

Syndicats

MAGAZINE

FGTB

N°06 • BIMENSUEL • 71^{ème} année

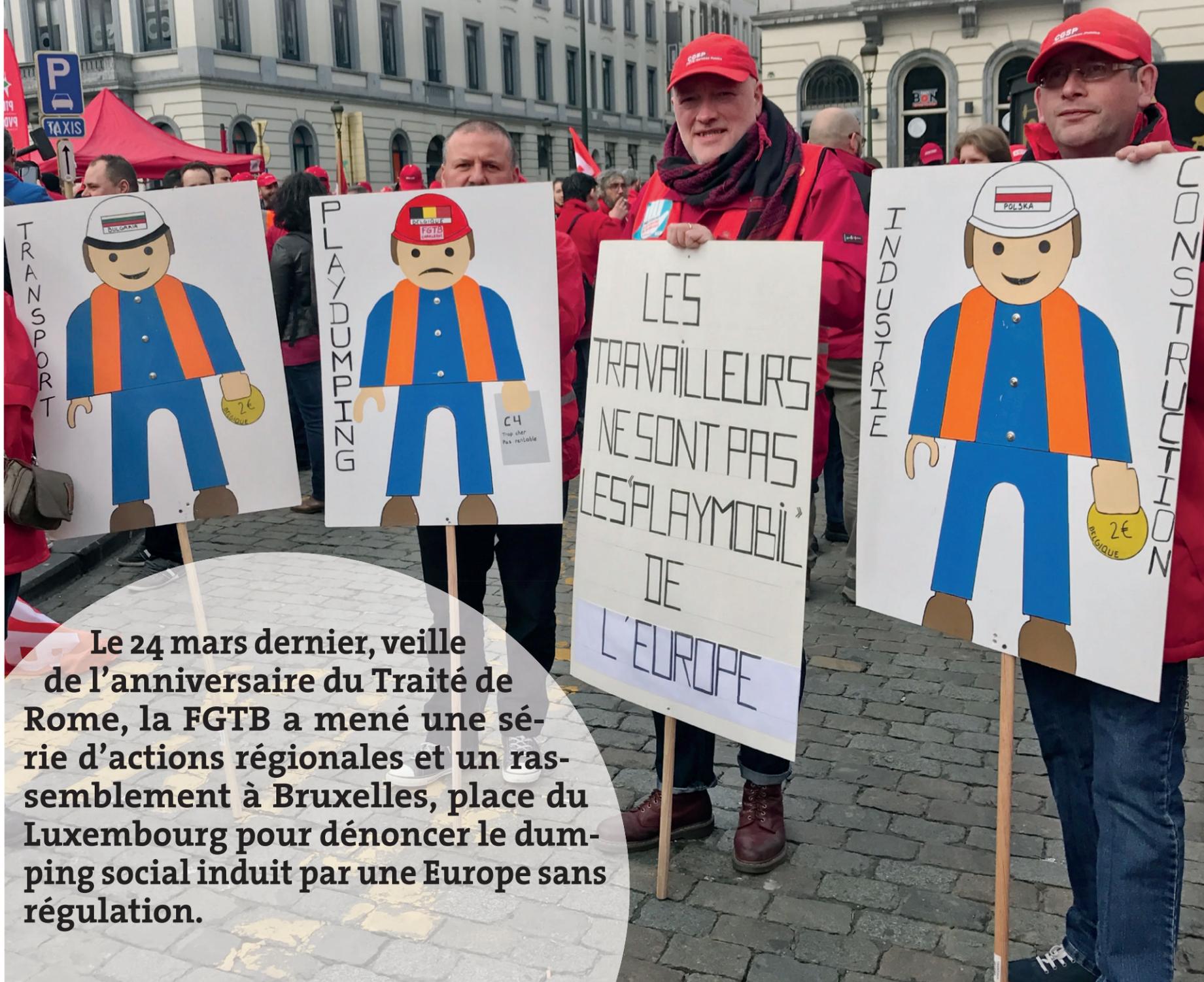
Bureau de dépôt: Charleroi X

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

31 MARS 2017 • Éd. LIÈGE

STOP au DUMPING!



Le 24 mars dernier, veille de l'anniversaire du Traité de Rome, la FGTB a mené une série d'actions régionales et un rassemblement à Bruxelles, place du Luxembourg pour dénoncer le dumping social induit par une Europe sans régulation.

Notre dossier en pages 7 à 10



PRIX

La Belgique plus chère que ses voisins

Page 3

Offres d'emploi
La FGTB engage!

Consultez les offres complètes à l'adresse
www.fgtb.be/offres-d-emploi

Page 4

Téléchargez
l'Appli
Syndicats!



NAMUR



Je n'aime plus...

LE TRAVAIL SOCIAL !

Formation à destination des travailleurs sociaux



18.04.2017 & 19.04.2017

De l'inclusion sociale et de l'accompagnement à l'activation du comportement de recherche d'emploi...

EVOLUTION DU CONTEXTE POLITIQUE ET DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES DANS LE SECTEUR SOCIAL.

QUAND Les 18 & 19/04/2017 **OÙ** FGTB NAMUR Rue Dewez 40 5000 Namur **HORAIRES** de 9h00 à 16h30 **PRIX** GRATUIT Inscription OBLIGATOIRE **CONTACT** Marie DELCOMMINETTE marie.delcomminette@afico.be OU 081/64.99.55 www.afico.be

Membre du mouvement **CEPAG** Avec le soutien de : **FGTB Namur** Ensemble, on est plus fort! **Fédération Wallonie-Bruxelles** Wallonie

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

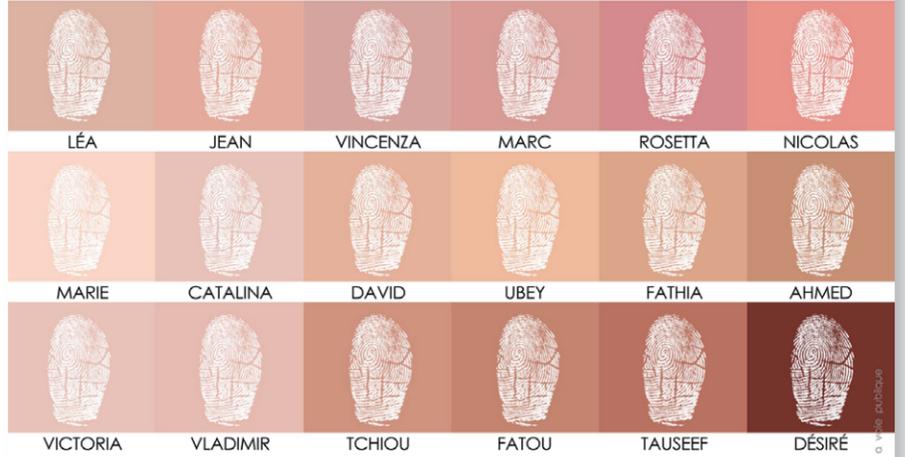


PRÉSUMÉ COUPABLE

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

A destination des travailleurs sociaux

Les 12, 19 et 20/05/2016
3 jours pour décoder les infos des intox en matière d'immigration



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

QUAND Les 12, 19 & 20/05/2016 **OÙ** FGTB Namur Rue Dewez 40 5000 NAMUR (même étage) **HORAIRES** de 9h30 à 16h00 **PRIX** GRATUIT Inscription OBLIGATOIRE **CONTACT** Alice PONCELET alice.poncelet@afico.be OU 081/64.99.57 www.afico.be

Une collaboration Membre du mouvement **CEPAG** Avec le soutien de : **Fédération Wallonie-Bruxelles** Wallonie

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

AFICo asbl vous propose

Form'Action

DÉSŒBÉISSANCE CIVILE NON VIOLENTE

2 JOURS DE FORMATION

les 15 & 22 avril 2017
de 10h15 à 17h00

dans les locaux de la
FGTB Mons-Borinage (salle Janssens)
rue Lamir 18-20 à 7000 Mons

Renseignements et inscription
info@afico.be - www.afico.be
081/649.952

INSCRIPTION OBLIGATOIRE



avec le soutien de :



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



➤ INTERVIEW DE PHILIPPE VAN MUYLDER, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA FGTB BRUXELLES

L'économie bruxelloise change en profondeur: la FGTB doit faire face!

En vue des travaux préparatoires à son Congrès statutaire de mai 2018, la FGTB Bruxelles veut approfondir la réflexion sur l'avenir du syndicalisme en Belgique (à Bruxelles, en particulier) et sur les défis que posent à notre organisation syndicale les mutations profondes de l'économie urbaine et la ville cosmopolite.

Philippe VAN MUYLDER, quels sont les risques auxquels s'expose aujourd'hui le syndicalisme?

A mon sens, nous sommes confrontés à trois risques majeurs: une désaffection de la jeunesse, une rupture entre la gauche et le monde du travail et, enfin, une rupture en entre les «élites» et le peuple.

Pourriez-vous préciser? Pourquoi existe-t-il un risque affectant particulièrement les Jeunes?

Prenons notre Région, la Région de Bruxelles-Capitale: une Ville/Région cosmopolite, où les effets cumulés des exclusions du chômage, de la précarité croissante du travail chez les Jeunes et de la poursuite des discriminations à l'embauche risquent, à mon sens, d'avoir pour effet, d'ici une dizaine d'années, qu'une partie importante des travailleurs tireront de leurs expériences de travail (et de non-travail) un sentiment profond d'insécurité sociale et d'inégalité de traitement, avec le risque, majeur, pour les organisations sociales, de ne plus être perçues comme de véritables «*boucliers sociaux*».

Face aux inégalités, nombre de Jeunes n'ont, en réalité, pour seule perspective de subsistance que de travailler «à la marge» de la société, dans l'économie informelle ou, au mieux, dans toutes ces petites entreprises de services, où l'organisation syndicale ne pénètre pas facilement (et où les travailleurs sont, en quelque sorte, livrés à eux-mêmes). Ils enchaînent, bien souvent, des périodes de travail et de non-travail. Ils sont privés de revenus suffisants et leur droit le plus élémentaire à la Ville leur est dénié, en termes d'accès à un logement décent, à l'énergie, à la santé, aux loisirs, ... Pour tous ces Jeunes, qui formeront les forces vives de notre région dans 10 ans, leur commune condition avec l'ensemble des travailleurs risque fort de leur échapper, mettant à mal jusqu'à leur souhait d'appartenance collective à une organisation sociale.

Et, plus largement, pour les ouvriers et les employés bruxellois?

L'essor de l'économie de service soumet les travailleurs bruxellois (ouvriers comme employés) à des conditions de travail de plus en plus rudes. Contrairement à ce qu'on veut nous faire croire, la classe ouvrière n'est pas morte, même si elle abandonne, partiellement, les habits de l'industrie, pour revêtir ceux des services. Nous devons donc l'organiser face aux nouvelles formes d'exploitation capitaliste, propres à l'économie de services, celles-là même que nous avons déjà identifiées au travers de ce «*capitalisme sans entreprise*» (et donc...sans syndicat), que représentent les «*boutiques de masse*», les entreprises-réseaux et les plateformes numériques.

Il existe également un risque de rupture entre la gauche et le monde du travail?

Certainement. La gauche doit bien prendre la mesure de l'insécurité sociale grandissante. Regardez en France. La gauche gouvernementale a clairement démissionné sur le plan économique, face au néo-libéralisme. En prônant, par le biais de son candidat à l'élection présidentielle, la supposée rarefaction du travail et l'allocation universelle, elle proclame, au mépris du monde du travail, que désormais «*ce n'est plus*

le travail mais le capital qui crée les richesses»! Elle s'est, en outre, rabattue, au cours des dernières années, sur des questions de société (mariage pour tous, discriminations positives, transgenre, ...) qui, quoique fondamentales, ont été clairement mises en exergue au détriment des combats à mener contre les inégalités et l'exploitation économique grandissantes des travailleurs.

Il faudrait donc abandonner les combats liés aux questions dites «de société»?

Mais non! Ne nous méprenons pas: ces combats ont toute leur importance, à Bruxelles également. Mais ils ne sont pas mobilisateurs, voire même «*audibles*», pour un grand nombre de travailleurs, s'ils ne sont pas replacés dans le contexte global des inégalités économiques et sociales, s'ils ne sont pas couplés à un traitement en profondeur de la question sociale du travail et de la redistribution des richesses. Il va de soi, par exemple, que l'égalité de traitement entre hommes et femmes, qui est tout sauf une question de minorité, demeure un combat syndical de premier ordre...

A l'avant-veille des élections présidentielles en France, au lendemain de l'élection de Donald TRUMP aux Etats-Unis, il faut donc sonner l'alerte? Notre organisation doit se mobiliser et veiller à reconquérir la «*classe laborieuse*»?

Il y a un réel danger. La réduction de l'égalité à la seule égalité des chances, des discriminations à la seule diversité, renferment les ingrédients de divisions «*identitaires*» des travailleurs. L'augmentation des inégalités sociales creuse le lit du fascisme et de l'extrême-droite. Le Brexit, l'élection de Trump ou la montée en puissance de Marine Le Pen traduisent un malaise profond de la classe laborieuse, tentée par le populisme, voire l'autoritarisme. Les forces réactionnaires ont en outre pour ambition, au nom de leurs prétendus liens directs avec «*le peuple*», de supprimer les corps intermédiaires comme les syndicats, les mutuelles et autres organisations non gouvernementales. Le danger est donc loin d'être imaginaire. Et nous avons, en qualité d'organisation syndicale, un rôle fort à jouer. La reconquête syndicale de la classe laborieuse est clairement à entreprendre, au travers de la lutte contre la précarité et les inégalités sociales. Les questions liées à l'égalité des chances étant, selon moi, inséparables de l'égalité des conditions, c'est-à-dire...de l'égalité tout court!

La FGTB Bruxelles a chargé son Ecole syndicale d'initier un processus de formation et de réflexion à propos de ces thématiques. Il démarre le 18 avril (à 18h), par un débat public (voir encadré), pour se poursuivre, le 25 avril, par un Conseil syndical consacré aux attentes citoyennes après le Brexit. Suivront des journées de formation sur la racisme et les inégalités et un forum public, à l'automne, consacré au précaire...

Mardi 18 AVRIL – Onze thèses pour sortir du mur. Citoyenneté, travail et identité

Inégalités sociales, chômage, précarité du travail, discriminations, dumping social, racisme, populisme, ... comment comprendre ces fractures du monde du travail. L'Ecole syndicale de Bruxelles lance un processus de réflexion sur l'avenir du syndicalisme en Belgique (et à Bruxelles, en particulier) et les défis que posent à notre organisation syndicale les mutations profondes de l'économie urbaine et la ville cosmopolite. L'invité de la soirée-débat sera le professeur Edouard

Delruelle, philosophe politique à l'ULg où il codirige l'unité de recherches «*Matérialités de la politique*».

DEROULE

18h00: Introduction par Philippe VAN MUYLDER, Secrétaire général de la FGTB Bruxelles
18h15: Intervention de Edouard DELRUELLE, Professeur de Philosophie politique à l'Université de Liège
19h00: Echange avec la salle
19h30: Clôture

INFOS PRATIQUES

Lieu: Auditorium, 45 rue de Suède, 1060 Saint-Gilles
Date: Jeudi 20/04
Heure: 18h

LUNDI 24 AVRIL 2017 - Forum BRISE (Réseau Intersyndical Bruxellois de Sensibilisation à l'Environnement): travailler, ça fait ... du bruit!

