

## PAUVRETÉ

# De plus en plus d'inégalités



21% des Belges ont des difficultés financières. 5% subissent des privations sévères. 150.000 personnes ont eu recours aux banques alimentaires l'an dernier. Et 1% de riches possède 82% de la richesse mondiale. Les inégalités progressent.

Notre dossier en pages 8 & 9

### DUMPING

Contre les emplois zéro droit!

Page 3

### CONSO

Hausse des prix de l'eau, de l'énergie, du logement

Page 4

### TRAVAIL

Instaurer le droit à la déconnexion

Page 5

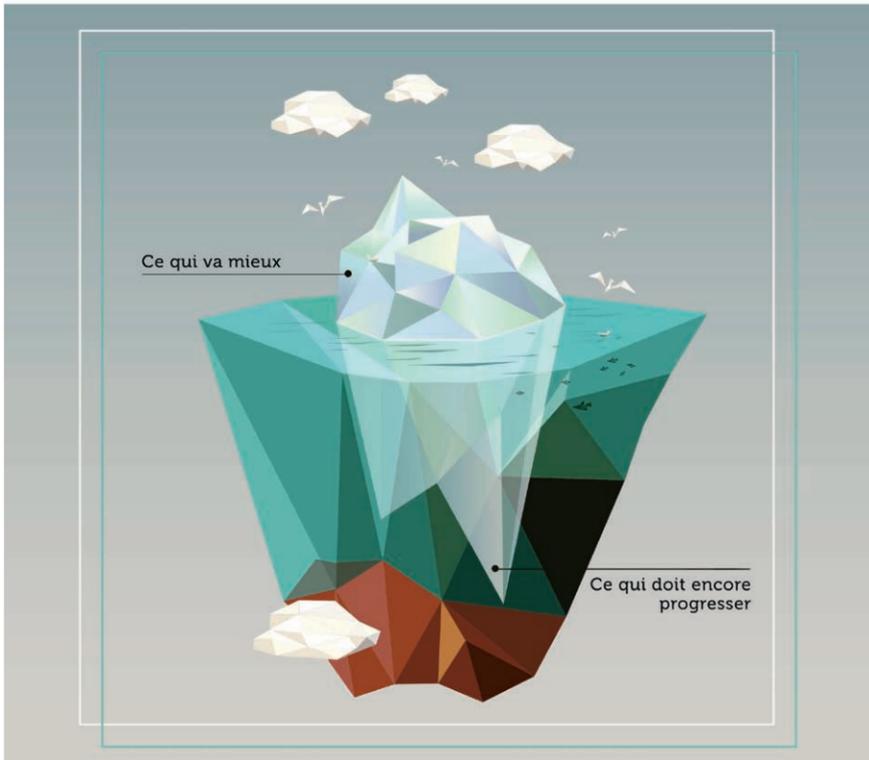
### RESTRUCTURATIONS

CARREFOUR, insuffisances de la loi Renault: le point

Page 6

NAMUR

**ÉGALITÉ DES CHANCES FEMMES-HOMMES**  
on a tous et toutes à y gagner



**INFOS & INSCRIPTIONS**

**FORMATION** : 2 jours pour comprendre et pratiquer l'égalité hommes-femmes au travail et à la maison.

**13 & 20.03.2018** | CGSP NAMUR  
Rue de l'Armée Grouchy 41, 5000 NAMUR

09h00 - 16h00

**Gratuit**  
Inscription obligatoire

**Marylise WAUTERS - 081 64 99 47**  
marylise.wauters@afico.be

UNE ACTIVITÉ PROPOSÉE PAR :



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

**08.03.2018**

Dans le cadre de la journée internationale des droits des Femmes



**Table Ronde**

**LA CHARGE MENTALE DES FEMMES :**  
Comment agir pour plus d'égalité dans les tâches ménagères et l'organisation familiale ?

**08.03.2018** CGSP NAMUR  
Rue de l'Armée Grouchy 41  
5000 NAMUR

**Horaires** De 9h30 à 13h00

**GRATUIT**  
Inscription obligatoire

Contactez **AFICo Marylise WAUTERS**  
081/64 99 47  
info@afico.be



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

**AFICo asbl propose**

atelier de réflexion  
**Pratiques syndicales et alternatives économiques contre l'austérité**

09, 16 et 23 mars 2018  
de 9h30 à 16h30  
à la **FGTB Namur**  
rue Dewez 40  
5000 Namur

Inscription indispensable  
15 pers. max.

Renseignements  
Laurent WILMET  
info@afico.be 081/64.99.52



avec le soutien de :



AFICo asbl et son groupe de réflexion et d'action "Le capitalisme nuit gravement à tous les travailleurs" présentent

Atelier de débat et de linogravure **Art en résistance**



**DEBUT D'UNE LUTTE PROLONGEE ?**

UN ATELIER  
POUR  
ANALYSER  
ET ILLUSTRER  
LES LUTTES  
DE  
L'ANNÉE 1968  
ET LEURS  
INFLUENCES

les 13 et 14 février 2018  
de 9h30 à 16h00

à la **FGTB Namur**  
[rue Dewez 40 à 5000 Namur]

**GRATUIT** ★ MATÉRIEL INCLUS  
Aucun niveau artistique requis

**INSCRIPTION OBLIGATOIRE**  
info@afico.be ou 081/64.99.52



avec le soutien de :



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



## Concours Musical Working Class Live 2018 - Les inscriptions sont ouvertes!

Qui ouvrira les concerts du 1<sup>er</sup> mai 2018 à Bruxelles?

Instauré en 2013, à l'occasion de la 20<sup>ème</sup> édition du 1<sup>er</sup> Mai FGTB Bruxelles/FMSB, le concours «*Working Class Live*» s'adresse aux artistes et aux groupes de Bruxelles (amateurs, semi-pro ou pro) pratiquant toute musique actuelle (rock, hip-hop, électro, pop, world, etc.)

Comme Indigo Mango & The Kameleons en 2017, Chicos Y Mendez en 2014 ou Man On Fire & The Soul Soldiers en 2015, le groupe ou l'artiste gagnant ouvrira les traditionnels concerts de la Place Rouppe et se verra remettre la somme de 1000€.

Deux tours de sélection sont organisés: le premier vise, en interne, à sélectionner trois demi-finalistes. Lors du second tour, le mercredi 21/03/2018, ceux-ci se produiront, au Botanique. Ce sera l'occasion pour notre jury et pour le public d'élire le finaliste qui se produira en ouverture des concerts de la Fête du 1<sup>er</sup> mai 2018.

L'accès à la soirée-concert du 21/03 au Botanique est gratuit!

Tu es musicien et tu veux participer au concours, inscris-toi via le formulaire d'inscription, sur notre site >>> <http://www.workingclasslive.be/>



QUI OUVRIRA LES CONCERTS DU 1ER MAI 2018?



**WORKING CLASS LIVE**

Inscris-toi avant le 15 février à notre concours, Qualifie-toi pour la grande finale au Botanique le 21 mars 2018 Et offre à ton groupe la chance de se produire devant 10.000 personnes!

[WWW.WORKINGCLASSLIVE.BE](http://WWW.WORKINGCLASSLIVE.BE)



## Les délégations syndicales de la chaîne NH Hôtels créent un «Comité pour une entreprise sans racisme» en front commun

**B**ruelles, le 15 décembre 2017 - A l'Hôtel NH, près de la Grand-Place, dans le cadre de la campagne intersyndicale «Racism, Game over», les délégués syndicaux se sont engagés dans un acte fort, à haute portée symbolique: les représentants des travailleurs, les travailleurs, les travailleuses et leurs organisations syndicales (FGTB, CSC et CGSLB) ont signé la «Déclaration intersyndicale contre le racisme au travail», afin de travailler ensemble et de faire de NH une entreprise sans racisme.

Les délégués de NH ont ainsi mis sur pied un «Comité pour une Entreprise sans racisme» au sein de leur entreprise. Objectif? Engager un travail de fond, au cours des prochains mois, avec l'ensemble des travailleurs et des travailleuses et, si possible, avec la direction.

«La Déclaration Entreprise sans racisme, c'est un instrument de travail: ni une médaille, ni un procès. Cette Déclaration est un engagement syndical: celui de travailler sur la question du racisme. C'est une manière de montrer que nous sommes une entreprise où les travailleurs et les travailleuses prennent cette question au sérieux, qu'on ouvre le débat pour lutter contre toute attitude ou parole discriminante. Notre fonction dans l'hébergement ajoute une plus-value à la dynamique en marche», expliquent les délégués syndicaux. En vue de garantir l'égalité de traitement dans leur entreprise, les délégations syndicales de NH s'engagent, avec cette déclaration, à ne jamais banaliser le racisme ni les discriminations, à agir concrètement pour le prévenir et les combattre. Ils s'engagent également à mettre en place un plan d'action

pour que leur lieu de travail «soit et demeure une entreprise exempte de racisme et de discriminations». Cette campagne s'attache à déconstruire des idées reçues, souvent fausses. A la FGTB, on s'interroge sur les fonctions du racisme, ce phénomène social capable de résister aux critiques et aux condamnations, et qui se développe quand les liens sociaux se disloquent. On se rend compte d'abord que le racisme sert à justifier des avantages réservés aux uns, et la distribution des désavantages aux autres. Ensuite, que le racisme divise les travailleurs à peu de frais. Enfin (et c'est sans doute important à souligner), le racisme détourne l'attention des questions sociales (d'inégalités), en donnant des réponses et des explications identitaires (ou «culturelles») dramatiquement simplistes...

### Une deuxième «Entreprise Sans Racisme»

Les délégués syndicaux de NH Hôtels ne sont pas les premiers à signer cette déclaration intersyndicale (en mars 2017, la STIB avait mis un premier Comité sur pied) qui a été mise en place suite à un processus participatif initié avec la campagne intersyndicale «Racism, Game Over». Cette campagne encourage les délégués, à l'aide de différents outils, à parler du racisme au travail. Cela peut bien entendu se faire à des moments informels, mais également durant les formations syndicales ainsi qu'au sein des organes formels de concertation (Conseil d'entreprise et/ou Comité pour la prévention et la protection au travail).



### 21 mars 2018: un Forum Intersyndical!

Les trois organisations syndicales organisent, le 21 mars 2018, une journée de rencontre et de réflexion avec les «Comités Entreprise Sans Racisme». Il s'agira de mettre en valeur le travail des délégués syndicaux autour de cette problématique et de voir comment ils sont devenus acteurs sur la question. La campagne vise, à terme, à faire signer dans chaque entreprise bruxelloise une déclaration intersyndicale contre le racisme au travail.

«Construire une société sans racisme? Avec le soutien des travailleurs, nous pouvons faire la différence! Nous unissons nos forces au-delà des frontières syndicales, afin d'ériger Bruxelles en capitale où il fait bon vivre et travailler, où chacun trouve sa place. Une ville où les droits fondamentaux, individuels et collectifs de chaque personne sont respectés» affirment d'une seule voix les trois organisations syndicales: la FGTB, la CSC et la CGSLB.

Page Facebook de la campagne: <https://www.facebook.com/RacGameOver/>

## Les travailleurs des «Armes de Bruxelles» se battent et obtiennent, concrètement, le droit à l'information: un arrêt de la Cour du travail, qui fera jurisprudence!

**D**ans un arrêt récent, la Cour du travail de Bruxelles a ordonné le gel du transfert, vers le Grand-Duché de Luxembourg, du fonds de commerce d'un restaurant bien connu des Bruxellois: «Aux Armes de Bruxelles». La Cour a ainsi motivé son arrêt: les travailleurs disposent d'un droit à l'information concernant ce transfert (et les conséquences qu'il pourrait avoir sur leur avenir professionnel).

Critiquant l'absence totale d'information et de concertation de la direction vis-à-vis des travailleurs et de leurs représentants, les magistrats bruxellois ont donc estimé que cette «situation (constituait) une voie de fait à laquelle il (était) urgent de mettre un terme».

Concrètement, la Cour a décidé qu'il était utile et urgent de prendre des mesures destinées à protéger

le «droit évident des travailleurs à l'information et à la consultation, via leurs représentants». Elle a donc ordonné à la direction du restaurant de communiquer aux travailleurs toutes les informations liées au transfert d'entreprise, à l'évolution des activités de celle-ci et de sa situation économique, au budget d'investissement ainsi qu'aux prévisions d'emploi et d'organisation du travail. Enfin, l'arrêt ordonne également la consultation obligatoire de la délégation syndicale des «Armes de Bruxelles».

Ne nous y trompons pas: cet arrêt représente une réelle victoire non seulement pour les travailleurs du restaurant visé mais, beaucoup plus largement, pour le monde du travail en général.

C'est bien l'analyse qu'en fait Christian Bouchat, Secrétaire bruxellois de la FGTB pour le secteur Horeca,

qui ne cache pas sa satisfaction: «Cet arrêt est réconfortant parce que, dans un État où l'inspection ne fonctionne plus vraiment, on est bien forcé, de plus en plus souvent, de saisir les juges pour dénoncer de telles voies de fait». «Cette décision va incontestablement avoir des effets positifs dans l'affirmation du droit à l'information dans le cadre de toutes les procédures de transfert d'entreprise», a-t-il encore précisé.

Pour le 6 janvier 2018, la direction du restaurant devait remettre des informations écrites aux syndicats. Les deux parties se reverront ensuite à deux reprises, avant que la Cour du travail ne réévalue le chemin parcouru vers la mi-février. Affaire à suivre, donc...

CHARLEROI

CENTRE

**FGTB Charleroi & Sud-Hainaut**  
**Nouveau site web à découvrir dès maintenant**



Retrouvez toute l'actualité de votre régionale  
 Ses prises de position, sa caisse de chômage, ses centrales professionnelles et ses militants, sur un site plus moderne et plus complet

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

**CONFÉRENCE-DÉBAT**

*"Le nouveau trajet de réintégration des malades de longue durée. Qu'est-ce qui change? Conséquences pour le travailleur?"*

La réforme instaurée en 2016 par la ministre de la santé Maggie De Block (VLD) en vue de stimuler la réintégration des travailleurs malades de longue durée prévoyait l'établissement d'un plan progressif, adapté (les horaires, le travail à domicile...), élaboré par l'employeur sous le contrôle du médecin du travail, visant à une sorte de retour en douceur sur le marché du travail après une absence de plus de trois mois.

Qu'en est-il aujourd'hui? Ce trajet garanti-il aux malades de longue durée d'être réellement orientés vers un emploi adapté ou un nouveau job au sein de l'entreprise ou s'agit-il d'une procédure permettant de procéder à des licenciements à moindre coût?

**Mardi 20 février 2018 à 10h00**

**Intervenants :**

- Almau Nicolas: Formateur en éducation populaire et action syndicale, Cepag
- Dr Hublet Françoise: Médecin du travail; Conseillère en Prévention, SPMT-Arista
- Dr Dumonceau Véronique: Médecin-conseil national; Direction médicale, Solidaris
- Brissa Didier: Modérateur de débat - Encadrement pédagogique, Cepag



Auditoire Emile Allard  
 Maison des Employés et Cadres Syndiqués asbl - SETCa Centre  
 Place Communale, 15 7100 La Louvière  
 Bases: M. Graceffa au 064/23.66.18 ou mgraceffa@asblsetcacentre.be

WALLONIE PICARDE

**FGTB Wallonie Picarde**  
**Horaires à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018!!**



Antoing	Ath	Bizet	Lessines	Leuze	Mouscron
Lun 09h00-12h00	Lun 09h00-12h00	Lun Fermé	Lun 09h00-12h00	Lun 09h00-12h00	Lun 09h00-12h00
Mar 09h00-12h00	Mar 09h00-12h00	Mar 09h00-12h00	Mar 09h00-12h00	Mar 09h00-12h00	Mar 09h00-12h00
14h00-17h00	14h00-17h00	14h00-16h30	14h00-17h00	14h00-17h00	14h00-17h00
Mer Fermé	Mer Fermé	Mer Fermé	Mer 14h00-17h00	Mer Fermé	Mer 14h00-17h00
Jeu 09h00-12h00	Jeu 09h00-12h00	Jeu Fermé	Jeu 09h00-12h00	Jeu 09h00-12h00	Jeu 09h00-12h00
Ven 09h00-12h00	Ven 09h00-12h00	Ven 09h00-12h00	Ven Fermé	Ven 09h00-12h00	Ven 09h00-12h00
Blaton	Comines	Dottignies	Pecq	Peruwelz	Tournai
Lun 09h00-12h00	Lun -12h00	Lun 09h00-12h00	Lun Fermé	Lun 09h00-12h00	Lun 09h00-12h00
Mar 09h00-12h00	Mar Fermé	Mar 09h00-12h00	Mar 09h00-12h00	Mar 09h00-12h00	Mar 09h00-12h00
14h00-17h00		14h00-17h00	14h00-17h00	14h00-17h00	14h00-17h00
Mer 14h00-17h00	Mer Fermé	Mer 14h00-17h00	Mer Fermé	Mer Fermé	Mer Fermé
Jeu 09h00-12h00	Jeu 09h00-12h00 14h00-16h30	Jeu 09h00-12h00	Jeu 09h00-12h00	Jeu 09h00-12h00	Jeu 09h00-12h00
Ven Fermé	Ven Fermé	Ven Fermé	Ven 09h00-12h00	Ven 09h00-12h00	Ven 09h00-12h00

MONS-BORINAGE

**Borinage asbl 2000**

Vous présente ses 3 départements:

**1. Son CISP (Centre d'Insertion Socioprofessionnelle)**

qui propose 4 formations techniques de base vous permettant d'acquérir les compétences et connaissances nécessaires pour suivre une formation plus qualifiante et/ou rechercher un emploi.

