

Syndicats

MAGAZINE

FGTB

N°21 • BIMENSUEL • 71^{ème} année

Bureau de dépôt: Charleroi X

Abonnements: 02/506 82 11

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

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

15 DÉCEMBRE 2017 • Éd. BRUXELLES

Tous nos voeux pour une planète verte

© Istock

Même
s a n s
les USA,
la volonté de
mettre en œuvre
les accords de la COP21
à Paris subsiste mais les
engagements restent encore
trop faibles. Et encore, il faudra
veiller à ce que la transition
verte soit aussi juste.

Dossier et articles «verts»
en pages intérieures



PENSION
Manifestation
le 19/12
à Bruxelles

Page 4



★
*Meilleurs
Voeux*

Syndicats revient
le 19 janvier 2018

Téléchargez
l'Appli
Syndicats!





Dix ans de lutte contre les discriminations au travail: l'heure du bilan!

Il y a 10 ans, dans le cadre des politiques bruxelloises de diversité, la FGTB, la CSC, et la CGSLB s'engageaient à lutter contre les discriminations au travail et à promouvoir l'intégration, sur le marché de l'emploi, de toutes les composantes de la société bruxelloise. Ce jeudi 30 novembre, les trois syndicats se sont donné rendez-vous au Parlement bruxellois en présence du ministre de l'Emploi de la Région de Bruxelles Capitale, Didier Gosuin et de délégués syndicaux afin de faire le bilan de ces dix ans de politiques de lutte contre les discriminations au travail. Fortes de leur expérience et de leur implication, les organisations syndicales ont décidé de réaffirmer leur engagement et de redéfinir leurs priorités, en vue de combattre toutes les formes d'inégalités au travail.

A Bruxelles, les discriminations au travail constituent une réalité persistante. Une réalité contre laquelle la FGTB se bat quotidiennement pour éviter que des travailleurs et des travailleuses continuent d'être mis à l'écart du marché de l'emploi ou cantonnés dans des fonctions et secteurs dévalorisés, précarisés, avec de mauvaises conditions de travail et de salaire, ou subissent des inégalités de traitement, voire du harcèlement, parce que porteurs de «différences» jugées indésirables sur un marché du travail de plus en plus exigeant.

Une drôle de pièce s'est jouée dans l'enceinte du parlement bruxellois le jeudi 30 novembre dernier: les comédiens de la Compagnie des Voyageurs sans Bagages ont mis en scène, de manière humoristique, mais aussi cassante parfois, les préjugés et discriminations qui touchent les travailleurs et travailleuses bruxellois. Entre deux sketches, différents intervenants ont été amenés à répondre aux questions des comédiens. Car, si le ton était léger, la persistance des discriminations dans le monde du travail, elle, n'a rien d'une blague.

Pour le ministre de l'Emploi Didier Gosuin «*Les outils d'incitation à la diversité décrétés par le pouvoir politique existent, mais ne suffisent pas. Les interlocuteurs sociaux doivent s'engager à des objectifs concrets sur le terrain.*» La Région a d'ailleurs décidé d'effectuer un monitoring bruxellois de la diversité afin de quantifier l'ampleur du problème.

En réaction à une interview radio d'un représentant des employeurs bruxellois estimant qu'entre 95 et 98% des employeurs ne pratiquent pas de discrimination à l'embauche ou sur le lieu de travail, le ministre a répondu: «*Le parlement a adopté une ordonnance de lutte contre la discrimination avec des sanctions*

à la clé. Elle entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2018. Si les employeurs n'ont rien à se reprocher, ils n'ont rien à craindre de ce texte. La majorité d'entre eux ne discriminent pas volontairement. Je souhaite simplement que les employeurs répondent à toutes les sollicitations d'embauche et qu'au final les compétences l'emportent.»

Des syndicats engagés à tous les niveaux

En réalité, grâce au travail syndical, pas moins de 112 entreprises bruxelloises, occupant plus de 41 000 travailleurs, ont signé un accord de principe pour la mise en place d'un plan diversité. Lequel est élaboré en concertation avec les représentants des travailleurs et des travailleuses dans chaque entreprise, afin de répondre spécifiquement à leurs besoins. Les conseillers en diversité des trois organisations syndicales ont ainsi accompagné de nombreux délégués et permanents syndicaux en vue de transformer ces plans diversité en véritable bénéfice pour tous et toutes. Mais pas seulement: des campagnes de sensibilisation ont été réalisées, des actions spécifiques selon les groupes-cibles ont été menées, des brochures pédagogiques ont été produites: un travail de longue haleine, en front commun, pour lutter contre les discriminations.

Interrogés sur leur bilan de 10 années de combat contre les discriminations, les Secrétaires des trois organisations syndicales ont pointé les avancées mais aussi les enjeux pour l'avenir.

Pour Philippe Van Muylder, Secrétaire général de la FGTB Bruxelles, la lutte contre les discriminations s'inscrit dans la défense globale des conditions de travail de tous et toutes. «*La lutte contre les discriminations et les inégalités au travail*



fait partie intégrante du travail syndical. Ne serait-ce que parce que tout le monde risque d'être un jour touché, mis à l'écart, et pas uniquement au moment de l'embauche, mais aussi au travail, dans l'accès à la formation, à la promotion... Les syndicats doivent mettre les mains dans le cambouis et intervenir sur le terrain, en outillant les délégués, afin qu'ils puissent agir.»

Le Secrétaire régional bruxellois de la CGSLB, a rappelé que les organisations syndicales représentent des millions de travailleurs et qu'elles sont par essence inclusives. «*J'en veux pour preuve que tout le monde peut voter aux élections sociales sans distinction de genre, de nationalité, d'âge, de capacités physiques. Les délégués doivent interpellier leurs collègues pour relayer les messages de sensibilisation à la non-discrimination.*»

Quant au secrétaire fédéral adjoint de la CSC Bruxelles, il s'est interrogé sur l'avenir de ce combat. «*Je ne sais où nous en serons dans dix ans avec l'e-commerce et l'intelligence artificielle. Nous devons aller dans les petites entreprises aussi où il n'y a pas de représentants syndicaux et même en-dehors des entreprises.*»

Trois délégués actifs sur le terrain ont ensuite témoigné

Jeremy Thibaux, de Cofely Services (par la voix de Youssef Ben Abdeljelil) a souligné l'indispensable solidarité intergénération-

nelle. Travailleurs expérimentés et jeunes ne sont pas concurrents, ils sont complémentaires: il faut promouvoir l'échange de savoirs et la transmission.

Frédéric Kanda Tshikunda, délégué à l'ETA Travie a expliqué que les travailleurs des Entreprises de Travail adapté sont soumis à des exigences de productivité qui ne tiennent plus compte de la mission d'insertion des personnes handicapées. La notion de rentabilité a remplacé celle de bien-être. Frédéric a profité de l'occasion pour revendiquer un salaire décent pour les travailleurs des ETA.

Khadija Bouzerda, déléguée au Sofitel Louise, a terminé la séance par une évocation émouvante du sort trop souvent réservé aux femmes dans le travail: emplois précaires, salaires inférieurs, pensions moins élevées... Sans parler des discriminations vécues dans d'autres domaines, et des violences parfois subies dans la vie privée. L'égalité entre hommes et femmes est encore loin...

Cinq priorités syndicales pour les années à venir

Le travail de lutte contre les discriminations est colossal et les syndicats ont réaffirmé, le 30 novembre, la nécessité de renforcer leur action en formulant des engagements concrets, via cinq priorités pour les années à venir:

✓ Lutter collectivement contre toutes les formes de discrimi-

nation au travail, pour que soient garantis, à tous et toutes, l'accès au marché du travail bruxellois et des droits égaux dans l'emploi;

- ✓ Inscrire systématiquement les thématiques de la non-discrimination et de l'égalité de traitement dans la concertation sociale, au niveau de l'entreprise, du secteur, ainsi que des instances d'avis et de décision;
- ✓ Faire de nos organisations syndicales des exemples en matière d'égalité et de non-discrimination;
- ✓ Poursuivre la sensibilisation et l'information des travailleurs et des travailleuses au travers de nos actions, formations, campagnes et publications, afin que chaque membre et militant syndical puisse être informé et acteur de ce combat;
- ✓ Renforcer la collaboration avec d'autres organisations actives dans la lutte contre la discrimination afin de consolider nos actions.

Vous souhaitez initier une réflexion au niveau de la non-discrimination et de l'égalité de traitement au sein de votre entreprise/organisation? Informez-en votre permanent et vos conseillers en diversité.

diversite.bruxelles@fgtb.be

NAMUR

← Explorer

Recherche d'emploi 18219 • Formation AP9
Namur

❤️ 💬 📍

Taguez votre avenir professionnel en mettant en avant vos atouts pour une insertion rapide à l'emploi.

En quelques clics, échangez avec des pros qui vous donneront des conseils et des infos sur le marché du travail.

AFICo vous propose 8 jours de formation et un coaching avec un parrain expérimenté qui vous donnera ses trucs et astuces pour décrocher un job. Des outils sympas, une équipe dynamique...

Prêts ? Taguez-vous !

#coaching #tips #job #experience #success

<p>SÉANCES INFO 17.01.18 & 31.01.18 dans les locaux d'Humanescence Rue Godefroid 20-22, 5000 NAMUR</p>	<p>CONTACT AFICo ASBL 081 64 99 52 • info@afico.be Rue Borgnet 14, 5000 NAMUR</p>
---	--

avec le soutien de

CEPAG AFICo Namur / Orientation socioprofessionnelle
DU 15.01 AU 27.03.18 | CINEY

FORMATION DECOUVERTES HORIZONS

38 JOURS DE FORMATION
- dont 8 jours de stages en entreprise -

AVOIR CONFIANCE EN SOI, FAIRE LES BONS CHOIX, RÉUSSIR SON PROJET PROFESSIONNEL.

SÉANCES INFO
- sur inscription -
01.12 & 18.12.2017

CINEY | Espaces asbl
Zoning de Liègne 7, 5590 CINEY

CONTACT | AFICo asbl (AGR/102)
Rue Borgnet 14, 5000 NAMUR
081/64 99 52 | info@afico.be
www.afico.be | afico.asbl

avec le soutien de

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

LUXEMBOURG

Une justice fiscale et une réelle lutte contre les paradis fiscaux: la FGTB Luxembourg s'est mobilisée

Aujourd'hui, il existe une inégalité criante en Belgique: les Belges ne sont pas égaux devant l'impôt. En effet, l'imposition peut varier de 50% à... 0%! L'essentiel des contributions repose bien souvent sur les épaules des travailleurs alors que dans le même temps, les grosses fortunes et les actionnaires ne contribuent que rarement, et par saupoudrage, au financement de l'Etat.

Alors qu'à l'étranger la taxation des plus-values sur les actions s'élève en moyenne à 37%, en Belgique, les actionnaires continuent à se frotter les mains et ne paient tout simplement pas d'impôts!

Alors que les revenus du travail sont taxés à près de 50%, les revenus du capital, eux, échappent donc toujours aux radars fiscaux. Comme l'a confirmé une fois de plus l'enquête «Paradise Papers», il ressort que de nombreuses entreprises s'appuient sur des paradis fiscaux pour éluder l'impôt. Plusieurs firmes auraient fait usage d'une boîte postale aux Bermudes, pour y faire transiter des milliards en vue de bénéficier d'un taux d'imposition de... 0%!

Le paradoxe est total et saute aux yeux tant le Gouvernement fédéral tient un double discours. D'un côté, il demande à toutes les entreprises de faire preuve de responsabilité en payant leur impôt de la manière la plus équitable possible; de l'autre, il a peur de froisser les grands patrons en se montrant ferme. Peur de quoi? De les voir tout simplement quitter le pays et perdre ainsi des marchés. Un argument hypocrite et un chantage à l'emploi inacceptable.

Le mercredi 13 décembre, la FGTB Luxembourg a fait entendre sa voix contre ce

laxisme fiscal imbuvable au vu des difficultés rencontrées quotidiennement par nos citoyens.

Le message était clair: exiger un même imposition quelle que soit la nature des revenus. Autrement dit, 1€ doit être taxé de la même manière qu'il provienne du capital ou du travail. Il n'est pas normal que les actionnaires et les grosses fortunes ne participent pas au financement des services publics, des mécanismes de solidarité, des soins de santé, de la pension, etc. Sans un impôt juste et une contribution de tous, l'ensemble de ces services sont menacés d'extinction et de libéralisation.

Le rendez-vous était fixé devant Ikea, à Arlon. Pourquoi Ikea? Parce que l'enseigne utilise une société de distribution hollandaise pour éviter la quasi-totalité de l'impôt sur une partie importante de ses redevances (3%), et ainsi transférer ses bénéfices vers des paradis fiscaux, à grande échelle. De 2010 à 2014, IKEA n'a payé que 37,5 millions d'euros d'impôts sur un résultat net de 1,6 milliard d'euros. L'entreprise a déduit 1,2 milliard de plus d'intérêts notionnels. Au total, le taux d'imposition effectif est de 2,4%; en résumé, l'économie de plus de 488 millions d'euro réalisée par Ikea aurait dû rentrer dans les caisses publiques.

Imaginez ce qu'on pourrait faire avec cet argent, en province de Luxembourg? Des tas de choses, notamment un meilleur financement des soins de santé, permettant entre autres la construction du nouvel hôpital de pointe dans le cadre du projet Vivalia 2025. Soit 600 lits en plus pour les citoyens luxembourgeois.

Information à l'attention des affiliés du SETCa Namur



Madame, Monsieur,
Cher(e) affilié(e)s,

Nous vous informons que nos bureaux seront fermés **le vendredi 22 décembre 2017.**

Veillez noter également qu'à partir du 2 Janvier 2018, il n'y aura plus de permanence juridique le mardi après-midi. Voici l'horaire de la permanence juridique qui est accessible sans rendez-vous :

Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h30

Les lundi -mercredi et jeudi de 13h30 à 16h30

Toute l'équipe du SETCa Namur vous souhaite de passer de bonnes fêtes de fin d'année ! Nous vous donnons rendez-vous en 2018 et ensemble, nous continuerons à dessiner un futur désirable !

Stéphane BAUDART

Secrétaire régional SETCa Namur

Meilleurs vœux de solidarité en **2018**



BRABANT WALLON

INFO SERVICE

Nouvelle adresse de la régionale: rue du Géant n°4 bte 2 à 1400 Nivelles. La régionale sera fermée du lundi 25 décembre 2017 au vendredi 29 décembre 2017 inclus.

WALLONIE PICARDE

FGTB Centrale Générale




En raison
des fêtes de fin d'année:

Nos bureaux de Tournai
(avenue de Maire 134)
et de Mouscron
(Rue du Val 3)
seront fermés du 22
décembre 2017 à midi
jusqu'au 1^{er} janvier 2018.

HAINAUT



Avis aux affiliés de la Centrale du
Transport – UBT section Hainaut –
Brabant Wallon.

Dans le cadre du passage vers
cette année nouvelle, nous vous
informons des nouveaux taux de
cotisations qui seront appliqués à

partir du 01/01/2018.


Taux mensuel de cotisations:

Actifs: 16,50€

Pré-pensionnés: 10,20€

Demandeurs d'emploi, invalide, temps partiel: 9,20€

Pensionnés: 3,20€

Antoing	Ath	Bizet
Lun: 9h00-12h00 Mar: 9h00-12h00 14h00-17h00 Mer: Fermé Jeu: 9h00-12h00 Ven: 9h00-12h00	Lun: 9h00-12h00 Mar: 9h00-12h00 14h00-17h00 Mer: Fermé Jeu: 9h00-12h00 Ven: 9h00-12h00	Lun: Fermé Mar: 9h00-12h00 14h00-16h30 Mer: Fermé Jeu: Fermé Ven: 9h00-12h00
Blaton	Comines	Dottignies
Lun: 9h00-12h00 Mar: 9h00-12h00 14h00-17h00 Mer: 14h00-17h00 Jeu: 9h00-12h00 Ven: Fermé	Lun: 9h00-12h00 Mar: Fermé Mer: Fermé Jeu: 9h00-12h00 14h00-16h30 Ven: Fermé	Lun: 9h00-12h00 Mar: 9h00-12h00 14h00-17h00 Mer: 14h00-17h00 Jeu: 9h00-12h00 Ven: Fermé
FGTB Wallonie Picarde		
Horaires à partir du 1^{er} janvier 2018!!! 		
Lessines	Leuze	Mouscron
Lun: 9h00-12h00 Mar: 9h00-12h00 14h00-17h00 Mer: 14h00-17h00 Jeu: 9h00-12h00 Ven: Fermé	Lun: 9h00-12h00 Mar: 9h00-12h00 14h00-17h00 Mer: Fermé Jeu: 9h00-12h00 Ven: 9h00-12h00	Lun: 9h00-12h00 Mar: 9h00-12h00 14h00-17h00 Mer: 14h00-17h00 Jeu: 9h00-12h00 Ven: 9h00-12h00
Pecq	Peruwelz	Tournai
Lun: Fermé Mar: 9h00-12h00 14h00-17h00 Mer: Fermé Jeu: 9h00-12h00 Ven: 9h00-12h00	Lun: 9h00-12h00 Mar: 9h00-12h00 14h00-17h00 Mer: Fermé Jeu: 9h00-12h00 Ven: 9h00-12h00	Lun: 9h00-12h00 Mar: 9h00-12h00 14h00-17h00 Mer: Fermé Jeu: 9h00-12h00 Ven: 9h00-12h00

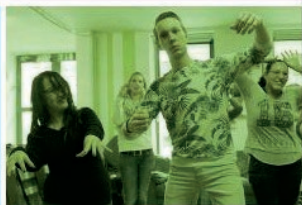
CHARLEROI

POUR LA 2^{ÈME} ANNÉE, TABOO
ORGANISE DES COURS D'IMPRO!