Dans nos sociétés, le bruit est partout: la population active subit quotidiennement une avalanche sonore assourdissante. Klaxons, trams, bus, voitures, sirènes de police, travaux: les illustrations sont multiples. Dans le cadre de son forum annuel, la volonté de BRISE est d'identifier les effets du bruit sur la santé et les leviers à notre disposition

pour en limiter l'impact sur notre bien-être.

INFOS PRATIQUES

Lieu: The international auditorium, Avenue roi Albert II 5/2, 1210 Bruxelles
Date: Lundi 24/04
Heure: Accueil à partir de 8h30
Pour plus d'infos sur le programme de la journée: www.brise-environnement.be

INSCRIPTIONS ET INFORMATIONS

Kobe Martens – kobe.martens@fgtb.be – 02 552 03 52

DIMANCHE 23 AVRIL 2017 - Journée de sensibilisation aux dangers de l'extrême-droite: visite du Fort de Breendonk et de la Caserne Dossin

Le groupe «*Réagis*» vous invite à découvrir ces lieux en compagnie de guides (francophone et néerlandophone) pour réfléchir ensemble aux thèses de l'extrême-droite. Au sein de la FGTB Bruxelles, le groupe «*Réagis*» est un groupe de lutte contre le racisme et l'extrême droite, composé de délégués et de militants.

INFOS PRATIQUES

Lieu: Fort Breendonk et Caserne Dossin
Date: Dimanche 23/04
Départ: 9h, Place Rouppe à Bruxelles (retour même lieu vers 16h30).
Prix: 8€ comprenant le voyage aller/retour, l'entrée aux 2 musées et le pique-nique de midi
Gratuit pour les jeunes, les (pré)pensionnés et les chômeurs affiliés à la FGTB.

INSCRIPTIONS

Martine CHAVATTE - Martine.Chavatte@cepag.be - 02/539.88.08

CENTRE

LE CEPRé VOUS INVITE À SON COLLOQUE

LE JEUDI 13 AVRIL 2017 - 9H30

Dans le bâtiment de la FGTB Centre - 23, rue Henri Aubry - 7100 HAINE-SAINT-PAUL

CHÔMEURS ...
PROFITEURS !
FAINÉANTS !
ASSISTÉS !

Brisons les stéréotypes
 par l'éducation permanente

« On ne voit jamais les
 chômeurs dans les manifs »

« Le contrôle des chômeurs,
 ça va les obliger à travailler »

« On travaille pour payer
 leurs allocations »

« Du travail quand on veut
 il y en a »

Informations :
 Christophe 064/23.61.19

Diffusion du film : Cher Pôle Emploi
 Suivi d'un débat en présence de
 François Manna, accompagnateur
 syndical à la FGTB Centre
 Histoire de l'Éducation Populaire par
 Georges Haine, Historien
 Présentation de la BD
 « Bande de Mandais »
 réalisée par les Travailleurs
 Sans Emploi
 de l'asbl CEPRé

CEPRé
 Centre

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



CEPRé
 Centre

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



MARDI 11 AVRIL 2017 À 14H00

À l'asbl CEPRé, locaux de la FGTB Centre - 23, rue H. Aubry - 7100 Haine-Saint-Paul



La projection sera suivie d'un débat autour de l'immigration
 Gratuit - ouvert à tous - réservation souhaitée : 064/23.61.20 (Mano)

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

WALLONIE PICARDE

La Centrale Générale Wallonie Picarde communique: Ramassage des cartes intempéries construction 2016

- > **TOURNAI** (Centrale Générale F.G.T.B., Avenue de Maire 134)
 Tél.: 069/66 94 20
 - Dès maintenant, le lundi - mercredi - jeudi de 8h à 12h & de 13h à 17h
 le mardi de 8h à 12h & de 13h à 18h
 le vendredi de 8h à 12h.
- > **LESSINES** (F.G.T.B. - rue Général Freyberg 11)
 - Tous les mardis de 14h à 16h.
- > **ATH** (F.G.T.B. - rue de Nazareth 3)
 - Tous les mardis de 10h à 12h.
- > **LEUZE** (F.G.T.B. - Grand Rue 3/1)
 - Tous les mardis de 8h30 à 9h30.
- > **BLATON** (F.G.T.B. - rue de la Station 106)
 - Tous les lundis de 9h à 10h.
- > **PERUWELZ** (F.G.T.B. - rue Albert 1^{er} 62)
 - Tous les lundis de 10h30 à 11h30.
- > **MOUSCRON** (Centrale Générale - F.G.T.B. rue du Val 3)
 Tél. : 056/85 33 20
 - Dès maintenant, le lundi - mercredi - jeudi de 8h à 12h & de 13h à 17h
 le mardi de 8h à 12h & de 13h à 18h
 le vendredi de 8h à 12h.

Fabrice LAMARQUE,
 Président.

FGTB Wallonie Picarde

Pour mieux vous servir!!!

Chers Camarades,

A partir du 7 mars 2017, des boîtes aux lettres seront installées au sein des bâtiments de la Mutualité SOLIDARIS afin d'y déposer vos documents chômage.

Où?

Rue de Silly 14 BRUGELETTE
 Rue du Grand Vivier 3 à CHIEVRES
 Rue des Viviers au Bois 40 à BELOEIL
 Rue L. Desmottes 61A à FRASNES-LEZ-ANVAING
 Rue Barre Saint-Brice 20 à TOURNAI



Le relevé sera effectué tous les mardis et jeudis!!!

Ensemble, on est plus forts!

Jean PEETERS
 Secrétaire Régional

LIÈGE - HUY - WAREMME

CYCLE DE RENCONTRES - DÉBATS

UN ENSEIGNEMENT DE SENS

Trois rencontres durant l'année scolaire 2016-2017

« Pour un enseignement épanouissant et émancipateur »
5 décembre 2016 à 20h00 // FGTB Liège - 4ème étage

Un enseignement émancipateur qui élève l'élève et jette les bases d'un avenir personnel et professionnel épanouissant.

« Pour un enseignement engagé et solidaire »
20 Février 2017 à 19h30 // FGTB Liège

Intervention du CAL Liège : « École = Mixité = Égalité »
Un enseignement démocratique et engagé, qui prône la solidarité contre la concurrence. Qui forme des citoyen-ene-s à l'esprit critique, qui vise les savoirs plutôt que les compétences, qui arme à la compréhension des rapports sociaux et économiques.

« Pour un enseignement égalitaire et démocratique »
18 avril 2017 à 19h00 // FGTB Liège

En présence de Nico HIRTT membre fondateur de l'Apéd (Appel pour une école démocratique), auteur.
Une école résistante à la marchandisation et à sa dualisation. Un enseignement qui contribue à la justice sociale.

Informations et inscriptions :
Lieu des rencontres : Place Saint-Paul 9/11 à 4000 Liège
Magali Macours, FGTB Liège-Huy-Waremme
04 221 96 28 // magali.macours@fgtb.be

JEUNES FGTB
Liège - Huy - Waremme

CGSP
Enseignement

LA CENTRALE GENERALE F.G.T.B.

Section LIEGE-HUY-WAREMME - Place St Paul, 13, 4000 LIEGE

Avis aux travailleurs de la construction Paiement des cartes intempéries

Le paiement des cartes intempéries couvrant la période du 1/1/2016 au 31/12/2016 s'effectuera par versement sur votre compte bancaire par la Centrale Nationale à partir du 27 Avril 2017. Pour faciliter l'organisation du paiement, nous vous invitons à nous transmettre, à partir du 3 avril 2017, la (les) carte(s) reçue(s), après y avoir indiqué votre numéro de compte bancaire, soit par la poste, à nos guichets, à nos permanences ou auprès de nos sectionnaires. Nous vous rappelons que nos guichets sont ouverts place St Paul, 13 à Liège, tous les jours de 9h à 11h30 et de 13h30 à 16h30 ainsi que tous les samedis de 9h à 11h. Les bureaux sont fermés tous les vendredis à midi. N.B.: Nos bureaux seront fermés le samedi 15 avril 2017.

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

LIEGE: Place St Paul, 13 à partir du mercredi 3 avril 2017 de 9h à 11h30 et de 13h30 à 16h30.

HUY: au local de la F.G.T.B. rue l'Apleit, 12 (2° étage)

Tous les lundis de 13h30 à 16h30.

WAREMME: au local de la F.G.T.B. rue du Baloir, 5

Tous les Jeudis de 16h à 17h.

A partir du lundi 3 avril 2017 dans les permanences suivantes, suivant les jours habituels d'ouverture:

AMAY:

au local de la F.G.T.B., rue Joseph Wauters, 22

ANS:

au local de la F.G.T.B. rue Walter Jamar, 357 (1er étage)

AYWAILLE:

au local de la F.G.T.B. rue L. Libert, 22

CHENEE:

au local de la F.G.T.B. rue Neuve, 18-24

FLEMALLE:

au local de la F.G.T.B. Grand Route, 122

FLÉRON:

au local de la F.G.T.B. avenue des Martrys, 86

HERSTAL:

au local de la F.G.T.B. rue Large Voie, 36

JUPILE:

au local de la F.G.T.B., rue Chafnay, 3-5

BURENVILLE:

au local de la F.G.T.B. rue St Nicolas, 251

LIEGE-ROTURE:

au local de la F.G.T.B., rue Roture, 80

LIEGE - St LEONARD:

au local de la F.G.T.B. rue Jonruelle, 17

SCLESSIN:

au local de la F.G.T.B. rue de l'Île Coune, 50,

SERAING:

au local de la F.G.T.B. rue Paul Janson, 41

WISE:

au local de la F.G.T.B. rue des Récollets, 63

M.VREULS
Secrétaire

Bien Fraternellement.
M.LONDON
Vice-Président

G.GOBLET
Président

N.B.: Pouvez-vous pour le même affilié, s'il possède plusieurs cartes, les agraffer ensemble. Cela évitera le prélèvement de doubles cotisations

VERVIERS

festival de RESISTANCE

Du 5 mai au 9 juin 2017



Créer, c'est résister. Résister, c'est créer.

f Festival-de-Résistance



CAFÉ POLITIQUE

LA SANTÉ DANS TOUS SES ETATS

Quel avenir pour nos soins de santé ?

André FREDERIC
Député fédéral PS



lundi 24 avril 2017 à 20h00

Brasserie «C POPULAIRE»,
Crapaurue 7 - 4800 VERVIERS

Entrée libre



> CONSOMMATION

La Belgique plus chère que ses voisins

L'Institut des comptes nationaux (ICN) a rendu récemment le rapport 2016 élaboré par son «observatoire des prix». L'on y lit que l'inflation s'élève à 1,8% en 2016, contre 0,6% en 2015. En cause, notamment, la flambée des prix des produits alimentaires transformés, et un relatif tassement des prix de l'énergie. A la différence de nos voisins (Allemagne, France, Pays-Bas), qui ont vécu une forte diminution des prix au niveau énergétique, et qui s'en sortent donc avec une inflation beaucoup plus faible (1,5% d'écart).

TVA et tax shift

L'accélération de l'inflation en Belgique est principalement due à une relative stagnation, l'an dernier, des produits énergétiques (de -8,0% en 2015 à -0,6% en 2016) et la hausse de l'inflation des produits alimentaires transformés (de 1,6% en 2015 à 3,5% en 2016). Une situation qui ne concerne que la Belgique. Dans les principaux pays voisins (Allemagne, France et Pays-Bas) en effet, l'inflation totale n'a augmenté que très légèrement l'année passée, jusqu'à 0,3% en moyenne. Que s'est-il passé? Peter Van Herreweghe, directeur de l'Observatoire des prix, explique que «l'inflation plus élevée en Belgique s'explique en grande partie par les fortes hausses de prix de l'électricité, de l'alcool et du tabac. La hausse de l'inflation de l'électricité, de 11,9% en 2015 à 28,3% en 2016, résulte principalement du relèvement de la TVA (...). La hausse des prix plus prononcée de l'alcool et du tabac est due à l'augmentation des accises dans le cadre des mesures de financement du tax shift.»

Un peu moins de la moitié de l'écart d'inflation entre la Belgique et ses voisins peut donc être attribuée à la hausse de la taxation. A taux de TVA et d'accises constants en Belgique, l'écart d'inflation total avec les principaux pays voisins se serait limité à 0,7 point de pourcentage. (Notons que l'inflation sous-jacente, c'est-à-dire celle qui ne tient pas compte des produits alimentaires non transformés et des produits énergétiques, a également augmenté (2% en 2016 contre 1,6 en 2015). Cette même inflation dite sous-jacente s'est stabilisée à 0,8% chez nos voisins, et est donc également beaucoup plus basse que chez nous.)

Très chère électricité

Si ces dernières années, les produits énergétiques avaient affiché de belles baisses de prix, ceux-ci se sont relativement stabilisés entre 2015 et 2016 (-0,6%). En 2016, la nette hausse de l'inflation de l'électricité, passant de 11,9% en 2015 à 28,3% en 2016, a compensé (et presque annulé) la baisse des prix des carburants et du mazout, de respectivement 5,3% et 17,4% en moyenne en 2016. L'évolution des prix de ces deux produits est fortement liée au cours du pétrole qui a chuté en moyenne de 15,6% entre 2015 et 2016. Le prix à la consommation du gaz naturel a quant à lui baissé de 11,8% en un an en raison principalement d'une diminution plus prononcée encore de la com-

posante énergétique pure. Quant à l'électricité, son augmentation résulte principalement du retour à la TVA à 21% depuis septembre 2015 et de la hausse d'autres taxes, dans une moindre mesure. Merci qui? Merci au gouvernement Michel.

Les pays voisins ont quant à eux connu des baisses de prix significatives (de 4,5%) pour l'énergie en 2016. L'écart d'inflation entre nos pays, pour ce groupe de produit, était donc au désavantage de la Belgique, sauf en ce qui concerne le gaz. La facture totale de l'électricité (le total de toutes les composantes, en ce compris les tarifs de réseaux, la TVA et les diverses taxes) était respectivement de 4,8% plus élevée en Belgique que chez les voisins. Pour le gaz naturel par contre, la facture totale était 14,1% moins chère en Belgique.

Et l'alimentation?

En 2016, le prix des matières premières alimentaire a reculé de 5,3%. Pourtant, les prix à la consommation de l'alimentation transformée a augmenté de 3,5% par rapport à 2015. Pourquoi? L'on peut pointer du doigt l'augmentation plus prononcée des prix de l'alcool et du tabac, également liée à la hausse des accises décidée dans le cadre du financement du tax shift. Toutefois, si l'on exclut ces deux gammes de produits, l'augmentation est toujours de 1,5% en 2016 par rapport à 2015 (contre une baisse de 0,2% dans les pays voisins). En cause ici, l'évolution du prix des produits laitiers.

Quid de l'alimentation non transformée? Les prix sont repartis à la hausse en 2016 (taux d'inflation de 2,6% en moyenne). Raisons principales: 7,7% d'augmentation du prix du poisson, ainsi que 1% d'augmentation du côté des préparations de viande.

Services et télécommunications

Au niveau des services, le rythme de progression des prix a ralenti jusqu'à 2,2% en 2016 (contre 2,4% en 2015). Il en va de même dans les principaux pays voisins; l'inflation des services passant de 1,3% en 2015 à 1,0% en 2016. L'inflation des services chez nos voisins reste donc à un niveau largement inférieur au nôtre, et ce pour la neuvième année consécutive. Une fois encore, pourquoi? En 2016, cet écart d'inflation était surtout dû aux services de télécommunication (dont les prix ont augmenté de 4,2% en 2016 en Belgique, notamment du côté des «packs»), aux restaurants et cafés - en 2016, le consommateur a dû payer en moyenne 3,2% de plus dans les restaurants et les cafés - et au coût de l'enseignement (le droit d'inscription des universités et des hautes écoles a été augmenté en Flandre en octobre 2015). Notons que pour la protection sociale, le consommateur a dû payer en moyenne 3,0% plus cher en 2016 par rapport à l'année précédente. C'est surtout le prix des crèches qui a fortement augmenté l'année dernière.

