociaux

Vient ensuite le détachement. Entre-temps, ils sont 4.462 travailleurs «*détachés temporairement*» du pays de Ganesh et Shiva. Le SETCa a calculé sur la base des données LIMOSA officielles que le nombre a quadruplé en dix ans. Ces Indiens travaillent quasi exclusivement dans le secteur belge des TIC. Les contrats indiens constituent une activité florissante dans le secteur. Ces personnes continuent de relever de la sécurité sociale indienne. Certains aspects – comme les soins médicaux – sont réglés dans le traité, mais soyons honnêtes, la plupart des Indiens aimeraient très volontiers relever de la sécurité sociale belge. Entre-temps, l'employeur prospère. La cotisation de sécurité sociale en Inde est de 12%, un niveau nettement inférieur au pourcentage belge réel, d'environ 27%. Selon nos estimations, la combinaison des cartes de travail et des droits de détachement permet une économie de coûts salariaux jusqu'à 30%. Les Indiens ont un salaire plus faible et moins de droits sociaux, alors que les conditions de travail et de rémunération sont mises sous pression dans l'ensemble du secteur.

Non au dumping social

Pour le syndicat des employés SETCa, la migration du travail n'est pas un sujet tabou. Les Non-Européens peuvent aider à remédier aux manques sur le marché du travail. Dans la perspective du vieillissement, toute aide est la bienvenue. Dès lors, pourquoi pas? Eh bien, le récit des Indiens dans le secteur des TIC démontre qu'il vaut mieux agir avec circonspection. Ces travailleurs sont plus que les bienvenus aux yeux du SETCa, mais pas les contrats indiens. Nous avons une triple proposition. Tout d'abord, il convient de relever la rémunération minimum pour la carte de travail destinée aux travailleurs hautement qualifiés. Le montant de 40.124€ est aujourd'hui nettement inférieur à la moyenne du secteur. Ensuite, pour notre syndicat, une carte de travail ne peut être octroyée que s'il n'y a pas de profils adéquats sur le marché du travail belge. Les restructurations chez ATOS et Tech étaient carrément cyniques. Enfin, il convient d'évaluer le traité de sécurité sociale avec l'Inde. Les «*détachements temporaires*» de cinq ans ouvrent grand la porte à l'abus. Six mois nous semblent suffisants pour de la consultance et de la formation temporaires. Notre action et notre étude ont fait écho, tant dans la presse néerlandophone 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 hommes/femmes politiques 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 Muylers. 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 Kitar (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 interpellier le ministre compétent sur la problématique) nous font sentir qu'il y a peu à peu une prise de conscience. Le SETCa a l'intention de maintenir la problématique à l'agenda politique. Nous espérons convaincre la ministre des Affaires sociales et de la Sécurité publique Maggie De Block de revoir partiellement le traité de sécurité sociale avec l'Inde. Ainsi, nous défendons de meilleures conditions de travail et de rémunération dans l'ensemble du secteur et pour tous. Nous prenons fait et cause pour les travailleurs indiens et belges, il ne peut y avoir de malentendu à ce propos.



Travail à temps partiel: encore plus flexible et plus précaire

Travailleurs à temps partiel, attention: depuis le 1^{er} octobre, la loi sur le travail faisable et maniable (également appelée «loi Peeters») prévoit encore davantage de flexibilisation. Les autorités appellent cela de la simplification administrative. Mais ne vous y trompez pas, il s'agit d'une dérégulation aux dépens du travailleur. Nous passons en revue ce qui vient de changer et les conséquences qui en découlent.

Qu'est-ce qui a changé?