- Mécanique automobile Essence et Diesel (Cuesmes)
- Maçonnerie Gros-oeuvre (Cuesmes)
- Electricité du Bâtiment (Jemappes)
- Montage et Installation Chauffage-Sanitaire (Jemappes)

**Prochaines sessions:** De février à fin juin et de septembre à fin janvier - du lundi au jeudi de 8h00 à 16h00

**Intéressé?** Contactez-nous au 0473/97.64.92.

Formations agréées par le SPW sous le numéro d'agrément: CISP-025 et conventionnées avec le Forem (Indemnités de formation, de déplacement, de garderie, couverture en assurance).

**2. La Boussole qui propose 2 formations:**

- Un atelier afin de mieux vous préparer aux différentes étapes de la Recherche d'emploi: «*Direction... L'Emploi*» (réalisation d'un bilan de compétences, mise à jour des outils de recherche emploi, positionnement sur le marché de l'emploi, préparation aux entretiens, recherche active d'emploi).

**Prochaines sessions:** Du 05/02 au 15/02/2018 / Du 29/05 au 07/06/2018 / du 18/06 au 28/06/2018.

Module de 2 semaines (22h/semaine) du lundi au jeudi de 9h00 à 15h30

- Un atelier pour mieux vous positionner sur le marché de l'emploi:

«*Quelques pas vers l'Emploi*» (réalisation d'un bilan de compétences, mise à jour des outils de recherche d'emploi, notions d'informatique, initiation aux tests psychotechniques, préparation aux entretiens, stage en entreprise de 2 semaines, recherche active d'emploi)

**Prochaines sessions:** Du 26/02 au 19/04/2018 / Du 23/04 au 14/06/2018  
 Module de 7 semaines (22h/semaine) du lundi au jeudi de 9h00 à 15h30

**Intéressé?** Contactez-nous au 065/32.38.85 ou par e-mail: la.boussole@hotmail.fr  
 Formations organisées en partenariat avec le Forem.

**3. Le Département d'Education Permanente**

qui propose différentes activités culturelles, des formations, des actions de sensibilisation,...dont l'objectif principal est de développer une démarche d'émancipation et de conscientisation des citoyens. Il existe également au sein du département, 4 groupes qui se réunissent tous les mois:

- La Commission Régionale des Pensionnés et Pré-pensionnés Thématiques abordées: Politiques en matière de pensions, pré-pensions, soins de santé,...
- La Commission Régionale des Travailleurs Sans Emploi Thématiques abordées: Les droits sociaux, économiques et culturels des Travailleurs sans emploi afin de mener des actions émancipatrices porteuses d'interpellations.
- La Commission Régionale des Femmes Thématiques abordées: Égalité

salariale, lutte contre les violences faites aux femmes, actions contre le sexisme et les préjugés,...

- Le groupe montois de soutien aux sans-papiers Thématiques abordées: Analyse de l'actualité migratoire dans le but de déconstruire les clichés et les amalgames existants à l'encontre des personnes migrantes.

Activité future à noter: **ETATS GÉNÉRAUX SUR LE TRAVAIL - LE DUMPING SOCIAL: Journée de questionnement**

Le Jeudi 22 février 2018 de 9h00 à 15h30

Maison de la Citoyenneté du Parc Communal de Baudour

**Intéressé?** Contactez-nous au 0473/97.64.93 ou par e-mail: borinage2000.devriese@gmail.com

## LIÈGE - HUY - WAREMME

## HORAIRE

Accueil : 9h  
 1ère partie : 9h30 – 12h  
 Repas solidaire gratuit à midi  
 2ème partie : 13h – 15h30

## ADRESSE

FGTB / Place Saint-Paul 9/11  
 4è étage / Salle Piron  
 4000 Liège

## CONTACTS &amp; INSCRIPTIONS

Rosario Marmol Perez : 0487 206 286

[animations@promotionetculture.be](mailto:animations@promotionetculture.be)



## ÉCOLE DES SOLIDARITÉS

CYCLE DE FORMATION À LA FGTB LIÈGE - RENTRÉE 2018



SAVOIR,  
 C'EST  
 POUVOIR !

## ON EN A GROS

Parce qu'aujourd'hui, tout va vite, bien trop vite...  
 Parce que la presse enchaîne les informations sans développer l'esprit critique, sans analyser et sans contextualiser...

**ON EN A GROS**, ce sont des vidéos ludiques et pédagogiques qui reviennent sur les informations importantes pour mieux comprendre les enjeux politiques, syndicaux et sociétaux contemporains.

#SinformerAutrement #100%Digitale #RéseauxSociaux

 @fgtbliege

 FGTB.liege

 FGTBLiege

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

Une initiative de Promotion & Culture et la Form'Action André Renard

## VERVIERS

achACT PRÉSENTE

## EXPOSITION

AU CENTRE TOURISTIQUE DE LA LAINE ET DE LA MODE (VERVIERS)  
 26/1 – 28/4/2018

## SALAIRE VITAL

C'est un carnet de voyage. Celui de Sophie, travailleuse de l'habillement en Belgique. Sophie s'envole pour le Cambodge. Elle part à la rencontre de Sun qui, à l'autre bout du monde, confectionne nos vêtements.



AVEC LE SOUTIEN DE

NOTRE SITE : [WWW.AQUALAINE.BE](http://WWW.AQUALAINE.BE)

PLUS D'INFOS SUR [WWW.ACHACT.BE](http://WWW.ACHACT.BE)

achACT

> PENSIONS

# La pénibilité pour les fonctionnaires, préfiguration de la pension à points

Le projet du ministre Bacquelaire chargé des pensions concernant la pénibilité dans la fonction publique résume à lui seul toute la philosophie qui préside à la réforme des pensions et préfigure ce que serait la pension à points: soit travailler plus longtemps malgré la pénibilité pour avoir une pension complète, soit anticiper sa sortie pour cause de pénibilité mais avec une pension réduite.

Le ministre jure ses grands dieux que tout le monde ne devra pas travailler jusqu'à 67 ans parce qu'on tiendra compte de la pénibilité au travail. Cette fameuse pénibilité était soumise à débats au sein du Comité national des Pensions mais celui-ci n'a pas pu dégager un consensus entre les positions syndicales et patronales. Les syndicats proposaient une méthodologie basée sur des critères objectifs pour déterminer la pénibilité des professions mais les employeurs ont fait barrage estimant que cela ouvrirait trop largement la porte à la reconnaissance de professions pénibles. Le ministre a donc repris la main et compte imposer ses propres vues sur la question en les appliquant d'abord à la fonction publique. Son système repose en fait sur un système de points qui anticipe déjà sur la pension à points et nous donne un avant-goût de ce que cela pourrait être.

### Un système à points

Comment ça marcherait? La pénibilité du travail reposerait sur quatre éléments:

- La pénibilité liée aux circonstances de travail (la charge physique);
- La pénibilité de l'organisation du travail;
- La pénibilité liée aux risques de sécurité;
- La pénibilité de nature mentale ou émotionnelle. Celle-ci ne serait prise en compte qu'en combinaison avec un autre élément.

Une liste de fonctions sera dressée, un ou plusieurs coefficients de pénibilité leur seraient reconnus ou non.

Il y aurait trois coefficients: 1,05 pour un seul critère, 1,10 pour deux critères et 1,15 pour plus de deux critères.

Il suffirait de diviser les années de carrière par ces coefficients pour obtenir une date d'accès à la pension anticipée. Etant entendu que les règles générales d'accès à la retraite anticipée concernant la carrière minimum restent d'application soit 44 ans de carrière pour

partir à 60 ans, 43 années à 61 ans et 42 années à 63 ans. Donc s'il occupe une fonction avec 2 critères de pénibilité, soit un coefficient de 1,10 un fonctionnaire (statutaire) pourrait partir en retraite anticipée après 40 ans de carrière (44: 1,10 = 40). Celui qui se verrait reconnaître un coefficient de 1,15 ne devrait presser que 38 ans et 4 mois mais ne pourrait de toute façon pas partir en préretraite avant 60 ans. Enfin le coefficient pénibilité ne s'appliquerait que pour les services effectivement prestés à l'exclusion des périodes assimilées. Maladie, maternité, accident du travail, interruptions de carrière ne compteraient pas.

### Une pension incomplète

Cependant, si le fonctionnaire peut prendre une retraite anticipée, il n'aura pas de pension pour une carrière complète mais au prorata des années de carrière. Il aura donc une pension incomplète. A moins qu'il prolonge sa carrière, auquel cas il aurait un bonus par année (pénible) de prolongation. Ce bonus serait calculé sur base

des économies de pension réalisées suite au non départ anticipé mais variable selon l'espérance de vie (générale). En sachant que si la profession est pénible, l'espérance de vie diminue pour le travailleur en question alors que l'espérance de vie générale est plus élevée. Le travailleur sera donc doublement puni.

C'est le même système de calcul actuariel qui détermine le bonus de pension dans le système de pension à points.

Ainsi le ministre appliquerait déjà le système de pension à points en prévision de l'adoption de la pension à points pour l'ensemble des régimes de pension. Il donne des indications claires de ce que deviendraient les périodes assimilées dans son système de pension à points.

Le système est supposé entrer en vigueur pour les prestations de travail à partir de 2019. Une période transitoire est prévue pour ceux qui auraient une carrière à cheval sur l'ancien et le nouveau système, compliqué, limité et bien entendu très défavorable aux fonctionnaires par rapport à la situation actuelle.



## > 500€ /MOIS HORS TAXES ET ONSS

# Des emplois zéro droit et 100% dumping social!

Le Gouvernement Michel continue aveuglément sa politique de précarisation des emplois et de déstructuration du système de concertation sociale au travers d'un projet de loi mal fagoté dont personne ne veut. Très concrètement, ce nouveau cadeau, consiste à exonérer fiscalement à hauteur de 500€/mois ou 6000€/an, une série d'activités professionnelles telles que les activités menées via des plateformes internet agréées, le travail associatif ou encore des «services» occasionnels entre citoyens.

### Des emplois 0 cotisation

Il s'agit donc d'emplois et de revenus qui, à hauteur de 6.000€/an, seront non-taxés, sans aucune cotisation sociale, et qui échapperont totalement au champ du droit social.

Pour la FGTB ces emplois zéro cotisation, zéro droit, zéro garantie et 100% dumping social sont inacceptables et socialement injuste! UberEats, Listminut ou encore Bringr se frottent les mains... Dorénavant, ils pourront en toute légalité rémunérer leurs «travailleurs élastiques» sans devoir payer la moindre cotisation sociale. La mesure coutera la bagatelle de 109 millions à la sécurité sociale et 42,5 millions de perte de recettes fiscales, rien que pour les travailleurs indépendants (chiffre: SPF Finances)

### Des emplois 0 droit

Au-delà de l'aspect purement fiscal et budgétaire, ces nouveaux «petits boulots» créent une véritable zone de non-droit en dehors du cadre du droit du travail. En effet, aucune règle n'entourera, la durée des prestations, le travail de nuit ou le week-end, etc... De sorte que l'on peut considérer que ce projet en vient à légaliser l'exploitation des travailleurs.

Cette légalisation de l'exploitation est totalement inacceptable pour la FGTB. On ne peut accepter que le cœur du droit du travail (détermination du salaire, horaire de travail, prestations minimum et maximum, etc...) soit ainsi battu en brèche et nié par un projet de loi mal fagoté et socialement injuste.

### Des emplois 0 garantie

Dérive supplémentaire, rien n'est prévu en termes de protection des travailleurs. En effet, les travailleurs effectueront ces «services entre amis» à leurs risques et périls. Tant et si bien que si un livreur devait se brûler au cours de sa livraison il devrait se soigner et se rétablir à ses propres frais! Un retour de plus de 60 ans en arrière! Inacceptable!

Ce dernier point est tout aussi préoccupant. L'un des effets néfastes les plus décriés et unanimement mis en lumière par les partenaires sociaux consiste en l'augmentation et la facilitation (voir même l'incitation) à la concurrence déloyale que ce projet contient.

### Des emplois 100% dumping social

Pour Robert Vertenuel, Secrétaire Général de la FGTB: «Le risque de dumping social est énorme et les effets destructeurs de cette loi totalement négligés par le Gouvernement et la ministre De Block. Avec cette loi, demain, pour plafonner chez soi au lieu de faire appel à une société professionnelle et reconnue, la majeure partie pourrait se tourner vers un pensionné, un étudiant, etc...».

En outre, ces petits jobs défiscalisés risquent de conduire à un effet de «glissement» important. En effet, d'aucuns pourraient volontairement se diriger vers un régime de 4/5 et utiliser ce nouveau système afin d'exercer une activité complémentaire défiscalisée. Pour la FGTB, cette précarisation sans cesse croissante de l'emploi doit impérativement cesser. Il est plus que temps pour ce gouvernement de s'atteler à la création d'emploi de qualité! d'ailleurs la FGTB n'est pas la seule à pointer du doigt les dérives et effets destructeurs de cette nouvelle mesure de régression sociale. En effet, l'ensemble des partenaires sociaux au Conseil Central de l'Économie et au Conseil National du Travail rejettent unanimement cette proposition. De manière aveugle et sourde le Gouvernement s'entête à approuver ce projet de loi coûte que coûte et le débat démocratique au sein du Parlement semble lui réduit à sa plus simple expression.

## &gt; EMISSION "REGARDS"

# Les cellules de reconversion en Wallonie

## 40 ans de solidarité



Depuis la fin des années 70, des dizaines de milliers de travailleurs ont été licenciés en Belgique. Une véritable hécatombe, au fil des années, qui a décimé de très nombreux métiers, dans le textile, le verre, la sidérurgie, la chimie, la grande distribution... La Sabena, Renault, Volkswagen, ArcelorMittal, Delhaize, Duferco, ING, Nestlé, Carsid, Caterpillar... la liste est longue des entreprises qui ont procédé à des licenciements massifs - et l'actualité, avec Carrefour, en témoigne à nouveau très durement.

Il y a 40 ans, à l'initiative des syndicats et des pouvoirs publics, un dispositif original a été créé en Wallonie pour tenter de venir en aide à ces milliers de femmes et d'hommes balayés, jetés sur le carreau, bien souvent pour satisfaire l'appétit des actionnaires. Ce dispositif, unique en Belgique, et même unique en Europe, c'est

celui des cellules de reconversion, mises en place en cas de licenciement collectif.

En novembre 2017, à l'Université du Travail de Charleroi, une exposition a permis au grand public de découvrir l'histoire des cellules de reconversion et d'en savoir un peu plus sur leur fonctionnement, leurs valeurs, et les femmes et les hommes qui les font vivre. C'est là que vous emmène notre nouvelle émission «*Regards*»: au cœur de cette expo, au cœur des cellules de reconversion. Voici quelques échos de 40 ans de luttes et de solidarité.

L'émission est visible sur le site AUVIO de la RTBF et sera encore diffusé sur la Trois le lundi 12 février à 20h10 (extrait de 10 mn)

## Nouveaux barèmes de précompte professionnel

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 de nouveaux barèmes du précompte professionnel basés sur l'AR du 10/12/2017 publié au Moniteur belge du 15 décembre 2018 sont d'application. Ils sont disponibles sur [www.fgtb.be](http://www.fgtb.be).

Suite aux modifications légales intervenues dans le cadre de l'opération 'tax shift' du Gouvernement, ce barème intègre, d'une part, les modifications qui concernent le calcul des frais professionnels forfaitaires et le barème de base et, d'autre part, la non-indexation des réductions d'impôt pour les pensions et autres revenus de remplacement.

En outre, certains autres paramètres (quotité exemptée d'impôt, tranches d'imposition, ...) du calcul de l'échelle du précompte professionnel ont quand même

été indexés. Par ces biais, comme chaque année, les revenus nets des travailleurs et fonctionnaires vont s'inscrire à la hausse en janvier 2018.

Le barème du précompte professionnel reflète l'impôt qui sera dû en 2018 sur la base des barèmes en vigueur sur les rémunérations, pensions et prépensions payées par mois.

Le module de calcul du salaire net qui se trouve sur notre site a également été adapté, pour tenir compte des nouveaux barèmes appliqués aux rémunérations à partir de ce 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Calculez votre salaire net via <http://www.fgtb.be/web/guest/calcul-salaire-brut-net>

## &gt; L'INFLATION RECULE LÉGÈREMENT

## Les prix du logement, de l'eau et de l'énergie, des carburants et des soft drinks ont le plus augmenté

L'inflation est en recul de 2,13% à 1,71%, constate Statbel, l'institut fédéral de statistiques. L'indice santé a augmenté de 0,22 point pour atteindre 106,37 points. L'inflation calculée sur la base de l'indice santé est en repli, passant de 2,02% à 1,64%.