Transport

En 2016, l'inflation des services de transport s'élevait à 1,2%, soit un ralentissement de l'inflation pour la deuxième année consécutive (2,0% en 2015 et 2,8% en 2014). En 2016, le consommateur a dû en moyenne déboursier 1,4% de plus pour les entretiens et les réparations. En 2016 toujours, le transport de voyageurs par route a en moyenne coûté 3,3% plus cher qu'en 2015, en raison des ajustements tarifaires introduits par De Lijn au 1^{er} février 2016. Les tarifs de la STIB et du TEC sont par contre restés inchangés.

Télécommunications

En 2016, les prix à la consommation des services de communication ont augmenté de 4,2% en moyenne. En 2016, les communications téléphoniques mobiles ont coûté 0,6% de moins qu'en 2015. Les communications au moyen d'un téléphone fixe ont par contre augmenté de 6,2% sur base annuelle. Les packs, qui représentent deux tiers du poids des services de téléphonie et de télécopie, ont vu leurs tarifs grimper de 6,8% en moyenne par rapport à l'année précédente. De grands opérateurs de télécommunication ont revu leurs tarifs à la hausse début 2016.



Ce qui a augmenté le plus

Dénomination	Inflation en %
Electricité	28,3
Fruits de mer frais ou réfrigérés	24,9
Université minerval & droits d'inscription examen	20,4
Ecole supérieure minerval & droits inscription examen	20,0
Spiritueux et liqueurs	17,1
Abonnement mensuel	13,8
Pommes de terre	13,0
Vin issu de raisins	10,0
Autres tabacs	9,4
Boissons alcoolisées gazeuses	8,9
Lait demi-écrémé frais	8,4
Huile d'olive	8,3
Thé	7,6
Poissons frais ou réfrigérés	7,5
Vins fortifiés	7,0
Lait entier frais	6,7
Autres prod. alim. n.d.a.	6,4
Match de football: première division	6,3
Festivals	6,3
Communication téléphonique poste d'abonné	6,2

Ce qui a baissé le plus

Lave-linge	-2,3
Tensiomètre électronique	-2,4
Gerberas	-2,4
Console de jeux	-2,5
Imprimante multifonction	-2,6
Ciment	-2,9
Sucre	-3,2
Tulipes	-3,3
Céréales pour le déjeuner	-3,7
Appareil photo digital	-3,9
Diesel	-4,0
Légumes surgelés	-4,0
Smartphone - GSM	-4,4
Téléviseur couleur	-4,4
Gaz de pétrole	-5,9
Carte mémoire	-6,9
Essence	-7,0
Autres carburants	-11,0
Gaz naturel	-12,0
Combustibles liquides	-17,5

Source: Calculs propres SPF Économie, DG Statistique-Statistics Belgium

> LA FGTB FÉDÉRALE ENGAGE:

3 Experts en législation chômage (h/f)

But de la fonction

Garantir le paiement correct et ponctuel des allocations de chômage en organisant toutes les activités relatives au chômage au niveau fédéral et en assurant un encadrement correct et uniforme des services chômage régionaux en matière de système de chômage (méthodes de travail) et de réglementation sur le chômage sur la base des directives et des dispositions de l'ONEM.

Nature des activités/responsabilités

- Dispenser la formation tant de la réglementation du chômage que des méthodes de travail informatisées
- Effectuer des analyses dans le cadre des méthodes de travail informatisées et tester les applications informatiques
- Rédiger les notes de cours
- Rédiger des notes techniques / études dans la matière chômage
- Assurer un soutien aux chefs de service chômage au niveau régional

Profil

- Avoir un diplôme de l'enseignement supérieur, type long ou type court ou équivalent
- Avoir une excellente maîtrise de la législation chômage et plus généralement de la législation sociale
- Avoir la connaissance et l'expérience du fonctionnement d'un service chômage régional ou équivalent (minimum 3 ans)
- Avoir l'esprit d'équipe
- Avoir la connaissance des deux langues nationales Français/Néerlandais.
- Savoir se servir d'un PC (environnement Windows)

Nous vous offrons

- Un contrat à durée indéterminée
- Des avantages extralégaux

Les candidatures sont à envoyer pour le 28 avril 2017 à:

FGTB fédérale
Rue Haute 42, 1000 BRUXELLES
engagements@fgtb.be

Informations techniques concernant la fonction:

Guy LETEN
02/506 83 17
Guy.leten@abvv.be

> LA FGTB FÉDÉRALE ENGAGE:

1 Formateur Expert en législation chômage (h/f)

Place dans l'organisation

Les collaborateurs travailleront sous la direction du directeur du service chômage.

But de la fonction

Organiser les flux d'informations relatifs aux réglementations sur le chômage à l'intention des instances de la FGTB, en particulier au moyen de notes et de formations.

Nature des activités/responsabilités

- Dispenser la formation tant de la réglementation du chômage que des méthodes de travail informatisées
- Rédiger les notes de cours
- Rédiger des notes techniques / études dans la matière chômage
- Assurer un soutien aux chefs de service chômage au niveau régional

Exigences spécifiques

- Avoir un diplôme de l'enseignement supérieur, type long ou type court ou équivalent
- Avoir une parfaite maîtrise de la législation chômage et plus généralement de la législation sociale
- Avoir la connaissance et l'expérience du fonctionnement d'un service chômage régional ou équivalent (minimum 3 ans)
- Avoir l'esprit d'équipe
- Avoir une bonne connaissance du néerlandais.

Nous vous offrons

- Un contrat à durée indéterminée
- Des avantages extralégaux

Les candidatures et lettres de motivation sont à envoyer pour le 28 avril 2017 à:

FGTB fédérale
Rue Haute 42, 1000 BRUXELLES
engagements@fgtb.be

Des informations complémentaires peuvent être obtenues auprès du camarade Guy LETEN (tél: 02/506 83 17).

> L'INSTITUT DE FORMATION SYNDICALE INTERNATIONALE IFSI ASBL ENGAGE:

1 Collaborateur Administratif (h/f)

L'IFSI est l'asbl de coopération syndicale internationale soutenue par la FGTB. L'Institut mène un programme de coopération syndicale au développement co-financé par la coopération internationale belge.

Votre fonction

En coordination avec l'autre secrétaire du service:

- Révision, correction et mise en page de documents
- Organisation de réunions, activités et événements (séminaire, mission,...)
- Suivi administratif des missions internationales des collaborateurs: réservation des billets d'avion, hôtels, demandes de Visa, per diem et assurances,...
- Gestion du courrier, des e-mails et des appels téléphoniques
- Assurer le classement des documents entrants et sortants
- Gestion des congés et absences du service en lien avec le service personnel
- Préparation de présentations Power Point

- Manipulation de données statistiques dans Excel
- Gestion de l'agenda
- Commander le matériel de bureau nécessaire aux collaborateurs du service
- ...

Votre profil

- Être titulaire d'un diplôme de secrétariat ou expérience équivalente
- Bilingue néerlandais - français avec de très bonnes connaissances de l'anglais ou de l'espagnol
- Très bonne connaissance de Microsoft Office
- Une connaissance et/ou expérience en gestion administrative des asbl est un plus
- Capacité de rédaction de lettres ou e-mails
- Avoir un sens du contact
- Savoir travailler de manière autonome

Nous vous offrons

- Un contrat à durée indéterminée
- Des avantages extralégaux
- Un environnement de travail agréable
- Une équipe dynamique dans un environnement en perpétuel mouvement

Les candidatures et lettres de motivation sont à envoyer pour le 20 avril 2017 à:

engagements@ifsi-isvi.be

Participez à notre enquête: Votre travail est-il faisable?

Avez-vous un travail faisable? Êtes-vous de plus en plus flexible? Pouvez-vous déterminer votre rythme de travail? Prestez-vous beaucoup d'heures supplémentaires? Répondez-vous à vos emails au saut du lit ou pendant vos vacances? Et quelles sont les conséquences sur votre santé? C'est ce que la FGTB tente de savoir. Et vous avez votre mot à dire!

Le succès de nos enquêtes « Technostress » en 2013 et « Modern Times » en 2014 a permis de faire bouger les mentalités sur le bien-être au travail.

Depuis il ne se passe pas un mois sans que cette thématique ne soit abordée dans l'un ou l'autre média.

Donnez-nous votre avis en répondant à notre nouvelle enquête sur le travail faisable, cela ne vous prendra que 10 minutes.

Votre participation nous permettra de prendre des initiatives pour améliorer vos conditions de travail. Merci!

N'hésitez pas à partager ce lien avec votre entourage: www.surveymonkey.com/r/tempsmodernes2



Populismes : le succès du rejet

Vendredi 21 avril 2017 ▲ Beez (Namur)

UN TEMPS POUR DÉBATTRE : de 9h30 à 12h00

En France, au Royaume-Uni, aux Pays-Bas... Un peu partout en Europe, les partis se revendiquant « populistes » ont la cote. Surfant sur le rejet de plus en plus marqué du « système » ou des « élites », ils sont avant tout la marque d'une grande défiance vis-à-vis de nos modèles de fonctionnement politiques actuels.

Mais aujourd'hui, c'est quoi être populiste? Comment définir ses contours? Le populiste est-il d'extrême droite ou existe-t-il un populisme de gauche?

Et si le terme « populiste » était aujourd'hui brandi à tout va par ceux qui refusent qu'on remette en cause les principes néolibéraux?

Pour en parler avec vous :

- ▶ Jean FANIEL, Directeur du CRISP, Centre de recherche et d'information socio-politiques.
- ▶ Olivier STARQUIT, Coordinateur du service formation de l'IRW-CGSP.

UN TEMPS POUR LIRE : de 12h30 à 14h00

Envie d'aller plus loin dans la réflexion?

Dans la foulée de ces séminaires d'actu, le CEPAG vous propose un lunch-débat autour de la présentation d'un livre ou d'un écrit (article, analyse...) en lien avec le sujet abordé. Ce « Temps pour lire » mettra en exercice notre esprit critique et la lecture comme outil d'émancipation.

Les séminaires d'actualité du CEPAG ont lieu

à l'Espace Solidarité - Rue de Namur 47 - 5000 Beez

Inscriptions : cepag@cepag.be

en précisant si vous souhaitez assister au séminaire et/ou au lunch-débat

Infos : www.cepag.be

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

Vos qualités sont plus importantes que votre sexe, âge, handicap ou origine

> POINT DE VUE**Panique chez les patrons du transport**

Depuis le 14 mars, le secteur belge du transport est en proie à la panique. En effet, trois entreprises de transport ont reçu la visite de la police judiciaire dans le cadre d'une enquête sur une fraude aux cotisations sociales. Ces entreprises ne sont pas des moindres: il s'agit des firmes Van Dievel, Rosantra et Maes qui ont monté des entreprises boîtes aux lettres en Europe de l'Est, fait rouler des chauffeurs de l'Europe de l'Est en Europe de l'Ouest et payé pour ces prestations non pas les salaires belges, mais le salaire en vigueur en Europe de l'Est. Bref, un exemple parfait de dumping social. Les pouvoirs publics auraient ainsi perdu 6 à 7 millions d'euros de recettes ONSS. Ce montage a été soutenu par une organisation criminelle, dirigée par un certain Alain M. du bureau ISC Real, qui fait depuis des années de la publicité pour ce type de montages auprès des entreprises de transport belges. L'UBT dénonce ces pratiques depuis 2012 et a enfin été entendue.

Perte d'image pour le secteur

Corneel Geerts, de la firme de transport du même nom, s'était empressé de déclarer qu'on finira par croire que toutes les entreprises de transport travaillent dans l'illégalité. La création d'une filiale en Europe de l'Est n'a rien d'illégal, précisait-il, les firmes de transport sont «forcées» de délocaliser leurs activités en raison des charges salariales trop élevées.

C'est l'histoire du dealer pris sur le fait qui répond à la police: «Oui, mais mes copains font la même chose...» Un fait est certain: ce sont les entreprises de transport belges elles-mêmes qui ont ouvert la boîte de Pandore. Il y a quelques années, les fédérations patronales faisaient encore de la publicité pour la délocalisation des activités en publiant dans leur magazine des annonces, en éditant un manuel et en organisant même des réunions d'information à travers le pays!

Aujourd'hui, on assiste à une «race to the bottom», à une spirale infernale, la «créativité» des transporteurs ne connaît pas de limites.

La perte d'image du secteur se voit encore aggravée par la fraude au tachygraphe, la manipulation d'Adbbleu, l'utilisation de brouilleurs pour échapper à la taxe kilométrique...

Les firmes boîtes aux lettres: une réalité!

Il y a quelques jours, un membre des services d'inspection m'expliquait qu'il n'existe plus de firmes boîtes aux lettres «pures». Il est vrai que les transporteurs deviennent de plus en plus créatifs et qu'ils font appel à des spécialistes pour brouiller les pistes. Mais les perquisitions récentes ont apporté la démonstration que les firmes boîtes aux lettres ne sont pas une invention de la propagande syndicale.

Une heure de recherches sur le site internet du registre de commerce de Bratislava nous a suffi pour découvrir 25 firmes de transport belges logées à la même adresse, c'est-à-dire à la même boîte aux lettres. Celui qui réclame encore plus de preuves ne veut tout simplement pas voir la réalité. Nous attendons maintenant de voir ce que les services d'inspection feront de la liste que nous leur avons transmise.

Une opportunité pour améliorer l'attrait du secteur

Les négociations sur un accord sectoriel pour les ouvriers du secteur du transport ont commencé la semaine dernière. Nous savons que le salaire horaire dans le secteur du transport est inférieur à celui payé dans le secteur du nettoyage! Nous savons aussi que les chauffeurs sont aujourd'hui exposés à une flexibilité accrue. Les travailleurs du transport doivent prêter beaucoup d'heures pour gagner un revenu décent. Si l'on veut motiver les jeunes à venir travailler dans notre secteur, il faudra leur offrir de meilleures conditions de salaire et de travail.

L'UBT-FGTB a présenté un cahier revendicatif modéré qui assure le progrès social

Nous voulons bien sûr que la marge salariale de 1,1% soit appliquée intégralement dans notre secteur. Nous voulons aussi que la cotisation destinée à la pension extralégale soit augmentée de sorte que la pension des ouvriers se rapproche de celle des employés. Bien entendu hors marge salariale! Nous voulons intensifier la lutte commune contre le dumping social et faire entrer les droits syndicaux des travailleurs du transport dans le 21^e siècle. Des revendications tout à fait raisonnables et réalisables!

La réponse d'UPTR, FEBETRA et TLV: une provocation scandaleuse!

Les contre-revendications patronales sont une provocation ahurissante. Voici quelques exemples du programme patronal de dix points: coopération plus intense avec le secteur intérimaire; réintroduction de la période d'essai; flexibilité pour les contrats à durée déterminée; pour les travailleurs à temps partiel: communication de l'horaire seulement la veille; davantage d'heures supplémentaires sans récupération (lisez: plus de flexibilité, pour un moindre salaire); introduction du «plus minus conto» (lisez: encore plus de flexibilité); nouveau calcul de l'index (lisez: mise en cause de l'index); suppression du passeport de compétences; assouplissement des paiements en liquide (lisez: plus de travail au noir).