Avant	Maintenant
Toutes les variations possibles à un horaire devaient être reprises dans le règlement de travail, par ex.: lundi de 8h à 14h, mercredi de 14h à 20h, etc.	La mention d'une période générale (avec durée de travail minimale et maximale) dans le règlement de travail est suffisante.
Un contrat de travail devait mentionner le régime de temps partiel et l'horaire.	Le contrat de travail d'un travailleur à temps partiel avec horaire variable peut se contenter de renvoyer au règlement de travail.
Les horaires variables devaient être communiqués au moins 5 jours ouvrables à l'avance au travailleur et être affichés dans l'entreprise.	La communication doit toujours être écrite (éventuellement par voie électronique), mais l'affichage dans l'entreprise n'est plus obligatoire. Elle doit cependant toujours se faire au moins 5 jours ouvrables à l'avance (sauf autre disposition via CCT).
Les dérogations aux horaires normaux devaient être tenues à jour dans un «registre des dérogations».	Si un employeur dispose d'un système d'enregistrement du temps «fiable», il ne faut pas tenir de registre des dérogations. Dans ce cas, l'enregistrement du temps suffit.
Les heures complémentaires pouvaient donner droit à un sursalaire. Pour un horaire fixe, le sursalaire n'était pas obligatoire jusqu'à 12 heures en plus par mois civil. Pour un horaire variable, c'était 3 heures par semaine, avec un maximum de 39 heures au cours de la période de référence (en principe un trimestre).	Les travailleurs n'ont droit à un sursalaire qu'après 3 heures et 14 minutes par semaine dans la période de référence, avec un maximum de 168 heures par an (42h par trimestre). La période de référence est toujours un trimestre, mais elle peut être allongée jusqu'à 1 an si l'employeur conclut une CCT ou adapte le règlement de travail.

Attention: le règlement de travail doit être adapté à la nouvelle législation dans les entreprises, qui bénéficient de 6 mois pour le faire.

Que cela signifie-t-il?

Il était déjà toujours attendu des travailleurs à temps partiel qu'ils soient très flexibles. Mais auparavant, il était au moins question de quelque peu de transparence. Vous saviez quand vous deviez travailler et pour quel salaire. Un employeur peut à présent par exemple décider que la période s'étend de 6h à 20h, mais vous ne savez que quelques jours à l'avance quand vous devrez travailler précisément. De cette manière, il devient par exemple impossible d'exercer un 2^{ème} emploi. Un sérieux coup dur pour les nombreuses personnes qui ne travaillent pas à temps partiel par choix. Sans parler des travailleurs ayant des enfants. Comment peuvent-ils prévoir des gardes à temps et gérer leur ménage? L'équilibre entre travail et vie privée est bien loin.

De plus, il faut beaucoup moins vite payer un sursalaire. Une situation absurde: ceux qui travaillent plus doivent être payés plus. De la sorte, les travailleurs à temps partiel sont doublement punis. Cet assouplissement favorisera également le travail au noir. Plus très compliqué de trafiquer les heures prestées, à présent qu'il n'y a plus de registre des dérogations. Les travailleurs qui doivent travailler plus longtemps à l'improviste devront peut-être constater par après que leurs heures ne sont pas du tout notées. Cela vide totalement de sa substance le principe de contrôle par l'inspection, au détriment du travailleur et de la sécurité sociale, qui risque ainsi de perdre des moyens à cause du travail au noir.

Julie, 27 ans, collaboratrice service clientèle

«J'aimerais avoir plus d'heures, mais mon manager dit que c'est actuellement impossible, bien que je doive régulièrement rester plus tard. Comme il est très difficile de s'en sortir avec un temps partiel, j'ai déjà postulé plusieurs fois pour un second travail à temps partiel. Mais mon horaire est si changeant qu'il m'est impossible de m'engager auprès d'un autre employeur. Ils veulent naturellement aussi que vous soyez toujours disponible. En général, je travaille tard et les week-ends, mais il se peut aussi que mon horaire soit totalement chamboulé. Cela pèse non seulement sur mes finances, mais aussi sur ma vie sociale. Ma famille et mes amis veulent savoir si je pourrai être présente, mais je ne peux le dire qu'au dernier moment. J'espère donc avoir rapidement un peu plus de stabilité.»