Les principales augmentations de prix ont concerné le gaz naturel, les carburants, les eaux minérales, les boissons gazeuses et les jus, la cotisation d'assurance complémentaire contre la maladie, les boissons alcoolisées, les villages de vacances et les légumes. Les baisses des prix de l'électricité, des chambres d'hôtel et des voyages à l'étranger principalement ont compensé ces hausses de prix.

**A la hausse**

Le groupe logement, eau et énergie est le groupe principal ayant apporté la plus forte contribution à l'inflation.

- Le gaz naturel a connu une hausse de prix moyenne de 3,2%.
- Les carburants ont affiché une hausse de 1,7% en moyenne.
- Les prix des eaux minérales, des boissons gazeuses et des jus ont progressé en moyenne de 4,1% en janvier.
- Le prix des boissons alcoolisées a augmenté de 2,6% en moyenne en janvier.
- Après correction des variations saisonnières, les séjours en villages de vacances ont connu une hausse de prix moyenne de 4,6% en janvier.
- Les légumes ont connu une hausse de prix moyenne de 1,5%.
- Les fruits frais ont coûté 3,7% de plus qu'en janvier 2017.
- Les légumes frais sont 8,0% moins chers qu'un an plus tôt.
- Les prix du poisson et des fruits de mer ont augmenté de 3,0% par rapport à janvier 2017.

**A la baisse**

Le prix de l'électricité a diminué de 4,2% en janvier principalement au nord du pays en raison de la réduction de la cotisation du Fonds énergie en Flandre. Les hôtels ont coûté en moyenne 3,8% de moins ce mois-ci. Les prix des voyages à l'étranger ont diminué de 1,7% en moyenne en janvier. L'inflation s'élève désormais à 1,71%, contre 2,13% en décembre et 2,07% en novembre. Sur la base de l'indice santé, l'inflation s'élève ce mois-ci à 1,64% contre 2,02% en décembre et 1,81% en novembre.



© ISTOCK

## &gt; L'INDEX DE JANVIER 2018

Indice des prix à la consommation	Indice santé	Indice santé lissé
106,06	106,37	103,93

En janvier, l'indice des prix à la consommation en hausse de 0,29% par rapport à décembre 2017. En rythme annuel, l'inflation se chiffre à 1,71%.

# Déconnectez!

Le 6 février, avec une extension aux 7 et 8, ce sont les «journées internationales sans téléphone portable». Concept inconcevable pour beaucoup d'utilisateurs, la «déconnexion» serait pourtant un moyen, paradoxalement, de se reconnecter à la réalité, à ses proches, aux relations humaines. Lancée, déjà, en 2001, la «journée sans portable» tombe le jour de la Saint-Gaston, clin d'œil de son créateur au «Téléfon qui son». Ces Journées sans portables tombent cette année en pleine semaine. Si l'on veut jouer le jeu, cela signifie qu'il faudrait prendre ses distances avec son écran pendant des jours ouvrables. L'occasion de se poser la question: où en est-on au niveau du «droit à la déconnexion», au niveau professionnel?

On «like», «share» et «tweete» en permanence. E-mails, applications, connexion ininterrompue, partout et avec tout le monde, et donc aussi avec nos collègues et notre environnement professionnel. Cette «attache» virtuelle peut être malsaine. Le burn-out n'est aujourd'hui plus rare. Les troubles psychologiques - en particulier l'épuisement professionnel et la dépression - représentent à eux seuls 35% des maladies de longue durée. Leur nombre a augmenté d'un tiers au cours des 5 dernières années. L'année dernière, l'Institut national d'assurance maladie et invalidité, comptait 8 208 personnes souffrant d'un burn-out qui a duré plus d'un an.

Si les causes du burn-out sont variées, stress en tête, d'autres facteurs peuvent amener à cet épuisement professionnel. Dans un livre récemment publié, Alexander Markowitz étudie la relation linéaire entre le nombre croissant de burn-out et l'évolution des smartphones ces 10-15 dernières années. Selon Markowitz, nous consultons constamment notre smartphone (en moyenne 53 fois par jour), à savoir 3 heures par jour. Selon Markowitz, nous nous dirigeons tous vers un burn-out numérique.

Notre addiction au smartphone est due en grande partie au phénomène «FOMO», le problème emblématique de l'ère numérique. FOMO signifie Fear of Missing Out, ou la peur de «manquer» quelque chose. Nous sommes inondés de messages, de mises à jour, de photos



ou de vidéos de la vie quotidienne d'amis, de collègues et de beaucoup d'étrangers. Inversement, nous les inondons également avec le même flux d'informations, dans l'espoir de faire réagir et d'interagir. C'est là la clé du problème. Ce processus génère des endorphines, et la course au «like» s'intensifie. Ne pas être connecté, c'est «risquer» de manquer cette source de plaisir ou de satisfaction.

Avez-vous déjà entendu parler de «vibration fantôme»? Vous pensez que votre smartphone vibre, ce n'est en réalité pas le cas. C'est également une conséquence de cette volonté de ne rien rater. De même, l'on connaît tous la frustration ressentie lorsque le réseau ne fonctionne pas et que l'internet mobile n'est pas disponible. Tout cela doit être considéré et nécessite réflexion.

## Je réponds, donc je suis

Le smartphone nous rend toujours accessibles, même professionnellement. Il est difficile de dire exactement quand cette forme de technologie est devenue une source de stress au bureau, et après les heures de travail. Mais à un certain moment, un changement s'est produit. Votre patron vous dit que vous n'avez pas à répondre immédiatement à ses sollicitations, mais implicitement vous pensez que c'est ce qu'on attend de vous. Et dès lors: vous vérifiez vos mails pro pendant le week-end, vous recevez ou envoyez un texto ici et là... FOMO, version travail.

Le «droit à la déconnexion», une mesure que le ministre Kris Peeters a récemment adoptée pour mettre fin au nombre croissant de burn-

out, est-il suffisant? Peeters s'est inspiré de la France, où une nouvelle loi stipule que les travailleurs ne doivent pas être disponibles en dehors du bureau et connectés via comme leurs smartphones pour des motifs professionnels.

En Belgique, les employés ne doivent pas être légalement accessibles en dehors des heures de travail. Pourtant dans les faits nombreux sont ceux qui ressentent le besoin ou la nécessité de répondre à des mails professionnels en soirée ou le weekend. Si statuer sur un «droit à la déconnexion» est un bon début, il faut aller plus loin et s'attaquer au cœur du problème: la pression du travail, au niveau des entreprises.

La relation travail/vie privée est au cœur de cette problématique et va à l'encontre de la réduction du temps de travail que nous désirons. En 2013, notre enquête «Technostress» montrait que 60% des salariés interrogés se connectaient «occasionnellement», voire «souvent» en dehors des heures de travail et lors des déplacements sur leur mail professionnel. 40% se sentent même obligés de le faire. Ce n'est pas rien.

Peter Fleming, professeur à l'Université de Londres, expliquait que la culture de l'entreprise avait évolué depuis 15 ans. Si rien ni personne ne nous oblige effectivement à envoyer un mail après les heures de travail, la pression mise sur les travailleurs, l'augmentation de la charge de travail, parfois combinée avec une baisse des effectifs, nous amènent malgré nous à poursuivre le travail en dehors des horaires prévus, et à domicile. Cela témoigne d'une certaine éthique

de travail, mais aussi de la peur de se faire «débarquer».

Société de performance, addiction au numérique, peur de l'avenir, autant d'éléments qui viennent

compliquer la relation au travail, et pèse lourdement sur la vie du travailleur. Pour en sortir, la réduction du temps de travail apparaît comme la piste la plus efficace, et c'est celle que nous défendons.

## Une règle tacite

«La plupart des travailleurs disposent par exemple d'un smartphone et plusieurs managers - certainement ceux qui sont à fond pour la banque - attendent de vous que vous soyez joignable également en dehors des heures de bureau et que vous suiviez le travail. Pour donner un exemple, s'il y a une réunion à 9h, ils s'attendent à ce que vous ayez déjà lu tous les mails de la veille au soir.

Il suffit qu'un collègue le fasse, pour que vous vous sentiez presque obligé de faire de même. Bien sûr, ce n'est pas dit explicitement, mais c'est une règle implicite au détriment des travailleurs. Nous avons déjà tenté d'aborder la problématique du «droit des travailleurs de ne pas être joignable en dehors des heures de bureau», mais ça a été balayé du revers de la main par l'employeur.»\*

\*Enquête Modern Times 2017

**Syndicats** MAGAZINE

**Rédaction:**  
 Syndicats - 42 rue Haute, 1000 Bruxelles  
 Nicolas Errante: rédacteur en chef -  
 Tél.: 02/506.82.44  
 Aurélie 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

## &gt; RESTRUCTURATIONS

# Les insuffisances de la loi Renault

**Ça y est: l'annonce est tombée! Carrefour Belgium annonce au terme d'un Conseil d'entreprise extraordinaire la destruction de 1233 emplois rien que pour la Belgique qui s'ajoutent aux 2.500 pertes d'emplois en France. Comment les travailleurs peuvent-ils être avertis du risque d'une restructuration ou d'un licenciement collectif avant que la bombe ne leur tombe dessus? Comment améliorer la loi Renault supposée améliorer l'information aux travailleurs? Comment protéger aussi les travailleurs des sous-traitants victimes de la restructuration ou de la fermeture de leur principal ou seul client? Comment responsabiliser le maître d'œuvre qui sous-traite justement pour réduire ses responsabilités en tant qu'employeur? Ces questions étaient au centre d'une journée d'étude organisée par la FGTB à Bruxelles le 25 janvier dernier.**

Le Conseil d'entreprise extraordinaire chez Carrefour Belgique n'a pas vraiment pris par surprise les travailleurs belges vu l'annonce la veille du plan de restructuration de la chaîne française de grands magasins. Mais l'effet dévastateur de la bombe est le même. C'est juste qu'on l'a entendu venir avant qu'elle n'explode. Ce n'est pas toujours le cas. Ainsi les travailleurs de Caterpillar ont reçu la nouvelle un beau matin par la voix d'un émissaire américain venu spécialement des Etats-Unis pour annoncer la «décision» de fermer la boîte et repartir aussitôt. Plus qu'une bombe, la fermeture de Caterpillar est un séisme parce qu'elle a entraîné dans sa chute une multitude de sous-traitants dépendant largement de la multinationale.

Les restructurations de Caterpillar et Carrefour ne sont pas les premières ni les dernières. Depuis 2016, on a connu celles chez Axa, P&V, Douwe Egberts, Eurostation, ING... Mais

depuis la fermeture de Renault Vilvorde en 1997, on a mis en place un instrument supposé permettre aux travailleurs de demander des comptes à la l'entreprise qui décide d'un licenciement collectif. C'est la fameuse loi Renault dont on commémorera le 20<sup>e</sup> anniversaire ce 13 février. Cette loi permet également aux travailleurs de faire des contre-propositions mais force est de constater qu'elles ne sont jamais suivies.

Après 20 ans de loi Renault, on en mesure bien les limites: elle a pour effet de retarder l'échéance et mais rien ne semble pouvoir l'empêcher. Pas même dans le cas de restructurations dites «*boursières*», comme celle de Caterpillar, dont le seul but est de maximiser les profits ou la valeur des titres en bourse, alors que l'entreprise n'est pas déficitaire.

### Détecter les problèmes à temps

Lorsque une restructuration accompagnée d'un licenciement collectif est annoncée, et surtout si les difficultés de l'entreprise sont réelles, il est généralement trop tard pour réagir autrement que par la négociation du meilleur plan social possible et l'espoir souvent faible de trouver un repreneur. Les contrepropositions que peuvent faire les syndicats sont balayées d'un revers de main ou se heurtent à la volonté et au droit de propriété des actionnaires.

Il peut en aller autrement si les travailleurs sont avertis des difficultés de l'entreprise avant qu'on en arrive à la restructuration. Leur marge de manœuvre est plus importante pour proposer des alternatives aux licenciements. Il faut pour cela qu'ils soient alertés très tôt.

### Pour un droit d'alerte préventive

Pour cela il faut détecter les signes avant-coureurs. Il y a des signaux qui séparément ne signifient rien mais qui rapprochés ou cumulés peuvent signifier qu'il y a des problèmes en vue: les rumeurs, les départs de positions clés sans remplacement, un manque d'entretien des machines, l'appel à la sous-traitance, des difficultés administratives ou judiciaires.

Il y a des données objectives parfois ténues qu'il faut déceler dans un examen attentif des informations financières jusqu'aux voyants rouge vif: deux années déficitaires successives, la faiblesse des fonds propres, des dettes fiscales ou sociales, des antécédents de faillite, la non publication des comptes depuis 2 ans ou la désignation d'un administrateur provisoire.

Si le réviseur n'émet pas d'avis sans réserve, il faut aussi s'en inquiéter. Une importante réduction de capital ou une distribution importante de dividendes. Des licenciements successifs au compte-gouttes pour éviter la procédure Renault sont également in signe qui ne trompe pas.

En France existe un «*droit d'alerte*», c'est-à-dire une procédure qui permet aux organes représentatifs des travailleurs de demander une expertise de la situation de l'entreprise en cas de signes (suffisamment) préoccupants. La FGTB plaide évidemment pour l'introduction d'un tel système chez nous.

### Compléter la loi Renault

La loi Renault a montré ses limites. L'information ne suffit pas et la procédure que l'on dit longue n'excède pas en moyenne 90 jours, ce qui est peu pour trouver des solutions alternatives. Elle a aussi la faiblesse de n'impliquer que l'entreprise qui licencie sans égards pour les sous-traitants impactés voire forcés de fermer boutique. Pour améliorer celle loi, il faudrait introduire dans la loi:

- une obligation de justification des licenciements et ouvrir le droit à une contre-expertise économique et financière aux frais de l'employeur (droit d'alerte et d'expertise)
- l'exigence d'une motivation patronale fouillée si les alternatives syndicales aux licenciements sont rejetées
- la responsabilisation des employeurs et des sanctions pour défaut d'anticipation si la direction laisse pourrir une situation malgré les signaux d'alertes syndicaux;
- rendre obligatoire un plan social pour tous, similaire pour les entreprises sous-traitantes économiquement dépendantes.

Dossier  
spécial

Carrefour

Lire le dossier  
du SETCa  
en pages 14 et 15  
de cette édition

## &gt; MOTION DE SOUTIEN DE LA FGTB WALLONIE

## CARREFOUR: derrière la restructuration, le recul des droits syndicaux

**La FGTB wallonne exprime toute sa solidarité aux travailleurs et travailleuses de Carrefour Belgique dont l'avenir a basculé, ce jeudi 25 janvier 2018, avec l'annonce de la restructuration du groupe.**

Les 1.233 emplois supprimés auront inévitablement un impact sur tous les travailleurs de l'enseigne et leurs familles mais aussi, plus largement, sur les commerces voisins des hypermarchés condamnés et leurs sous-traitants. Derrière cette restructuration massive, l'ouverture de magasins franchisés annonce aussi le recul des droits syndicaux. En effet: aucune délégation et aucune forme de concertation sociale ne voit le jour dans ces petites structures indépendantes. La précarisation des futurs contrats (moins de salaire, plus de flexibilité) est donc à craindre dans le secteur du commerce. Vu la surreprésentation des femmes dans ce secteur important,

les inégalités femmes/hommes sur le marché de l'emploi risquent de se creuser davantage. La FGTB wallonne rappelle sa revendication de pouvoir installer un CPPT dans les entreprises qui comptent 20 travailleurs (le seuil est établi à 50 travailleurs aujourd'hui).

Au plan fédéral, les décisions politiques participent à la dégradation des conditions de travail notamment par la création de flexi-jobs et l'extension du travail étudiant. De plus, les récentes restrictions du système de RCC (ex-prévisions) privent aujourd'hui les travailleurs et travailleuses de Carrefour d'une solution acceptable. Et, en cas de licenciement, ceux-ci se verraient également privés du supplément de chômage pour longue carrière, autre disposition abrogée par le gouvernement Michel, ce qui leur fera perdre entre 60 et 300€ chaque mois!

A ce stade, la FGTB wallonne se joint au SETCa pour rappeler que le boycott des magasins Carrefour n'est pas une solution. Nous saluons également les actions de solidarité

qui s'organisent entre travailleurs au-delà de la frontière linguistique. Leur détermination sera le moteur des négociateurs syndicaux dans les semaines à venir.

Le groupe Carrefour a réalisé plus de 60 millions € de bénéfices en Belgique malgré son incapacité à s'adapter aux évolutions qui touchent la grande distribution. Les salariés ont déjà consenti plusieurs efforts ces dernières années, ce n'est pas à eux de payer le prix fort du manque d'anticipation du groupe.

La FGTB wallonne estime qu'une réforme de la procédure Renault devrait notamment donner de réelles chances d'aboutir aux propositions d'alternatives avancées par les organisations syndicales. Nous rappelons également que les pouvoirs publics wallons ont un rôle à jouer dans l'anticipation de l'évolution des secteurs industriels, de commerce et des services.