L'UBT a été la seule organisation syndicale à exiger le retrait de cette provocation et à demander des négociations sereines. Pour nous, il n'est pas question de participer à ce marchandage.

Les Flexijobs ne sont pas la réponse au dumping social!

Entretemps, on entend proposer les solutions les unes encore plus farfelues que les autres. Ainsi, le secrétaire d'Etat à la lutte contre la fraude sociale, Filip De Backer, a fait l'éloge des flexijobs dans un programme à la télévision flamande et proposé de les étendre au secteur du transport.

La commissaire européenne en charge du transport, Mme Bulc, souhaite quant à elle «préciser», lisez «libéraliser», les règles régissant le cabotage et assouplir du même coup la réglementation des temps de conduite et de repos. Autant de propositions qui auront pour effet de créer un boulevard au dumping social. C'est comme si un médecin prescrivait un laxatif pour un patient souffrant de la diarrhée. Un mauvais remède contre une maladie qui prolifère.

**Frank Moreels
Président UBT****Info-point pour les chauffeurs polonais!**

Un nombre croissant de chauffeurs polonais travaillent dans notre pays, parfois avec un contrat de travail belge, comme le prévoit la loi. Certains chauffeurs polonais sont déjà affiliés à notre organisation. C'est la raison pour laquelle l'UBT vient de créer un info-point pour ces chauffeurs.

Pour quels problèmes?

Les chauffeurs polonais peuvent s'adresser à l'info-point pour tous leurs problèmes concernant leur travail et la sécurité sociale, mais aussi pour toute question concernant le chômage temporaire et le chômage complet, une faillite, la déclaration d'impôt, etc. N'oublions surtout pas que ceux qui travaillent en Belgique ont droit à un salaire belge, sinon il est question de dumping social.

**En polonais?**

Agata Osicka travaille comme collaboratrice de première ligne de l'UBT. D'origine polonaise, elle se charge aussi du service aux membres polonais, dans leur langue s'il le faut. Lors de ses visites des parkings, l'UBT centre déjà aujourd'hui son action sur les contacts avec les chauffeurs de l'Europe de l'Est. Les connaissances linguistiques d'Agata constituent un atout supplémentaire pour redresser les injustices. Ces dernières années, Agata a travaillé à la FGTB interprofessionnelle. Elle a aussi collaboré étroitement à l'élaboration du Livre blanc de l'UBT «25 mesures contre le dumping social» ainsi qu'à notre publication récente «Vos droits de chauffeur de camion en Belgique dans un contexte international».

Comment joindre l'info-point?

Vous pouvez joindre l'info-point au n° 0470/89.01.62, le jour et la nuit, et même pendant le week-end. Agata Osicka: «Bien entendu, je ne peux pas décrocher toute la journée, mais tous ceux qui laissent un message seront contactés dans les 24 heures».

Vous pouvez aussi contacter l'info-point en adressant un e-mail à agata.osicka@ubt-fgtb.be).

Vous préférez passer au bureau? Pas de problème. Agata est à votre disposition pendant les heures de bureau, le lundi et le mardi en Flandre occidentale (Zuidstraat 22 à 8800 Roulers), le mercredi et le jeudi en Flandre orientale (Oostakkerdorp 24 à 9041 Oostakker).

INFO-POINT pour les chauffeurs polonais 0470/89.01.62

L'UBT participe à la Journée de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes le 14 mars à Bruxelles, car l'égalité est loin d'être une réalité dans certains secteurs. Si l'écart salarial a diminué de 26 à 20% entre 2001 et 2014, depuis lors, il n'a plus bougé. Il y a donc encore du pain sur la planche!

L'UBT informe les étudiants

Le 11 mars dernier, l'UBT-Secteurs maritimes a organisé un stand à l'occasion de la journée «portes ouvertes» de l'école supérieure de navigation à Anvers. Il faut savoir que l'UBT-Marine marchande organise depuis mémoire d'homme les marins travaillant sous pavillon belge.

Le stand de l'UBT a été véritablement submergé par des étudiants et des candidats étudiants curieux ainsi que par des parents et même des grands-parents quelque peu inquiets, tous à la recherche d'informations sur la vie et le travail à

bord d'un navire maritime. Quelles sont les chances d'avoir un emploi? Quid quand on ne trouve pas immédiatement un emploi? Quid en cas de chômage ou, pire encore, en cas d'accident?

Les parents quant à eux souhaitaient plutôt s'informer de la vie à bord du navire. Notre fils ou notre fille pourront-ils s'habituer à la vie en mer? Combien de temps dure en moyenne un voyage en mer? Autant de questions auxquelles les collaborateurs de l'UBT ont répondu. Ce qui est bien entendu la mission de l'UBT!

La profession de marin est – avec la pêche maritime – le métier le plus dangereux dans le monde. C'est donc à juste titre que les travailleurs comptent sur un syndicat fort pour protéger leur sécurité et leurs intérêts. Le résultat est que le nombre de jeunes marins a connu une croissance importante. A terme, l'UBT-Secteurs maritimes souhaite développer son activité «jeunes» car ces jeunes sont l'avenir de notre centrale syndicale.

Le lendemain, l'UBT-Secteurs maritimes a organisé un stand à l'occasion de la journée «portes

ouvertes» de l'école des bateliers situé au campus de la Rive gauche à Anvers. Les jeunes sont venus demander spontanément des informations sur les contrats d'apprentissage et le travail pendant les vacances. Munie des brochures et des gadgets des Jeunes FGTB, l'UBT-Secteurs maritimes a pu les convaincre de l'importance d'un syndicat fort qui défend les intérêts des travailleurs.

Il nous a cependant frappé que beaucoup de jeunes et d'étudiants ne savent pas grand-chose sur les contrats de travail, les salaires, les

conventions collectives, le chômage, etc.

Ce constat confirme donc que nous devons investir plus de moyens et plus de temps dans l'information des jeunes.



Le 21 mars, plus de 17.000 travailleurs du secteur non marchand ont défilé dans les rues de la capitale. Ils réclament au gouvernement de véritables moyens afin de négocier un nouvel accord social qui ferait la part belle au pouvoir d'achat, à l'emploi et au travail décent.

> DES SYNDICALISTES TCHÈQUES EN VISITE

Une Europe à deux vitesses en matière de concertation sociale

Tous les pays de l'Union Européenne ne sont pas logés à la même enseigne en matière de concertation sociale. Ainsi, la République Tchèque dispose d'un système très éloigné du système belge. Seul le gouvernement y a la possibilité de légiférer.

Syndicats et patrons tchèques du verre et de la céramique sont conscients d'avoir un train de retard en matière de concertation sociale et entendent bien le combler. Pour ce faire, ils sillonnent l'Union Européenne à la recherche de modèles qu'ils pourraient transposer chez eux.

La Belgique, modèle de concertation sociale

Leur première étape les a amenés en Belgique. Un pays qu'ils ont qualifié de «*modèle de concertation sociale*». Des militants de la Centrale Générale – FGTB ont présenté notre système. Une rencontre facilitée par les liens tissés ces dix dernières années avec nos homologues tchèques, notamment via les Comités d'entreprise européens d'AGC. Le programme concocté par nos soins leur a permis d'explorer les différents niveaux de la concertation sociale en Belgique avec notamment une visite de l'entreprise AGC Seneffe et de Pittsburg Corning.

Une source d'inspiration

Vladimir Kubinec, syndicaliste tchèque, s'est dit surpris par notre système: «*Je suis impressionné de votre capacité à obtenir des conventions collectives de travail valables pour toute une entreprise, tout un secteur, voire tout un pays. Le taux de syndicalisation, le développement de votre sécurité sociale, la Belgique est une véritable source d'inspiration.*» La place conférée aux interlocuteurs sociaux dans notre pays a d'ailleurs été saluée tant par le banc syndical que patronal.

A l'heure où les droits des travailleurs sont attaqués par le gouvernement Michel, cette visite nous conforte dans l'idée qu'il est essentiel de continuer le combat pour défendre nos valeurs sociales et nous encourageant à lutter pour une Europe plus sociale.

Négociations sectorielles

Augmentation du salaire brut... Le choix malin!

Actuellement, les négociations sectorielles sur les conditions de salaire et de travail démarrent. La Centrale Générale – FGTB encourage les augmentations salariales en brut. Pourquoi? Parce qu'aujourd'hui comme demain, le brut n'a que des avantages. Un choix malin donc.

Pour la première fois depuis plusieurs années, des négociations sur le pouvoir d'achat sont à nouveau possibles. L'accord interprofessionnel prévoit une marge de négociation de 1,1%. La Centrale Générale – FGTB met le focus sur des augmentations du salaire brut. Concrètement, cela signifie que nous négocierons des augmentations du salaire horaire, de la prime de fin d'année, des primes d'équipe et autres.

Pourquoi?

Le salaire brut se compose de différents éléments: le salaire net (celui qui est versé sur votre compte), les cotisations à la sécurité sociale et des impôts (précompte professionnel). En augmentant le salaire brut, c'est donc à la fois le salaire net qui augmente, mais aussi les cotisations à la sécurité sociale.

De cette manière, nous permettons à la sécurité sociale de recevoir les moyens nécessaires à sa sauvegarde. C'est important. Car en cas de maladie, de chômage ou à l'heure de la pension, vous aussi, vous aurez besoin de la sécurité sociale. En d'autres mots: grâce à une augmentation du salaire brut, vous recevez plus aujourd'hui mais en plus vous garantissez votre avenir.



> SECTEUR DES TITRES-SERVICES

«Un bon point, poursuivons sur cette lancée»

En mars dernier, dans le cadre de la régionalisation des titres-services, la ministre de l'Emploi et de la Formation Eliane Tillieux a officialisé la mise en place d'une commission d'agrément pour les entreprises du secteur ainsi qu'une commission d'agrément pour la formation. L'occasion pour la Centrale Générale – FGTB de faire le point sur les avancées engrangées mais aussi de mettre le doigt sur les points encore à améliorer.

Pour cela, nous avons demandé l'avis éclairé d'Eric Neuprez, secrétaire fédéral en charge du secteur des titres-services pour la Centrale Générale – FGTB.

Eric, quelles sont les avancées les plus significatives?

Eric Neuprez: Auparavant, 60 % des travailleurs engagés devaient être des chômeurs complets indemnisés. La ministre a changé cette règle. Au lieu de s'appliquer sur un trimestre, elle s'applique sur un an. En outre, dans l'ancien système, un travailleur qui avait 15 heures et à qui on rajoutait 10 heures n'était plus considéré comme un chômeur complet indemnisé. Aujourd'hui, ce n'est plus le cas. Citons aussi le traitement et versement plus rapide par Sodexo aux entreprises. Au lieu de 4 jours, les délais de remboursement sont réduits à 2 jours. C'est une bonne chose car certaines entreprises tardaient à payer les salaires sous

prétexte qu'elles n'avaient pas été remboursées. Parmi les autres avancées, il y a aussi l'indexation à 100% contre 72% dans l'ancien système. C'est bien, cette mesure permet aux entreprises de ne pas rogner sur leurs bénéfices. Et désormais, les prestations enregistrées par téléphone le seront gratuitement. La ministre est soucieuse de la précarité que le secteur pourrait amener. C'est pour cette raison qu'elle a inscrit dans un AR la garantie de 19h/semaine/travailleur minimum comptabilisé sur l'ensemble des travailleurs d'une entreprise.

Et en matière de formation?

Eric Neuprez: Au niveau de la formation aussi, il y a des avancées, mais il faut à présent que les travailleurs du secteur sachent quelles sont les possibilités de formation mises à leur disposition. Les travailleurs des titres-services doivent savoir qu'ils peuvent suivre des formations pour changer de métier.



La ministre oblige les employeurs à libérer les travailleurs pour bénéficier de 9 heures de formation par an par équivalent temps plein.

Encore quelques regrets?

Eric Neuprez: Pour moi, il n'est pas logique qu'une nouvelle travailleuse doive se présenter seule chez un client. Evaluer le temps nécessaire et assurer le suivi entre le client et le travailleur sont des tâches qui incombent à l'employeur pour se faire une définition de l'encadrement est vraiment nécessaire. Quant aux frais de déplacement, ils sont toujours insuffisants 0,13€/km. On peut dire qu'aujourd'hui, les travailleurs payent pour aller travailler. Ce n'est pas tolérable dans un secteur où l'on gagne en moyenne 1.300€ par mois pour un temps plein.

De manière plus générale, je dirais qu'il est important que nous puissions être entendus et soutenus sur l'évolution du secteur. Il s'agit d'un secteur porteur, mais derrière l'emploi, il faut aussi veiller à ne pas créer la précarité par le travail. La ministre met fort en avant la qualité, continuons sur cette voie.

> SECTEUR DE LA CÉRAMIQUE

Belref: les travailleurs se battent

Belref est une usine de réfractaires à Saint-Ghislain qui occupe 74 travailleurs. Depuis la reprise de cette usine en 2010 par Domenico Leone, la direction n'a qu'un seul objectif : licencier ses travailleurs et les remplacer par des intérimaires et d'autres emplois meilleur marché. Pour ce faire, elle a annoncé la mise en place d'une procédure de réorganisation judiciaire (PRJ), ce qui lui permet d'éviter la loi Renault. Inacceptable pour les travailleurs.

L'affaire était présentée devant le Tribunal de Commerce de Mons le 27 mars dernier et le jugement devrait plus que probablement laisser une cinquantaine de travailleurs sur le carreau. Par contre, pour le patron, cela signi-

fierait la disparition de la présence syndicale et le recours à de l'emploi précaire.

Soyez au courant des dernières évolutions sur notre site www.accg.be.



Les travailleurs de Belref défendent leurs emplois devant le Tribunal de Commerce qui doit prochainement statuer sur la situation de l'entreprise et de la PRJ. Une septantaine d'emplois sont en jeu.

DUMPING SOCIAL

Les 1001 trucs et ficelles du dumping social

Dump: en anglais, c'est un dépôt. Le dumping social consiste à jeter aux ordures les lois sociales pour réduire les coûts salariaux au détriment des travailleurs. L'Europe du marché unique sans harmonisation ni même socle social a offert aux employeurs cupides et peu scrupuleux de belles opportunités. Le détachement des travailleurs en est une très employée.

Le détachement des travailleurs

Qu'est-ce que le détachement de travailleurs?

Un travailleur «détaché» est un salarié envoyé par son employeur dans un autre État membre en vue d'y fournir un service à titre temporaire. La présence de travailleurs détachés dans un autre État membre est strictement liée à l'exécution du service. Ces travailleurs restent les employés de la société qui les détache et leur séjour est temporaire.

Déjà dans les années 1980, le problème du différentiel salarial se pose avec l'adhésion du Portugal à l'Union. La jurisprudence de la Cour Européenne de Justice consacre la règle du salaire du pays d'accueil des travailleurs détachés. En 1996, une directive régit le détachement de travailleurs auprès d'une autre entreprise, au sein d'un même groupe et pour les intérimaires.

Le principe de base est que le travailleur détaché est soumis à la législation sociale et au droit du travail du pays d'accueil, y compris les règles de temps de travail et de sécurité.