Johan, 34 ans, manutentionnaire dans le commerce

«Cela fait plusieurs années que j'enchaîne des contrats à durée déterminée dans le secteur du commerce. Toujours des contrats à temps partiel et à horaire variable, bien évidemment. C'est du travail et donc dans ce sens, cela me convient. C'est mieux que de ne pas en avoir et d'être à la recherche d'un emploi. Néanmoins, ce n'est pas évident... Quand un contrat prend fin, je me demande toujours: qu'est-ce que je vais retrouver comme job ensuite? Où et quand? J'ai parfois la sensation d'être perpétuellement sur des montagnes russes. Le fait de travailler à temps partiel avec des horaires variables implique qu'on doit souvent mettre sa vie privée entre parenthèses. Les repas de famille, les jours de fête, les anniversaires, les occasions particulières, etc.: impossible pour moi d'avoir la garantie que je pourrai y être. En tant que travailleur «non fixe», je ne dois pas trop faire la fine bouche. Mes plannings ne sont jamais pareils. On s'organise comme on peut! Ce n'est pas facile à gérer pour ma compagne. Nous sommes tous les deux dans la trentaine. Nous n'avons pas encore d'enfant mais nous avons le projet de fonder une famille. Vu ma situation, je me demande parfois comment nous allons faire pour concilier tout cela.»

Notre gouvernement a beau déclarer vouloir créer des emplois, nous ne voyons jusqu'à présent qu'une précarité et une flexibilité accrues. La flexibilité attendue ne fait pas que s'en prendre à notre vie privée, elle représente aussi un coût élevé. Non seulement, il devient plus difficile (voire impossible) de combiner 2 emplois à temps partiel, mais en outre, ceux qui travaillent plus longtemps reçoivent moins

un sursalaire. Une situation hallucinante. L'introduction des flexi-jobs (à partir de 2018) dans le commerce n'améliorera pas la situation. Pourquoi un employeur donnerait-il plus d'heures à un employé fixe dès lors qu'il peut disposer comme il veut, et au rabais, de flexi-jobbers ou d'étudiants? Nous ferons dès lors tout ce qui est possible pour protéger au maximum les travailleurs.

Jeunes syndicalistes, unissez-vous!

Les 25 et 26 septembre 2017, la fédération syndicale européenne pour le secteur des services organisait son congrès Jeunes bisannuel. De jeunes syndicalistes issus de plus de 10 pays se sont rassemblés à Helsinki, la capitale de la Finlande. Une délégation du SETCa a participé activement aux travaux. Le choix du lieu n'était pas le fruit du hasard. En Finlande aussi, les droits sociaux et syndicaux sont sous pression. Le gouvernement de droite qui y est arrivé au pouvoir en 2015 met en péril les réalisations uniques du modèle scandinave. À titre d'illustration, le gouvernement a supprimé en 2015 2 jours de congé pour tout le monde et – vous lisez bien – 8 (!) jours pour les fonctionnaires. Le choix du lieu visait dès lors à redonner du courage aux syndicats finlandais.

Le congrès s'axait autour de 3 thèmes centraux: Comment recruter des jeunes? Comment faire valoir davantage les intérêts des jeunes travailleurs? Et comment mieux communiquer? Les idées, l'inspiration et l'ambition n'ont pas fait défaut, loin de là. Différents syndicats parviennent, avec succès, à organiser de jeunes travailleurs autour de leurs thèmes.

C'est surtout par les médias sociaux qu'UNI Europa veut davantage mettre en avant les activités des syndicats nationaux pour les jeunes. Il est en tout cas apparu clairement que la lutte des jeunes syndicalistes est en essence identique dans toute l'Europe. En bref, jeunes de tous les pays, unissez-vous!



en bref...

Mestdagh | Commerce: l'employeur a décidé d'octroyer à tous ses travailleurs 5% sur l'ensemble des achats effectués dans les magasins. Un juste retour des choses pour des travailleurs qui, quelque part, sont les tous premiers clients de l'enseigne. Les organisations syndicales revendiquaient cette demande depuis plusieurs années déjà.