Chaque samedi, nous vous
proposons de venir découvrir
ou approfondir vos connaissances
dans cette discipline théâtrale avec
notre coach professionnelle Sophie.

Alors si vous avez envie
de dépasser votre timidité,
d'apprendre à vous exprimer
en public sur des sujets variés,
de développer votre imagination,
d'apprendre à lâcher prise,
de vous amuser et découvrir
d'autres jeunes, ou simplement
vous éclater pendant 2h...



Une seule solution:
les cours d'impro
du centre de jeunes
TABOO!

8, rue Bassié • 6000 Charleroi
0475/55.90.44 • info@cjtaboo.be

Ouvert à tous
les 15-30 ans novices
ou acteurs confirmés!



improcarolo
Mets tes idées en place!

TABOO
CENTRE JEUNES

JEUNES
FGTB

Taboo organise des cours d'impro, grâce au soutien de la ville de Charleroi!

Chaque samedi de 13h30 à 15h30, nous vous
proposons de venir découvrir ou approfondir vos
connaissances dans cette discipline théâtrale
avec notre coach professionnelle Sophie.

Alors si vous avez envie de
dépasser votre timidité,
d'apprendre à vous exprimer
en public sur des sujets variés,
de développer votre imagination,
d'apprendre à lâcher prise, de
vous amuser et découvrir d'autres
jeunes, ou simplement s'éclater
pendant 2h... Une seule solution: les
cours d'impro du centre de jeunes
Taboo!!!

Ouvert à tous les 15 – 30 ans no-
vices ou acteurs confirmés!

Prochains cours: les samedis 16
décembre 2017, 13 janvier 2018 et
27 janvier 2018.

Inscription indispensable au
0475/55.90.44 ou info@cjtaboo.be


CHARLEROI


ibz



LIÈGE - HUY - WAREMME

FGTB UBT
Ensemble, on est plus forts

Avis aux affiliés de la Centrale du Transport - UBT
Section Liège Verviers Namur Luxembourg.

Dans le cadre du passage vers cette nouvelle année, nous vous informons des nouveaux taux de cotisations qui seront appliqués à partir du 01/01/2018.

Taux mensuel de cotisations:

- Actifs: 16,50€
- Prépensionnés: 10,20€
- Demandeurs d'emploi, invalide, temps partiel: 9,20€
- Pensionnés: 3,20€

Avis important

> Paiement des allocations de chômage de décembre

Afin de réaliser votre paiement du mois de décembre dans les meilleurs délais, nous vous prions de bien vouloir rentrer votre carte au plus tard le 21/12/2017.

> Attention – si vous êtes susceptibles de travailler durant la période du 22 au 31 décembre vous devez conserver votre carte jusqu'à la fin du mois.

VERVIERS



Cher-e-s Affiliés,
Nos bureaux du Service de l'Office de Droit Social, du Service des Allocations de Chômage ainsi que les permanences extérieures seront fermées du 22 décembre 2017 au 1^{er} janvier 2018 inclus.

*Nous vous souhaitons
de joyeuses fêtes de fin d'année*

FGTB Verviers-Ostbelgien

Formation informatique pour demandeurs d'emploi

Utiliser un ordinateur, c'est possible en 2 semaines !

Outils numériques & recherches d'emplois



Environnement numérique Recherche et stockage Communication Création

Informations et inscription gratuite auprès de Nadine FAUCONNIER :
087/39.46.37 - FGTB Verviers - Pont aux Lions, 23/3 - 4800 VERVIERS
Prochaine formation : du 15 au 26 janvier 2018



Le gouvernement de droite réalise des économies sur les pensions, pousse des millions de personnes dans l'incertitude et ne fait rien pour s'attaquer à la fraude fiscale!

Le démantèlement des pensions n'en finit pas

Qu'a fait ce gouvernement de droite pour vous?

Il vous oblige à travailler plus longtemps pour moins de pension

Travailler plus longtemps pour moins de pension

Le signal de départ pour le démantèlement des pensions de ce Gouvernement était clair: travailler plus longtemps pour moins de pension!

Le relèvement de l'âge légal de la pension à 67 ans est la première mesure sur laquelle le gouvernement N-VA, le MR et l'Open VLD s'est accordé alors qu'aucun des partis ne l'avait annoncé. Ils vous ont trompés! En même temps que ce relèvement de l'âge légal, il a également été décidé de:

- supprimer le bonus de pension qui permettait à ceux qui travaillent plus longtemps de toucher une pension plus élevée. Un vol qui atteint jusque 248 euros par mois en moins...
- quasiment supprimer les emplois fin de carrière avant l'âge de 60 ans.
- appliquer un saut d'index pour tous: - 2 % d'augmentation

Moins de pension pour les périodes de chômage et de prépension

Le mantra de la politique de pension de ce gouvernement est «renforcer le lien entre le travail et la pension». Jusqu'aujourd'hui, cela revient à démanteler la pension pour les périodes non-travaillées. Ceux qui se retrouvent au chômage pendant plus d'un an ou sont entrés dans le système de la prépension/du RCC à partir de 2017 (régime général CCT 17 ou RCC Carrières longues), recevront moins de pension.

Les demandeurs d'emplois seront ainsi doublement sanctionnés, par les allocations de chômage dégressives et une pension plus basse.

Les travailleurs avec une carrière longue sont touchés plus durement

Contrairement au renforcement annoncé du lien entre le travail et la pension, les travailleurs avec une longue carrière sont touchés plus durement.

- Moins de pension pour les emplois fin de carrière exceptionnels à partir de 55 ans après une carrière longue.

- Moins de pension pour le régime RCC Carrières longues.

- Pour ceux qui ont commencé à travailler avant leur 20e anniversaire (et qui ont donc une carrière de plus de 45 ans), les jours de RCC/Chômage ne donnent plus de droits de pension.

Ce gouvernement a décidé de sanctionner les travailleurs avec une carrière longue.

La pension des fonctionnaires statutaires est sacrifiée

La pension du fonctionnaire statutaire est sacrifiée! Une pension qui n'est pourtant pas des plus élevées par rapport aux normes européennes. Plutôt que d'opter pour une meilleure pension pour tous, la pension des fonctionnaires est ramenée au niveau de la pension des salariés.

NOUVELLES ATTAQUES SUR LES PENSIONS EN 2018 ET LES ANNEES SUIVANTES

Peu de métiers lourds seront reconnus

Quand il a reporté l'âge de la retraite légale et celui de la retraite anticipée, le gouvernement avait promis, en compensation, un régime pour les travailleurs qui exercent un travail pénible. 3 ans plus tard, à part un budget limité à partir de 2019, il n'y a encore aucune solution pour ces travailleurs. Les employeurs veulent uniquement reconnaître le travail de nuit!

Les emplois fin de carrière remodelés en une pension à temps partiel

Le gouvernement veut introduire une pension à temps partiel dans le cadre de laquelle vous prenez une partie de votre pension pour réduire vos prestations de travail. Mais les choses sont claires: ceci doit, à terme, remplacer les emplois fin de carrière. Cela sonne bien, mais concrètement vous ne vous constituerez plus de droits de pension et votre pension sera réduite pour ce que vous prenez avant l'âge légal. Vous payez donc encore vous-même votre fin de carrière.

Moins de pension minimum pour les travailleurs à temps partiel

Contre la volonté des employeurs

et des syndicats, Bacquelaine a augmenté la pension minimum seulement pour une carrière de 45 ans. Les femmes, qui ont des carrières plus courtes, sont les victimes de cette mesure. L'augmentation profite à 59% des hommes contre 41% des femmes.

Bacquelaine souhaite en outre comprimer la pension minimum. Qu'est-ce que cela signifie? le travailleur qui est occupé pendant 45 ans à 4/5^e, reçoit une pension minimum de 1.212€. Avec ce qui est sur la table, ce même travailleur ne percevra plus que 4/5^e de ce montant, à savoir 970€.

Nouveau renforcement de la pension anticipée

A partir de 2019, pour pouvoir partir à la pension anticipée, vous devez au moins avoir une carrière de 42 ans (contre 35 ans en 2012). Pour porter une année en compte, il faudra avoir travaillé 6 mois au lieu de 4 mois. Un travailleur sur deux devra dès lors partir plus tard à la pension. Il s'agira en outre de nouveau des femmes, car elles travaillent plus souvent à temps partiel.

Le système à points est une tombola le montant et l'âge sont incertains

Le ministre des Pensions souhaite introduire un système à points. Avec ce système, notre pension devient une tombola.

- La valeur des points épargnés ne sera déterminée qu'un an avant votre départ à la pension. Le budget est dans le rouge? Pas de chance, vos points vaudront moins! Le montant de votre pension sera automatiquement lié à des facteurs économiques, budgétaires et démographiques. En d'autres termes, à des décisions politiques et à des économies.

- Vous ne saurez que trois ans au préalable quand vous pourrez partir à la pension.

- Votre pension pourra être gelée pendant des années pour redresser le budget.

En outre, ce système est cher et inutile. L'objectif ultime de ce système à points est de ne jamais dépenser plus pour les pensions qu'actuellement.

LES FAITS

1. Les pensions légales sont trop basses

La pension moyenne en tant qu'isolé qui est payée à tous les pensionnés à l'heure actuelle (donc, en ce compris les carrières anciennes ou courtes) est honteuse: 890€ par mois (1001 pour un homme et 763 pour une femme) (Source: statistiques annuelles pour les bénéficiaires 2017).

Dans un contexte européen, nous dépensons moins pour nos pensions que la plupart de nos pays voisins.

Par conséquent, les personnes âgées sont plus pauvres en Belgique que dans nos pays voisins.

2. Les pensions sont payables

On utilise depuis des années déjà le vieillissement comme excuse pour démanteler la protection sociale.

Pourtant, il y a suffisamment de richesses pour neutraliser le vieillissement et améliorer la qualité des pensions légales.

- Le vieillissement est un phénomène temporaire et progressif. A partir de 2030, le coût du vieillissement diminue.

- Une politique migratoire et d'intégration correcte réduirait le coût du vieillissement, d'ici 2040 de 1,7% du PIB, à 0,5%.

- Une véritable lutte contre la fraude fiscale rapporterait 20 milliards d'euros. Investir ce montant dans les pensions les relèverait de moitié.

- L'élargissement continu des formes nettes de salaire ont un impact négatif sur le financement de la sécurité sociale. Le problème dans la sécurité sociale est un problème de recettes que le gouvernement a lui-même induit.

- Les moyens octroyés à la diminution des cotisations patronales à 25% suffisaient pour mettre en œuvre notre alternative en matière de pensions. Les euros investis dans de meilleures pensions légales sont consommés dès le lendemain au niveau local. Par contre, les milliards octroyés aux entreprises serviront d'autres buts.

Il s'agit donc d'un choix politique témoignant de respect pour les travailleurs et les pensionnés.

3. Les pensions ont une fonction: garantir un revenu décent

Cette fonction, les politiques l'oublient. La politique en matière de pensions est une politique d'austérité. Pourtant, les pensions ne visent qu'un seul objectif: garantir un revenu décent pour les vieux jours. Pour ce faire, nous cédon, en tant que travailleurs, une partie de notre salaire. Le gouvernement prend sans cesse des mesures unilatérales. Il faut que ça s'arrête. C'est de l'argent des travailleurs dont il est question. Nous voulons de meilleures pensions.

Risque de pauvreté 65+ (Eurostat)	%
Allemagne (jusqu'en 1990 ancien territoire de la RFA)	18,2
Belgique	15,4
Pays-Bas	9,7
France	8,7
Danemark	9,3
Luxembourg	6

NOTRE ALTERNATIVE EST POSSIBLE

1. Retour à l'âge légal de la pension à 65 ans
2. Un régime solide pour les métiers lourds et le travail pénible
Un système enregistrable, mesurable et objectif doit permettre à celui qui est reconnu dans un emploi pénible:
- De partir en pension à 60 ans sans perte de pension.
- D'avoir une pension plus élevée s'il travaille plus longtemps.
3. De meilleures pensions légales: 75% du salaire moyen (au lieu de 60 % actuellement)
4. 1500€ comme garantie de pension: c'est un minimum pour en vivre
5. Revalorisation du plafond de calcul
6. Allocations liées au bien-être automatique pour maintenir intact le pouvoir d'achat
7. Plus de moyens pour les pensions: investir un euro dans de meilleures pensions, c'est un euro dans l'économie belge permettant à celle-ci de se redresser

Aidez-nous à attirer l'attention sur le vol qu'ils ont organisé: rejoignez-nous à la marche du 19 décembre 11h Gare du Nord à Bruxelles, partagez ces informations avec votre famille et vos amis... Ensemble pour le changement!
www.ensemblepourlechangeement.be

> ACCORD FISCAL

Des cadeaux par millions pour les entreprises et les grosses fortunes

Le comité fédéral de la FGTB réuni le 12 décembre dernier a adopté plusieurs motions d'actualité dont celle-ci sur la fiscalité.

Contre l'avis expert de l'inspection des finances qui chiffre ces nouvelles lubies à des centaines de millions d'euros, le Gouvernement a adopté une nouvelle réforme fiscale plus dangereuse et coûteuse pour notre sécurité sociale que jamais. Le Gouvernement a offert des jouets par milliers aux entreprises et aux grosses fortunes. Qui va payer ces nouveaux caprices? Les travailleurs bien sûr, encore et toujours les travailleurs! Alors que chaque année des milliards d'euros sont planqués dans les paradis fiscaux ou échappent à l'impôt! Pour la FGTB ces cadeaux doivent cesser immédiatement!

Réforme de l'impôt des sociétés

Bien qu'absent de la déclaration politique du Gouvernement, c'était promis depuis l'été, maintenant là voilà... la nouvelle usine gaz du Gouvernement fédéral. Après son taxe pshiiit, le Gouvernement se lance donc dans une nouvelle aventure fiscale tout aussi ambiguë, mal conçue et surtout aux incidences budgétaires sous-évaluées. Les travailleurs paieront assurément l'addition salée de ce nouveau cadeau fait aux entreprises. Pour nous faire avaler cette couleuvre, le Gouvernement nous promet un impôt minimum des sociétés qui n'est qu'un leurre puisqu'il y a de grand risque qu'il se révèle inefficace étant donné sa non-conformité avec les règles européennes.

6000 euros/an sans cotisations sociales et défiscalisés

Avec ce nouveau projet de loi, le Gouvernement ouvre grand la porte au dumping social. Loin des discours, et contre l'avis unanime des partenaires sociaux, le gouvernement souhaite par cette voie légaliser le travail au noir, renforcer la concurrence déloyale et faciliter la vie des fraudeurs. Voilà un cadeau supplémentaire qui coutera cher à l'État et aux travailleurs! En effet, d'après le SPF Finance, cela coutera même 150 millions d'€ au budget et à la sécurité sociale. Au profit de qui? Ni les utilisateurs, ni les travailleurs. Le seul profit sera réalisé par des sociétés sans noms, ni visages tels qu'Uber et Deliveroo.

«Cash for car»

Des sous, des sous, toujours des sous... le Gouvernement propose dorénavant du cash à la place d'une voiture de société. A croire que les pics de pollution et le réchauffement climatique n'existent pas. A croire que la mobilité douce et les services publics de transport n'existent pas. A croire surtout qu'ils ne savent pas lire, puisque les interlocuteurs sociaux s'étaient accordés sur une proposition crédible et juste du point de vue économique, social et environnemental.

Taxe sur les compte-titres ou taxe fantôme

Enfin, d'une réelle taxe sur la fortune, il n'en est pas question. En effet sous le couvert de tours de passe-passe, le Gouvernement a décidé de transformer cette taxe en un écran de fumée. De sorte que l'on pourrait parler de taxe fantôme tant ces effets seront nuls et ne toucheront qu'une infime proportion des grosses fortunes.

Pour la FGTB, ces cadeaux aux entreprises et aux grosses fortunes doivent cesser. Ces cadeaux fiscaux sont d'autant plus injustes que le Gouvernement s'évertue à nous faire travailler plus pour gagner moins et à s'attaquer sans relâche à nos pensions! La FGTB reste convaincue de la nécessité d'une réelle réforme fiscale qui soit juste et qui permette de lutter plus efficacement contre l'évasion et la fraude fiscale. Pour la FGTB, cette future réforme fiscale devra être concertée, socialement juste et avec des objectifs clairs.