## Les dockers: tous des trafiquants de drogue potentiels?

**D'**après la députée N-VA Daphné Dumerey, tous les dockers sont des trafiquants potentiels. Elle estime en effet qu'il faut procéder d'urgence à un 'screening' à l'embauche plus sévère des travailleurs portuaires. Vous lisez bien: uniquement les dockers devraient subir ce screening, pas les douaniers, pas les employés maritimes ni les milliers d'autres travailleurs dans les ports. Pour le parti nationaliste, seuls les dockers sont donc suspects!

### Bart De Wever: guerre contre la drogue, mais aussi guerre contre les dockers

Il est clair que derrière cette énième attaque contre les dockers ne se trouve personne d'autre que Bart De Wever lui-même. Le président de la N-VA et bourgmestre d'Anvers est l'homme du langage musclé qui veut mener la guerre contre la drogue. Et tant mieux s'il peut combiner cette guerre avec une attaque contre les dockers. Car il ne faut pas en douter. La N-VA trouve que la loi Major, la loi qui règle le statut des dockers, doit d'urgence être revue, c'est-à-dire vidée de sa substance. Bart De Wever est d'ailleurs un proche ami de Fernand Huts, ennemi déclaré des syndicats, et soutient les nombreuses attaques lancées par ce dernier contre le statut du travailleur portuaire.

### La procédure d'embauche existante fait ses preuves

La procédure d'embauche existante est déjà fort sévère. Les candidats doivent posséder un certificat de bonnes vie et mœurs et passer une série de tests psychologiques. De plus, ils doivent suivre une formation très poussée. Toute cette procédure est gérée paritairement par les employeurs et les syndicats. Il y a donc un contrôle sévère et celui qui est pris en faute peut plier bagage. Faut-il dès lors s'en prendre à toute une catégorie de travailleurs parce qu'il y a quelques brebis galeuses qui ne résistent pas à la tentation de l'argent lié au trafic de drogue. Ne faudrait-il pas attaquer plutôt les réseaux criminels au lieu de viser les dockers qui exercent un métier très lourd?

### La N-VA n'en est pas à son premier essai

Après les attentats de Zaventem, c'étaient les ouvriers de la manutention qui avaient été pris pour cible, ces travailleurs qui s'étaient pliés en quatre pour aider les blessés et les passagers. Le jour des attentats, ce fameux 22 mars 2016, ils étaient sortis immédiatement du sous-sol où sont triés les bagages. Ils ont couru l'aéroport pour aider et accompagner les blessés et les passagers en panique. Parmi les bagagistes aussi, on a compté deux blessés graves. Dans les semaines qui ont suivi les attentats, les bagagistes se sont démenés pour opérationnaliser à nouveau l'aéroport national. Mais ils ont été payés d'ingratitude et ont été dépeints comme des terroristes potentiels. A ce moment aussi, tout le groupe des bagagistes avait été montré du doigt.

### Manque de respect

Ces attaques démontrent une nouvelle fois le manque de respect pour les dockers dans les ports belges, pour les bagagistes dans les aéroports, pour les travailleurs du transport en général. Ces hommes et femmes politiques, oublient-ils que les ports belges battent record sur record grâce au travail et aux efforts des travailleurs portuaires qui contribuent à l'augmentation continue du trafic et sont connus dans le monde entier pour leur productivité? Ces hommes et femmes politiques, oublient-ils que les aéroports sont une source de prospérité économique pour notre pays et que les bagagistes dans nos aéroports se tapent chaque jour 30 tonnes de valises?

### Theo Francken attaque lui aussi les travailleurs du transport

Theo Francken – de la même N-VA – a montré lui aussi son hostilité envers les syndicats. A la suite d'un accident avec des transmigrants sur le parking autoroutier de Grand Bigard, il a estimé nécessaire de s'attaquer aux syndicats, disant qu'il ne les entend jamais quand il s'agit de la sécurité sur les parkings autoroutiers. Mais maintenant que la police a été attaquée, Francken découvre soudain qu'il y a un problème de sécurité sur les parkings le long des autoroutes.

Ou bien 'notre ami' Theo doit acheter un appareil auditif et des lunettes de lecture, ou bien il est de mauvaise volonté. En effet, depuis 2007 déjà, l'UBT dénonce le problème de la sécurité sur les parkings autoroutiers. Nous avons entretemps consacré six livres noirs à la problématique et les conclusions des enquêtes que nous avons menées sont claires: sur les parkings, il y a un manque de sécurité, un manque de confort et un manque de places de stationnement. Ces trois 'M' résument parfaitement la situation. L'UBT a demandé plus de patrouilles de police, une (meilleure) surveillance par caméra et la sécurisation des parkings autoroutiers, ... Depuis plus de trois ans, la N-VA de Theo Francken gère avec Jan Jambon au niveau fédéral et Ben Weyts au niveau flamand tous les départements qui permettent de prendre des mesures dans ce domaine.

Mais qu'ont-ils fait? Rien! Nada! Alors, il faut avoir du toupet pour tirer à boulets rouges sur les syndicats!

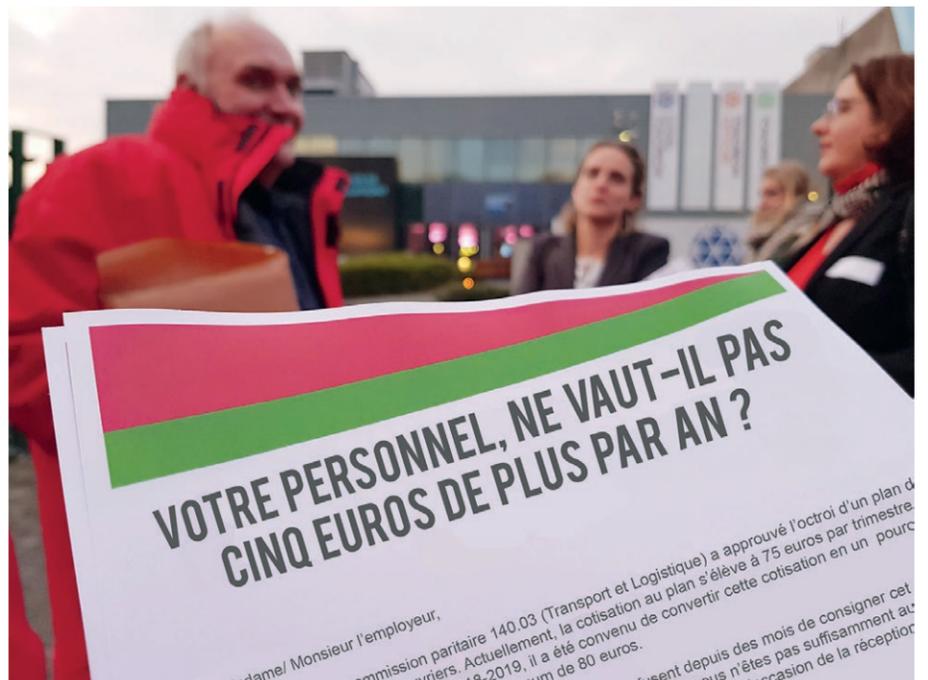
Frank Moreels  
Président



Plus de 300 militants et membres de l'UBT ont participé à la réception du nouvel an à Anvers: de très nombreux dockers ainsi qu'une forte délégation des secteurs maritimes et du secteur du transport routier. Dans son allocution, le président de l'UBT a souligné l'importance des élections communales qui ont lieu cette année: «Il est grand temps de chasser de l'hôtel de ville Bart De Wever, ennemi des dockers, ennemi des travailleurs du transport, ennemi du syndicat, ennemi de l'UBT.»



Les militants limbourgeois de l'UBT apprécient la nouvelle dynamique qui anime la section. Une centaine de militants ont participé à la réception et écouté les allocutions de Tom Peters (UBT), Pierre Vrancken (FGTB) et Frank Moreels (UBT). Peter Van Velthoven, député fédéral du parti socialiste flamand était également présent pour dénoncer la politique sociale du gouvernement. Le peu que celui-ci donne d'une main par la tax shift, il le reprend doublement par le saut d'index et l'augmentation de toute une série de factures. Et puis, il a relevé l'âge de la pension. Il oblige les travailleurs à rester plus longtemps au travail pour une pension de misère, voilà les cadeaux de nouvel an du gouvernement Michel II!



Lundi 22 janvier 2018. Réception de nouvel an commune des fédérations patronales FEBE-TRA, TLV et UPT. L'UBT en a profité pour informer les transporteurs présents du refus de leurs fédérations de conclure une convention collective sur une amélioration du plan de pension sectoriel convenue déjà en 2017.



Plus de septante militants ont participé à la réception du nouvel an organisée par la section UBT de Flandre orientale. La secrétaire régionale Carine Van Bever en a profité pour féliciter son équipe et les militants de la section. Elle n'a pas manqué de rappeler notre message aux députés du sp.a Karen Temmerman et Joris Vandebroucke ainsi qu'à deux militants de l'UBT qui figureront sur les listes lors des prochaines élections communales, à savoir Dirk Meert à Gand et Dirk Dierickx à Merelbeke. Nos deux militants feront donc entendre clairement la voix des travailleurs du transport.

## PAUVRETÉ

# Notre société, toujours plus inégalitaire

**Les inégalités s'aggravent chaque jour. Jamais auparavant, nous n'avions compté autant de personnes aussi riches que l'an dernier, souligne l'organisation Oxfam dans son nouveau rapport. La lutte contre la pauvreté n'a jamais été aussi essentielle.**

Les 42 personnes les plus riches possèdent actuellement autant que la moitié la plus pauvre de la population mondiale. 82 % de la richesse créée l'an dernier est revenue à un pour cent de la population mondiale. En 2017, tous les deux jours, on comptait un nouveau milliardaire dans le monde. 3,7 milliards d'individus (soit la moitié la plus pauvre de la population mondiale) ne s'est quant à elle pas du tout enrichie.

Le néolibéralisme creuse encore le fossé entre les riches et les pauvres. Une petite élite accumule ainsi une richesse énorme sur le dos de centaine de millions de travailleurs. Pour la FGTB, ceci est la énième preuve - s'il en fallait - que ce système est injuste et déséquilibré. Il est grand temps de s'atteler à la lutte contre l'évasion fiscale et d'obtenir des salaires plus élevés pour les travailleurs. Il ne devrait plus y avoir de travailleurs pauvres. Ni de fraude fiscale. Ni d'inégalité.

### Le fossé de l'égalité

Ce n'est pas un hasard si la publication du rapport d'Oxfam intervient maintenant. Le « *gratin* » (les riches, les politiques et l'« *élite* » mondiale)

se réunit actuellement à Davos dans le cadre du Forum économique mondial. Tous les beaux discours de « *bobos* » mis à part, se rend-on bien compte, durant ce forum dans les Alpes suisses, que les choix politiques libéraux qui y seront opérés sont injustes pour des millions de citoyens?

A moins que l'on ne parvienne à combler le fossé entre les pauvres et les riches, on manquera totalement l'objectif, à savoir d'éradiquer totalement la pauvreté. Selon Oxfam, d'ici 2030, près d'un demi-milliard d'individus vivra toujours avec moins d'un 1,90 dollar/jour. Et ce, dans un monde où la richesse ne cesse d'augmenter! Que penser du fait qu'il ne faut que 4 jours à un PDG d'une des grandes marques mondiales de la mode pour gagner autant que ce que gagnera un pauvre ouvrier textile du Bangladesh sur toute sa vie? Ou encore du fait qu'un PDG des 20 plus grandes entreprises du Bel-20 a un salaire horaire moyen de 541,67 euros? Le 17 janvier, un PDG du Bel-20 avait gagné autant que ce qu'un de ses travailleurs gagnera en moyenne sur toute l'année 2018.

Mais la justice n'est pas une utopie. Et vaincre la pauvreté non plus. Ce qu'il faut avant tout, c'est la volonté politique d'y parvenir. Une politique juste et vigoureuse, pas des propos en l'air dans un débat que l'on peut suivre en streaming sur Facebook.

### Le fossé de la pauvreté

Partout dans le monde, souligne également Oxfam, l'extrême richesse de quelques-uns est souvent le résultat du travail mal rémunéré de beaucoup d'autres. Les avantages de la croissance économique reviennent de plus en plus à un petit groupe de multimilliardaires.

Les grandes entreprises et les plus riches jouent un rôle-clé dans l'augmentation de ce fossé. Ils utilisent leur pouvoir et leur influence pour veiller à ce que les mesures décidées par les pouvoirs publics leur soient favorables. Le « *big business* » est immanquablement orienté vers la maximisation du rendement pour les actionnaires, de toutes les manières possibles - que cela tire les salaires vers le bas ou favorise l'évasion fiscale, peu importe.

Avoir un emploi ne signifie pas automatiquement échapper à la pauvreté. Les travailleurs qui sont sortis de la pauvreté extrême restent souvent très pauvres. Ils sont endettés et ont des difficultés à subvenir aux besoins de leur famille.

L'an dernier, pour la première fois, plus de 150.000 personnes ont fait appel aux banques alimentaires. 150.000 personnes, ce sont 13.864 de plus par rapport à 2016 (143.287). En 5 ans, le nombre de personnes dans le besoin a augmenté de 30 %, et en dix ans, il a même progressé de 45%.

### Ecart salarial

Près de 56% de la population mondiale vit avec 2 à 10 dollars par jour. Selon l'OIT, près d'un travailleur sur trois issu des pays en développement vit dans la pauvreté.

Et ce sont souvent les femmes qui sont perdantes. Dans le monde entier, les femmes gagnent nettement moins que les hommes et la part des femmes dans les emplois les moins bien rémunérés et les moins sûrs, est souvent très grande. Sans parler de l'écart salarial. Dans de nombreux pays, l'écart salarial est toujours bien présent. Et comme si cela ne suffisait pas, les femmes sont souvent victimes de discriminations sur le lieu de travail.



## #Ensemblepourlechangeement

Mais nous pouvons faire changer les choses. Pour faire disparaître les inégalités, nous pouvons travailler à une économie plus humaine, faisable pour tous. Et pas seulement pour les « *happy few* ». Nous avons besoin d'une économie qui récompense le travail.

Bien vivre commence par un bon salaire. Pour nous, un bon salaire est un salaire de minimum 14 euros par heure ou de 2.300 euros bruts par mois. C'est ce que nous aimerions obtenir pour tous les travailleurs, en compris ceux de moins de 21 ans. L'indexation des salaires reste un point prioritaire, car grâce à l'indexation, nos salaires suivent automatiquement l'augmentation des prix des produits et services de première nécessité.

Les pensions belges sont parmi les plus basses d'Europe. C'est pourquoi, nous voulons une pension légale de 75% au lieu de 60% du salaire moyen et nous exigeons une pension minimum de 1.500 euros. Les périodes sans travail, comme les périodes de maladie et de chômage, doivent, selon nous, également être prises en compte. Comme notre sécurité sociale doit rester un système solidaire, avec ceux qui ont un coup dur. A l'avenir aussi, tout le monde doit pouvoir partir à la pension à 65 ans et plus tôt s'il a 40 années de carrière.

L'Europe doit prévoir des augmentations salariales pour les travailleurs de tous les pays. Ils y ont droit. Nous souscrivons pleinement à cette revendication de la CES. Les augmentations salariales sont un moteur pour la croissance économique et l'emploi. Les travailleurs en Europe (et dans le reste du monde) y ont droit. Cette revendication permet de booster leur pouvoir d'achat, ce qui entraîne plus de justice sociale et plus d'emplois. Une situation gagnant-gagnant donc.

## Nourrir la solidarité

**Depuis 30 ans, les Banques Alimentaires apportent une aide alimentaire aux démunis. Un combat plus que jamais nécessaire: en Belgique, 1 enfant sur 5 et 1 personne sur 7 vivent sous le seuil de pauvreté. Et pourtant aujourd'hui encore, 3,6 millions de tonnes de nourriture sont jetées chaque année.**

Les Banques Alimentaires ont distribué de la nourriture à 157.151 personnes démunies durant l'année 2017, soit un record, a annoncé vendredi l'organisme qui fête ses 30 années d'existence. Au vu de la demande croissante, la fédération des Banques Alimentaires doit adapter ses moyens, notamment en augmentant ses capacités de stockage et ses moyens de conservation. Elle lance donc une nouvelle campagne et appelle la population aux dons.

Le nombre de bénéficiaires du revenu d'intégration recensés par les CPAS a augmenté ces dernières années (+9,3% en 2016), selon les chiffres du baromètre interfédéral de la pauvreté relayé par les Banques Alimentaires. « *Chaque année, le nombre de personnes reconnues comme défavorisées et que nous sommes susceptibles d'aider ne cesse de croître, avec une hausse de 30% en 5 ans et de 45% en 10 ans* », explique l'administrateur délégué de l'organisme, Jef Mottar.

Face à cette demande croissante, la fédération en appelle aux dons. « *Chaque don de 1 euro représente 6,5 kilos de nourriture. Un don fiscalement déductible de 40 euros correspond à une aide équivalente à 260 kilos de nourriture.* »

A l'occasion de la campagne, les Banques Alimentaires proposent également un nouveau moyen de contribution: il est en effet possible d'envoyer le sms « *FOOD* » au 3060. Chaque sms constitue une contribution de 2 euros.