CP 130 | Industrie graphique: les négociations sectorielles sont au point mort. Les organisations syndicales ont déposé un préavis d'action et de grève. Elles dénoncent l'entêtement de Febelgra (la fédération de l'industrie graphique) et son manque de respect envers la concertation sociale. Celle-ci campe sur ses positions et souhaite profiter des discussions pour passer en force une révision des surcharges de nuit. La dernière réunion du 9 septembre s'est soldée un échec et les propositions syndicales en vue de conclure un mini-accord ont été rejetées.

Mistral | Non-marchand | Liège: le conflit se poursuit au sein de l'institution, après qu'un travailleur (et délégué syndical) ait été accusé à tort et injustement licencié. Une décision qui s'apparente à une tentative de la direction de museler la concertation sociale. Les travailleurs ont directement réagi et entamé une grève afin de réclamer la réintégration de leur collègue. Les parents des résidents ainsi que de nombreux voisins ont également apporté leur soutien lors des actions qui se sont tenues.

Résidence L'Elysée | Non-marchand | Tournai: comme annoncé, les travailleurs ont mené des actions de grève pour protester contre la décision de la direction de licencier 9 travailleurs pour les remplacer par du personnel à temps partiel (plus maniable et flexible). L'employeur ayant refusé toutes les propositions syndicales pour organiser le service minimum durant la grève, les travailleurs grévistes ont carrément été réquisitionnés à leur domicile par les forces de l'ordre. Une mesure d'extrême, qui démontre une fois de plus le mépris de l'administrateur de l'institution à l'égard de la concertation sociale. Les travailleurs sont déterminés à aller jusqu'au bout.

OLV Ziekenhuis – Aalst – Non-marchand: Le 18 septembre, le SETCa a mené une action contre le licenciement illégitime d'un délégué. Aucune autre action n'est prévue pour l'instant à côté de cette distribution de tracts. La concertation avec la direction s'avère cependant impossible. Pire même, son attitude complique toute poursuite de la concertation sociale. Le tribunal du travail se prononce le 20 novembre.

Lidl – Commerce: La direction a présenté un «Business Keeper Monitoring system» aux partenaires sociaux. Ce BKMS prévoit que les membres du personnel se contrôlent mutuellement en signalant tout(e) (suspicion) de comportement non-éthique ou illégal. Un tel système de «dénonciation» est inqualifiable pour le SETCa. Le contrôle des travailleurs ne peut être effectué que par la ligne hiérarchique. Il est inadmissible que les travailleurs soient dressés les uns contre les autres.

> ÉDITO

Il y a réformes et réformes

Le Premier Ministre est sûr d'avoir tout bon: l'OCDE a dit que la Belgique est un «top reformer», c'est-à-dire un des pays qui a le plus réformé son économie... M. Michel, se garde bien de dire que l'OCDE dit aussi dans son rapport 2017 que la croissance n'est pas assez «inclusive», que le chômage reste trop important, que l'investissement public est trop faible, que le tax-shift va creuser le déficit 2018 (8 à 9 milliards manquant à l'appel), que la réforme de l'impôt des sociétés devrait s'accompagner d'une réforme des «exonérations qui facilitent l'évasion fiscale» et «d'un impôt sur les plus-values» (rien en vue de ces deux côtés), qu'il faudrait augmenter les salaires pour relancer la demande intérieure... Bref, Michel à un peu bidouillé son bulletin.

De plus en plus d'inégalités

Mais l'OCDE n'a pas tort: la Belgique réforme à tous les bras. Réforme des pensions, réforme du droit du travail, réforme du chômage, réforme des prépensions, réforme de l'impôt des personnes physiques, réforme de l'impôt des sociétés, etc. Sans parler des mesures et des économies budgétaires passées, présentes et à venir concernant la santé et les services publics. Parce que réduire les budgets publics et les transferts sociaux pour faire des cadeaux fiscaux, c'est aussi une réforme.