Stop à la criminalisation des délégués des travailleurs FGTB

Ces derniers temps, de plus en plus de délégués des travailleurs sont confrontés à une pression inacceptable de la part de leur employeur lors de l'exercice de leur mandat.

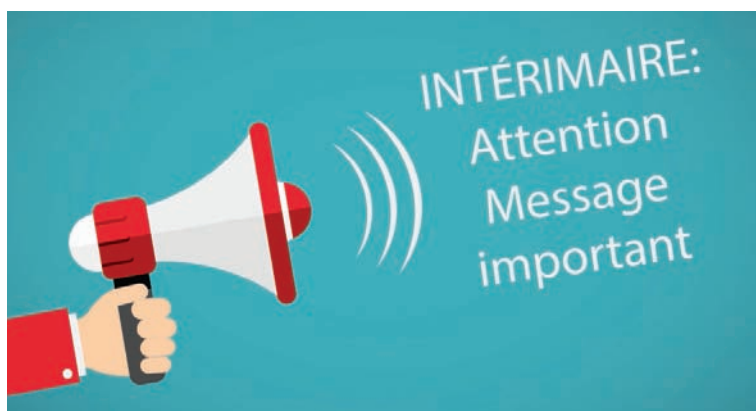
Dans des conditions de travail souvent très difficiles, nos délégués parviennent à relever les nombreux défis syndicaux auxquels ils sont confrontés. Les travailleurs qui assurent le rôle de délégué font preuve d'un grand engagement social, de courage et de ténacité. Même si la tendance actuelle consiste à dépeindre nos délégués des travailleurs négativement, ceux-ci ont une bonne capacité de résistance.

La FGTB continuera à s'opposer vigoureusement aux employeurs et au gouvernement qui criminalisent les représentants des travailleurs FGTB et continuera à s'opposer, avec la même conviction, aux accusations inacceptables dont la presse se rend coupable.

La FGTB exige la pleine reconnaissance du droit de grève internationalement reconnu ainsi que des modalités de ce droit et souhaite témoigner de sa solidarité avec tous ceux qui défendent au quotidien les intérêts de nos membres. La FGTB exige le plein respect des actions syndicales de ses délégués et militants ainsi qu'une concertation sociale efficace comme moteur pour de bonnes conditions de travail et salariales.

> AIDES IMPULSION

Pas sans l'accord des intérimaires



En Wallonie, les anciens «Plans Activa» ont laissé la place aux «aides impulsion». Il existe quatre types d'aides différentes. C'est ainsi que les agences d'intérim peuvent elles aussi profiter des aides impulsion «moins de 25 ans» et «12 mois +». De quoi s'agit-il?

L'intérim encouragé?

Même si l'esprit de ces aides n'est pas de favoriser le recours au travail intérimaire, les agences n'hésitent pas à y faire appel puisqu'il n'y a pas de durée de contrat minimale pour bénéficier de l'aide. La FGTB a d'ailleurs interpellé le Forem à ce sujet.

Au-delà de cet enjeu de principe, un problème très concret est apparu au niveau du travail intérimaire. Les aides impulsion «moins de 25 ans» et «12 mois +» prennent la forme d'allocation de travail. En clair, cela signifie que l'employeur

ne paie qu'une partie du salaire. L'autre partie est versée sous la forme d'allocation de chômage, par l'intermédiaire d'un organisme de paiement (OP).

Problème, nous avons recueilli de nombreux témoignages selon lesquels certaines agences d'intérim ont recours à ces aides sans demander l'accord des travailleurs, voire sans l'en informer. Dès lors, c'est à la lecture de leur fiche de paie que certains travailleurs ont réalisé que l'allocation de travail avait été déduite de leur salaire. Et comme ils n'avaient pas été informés, ils

• Impulsion moins de 25 ans: allocation de travail pendant 3 ans maximum pour les demandeurs d'emploi de moins de 25 ans peu ou moyennement qualifiés

• Impulsion 12 mois +: allocation de travail pendant 2 ans maximum pour les demandeurs d'emploi inoccupés depuis au moins 12 mois

n'avaient pas constitué de dossier auprès de leur organisme de paiement. Au final, ils n'ont donc pas reçu le complément sous forme d'allocation de chômage.

En outre, on constate aussi que certains intérimaires ne répondent pas aux conditions du plan d'embauche. C'est notamment le cas d'intérimaires qui travaillaient déjà dans l'entreprise utilisatrice, par exemple.

Que faire?

Nous conseillons vivement aux travailleurs intérimaires de prendre contact avec la FGTB Intérim pour vérifier qu'ils rentrent bien dans les conditions requises pour bénéficier des aides impulsion. La FGTB Intérim sera également à vos côtés pour s'assurer que vous recevez bien la totalité du salaire auquel vous avez droit.

Pas encore reçu votre pécule de vacances 2015?

Près de 12.000 ouvriers et artistes non indépendants n'ont toujours pas communiqué leur numéro de compte bancaire. Ils n'ont donc pu recevoir la totalité de leur pécule de vacances 2015 (année de travail 2014). Ces travailleurs risquent de perdre ce pécule s'ils ne réagissent pas avant le 31 décembre 2017.

Comment savoir si on est concerné? Il suffit d'aller sur le site www.onva.fgov.be > Mon compte de vacances, de se munir de sa carte d'identité électronique (eID), de son code PIN ainsi que d'un lecteur de carte et choisir l'année de vacances 2015.

Pour recevoir son pécule de vacances, il faut communiquer son numéro de compte à vue personnel aux caisses de vacances concernées. Il existe plusieurs possibilités:

Pour les ouvriers dont l'employeur est affilié à l'Office national des vacances annuelles (ONVA) ils doivent:

- aller sur le site www.onva.fgov.be, cliquer sur «Communiquer mon n° de compte» et encoder les informations;
- ou communiquer les informations par téléphone au 02 627 97 65;
- ou envoyer par courrier leurs données (nom, prénom, adresse, n° de registre national et numéro de compte à vue), signer, dater le document et envoyer le courrier à l'ONVA.

Pour les autres ouvriers, ils doivent:

- aller sur le site www.onva.fgov.be et se connecter à l'application «Mon Compte de vacances» via leur carte eID, leur code PIN et un lecteur de carte;
- ou demander un document à remplir à la Caisse de vacances à laquelle leur employeur était affilié en 2014.

> DÉCÈS

Pierre De Meester

°26-04-1945 - †26-11-2017

Irréel et inconcevable...

Victime d'une maladie foudroyante, Pierre De Meester nous a soudainement quittés. Notre ancien collègue et ami nous manquera énormément.



Syndicats MAGAZINE

Rédaction:

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

Secrétariat:

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

> EMPLOI

Les cellules de reconversion fêtent leur 40^e anniversaire



Après la lutte pour le maintien de l'emploi, il faut retrouver un job. Les cellules de reconversion sont là pour ça sans rompre le collectif des travailleurs de l'entreprise.

Cette année, le système des cellules de reconversion wallonnes fête son 40^e anniversaire. La première cellule est en effet née en 1977. Forte d'une expertise construite au fil de près de 40 années d'existence, les cellules de reconversion parviennent chaque année à faciliter la réinsertion de 60 à 85% du public. Autre fait remarquable, cette réinsertion professionnelle se fait à hauteur de 50 à 70 % en CDI, et ce bien que le marché de l'emploi offre aujourd'hui une majorité de contrats temporaires.

Les cellules de reconversion sont l'alternative wallonne à l'outplacement privé. Elles ont pour mission de permettre aux travailleurs licenciés de retrouver un emploi, éventuellement en repassant par une formation mais elles ont surtout particularité et l'avantage de maintenir le lien entre les travailleurs au lieu de les isoler et d'être animées par les ex-délégués syndicaux qui poursuivent ainsi leur travail d'accompagnement des travailleurs.

Fin des années 70, après la crise des charbonnages, la Wallonie connaît de nouvelles grandes fermetures d'entreprises sous fond de crise économique et de mutation industrielle... Du jour au lendemain, des centaines de travailleurs et de travailleuses se retrouvent sans emploi, livrés à eux-mêmes.

Sous l'impulsion des syndicats, un dispositif inédit d'accompagnement des travailleurs licenciés collectivement est alors mis en place. Il donnera naissance aux cellules de reconversion au sein desquelles les organisations syndicales et le Forem aident les travailleurs licenciés à se construire un nouvel avenir.

1977, le licenciement de 1.100 travailleurs de l'usine sidérurgique MMRA à Athus, donne naissance à la première cellule qui s'occupe principalement de la réalisation du volet social mais aussi d'aide à la

recherche d'emploi. Après trois ans, 733 travailleurs ont été recasés en CDI, 252 en contrats temporaires et 157 sont restées sans emploi. Il n'est alors pas encore vraiment question de «reconversion».

Par contre la cellule de Glaverbel Gilly créée deux ans après celle d'Athus, est entièrement centrée sur un projet de reconversion des travailleurs dans le cadre d'un projet de rénovation-isolation auquel adhère une majorité des travailleurs. Le projet échouera mais le système des cellules de reconversion restera.

Initiatives au départ uniques et éphémères, les cellules de reconversions vont se succéder au cours des décennies, au gré des transformations de l'environnement économique et du cadre institutionnel. Ce dispositif singulier servira de terreau à la construction d'un modèle d'accompagnement inédit. En 40 ans, 449 cellules de reconversion ont été créées pour près de 45.000 personnes ayant perdu leur emploi.

Les cellules conçues au départ comme une poursuite de la lutte collective pour l'emploi hors de l'entreprise vont offrir aux travailleurs licenciés une palette de services et d'activités très large et sans commune mesure avec d'autres dispositifs existants: bilan de compétences; accompagnement dans la recherche d'emploi;

orientation; visites de centres de formation; information sur les métiers en demande; informations sur les couveuses d'activités; gestion des problèmes sociaux ou administratifs divers... Ces activités se font grâce à un réseau de partenaires très larges (centres de compétences/formation professionnelle, centres de validation des compétences, Federgon, services d'accompagnement syndical, etc.) L'originalité du dispositif repose sur le maintien d'un collectif de travailleurs et sur la participation d'un ex-délégué syndical issu de l'entreprise en restructuration au processus d'accompagnement. La synergie entre le conseiller du FOREM et cet ex-délégué (devenu accompagnateur social) constitue une des plus-values du dispositif. Par sa connaissance des travailleurs licenciés, l'accompagnateur facilite le travail d'orientation et d'insertion à l'emploi et à la formation, mené par le conseiller FOREM. L'accompagnateur prend également souvent en charge l'accompagnement administratif et le suivi psycho-social des personnes. Chaque année, depuis la crise financière de 2008, les cellules de reconversion accompagnent une quarantaine de licenciements collectifs. Parmi les dossiers emblématiques de restructuration pour lesquels les cellules de reconversion ont été opératrices, citons : la Sabena, Carsid, Duferco/NMLK, GSK, Carrefour, Delhaize, Louis De Poortere, Eli Lilly, Arcelor, ...

Le rapport 2016 sur les cellules de reconversion fait état de 60 cellules actives qui accompagnent 5.679 travailleurs. Le taux d'insertion à l'emploi des travailleurs en recherche active est de 67,5% dont 48% de CDI et 24% de CDD.

Le cas CAT

Le 2 septembre 2016, près de 2000 travailleurs de Caterpillar Gosselies reçoivent la nouvelle comme un coup de massue: la boîte ferme entraînant dans le naufrage 47 sous-traitants. La procédure Renault est lancée, mais elle ne fera que retarder l'échéance. Après quelques tentatives infructueuses pour retrouver un ou des repreneurs ou investisseurs sur le site, il a fallu se résigner au diktat de la multinationale. Les travailleurs sont licenciés par vagues. Ceux qui n'auront pas pu bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise se retrouveront dans l'une des trois cellules de reconversion mises en place (La Louvière - Jambes - Châtelaineau) le 1er mai 2017. Après 6 mois de fonctionnement, sur les 1995 travailleurs inscrits, 1670 sont sortis. A ce jour 501 ont retrouvé un emploi dont 323 CDI, 86 CDD, 76 intérim, 11 indépendant, 2 PFI. 477 suivent ou ont suivi une formation.

> CRISP

Un livre pour les 40 ans des cellules de reconversion wallonnes

A l'occasion de ce 40^e anniversaire, le CRISP, Centre de recherche et d'information socio-politiques édite un ouvrage signé Aline Bingen qui retrace l'histoire des cellules de reconversion en Wallonie en les replaçant dans le contexte socio-économique et politique.

En 40 ans, l'environnement économique et politique a bien changé et les politiques de l'emploi aussi, passant d'une certaine bienveillance à l'égard des travailleurs licenciés à la suspicion qui caractérise «l'Etat social actif». Aline Bingen distingue trois périodes dans la vie des cellules de reconversion.

De 1959 à 1968 on avait déjà connu de grandes restructurations dans les secteurs du charbon et de l'acier. Mais à l'époque, explique Aline Bingen, on se préoccupait plus de réparation sociale. Il fallait amortir le choc pour les travailleurs en leur offrant des compensations financières à la perte d'emploi et de revenu en attendant de trouver un nouvel emploi et par la même occasion soutenir le pouvoir d'achat donc l'économie. La CECA (Communauté du Charbon et de l'Acier) a mis en place un système d'aides aux travailleurs licenciés, indemnités d'attente ou de réadaptation qui sont octroyées sans autre condition que le fait d'être victime de ces restructurations.

La vague néolibérale qui déferlera sur le monde au début des années 80 va changer la donne. La crise des années '80 s'accompagnera de politiques d'austérité qui modifieront la politique de remise à l'emploi. Pendant cette période, on assistera également aux premières réformes de l'Etat qui confieront une partie de la politique d'emploi aux Régions et Communautés.

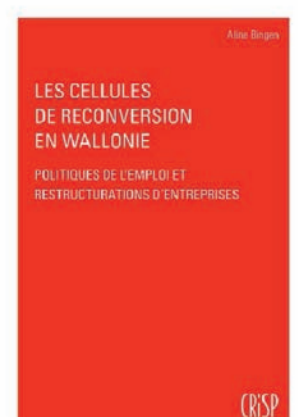
Les aides au maintien du revenu des travailleurs licenciés seront supprimées et l'outplacement va devenir obligatoire mais tandis que la Flandre se tournera vers le système privé, la Wallonie maintiendra le système des cellules de reconversion en lien avec une politique de redéploiement local.

Les années 1999 à nos jours verront s'opérer un autre tournant : le travailleur licencié de victime devient responsable de sa situation : c'est à lui qu'il incombe de rechercher activement un emploi et d'améliorer son «employabilité». On est ainsi passé d'un système de sécurisation des parcours à un système de contrôle et de sanction.

Les cellules de reconversion, dans ce contexte, ont dû s'adapter aux dispositions légales mais elles sont restées un îlot de protection des travailleurs victimes de restructurations par rapport à la politique de responsabilisation, de contrôle et de sanction des chômeurs, même, note l'auteure si elles ne protègent pas des discriminations sur le marché de l'emploi à l'égard des travailleurs âgés.

Même dans ce domaine, les cellules wallonnes affichent des résultats appréciables que n'atteint pas l'outplacement privé au prix cependant de la dégradation du statut et ou de la rémunération des travailleurs recasés.

On peut acheter en ligne «Les cellules de reconversion en Wallonie: politiques de l'emploi et restructurations d'entreprises» par A. Bingen, 287 p., 2017 au prix de 19€ sur le site du CRISP: www.crisp.be.



➤ TRANSITION BAS CARBONE

Ne pas laisser passer le train ou plutôt si! Le climat n'attend plus!

Cela a déjà tellement été dit que certains s'imaginent que cette urgence finalement est toute relative. Au contraire, elle est de plus en plus pressante! Les chances de rester sous la barre des 1,5°C d'augmentation des températures sont quasiment nulles et celles de rester sous la barre des 2°C prévus par l'Accord de Paris en 2015 très compromises.

Et une fois ces seuils dépassés, aucun retour possible car la nature ne se gouverne pas comme une économie!



d'emplois décents et de qualité, conformément aux priorités de développement définies au niveau national».

Et chez nous alors?

D'ailleurs, les mobilisations se multiplient et les sonnettes d'alarme se font de plus en plus assourdissantes. En marge de la COP 23, présidée par les Iles Fidji et qui s'est tenue cette année à Bonn en Allemagne - pour des raisons de facilités logistiques, 15 364 scientifiques de 184 pays ont publié le 13 novembre un manifeste exhortant à des changements immédiats afin «d'éviter une souffrance généralisée et une perte catastrophique de biodiversité».

La COP 23 fut cependant et sans surprise relativement décevante. Actuellement, selon les engagements pris par les 195 Etats signataires de l'Accord de Paris et l'Union européenne, nous serions plutôt dans un scénario de 3 à 3,5°C d'augmentation.