# Les «sous-droits» des pauvres

**Le Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale rendait récemment son rapport bisannuel et ses conclusions sur le thème «Précarité et citoyenneté». Le rapport pointe du doigt les statuts précaires et les «sous-droits» qui sont souvent «accordés» aux personnes pauvres. Et de rappeler: nous sommes tous des citoyens, à part entière.**

De nombreuses associations et citoyens en Belgique ont partagé leur expérience de la pauvreté et ont rappelé que cette «citoyenneté à part entière» était souvent symboliquement retirée aux personnes pauvres. Car les préjugés ont la vie dure, et l'on infantilise souvent ceux qui n'ont rien. «Les personnes en situation de pauvreté souffrent énormément du manque de reconnaissance qu'elles subissent de la part d'une société qui les considère comme 'nuls', incapables de prendre leur vie et celle de leur famille en mains.»

## Etre citoyen, c'est être égal en dignité et en droits

«Les personnes qui vivent dans la grande pauvreté ont l'expérience de ne pas être considérées comme des êtres humains à part entière. Par conséquent, tout fonctionne comme si les droits de l'homme, ce n'était pas pour elles.»

Être pauvre, c'est souvent voir son accès aux droits fondamentaux devenir conditionné. La protection sociale s'amenuise, et dès lors avec elle les possibilités d'exercer ses responsabilités familiales, professionnelles,

sociales... Le rapport pointe du doigt entre autres la dégressivité renforcée des allocations de chômage, qui vient accroître la précarité et ajoute de l'incertitude chez des personnes déjà en permanence sur la brèche. «La variation des montants des allocations rend impossible l'élaboration d'un budget, même à court terme; la dégressivité renforcée accroît les difficultés à faire face aux dépenses de loyer, de santé et le risque d'endettement...», indique le Service de lutte contre la pauvreté. L'évolution constante de la réglementation sociale, et sa complexité grandissante, mettent également à mal les possibilités pour chacun de s'informer correctement concernant ses droits. Les risques d'erreurs, de mauvaise application de la loi, sont nombreux. Là où même des professionnels peuvent s'y perdre, il est très difficile pour les allocataires de trouver des informations exactes et compréhensibles.

La limitation des allocations d'insertion dans le temps est une autre mesure qui a fait beaucoup de mal aux personnes qui vivaient déjà dans la précarité. Des dizaines de milliers de personnes ont tout simplement

perdu, en 2015 et 2016, le droit à cette allocation. Une situation brutale et injuste. «J'ai toujours eu les papiers qu'il fallait, toujours des recherches d'emploi qu'il faut. Et vous dites que c'est comme ça? C'est comme si on n'avait plus de valeur en fait. On est mis de côté, c'est ça que je ressentais vraiment. Tu ne comptes plus aux yeux de la société.» Le témoignage cité provient de l'étude des chercheurs Marc Zune, Didier Demazière et Elise Ugeux, «Les expériences de l'exclusion du chômage», publiée en avril 2017.

Il démontre à quel point la pauvreté comporte ses dommages collatéraux, comme l'exclusion, la déconsidération, qui débouchent sur une perte de droits, mais aussi de confiance en soi, voire d'identité. Les familles pauvres, voire très pauvres, n'osent tout simplement plus se manifester, ni demander ce à quoi ils ont naturellement droit, en tant que citoyen. Avec des effets pervers. C'est ainsi par exemple «qu'on voit que les personnes qui vivent dans la pauvreté ne peuvent pas faire valoir le droit à faire reconnaître qu'un logement est insalubre, car au bout du processus, c'est l'expulsion et les possibilités de relogement sont peu nombreuses. Le propriétaire est responsable mais ce sont les locataires qui subissent les conséquences.»

## «Pour être citoyen, il faut avoir une adresse»

S'il ne définit pas un citoyen, le logement est une des clés de l'accès aux droits. Etre inscrit au registre de la

population d'une commune est nécessaire pour obtenir des documents officiels, une carte d'identité... Les personnes non inscrites perdent leur possibilité de toucher les allocations auxquelles elles ont droit, d'être informées d'une procédure judiciaire et donc de pouvoir se défendre, de pouvoir introduire une action en justice, de pouvoir voter...

## «Quand on n'a pas d'adresse, pas de papiers, on n'existe pas, on est transparent.»

Une situation connue par bien des étrangers «sans papiers» en Belgique, mais pas seulement. Nombreux sont ceux qui, après un revers, une faillite, une situation complexe perdent soudainement l'accès à un logement décent, et ont dès lors recours à des solutions d'urgence pour éviter la rue, s'ils le peuvent. Ils logent alors dans un squat, une caravane, un garage, une maison insalubre, ou encore chez un marchand de sommeil. Des «solutions» qui répondent temporairement à la nécessité d'avoir un toit au-dessus de la tête, mais qui ne répondent pas aux critères d'un logement reconnu comme tel, et ne permettent donc pas l'accès aux droits. S'il existe la solution de l'«adresse de référence» (boîte au lettre) dans un CPAS ou autre, ceci n'est en aucun cas une réponse efficace au problème de l'accès au logement... En 2016, 9000 personnes en Belgique étaient inscrites dans leur commune grâce à ce principe d'adresse de référence. **Atteintes à la vie privée**

«On force les familles pauvres à se livrer au regard des autres alors que pour les autres le respect de la vie privée est un droit inviolable.» Contrôles à domicile des allocataires «cohabitants», présumés fraudeurs, sanctions financières qui pèsent sur les personnes désireuses de vivre ensemble, discrimination au revenu sur le marché locatif: les personnes en situation de pauvreté sont confrontées à des attaques sur leur vie privée que les personnes qui travaillent ne connaissent pas. Lorsque deux parents bénéficiant chacun d'un revenu d'intégration veulent fonder une famille recomposée, la perte financière est énorme. Un participant au rapport témoigne: «un homme isolé avec enfant et une femme isolée avec enfant qui perçoivent chacun environ 1200€ de revenu d'intégration sociale ne recevront ensemble que 1200€, et non pas 2400€. En fait, cela revient à infliger une sanction au ménage.» Un calcul qui prouve encore que les allocations en Belgique doivent être relevées, pour sortir les allocataires sociaux du risque de pauvreté.

Il est temps de réfléchir à la politique d'accès au logement décent, aux réglementations sur la cohabitation et aux discriminations perpétuellement infligées aux familles les plus démunies.

Lire le rapport complet: <http://www.luttepauvrete.be/publications/rapport9/versionintegrale.pdf>

# Des allocations qui ne protègent de rien

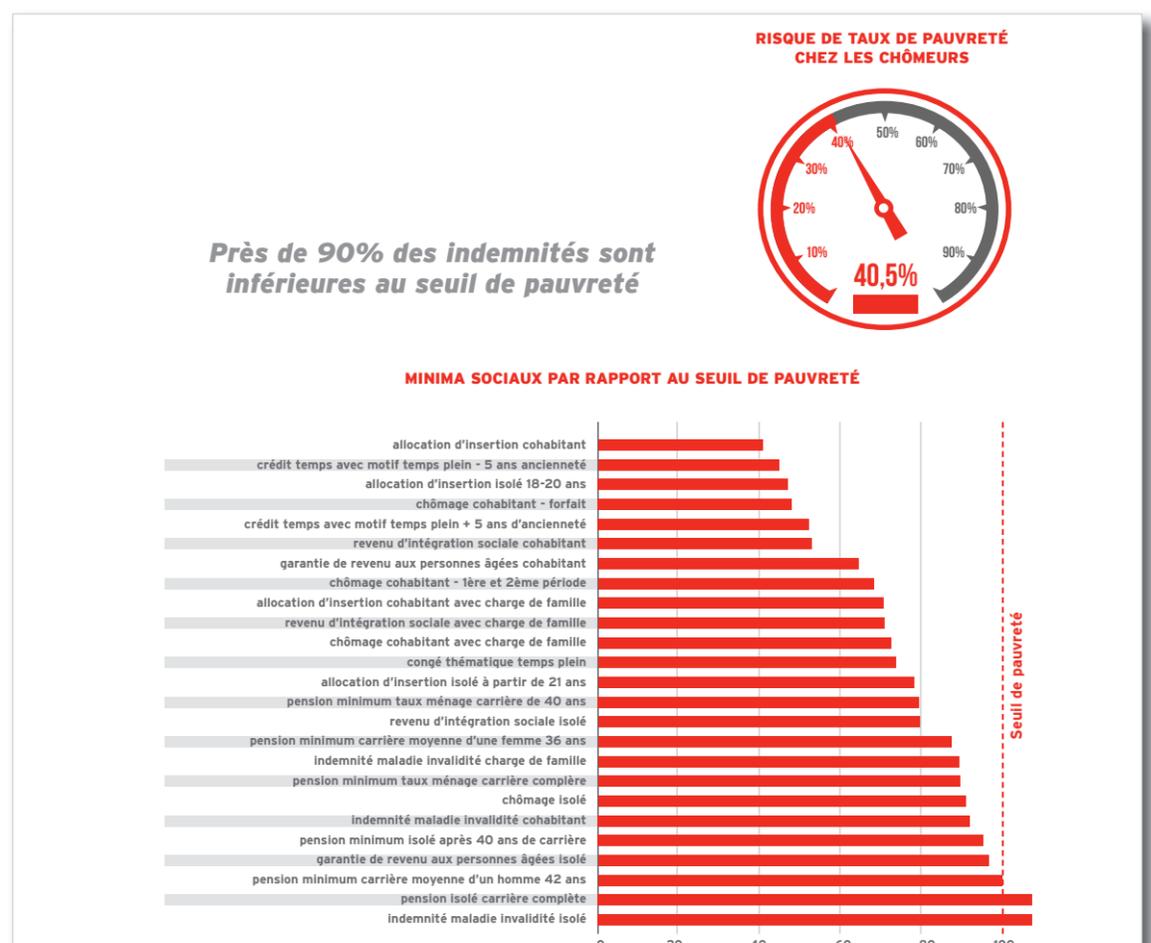
Pour les personnes qui ne sont pas ou plus sur le marché du travail, les revenus de remplacement (chômage, RIS...) assurent leur sécurité d'existence. Des revenus financés collectivement via les cotisations sociales et la fiscalité.

Près de 4 chômeurs sur 10 vivent avec moins de 1000 euro par mois. Les indemnités de chômage sont limitées à 1702 euro brut par mois (pendant les trois premiers mois). Le risque de pauvreté parmi les chômeurs s'élève à plus de 40% par rapport aux 15% de la population totale. Mais il n'y a pas que les allocations de chômage qui sont insuffisantes pour protéger les personnes de la pauvreté. Près de 90% des indemnités sont inférieures au seuil de pauvreté.

D'exclusion en galère, de plus en plus de personnes se retrouvent dans le tout dernier filet de sécurité sociale: le revenu d'intégration sociale (RIS). Depuis que le gouvernement Michel est au pouvoir, le nombre de personnes au RIS a augmenté de 40.000 unités.

En 2017, 5% de la population belge était confrontée à une situation de privation matérielle sévère, ressort-il d'une enquête sur les conditions de vie menée annuellement par Statbel, l'office belge de statistique. Plus généralement, 21% des Belges déclarent avoir des difficultés à joindre les deux bouts.

D'après les premiers indicateurs pour l'année 2017, cinq Belges sur 100 sont incapables de payer leurs factures (loyer, eau, électricité, etc.) à temps. Six Belges sur 100 n'ont pas les moyens de s'acheter une voiture et la même proportion ne peut se permettre de chauffer convenablement son habitation. Pour 25% des Belges, faire face à une dépense imprévue de minimum 1.100 euros ou s'accorder chaque année une semaine de vacances hors de son domicile n'est pas possible. Une partie importante de la population doit aussi se priver de biens ou activités plus secondaires: 8% ne remplacent pas leurs vêtements usés par des vêtements neufs, 11% renoncent à retrouver des proches autour d'un verre ou d'un repas au moins une fois par mois et 13% ne peuvent pratiquer régulièrement un loisir (sport, cinéma, concert, etc.). Pas moins de 21% de la population vit dans un ménage déclarant avoir des difficultés à boucler son budget compte tenu de ses revenus. L'office a interrogé environ 6.000 ménages belges.



Source: Baromètre socio-économique 2017

**Floreal Holidays**

Besoin d'un break?  
Echappez-vous le temps  
d'un week-end à thème  
en février et mars 2018.

**Week-ends  
Saint-Valentin**  
Au Floreal Blankenberge du 16 au 18 février et au  
Floreal La Roche-en-Ardenne du 17 au 18 février.

**Week-end Kids  
Floreal Blankenberge**  
Un véritable week-end sur le thème du western  
pour vous et vos enfants du 2 au 4 mars au  
Floreal Blankenberge transformé dans un cadre  
véritablement "Western".

**Week-end à la mer  
Floreal Nieuwpoort**  
Du 16 au 18 mars 2018, prenez une bouffée d'air frais  
sur la côte à Nieuwpoort. Découvrez la traditionnelle  
pêche à la crevette à cheval. Un week-end en pension  
complète avec en dégustation des produits de la mer du Nord.

Consultez notre site [www.florealholidays.be](http://www.florealholidays.be) pour plus d'infos sur les menus et les tarifs.

**Le soleil français avec Floreal Holidays,  
grâce à nos tarifs spéciaux "early booking" !**

Grâce à notre partenaire français,  
vous pouvez aussi partir en vacances dans le sud  
de la France et profiter de tarifs spéciaux "early  
booking", offre réservée aux clients Floreal  
Holidays !

**Action réservée aux nouvelles réservations  
en demi-pension, effectuées avant le 31  
mars 2018!** En plus des tarifs "early booking",  
les membres de la FGTB et de la CG bénéficient  
d'une réduction supplémentaire de 4 % à 6 %  
sur leur séjour à Vaison-la-Romaine.

**Vaison-la-Romaine**  
Profitez du climat méditerranéen et de  
l'atmosphère provençale dans le village  
de vacances de Vaison-la-Romaine,  
situé dans le Haut-Vaucluse. C'est  
l'endroit idéal pour recharger les  
batteries au milieu des vignes, des  
oliviers et des cyprès.

Pour plus d'infos sur les tarifs "early-booking" et  
le village de vacances Vaison-la-Romaine  
et nos autres destinations en France,  
consultez notre site web [www.florealholidays.be](http://www.florealholidays.be).

## > CAMPAGNE #GOTRANSPARENT

# En action pour plus de transparence dans l'industrie du vêtement

achACT et son pendant néerlandophone la Schone Kleren Campagne ont remis près de 70.000 signatures aux magasins Armani et Urban Outfitters à Anvers et Primark à Bruxelles. Ils ont ainsi lancé un appel envers les marques à rendre public les usines de confection auxquelles elles ont recours pour produire leurs vêtements.



Remise symbolique de 70.000 signatures afin de réclamer que des enseignes donnent le nom des usines qui confectionnent leurs vêtements.

Une coalition de 9 syndicats et organisations internationales - dont IndustriALL Global Union et Human Rights Watch - ont lancé le «Pacte pour la Transparence». En adhérant au pacte, les marques s'engagent à publier au minimum 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

Jusqu'à présent, 17 marques se sont déjà engagées à faire preuve de transparence. Parmi elles, nous retrouvons ASICS, ASOS, Clarks, New Look, Next et les marques de Pentland. Des enseignes qui ne fournissaient aucune information par le passé.

Cinq grandes marques refusent d'emboîter le pas à leurs concurrents laissant leurs consommateurs, activistes et travailleurs dans l'ignorance sur leurs chaînes d'approvisionnement. C'est notamment le cas de Primark.

### Action originale

C'est ainsi qu'une quarantaine de «détectives» ont envahi la rue Neuve à Bruxelles pour enquêter sur Primark. Cette action menée par achACT, dont est membre notre centrale, visait à pointer du doigt le côté sombre de cette marque si populaire. «Nous voulons savoir où sont fabriqués les vêtements de Primark, dans quelles usines et dans quelles conditions de travail» explique Jean-Marc Caudron de achACT.

Quelques jours auparavant, Urban Outfitters et Armani avaient eux aussi reçu une visite dans le centre d'Anvers. D'autres actions ont également eu lieu à Zagreb, Amsterdam, Istanbul, Mannheim, Münster, Hannover et Hong Kong.

### La demande de transparence grandit

La demande de transparence grandit également au niveau sociétal et gouvernemental. Des milliers de personnes ont par exemple répondu à l'appel de la coalition 'Change Your Shoes' pour une plus grande transparence dans l'industrie des chaussures. Le Parlement européen a également confirmé son engagement ferme en faveur de la transparence en votant une motion qui appelle entre autres à la transparence des chaînes de production de l'industrie du vêtement.

«Dans l'industrie du vêtement, l'information sur les sites de production est essentielle pour prévenir les violations des droits du travail et combler les lacunes encore existantes», précise Sara Ceustermans de la Schone Kleren Campagne. «Plusieurs grandes marques de vêtements ont déjà démontré que la transparence est possible sans nuire à leurs intérêts commerciaux.»

achACT - Actions Consommateurs Travailleurs est, en Belgique francophone, une plateforme composée de 22 organisations. Il s'agit des syndicats, d'ONG, d'organisations de consommateurs, de femmes, de jeunes, de commerce équitable et de défense des droits humains.