Il doit être payé au salaire légal du pays d'accueil, c'est-à-dire en ce qui nous concerne le salaire sectoriel rendu obligatoire par arrêté royal. Et si une convention d'entreprise prévoit un meilleur salaire, il n'est pas obligatoire de le respecter. Par contre le travailleur détaché reste soumis au système de sécurité sociale de son pays d'origine. Et cela peut faire une fameuse différence. Selon une étude de la Commission européenne, l'emploi d'un ouvrier d'un pays de l'Est détaché dans la construction donne lieu à un différentiel de salaire de 35% par rapport à un ouvrier belge, rien que par la différence du niveau de cotisations sociales.

La porte ouverte aux abus

Les employeurs peu scrupuleux ont vite décelé les failles de la directive.

- Des agences d'intérim basées à l'étranger ne respectent pas les règles ou jouent sur la durée du détachement pour ne pas devoir les respecter.
- Les travailleurs détachés mal informés ne reçoivent pas leur dû mais s'en contentent vu la différence (en plus) par rapport aux salaires de leur pays.
- Faute de contrôles suffisants sur le terrain, les règles de santé-sécurité au travail ou même de temps de travail – et même de sursalaire – ne sont pas respectées.
- Faute de systèmes d'échange d'information, impossible de vérifier que l'employeur qui envoie le travailleur est en règle de cotisations sociales dans le pays d'origine.
- Le système de sous-traitance en cascade, notamment dans la construction, rend difficile le contrôle par le maître d'œuvre – pour peu qu'il soit intéressé à le faire – de la régularité de l'employeur sous-traitant.

Le détachement en chiffres

• 2,05 millions

C'est le nombre de travailleurs détachés que comptait l'Union européenne en 2015. C'est 41,3% de plus qu'en 2010.

• 50,5%

C'est la part des travailleurs détachés (par rapport à l'ensemble des travailleurs détachés chez nous) qui étaient occupés en 2015 dans pour le seul secteur du bâtiment.

• 156.556

C'est le nombre de travailleurs détachés en Belgique en 2015. La Belgique est le 3^e dans l'ordre des pays qui accueillent le plus grand nombre de travailleurs détachés. Chez nous, plus de la moitié travaillent dans la construction.

• 82.218

La Belgique aussi détache des travailleurs. Ils étaient plus de 82.000 en 2015. Mais les travailleurs belges sont pour 83% détachés dans les pays voisins: France, Pays-Bas, Luxembourg, Allemagne.

• 1.297€

C'est la différence entre le salaire minimum mensuel chez nous (1532€) et le salaire minimum en Bulgarie (235€)



Le 24 mars dernier, veille de l'anniversaire du Traité de Rome, la FGTB a mené une série d'actions régionales et un rassemblement à Bruxelles, place du Luxembourg pour dénoncer le dumping social induit par une Europe sans régulation.

> 60 ANS APRÈS LE TRAITÉ DE ROME

L'Europe inachevée

Le 25 mars marque le 60^e anniversaire du Traité de Rome. Au sortir de la guerre, la France, les Pays-Bas, la Belgique, le Luxembourg, l'Italie et l'Allemagne ont décidé de coopérer plutôt que de risquer de s'entredéchirer à nouveau. Dès 1951 le traité CECA mettait sur pied un marché commun du charbon et de l'acier. Six ans plus tard, un nouveau traité CEE signé à Rome instituait le Marché commun. C'étaient les débuts de l'aventure européenne qui devait au fil du temps rassembler 28 États membres.

On attendait beaucoup de l'Europe: la paix d'abord, la croissance, mais aussi le progrès social. L'article 136 du Traité de Rome explique que «La Communauté et les États membres, conscients des droits sociaux fondamentaux, [...] ont pour objectifs la promotion de l'emploi, l'amélioration des conditions de vie et de travail, permettant leur égalisation dans le progrès, une protection sociale adéquate, le dialogue social, le développement des ressources humaines permettant un niveau d'emploi élevé et durable et la lutte contre les exclusions.» Mais ils pensent aussi que c'est le fonctionnement du marché commun «qui favorisera l'harmonisation des systèmes sociaux», et le «rapprochement des dispositions législatives, réglementaires et administratives.»

Si dans une Europe à six, la convergence des systèmes sociaux semblait assez faisable, dans une Europe élargie à 28, l'opération est plus compliquée. Avant l'élargissement de l'Union, la Grande-Bretagne a toujours fait bande à part sur les matières sociales. Après la chute du Mur, le contre-pied des régimes communistes a donné lieu à un retour en force du libéralisme. Mais la différence de niveau de vie a surtout permis une concurrence exacerbée sur les salaires.

Si en Belgique le salaire minimum est de 1.532€ et est même plutôt minoritaire dans la grille des salaires, dans les pays de l'ex bloc de l'Est, il oscille entre 235€ en Bulgarie et 453€ en Pologne.

Loin d'évoluer vers une harmonisation des systèmes sociaux, l'Europe a joué la carte de la concurrence avec l'idée sous-jacente que les lois du marché doivent prévaloir sur les droits sociaux et que la pression sur les salaires améliorerait la compétitivité de l'Europe par rapport au reste du monde.

Dans un premier temps, les investisseurs ont profité de l'aubaine que constituait la conjonction d'un outil industriel en ruine dans les ex pays du bloc de l'Est, des avantages fiscaux et des bas salaires pour délocaliser des entreprises à l'Est. Mais bien vite la libre circulation des travailleurs et la libéralisation des services ont permis de délocaliser la main d'œuvre bon marché à la faveur d'une directive de 1996 organisant le détachement des travailleurs. Ce fut la porte ouverte à tous les abus.

Les autres systèmes de dumping

Les sociétés boîtes aux lettres

Il y a un moyen simple pour ne pas payer les salaires du pays d'origine, c'est d'installer le siège social d'une société dans un pays à bas salaires et de détacher les travailleurs qui y sont employés.

Dans le cas particulier du transport routier ou aérien, le recours au détachement n'est même pas nécessaire puisque les routiers sont par définition itinérants. Les chauffeurs, comme le personnel navigant du transport aérien, même s'il passent le plus clair de leur temps de travail à l'étranger, restent soumis aux salaires et cotisations de leur pays d'origine. La société qui les emploie n'étant qu'une boîte aux lettres pour une société établie chez nous. Là où il n'y a pas de salaire minimum légal, comme ce fut le cas en Allemagne jusqu'en 2015, c'est-à-dire en Italie, en Suède, à Chypre, au Danemark, en Autriche, le travailleur détaché peut être payé au salaire de son pays d'origine.

Les faux indépendants

Le cadre légal européen ne concerne pas les travailleurs indépendants et même chez nous – sauf

certaines professions conventionnées – l'indépendant fait ce qu'il veut en terme d'honoraires. Le travailleur faux indépendant peut donc être utilisé pour contourner les règles.

Les services immatériels

Certains services – call-centers, informatique, comptabilité, banque en ligne, traitements de données, etc. – peuvent être localisés n'importe où dans le monde et opérer chez nous à partir de l'étranger. Il s'agit alors de délocalisations de services.



DUMPING SOCIAL

De nombreuses pertes d'emplois dans le secteur de la construction

Dans l'Union la part des travailleurs détachés qui travaillent dans la construction représente 35,9%. Ils sont principalement concentrés au Luxembourg, en Belgique et en Autriche. Ils proviennent principalement de Pologne, de Slovaquie, de Croatie, du Portugal.

Entre 2012 et 2016, plus de 24.000 emplois ont été perdus dans le secteur belge de la construction. Dans le même temps, le nombre d'intérimaires, de (faux)-indépendants et surtout de travailleurs détachés a augmenté en proportion égale. Bref, des emplois de qualité, correctement payés, sont remplacés par des statuts plus précaires.

Comment en est-on arrivé là? Avec le détachement, des travailleurs d'autres pays européens sont mis au travail en Belgique. Pas de problème en soi, à condition bien entendu que les règles soient les mêmes pour tous les travailleurs. Or, ce n'est pas le cas aujourd'hui. Les règles sociales sont insuffisantes et les rares qui existent ne sont pas respectées vu le manque de contrôles.

C'est ainsi que chaque jour de nombreux travailleurs étrangers

se retrouvent chaque jour sur les chantiers belges de construction. Ils travaillent parfois plus de 12 heures par jour, pour des salaires trop souvent inférieurs à ceux des ouvriers belges de la construction. Ils ne reçoivent pas de vêtements de travail et très peu de matériel de sécurité. Des mois durant, ils logent dans des baraquements insalubres, qui ne leur permettent même pas de se laver correctement.

On peut franchement parler d'une forme d'esclavagisme moderne. D'une part les travailleurs étrangers sont exploités et d'autre part, les travailleurs belges perdent leur emploi. Seules les entreprises malhonnêtes tirent profit du dumping social. Elles ne pensent qu'au profit et se moquent bien des drames sociaux que cela engendre.



Concurrence déloyale et fraude dans le nettoyage et le gardiennage

Dans les secteurs du nettoyage et du gardiennage, les entreprises se livrent à une guerre des prix sans merci. Les clients sont sans cesse à la recherche du prix le plus bas et pour y arriver, les entreprises du nettoyage et du gardiennage rognent sur leurs coûts, à commencer par les salaires.

Comment font-elles? Tout d'abord, elles augmentent les cadences. Chaque heure prestée doit être rentabilisée au maximum. Ainsi, les travailleuses du nettoyage doivent entretenir des surfaces de plus en plus grandes dans un laps de temps de plus en plus restreint. Et les agents de gardiennage doivent être très flexibles.

Certaines entreprises se montrent très créatives avec la législation. Elles engagent des travailleurs qui bénéficient de réductions de cotisations sociales (de la main-d'œuvre bon marché donc). Et dès que cette réduction ne s'applique plus, les travailleurs sont licenciés et remplacés par d'autres.

Certaines entreprises fraudent purement et simplement. Elles ont recours au travail au noir, paient des

salaires inférieurs aux minima sectoriels, ont recours à des faux-indépendants, n'appliquent pas correctement la législation... Là encore, ce sont les travailleurs qui paient l'addition. Ils doivent travailler de plus en plus dur et pas toujours au bon salaire.

Les pouvoirs publics peuvent jouer un rôle important dans la lutte contre le dumping social. Ils doivent tout d'abord assurer plus de contrôles et sanctionner les fraudeurs. Mais ils attribuent également de nombreux marchés publics en matière de nettoyage et de gardiennage. Et lors de l'attribution de marchés publics, ils ne tiennent pas toujours compte des éléments sociaux. Les pouvoirs publics se basent exclusivement sur le prix. C'est ainsi qu'ils entretiennent eux-mêmes le dumping social.

Des travailleurs belges qui restent sur le carreau, des travailleurs étrangers exploités. C'est ainsi que chaque année des milliers d'emplois sont perdus dans la construction, le nettoyage, le gardiennage et encore bien d'autres secteurs. Pourtant, la solution est simple: à travail égal, salaire égal!



> LE SECTEUR IT BELGE

7% des informaticiens sont indiens

Il fut un temps où le secteur IT belge était garant d'une sécurité d'emploi et de contrats stables.

Dans les années 80, quand l'ordinateur s'est largement répandu, un emploi comme informaticien était synonyme de sécurité d'existence. À partir des années 90, le secteur est cependant entré en mouvement. La percée d'internet et l'apparition des « mégadonnées » ont peu à peu déclenché une révolution.

Outsourcing et offshoring

Ainsi, le travail informatique a été de plus en plus externalisé (« outsourcing »), mais aussi délocalisé (« offshoring »). Les premières entreprises belges à avoir expérimenté ces pratiques étaient Belgacom, KBC et Bekaert. Depuis lors, de nombreuses entreprises belges ont externalisé leurs services informatiques à des partenaires externes. Les services sont de plus en plus souvent fournis à partir de la Pologne, la Bulgarie et la Roumanie. L'offshoring vers l'Asie, surtout l'Inde, progresse aussi continuellement.

Récemment, l'outsourcing n'a pas augmenté uniquement en quantité, mais aussi en qualité. Là où la délocalisation était autrefois associée à des services à la clientèle ou à du travail routinier, elle couvre aujourd'hui aussi des « services-clefs » comme la recherche et le développement et des opérations en réseaux. Il ne s'agit plus depuis longtemps de simples opérations de gestion de données ou de tests de logiciels. Les phénomènes d'outsourcing et d'offshoring deviennent « systématiques ». Le secteur de l'IT devient aussi de plus en plus spécialisé. Le jargon académique parle de « fine-slicing ».

La relation entre l'offshoring et le détachement constitue un point d'attention. La délocalisation vers des pays à faibles revenus s'accompagne généralement d'un détachement de courte durée. Les travailleurs étrangers sont « envoyés » en Belgique pour préparer l'offshoring.



Les travailleurs belges forment dès lors souvent, littéralement, leurs successeurs polonais ou indiens. Après quatre à six mois de formation, ces informaticiens retournent dans leur pays d'origine pour y former leurs collègues.

Le secteur IT belge fait récemment face à un phénomène relativement nouveau: un détachement plus permanent à partir de pays à bas salaires, concrètement à partir de l'Inde. L'accent à cet égard n'est pas tellement placé sur un transfert de connaissances à courte échéance, mais sur le service local aux clients. Les conditions de travail en Belgique sont donc mises sous pression. La progression fulgurante du contrat indien frappe particulièrement. L'entrée en vigueur d'un accord bilatéral relatif à la coordination de la sécurité sociale était un moment-clef. Elle a ouvert grand la porte au dumping social par le biais du détachement vers la Belgique.

L'apparition du contrat indien

Le secteur de l'IT en Inde est en plein boom depuis plusieurs décennies déjà. Le pays est une destination populaire pour l'externalisation de services IT. Ce que l'on sait moins en revanche, c'est que l'Inde détache de plus en plus de travailleurs vers d'autres pays. Pour la Belgique, cette tendance est tout sauf un phénomène marginal. Selon les déclarations LIMOSA (déclarations pour la sécurité sociale), 3.210 Indiens étaient occupés en 2012 avec un

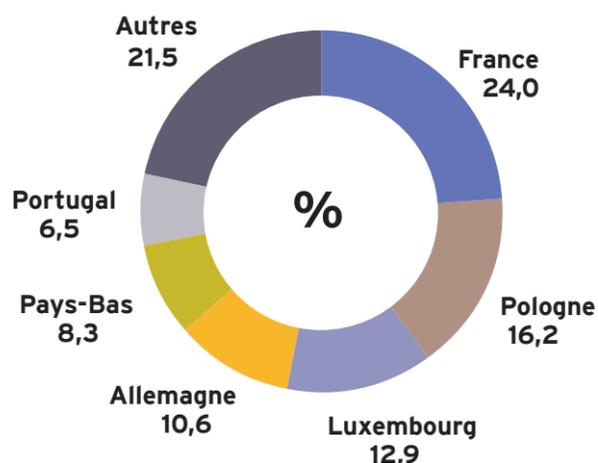
contrat indien dans le secteur de l'IT. Sur 45.932 (chiffres 2014) employés en tout (ressortissant à la CP 200), cela correspond à 7% de l'emploi total.

Je m'appelle Bernard (36 ans), je travaille depuis 2 ans chez Veviba à Bastogne.