Les syndicats et les ONG reconnaissent néanmoins quelques avancées qui dénotent une prise de conscience croissante dont le lancement du «*Talaona dialogue*». Il s'agit d'une méthode de négociation traditionnelle du Pacifique Sud fondée sur la pédagogie, l'échange, l'écoute, le partage... Elle se poursuivra tout au long de la période qui sépare la COP 23 de la COP 24 qui se tiendra en décembre prochain dans un lieu hautement symbolique, la région minière de Katowice en Pologne.

Son objectif est d'aboutir à renforcer significativement les engagements des Etats pour réduire les émissions, à la finalisation d'une définition internationale du financement climat, ou encore à l'adoption de recommandations pour la protection et la prise en charge des déplacés climatiques.

De leur côté, les syndicats appellent à un «*plan d'action de Katowice pour une transition juste*» qui devrait être adopté à la COP 24.

Rappelons à ce propos qu'un élément important de l'Accord de Paris adopté en 2015 lors de la COP 21, est la reconnaissance des «*impératifs d'une transition juste pour la population active et la création*

En 2015, la Wallonie a émis 36 millions de tonnes de CO₂-équivalents, soit 31% des émissions annuelles de la Belgique (hors secteur forestier). Le principal problème se situe au niveau du transport, seul secteur en forte croissance qui est responsable de 24% des émissions. Toujours plus de voitures plus puissantes sur les routes qui roulent de plus en plus! Quant aux émissions industrielles, il n'y pas à être fier car si elles ont diminué, c'est surtout en raison des fermetures dans la sidérurgie, même si des efforts ont été réalisés par le biais des Accord de branche¹.

Bien que la Wallonie soit dans les clous au niveau du respect de ses engagements climatiques, en grande partie à son insu, le plus gros reste à faire, à savoir organiser une véritable transition bas carbone de son économie. Il n'est, en effet, plus temps aujourd'hui de se réjouir de l'achat de quelques véhicules électriques ou l'installation de panneaux solaires par les ménages qui ont les moyens d'investir pour réduire leur facture énergétique. C'est d'un véritable changement de modèle de production, de consommation et de mentalité dont il est question.

Il est également trop facile de se limiter à fixer des objectifs zéro carbone à l'horizon 2050. Il faut programmer les étapes pour y parvenir et se mettre au travail.

A ce propos, le Parlement wallon a adopté en date du 28 septembre 2017, une résolution ambitieuse relative à la mise en œuvre d'une politique wallonne du climat².

Cette résolution pose les jalons d'une accélération de la transition et en aborde tous les aspects: énergie, aménagement du territoire, mobilité durable, logement, agriculture, enseignement, emploi et formation, etc. Elle représente une base extrêmement pertinente pour le développement de la stratégie bas carbone de la Wallonie. Il s'agit à présent de la faire vivre avec l'appui de l'ensemble des acteurs dont les syndicats.



Les défis actuels sont majeurs et dépassent, par ailleurs en grande partie, le cadre de la région. En voici trois:

- Absence de vision énergétique 2050 de la Belgique
Alors que la sortie du nucléaire en Belgique est programmée pour 2050, le pacte énergétique interfédéral pour 2030 et 2050 ne semble pas avancer, quels qu'aient été les résultats de la discrète consultation populaire lancée le 16 octobre dernier.

De leur côté, les interlocuteurs sociaux sont parvenus après un an de travail sur un avis qui met l'accent sur des défis prioritaires: sauvegarder l'avenir de la compétitivité de l'économie belge et en particulier de son industrie dans le contexte de transition énergétique, garantir des prix de l'énergie compétitifs pour l'ensemble des consommateurs belges, développer un cadre réglementaire performant en matière de climat et d'environnement, garantir la sécurité d'approvisionnement à long terme et pérenniser les emplois de qualité. Espérons qu'ils seront entendus.

- Sauvegarde de la compétitivité et de l'emploi

Contrairement aux idées reçues, la Belgique est plus compétitive que tous ses pays voisins pour le prix du gaz. Pour l'électricité, le problème se pose uniquement pour les industries électro-intensives. Pour les autres profils de consommateurs industriels, les prix de l'électricité sont compétitifs par rapport aux pays voisins. Les industries qui réalisent des efforts pour

améliorer leur efficacité énergétique reçoivent même un soutien jugé trop important.

Il n'empêche que la Belgique et la Wallonie en particulier sont en position de devoir suivre les évolutions technologiques qui se déploient partout en Europe et pas à les précéder, ne serait-ce que sur certaines niches. Qui plus est, le manque de concertation entre les acteurs freine les investissements (biomasse, centrales au gaz, éoliennes, photovoltaïque, géothermie...).

- Gestion de la flexibilité liée au développement des énergies renouvelables et précarité énergétique

En 2017, 21% des ménages wallons étaient en situation de précarité énergétique, c'est-à-dire qu'un ménage wallon sur cinq éprouve dans son logement des difficultés particulières à disposer de la fourniture d'énergie nécessaire à la satisfaction de ses besoins.

Trois facteurs jouent un rôle déterminant dans le problème de la précarité énergétique: le niveau de revenu, la qualité du logement et le prix de l'énergie.

Parallèlement, afin de répondre aux besoins d'équilibrage du réseau d'électricité liés au développement des énergies renouvelables et à l'augmentation des consommations notamment en raison de l'essor prévu des véhicules électriques, les gestionnaires du réseau envisagent le déploiement à grande échelle des comp-

teurs communicants afin que le consommateur puisse devenir «*acteur*» du marché du gaz et de l'électricité. Le prix varierait ainsi en temps réel et le consommateur serait censé adapter le moment où il consomme en conséquence. Mais qui va pouvoir tirer profit de ces évolutions si ce ne sont les personnes qui pourront se doter d'un équipement domotique performant? Ne s'agit-il pas avant tout, dans une perspective de justice sociale, d'agir sur la réduction de la consommation via l'isolation des logements avant de rêver d'une croissance illimitée où les consommateurs seront rémunérés pour faire fonctionner la climatisation l'été?

Le dossier de la transition bas carbone est vaste et complexe. Il remet en cause l'ensemble des aspects du monde dans lequel nous avons grandi et qui évoluera forcément d'une manière ou d'une autre. En tant que syndicat, nous espérons encore que cette évolution sera négociée au bénéfice de tous et créatrice d'emplois durables. Pour cela, il faut une prise de conscience immédiate. Il ne nous reste plus que quelques années.

¹ Les Accords de branche sont des accords volontaires de réduction des émissions de gaz à effet de serre (définis selon le Protocole de Kyoto) ou d'amélioration de l'efficacité énergétique conclus entre les secteurs industriels (chimie, papier, sidérurgie, verre, ciment, ...) et la Région wallonne.

² http://nautilus.parlement-wallon.be/Archives/2017_2018/RES/886_9.pdf

> POINT DE VUE

Transport équitable en 2018

Nous voulons tous que le secteur du transport prospère car c'est aussi dans l'intérêt des organisations syndicales. Nous nous réjouissons donc du succès des ports belges. Pour exemple, le trafic dans le port d'Anvers augmente d'année en année, avec pour résultat du travail pour les dockers, les chauffeurs de camion, les travailleurs logistiques, ... Mais encore faut-il que le transport soit équitable.

Bannir le dumping social

Nous ne voulons pas retrouver des chauffeurs de l'Europe de l'Est sous-payés au volant des poids lourds. Or, on en rencontre très souvent. Le dumping social, un cancer qui ronge notre secteur, doit être éradiqué dans l'intérêt non seulement des travailleurs du transport, mais aussi des employeurs qui entendent travailler de manière honnête. Car les employeurs qui respectent les règles se trouvent dans l'incapacité d'affronter la concurrence des fraudeurs qui sortent le plus souvent gagnants des appels d'offres. Par ailleurs, un routier mal payé, stressé et fatigué, contraint de bivouaquer le long des autoroutes pendant des mois, constitue un danger sur la route. Quand on se soucie de la sécurité routière, on veut bannir le dumping social.

Pas besoin de provocations, sources de troubles sociaux

La stabilité sociale est un moteur du succès. Offrir aux travailleurs la stabilité, la sécurité de statut, un salaire correct ... est un gage de satisfaction et de productivité du personnel.

C'est pourquoi, les attaques récurrentes contre le statut des travailleurs portuaires produisent un effet contreproductif. Ne sont-ce pas les travailleurs portuaires qui fournissent une contribution essentielle au succès de nos ports? Le système mis en place par la loi Major, qui est un bon système, est un facteur de stabilité qui assure la présence continue d'une main d'œuvre formée et qualifiée dans les ports belges.

Les attaques idéologiques lancées contre le statut du docker sont néfastes et constituent une menace pour la paix sociale.

Innovations indispensables

Le secteur du transport a besoin d'innovation. Celui qui croit pouvoir s'opposer à l'automatisation et à la numérisation se trompe. Mais l'innovation doit-elle se faire sur le dos du personnel? Quand on voit les «Uber» et les «Deliveroo» de ce monde, on constate que la situation de leurs collaborateurs est le moindre de leurs soucis. N'oublions pas que Deliveroo vient de dévaluer d'un seul trait le statut de ses collaborateurs.

Pour éviter ce genre de situations, il faut une autorité régulatrice qui ne suit pas bêtement les «entrepreneurs branchés», ainsi que du respect pour la concertation sociale. L'introduction de nouvelles technologies, si on veut la réussir, doit se faire en concertation avec les organisations syndicales. Il en découlera des solutions dont personne ne fera les frais.

Le transport équitable, moteur de croissance

Voilà le vœu de l'UBT pour tous ceux qui sont actifs dans le secteur du transport. Que 2018 soit l'année du transport équitable!



Frank Moreels
Président de l'UBT

Des bus électriques en ville et des bus sur l'eau!



Les derniers mois ont été marqués par quelques évolutions positives dans le transport de personnes. Ainsi, de plus en plus de bus électriques sillonnent les villes et le «Waterbus», un service de bateau-navette, permet d'éviter les embouteillages. Des évolutions bonnes pour l'environnement et pour l'emploi. Les initiatives récentes prises à Gand et à Anvers en constituent un bon exemple.

**En balade avec le pédibus électrique dans le centre-ville de Gand**

Depuis quelques mois déjà, trois «pédibus» électriques traversent le centre-ville de Gand. Il n'y a pas d'arrêts fixes, on peut embarquer et descendre tout au long du tracé. Les pédibus suivent un trajet fixe traversant les rues commerçantes et différentes places, et notamment le Vrijdagmarkt, Sint-Jacobs, Belfortstraat, Korenmarkt, Ajuinlei, Kouter, Korte Meer, Sint-Baafsplein, Emile Braunplein et Sint-Michielsheiling. Pour le passager qui veut descendre ou embarquer, il suffit de prévenir en temps utile le chauffeur de sorte que le pédibus puisse s'arrêter en toute sécurité.

Le pédibus, qui est gratuit, suit une boucle fixe dans le centre-ville interdit aux voitures. Il circule du

lundi au samedi de 11 heures du matin à 23 heures du soir et peut transporter huit personnes. Il circule aussi les dimanches où les magasins sont ouverts.

Bon à savoir: les chauffeurs du pédibus sont rémunérés selon les conditions de la commission paritaire bus et car (CP 140.01).

Le «Waterbus» reliant Hemiksem à Anvers

Les conducteurs qui viennent en voiture à Anvers en ont déjà fait l'expérience: être bloqués dans les embouteillages et ce à n'importe quelle heure de la journée. En rai-

son des travaux aux boulevards centraux, le centre-ville est devenu pour ainsi dire inaccessible en voiture, situation qui durera encore quelques années. Pour les chauffeurs qui empruntent l'A12 pour se rendre à Anvers, il y a maintenant une alternative sans bouchons au départ de Boom, à savoir le «Waterbus», un service de navette par bateau. Fini le stress, fini les embouteillages, vive ce moyen de transport rapide et confortable. En moins de 20 minutes, ce bateau-bus vous emmène de Hemiksem au cœur de la ville jusqu'au Steen, le plus ancien édifice d'Anvers qui date du 11^e siècle. Il faut aussi halte à Kruikeke. Les chauffeurs venant de Gand peuvent donc également emprunter le bateau-bus et éviter ainsi les embouteillages. On peut d'ailleurs combiner le bateau-bus avec les services de bac gratuits Hoboken-Kruikeke, Bazel-Hemiksem et Steenplein-Rive gauche à Anvers.

Signalons que le Conseil National du Travail vient de reconnaître le «Waterbus» comme moyen de transport pour effectuer les déplacements entre le domicile et le lieu de travail et que les frais de déplacement par bateau-bus doivent donc être remboursés.

Le premier «Waterbus» a levé l'ancre début juillet 2017 et d'ici l'été 2018, trois bateaux-bus feront la navette. Une initiative qui a créé 20 nouveaux emplois dans le secteur de la navigation intérieure belge qui bénéficieraient des conditions de travail et de salaire de la commission paritaire de la batellerie (CP 139).



Les jeunes dockers de l'UBT étaient présents à l'action régionale pour plus de justice fiscale!



Fernand Huts, suivi par l'Open VLD et la N-VA, attaque à nouveau le statut des travailleurs portuaires, mais est cité dans les Bahamas Papers. Les dockers, eux, paient leurs impôts en Belgique.



L'UBT a organisé une visite d'étude en Belgique pour les camarades américains de l'IBT (International Brotherhood of Teamsters). Tout en haut du programme se trouvait la visite rendue à XPO, une entreprise qui respecte le dialogue social en Belgique mais refuse de reconnaître le fait syndical aux Etats-Unis. Il est temps que ça change. Autre point du programme: des visites de parkings pour expliquer le fléau du dumping social qui sévit dans le transport routier en Europe.

ENVIRONNEMENT

> COP23

Un sommet climat sans ambition

La 23^{ème} conférence annuelle des Nations Unies sur le climat (COP23) s'est tenue du 6 au 17 novembre 2017 dans les bâtiments des Nations Unies à Bonn (Allemagne). Elle était présidée pour la première fois par un Etat du Pacifique, les Iles Fidji, qui comme d'autres risquent d'être englouties par la montée des eaux. Cette COP23 était aussi la première après l'annonce du retrait des Etats-Unis de l'Accord de Paris. Les États-Unis, deuxièmes émetteurs mondiaux de gaz à effet de serre, étaient bien présents à Bonn mais uniquement pour participer aux débats sur les règles d'application, dans l'idée de «protéger [leurs] intérêts» nationaux.

D'entrée de jeu, cette COP23 était qualifiée de COP «transitoire». La COP 23, tout comme la COP22 (Marrakech) avant elle, avait pour objectif d'assurer la mise en œuvre des engagements pris lors de la COP21 à Paris (2015). Il ne fallait donc pas attendre de grandes décisions politiques.

Niveaux d'ambition insuffisants

Le premier grand enjeu portait sur l'atteinte des objectifs de l'Accord de Paris: la COP 21 était un signal fort où l'ensemble des pays de la planète s'engageait à limiter le réchauffement climatique à +2°C, voire 1.5°C, par rapport à l'ère préindustrielle. Mais lorsque l'on fait la somme des engagements pris par chaque pays à la veille de la conférence de Bonn avec l'objectif de limiter la température à 2°C, le constat est sans équivoque et alarmant : nous sommes dans un scénario de hausse des températures de 3,4°C!

Il est donc nécessaire pour chaque pays de relever son niveau d'ambition et réviser à la hausse sa contribution nationale pour atteindre l'objectif fixé à Paris.

L'enjeu de la COP23 était de se mettre d'accord sur les modalités pour la révision des engagements. Pour s'assurer qu'on agisse avant qu'il ne soit trop tard, les nouvelles contributions devraient être communiquées dès l'année prochaine, et au plus tard d'ici 2020.

Le financement

Le deuxième grand enjeu portait sur la question du financement climat. Le principe du financement climat consiste en une aide financière de 100 milliards de dollars annuels aux pays en développement pour l'atténuation (= les aider à se développer en recourant le moins possible aux énergies fossiles) et l'adaptation (= les aider à mettre en place les infrastructures nécessaires pour vivre le mieux possible avec les dérèglements climatiques).

Dans les faits, on constate que la grande majorité des financements soutient l'atténuation, au détriment des projets d'adaptation des pays les plus vulnérables.

Par ailleurs, on constate que l'objectif de 100 milliards de dollars annuels n'est pas atteint. Réviser à la hausse les engagements financiers pour l'adaptation, et finaliser la définition internationale du financement climat (de manière à cesser les double-comptages) a été un grand combat mené à Bonn dans l'espoir d'une finalisation lors de la COP24 en 2018.

Enjeux syndicaux

La CSI était à la tête d'une délégation qui comptait 130 membres syndicaux issus de 40 pays pour la COP 23 de Bonn. Elle se rendait à Bonn avec 3 revendications claires:

- Accroître le niveau d'ambition et concrétiser le potentiel de création d'emplois de l'action pour le climat,
- Tenir les promesses concernant le financement consacré au climat et soutenir les personnes les plus vulnérables,
- S'engager à garantir une transition juste pour les travailleurs et leurs communautés.