## > NON MARCHAND WALLON

# Volonté syndicale contre zones d'ombre patronales

La nouvelle coalition politique wallonne nous a confirmé le budget obtenu grâce aux actions syndicales: le non marchand wallon dispose d'une enveloppe de 10 millions € en 2018, augmentée deux fois de 10 millions € en 2019 et en 2020. Priorité syndicale: la réduction collective du temps de travail pour les 53 000 travailleurs concernés.

La négociation est entrée dans le vif du sujet depuis la confirmation du budget par le gouvernement wallon. Du côté syndical, la priorité est la réduction collective du temps de travail afin de permettre aux travailleurs de mieux concilier vie privée et vie professionnelle. Notre volonté est aussi de tendre vers des conditions plus humaines de travail: adoptons le travail aux travailleurs, pas l'inverse. «Le budget actuel est insuffisant pour résoudre tous les problèmes. Mais nous souhaitons

que le futur accord porte les germes d'une amélioration du bien-être des travailleurs», explique Andrea Della Vecchia en charge du secteur.

Du côté patronal, diverses zones d'ombre subsistent. D'une part, les représentants des Maisons d'éducation et d'hébergement veulent conditionner l'accord à l'octroi d'un budget supplémentaire pour leur secteur. Inacceptable pour les syndicats. D'autre part, les représentants des Maisons de repos et

de soins ne participent pas encore aux échanges alors qu'ils sont aussi concernés par le futur accord suite à la régionalisation de ce secteur en janvier 2018.

Les organisations syndicales exigent des clarifications rapides sur ces différents points afin d'entériner au plus vite l'Accord social pour la période 2018-2020 et de conclure les conventions collectives d'application pour chacun des secteurs concernés.

## > IN MEMORIAM JOZEF DE MULDER

C'est avec une profonde tristesse que nous vous faisons part du décès de notre camarade Jef De Mulder.

Jef a été secrétaire de la section de Bruxelles avant de devenir secrétaire national de la Centrale Générale - FGTB.

Nous présentons nos plus sincères condoléances à sa famille.

> SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

# La nouvelle arnaque du gouvernement!

Une fois de plus, le gouvernement Michel prouve qu'il est à la solde du patronat. Cette fois, c'est notamment aux employeurs de la construction qu'il fait un beau cadeau via une dispense de versement du précompte professionnel. Et comme toujours, c'est un chèque en blanc, sans la moindre obligation en matière d'emploi. Mais le plus étrange, c'est qu'il s'agit d'une mesure jusque-là réservée aux employeurs qui ont recours au travail en équipes ou de nuit. Où est la logique?

Gianni De Vlaminck et Brahim Hilami, secrétaires fédéraux à la Centrale Générale – FGTB suivent le secteur de la construction. Nous leur avons demandé plus d'explications.

En quoi consiste exactement cette mesure?

**Gianni:** Le gouvernement vient de décider un ensemble de mesures de dispense de versement du précompte professionnel. Cette mesure vise les travailleurs en équipes et de nuit et désormais aussi ceux de la construction. Pour les travailleurs, ça ne change rien, mais le patron lui, garde de l'argent dans sa poche.

**Brahim:** Le gouvernement avait déjà promis aux employeurs de la construction un cadeau de 604 millions en 2020. Aujourd'hui, face au lobbying insistant et persuasif de la construction, le cadeau arrive plus tôt que prévu même s'il a dû pour cela passer par le travail en équipes.

« Pour arriver à gêner les employeurs, le gouvernement n'hésite pas à changer la définition du travail en équipes: désormais, il suffit de deux travailleurs sur chantier qui font le même travail... »

Sauf que les ouvriers de la construction ne travaillent pas en équipes...

**Brahim:** C'est justement ça qui est assez incroyable. La pirouette imaginée par le gouvernement a donc été de changer la signification du travail en équipes. On a tous en tête les équipes successives qui se relaient. Et bien ici, il ne s'agit plus de ça. Dès l'instant où des travailleurs sont au moins à deux sur un chantier et qu'ils font le même travail, ils travaillent en équipe même si le texte prévoit quelques exclusions comme le nettoyage ou le gardiennage par exemple qui ne sont pas visés par cette mesure.

« Cette mesure est un tour de passe-passe pour signer un chèque en blanc aux employeurs »

**Gianni:** Ce changement de définition, c'est vraiment un tour de passe-passe. Vous ne pouvez pas faire le cadeau que vous vouliez à un secteur? Ce n'est pas grave, on va changer la définition du travail en équipes et le tour sera joué.

Cette mesure est-elle une bonne chose pour le secteur de la construction?

**Brahim:** Pour les employeurs du secteur de la construction, certainement. La dispense de précompte professionnel est un véritable cadeau qui ne bénéficie qu'aux employeurs et aux éventuels actionnaires. Pour les travailleurs, ça ne change strictement rien.

**Gianni:** Il est vrai que les employeurs réclament depuis longtemps des aides pour lutter contre le dumping social, rendre le travail compétitif, sauf que cette mesure n'est liée à aucune obligation de résultat. En clair, ils peuvent simplement mettre l'argent dans leur poche. En plus, pour nous, ce n'est certainement pas la meilleure façon de lutter contre le dumping social.

C'est là votre seule crainte?

**Gianni:** Non, ça va plus loin. Une fois de plus, c'est une mesure qui aura à terme des répercussions sur la collectivité. On parle d'un budget global de 3 milliards par an, pour l'ensemble des secteurs concernés. C'est un montant énorme et quoi qu'on en dise, cela représente un risque pour le budget de l'Etat.

**Brahim:** Et comme toujours dans ces cas-là, quand les caisses seront vides, c'est encore chez les citoyens ordinaires que le gouvernement ira se servir, au prix de nouvelles économies et de nouveaux sacrifices. On se souvient tous du saut d'index, du blocage des salaires et de la hausse de la TVA.

Pour vous, quelle aurait été la solution idéale?

**Gianni:** Nous l'avons déjà dit à plusieurs reprises, nous ne sommes pas opposés à des aides aux employeurs, mais pour la Centrale Générale – FGTB, il faut impérativement y lier des obligations pour les employeurs. Par exemple créer de nouveaux emplois, garantir ceux qui existent déjà... ici, rien de tout cela. C'est un énorme cadeau.

**Brahim:** Une solution aurait été par exemple de lier ces aides à un monitoring au sein des entreprises et de l'ONSS pour voir ce qu'elles font de l'argent ainsi économisé. Si cet argent ne sert pas à l'emploi, il devrait être remboursé. En tout cas, une chose est sûre, nous allons suivre les effets de cette mesure de près.



Pour Brahim Hilami et Gianni De Vlaminck (à droite sur la photo), le lobbying des employeurs de la construction a porté ses fruits. C'est un cadeau sans la moindre obligation et une fois de plus, il n'y a rien pour les travailleurs.

> TÉMOIGNAGE

## Patrick veut que ça change

Je suis coffreur dans la construction. Un travail dur et de longues journées. Mes journées de travail durent souvent plus de 13 heures à cause des longs déplacements. Parfois plus de 150 km. Nous travaillons par tout temps: qu'il pleuve, qu'il vente ou qu'il fasse très chaud...

J'ai commencé à travailler à 14 ans. Et en théorie, j'aurais déjà dû avoir fini ma carrière. En effet, avant, les ouvriers de la construction pouvaient arrêter de travailler à 56 ans. Mais à cause de De Wever et compagnie, je dois travailler 4 ans de plus. Jusqu'à mes 60 ans donc. Je suis allé voir sur le site mypen-

sion.be... Au mieux, je pourrai arrêter en 2020. J'aurai alors 46 ans de carrière! Et je toucherai 1420 euros de pension. 100 euros de moins qu'avec l'ancien gouvernement, tout ça parce que celui-ci a chipoté au calcul des pensions. Bref: travailler plus longtemps pour moins de pension ...

En réalité, je me sens piégé. L'envie de travailler est encore là, mais mon corps en décide autrement. Certainement après un accident de travail. Pour moi, il est clair que les types de la rue de la Loi n'ont jamais vu un chantier de construction de près.

Et pendant ce temps, j'entends que les employeurs de la construction reçoivent un cadeau de 604 millions. 604 millions sans contrepartie. Mais pour les pensions, il n'y a pas d'argent. Faut quand même le faire!

Nous devons réagir tous ensemble. Parce qu'autrement, c'est vraiment possible. J'espère que les gens, et certainement les plus jeunes, vont ouvrir les yeux.

Vous aussi, tout comme Patrick, vous vous inquiétez pour votre futur? Faites entendre votre voix et surfez sur [www.ensemblepourlechangeement.be](http://www.ensemblepourlechangeement.be).



## &gt; POINT DE VUE

## Sortie de route

La démocratie est un chemin étroit, escarpé, sinueux. Charles Michel, pilote «sous influence» de l'Etat «De Wever», nous précipite dans le ravin... Les dégâts collatéraux d'une politique fermement inhumaine à l'égard des étrangers s'amplifient dangereusement. Nous vivons en direct un changement de régime. Qu'en pense le patronat?

Il est devenu très compliqué de qualifier, avec précision, sans atteindre d'emblée le «point Godwin», un système politique qui remet en cause l'inviolabilité du domicile, qui collabore avec les pires dictatures pour leur renvoyer, au mépris des Droits de l'Homme, des hommes et des femmes qui les ont fuies... Une société où le secret des communications privées n'est plus automatiquement protégé et où une forme de censure peut être établie en l'espace de deux clics. Un Etat où la Justice ne dispose plus des moyens de ses fins. Un pays où la délation serait bientôt rémunérée? «C'est Vichy!», constatait, in tempore non suspecto, un libéral raisonnable.

La «loi Godwin» énonce le constat que plus une discussion dure, plus grande devient la probabilité de l'apparition d'une référence aux pires heures de l'Histoire, au fascisme... Elle est, généralement,

brandie en vue de disqualifier des rapprochements foireux. Résistons-y donc. Mais comment définir exactement ce qui se produit sous nos yeux depuis des mois?

Suite aux mensonges du Secrétaire d'Etat à la migration et à la collection de provocations qu'il enrichit à coup de tweets ou de collaborations avec la dictature soudanaise, le gouvernement a vacillé sur ses bases. L'hypothèse d'une chute aurait même été évoquée, entre la poire et le fromage sans doute, chez Bruneau où Didier Reynders et De Wever semblent avoir leurs habitudes. L'idée n'aurait pas plu au Premier ministre, lit-on dans les journaux «généralement bien informés». Depuis, on dirait qu'il ne cesse de se prendre les pieds dans le tapis, de mélanger ses pinces, de perdre ses nic-nac.

## Diversions

Les tentatives de diversions du gouvernement fédéral se heurtent à une résistance qui va grandissante. Des citoyens organisent une solidarité concrète qui supplée aux carences des pouvoirs publics pour héberger des étrangers en transit chez nous. Ils ont réussi à empêcher une rafle d'ampleur dans le Parc Maximilien en organisant une énorme chaîne de solidarité. Ils avaient été alertés par des personnes impliquées dans la préparation de cette opération. Signe qu'un malaise croît y compris chez certaines personnes en charge de la mise en œuvre de la politique répressive de la majorité. Dans la foulée, celle-ci a déposé un texte visant à dépénaliser/légaliser le viol du domicile où seraient réfugiés des personnes qui se seraient rendues responsables d'un... délit administratif (le séjour illégal, par exemple). Le tollé est général et singulièrement au niveau de la magistrature. La résistance prend corps.

Notons, incidemment, que dans la course à l'immonde, une palme du déshonneur échoit au ministre Ducarme qui a annoncé sa volonté de durcir l'accès à des soins prétendus de «confort» pour les réfugiés.

## (Se) maintenir

Rien pourtant ne semble éteindre l'incendie qui déstabilise l'équipe fédérale au service des intérêts N-VA. Si bien que le shérif d'Anvers qui passe aujourd'hui pour «un des intellectuels importants de Flandre» est lui-même descendu dans l'arène. Il a publié une carte blanche enjoignant «la gauche» de choisir entre «des frontières ouvertes» ou la sauvegarde de la sécurité sociale. Sa démarche est cousue de fil blanc: mettre en concurrence les pauvres gens, ceux qui dépendent de la sécu et ceux qui ont besoin de notre hospitalité. Sauf qu'en l'occurrence, c'est tout faux. Si des personnes refusent d'entrer chez nous dans la procédure d'asile, c'est bien qu'ils n'ont pas l'intention de s'installer ici! Leur objectif reste de gagner l'Angleterre. Et qui les empêche, sinon le gouvernement belge lui-même qui gère chez nous les frontières de la Grande-Bretagne pour le compte de Mme May?

Que pensent les patrons de tout ce remue-ménage? C'est peu dire qu'ils n'affichent guère d'état d'âme vis-à-vis des problèmes éthiques que pose la gestion politique du dossier de l'accueil des réfugiés. Dans une interview

publiée par la Libre Belgique, le 10 janvier, en pleine crise, le boss de la FEB, Pieter Timmermans déclarait: «Le bilan du gouvernement est positif. Il faut continuer jusqu'au bout». Circulez, il n'y a rien à voir. «Il y a encore bien des choses à réaliser dans cette législature: régler les pénuries sur le marché du travail, les questions de mobilité, boucler le pacte énergétique, le pacte d'investissement... Voilà quatre très grands chantiers. Ce n'est pas le moment de faire tomber le gouvernement.»

Devant les enjeux économiques, que pèsent les droits de l'Homme? La question nous ramène «au point Godwin»... A la fin de l'Histoire, Charles Michel aura tout perdu. En commençant par l'honneur...



Nico Cué  
Secrétaire général de la MWB

## Carte blanche

<http://www.metallos.be>



## Merci Manu! Merci Yves!

Une page se tourne à la Fédération du Brabant. Manuel Castro et Yves Beatse, respectivement Président et Vice-président, achèveront leurs mandats dans quelques semaines. A partir du 1<sup>er</sup> mars, ils redeviendront des «militants de base» après plus de treize ans passés à la tête de la Fédération du Brabant.

Manu et Yves ont un parcours quasi identique. Tous les deux furent délégués très jeunes, dès 1981. Ils ont été animateurs - ensemble - à Melreux, lieu qui raisonne encore de manière nostalgique dans leur mémoire. Ils réussirent ensuite les examens pour devenir permanents, et en 2004 seront élus à la présidence et vice-présidence des Metallos FGTB. Bien évidemment, avec deux caractères de leur trempe, tout n'a pas toujours été serein, mais le «binôme» a su tisser au fil du temps et des épreuves des liens qui sont à tout jamais indéfectibles.

Très vite, Manu devient délégué principal alors qu'il travaillait chez CGC, actuel Engie Cofely. C'est avec la même ardeur qu'il gravit les échelons de la structure syndicale pour devenir Président de la Fédération. Il occupera également la présidence de la MWB-FGTB.

Yves commence à travailler à 15 ans et demi. Très rapidement, son engagement syndical le propulse à la tête de la délégation de Twin Disc. Son parcours, il le doit en par-

tie à Pierre AUBRY, son mentor dans l'entreprise, et Henri GILOT, ancien responsable des sections du Brabant wallon des Metallos FGTB. En 2010, Yves prendra les rênes de la régionale interprofessionnelle du Brabant wallon.

De nombreuses victoires syndicales jalonnent leurs parcours. Sur le plan régional, Manu à la tête de la Fédération s'est battu pour la reconnaissance de l'entité bruxelloise, comme région à part entière, tant au niveau des structures de la MWB-FGTB qu'en dehors. Il s'impliquera considérablement pour faire respecter l'interprofessionnelle de Bruxelles. Yves a également mis toute son énergie pour redonner vie à la régionale interprofessionnelle FGTB du Brabant wallon dont il prendra la présidence en 2010. La formation a également constitué un enjeu majeur pour ces deux autodidactes, formés à l'école de la vie. Leur leitmotiv: «sans formation pas d'avenir possible, surtout pour les jeunes!» Le nouveau centre de formation du secteur des fabrications métalliques, le Pôle MIT

(ancien IRIS TECH), est une réalisation éminemment stratégique, un projet dans lequel Manu s'est passionnément investi. Le dernier projet lancé, qui lui tient à cœur, est la décision prise d'offrir des vacances d'hiver à des enfants de quartiers défavorisés.

Les différents combats menés ne sont possibles à leurs yeux qu'en étant en ordre de bataille, bien organisés. Scrupuleusement respectueux de la ligne syndicale de la Fédération du Brabant, expression de ses militants. Cette ligne repose sur un principe essentiel: l'indépendance syndicale, garant d'un syndicalisme de gauche, véritable contre-pouvoir aux forces politiques en place, quelles qu'elles soient. Leur vision syndicale repose également sur la solidarité internationale, c'est pourquoi, à la tête de la Fédération, des projets ont été soutenus en Grèce, à Cuba et en Ukraine.