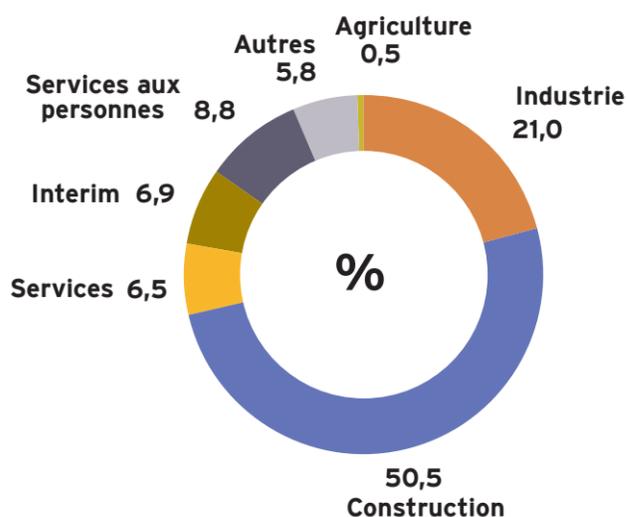
J'ai toujours travaillé dans la viande, mais je n'ai jamais connu de telles conditions de travail. Les salaires sont inférieurs à ceux en vigueur dans le secteur, on ne connaît jamais son horaire à l'avance, on ne sait jamais à quelle heure se terminera la journée car nous sommes obligés de faire des heures supplémentaires. Il y a une société intérimaire installée au Grand-Duché du Luxembourg (Activa Meat) et une autre société qui fournissent des travailleurs Polonais, Hongrois, Russes, Roumains et Français. Ceux-ci sont plus nombreux que nous et ont des conditions de travail plus défavorables que les nôtres. Nous ne connaissons pratiquement pas les membres de la direction qui viennent à l'entreprise dans des véhicules luxueux immatriculés au Grand-Duché du Luxembourg. La FGTB a ouvert un dossier qui est dans les mains de l'auditorat du travail.

D'où viennent-ils?

Pays d'origine des travailleurs détachés en Belgique 2015.



Secteurs qui emploient les travailleurs détachés en Belgique 2015.



> MÉTAL Marchands d'hommes

Constant Koumbounis, délégué cher Engie Fabricom Industrie Sud, a adressé récemment une lettre ouverte à l'ensemble des responsables de la FGTB, concernant le dumping social. En voici un extrait.

«Au niveau des services, les entreprises donneuses d'ordre demandent des prix qui ne sont plus à la hauteur des conventions collectives belges; les devis sont calculés et proposés en deçà des prix les plus bas en Belgique, incluant les salaires (au niveau minimum), les matières, et les frais de structures. Tous ces devis sont remis par des entreprises qui n'ont qu'une structure infime en Belgique, et qui font ensuite appel à des travailleurs d'autres pays, payés entre 5 et 10 euros de l'heure. Ces méthodes forcent les entreprises structurées à remettre des offres de prix à perte, pertes compensées par l'emploi à des travailleurs issus d'entreprises étrangères, beaucoup moins chers, et ce en abusant du chômage économique pour les travailleurs de Belgique.»

Les travailleurs vivent dans un climat d'incertitude grandissant et subissent un double chantage, entre les clients de plus en plus habitués à des devis low cost et l'entreprise exécutante qui insiste sur le risque de perdre des marchés, et de là, d'éventuels emplois, si les prix ne s'alignent pas. «Chaque entreprise qui envoie des personnes travailler en Belgique se doit de respecter les conventions collectives belges, tant en matière de salaires que de protection sociale, il faut obliger le patronat à pratiquer une politique de prix propre et adaptée à la réalité économique et sociale de notre pays et surtout lancer une campagne afin de mettre vraiment au courant l'opinion publique des grands dangers de ce marchandage d'êtres humains.»

> SECTEUR DU TRANSPORT

Combien de pertes d'emplois encore?

Ces dernières années, 6000 emplois ont disparu dans le secteur du transport. Pourtant, le nombre de poids lourds sur nos routes n'a pas diminué. Au contraire. Beaucoup de transporteurs belges ont créé des firmes boîtes aux lettres, surtout en Slovaquie, et ils obligent les chauffeurs de l'Europe de l'Est à travailler et à vivre durant des mois dans des conditions inhumaines.

La route slovaque

Račianska 66, Hraničná 18, Phuhová 2 ... Cela ne vous dit rien? Ce sont des noms de rue à Bratislava, la capitale slovaque. Ce ne sont pas des adresses anodines. A ces trois adresses, des dizaines de transporteurs belges possèdent une entreprise boîte aux lettres. L'UBT enquête depuis des années et communique toujours ses constatations aux services d'inspection.

Račianska 66

L'UBT a publié en 2010 son premier Livre noir sur le dumping social. En 2012, une équipe de l'UBT s'est rendue sur place en Slovaquie à la recherche d'entreprises belges. Nous avons toujours transmis nos livres noirs aux services d'inspection, mais nous n'avons jamais eu de réaction, jusqu'à il y a quelques semaines. En 2012, nous constatons que de nombreuses entreprises belges possédaient une filiale (boîte aux lettres) à l'adresse Račianska 66. Frank Moreels: «Il est extrêmement frustrant de ne recevoir aucun feedback des services d'inspection aux nombreuses informations que nous leur avons fournies. Mais nous nous réjouissons bien entendu de la tournure que viennent de prendre les événements.»

Hraničná 18

Le 14 mars dernier, des perquisitions ont été menées dans trois entreprises de transport belges dans le cadre d'une enquête sur les pratiques de dumping social. Les firmes Van Dievel de Malines, Rosantra de Hamme et Maes de Pervijze auraient fraudé la sécurité sociale pour 6 à 7 millions d'euros en tout, en engageant des chauffeurs d'Europe de l'Est par

le biais de leurs entreprises (boîtes aux lettres) créées en Slovaquie. Pure coïncidence, les firmes slovaques de ces trois transporteurs sont toutes logées à la même adresse, à savoir Hraničná 18 à Bratislava. Quelques recherches sur le site internet du registre de commerce slovaque (www.orrs.sk) fournissent des résultats hallucinants. Frank Moreels: «La petite enquête que nous avons menée et qui ne nous a pas pris plus de deux heures montre qu'il y a des dizaines d'entreprises belges qui ont un tel montage en Slovaquie. C'est ahurissant! Nous avons bien sûr transmis ces données au secrétaire d'Etat De Backer, en charge de la lutte contre la fraude sociale. Nous espérons maintenant que les services d'inspection se bougeront afin de rétablir la concurrence loyale dans le secteur du transport.»

Phuhová 2: aide les transporteurs belges à mettre sur pied des montages illégaux?

L'entreprise SK SERVICES, établie à Phuhová 2 à Bratislava, a été créée notamment par Roland Peeters de la firme de transport belge PEETHULTRA. SK SERVICES opère comme consultant des entreprises belges qui souhaitent créer des filiales (boîtes aux lettres). Au moins 20 firmes sont établies à la même adresse que SK Services et on peut les rapporter toutes à une entreprise de transport belge. Frank Moreels: «Un petit détail qui a toute son importance: depuis des années, Roland Peeters est administrateur et actuellement même vice-président de FEBETRA, la Fédération belge des transporteurs et des prestataires de services logistiques...»

> SECTEUR HORECA

Prix planchers et pression inhumaine

Dans les différents secteurs d'activité de l'horeca, une constante demeure: une concurrence déloyale qui impose des prix planchers et une pression inhumaine sur la productivité du personnel.

Depuis des années, les employeurs malhonnêtes rivalisent de «créativité» pour abuser de statuts précaires comme les faux indépendants, les stagiaires, les étudiants et les travailleurs occasionnels (extras). Et comme si cela ne suffisait pas, le gouvernement met de l'huile sur le feu en introduisant de nouveaux statuts précaires: les fameux «flexi-jobs» contre lesquels les syndicats ont déposé un recours auprès de la Cour Constitutionnelle. Ces nouveaux statuts ne représentent ni plus ni moins que la légalisation

du travail au noir!

A l'heure actuelle environ 20.000 travailleurs exercent un flexi-job sur base trimestrielle (données ONSS). Nul doute qu'il s'agit de travailleurs démunis qui n'ont pas d'autre choix pour boucler leurs fins de mois! Et nous avons déjà des témoignages de travailleurs réguliers à temps pleins dont l'employeur exige de réduire leurs prestations à 4/5^{ème} pour la compléter par un statut flexi-job sur différents établissements.

Les partenaires sociaux ont chargé le centre de connaissance Guidea d'effectuer un monitoring de l'évolution de l'emploi. A l'occasion d'un groupe de travail sur les premières analyses disponibles, les employeurs ont même déclaré que l'augmentation de la création

d'entreprises cache une reprise d'entreprises en difficulté, avec la création de constructions pour utiliser le plus possible de flexi-jobs sur plusieurs établissements.

Alors que les syndicats avaient depuis le début tiré la sonnette d'alarme en prévoyant ce genre de dérives, le gouvernement a refusé d'entendre raison: un vrai scandale! Et cela est sans compter la nouvelle Loi Peeters qui prévoit des statuts hyper-flexibles qui court-circuitent tout contrôle syndical, et rend le travail de l'inspection des lois sociales impossible.

Nous vivons décidément un triste époque ... Mais la FGTB Horval ne laissera pas tomber les travailleurs et continuera à se battre pour eux au quotidien. Résistons tous ensemble!

IKEA donne le mauvais exemple!

Ces derniers mois, l'UBT n'a pas manqué d'attirer l'attention sur le rôle joué par les donneurs d'ordre qui attribuent les missions de transport au meilleur offrant. Un des plus grands donneurs d'ordre qui travaille de cette manière est IKEA. La BBC, la télévision publique anglaise, a diffusé récemment un reportage choquant sur les conditions de vie et de travail des chauffeurs qui sillonnent l'Europe pour le compte IKEA. On peut regarder ce reportage en cliquant sur le lien suivant: <http://www.bbc.co.uk/programmes/p04wxfgf>. Emilian, un chauffeur roumain, se sent prisonnier dans son propre camion et travaille pour un salaire horaire de moins de trois livres sterling... Ce reportage a été réalisé en concertation avec la Fédération internationale des travailleurs du transport (ITF) à Londres, c'est-à-dire la fédération internationale des syndicats du transport. Jusqu'ici, les discussions avec IKEA n'ont rien donné parce que l'entreprise persiste à affirmer qu'il n'y a aucun problème. Frank Moreels: «IKEA ne peut désormais plus fermer les yeux. Si aucune suite n'est donnée à notre demande d'organiser une concertation, nous serons amenés à organiser en avril des actions chez IKEA dans différents pays.»

Lisez les livres noirs de l'UBT!

L'UBT a publié en 2010 et 2012 deux livres noirs sur le dumping social. Une lecture édifiante. Vous les retrouverez en cliquant sur les liens suivants:

<http://tinyurl.com/2012-Livre-noir-Dumpingsocial>
<http://tinyurl.com/2010-Livre-noir-Dumpingsocial>

Suivez-nous sur Facebook: UBT-FGTB Transport et Logistique.



DUMPING SOCIAL



Dumping social chez Bpost

Chez Bpost aussi (une entreprise pourtant en partie aux mains de l'Etat), on constate des pratiques de dumping social, avec notamment:

- Le recours à toutes les formes possibles d'outsourcing;
- La délocalisation de 200 emplois ICT en Inde;
- La confection en Chine des uniformes de travail;
- La mise sur la sellette de 450 emplois chez Cleaning, en confiant le nettoyage des bureaux à une multinationale comme ISS;
- Le recours massif à des externes, tout en mettant dans l'intervalle son personnel en reconversion « Recycle Bin »;
- La mise sous pression de l'encodage de la correspondance par son propre personnel, en délocalisant éventuellement ce travail dans des pays à bas salaire;
- Des investissements dans des sociétés de type Bringr, Parcify et Ubiway, alors que son propre réseau se rétrécit et ses heures d'ouverture sont systématiquement réduites;
- Le fait que dans son organisation, contrairement à ce que le citoyen belge demande, il n'y a littéralement plus une seconde pour le rôle social du facteur;
- La mise sous pression de la qualité à laquelle le client a droit, en recourant à des indépendants;
- L'encouragement, ce faisant, du phénomène des faux-indépendants;
- Un glissement du travail vers des filiales dans lesquelles les conditions de vie au travail ne sont pas contrôlées par un syndicat;
- Un recours massif à des intérimaires, parfois pendant des années et en les faisant travailler à toutes les heures possibles et imaginables...

La CGSP Poste s'oppose à ces pratiques et demande donc à Bpost d'arrêter de brader son propre personnel et leurs emplois!

➤ TRAVAIL FRONTALIER ET TRAVAILLEURS MOBILES

Soyez bien informés

Vous êtes un travailleur frontalier? Vous êtes employé comme étranger (européen ou non-européen) dans notre pays? Les règles sont compliquées et il est donc important de bien vous informer. La FGTB vous aide dans cette démarche.

La FGTB, en tant qu'organisation syndicale de travailleurs, s'efforce d'améliorer la situation des travailleurs mobiles et des nouveaux arrivés provenant des pays hors Union Européenne employés dans notre pays. Nous travaillons pour cela en étroite collaboration avec des syndicats partenaires pour discuter des problèmes individuels et collectifs et nous tentons d'influencer la politique nationale et européenne en collaboration avec la Confédération européenne des syndicats (CES).

Nos services

Via un réseau de services spécialisés pour les travailleurs frontaliers et les travailleurs mobiles dans toute la Belgique, coordonné à partir de la FGTB fédérale, nous vous informons sur vos droits et obligations, nous vous soutenons dans vos questions en rapport avec le chômage et les autres allocations, avec la fiscalité et la déclaration fiscale, l'administration, les pensions et le droit du travail. Si nécessaire, nous vous défendons aussi devant le tribunal.

Pour plus d'informations, vous pouvez vous adresser à votre Centrale ou à un de nos secrétariats pour les travailleurs frontaliers ou encore, consulter le site <http://www.fgtb.be/contact> pour les données de contact.

➤ COMMISSION EUROPÉENNE

Une révision a minima de la directive détachement

Sous la pression de plusieurs pays qui font les frais du dumping social, dont la Belgique, la Commissaire (belge) à l'Emploi, Marianne Thyssen a proposé au mois de mars d'adapter la directive sur le détachement pour y inclure plusieurs restrictions «ciblées» destinées à lutter contre la concurrence déloyale. Onze pays – dont 10 de l'Est (Bulgarie, Croatie, République tchèque, Danemark, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Pologne, Roumanie, Slovaquie) - s'y opposent et ont activé une procédure dite du «carton jaune» arguant que le projet de directive ne respecterait pas le principe de subsidiarité. La Commission a cependant décidé de maintenir son texte en l'état. Etat encore considéré très insuffisant par les syndicats.

Le projet de la Commission se résume à cinq points.

1°) L'obligation de rémunérer de la même manière les travailleurs détachés et leurs collègues du pays où ils travaillent. Cela en précisant la notion de rémunération qui ne serait plus simplement le salaire minimum du pays d'accueil mais «*tous les éléments de la rémunération*» pour autant qu'ils aient été rendus obligatoires par des dispositions législatives, réglementaires ou administra-

tives nationales, par des conventions collectives ou des sentences arbitrales déclarées d'application générale.

2°) La limitation dans le temps du détachement. Si le détachement dure, ou a une durée prévue de, plus de 24 mois, le droit applicable à la relation de travail est celui du pays d'accueil. Pour éviter les abus, c'est-à-dire protéger le travailleur détaché contre le licenciement abusif, la durée de 24 mois est calculée en cumulant l'occupation

de travailleurs successifs pour la même tâche ayant une durée d'au moins 6 mois...

3°) La directive détachement serait étendue à l'ensemble des secteurs. Au départ, la directive détachement n'avait été prévue que pour le secteur de la construction, avec la possibilité laissée aux Etats membres de l'étendre à tous les secteurs (ce qui était le cas de la Belgique mais pas en Allemagne, Irlande et Luxembourg). Dorénavant, il est prévu que la directive s'appliquera à tous les secteurs.