Conclusions

Au final, les progrès engendrés sont assez maigres. Le résultat de la COP n'est pas celui que l'on était en droit d'attendre, tant sur le plan de la nécessaire ambition pour lutter contre le réchauffement que sur celui de la solidarité internationale avec les pays les plus vulnérables (financement climat par exemple).

> CHANGEMENT CLIMATIQUE

Faire de la Transition Juste une réalité!

Le monde du travail demande de passer des paroles aux actes!

Paris, le 12 décembre 2015, une prise de conscience réelle et sérieuse semble s'être opérée: les 195 pays participant aux travaux de la COP21 adoptaient l'Accord de Paris. Cet Accord est un engagement formel de l'ensemble des pays de la planète à maintenir le réchauffement global de la planète sous les 2°C et de produire des efforts pour le contenir jusqu'à 1,5°C.

Le constat

L'ensemble des climatologues de la planète, rassemblés au sein du GIEC (Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat⁽¹⁾), préconisent dans leur rapport de limiter le réchauffement global de la planète à +2°C.

Pour ces climatologues, au-delà de 2°C de réchauffement, «on entre dans un modèle inconnu». La limitation du réchauffement global à +2°C en 2050 par rapport à 1990 est proposée en référence à une période du passé, il y a plus de 100.000 ans, où cette température moyenne avait été atteinte sans qu'il ne se produise de catastrophe climatique. L'évolution du climat n'est pas linéaire et il existe des effets de seuil; il n'y a aucune certitude qu'au-delà de 2°C d'augmentation de la température moyenne ne survienne un emballement climatique. Les scientifiques s'accordent toutefois sur le fait que limiter la montée du thermomètre permettra d'endiguer les conséquences du changement climatique. Cyclones, sécheresses, vagues de chaleur, chute des rendements agricoles, extinction d'espèces, montée du niveau des mers, migrations massives, guerres de l'eau, maladies... Pour chaque degré supplémentaire, le risque, la fréquence et l'ampleur de ces calamités augmentent.

Cet Accord de Paris n'est qu'une étape. Un point de départ. Il reste énormément, voire tout, à faire, pour passer des intentions à un changement de paradigme que la FGTB revendique depuis des années.

Et aujourd'hui, le constat est alarmant. Les Nations Unies ont opté pour une approche «bottom up», à savoir demander à chaque pays les efforts qu'ils sont prêts à entreprendre pour atteindre l'objectif global fixé à Paris en 2015. Et lorsque l'on additionne l'ensemble des engagements, ils ne couvrent qu'un tiers des réductions d'émissions nécessaires, amenant le réchauffement global à +3,5 / 4°C et non aux 2°C espérés⁽²⁾.

Bref, entre les engagements et l'action, l'écart est gigantesque.

Les Nations Unies ont joué leur rôle. C'est maintenant aux pays à passer à l'action. D'urgence.

Les travailleurs demandent une Transition Juste

Le monde du travail s'inquiète de cette situation: «There are no jobs on a dead planet» (Il n'y a pas d'emploi sur une planète morte). Les premières victimes des changements climatiques sont et seront les plus démunis et les travailleurs. C'est pour cela que depuis 2009, nous revendiquons une Transition Juste vers une société bas carbone. Une transition qui prenne en compte les intérêts des travailleurs et des plus vulnérables. Une transition basée sur le dialogue sociale, la formation et les compétences, des investissements durables, le respect des droits de l'homme et des travailleurs et une sécurité sociale forte.

L'Accord de Paris reconnaît explicitement la

Transition Juste: «Tenant compte des impératifs d'une transition juste pour la population active et de la création d'emplois décents et de qualité conformément aux priorités de développement définies au niveau national»⁽³⁾

Pour le monde syndical, c'est une victoire. Un point d'ancrage. Une référence. Là aussi il est temps de passer du concept et des engagements à l'action.

L'Organisation Internationale du Travail, l'OIT, l'a bien compris. Elle n'a d'ailleurs pas attendu l'Accord de Paris pour développer une méthode de travail axée sur la transition juste.

En octobre 2015, s'est tenue à Genève une réunion tripartite d'experts sur le développement durable, le travail décent et les emplois verts.

L'objet de cette réunion était de rédiger un document contenant des principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiques durables pour tous⁽⁴⁾. Ces principes directeurs adoptés en octobre 2015 à l'OIT offrent un cadre de travail pertinent qui a fait l'objet d'un accord tripartite.

Principes directeurs de l'OIT

Ce document définit les mesures fondamentales que les pays devraient prendre pour orienter leur économie vers un avenir à faible émission de carbone, en créant de nouveaux emplois et en soutenant les travailleurs et les travailleuses dans les secteurs à fortes émissions de carbone durant la transformation de leurs activités.

Brièvement, 7 principes directeurs:

1. Le dialogue social doit faire partie intégrante du cadre institutionnel régissant l'élaboration et la mise en œuvre des politiques à tous les niveaux.
2. Les politiques doivent respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail.
3. Des politiques portant spécifiquement sur l'égalité entre hommes et femmes devraient être envisagées pour promouvoir l'obtention de résultats équitables.
4. Des politiques cohérentes entre les portefeuilles de l'Economie, de l'Environnement, des Affaires sociales, de l'Education et de la formation et du travail instaurent un cadre permettant aux entreprises, aux travailleurs, aux investisseurs et aux consommateurs d'adhérer à la transition vers des économies et des sociétés écologiquement durables et inclusives et d'en être des éléments moteurs.
5. Ces politiques cohérentes doivent aussi fournir un cadre de transition juste pour tous, afin de promouvoir la création d'emplois décents plus nombreux, y compris, s'il y a lieu, d'anticiper les incidences sur l'emploi et de favoriser une protection sociale adéquate et pérenne face aux pertes d'emplois et aux licenciements, ainsi que le développement des compétences et le dialogue social, y compris l'exercice effectif du droit de s'organiser et de négocier collectivement.
6. Il n'existe pas de solution unique valable



Une taxe CO2 en débat

Pour lutter contre les gaz à effet de serre l'Europe a mis en place un système de quotas destiné à plafonner les émissions de carbone. Tous les secteurs n'y sont cependant pas soumis et parmi eux deux grands pollueurs, c'est-à-dire principalement les bâtiments et le transport. Pour ceux-là un autre instrument est envisagé: une taxe carbone. Mais les modalités de mise en œuvre d'une telle taxe est compliquée, c'est pourquoi la ministre de l'Énergie, de l'Environnement et du Développement Durable Marie Christine Marghem, a lancé au début 2017 un débat national sur la question.

Pour gérer ce débat, le SPF Environnement a sélectionné un consortium composé de représentants de PwC Belgium, de Climact et de SuMa Consulting, qui sera chargé de rédiger des notes de synthèse de chacun des événements. La taxe carbone est une taxe environnementale sur les émissions de CO₂, le principal gaz à effet de serre, qui est principalement généré par la consommation des énergies fossiles (pétrole – et ses produits dérivés - /+ gaz). Son but est de renchérir les énergies fossiles ainsi que les biens et services qui en utilisent pour leur production et leur distribution. L'augmentation des prix, proportionnelle à leur contenu en CO₂, envoie un signal-prix aux producteurs et consommateurs, les incitant à réduire leur consommation et à s'orienter vers les produits générant le moins d'émissions de CO₂. Elle incite à une plus grande sobriété et à une meilleure efficacité énergétique, ainsi qu'à la «décarbonation» de l'économie.

Elle est destinée à inciter les ménages et les entreprises à changer leurs comportements et modes de production et de consommation afin de réduire leurs émissions de CO₂, en internalisant les coûts externes causés par leurs comportements (l'émetteur de CO₂ paie pour le CO₂ qu'il émet et qui porte préjudice à l'environnement et à la santé publique).

De nombreux pays ont déjà opté pour cette voie. Fin 2015, 18 pays (et une province canadienne) ont mis en place une taxe carbone dont les montants varient entre 118€/tonne CO₂ (pour la Suède) à moins de 0,9€/tCO₂ (pour le Mexique) pour une valeur totale de taxation estimée par la Banque mondiale à 13 Mds €. Il s'agit du Danemark, de l'Estonie, de la Finlande, de la France, de l'Irlande, de l'Islande, de la Lettonie, de la Norvège, de la Pologne, du Portugal, du Royaume-Uni, de la Slovénie, de la Suède, de la Suisse, de l'Afrique du Sud, du Chili, de la Colombie britannique (Canada), du Japon et du Mexique.

Il existe une relative unanimité sur le principe d'une tarification du carbone. L'enjeu se situe dans les modalités de sa mise en œuvre. Et comme toute taxe, une telle taxe pose le problème de l'équité fiscale et du dumping environnemental.

Les produits provenant de pays où la politique climatique est moins stricte doivent être taxés compte tenu de leur contenu plus élevé en CO₂ de manière à empêcher une concurrence déloyale. Et c'est à l'Europe de prévoir une taxe sur le contenu en CO₂ complétée par un système de compensation aux frontières de l'Europe.

Les recettes d'une telle taxe doivent être utilisées pour compenser le renchérissement des produits pour les ménages à faible revenu ou à revenu de remplacement et pour développer des alternatives (ex: transport en commun). Elles ne doivent en aucun cas servir à accorder une réduction de cotisations sociales aux employeurs mais bien à prendre des mesures d'accompagnements (subsidés, primes isolation) pour leurs efforts de réduction de leurs émissions de CO₂ qui est le but recherché.

pour tous. Les politiques et les programmes doivent être conçus en fonction de la situation spécifique des pays, notamment de leur stade de développement et des secteurs économiques, et selon le type et la taille des entreprises.

7. Dans la mise en œuvre des stratégies de développement durable, il est important de favoriser la coopération internationale entre les pays.

Outre ces principes, des recommandations sont également formulées pour assurer la mise en œuvre de ces principes directeurs.

- (1) Le GIEC a été créé en 1988 en vue de fournir des évaluations détaillées de l'état des connaissances scientifiques, techniques et socio-économiques sur les changements climatiques, leurs causes, leurs répercussions potentielles et les stratégies de parade
- (2) ONU Environnement (ex-Programme des Nations Unies pour l'Environnement, PNUÉ) 8e édition Emissions Gap Report – 30 octobre 2017
- (3) Accord de Paris: <http://unfccc.int/resource/docs/2015/cop21/fr/10g101f.pdf>
- (4) «Résultat de la Réunion tripartite d'experts sur le développement durable, le travail décent et les emplois verts»: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_420568.pdf

<http://www.ccecrb.fgov.be/txt/fr/doc17-2055.pdf>

Vers un débat national sur la Transition Juste en Belgique

Aujourd'hui, la balle est clairement dans le camp des pays membres de l'OIT pour chercher à mettre à en œuvre ces principes et ces recommandations au niveau national.

La FGTB n'a eu de cesse depuis lors de chercher à organiser un débat national autour de la Transition Juste. L'objet de ce débat est d'organiser un «*Dialogue*» rassemblant autorités publiques, représentants des employeurs et représentants des travailleurs pour définir ensemble une feuille de route qui mènera la Belgique sur la voie d'une transition juste vers une société bas carbone.

Ce Dialogue aura pour mission de définir les secteurs concernés par cette transition (énergie, bâtiment, transport, agriculture...), analyser les impacts que des mesures de réductions d'émissions auront et prendre des mesures préventives pour anticiper au maximum les conséquences de cette Transition, que ce soit en terme de formation, de compétence, de reconversion, d'investissement ou encore de mesures de protection sociale.

Notre appel semble aujourd'hui de plus en plus entendu. La ministre Marghem, en charge du Climat, s'est déjà dite favorable à un tel débat lors de la COP22 en 2016.

Au bout d'âpres et difficiles négociations, les représentants des employeurs ont également reconnu l'importance d'inscrire la Belgique dans la voie d'une Transition Juste dans un avis adopté en septembre 2017 au Conseil Central de l'Économie (5). Fort de ces prises de positions, il reste maintenant à rassembler ces différents acteurs.

Le combat continue. Le temps presse!



Mettez votre banque sur la bonne route

À la mi-avril, la Coalition Climat dont fait partie la FGTB a lancé une campagne nationale qui appelle BNP Paribas, ING, KBC et Belfius à abandonner au plus vite leurs investissements dans l'industrie des énergies fossiles et de les réorienter vers des sources d'énergie durable. Surfez sur www.bankroute.be et demandez à votre banque de ne plus investir votre argent dans les énergies fossiles.

Au jour d'aujourd'hui, les banques investissent, au total, plus de 40 milliards d'euros dans cette industrie polluante. C'est ce qu'a révélé l'étude menée par la coalition climat. Or, ces investissements constituent un risque énorme pour la planète et pour nos épargnes. En effet, pour respecter l'accord de Paris et limiter le réchauffement de la planète à 1,5°C, 85% des réserves de charbon, de pétrole et de gaz connues à ce jour doivent rester enfouies dans le sol.

Faites-en sorte que votre argent finance une économie verte bonne pour le climat, pour notre santé et créatrice de nouveaux emplois. Votre banque deviendra-t-elle la première banque belge zéro fossile?

<https://www.bankroute.be/fr/>

LES INVESTISSEMENTS DANS LES COMBUSTIBLES FOSSILES IMPACTENT LE CLIMAT ET NOTRE SANTÉ...



23.000 morts/an dans l'UE par la poussière de charbon



Une météo plus extrême



200 millions de réfugiés climatiques d'ici 2050¹

...MAIS AUSSI NOS BANQUES

Afin d'éviter ces effets secondaires il faut que 85% des réserves fossiles restent sous terre²



Ce qui signifie que l'industrie des énergies fossiles risque de perdre 33.000 milliards de dollars d'ici 2040³

Mais les banques belges continuent quand même à investir dans cette industrie à risques

BNP PARIBAS

30,37 milliards €

ING

7,14 milliards €

KBC

2,22 milliards €

Belfius

0,70 milliards €

DEMANDEZ À VOTRE BANQUE DE CHOISIR UN AVENIR SÛR!

www.bankroute.be



> LE COIFFEUR BIO

La santé et l'environnement y gagnent



Shampooing, coloration, permanente, défrisage... les produits utilisés le plus fréquemment par les coiffeuses et les coiffeurs sont mauvais pour

l'environnement et la santé. Aussi bien celle des clients que celle de ces travailleurs qui sont en contact avec ces produits à longueur de journée. Pourtant aujourd'hui des produits bio de qualité existent. Et vous, avez-vous déjà pensé aux alternatives bio?

De nombreux coiffeurs souffrent de problèmes respiratoires ou d'allergies.

Cela s'explique par le fait que de nombreux produits utilisés dans le secteur contiennent de l'ammo-



niaque. Une substance hautement nocive pour la santé et l'environnement.

Pourtant, des alternatives existent. Des produits capillaires bio à base de plantes, d'herbes et de fleurs qui se sont améliorés au fil du temps et qui égalent aujourd'hui la qualité professionnelle. Certains produits seraient même meilleurs pour la santé des cheveux sur le long terme. Rien que des avantages donc: pour le client, pour les travailleurs du secteur et pour l'environnement.

Mais alors, pourquoi ces produits sont-ils encore si peu utilisés? La législation européenne autorise encore l'utilisation des produits nocifs, avec toutes les conséquences néfastes que cela implique.

La solution? En tant que client, vous avez aussi un rôle à jouer. Lors de votre prochaine visite chez votre coiffeur, réclamez des produits bio. Vous contribuerez à un meilleur environnement et préserverez la santé de votre coiffeur. Pensez-y!

> CLASSIFICATION DE FONCTIONS DANS LES ETA WALLONNES

Un système pour mettre fin aux salaires «à la tête du client»

Voici une dizaine d'année, un système de classification de fonctions entrain en vigueur dans les ETA wallonnes. Il vise à gommer les différences salariales entre des travailleurs qui exercent une même fonction. Pour améliorer son utilisation sur le terrain, les délégués des ETA wallonnes bénéficient d'une formation spécifique.

L'objectif des classifications de fonctions est d'éviter une classification d'après la personne pour aboutir à une classification selon la fonction exercée. Tout système de classification de fonction est neutre. Il n'y a pas

de distinction homme / femme, puisque c'est le poste de travail qui est analysé, et non la personne qui l'occupe.

Différents systèmes

«Plusieurs systèmes existent: «commerciaux», gérés par des bureaux de consultance en RH et «paritaires», mis en place par des commissions paritaires et donc gérés au niveau sectoriel. Du côté des systèmes paritaires, on retrouve notamment Cobot (textile), IFIC (soins de santé) ou ERGO-M-ETA pour les entreprises de travail adapté» précise Eric Van Mello, du service d'étude de notre centrale.

Les experts en classification de fonctions contribuent à la mise en place du système et son entretien, tant au niveau des entreprises que des secteurs. Les experts interviennent également dans les procédures d'appel externe introduites par un ou plusieurs travailleurs en cas de désaccord.