Epinglons un événement syndical marquant pour chacun d'eux, même si l'exercice est compli-

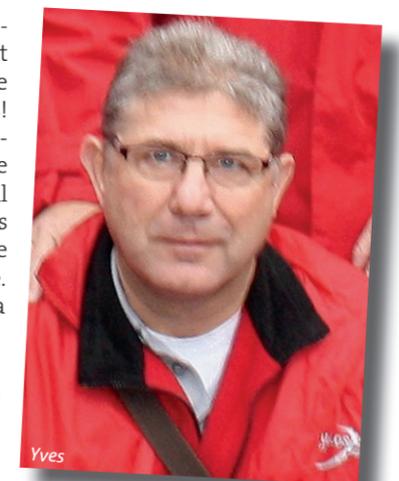
qué. Pour Manu, la pérennité du site automobile AUDI constitue une des plus belles victoires de sa carrière. Suite à l'annonce de la fermeture de Volkswagen fin 2006, peu de monde croyait en l'avenir de l'usine d'assemblage en région bruxelloise. Ce combat, il l'a été mené, surtout pour donner un avenir aux jeunes bruxellois. Quant à Yves, il a fortement été marqué par le combat des «21 postes» aux Forges de Clabecq et le décès tragique de notre regretté Camarade Christian Binnemans, un homme au grand cœur dont la mémoire restera forgée dans l'acier de Clabecq.

Mais aux yeux des camarades Castro et Beatse, tous les combats ont la même valeur qu'il s'agisse de défendre un ou cent travailleurs! Peu importe le nombre, la douleur est la même quand un drame social éclate. Le combat syndical et militant n'est évidemment pas terminé pour eux, il ne fait que se prolonger sous une autre forme. On peut leur faire confiance. Hasta siempre!

Nous souhaitons d'ores et déjà plein succès à Najjar Lahouari et Philippe Genin en tant que nouveau Président et Vice-président de notre Fédération du Brabant!



Manu



Yves

## On est tous Laurent!

Laurent, délégué principal HORVAL VANDEMOORTELE licencié pour activité syndicale pour un montant équivalent à une journée de salaire d'un footballeur belge.

Derrière l'inacceptable, la démonstration qu'une indemnité financière ne représente en aucun cas une protection pour les délégués qui travaillent dans des sociétés multinationales.

Derrière le cas de Laurent et la lutte pour sa réintégration, c'est toute la problématique de la protection de ceux qui sont la voix des autres, au niveau politique comme au niveau syndical, le porteur de voix doit être protégé.

Nous voulons travailler à la modification du cadre législatif pour que la démocratie sociale soit aussi protégée que la démocratie politique. Nous voulons qu'un élu des travailleurs soit protégé comme un élu du peuple; une protection qui le couvre pendant la durée de son mandat. On voudrait, de surcroît, une obligation légale de réintégration en cas de licenciement abusif.



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

## Les collaborateurs de Vaco's Kitchen veulent maintenir la pause rémunérée

À Olen, les 120 ouvriers de Vaco's Kitchen ont arrêté le travail suite au souhait de la direction d'introduire de nouvelles conditions de travail.

Ainsi, la direction ne veut plus payer qu'une seule pause de quinze minutes sur deux. Elle veut également supprimer le supplément sur les heures supplémentaires.

Vaco's Kitchen, relevant de Culiner Food Group, produit des repas prêts à consommer et les fournit principalement aux supermarchés. Nicole Houbrechts (FGTB) affirme: «Les quelques 120 personnes travaillant dans la production, souvent en restant debout, ont deux fois une pause rémunérée de quinze minutes pendant un shift». La direction ne veut pas supprimer ces pauses, mais elle ne veut plus en payer qu'une seule. Suite à cela, les ouvriers doivent travailler un quart d'heure en plus pour éviter une perte salariale.

Le personnel et le syndicat sont mécontents qu'on demande de plus en plus de flexibilité aux travailleurs. À part la pause non-rémunérée, l'employeur veut que les ouvriers travaillent jusqu'à 50 heures par semaine pendant les périodes chargées, sans suppléments! Selon Nicole, l'annualisation du temps de travail n'est pas du tout courante dans le secteur alimentaire et cela exige beaucoup de la part des collaborateurs. La direction essaie d'imposer son projet en approchant individuellement ses travailleurs.

Une procédure de conciliation a été lancée pour arriver à un accord, mais Nicole Houbrechts ne songe pas à faire des concessions au niveau de la pause rémunérée d'un quart d'heure. Il semble que la charge de travail au sein de Vaco's Kitchen est déjà assez importante et les nouvelles conditions détérioreraient la situation des ouvriers.



## La solidarité s'active autour de Laurent... la FGTB devient Laurent

La FGTB Horval avait prévenu que la direction de Vandemoortele la trouverait sur sa route ! Depuis l'annonce du licenciement sans motif de Laurent, délégué principal FGTB Horval, les actions se sont multipliées pour protester contre cette décision aussi unilatérale qu'injuste. Publications sur les réseaux sociaux, pétition en ligne et lundi 22 janvier, un mois jour pour jour après le licenciement de Laurent, un piquet de grève qui a empêché l'usine de tourner pendant 24h.

Lundi 22 janvier, 4h du matin, les délégués FGTB Horval de Vandemoortele Seneffe établissent un piquet de grève à l'entrée de l'usine. La cause de leur mécontentement est connue depuis plusieurs semaines: le licenciement de Laurent, leur délégué principal.

Soutenus par les délégations syndicales des autres sites de Vandemoortele mais également par les délégués d'autres sections et de toutes les centrales de la FGTB, tous étaient présents pour soutenir Laurent et exiger sa réintégration. Au total, ils sont des centaines à s'être déplacés! Brandissant fièrement les affiches «Je suis Laurent» ou encore «Touche pas à mon délégué», les militants FGTB ont bloqué l'entrée de l'usine Vandemoortele Seneffe pour 24h.

Signalons également la présence des Camarades Robert Verteneuil, Thierry Bodson, Jean-François Tamellini, Paul Lootens, Estelle Ceulemans, Sébastien Dupanloup et de plusieurs secrétaires régionaux.

Depuis plusieurs semaines, les publications sur les réseaux sociaux avaient récolté de vives réactions de nombreux militants, tous secteurs confondus. Tous se sont sentis concernés par le sort réservé à leur camarade. Une pétition en ligne a d'ailleurs récolté près de 2500 signatures!

Au Comité Fédéral de la FGTB ce mardi 23 janvier, il était aussi question de Laurent et de ces patrons qui, comme Vandemoortele, s'en prennent aux syndicats et nient les droits des travailleurs. Aujourd'hui, c'est toute la FGTB et ses organisations sœurs européennes qui sont derrière Laurent pour obtenir sa réintégration chez Vandemoortele. Notre message est clair: on ne se débarrasse pas d'un délégué avec de l'argent! Un délégué syndical démocratiquement élu dans une entreprise devrait être protégé au-même titre qu'un élu politique.

L'affaire «Laurent» continue donc de faire parler d'elle tant au sein des centrales FGTB que dans la presse. Plus personne n'ignore désormais que Laurent a perdu son emploi pour motif syndical. La direction ne supportait plus qu'une personne dans l'entreprise s'investisse autant pour défendre les droits des travailleurs. Elle espère ainsi faire taire toutes les voix syndicales!

De nouvelles rencontres entre Michèle Duray, secrétaire régionale, et la direction de Vandemoortele sont prévues. La FGTB HORVAL continue de se battre pour la réintégration de son délégué. La grève du 22 janvier n'était, que le début du combat!



Non-contente d'avoir licencié Laurent pour motif syndical, l'entreprise Vandemoortele, appuyée par la CSC, tente de salir la réputation du travailleur en invoquant des motifs aussi faux que dégradants. Mais rappelons que sur la lettre de licenciement de Laurent, aucun motif n'est donné! Licencier un délégué est intolérable, invoquer de faux motifs l'est encore plus.





## Dossier spécial

# Carrefour

### > POINT DE VUE

## Pas question de laisser mourir l'emploi à petit feu

1.233 emplois à la trappe. 1 travailleur sur 10. 3<sup>e</sup> restructuration en un peu plus de 10 ans. Ces chiffres nous restent en travers de la gorge. La sinistre annonce de Carrefour Belgium provoque une nouvelle onde de choc dans le secteur du commerce et sur le marché de l'emploi en général. Elle met à nouveau en lumière les défaillances d'un système où des entreprises bénéficiaires peuvent se permettre sans le moindre scrupule d'engraisser leurs actionnaires d'un côté et de dégraisser leur personnel de l'autre et où les conditions de travail ne cessent de se précariser. A ce petit jeu, tant les employeurs que la sphère politique semblent avoir leur part de responsabilité.

### Carrefour, champion de la restructuration

Depuis son arrivée sur le marché belge il y a un peu plus d'une décennie, Carrefour n'a eu de cesse d'écrémer son personnel au fil du temps. Au total, le décompte affiche 7.000 travailleurs en moins. Qu'est-ce qui nous garantit que cette 3<sup>e</sup> vague de restructuration est enfin la dernière et que des garanties d'avenir réelles existent pour les travailleurs de Carrefour en Belgique? Nous avons le sentiment désagréable d'être dans un mauvais film où la fin n'arrive jamais et où le pire reste à venir... La vérité est que les dirigeants du géant français n'ont jamais réussi à mesurer les besoins et les subtilités du marché belge. Sous-estimant la concurrence, ils n'ont jamais vraiment réussi à trouver un positionnement fort.

### Gâter les actionnaires et saquer dans le personnel

Ce qui interpelle à nouveau dans le cas de Carrefour, c'est la facilité avec laquelle une entreprise bénéficiaire (plus de 1 milliard d'euros pour le groupe en 2016), qui continue de verser de juteux dividendes à ses actionnaires (de l'ordre de 50 millions d'euros en 2016) peut décider du jour au lendemain de licencier des milliers de personnes sans être véritablement inquiétée. Ce qui choque quand on y réfléchit, c'est que les différentes mesures mises en place par le gouvernement Michel ces dernières années (diminution des cotisations sociales patronales de 33 à 26% dans le cadre du Tax Shift, modération salariale, saut d'index, etc.) ont contribué à remplir les poches de ces mêmes actionnaires... Aujourd'hui, les travailleurs subissent de plein fouet les conséquences du manque de vision commerciale de Carrefour, de sa volonté de faire passer son actionnariat avant ses salariés et des rouages d'un système qui permet de licencier sans réel motif économique pour autant 'que la procédure soit respectée'. Et on peut dire qu'à ce niveau, les dirigeants de Carrefour ont respecté les règles à la lettre. Ils se sont inscrits dans le cadre strict de la loi Renault, annonçant leur décision lors d'un Conseil d'Entreprise extraordinaire mais ne délivrant platement, froidement, qu'une information minimaliste.

### Un gouvernement destructeur d'emploi de qualité dans le commerce

Les réactions des responsables politiques ne se sont pas fait attendre: ils veulent «*soutenir les travailleurs*». Face au bain de sang social qui se dessine, le gouvernement joue les pleureuses alors qu'il a endossé son rôle de fossoyeur (de l'emploi de qualité) dans le commerce depuis bien longtemps déjà... Il suffit de jeter un coup d'œil à la longue série de mesures que celui-ci a mis en œuvre: élargissement des flexi-jobs, assouplissement du travail étudiant, du travail de nuit, du travail à temps partiel, etc. Toutes les déclarations que nous avons pu entendre sur le sujet nous laissent sceptiques. Certains membres du gouvernement ont été jusqu'à avancer LA solution pour les travailleurs qui resteraient sur le carreau: 146.000 'jobs jobs jobs' seraient vacants sur le marché (des emplois de seconde zone, des sous-statuts, avec des contrats précaires et des conditions de travail au rabais). Pire, ils se sont mêlés plus encore du débat en écartant ouvertement la piste du RCC (ex-prépension), jugé comme étant un mauvais signal dans le cas de Carrefour. Nous prenons bonne note de l'intérêt (bien trop tardif) de ce gouvernement envers le sort des travailleurs de Carrefour et du commerce en général. Mais que ce soit clair: les négociations d'entreprise sont l'affaire des interlocuteurs sociaux. Pas question que le politique s'immiscie dans ce dossier.

### Trouver une alternative aux licenciements

Il faut à présent laisser la concertation sociale suivre son cours. Le choc de l'annonce a laissé place à de nombreuses réactions. Les travailleurs sont dans l'attente et dans l'interrogation. Dans un premier temps, les syndicats veulent recevoir des informations complètes et détaillées de la part de la direction et se laisser le temps d'envisager toutes les pistes possibles. Nous mettrons en œuvre toute notre énergie pour limiter l'impact social et tenter de trouver des alternatives. Enfin, nous exigeons un vrai projet d'avenir qui tienne la route. La direction doit sortir du bois et clarifier clairement ce qu'elle veut faire de Carrefour en Belgique demain et des 10.000 travailleurs qui y sont occupés. Pas question de laisser mourir à petit feu les conditions de travail et l'emploi dans les magasins. Pas question de baisser les bras ni de se résigner.

Myriam Delmée,  
Vice-Présidente du SETCa

Erwin De Deyn,  
Président du SETCa

## Carrefour: le choc social

Depuis une semaine, la restructuration chez Carrefour fait les gros titres des journaux. Et pour cause. Dans le contexte de mutation profonde du très concurrentiel marché belge, l'enseigne semble chercher un format commercial viable depuis des années. En vain. Et l'histoire de se répéter: c'est le travailleur qui paie la facture. Pourtant, si les errements sont commerciaux, les actionnaires continuent à être rémunérés comme des princes chaque année.

Quelques jours après qu'Alexandre Bompard, le nouveau PDG du groupe Carrefour ait annoncé un plan de restructuration «Carrefour 2022» (2400 suppressions de postes pour le siège parisien du groupe, 2 milliards d'euros de réduction de coûts et la fermeture de plus de 270 magasins de proximité dans l'Hexagone), se tenait le conseil d'entreprise extraordinaire commun Carrefour Belgium. Le silence depuis l'annonce française était devenu assourdissant. Jusqu'à ce que le couperet tombe pour la Belgique: 1 travailleur sur 10 devra quitter l'entreprise. L'insolence de la direction, la froideur de l'annonce sont révoltantes. Une fois de plus, après les sacrifices de 2007 et de 2010, le personnel devra à nouveau trinquer pour les errements et manques commerciaux de Carrefour. Les travailleurs sont considérés dans ce plan comme une variable d'ajustement, une source de financement d'un énième plan d'investissement.

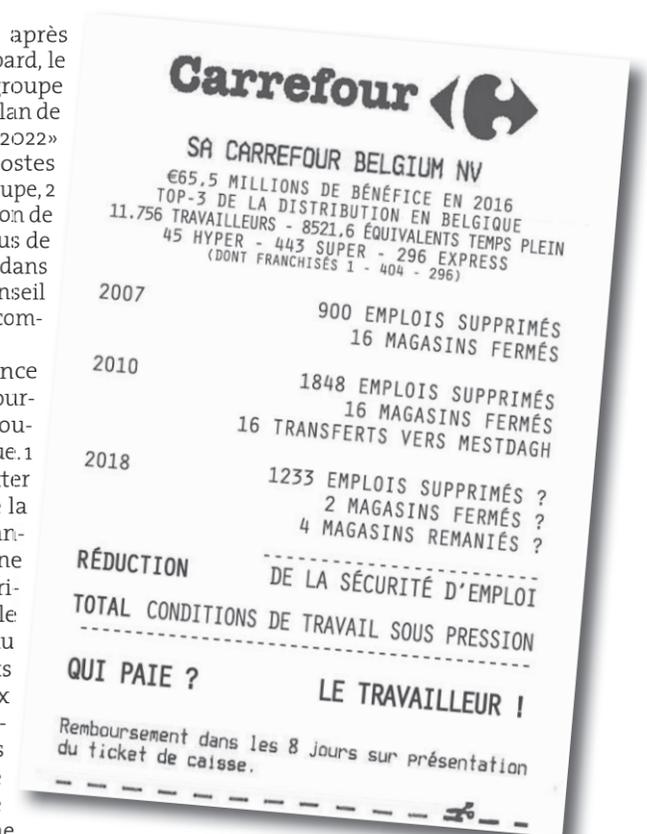
19 hypermarchés ne seraient pas rentables. La direction exige des économies «*pour assurer un avenir durable*» et souhaite se repositionner sur son cœur de métier, à savoir l'alimentaire, à travers une place plus importante au bio et à l'e-commerce (via smartphone, livraison, etc...). On peut se réjouir que Carrefour se rende enfin compte que ses clients vivent à l'ère de la digitalisation. Mais pourquoi Carrefour n'a pas anticipé les transformations du monde du commerce? Pourquoi ne pas avoir pris la mesure de ces nouvelles habitudes de consommation et pourquoi avoir laissé ses concurrents directs se tailler la part du lion dans l'e-commerce? Comment ces changements seront-ils financés? Par de nouvelles rationalisations sur le dos du personnel!

### Le plan de transformation Carrefour Belgique

Nous regroupons ici les principaux points annoncés. Mais de gros points d'interrogation continuent à planer sur la réalisation concrète de ces mesures.