4°) Le travail intérimaire n'échapperait pas à la règle: pour les travailleurs intérimaires détachés dans un autre pays, le projet de directive impose le respect des conditions du travail du lieu de détachement (ce qui n'était qu'une faculté dans la directive 96/71).

5°) Dans le contexte des chaînes de sous-traitance, les Etats membres pourront choisir d'appliquer aux travailleurs détachés les mêmes règles en matière de rémunération que celles qui lient le contractant principal, y compris si ces règles résultent de conventions collectives d'application non générale.

Comment lutter contre le dumping social?



Pour la FGTB, il faut agir tant au niveau national qu'au niveau européen pour lutter contre le dumping social.

Renforcer la réglementation au niveau européen

• **Améliorer sensiblement la directive détachement**

La durée moyenne des détachements est de 4 mois. La limitation à 24 mois proposée par la Commission pour que le travailleur détaché bénéficie de la protection contre le licenciement abusif ne sert que dans des cas exceptionnels.

• **Il faut limiter la durée du détachement à 6 mois.** L'intérim est propice aux mécanismes frauduleux

• **Il faut exclure le secteur de l'intérim**
Souvent les conventions d'entreprises sont plus avantageuses que les conventions sectorielles. Si on les exclut la concurrence déloyale demeure.

• **Il faut imposer le respect de l'ensemble des conditions de travail y compris celles prévues dans les CCT d'entreprise.**

La sous-traitance en cascade est la source de nombreuses abus et fraudes grâce à l'opacité qu'elle génère. La responsabilisation du maître d'œuvre oblige à bien choisir les sous-traitants et imposer le respect des lois.

• **Il faut encadrer la sous-traitance pour lutter contre les montages frauduleux:**

• **Il faut limiter le nombre d'échelons dans la chaîne de sous-traitance.**

• **Il faut généraliser un mécanisme de responsabilité solidaire de l'ensemble de la chaîne de sous-traitance pour le paiement des salaires.**

• **Lutter contre les «entreprises boîtes aux lettres»:**
Il est trop facile de créer une société boîte aux lettres

dans un pays à bas salaire et faible fiscalité sans y exercer réellement l'activité déclarée.

- **Il faut contrôler a priori l'activité économique réellement exercée par l'entreprise qui envisage de détacher ses travailleurs dans un autre pays**
- **Il faut retirer la proposition de directive sur les sociétés unipersonnelles (SUP) qui est tout simplement un incitant à la fraude sociale et fiscale.**
- **Faire payer des cotisations de sécurité sociale sur le salaire des travailleurs détachés dans le pays d'occupation au taux du pays d'occupation** avec rétrocession au pays d'origine via les organismes de sécurité sociale nationaux pour s'assurer de la bonne perception de ces cotisations

Renforcer les services d'inspection

- **Doter de moyens et d'effectifs suffisants les services d'inspection nationaux** pour assurer la bonne application des conditions de travail
- **Mettre en place une agence européenne d'inspection sociale,** avec des moyens adéquats, afin de concrétiser la collaboration entre les services d'inspection des différents Etats membres
- **Mettre en place une «banque carrefour de la sécurité sociale» au niveau européen** pour interconnecter les banques de données des différents organismes nationaux chargés du respect des obligations sociales et fiscales des employeurs. Cette banque carrefour doit notamment permettre de vérifier que les régularisations demandées par un Etat à l'encontre d'une entreprise soient bien exécutées dans l'Etat d'origine de cette entreprise
- **Conclure des accords de collaboration au niveau européen** entre les secteurs sensibles à la fraude et les services d'inspection à la fois pour mieux prévenir et mieux combattre le dumping social
- **Appliquer des sanctions réelles, dissuasives et immédiates** contre les entreprises frauduleuses.

Actions contre le dumping social IL FAUT AGIR À TOUS LES NIVEAUX!

Comme vous avez pu le lire dans le dossier au centre de ce magazine, le dumping social détruit des milliers d'emplois. Dans la foulée de la journée d'actions organisée par la FGTB le 24 mars dernier, certaines sections régionales de la Centrale Générale – FGTB ont elles aussi organisé des actions. Le message est toujours le même : il faut que les choses bougent, mais la volonté politique manque cruellement.

A côté de l'action nationale organisée par la FGTB et qui visait surtout l'Europe et le fédéral, les actions régionales visaient quant à elles les villes et les communes. Parce que les administrations publiques doivent prendre leurs responsabilités, à quelque niveau que ce soit. Ainsi par exemple, lors de l'attribution de marchés publics, il est grand temps qu'elles prennent en compte les critères sociaux et pas uniquement le prix le plus bas.



Bruxelles

Une centaine d'ouvriers et d'ouvrières du secteur du nettoyage étaient réunis avec seaux et balais au pied de la Tour des Finances à Bruxelles. Au travers de jeux de rôles, ils ont dénoncé la manière dont les institutions gouvernementales se fichent des conditions de travail des ouvriers. Pour elles, la seule chose qui compte, c'est le prix le plus bas.



24 Mars



Charleroi

C'est sur un chantier de la SNCB que les ouvriers de la construction de Charleroi ont choisi de mener leur action. Ils tenaient par ce biais à sensibiliser les nombreux travailleurs détachés qui y sont présents.



Gand

Les travailleurs de secteurs touchés par le dumping social ont présenté à l'administration communale de Gand une charte. Celle-ci a pour ambition d'endiguer le dumping social lors de l'attribution de marchés publics.



Courtrai

A Bruges et Courtrai, la parole était donnée aux militants des différents secteurs concernés qui ont eu l'occasion durant un déjeuner débat de témoigner des conséquences du dumping social dans leur entreprise.

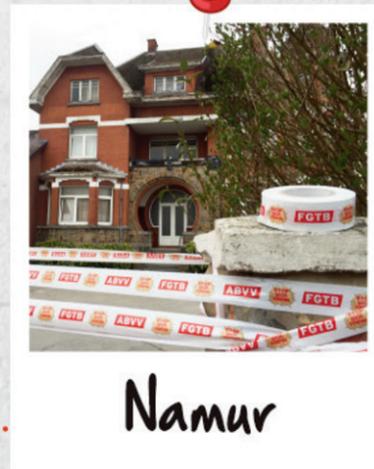


Mons

Les délégués du secteur de la construction de Mons, du Brabant wallon et du Centre ont mené une action sur le site des Grands Prés à Mons. L'essor du centre commercial occupe de nombreux travailleurs détachés.



Les militants du secteur de la construction sont allés à la rencontre d'une trentaine d'ouvriers roumains qui logent durant leur détachement en Belgique dans une ancienne maison de repos en ruine.



Namur

> POINT DE VUE

Charles Michel prend l'eau...

Dans le beau monde, le beau linge, ça compte. Fillon se fait remonter les bretelles pour quelques costumes offerts «sans arrière-pensées» par un mécène à qui il a fini par renvoyer la marchandise après le vent favorable: la garde-robe comme enjeu politique, c'est assez neuf. Chez nous, rayon «chiffon», la question serait plutôt de savoir si c'est le costard qui est trop large ou si c'est le Premier ministre qui manque de carrure...

Charles Michel rame. Il nage. Flotte au gré du courant.

Un de ses collaborateurs, par ailleurs Secrétaire d'Etat à l'Asile, a allumé la twittosphère à propos du rôle de Médecins sans frontières sur le cimetière marin qu'est devenu la Méditerranée. Sa thèse creuse l'inépuisable filon de la bêtise déguisée en pensée de génie. En gros, les pompiers seraient bientôt tenus responsables des incendies et MSF en sauvant des vies ferait le jeu des... passeurs responsables de la traite humaine. C'est un raisonnement de fachos: la menace de mort est utilisée comme arme de dissuasion massive à l'égard de

gens qui fuient les violences de la guerre! «Crevez sous vos bombes (qui sont parfois les nôtres!) ou noyez-vous dans l'eau froide de notre indifférence mais loin de nos rivages de préférence»: voilà la logique. Le Premier ministre a bien tenté de calmer le jeu. Il a demandé un peu de... nuances dans les tweets.

Au Parlement, un député vert a trouvé lui des mots plus justes: «J'ai honte pour mon pays». Il a rappelé ensuite que la Belgique a sous-traité pour 72 millions par an, à un apprenti dictateur - Erdogan -, le soin de maintenir éloignés de nos frontières les réfugiés syriens.

Et sur le fond du problème politique: «Vous avez créé un monstre pour pouvoir participer à cette coalition, envoie Hellings dans les genives du Premier. Un monstre qui agite les instincts les plus sombres (...). Et aujourd'hui, cette créature vous échappe...» «Frankenstein». Michel est totalement responsable des dérapages des partenaires qu'il s'est choisis. Avec ou sans nuance... Le vrai patron de la coalition s'égare lui aussi. Il voit des attentats terroristes là où il n'y en a pas. Chez lui, à Anvers, par exemple. De Wever donne ainsi le sentiment d'exploiter la veine de l'insécurité pour en tirer de honteux dividendes. Au minimum il eût été bienvenu que le Premier ministre appelle aussi le bourgmestre anversoise à un peu de... réserve sinon de nuances. Mais chez les grands de ce petit monde, on n'engueule pas les chefs...

La politique du Voka n'est pas une pub électorale...

Le Voka, association nationaliste d'employeurs flamands, n'est pas regardant. Il choisit de manifester sa mauvaise humeur à l'endroit du Premier ministre dans un journal

francophone: Hans Maertens, son boss, met la pression sur ses «petites mains». Charles Michel serait déjà en «affaires courantes». Son budget 2017 serait «minimaliste». Il tape le sol du pied et des poings; ce «Joe Dalton» de l'entrepreneuriat n'est pas heureux. Il veut la réforme de l'impôt des sociétés, une réforme de l'index, une norme énergétique et une loi sur le survol de Bruxelles. Rien que ça. Et avant les communales, encore! Charles Michel est prévenu. C'est un pote à De Wever («Le Voka est mon patron») clamait le leader N-VA en 2010!) qui s'est chargé du message en français dans le texte.

A défaut d'encre gouverner, le «locataire du 16» fait de la com'. Il tente pathétiquement de convaincre contre l'évidence des effets de sa politique en matière d'emploi et de pouvoir d'achat. Les élections se rapprochent. Bardaf, c'est l'embarquée. La réduction du taux de chômage ne s'accompagne pas d'une hausse du taux d'emploi. Et puis l'Observatoire des prix souligne que l'inflation belge est artificiellement dopée par les effets du «Tax schift» (hausse de la TVA sur l'électricité, hausse des accises

sur le diesel, notamment). Pas par accident, par choix politique!

Charles Michel appauvrit ses électeurs pris en tenaille entre, d'une part, les blocages des salaires et, d'autre part, une hausse des prix organisée qui n'est plus neutralisée par le saut d'index. Selon l'Institut wallon pour la statistique et la prospective (IWEPS), plus d'un habitant sur quatre vit, en Wallonie, dans un ménage en situation de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale. A Bruxelles, c'est pire encore. Merci qui?



Nico Cué
Secrétaire général de la MWB

Carte blanche

<http://www.metallos.be>



Une alternative de Gauche, de toute urgence!

C'est avec l'inoxydable Marcel Bartholomi que nous avons rendez-vous ce matin.

Ancien Secrétaire régional des Metallos MWB-FGTB verviétois et actuel Président de l'Institut de Développement Européen de l'Economie Sociale (IDEES), il vient de signer la sortie de «Une alternative de Gauche - Des repères pour la bataille du travail» (*).

L'homme est connu pour ses analyses acerbes, son parler franc, son verbe fort.

L'histoire du mouvement ouvrier, le droit du travail, la démocratie sociale sont autant de sujets sur lesquels notre camarade Marcel est intarissable et qu'il traite avec une précision d'horloger.

Mais c'est en colère que nous le retrouvons aujourd'hui. En colère contre le projet de loi Peeters qui n'est selon lui, ni plus ni moins qu'une insulte à tout ce que le monde du travail a mis des générations à construire!

Vous trouverez sur notre site www.metallos.be une synthèse plus complète des propos que nous avons pu échanger ensemble mais voici en 6 points les cartes rouges qu'il adresse à cette prétendue «loi Travail».

1. Un vaste détournement de biens sociaux

Selon les apôtres de l'ultralibéralisme, la terre et ses richesses, le travail et son savoir-faire, ses techniques et ses technologies sont des marchandises. Ils ont pour ambition de privatiser le bien public dès qu'ils y voient leur intérêt. Les actionnaires et leurs managers, quant à eux, n'hésitent plus à remettre en cause les libertés collectives et la solidarité du monde du travail au profit de la réussite individuelle et l'exploitation de l'homme par l'homme. Le travailleur est lui-même «marchandisé».

2. La dérive de la financiarisation de l'économie

Depuis les années 80, les actionnaires captent une part de plus en plus importante de la richesse produite par les acteurs économiques. En 1981, la part salariale dans le PIB était de 57%, elle n'était plus que de 51% en 2008 et a de nouveau chuté dramatiquement en 2015. 40% de la richesse créée par les entreprises est ainsi passée de la poche des travailleurs à celle des actionnaires. Au cours de ces dix dernières années, la part distribuée aux actionnaires a plus que doublé. La valeur actionnariale s'est imposée au préjudice des salaires, devenue une variable d'ajustement! Les dividendes et les bonus grimpent

pour atteindre des rendements financiers de 15 à 20% après avoir dépouillé les salariés. La dérive est flagrante.

3. La démocratie sociale en danger

La pratique de la démocratie sociale est vitale pour l'entreprise et l'économie; c'est pourquoi la diversification des contrats, comme des horaires de travail, doit relever du dialogue social entre les interlocuteurs sociaux pour s'inscrire dans une perspective de justice sociale. Mais l'interventionnisme actuel du gouvernement remet en cause les négociations salariales en imposant une norme fixée unilatéralement, ignorant les réalités propres que connaissent les secteurs et les entreprises.

La démocratie sociale, à laquelle les travailleurs sont attachés, ne peut se satisfaire d'un dialogue social «paritaire ou tripartite» biaisé par le gouvernement qui intervient sciemment à l'appui des thèses patronales.

4. Le droit du travail bafoué

Les droits du travail de chaque pays sont désormais soumis à une concurrence déloyale, avec pour conséquences: difficultés d'embauche sous contrat à durée indéterminée, développement incontrôlé du travail intérimaire, généralisation du travail de sous-

traitance, flexibilisation à outrance de la durée du temps de travail, temps partiel variable, heures supplémentaires libéralisées sans sursalaire et combien d'autres règles arbitraires imposées par le patronat.

5. Reniement du pacte social

En 1944, le Pacte social détermina l'objectif du partage des gains de productivité, soit sous la forme d'augmentations des salaires ou sous la forme de réductions du temps de travail.

Le redressement salarial et plus de sécurité économique devaient relancer la croissance et l'emploi. Il s'agissait de participer à l'introduction de nouvelles méthodes de travail permettant d'augmenter la productivité. En contrepartie, les représentants des employeurs reconnaissaient la nécessité de partager avec les travailleurs les gains réalisés. Dès lors les travailleurs participèrent totalement à cet essor et à l'amélioration du bien-être commun.

Aujourd'hui, en légiférant contre les salaires, le gouvernement néolibéral acoquiné au patronat se rend complice d'un vaste détournement d'actifs et laisse le champ libre aux employeurs, pour satisfaire les appétits des actionnaires. Il démantèle le Pacte social de 1944 et soustrait la négociation paritaire entre interlocuteurs sociaux.