Particularité des ETA

La mise en place d'un système de classification dans les ETA était particulièrement motivée. En effet, notre secteur favorise l'emploi de travailleurs porteurs d'un handicap dans plusieurs branches d'activités (emballage, bois,...). «Ces travailleurs rencontrent des besoins spécifiques et nécessitent un encadrement qui favorise leur insertion ainsi que leur émancipation. Notre classification de fonctions doit tenir compte de nos réalités de terrain», ajoute Andrea Della Vecchia, Secrétaire fédéral représentant les travailleurs au sein du secteur. Dans ce cadre, un bureau de consultance a développé une méthode adaptée, baptisée ERGO-M-ETA.

Pouvons-nous pour autant en déduire que la classification de fonction est la solution miracle? Non, il s'agit simplement d'un outil permettant d'objectiver les salaires. Son efficacité dépend de la façon dont il est utilisé. C'est pourquoi, une formation réunissant représentants des travailleurs et employeurs a été mise sur pied.

> SECTEUR DE LA COIFFURE

Vous travaillez pendant les fêtes?

En règle générale, le travail dominical est interdit dans le secteur. Mais une exception est faite cette année pour les réveillons de Noël et de Nouvel An qui tombent un dimanche.

Vous pouvez donc travailler les 24 et 31 décembre. Nous insistons sur le fait que vous pouvez travailler, l'employeur ne peut pas vous y obliger.

Vous pouvez travailler maximum 8 heures et jusqu'à 18 heures. Ces heures doivent être payées à 100 % et vous recevez en plus un repos compensatoire de 100%. Vous devez pouvoir prendre ce repos compensatoire au cours de la semaine qui suit. A moins que vous ne décidiez vous-même de le prendre plus tard.

Votre employeur ne vous permet pas de prendre ce repos durant cette semaine? Alors il doit vous payer votre salaire à 200% et vous recevez en plus le repos compensatoire à 100%.



> TITRES-SERVICES

Concurrence déloyale?

Il arrive parfois qu'un travailleur des titres-services change d'employeur, et que le client accompagne le travailleur dans sa nouvelle agence. Pour lutter contre une telle situation, certaines entreprises de titres-services insèrent un point dans le contrat de travail qui, dans une telle situation, sanctionne d'une amende le travailleur pour concurrence déloyale. Il faut savoir que la plupart du temps, une telle clause n'est pas légale.

Maintenant que la croissance explosive du système de titres-services a fait place à la décroissance, une forte concurrence a vu le jour entre les agences de titres-services. Elles sont sans cesse à la recherche de nouveaux clients et surtout de travailleurs motivés.

Pour s'assurer que les autres agences de titres-services ne dé-

bauchent pas leurs travailleurs, et leurs clients, certaines entreprises ont inséré un point supplémentaire dans le contrat de travail. Ce point prévoit une amende pouvant aller jusqu'à 1000€ pour le travailleur qui change d'employeur ou crée sa propre agence de titres-services et qui emmène avec lui ses clients.

Les agences font référence à la réglementation sur la concurrence déloyale. Le service d'étude de la Centrale Générale - FGTB a examiné cette réglementation et a conclu que dans la plupart des cas, les entreprises ne peuvent pas contraindre les travailleurs à s'acquiescer de cette amende.

Ce n'est que si l'agence parvient à prouver que le travailleur a fait usage d'informations confidentielles ou qu'il a parlé en mal de son ancien employeur que l'on peut reconnaître une concurrence déloyale. Par conséquent, lorsque les clients veulent changer d'eux-mêmes d'agence de titres-services pour suivre leur travailleur, on ne parle pas de concurrence déloyale. Les agences intègrent donc principalement cette clause dans le contrat de travail pour effrayer le travailleur. Vous voulez changer d'employeur? Une telle clause figure dans votre contrat de travail? Prenez contact avec votre section FGTB. De sorte que nous puissions vous indiquer ce qui est permis et ce qui ne l'est pas.

> CP 100

Une prime annuelle et une augmentation salariale

La Commission paritaire auxiliaire pour ouvriers, la CP 100 regroupe des entreprises avec des activités très variées. Depuis l'année dernière, le secteur dispose d'une nouvelle prime annuelle. La prime équivaut à 31 fois le salaire horaire de base et est payée en même temps que le salaire de décembre. Les salaires horaires sont quant à eux augmentés au 1^{er} janvier 2018 de 1,7% pour les ouvriers qui ne bénéficient pas de l'indexation automatique des salaires.

La CP 100 est atypique. Elle regroupe aussi bien des ouvriers de la distribution, de la logistique, des services,... Ils ont pour point commun qu'ils travaillent tous dans des entreprises qui n'entrent pas dans un secteur spécifique.

Tous les deux ans, les syndicats et

les employeurs négocient un accord social. Dans le dernier accord, sous la pression des syndicats, de nombreuses avancées ont pu être négociées. Y compris au niveau du pouvoir d'achat. La prime annuelle passe cette année de 20 heures de salaire à 31 heures qui sont payées en même temps que le salaire de décembre.

Chaque ouvrier du secteur a droit à cette prime, à condition d'avoir au moins six mois d'ancienneté. Vérifiez donc attentivement votre fiche de paie de janvier. Vous ne l'avez pas reçue? Contactez votre délégué FGTB dans votre entreprise ou passez dans un de nos bureaux.

Pour les ouvriers qui ne bénéficient pas de l'indexation automatique des salaires, tous les salaires horaires augmentent de 1,7% au 1^{er} janvier 2018. Sauf si vous avez déjà obtenu au niveau de votre entreprise un avantage équivalent en 2017. Une deuxième augmentation de 1,2 % est prévue en 2019.



Auxiliaire pour ouvriers

CP 100

> POINT DE VUE

Ensemble, faisons éclater la vérité: des alternatives existent!



En cette période de fin d'année, il est de bon ton de présenter ses vœux et attentes pour la nouvelle année. Pour Werner Van Heetvelde et Eric Neuprez, président et secrétaire général de la Centrale Générale – FGTB, les vœux sont clairs: ils nous souhaitent une grande mobilisation pour le changement. Un changement dont nous avons tous besoin, en particulier en ce qui concerne les pensions et la fiscalité. Ils nous expliquent pourquoi c'est une de leurs attentes pour 2018.



Werner: Il est clair que les pensions nous préoccupent beaucoup. Les travailleurs, les jeunes, les plus âgés, tout le monde est de plus en plus inquiet et à juste titre. Vous le savez, cette fin d'année est marquée par de nouvelles actions pour nos pensions. Ce n'est pas par hasard si elles mobilisent autant de monde. Les attaques sont tellement dures, injustes et insupportables pour les travailleurs qu'il faut dire stop à ce gouvernement. Nous devons être tous convaincus que le changement est possible.



Eric: Rien que pour les pensions, nous subissons trois

attaques frontales: tout d'abord, nous allons tous devoir travailler plus longtemps. On est passé de 65 à 67 ans. 2 ans en plus, pour des travailleurs qui arrivent en fin de carrière, usés par le travail, c'est énorme. Il faut avoir la force de tenir le coup et ça inquiète beaucoup les gens qui ne se voient pas tenir aussi longtemps. Et le pire, c'est qu'à côté de cela, il existe de moins en moins de possibilités pour arrêter plus tôt le travail. Et pour couronner le tout, il y a le montant même de nos pensions qui sont aujourd'hui parmi les plus basses d'Europe. Insuffisantes pour vivre dignement. Et les nouvelles mesures auront encore un impact négatif sur les pensions.

Werner: Il faut casser les stéréotypes selon lesquels tout cela est inévitable et qu'il n'y a pas d'alternative. C'est faux. Des

alternatives existent. Une pension digne à 1.500€, ce n'est pas impayable comme les partis au pouvoir veulent nous le faire croire. Mais pour y arriver, il faut faire les bons choix: une fiscalité juste qui rapporte des moyens supplémentaires pour renforcer la sécurité sociale. Or, ce gouvernement fait juste l'inverse: il continue d'offrir de généreux cadeaux aux riches et creuse un gouffre dans le budget de la sécurité sociale.

Eric: C'est pour cela que nous nous battons maintenant. Et c'est aussi pour cela que nous continuerons de nous battre en 2018, avec nos délégués, nos militants et vous, car notre combat nous concerne tous. Et ce combat, ce n'est que si nous nous battons ensemble pour le changement que nous y arriverons.

> DES DÉLÉGUÉS CG EN PALESTINE

«Ouvrez vos yeux et vos oreilles. Et quand vous serez rentrés chez vous, ouvrez votre bouche»



La Vallée du Jourdain. Contraste entre les terres verdoyantes des colons à l'avant-plan et les terres devenues désertiques laissées aux Palestiniens.

Début novembre, avant la décision controversée de Trump, une délégation de la Centrale Générale - FGTB s'est rendue en Palestine avec pour premier objectif de rencontrer les acteurs du projet de soutien aux travailleurs du secteur des carrières. Le deuxième objectif visait à se rendre compte de la situation sur le terrain. Mission accomplie. A leur retour, les participants étaient unanimes, on ne revient pas indemne d'un tel déplacement, mais il est nécessaire.

Nous avons rencontré Anne-Catherine Coulon, déléguée Horval et Patrick Hoyois, délégué chez Lhoist. Tous deux font le même constat: ils doivent témoigner de la situation sur place pour que, de témoignage en témoignage, les choses bougent pour le peuple palestinien.

Pour vous Patrick, il s'agit de la 4^{ème} mission sur place tandis que pour vous Anne-Catherine, il s'agit de la première. Quels sont vos sentiments à chacun?

Patrick: La situation se dégrade. La police et les militaires sont toujours plus nombreux. La liberté d'expression des Palestiniens ne cesse de diminuer. Et leurs déplacements se compliquent de plus en plus avec des routes réservées aux Israéliens.

Anne-Catherine: On entend beaucoup de choses à propos de la Palestine, mais sur place, j'ai rapidement pu me rendre compte que ce sont les Palestiniens qui sont chassés de leurs terres et pas l'inverse. Les Palestiniens doivent se lever à 4h

du matin et passer par un check-point pour aller travailler. Souvent, leur journée de travail dépend d'un gosse de 18 ans qui, l'arme à la main, décide ou non de les laisser passer.

Qu'est-ce qui vous a particulièrement frappé?

Anne-Catherine: Le sort des enfants. Sur place, nous avons rencontré une organisation qui s'occupe des enfants. On nous a raconté l'histoire d'un enfant qui a été réveillé en pleine nuit par la police pour être emprisonné. Vous imaginez la torture psychologique de cet enfant? Les enfants sont innocents, ils ne demandent qu'à profiter de la vie. C'est une honte.

Patrick: La situation dans la vallée du Jourdain où les colons israéliens privent les Palestiniens de l'accès à l'eau. Cette vallée jadis très fertile est devenue désertique du côté palestinien. Du côté des colons, tout est vert. Le contraste est frappant. Les conduites d'eau qui traversent les territoires palestiniens sont réservées aux Israéliens. Les Palestiniens ne peuvent pas en obtenir une seule goutte. C'est une injustice totale. Un crime contre l'humanité.

Les Palestiniens sont-ils résignés?

Patrick: Non la population se défend mais la situation est malgré tout très difficile. Les anciens tentent de transmettre leur savoir aux jeunes et les encouragent à s'opposer à la colonisation. Mais beaucoup de jeunes quittent la

Palestine pour trouver du travail ailleurs. A Gaza, le chômage frôle les 50% alors qu'en Cisjordanie, il est de 25 à 30%. Certains Palestiniens travaillent pour les colons, ils n'ont pas vraiment le choix, mais du coup, ils craignent de s'opposer à la politique d'Israël.

Anne-Catherine: C'est un peuple qui garde le sourire malgré tout. J'ai rencontré une famille de Bédouins dont la fille a subi de graves violences. Nous avons été reçus comme des rois alors qu'ils n'ont pas le moindre confort. Nous avons beaucoup de leçons à tirer de ces gens. Ils font de la résistance pacifique. Ils gardent l'espoir de récupérer leurs terres.

A quoi sert cette mission en Palestine?

Patrick: Sur place, les gens nous demandent d'être leurs ambassadeurs, de témoigner de ce qui se passe là-bas. C'est ce que je m'efforce de faire ici. Nos problèmes en Belgique ne sont pas comparables à ceux que connaissent les Palestiniens. Il est essentiel de faire écho de l'injustice dont est victime le peuple palestinien.

Anne-Catherine: Notre objectif est de relayer chez nous, dans notre entreprise et auprès de nos familles ce que nous avons vu sur place. Nous devons en parler car tout est caché. En invitant d'autres centrales à l'accompagner, la Centrale Générale - FGTB permet d'étendre le message. On ne peut pas rester insensible à un tel voyage. On voit la vie différemment quand on revient en Belgique.

Depuis son retour, la délégation s'organise sur tous les fronts. Au niveau local, à Namur et dans la section du Centre, elle sensibilise les affiliés. Au niveau national, nous nous engageons à défendre nos résolutions de congrès et à dénoncer la complicité des entreprises. Au niveau européen, nous tissons des liens avec d'autres syndicats européens afin de défendre la population palestinienne contre l'injustice, pour faire respecter les droits humains, les droits syndicaux et le droit international. Retrouvez le carnet de voyage de notre délégation sur la page Facebook Centrale Générale FGTB Namur.



De jeunes palestiniennes ont témoigné de leur quotidien.

> POINT DE VUE

Bacquelaine, le MR et leurs pièges à cons...

La propagande tourne à plein régime. Le gouvernement roule les travailleurs dans la farine. Mais tout baigne. Dans une presse crédule ou aux ordres - c'est selon -, le MR répète que c'est pour notre bien. Et son ministre des Pensions enfile les régressions sociales avec la bonhomie d'un curé de campagne donnant le bon dieu sans confession à des tueurs en série.

Comme le capital ne contribue pas, chez nous, au financement des besoins collectifs. Comme les entreprises payent d'une main un impôt des sociétés dont elles reçoivent, de l'autre, un égal montant sous forme de subsides salariaux, réductions fiscales ou de sécurité sociale. Comme ce gouvernement N-VA qui s'est donné le MR pour alibi francophone refuse de s'attaquer à l'évasion ou la fraude fiscale. Comme les salaires sont bloqués ou rabotés par un saut d'index... Eh bien, il ne reste plus qu'à sabrer dans les dépenses: s'attaquer aux services publics d'abord utiles aux plus faibles dans notre société, aux consommateurs (via la hausse de la TVA sur l'électricité par exemple) ou aux allocataires sociaux saignés par l'exclusion du chômage, épuisés par la remise au travail des malades, étouffés par les réductions de dépenses dans les soins de santé ou... par la liquidation du droit à leur pension. Et tout cela au nom du sauvetage de quel

système? Batman des pensions impayables porterait un maillot bleu trop juste au corps et traînerait en longueur un accent mosan?

On dit «*Merci qui?*» Merci le MR... Merci «*l'alibi*». Merci Monsieur Michel. Merci Monsieur Bacquelaine!

La sécurité sociale a été construite, pan par pan, par les travailleurs pour permettre d'assurer une vie digne aux travailleurs sans emploi en raison d'accidents de la vie ou de leur vieillissement. La dignité n'est impayable que dans les barbares. Le projet libéral est-ce autre chose que de nous priver de cette dignité? Il n'y a pas de modèle économique plus sûr que celui de la sécu par répartition! Il fait de l'ombre aux intérêts particuliers des assurances privées. Alors...

A coup de publicité mensongère vendue comme de l'information

crédible par des médias complaisants, les libéraux cassent, massacent et détruisent dans une insolente impunité. Voilà pourquoi les trois organisations syndicales du pays ont décidé de descendre dans la rue pour rappeler que défendre les pensions vaut la peine.

Détricotage

Lorsque Bacquelaine présente sa réforme, son exposé démarre par une image de Jane Fonda. «*Regardez quelle belle femme à 80 ans! Vous comprenez pourquoi il est normal de relever l'âge de la pension?*» C'est sûr que la milliardaire n'a pas connu le travail pénible des travailleurs à pause, des infirmières, des ouvriers de la construction ou des enseignantes, par exemple.

Chez nous, un homme fortuné a 18 ans d'espérance de vie en bonne santé de plus qu'un pauvre. Une femme riche, 25... Sachant que l'espérance moyenne de vie en bonne santé se situe en Belgique à 64 ans, l'arnaque finit par sauter aux yeux. Travailler jusqu'à 67 ans et puis sans doute 70 ans d'un coup des allures moins sexy qu'une Jane Fonda même à 80 berges ...

La dévalorisation de la pension légale vise à doper l'attrait des

assurances privées et des systèmes par capitalisation. Mais même à ce niveau, le gouvernement ne résiste pas à la tentation de poser des pièges pour les plus modestes. Ici, la «*grande presse*» s'en est émue en découvrant le double plafond fiscal pour l'épargne pension (le «*troisième pilier*» qui ne tient la route que par les réductions fiscales qui l'encouragent). Ceux qui «*épargnent*» le moins payeront les cadeaux de ceux qui peuvent «*placer plus*». Joli!