Il faut juste s'entendre sur le mot «réforme». D'habitude on comprend, amélioration, progrès. Mais avec ce gouvernement le sens de ce mot a été déformé: toutes ses réformes sont soit des réductions de droits sociaux, soit des économies budgétaires, soit des

cadeaux fiscaux aux riches, c'est-à-dire des mesures qui approfondissent les inégalités. Les diverses mesures prises ces dernières années ont en effet affaibli notre système de protection sociale. C'est ce que démontre l'édition 2017 du baromètre socio-économique de la FGTB.

Notre baromètre basé sur des chiffres officiels (OCDE, Eurostat, BNB, Statbel, ONSS, etc.) fait une série de constats alarmants pour notre économie: taux d'activité gelé, pouvoir d'achat en berne, déficits publics inquiétants, dette publique toujours au sommet. Il constate aussi une dégradation constante de la situation sociale et une explosion des inégalités: précarité du travail croissante, augmentation des reports de soins pour raison financière, hausse spectaculaire des personnes émargeant au CPAS, minimas sociaux systématiquement sous le seuil de pauvreté, salaires réels en baisse parallèlement à une hausse indécente des revenus des dirigeants d'entreprise et des dividendes distribués.

Des inégalités de revenus que les réformes fiscales et surtout les non-réformes ne font qu'accentuer. Parce que l'hyperactivité réformatrice du gouvernement a ses limites: on ne touche pas aux plus-values, on instaure une taxe sur les constructions juridiques destinée à lutter contre l'évasion dans les paradis fiscaux mais elle ne rapporte rien et on la supprime. On invente un impôt de 0,15% sur les comptes-titre de plus de 500.000€ qui ne rapporte rien. On rejette l'idée d'un cadastre des fortunes. On réduit

l'impôt des sociétés sans supprimer les niches fiscales et les intérêts notionnels... Et, cerise sur le gâteau, on refuse de récupérer 700 à 900 millions de réductions d'impôts indues auprès de multinationales (belges) pour rulings abusifs.

Retour vers le futur

Ce dont le pays a besoin, c'est de vraies réformes. Celles qui sont tournées vers l'avenir, qui renouent avec le progrès au lieu de nous replonger dans le passé. Qui améliorent le sort et la qualité de vie de la majorité des citoyens, qui respectent les travailleurs et leur travail. Des réformes qui redistribuent les richesses et réduisent les inégalités, donnent à tous accès à l'éducation, au logement. Des réformes qui permettent aux gens de se soigner à moindre frais, qui leur garantissent une pension décente à un âge raisonnable.

La FGTB a tout ça en magasin. Nous proposons: un salaire minimum à 14€/heure, la semaine de 32 heures/semaine non pas pour travailler moins, mais pour travailler tous et mieux concilier travail et vie privée, avec des contrats stables et pas des mini- ou flexi-jobs destinés à faire l'appoint de salaires trop bas ou de pensions insuffisantes. Une pension minimum de 1.500€ à 65 ans ou plus tôt selon la pénibilité du travail et avec un calcul basé sur 75% des salaires gagnés.

Des voulons des services publics forts, pour des services de qualité et gratuits, une meilleure mobilité. Une sécurité sociale refinancée par une fiscalité juste pour une meilleure

santé publique et pour resserrer les mailles de la protection sociale que le gouvernement est en train de transformer en passoire. Une réforme fiscale qui mette sur pied d'égalité et globalise revenus du travail et revenus du capital ou de la propriété.

Avis de tempête

Comme par le passé, il va falloir se battre pour ce modèle social idéal. Se battre d'abord pour empêcher le travail de sape de ce gouvernement de droite et du patronat qui s'emploient à démonter et détruire les fondations sur lesquelles nous devons le bâtir. La FGTB va donc poursuivre son combat contre les inégalités sociales et augmenter la pression sur le gouvernement par des actions ciblées, en priorité dans le cadre du front commun syndical. Le Comité fédéral de la FGTB a exprimé sa solidarité avec l'initiative de la CGSP d'organiser une journée de réaction dans les services publics le 10 octobre prochain à laquelle s'associeront les travailleurs du secteur privé qui voudront témoigner leur solidarité avec leurs camarades du public.



R. De Leeuw
Président



R. 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