### Emploi et conditions de travail

L'ambition annoncée est de renforcer les compétences et l'agilité des travailleurs avec l'instauration d'une plateforme de formation, la «*digitale académie*». Quant au volume d'emploi, 1.233 licenciements sont envisagés. Dans les services centraux, 180 personnes pourraient être touchées. Une nouvelle structure devra être mise en place, ainsi



qu'un plan de compression des coûts. Les salaires et conditions de travail des futurs nouveaux travailleurs devront être alignées sur le marché.

Dans les magasins, deux hyper seront fermés (Genk et Belle-Ile) d'ici fin juin 2018, Turnhout verra sa surface commerciale réduite et 3 hyper seront transformés en super (Westerlo, Brugge Sint-Kruis et Haine-Saint-Pierre). Soit, pour tous les hyper, un total de 1.053 personnes impactées. Le personnel restant devra à nouveau faire preuve d'une flexibilité accrue.

### Stratégie commerciale

Bio, digitalisation et investissements sont au programme. Une partie des surfaces des hyper sera mise à disposition de partenaires extérieurs.

### Et demain?

Comme par le passé, le SETCa sera aux côtés des travailleurs pour défendre l'emploi, que ce soit dans les magasins ou les services centraux, pour que Carrefour ait un avenir dans le commerce intégré. Le SETCa s'accorde sur le fait que des changements sont nécessaires, une modernisation doit intervenir. Mais, comme en 2007 et 2010, pas à n'importe quel prix et pas sur le dos des travailleurs.

Les besoins des travailleurs restent les mêmes: un vrai emploi, avec des conditions de travail correctes et une sécurité d'emploi. C'est le message que nous porterons à la direction.

## En restructuration depuis... 10 ans

L'histoire, cruellement, se répète pour les travailleurs de Carrefour. Retour sur les plans de 2007 et 2010.

**Juin 2007**, la direction annonçait son intention de supprimer 900 emplois sur les 5502 que comptent les supermarchés et de fermer 16 magasins. Depuis des années, le SETCa dénonçait une gestion financière en dépit de toute politique commerciale sérieuse, et la pression sur les travailleurs en termes de flexibilité et de précarisation de l'emploi. En octobre, après une mobilisation remarquable des travailleurs, un accord est conclu avec la direction. Celle-ci s'est engagée à trouver pour tous les collaborateurs des 16 magasins concernés par la fermeture une solution autre que le licenciement sec: en pratique des départs volontaires, des prépensions, le passage en crédit-temps pour les 50 ans et +, et des mutations. La direction s'est également engagée à donner le temps nécessaire à ce que la politique commerciale puisse se réaliser et porter ses fruits avant de procéder à d'éventuels changements de la structure de l'emploi.

**Février 2010**: rebelote. Carrefour expose sa vision d'avenir pour l'entreprise en Belgique: 1.672 licenciements, 21 magasins fermés, 7 supermarchés franchisés et 20 magasins cédés au groupe Mestdagh. Et pour tous les autres travailleurs, une révision à la baisse des conditions de travail. Des éléments, tout simplement inacceptables, ont même été mis sur la table: changement de commission paritaire pour les magasins et le siège administratif, gel de l'indexation salariale, restrictions en matière de primes de fin d'année et de primes de vacances... Les travailleurs sont sidérés. À plus forte raison que les plaies du dernier plan ne sont pas encore pansées, et qu'entretemps, la direction n'est pas parvenue à mettre sur les rails une politique commerciale claire pour ses magasins.

La mobilisation ne se fait pas attendre: deux grèves générales en février et avril et des actions spontanées ont maintenu la pression sur la direction. Un accord social est finalement intervenu en juillet 2010. Le fait de maintenir l'indexation des salaires et les commissions paritaires étaient déjà des victoires en soi, vu les plans initiaux. 12 magasins ont été «sauvés» et les licenciements secs ont été évités. Mais 1.448 emplois sont malgré tout supprimés, notamment au travers de la prépension (abordée dans une approche sociale pour pouvoir entre autres sauver l'emploi des plus jeunes) ou des départs volontaires. Des accords fondamentaux ont été conclus pour les 800 travailleurs des 16 magasins passant chez Mestdagh - sur les 20 envisagés au départ. Une réorganisation de la polyvalence devait permettre des économies, tandis que les acquis sectoriels sont maintenus, comme les compléments heures tardives, compléments prime de fin d'année...

**Le direction a déclaré, suite à cet accord, que «la voie est ouverte pour un Groupe Carrefour en bonne santé dans notre pays». 7 ans plus tard, cette phrase sonne comme un slogan mensonger.**

## Lettre ouverte des travailleurs de l'agence flamande pour l'intégration à la ministre Homans

Madame la ministre,

Il est positif pour tout le monde que les personnes issues de l'immigration apprennent à connaître notre langue et nos habitudes le plus vite possible et trouvent rapidement dans notre société une place où reconstruire leur vie, avec leurs voisins. Soutenir toutes les parties prenantes, voilà la mission de l'agence flamande pour l'intégration. C'est ce que nous faisons. C'est notre job.

### Voici notre cri d'alarme.

Trois ans après sa création, l'agence flamande pour l'intégration licencie aujourd'hui 170 collaborateurs sur les 783, soit 1 sur 4. Cette réduction de l'effectif en personnel aura inévitablement un impact important à court terme sur les possibilités d'intégration des personnes d'origine étrangère, ainsi qu'à long terme, sur la cohésion sociale dans la société flamande. Et, cela va de soi, sur les 170 experts interculturels plurilingues chevronnés qui perdent leur emploi à cause de votre changement de politique.

Cette décision signifie que nous choisissons, en tant que société flamande, de nous impliquer moins dans l'intégration des personnes issues de l'immigration. Que nous négligeons d'accueillir chaleureusement un groupe de nouveaux citoyens fragiles à un moment crucial de leur vie et de travailler avec eux à leur autonomisation, afin que leurs talents apportent une contribution positive à notre société. Dans le meilleur des cas, nous les inscrivons sur des listes d'attentes interminables.

Que représenteront ces coupes sombres pour la cohésion sociale en Flandre? Cette décision fera-t-elle augmenter les chiffres de la participation des personnes issues de l'immigration au marché du travail? Le nombre de jeunes d'origine étrangère effectuant avec succès un parcours scolaire augmentera-t-il? Quitterons-nous notre classement en bas de l'échelle européenne en matière de diversité dans les clubs de sport?

N'est-il pas plus probable que nous constatons dans quelques années que l'intégration des nouveaux arrivants et de leurs enfants ne se passe pas si bien, parce que nous avons négligé de les accueillir comme il se doit dans une société qui éprouve toujours plus de difficultés face à la réalité de la diversité?

Cette décision signifie également que nous ne pourrons désormais plus offrir que le minimum à de bonnes collaborations ou que nous devrons y mettre un terme. Nous serons contraints, dans une grande mesure, d'abandonner à leur sort nos partenaires d'enseignement, le VDAB, les CPAS, les administrations communales... en matière d'intégration civique, d'orientation vers des cours et de possibilités d'exercer le néerlandais, d'aide d'interprètes, d'avis professionnel en matière de droit des étrangers et de soutien dans les questions sur la diversité. Avec un quart des collaborateurs en moins, nous ne pourrons plus respecter nos obligations décrétales.

Prendre cette décision sans audit externe indépendant de l'agence prouve également que la bonne gestion ou non de l'argent public n'importe visiblement pas. Les nombreux - et coûteux - membres de la direction responsables du fait que cette agence publique n'a jamais pu jouer le rôle de centre d'expertise qui était avancé - et grâce aux décisions desquels la situation financière est devenue difficile - gardent leur place dans le plan de restructuration. Seuls les experts de terrain talentueux - qui donnent le meilleur d'eux-mêmes pour faire ce pour quoi l'agence a été créée, soit dit en passant - doivent partir.



Vous déclarez de concert avec la direction de l'agence que la suppression de ces emplois est la conséquence d'un moindre afflux de demandeurs d'asile dans notre pays. Permettez-nous de vous signaler que cette affirmation va à l'encontre de la vérité. Certaines personnes ayant entamé un parcours durant la période d'afflux plus important sont actuellement encore accompagnées, d'autres n'ont pu commencer que récemment et d'autres encore sont toujours sur liste d'attente. Ensuite, il restera, après les licenciements, moins de gens dans de nombreuses fonctions cruciales qu'à la création de l'agence pour l'intégration en 2015. Enfin, nous soutenons non seulement des réfugiés et des demandeurs d'asile, mais aussi d'autres primo-arrivants comme des citoyens européens et des gens qui viennent ici dans le cadre du regroupement familial. Pour eux aussi, le service proposé est mis en danger.

À la fin du 20<sup>e</sup> siècle, nous avons constaté que l'intégration des migrants du travail arrivés dans les

années 60 ne s'était pas si bien passée. Nous avons omis à l'époque de les accueillir et de les orienter de façon adéquate dans notre société. Nous n'allions plus refaire cette erreur. Des expériences en matière d'accueil dans le secteur de l'intégration ont bénéficié du soutien des autorités flamandes, et la politique d'intégration (civique) a été fixée dans des décrets en cours de route. En 2015, toutes ces initiatives ont été rassemblées dans l'agence «Agentschap voor Integratie en Inburgering». Nous avons sacrifié notre accessibilité et la possibilité de répondre de manière flexible aux besoins locaux et devions bénéficier en échange d'un gain d'efficacité et d'une professionnalisation.

Ce que nous recevons toutefois, c'est un détricotage. Cette décision renvoie la politique d'intégration (civique) à la case départ. Nous vous demandons, madame la ministre Homans, encore une carte Chance. Nous sommes fiers de ce que nous faisons pour notre société et nous voulons continuer de le faire.



### en bref...

**Brussels Airlines | Avitation:** B-united, le front commun syndical du personnel de bord de Brussels Airlines a appelé ses membres à mener des actions. Le dialogue social semble être dans l'impasse. Depuis des années, les syndicats dénoncent la pression au travail, les conditions de rémunération et d'emploi et le

problème de la pension du personnel navigant perdue lors de la dernière réforme. La compagnie n'a que très peu investi ces dernières années pour le bien-être de ses employés et, de plus, le personnel est quotidiennement confronté aux conséquences d'économies importantes.

B-United a fait le choix de limiter au maximum les nuisances pour les passagers et espère que la direction va se rendre compte rapidement de la gravité de la situation.

**CP 313 pharmacies et offices de tarification:** Bonne nouvelle pour les travailleurs de la com-

mission paritaire 313. L'accord sectoriel est signé. Vous en retrouverez les grandes lignes sur [www.setca.org](http://www.setca.org)

## &gt; ÉDITO

# Tout va très bien...

Comment ose-t-on encore prétendre que le gouvernement Michel n'est pas social? Pire que les libéraux en son sein n'ont plus rien à voir avec le libéralisme social? La preuve qu'il est social, c'est que le revenu d'intégration (le minimex) a été augmenté de 0,9%! Il passe ainsi - tenez-vous bien - de 867,4 euros à 875,21 euros pour un isolé et de 1156,53 à 1166,94 euros pour un bénéficiaire avec charge de famille. Et ce ne sont pas les seuls à avoir gagné au Loto: beaucoup d'autres allocations sociales ont été augmentées de 1 ou 2%... Certains pensionnés ont reçu aussi 1% dont ils ne verront cependant pas la couleur parce qu'on n'a pas adapté en conséquence les barèmes fiscaux. Merci quand même Monsieur le ministre. C'est l'intention qui compte.

## Faut pas rêver

M. Michel en fait n'a fait qu'appliquer la loi qui prévoit une liaison au bien-être des allocations sociales qui restent cependant pour la plupart en dessous du seuil de pauvreté que ce soit pour des isolés ou une famille avec enfants. Certes le gouvernement Michel s'était engagé à porter « progressivement les prestations minimales de sécurité sociale et l'aide sociale au niveau du seuil de pauvreté européen ». Mais - la faute à pas de chance - il ne pourra pas tenir cette promesse. La secrétaire d'Etat responsable M<sup>me</sup> Zuhair Demir a reconnu dans un élan de sincérité qu'elle n'y parviendra pas: « soyons honnêtes et ne leur faisons pas miroiter l'impossible » a-t-elle déclaré. Impossible parce qu'après avoir piqué 40% de l'enveloppe bien-être en début de législature, on a consacré l'argent à autre chose. Au tax-shift, notamment et

principalement pour réduire les cotisations sociales des employeurs.

Les nécessiteux peuvent attendre. Il leur reste de toute façon les Banques alimentaires. En 2017 elles ont aidé 157.151 personnes démunies soit 14.000 de plus qu'en 2016. Selon les statistiques officielles, en 2017, 5% de la population belge était confrontée à une situation de privation matérielle sévère. Plus généralement, 21% des Belges déclarent avoir des difficultés à joindre les deux bouts. D'après les premiers indicateurs pour l'année 2017, cinq Belges sur 100 sont incapables de payer leurs factures (loyer, eau, électricité, etc.) à temps. A part ça tout va très bien.

## Tour de passe-passe

La bonne nouvelle c'est pour ceux qui bossent. Ceux-là n'ont pas été oubliés. Le gouvernement Michel leur annonce que ce mois-ci, ils recevront en moyenne 32 euros de plus sur leur compte grâce au tax-shift. 32€ pas plus? On n'avait pas parlé de 13<sup>e</sup> mois supplémentaire? Petite erreur d'estimation. Ça peut arriver à tout le monde même si c'est souvent le cas avec le ministre des Finances.

Le tax-shift était supposé impliquer un glissement des impôts d'une assiette (par exemple, le travail) vers une autre (par exemple, la fortune). Il ressort des chiffres de la Banque nationale et du FMI que le tax-shift n'entraîne pas ce glissement de la fiscalité, mais provoque un trou budgétaire de 4,8 milliards d'euros. Ceci, sans parler de la diminution de l'impôt des sociétés (l'ISoc) qui laisse un trou supplémentaire de près

de 1,2 milliard d'euros dans le budget (tout en rapportant, par contre, 5 milliards aux entreprises).

Si l'on y ajoute les autres décisions de l'Accord d'été, comme l'élargissement des flexi-jobs et les petits boulots d'appoint non-taxés - dont même les employeurs disent qu'ils anéantiront les emplois ordinaires et hypothéqueront la sécurité sociale bien plus sûrement que la présence de quelques migrants qui n'y ont même pas droit, on voit poindre à l'horizon des déficits supplémentaires. Autant de mesures qui amaigrissent l'Etat et donc la redistribution des revenus à la collectivité. Il va donc falloir les trouver quelque part ces milliards. Si on se souvient bien, il y a deux ans, nos salaires ont perdu une indexation avec le saut d'index. Cela signifie 2% de salaire en moins. Chaque mois. Sans saut d'index, un salaire moyen aurait été aujourd'hui de 32 euros nets en plus (et nous ne blaguons pas).

## On n'est mieux servi que par soi-même

Ça « c'est ballot »: d'un côté, on retire 32 euros de salaire, d'un autre on les rend deux ans plus tard. Le tax-shift s'avère n'être qu'un tour de passe-passe. Mais le gouvernement pourra se présenter aux élections en disant qu'il a augmenté les salaires en espérant que le saut d'index et le gel des salaires auront été vite oubliés. Donc tout va bien.

Et l'importante réforme des pensions sur la base du système à points doit encore intervenir. Il ressort des premiers plans que le

gouvernement souhaite ainsi épargner 10 milliards.

Avec le saut d'index, vous avez financé vous-même ce petit montant net sur votre feuille de paie de janvier. Ne dit-on pas que l'on n'est mieux servi que par soi-même? Et vous le paierez encore à l'avenir, sous forme d'une pension moins élevée, moins de soins de santé, moins d'infrastructure et de services publics de qualité et plus de TVA et plus d'accises. Sinon, comment pensez-vous que les déficits seront comblés?

Avec le saut d'index, le coût salarial pour les entreprises a diminué de 3 milliards d'euros. Les entreprises ont promis des emplois en échange, mais nous n'en n'avons pas vu grand-chose: notre taux d'emploi figure parmi ceux qui évoluent le plus lentement en Europe. Les dividendes distribués par contre, ont augmenté, selon la Banque nationale, de 20 à 28 milliards d'euros. Pour les actionnaires, tout va très bien.



R. De Leeuw  
Président



R. Vertenueil  
Secrétaire général

# VOUS PROTÉGER, ÇA N'A PAS DE PRIX.

PROFITEZ PENDANT UNE ANNÉE COMPLÈTE  
DE NOTRE FORFAIT ASSURANCE AUTO «ALL INCLUSIVE»

IL COMPREND :

- ✓ ASSURANCE CONDUCTEUR
- ✓ ASSISTANCE PANNE
- ✓ ASSISTANCE VOYAGE
- ✓ PROTECTION JURIDIQUE

Vous en bénéficiez si vous souscrivez à un contrat Responsabilité Civile et à un contrat MINI ou MAXI Omnium entre le **01/01/2018** et le **31/03/2018**.

**ACTION TEMPORAIRE !**

POUR PLUS D'INFO OU POUR RECEVOIR UNE OFFRE SANS ENGAGEMENT:

Appelez-nous gratuitement au **0800/49 490** ou surfez sur [www.actelaffinity.be/fgtb/action](http://www.actelaffinity.be/fgtb/action)