Mais ce n'est pas moins honteux que d'avoir récupéré par la fiscalité (en ne faisant pas évoluer les tranches fiscales) les améliorations de pensions arrachées dans la négociation sur le «*bien-être*». Pas moins scandaleux que la hausse de la TVA sur l'électricité que payent cash les pensionnés et destinée à financer le Taxshift... Pas moins dégueulasse que le mécanisme de rachat des années d'études où l'harmonisation du mécanisme ne s'est pas faite sur la pratique des services publics mais vers le bas. Pour être utile, il faudra amortir l'investissement durant 16 ou 17 ans... Pas moins immonde que la réforme du calcul de la pension pour les travailleurs qui ont accepté une prépension conventionnelle (CCT17) ou qui ont perdu leur emploi sans en avoir retrouvé

un autre dans l'année. Pour eux, c'est la double peine. Ils perdent leur salaire au moment du licenciement et voient la valeur de leur pension diminuer...

Enfin, Bacquelaine a l'intention de changer la méthode de calcul des pensions légales en introduisant le «*système à points*» qui permettrait demain de geler les allocations des pensionnés pour en faire un facteur d'ajustement budgétaire. Un truc pour imposer sans remous l'austérité dans le calcul même de la pension.

Merci qui?

C'est contre ces escroqueries et pour dénoncer ces pièges à cons que nous serons dans la rue le 19 décembre.



Nico Cué
Secrétaire général de la MWB

Carte blanche

<http://www.metallos.be>



IMI Truflo-Rona: la mise à sac

Nous revenons évidemment cette semaine, sur l'actualité d'IMI Truflo-Rona. Dimanche soir (3 décembre), dans le froid et le crachin, il y avait, dans le zoning des Hauts-Sarts à Herstal, devant le siège de la société IMI Truflo-Rona, des travailleurs en colère et leur famille en pleurs.

IMI Truflo-Rona Herstal venait d'être vidée de sa production par des hommes venus d'on ne sait où, dans des camions immatriculés à l'étranger. Tout ce qui était la garantie, pour les travailleurs, d'avoir une certaine capacité à négocier avec le patronat avait été évacué, dans un nouvel épisode de pillage industriel dans la lignée de Meister, en 2014! Et puisque nous parlons ici de Meister, saluons le courage de la petite dizaine de travailleurs ex-Meister et ex-Truck Technics qui vivent ici leur second cataclysme en 2 ou 3 ans ...

Etablie à Herstal depuis 1967, IMI Truflo-Rona qui occupe 105 travailleurs, est l'antenne belge

d'une multinationale britannique, spécialisée dans les vannes pour l'industrie pétrochimique, IMI PLC (installée à Birmingham). IMI a apparemment le siège liégeois dans son collimateur depuis près de deux ans. Pourtant, le site enregistre toujours un excellent carnet de commandes et la conjoncture est très porteuse dans ce secteur d'activité.

En octobre dernier, la direction avait annoncé la fermeture de l'usine et lancé la procédure Renault. Pourtant, les nouvelles commandes continuaient à affluer à Herstal, la direction obligeant les commerciaux à poursuivre les démarches pour en obtenir encore plus... mais à réaliser en Italie.

Les travailleurs de IMI Truflo-Rona avaient dès lors bloqué l'expédition des pièces déjà réalisées, facilement transportables. Leur but était soit de parvenir à un plan social en rapport avec les moyens de la multinationale, soit de permettre une reprise, fût-elle partielle, de la

production, après rachat par une autre société.

Des candidats à la reprise ont fait montre de leur intérêt. Mais IMI Truflo-Rona a obstinément refusé de vendre. La fermeture pure et simple lui évitant, évidemment, de voir apparaître sur le marché un concurrent qui aurait réengagé des travailleurs de grande compétence et à forte productivité.

IMI Truflo-Rona a donc profité de la nuit de samedi à dimanche pour se livrer à un pillage éhonté, alors même que les travailleurs venaient une nouvelle fois de manifester leur désir de continuer les discussions dans la structure légale de la concertation.

Mais la loi belge, IMI Truflo-Rona, manifestement, s'en fiche complètement!

La mise à sac de ce week-end le prouve. Elle prive les travailleurs de tout moyen de pression et de tout espoir. Les pouvoirs publics

belges ne feront évidemment rien: l'affaire Meister est toujours pendante devant les tribunaux et il faudra sans doute encore des mois, voire des années, avant que justice se fasse. Les travailleurs, eux, sont partis avec une croûte de pain...

La question est donc posée de la manière dont doivent agir les travailleurs, désormais, pour se défendre. S'inscrire dans le respect des règlements c'est parfois, face à des patrons voyous, se condamner à perdre tout. Les organisations syndicales qui tapent du poing sur la table sont de plus en plus souvent traitées, dans certains médias et dans les cénacles politiques, d'irresponsables ou de ringardes. Mais lorsqu'elles respectent les règles...

Des boîtes comme IMI Truflo-Rona balayent de la main les balises les plus élémentaires de la concertation sociale, dans un climat général de plus en plus tendu. Il serait peut-être temps que les gouvernements s'en rendent compte et se décident enfin à agir et à protéger le monde

du travail plutôt que de le culpabiliser. Avant que la machine ne s'emballer...

Pour la délégation MWB-FGTB IMI Truflo-Rona



Michael Toledano Jimenez
(mandats CPPT et DS)

Renato Laterza
(mandats CPPT et DS)

> POINT DE VUE

Alerte rouge à Walibi: préavis d'action et CCT sectorielle dénoncée

La direction de Walibi avait déjà mené, main dans la main avec la CSC locale, une véritable chasse aux sorcières aux dernières élections sociales pour empêcher la FGTB de rentrer dans l'entreprise. Elle avait même été jusqu'à licencier notre délégué élu en CPPT et en CE. Tout le monde se rappelle de l'action que nous avons menée devant les portes de Walibi. En lui versant directement toutes les indemnités légales sans autre forme de procès, la direction avait «résolu le problème» de manière scandaleuse.

Depuis plus d'un an, cette même direction se réfugie derrière la CSC locale et une argumentation juridique fumeuse pour empêcher la FGTB d'avoir des délégués syndicaux.

Après plus d'un an de palabres, au cours desquelles la FGTB Horval a utilisé tous les moyens de conciliation pour la recherche d'une solution, on se retrouve dans l'impasse. Même l'ultime tentative de médiation par la Présidente de la Commission paritaire a échoué! L'employeur se réfère à la CCT sectorielle pour motiver le fait de ne pas devoir installer de délégation syndicale dans son entreprise, en invoquant le non-cumul de mandats entre la délégation syndicale et les autres organes de concertation.

Pour sortir de cette impasse, la FGTB Horval n'a eu d'autre choix que de dénoncer la CCT sectorielle sur le statut de la délégation syndicale.

Le Co-Président de la FGTB Horval Alain Detemmerman n'aurait jamais cru devoir dénoncer une CCT de toute sa carrière. Et dire qu'on en arrive là à cause d'une des plus grandes entreprises du secteur en nombre de travailleurs, qui a même un représentant en Commission paritaire. Qu'on puisse laisser une telle entreprise fouler aux pieds la concertation sociale avec la FGTB en toute impunité est une véritable honte pour l'ensemble des partenaires sociaux! A présent, il n'est plus question que la direction nous mène encore en bateau. Le temps de la conciliation est derrière nous, il est temps de passer à l'action! Changement de ton également: nous avons exigé que la direction négocie avec notre section régionale une CCT d'entreprise sur le statut de la délégation syndicale.

Un préavis d'action à durée indéterminée a déjà été déposé pour cette entreprise, au cas où on ne pourrait aboutir à un accord. Et à présent, à chacun de prendre ses responsabilités! Mais que la direction de Walibi ne se berce pas d'illusions: elle n'aura pas la peau de la FGTB!



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

Jacques, boucher intérimaire, reconnu victime de discrimination: l'employeur fait appel

En octobre dernier, le Tribunal correctionnel du Brabant wallon reconnaissait que Jacques, boucher intérimaire, avait été victime de discrimination en raison de sa couleur de peau. Plutôt que de faire profil bas, l'employeur fait appel de cette décision.

Début 2015, Jacques avait reçu une mission d'intérim à la boucherie de l'Intermarché de Clabecq. Certains clients se sont plaints car ils ne voulaient pas d'un boucher «noir» dans leur supermarché. Résultat: après à peine 3 jours de travail, il a été mis fin à cette mission, à la demande du chef boucher.

«La FGTB Horval espère que la Cour d'appel se montrera plus sévère que le Tribunal avec cet employeur!»

des chances (Unia). Unia et la Cellule de lutte contre les discriminations du CEPAG, mandatée par la FGTB Horval, ont tenté de négocier avec l'employeur mais ce dernier a refusé tout arrangement.

Jacques a contacté la FGTB et le Centre interfédéral pour l'égalité

Suite à la plainte déposée par Jacques, l'Auditorat du travail a ouvert une enquête et décidé de poursuivre le responsable et l'entreprise au pénal. Jacques a donc fi-

nalement été reconnu, le 3 octobre dernier, victime de discrimination. Le responsable et l'entreprise ont été condamnés.

La FGTB Horval espérait que l'employeur s'inclinerait face à cette décision. Malheureusement, l'employeur a fait appel du jugement! Les avocats de l'employeur n'ont même pas estimé utile d'informer le conseil de la FGTB Horval de leurs intentions – ce que les règles déontologiques imposent pourtant.

Cela ne fait que démontrer que certains employeurs n'ont aucun respect pour les travailleurs. La FGTB Horval et le travailleur espèrent que la Cour d'appel se montrera plus sévère que le Tribunal avec cet employeur!

La FGTB Horval à Anvers pour une fiscalité juste

Le 4 décembre, la FGTB Horval a marché à Anvers pour une fiscalité juste: voir photos ci-contre.

Stop à la fraude fiscale et à l'évasion fiscale

De nombreux slogans renvoyaient aux scandales financiers à répétition: Swissleaks, Panama Papers,

Paradise Papers... D'autres dénonçaient la volonté de la présidente des libéraux flamands, Gwendolyn Rutten, d'instaurer à terme un impôt forfaitaire de 30%.

Par cette manifestation, la FGTB et les autres syndicats réclamaient une justice fiscale et une réelle lutte contre les paradis fiscaux.

Le combat continue

La mobilisation ne s'arrête pas là. Les syndicats continueront à dénoncer les mesures antisociales du gouvernement MR/N-VA/CD&V/Open VLD, pour que les travailleurs montrent, lors des prochaines élections, leur volonté d'une autre coalition, d'une autre politique, sociale, solidaire, progressiste.



LA FGTB HORVAL
VOUS SOUHAITE
UNE ANNEE 2018
CHALEUREUSE
& COMBATIVE



Rejoignez la FGTB Horval sur les réseaux sociaux!

Facebook: www.facebook.com/fgtbhorval -

Page «FGTB Horval: horeca – alimentation – services»

Twitter: @FGTB_Horval



125 ans de solidarité, dans les yeux du Top-2 du SETCa

Nous ne pouvions célébrer le 125^{ème} anniversaire de notre organisation syndicale sans laisser la parole à ceux qui en sont à la tête depuis plus d'une décennie: notre Président, Erwin De Deyn et notre Vice-Présidente, Myriam Delmée. Tous deux nous ont livré leurs impressions sur le chemin syndical parcouru ces dernières années et sur les défis qui nous attendent à l'avenir.

Entre le SETCa et vous, c'est une histoire qui dure depuis de nombreuses années...

Erwin De Deyn: «J'ai commencé ma carrière en tant qu'ingénieur en électronique chez Test-Achats. J'étais déjà un militant actif auprès des jeunes socialistes. Très vite, j'ai créé la délégation syndicale au sein de l'entreprise. En parallèle à mon job, j'ai aussi entamé des études en sciences politiques à la VUB. Pendant ce temps-là, je suis entré au sein du service formation du SETCa (c'était en 1979). Durant 13 ans, j'ai ainsi sillonné la Belgique en tant que formateur. Je suis devenu Secrétaire Fédéral en 1992: j'avais en charge les secteurs du commerce, la CPAE (qui s'appelait alors encore CPNAE), la logistique et les services divers. Je suis devenu Vice-Président en 2004.»

Myriam Delmée: «De mon côté, en 1996, j'étais jeune diplômée lorsque je suis entrée dans la grande famille du SETCa. Après avoir obtenu une licence en droit et en droit social, j'ai été engagée au sein du service juridique du SETCa de Mons. Je ne connaissais pas vraiment le monde syndical mais mon cœur battait déjà résolument à gauche... Je suis arrivée au SETCa Fédéral pile en l'an 2000, où j'ai occupé le poste de conseiller juridique. Vous connaissez la suite. Quatre ans plus tard je suis devenue secrétaire fédérale en charge du commerce et des finances et enfin Vice-Présidente en 2006, au moment où Erwin est lui-même devenu Président.»

Durant toutes ces années, quels changements avez-vous pu observer?

E.D.D.: «Tout a changé et en premier lieu les outils de travail. Lorsque j'ai commencé à travailler au SETCa en 1979, on venait à peine de passer des machines à écrire mécaniques à des machines électriques. Imaginez-vous: la technologie était loin d'être ce qu'elle est aujourd'hui... Pour dupliquer les documents, on utilisait encore des systèmes de stencil ou des machines pochoirs. Toutes les communications transitaient sous format papier via coursier ou par la poste. Chaque jour, les sections régionales recevaient des piles de documents qu'il fallait trier, copier et répartir entre les personnes concernées. C'était toute une logistique!»

M.D.: «A mes débuts, j'ai régressé sur le plan informatique (rires). A l'époque, notre organisation n'était pas encore passée à l'ère de Windows, que je connaissais et que j'utilisais déjà à la maison. Le passage vers ce nouvel environnement IT a été un fameux défi

pour le SETCa. Une modernisation qui est allée de pair avec un grand plan de formation pour tous les membres du personnel».

L'évolution des outils de travail a donc aussi eu un impact sur le fonctionnement-même du SETCa...

E.D.D.: «Evidemment. Avec l'arrivée de la digitalisation, nous avons dû repenser et moderniser nos services, dans les sections envers les membres et les militants et ce, à tous les niveaux. Nous avons également dû nous adapter sur le plan du fédéral, en développant fortement certains départements: je pense aux services communication, formation (des militants), informatique, traduction, d'études, comptabilité, administratif et support. Ce qui existe aujourd'hui n'est plus comparable à ce qui existait il y a encore une vingtaine d'années. Tout évolue toujours plus vite et nous devons être prêt à y faire face.»

M.D.: «Au-delà du SETCa, l'automatisation a une influence énorme sur tous les secteurs et toutes les entreprises. Elle est 'transformatrice' d'emplois. Prenons l'exemple du commerce: auparavant, lorsqu'une réassortisseuse rencontrait des problèmes de santé, on la faisait passer en caisse (un poste plus léger) pour finir sa carrière. Les nouvelles technologies ont changé le métier. Aujourd'hui, on demande aux travailleurs de faire leurs tâches aux côtés de/et comme des machines et de se montrer polyvalent: tantôt du réassort, tantôt du travail en caisse selon les besoins. Il devient donc plus difficile qu'auparavant de reclasser des travailleurs usés par le travail... Mettez cela en parallèle avec les mesures de De Block sur la réintégration des malades: le cocktail est explosif»

Quels événements difficiles reprenez-vous en particulier?

M.D.: «Les grosses restructurations du commerce évidemment mais aussi tous les cas individuels que j'ai eu à traiter lorsque je travaillais au service juridique de la section de Mons m'ont profondément marquée. Lorsqu'on se retrouve face au désarroi des gens, on ne peut pas rester insensible. J'ai vu des personnes qui étaient dans des situations d'hyper précarité: ils avaient besoin d'une réponse, d'un soutien, mais surtout d'une solution d'urgence. On essaie de les aider à faire face à l'injustice, à des employeurs véreux, à des règles administratives tordues et à un système déshumanisé avec les seuls armes que l'on a à disposition, à savoir des armes juridiques. J'ai parfois eu le sentiment de vider l'océan à la petite cuillère...»

E.D.D.: «Cette sensation d'impuissance, on l'a aussi ressentie durant la vague de restructurations qui a déferlé sur nous ces dernières années. Tous les secteurs ont été impactés les uns après les autres. Cela a été une période noire sur le plan économique et social. Les travailleurs en ont payé le prix fort. Même si nous sommes parvenus à adoucir l'impact, aussi bien sur le plan qualitatif (pertes d'emplois) que sur le plan qualitatif (conditions salariales et autres)»

Au niveau de la législation sociale, il y a eu plus d'un dossier marquant...

E.D.D.: «Au début des années 2000, la réduction générale du temps de travail à 38 heures par semaine a été un changement d'importance. Toutes les entreprises ont dû se mettre au pas et les représentants des travailleurs ont joué un rôle majeur dans les discussions. Dans certains secteurs, nous avons profité de la diminution du temps de travail pour négocier des réductions bien en-dessous de la nouvelle législation. Une belle avancée sociale! L'histoire nous le démontre mais on tend trop souvent à l'oublier: sans les syndicats de nombreux droits fondamentaux (comme le repos du dimanche, les congés payés, l'assurance chômage et maladie, la pension, etc.) n'auraient jamais vu le jour...»

M.D.: «Je me souviens particu-

lièrement du passage de l'interruption de carrière au système de crédit-temps: un des premiers dossiers que j'ai dû suivre au CNT. Aujourd'hui, on peut encore et toujours demander si lors de la mise en œuvre de cette mesure, nous n'y avons pas perdu au change puisqu'à l'époque, l'obligation de remplacement du travailleur a été abrogée. A côté de cela, il y a aussi le dossier de l'harmonisation des statuts ouvriers-employés dont l'histoire n'est pas encore totalement écrite...»

Est-ce parfois difficile d'être un syndicaliste?

M.D.: «Oui, le combat, l'arrogance patronale sont constants. Je pense que c'est encore plus difficile lorsqu'on est une femme. Le travail syndical n'attend pas, il faut être très réactif. On donne beaucoup de son temps et de sa personne. Jongler entre ses obligations professionnelles et la vie privée n'est pas toujours simple. Heureusement, pour ma part, j'ai la chance entre autres d'avoir derrière moi une MDG (Mamy De Garde full time), qui m'a permis de mener ma carrière tout en assumant mon rôle de maman. Au-delà des problèmes d'organisation, j'ai une pensée pour toutes nos militantes qui œuvrent dans les entreprises avec, encore trop souvent autour d'elles, des machistes «ordinaires»»

E.D.D.: «Le militantisme est un combat perpétuel... Sur le terrain, le travail syndical n'est pas toujours visible au quotidien et donc, il n'est pas toujours reconnu voire soutenu par l'opinion publique en générale. Les médias se focalisent par exemple sur les «problèmes» logistiques engendrés par une grève ou une action syndicale. Trop souvent, ils ont tendance à ne pas s'intéresser suffisamment au pourquoi de la révolte et critiquent sans nécessairement chercher à en savoir plus. Paradoxalement à certains discours anti-syndicats, les chiffres d'affiliations n'ont cessé d'augmenter ces 20 dernières années. Nous atteignons aujourd'hui 425.000 membres.»

Quels grands défis devront justement affronter nos membres dans le futur?

E.D.D.: «Ce qu'on appelle la «gig economy» ou l'économie des petits

boulots. Un monde dans lequel les travailleurs sont rémunérés à la tâche ainsi que le développement en parallèle de l'intelligence artificielle posent d'énormes défis aux organisations syndicales. Une nouvelle vision sur la durée et l'organisation du travail est nécessaire et cela devra passer par une réflexion approfondie sur ces sujets. La formation (plus encore que par le passé) devra jouer un rôle essentiel dans le monde du travail de demain... »

M.D.: «Il s'agit aussi de sauver ce fondement si précieux qu'est notre sécurité sociale. Aujourd'hui, cette dernière est gravement menacée. Plus que jamais, il faut redonner à chacun une réelle assurance, un revenu qui permet de faire face aux coups durs de la vie: la perte d'un emploi, la maladie, etc. Nous avons tout intérêt à serrer les rangs et à unir nos forces pour montrer qu'il existe d'autres choix, des alternatives meilleures que ce que ce gouvernement de droite nous impose actuellement.»

L'autre défi important est celui concernant le débat autour des structures syndicales au sein de notre organisation.

M.D. & E.D.D.: «Le SETCa est une grande centrale au sein de la FGTB et compte bien le rester. En raison de l'harmonisation des statuts ouvriers/employés, de la réforme des commissions paritaires et des changements dans le tissu socio-économique, le moment est venu d'adapter nos structures en interne. Les centrales vont devoir s'accorder sur un échange de secteurs, pour qu'une seule d'entre elles soit compétente pour les travailleurs – ouvriers et employés/cadres – par secteur et par entreprise. La concertation à ce sujet est en cours avec les collègues des autres centrales. Et nous sommes convaincus qu'elle sera menée à bien. Nous y travaillons pleinement. Nous ne nous dérobons pas. Nous mettrons bien évidemment les intérêts de tous nos intervenants en avant: les affiliés, les militants, le personnel et les secrétaires. Il en va et il en ira de même chez nos collègues des autres centrales. Nous avons donc tous le même intérêt et le même objectif: constituer des centrales fortes au sein d'une FGTB forte.»



Durabilité au travail



Nous y sommes confrontés tous les jours: notre climat se réchauffe. Les citoyens prennent de plus en plus conscience de leur propre impact sur l'environnement, et c'est une bonne chose ! L'économie a cependant elle aussi la responsabilité de prendre soin de la Terre. Vous voulez apporter votre pierre à l'édifice en tant que travailleur, mais ne savez pas bien comment vous y prendre? Voici d'ores et déjà quelques conseils...

1. Envisagez un autre moyen de transport que la voiture: nous ne cessons de l'entendre chaque jour, les embouteillages ont atteint de nouveaux sommets. C'est non seulement stressant (à nouveau en retard!), mais cela a aussi un impact très négatif sur la qualité de notre air. Pensez dès lors à des moyens de déplacement alternatifs, comme les transports en commun ou le vélo. Il est également possible de combiner plusieurs modes de transport. Ainsi, il est intéressant de vérifier s'il n'y a pas de parkings «Park & Ride» sur votre trajet. Cela vous permet par exemple de prendre la voiture jusqu'en bordure de ville et de poursuivre ensuite en transports en commun. Ces dernières années, l'offre de vélos électriques a connu également une énorme croissance. Ils vous permettent d'éviter les files en produisant un effort minimum. Impossible d'aller travailler autrement qu'en voiture? Renseignez-vous dans ce cas auprès des collègues pour voir s'il n'est pas possible de faire du covoiturage.
2. Réduisez vos déchets et triezy: limitez le nombre de documents que vous imprimez et utilisez les papiers dont vous n'avez plus besoin comme feuilles de brouillon. Plutôt que de boire dans un gobelet en plastique, vous pouvez aussi simplement prendre un verre ou une tasse. Si vous emportez votre lunch, évitez l'aluminium ou le film fraîcheur. Demandez à votre employeur de prévoir des poubelles distinctes pour les déchets résiduels, les PMC et le papier & carton.
3. Utilisez le chauffage intelligemment: souvent, il fait trop chaud au travail. C'est néfaste pour la concentration et il s'agit bien sûr d'un gaspillage d'énergie. Incitez dès lors vos collègues à s'habiller plus chaudement et baissez légèrement le chauffage. N'oubliez pas non plus de le fermer lorsque vous ouvrez la fenêtre.
4. Éteignez entièrement tous les appareils électroniques à la fin de la journée de travail: une mesure évidente mais souvent

oubliée. Le mode veille de nombreux appareils consomme lui aussi de l'énergie.

5. Envisagez des produits végétaux, biologiques et/ou locaux: Vous avez une cantine au travail ou des réceptions sont régulièrement organisées avec de quoi grignoter? Dans ce cas, il vaut la peine de s'arrêter à ce qui figure au menu.
6. Composez une «green team»: Il s'agit d'un groupe de travailleurs qui, ensemble, s'efforcent de mettre en place des alternatives durables au travail. L'avantage d'une «green team», c'est que vous n'êtes plus tout seul.

Une planète propre, notre responsabilité à tous

Bien que comme travailleur, vous puissiez faire beaucoup pour un lieu de travail plus durable, cela reste un projet commun. C'est à votre employeur qu'il appartient de définir une véritable politique durable. Faites donc entendre votre voix. Heureusement, de plus en plus d'entreprises prennent conscience et sont convaincues de l'importance de la durabilité. Envie d'appliquer nos conseils ou vous avez vous-même une idée? N'hésitez pas à en parler à votre employeur ou à votre délégué!

Durablement au travail

L'ampleur des embouteillages en Belgique est notamment imputable à l'attachement que conservent de nombreux employeurs (et travailleurs) pour la voiture de société. Des voix s'élèvent dès lors aujourd'hui pour que l'on prévoise une alternative intéressante. Le budget mobilité est l'une de ces propositions. Pour le gouvernement, il s'agirait d'un montant que l'on reçoit, en échange d'une voiture de société, pour financer les trajets domicile-lieu de travail. Ce montant serait calculé sur la base de la valeur catalogue de la voiture de la société. Tenant compte de l'avis négatif du conseil d'Etat, le gouvernement a décidé d'examiner d'abord l'avis unanime émis plus tôt cette année par les employeurs et les syndicats avant de présenter un projet de loi au parlement. Nous suivrons ceci de près et restons également d'avis que les travailleurs disposant actuellement d'une voiture de société n'y perdent pas s'ils choisissent une alternative. Gardez donc bien le site setca.org à l'œil pour rester informé.



SETCa
FGTB

Meilleurs vœux de solidarité en 2018

en bref...

Action de solidarité Croix-Rouge | Non-marchand | Malines: Le mardi 12 décembre, une action a été organisée contre le licenciement de la déléguée du SETCa, Melissa Cowpe. Le SETCa exige sa réintégration, après que le tribunal a décidé – par 2 fois – que le licenciement était illégitime. Par cette action, le SETCa voulait aussi sommer la direction de faire preuve de plus d'humanité envers son propre personnel, car le licenciement de Melissa n'est pas un fait isolé. Vous voulez vous aussi témoigner votre soutien? Vous pouvez encore signer la pétition sur setca.org/soutenezmelissa.

Mestdagh | Commerce| Goselies: Lors d'une réception au siège, il a été annoncé que les 2 frères ne resteraient plus administrateurs délégués. À partir de juillet 2018, ils resteront exclusivement liés au groupe en tant qu'actionnaires. Le SETCa est surpris que cette annonce n'ait pas été faite au conseil d'entreprise (la veille) et se pose des questions par rapport au timing. L'entreprise Mestdagh s'attelle depuis

plus de 2 ans déjà à un projet de relance, «Rome», qui se déroule péniblement. Un préavis de grève avait déjà été déposé en front commun syndical en novembre. Une nouvelle tentative des syndicats pour aboutir à des solutions concrètes. La direction n'est toutefois venue qu'avec un plan provisoire pour éviter les difficultés pendant les fêtes. Aucune solution structurelle pour améliorer réellement les conditions de travail n'a été proposée. Les frères Mestdagh sont donc les premiers à quitter le bateau à la dérive. Quoi qu'il en soit, le SETCa continuera de s'investir en faveur de meilleures conditions de travail pour le personnel.

CP 339 | Logements sociaux | Ce 5 décembre 2017, soit près de 6 ans après l'instauration de cette nouvelle commission paritaire, les conventions sur les 3 thèmes que nous estimions indispensables ont enfin été signées: le salaire minimum, le mécanisme d'indexation et la délégation syndicale. Dès le début 2018, nous pourrions dès lors entamer les discussions sur les autres aspects de la concertation dans la CP 339.

CP 330 | Secteurs de santé fédéraux | Feu vert pour l'implémentation de la nouvelle classification

de fonctions et pour le nouveau modèle salarial qui en découle. Si cette modernisation de la classification des fonctions était nécessaire, nous ne pouvons que regretter la perte d'attractivité du modèle salarial au regard de l'ambition initiale qui avait été affichée, les restrictions budgétaires étant passées par là. De surcroît, le nouveau modèle salarial devant être construit par phase, seul le pourcentage de la première phase est connu, à savoir 18,25% (+/- 25% d'ici 2020). Pour le reste, cela dépendra de la volonté d'avancer des futures majorités.

Enseignement Libre | Le nouveau magazine du SEL-SETCa Enseignement Libre vient de paraître. Le Grain de Sel, c'est son nom, arrivera dans votre boîte aux lettres juste avant les vacances d'hiver! 24 pages dédiées à l'actualité sociale et syndicale de l'enseignement et aux droits des travailleurs. Pas encore reçu? N'hésitez pas à prendre contact avec votre section régionale pour recevoir votre exemplaire.

> ÉDITO

Mauvaise gouvernance et mauvaise foi

L'art, en politique, c'est de faire croire que ce qui va mal est dû à des causes extérieures et ce qui va bien, c'est grâce à sa propre action. Le talent suprême consistant à transformer en bonnes nouvelles de véritables contreperformances. C'est un art dans lequel notre Premier ministre excelle. Il aime afficher des résultats en matière d'emploi et de croissance économique mais il «oublie» d'évoquer le contexte dans lequel cela se produit et pour lequel il n'a aucun mérite. Ainsi, il a beau jeu d'attribuer à sa politique la légère reprise de la zone économique dans laquelle nous sommes et qui mène automatiquement à de meilleurs résultats en matière d'activité économique et de croissance d'emploi. Si on regarde un peu plus loin que la conjoncture économique actuelle et que l'on dresse le bilan de trois ans de ce gouvernement de droite, on constate que ses résultats au niveau macro-économique sont moins brillants que les discours.

Les conclusions sont sans appel:

- La politique du gouvernement Michel pénalise l'activité économique de la Belgique qui se retrouve en queue du peloton européen.
- Malgré la conjoncture internationale positive, le gouvernement ne parvient pas à créer suffisamment d'emploi en comparaison avec le reste de l'Europe.
- Le travail budgétaire du gouvernement n'est qu'une caricature de la notion de «bonne gestion».

Développions...

Economie: le bonnet d'âne

Avant l'entrée en fonction du gouvernement

Michel, nos prestations quant à l'activité économique étaient meilleures que la moyenne de la zone Euro. L'absence d'une politique d'austérité trop sévère et un respect de base pour la formation des salaires et les interlocuteurs sociaux y étaient pour beaucoup. À partir de l'entrée en fonction du gouvernement Michel, le tableau a bien changé. Des assainissements lourds, un frein supplémentaire sur les investissements publics et des coupes sombres dans les salaires et les allocations ont fait sentir leur impact.

La plupart de nos voisins plus ou moins proches mais avec des tissus économiques similaires comme la Suède, l'Autriche, l'Allemagne et le Luxembourg qui ont aussi connu une récession, font mieux que la moyenne de la zone euro. Nous pas. On fait moins bien que la moyenne. C'est en fait la politique du gouvernement qui freine le développement économique. Depuis l'entrée en fonction du gouvernement Michel, la Belgique figure à la 26e place du classement en matière de croissance économique. On a droit au bonnet d'âne!

Emploi: le verre au 3/4 vide

En ce qui concerne le nombre d'emplois, il ne suffit pas de regarder les chiffres absolus. Ce qui compte, c'est le nombre d'actifs en comparaison avec la population en âge de travailler. Si on ne crée pas assez d'emplois par rapport à la population potentiellement active, le chômage ne diminue pas.

Depuis mi-2014 (juste avant le début du gouvernement Michel), le taux d'emploi dans toute la zone euro a augmenté de 2,7 points

contre seulement un petit 0,8 point pour la Belgique. Jobs, jobs, jobs?

Et encore, on compte comme emplois des morceaux d'emploi: temps partiels, contrats intérimaires et saisonniers. Un quart d'emploi n'est pas un emploi. Un jour de travail n'est pas un an de carrière. Pessimiste ou optimiste, un verre aux trois quarts vide n'est pas un verre plein. Si on vous en sert un, vous aurez l'impression légitime d'avoir été volé...

Budget: la calculatrice atteinte de dyscalculie!

Après quelques années, nous pouvons procéder à une évaluation concrète des erreurs de calcul de ce gouvernement. Des petits pourcents qui se chiffrent en milliards.

Quelles sont les principales conclusions?

- Le gouvernement présente toujours son budget sous un jour trop favorable. Pour l'année 2016, alors qu'un déficit structurel d'1,3 % avait été avancé, ce déficit s'est finalement élevé à 2,1%. Une erreur de calcul de 3,38 milliards d'euros!
- Le gouvernement visait un équilibre budgétaire en 2018. La Commission européenne part d'un déficit d'1,5 % en 2018. Une estimation erronée de l'ordre de 6,55 milliards d'euros.
- Des erreurs de débutant sont possibles certes, mais ce gouvernement persiste dans l'erreur. Dans son dernier programme de stabilité, le gouvernement prévoit de nouveau un équilibre pour 2019 alors que la Commission prévoit de son côté un déficit d'1,7 %.

On pourrait applaudir à la diminution plus progressive du déficit budgétaire structurel. Mais les erreurs d'estimation de ce gouvernement n'ont rien à voir avec une politique économique sage et réfléchie. Il crée volontairement des déficits structurels en se focalisant unilatéralement sur cadeaux fiscaux (taxshift, impôt sur les sociétés) pour «justifier» la nécessité de coupes budgétaires ultérieures qu'il ne manquera pas d'opérer dans la sécurité sociale ou les services publics déjà à l'agonie.

À la mauvaise gouvernance s'ajoute donc la mauvaise foi et la tromperie. Les maigres performances économiques seraient encore un moindre mal si elles ne s'accompagnaient pas d'un démantèlement de la protection sociale et d'un appauvrissement généralisé. Il faut arrêter cette course folle vers le passé. Ensemble, on peut changer les choses.



www.ensemblepourlechangeant.be



R. De Leeuw
Président



R. Vertenueil
Secrétaire général

DANS LE MONDE DE BERNARD

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

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



P&V AUTO

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

Plus d'infos dans votre agence ou sur www.pv.be



Avec vous quoi qu'il arrive