6. Le contrat de travail individuel: instrument d'assujettissement

En Belgique, 99,3% des milliers d'entreprises sont des PME qui emploient moins de 50 travailleurs et échappent, pour la plupart, à une représentation syndicale. Dans ce cadre, l'organisation des horaires de travail est confirmée par des contrats de travail individuels dont disposent les employeurs à leur guise. Car les clauses inégales et le plus souvent arbitraires du contrat, de plus en plus flexible et précaire, sont soustraites au contrôle de délégués syndicaux. On est encore loin de la démocratie sociale et le contenu du contrat de travail atteste de l'isolement du salarié et son état de subordination.

C'est clair, conclut Marcel Bartholomi, ce projet de loi Peeters est à balayer d'un revers de la main!



Marcel Bartholomi
Président Idées ASBL

(*) Pour se procurer l'ouvrage, il suffit d'envoyer un courriel à: info@ideesasbl.org

La FGTB HORVAL construit ses axes de revendications dans le commerce alimentaire

Le 21 mars dernier, la Commission sectorielle du Commerce Alimentaire s'est réunie pour préparer les négociations à venir. Le secteur du Commerce Alimentaire n'est pas un petit secteur; il compte +/- 40.000 travailleurs et est particulièrement stable en terme d'emploi. Le secteur du commerce alimentaire est principalement connu par ses centres de distribution COLRUYT, DELHAIZE, ALDI, RENMANS, MATCH... mais c'est aussi le secteur qui travaille avec les bouchers, le commerce de gros ou de détail des produits de l'industrie alimentaire, de l'agriculture, de l'horticulture, de l'élevage, de la chasse et de la pêche...

Dans une première phase, la Commission Sectorielle a évalué les négociations dans le cadre de l'accord 2015-2016 et a constaté qu'au niveau des entreprises, cela avait été très compliqué d'obtenir des avancées supplémentaires.

Sur base de ces constats, la Commission Sectorielle a mandaté ses négociateurs pour épuiser l'enveloppe des 1.1%; il a été expressément exigé de négocier des avantages qui s'expriment en BRUT. Ce gouvernement de droite qui est au pouvoir actuellement au Fédéral, attaque à suffisance nos droits et notre protection sociale, pour que dans nos négociations nous n'affaiblissions pas à notre tour notre Sécurité Sociale. L'inverse serait un comble!

Notre cahier de revendications se subdivise en quatre axes majeurs:

- > **Pouvoir d'achat**
- > **Qualitatif**
 - Précarité
 - Formation des travailleurs
 - Travailleurs porteurs de handicap
- > **Concertation sociale**
 - Représentation syndicale
 - Formation syndicale
- > **Les fins de carrière**

Nous l'avons dit plus haut, le mandat a été clairement établi, l'accord sectoriel DOIT épuiser la marge des 1,1% pour le secteur et pour chaque entreprise/travailleur. Il devra être prévu des modalités de négociation au niveau des entreprises.

L'axe qualitatif reprend lui tant le volet précarité qui regroupe l'encadrement du travail étudiant, la Limitation du recours aux travail à temps partiel que la maîtrise de l'intérim, et le panel des abominations gouvernementales (flexibilité, épargne-carrière, don de jour de congé, ...) que le volet formation des travailleurs et l'occupation des travailleurs porteurs d'un handicap.

Le troisième axe est la concertation sociale; Il n'y a pas de protection des travailleurs dans les entreprises s'il n'y a pas de délégués présents dans toutes les équipes. Aujourd'hui, avec l'intensification de la flexibilité, du travail de nuit, de week-end, ces conditions ne sont plus remplies; c'est pourquoi nous revendiquons une augmentation du nombre de mandats. Mais il n'y a pas de bons délégués si ceux-ci ne sont pas activement et de manière permanente formés. C'est pourquoi il faut augmenter les nombres de jours de formations pour les délégués.

Dernier axe, les fins de carrières. La FGTB-HORVAL a mis à l'ordre du jour des négociations la réduction du temps de travail à 4/5^{ème} pour les travailleurs âgés de plus de 58 ans. Revendication ambitieuse mais qui est perçue par de nombreux travailleurs comme une nécessité absolue!

Nous vous tiendrons informés de l'évolution de nos (vos) négociations.



Prime syndicale pour les secteurs: boulangeries (CP 118.03) et commerce alimentaire (CP 119)

PAIEMENT AUTOMATISÉ

La FGTB verse la prime syndicale sur votre compte bancaire si vous remplissez les 4 conditions suivantes:

1. Avoir reçu l'année précédente une prime syndicale du secteur;
2. Être en règle de cotisations pour la période de référence;
3. Avoir travaillé dans le secteur pendant de la période de référence;
4. Avoir un numéro de compte bancaire dans notre système de paiement.

Si vous avez un nouveau numéro de compte bancaire, veuillez le transmettre immédiatement à votre section locale FGTB HORVAL!

COMMERCE ALIMENTAIRE (CP 119)

Affiliation: Être affilié au plus tard le 30 septembre 2015 affilié et être en règle de cotisation au moment du paiement, sinon paiement au pro rata de l'affiliation.

Période de référence: du 1^{er} octobre 2015 au 30 septembre 2016.

PRIME MAXIMUM POUR LES MEMBRES ACTIFS: 135 euros. Chaque mois d'occupation donne droit à 1/12^e de la prime syndicale.

PRIME MAXIMUM POUR LES CHÔMEURS COMPLETS: 52,32

euros (l'année de chômage et l'année suivante).

De plus courtes périodes de chômage complet donnent droit à la prime au pro rata de l'affiliation.

Le paiement automatisé de la prime syndicale se fait le 1^{er} avril 2016.

Si les conditions de paiement automatisé ne sont pas remplies, vous recevez une attestation du Fonds Social. Veuillez remettre cette attestation à votre délégué syndical ou à votre section locale de la FGTB HORVAL. Afin de pouvoir bénéficier de la prime «*chômeur complet*» vous devez demander une attestation auprès de votre section régionale.

BOULANGERIES (CP 118.03)

Affiliation: être affilié avant le 1^{er} juillet 2015 et en ordre de cotisations au moment du paiement.

Période de référence: du 1^{er} juillet 2015 au 30 juin 2016.

PRIME MAXIMUM POUR LES MEMBRES ACTIFS: 135 euros.

Chaque mois d'occupation donne droit à 1/12^e de la prime syndicale.

PRIME MAXIMALE POUR CHÔMEURS COMPLETS: 81 euros (l'année du chômage et les 4 périodes de référence suivantes).

De plus courtes périodes de chômage complet vous donnent droit à la prime au pro rata.

PRIME MAXIMALE POUR PRÉPENSIONNÉS: 89 euros.

PRIME MAXIMALE POUR MALADES DE LONGUE DURÉE OU EN CRÉDIT-TEMPS COMPLET: les 12 premiers mois sont assimilés aux prestations effectives. Ensuite ces ouvriers ont droit à la prime «*chômeurs complets*» (maximum 81 euros) durant 3 périodes de référence.

Le paiement automatisé de la prime syndicale s'effectue le 1^{er} avril 2017.

Si les conditions pour le paiement automatisé ne sont pas remplies, vous recevez une attestation du Fonds Social. Veuillez remettre cette attestation à votre délégué syndical ou à votre section régionale de la FGTB HORVAL. Afin de pouvoir bénéficier de la prime «*chômeur complet*» il faut demander une attestation auprès de la section régionale.

Veuillez communiquer à votre section explicitement lorsque vous êtes occupé à temps partiel ou en équipes de relais, ou si vous bénéficiez du crédit-temps (1/5, 1/2 ou temps plein) ou de la prépension au cours de la période de référence.

Pour un paiement rapide nous vous prions de mentionner votre numéro de compte bancaire sur le formulaire que vous recevez du Fonds social!



> POINT DE VUE

Les négociations sectorielles sont véritablement lancées

Au moment où nous écrivons ces lignes, il semble que le contrôle budgétaire aurait accouché d'une souris. En effet, il n'y a, à première vue, pas de coupes sombres dans la sécurité sociale. Le Gouvernement nous réserve tout de même probablement une surprise: il aurait été convenu de sanctionner employeurs et travailleurs dans le cadre de l'activation des travailleurs malades.

Comme si être malade n'était déjà pas, en soi, une sanction suffisante pour les travailleurs, il faut encore qu'ils soient sanctionnés! L'élaboration du budget plus tard dans l'année sera une autre paire de manches, surtout si l'ambition est d'atteindre l'équilibre budgétaire. Selon les sources, on parle de 4 à 8 milliards. Accrochez vos ceintures!

Entre-temps, tous les secteurs ont entamé les négociations à propos de nouvelles CCT pour les années 2017-2018.

Non-marchand

Le non-marchand est un secteur à part en matière de concertation sociale. En effet, les négociations y portent sur un accord pluriannuel à divers niveaux: sur le plan fédéral, mais aussi au niveau des régions et communautés. C'est dans ce cadre que le non-marchand est à nouveau descendu en masse dans la rue le 21 mars. Les travailleurs demandent une reconnaissance de leur engagement tout au long de l'année. Une reconnaissance à travers une rémunération convenable et du personnel supplémentaire, afin de pouvoir assurer au mieux leurs tâches de soins. Le gouvernement fédéral aurait libéré 15 millions d'euros lors du contrôle budgétaire. C'est absolument insuffisant. C'est une gifle pour les centaines de milliers de travailleurs du non-marchand!

Pouvoir d'achat, plus d'emploi et travail faisable

Dans tous les autres secteurs, les cahiers de revendications ont entre-temps été rédigés et, pour la plupart aussi, ont déjà présentés aux employeurs. L'augmentation des salaires bruts figure en tête de liste dans tous nos cahiers de revendications. Nous accordons aussi l'attention voulue à la qualité du travail. Au travail «*maniable*» avancé par les employeurs, nous opposons le travail «*faisable*», un travail offrant une sécurité d'emploi aux travailleurs ainsi que de l'espace pour une vie privée, sociale et culturelle de qualité. Il est nécessaire pour ce faire de brider la flexibilité. Les travailleurs méritent par ailleurs des contrats à durée indéterminée. Les actions récentes chez Delhaize montrent que les travailleurs ne tolèrent plus ce «*travail maniable*» avec plus de flexibilité et moins d'effectifs.

Les employeurs ne perçoivent pas la concertation de la même manière, cela n'étonnera personne. L'encre de la CCT interprofessionnelle sur la norme salariale de 1,1% n'est pas encore sèche que nous devons déjà constater que les fédérations patronales de certains secteurs n'envisagent pas vraiment de modaliser entièrement cette norme, ou veulent l'affecter à d'autres mesures que l'augmentation des salaires bruts.

L'imagination des employeurs ne connaît à nouveau aucune limite, également au niveau de la flexibilité. Partons du principe que l'attitude parfois arrogante de certaines fédérations patronales dans les négociations sectorielles est liée au lancement proprement dit de ces négociations et qu'elles reviendront ensuite à de meilleurs sentiments. À défaut, nous devons leur faire clairement comprendre autrement qu'«*autour de la table*».

Suivez donc dès à présent le déroulement des négociations sectorielles sur www.setca.org/negotiationssectorielles. Il y va de votre intérêt. Ensemble, on est plus forts!



Myriam Delmée,
Vice-Présidente du SETCa

Erwin De Deyn,
Président du SETCa

> RAS-LE-BOL DES TRAVAILLEURS DE DELHAIZE:

Un mois pour mettre en place des solutions

Depuis de longs mois, les travailleurs de Delhaize dénoncent les dysfonctionnements auxquels ils doivent faire face suite à la mise en place du dernier plan de restructuration et la dégradation de leurs conditions de travail. Malgré plusieurs appels lancés par les syndicats, la direction avait jusqu'à présent fait preuve d'un quasi immobilisme. Suite à plusieurs journées d'actions de grève spontanées, de nouvelles discussions avec la direction ont permis d'ouvrir la voie à des pistes concrètes. Les dirigeants ont un mois pour analyser la situation au sein de chaque magasin et proposer des solutions concrètes. Des discussions auront lieu avec les délégations syndicales au niveau local pour définir les besoins en emplois. **Affaire à suivre!**

Les travailleurs sont en souffrance

Ces dernières années, les travailleurs de Delhaize ont été mis à rude épreuve. Le plan de transformation décidé par la direction en juin 2014 a eu de lourdes conséquences: suppression de 1800 emplois, fermetures de 10 magasins et «*réorganisation*» des magasins restants (avec notamment l'obligation de fonctionner avec environ 20% de personnel en moins). Organisation chaotique, charge de travail trop élevée, manque criant de main d'œuvre, objectifs irréalisables: sur le terrain, le nouveau modèle imposé par le management ne fonctionne pas et les travailleurs sont en souffrance.

Dans les magasins, la situation est catastrophique. On assiste à une multiplication et une succession de contrats précaires pour les fonctions dites «*de base*». Au lieu d'occuper du personnel sous CDI, la direction s'évertue en effet à recourir excessivement à des contrats de type CDD ou étudiants pour des tâches telles que le réassortiment des rayons, etc. Ces engagements précaires (qui engendrent roulement de personnel, désorganisation, insécurité d'emploi et manque évident d'intérêt du management pour le savoir-faire de la base) ne sont pas une solution efficace au manque de bras.

Des grèves, une négociation,

une solution en vue?

Les travailleurs ne parviennent plus à effectuer leur job sereinement et réclament une vraie solution structurelle. Mi-mars, ils ont d'ailleurs mené plusieurs journées de grève en Wallonie, en Flandre et à Bruxelles: une énième façon de crier leur désarroi.

Suite à ces actions, une longue négociation s'est tenue ce mardi 21/03 entre direction et syndicats; elle a permis de déboucher sur un texte d'accord avec des pistes d'améliorations. Il s'agit essentiellement de l'engagement sous CDI du personnel dit de «*base*», des contrats de remplacement (notamment du personnel malade), de la formation et de l'organisation de la polyvalence. La direction a reconnu que des ajustements pouvaient être apportés sur le terrain selon les points de vente. Elle s'est également engagée à entamer des discussions au niveau local pour analyser la situation (en termes d'effectifs, de charge de travail, etc.) et de trouver des solutions concrètes par magasin.

La proposition de texte doit à présent être avalisée par les travailleurs. Dans un mois, une nouvelle réunion est prévue pour faire part des avancées au niveau local. Même si le dialogue social nous a permis de faire plusieurs pas en avant, nous restons extrêmement vigilant. Verdict dans un mois: nous attendons que des actes découlent des paroles qui ont été couchées sur papier...

17.000 voix pour exiger un accord social

Le 21 mars dernier, les travailleurs du non marchand se sont déplacés en nombre à Bruxelles afin de manifester leur mécontentement. Ils réclament un accord social et que les gouvernements octroient les moyens nécessaires pour y parvenir. Se mettre autour de la table des négociations est une chose mais encore faut-il qu'il y ait quelque chose à se mettre sous la dent... Le personnel du secteur réclame depuis trop longtemps une amélioration des conditions de travail : plus d'emplois, plus de pouvoir d'achat et un travail et une vie de qualité. Ceci ne peut être mis en œuvre avec une enveloppe vide !



en bref...

Fujitsu | Le 16 mars, l'entreprise IT a annoncé un licenciement collectif. Les règles belges en vigueur en matière de concertation sociale et la loi Renault ont, à cet égard, été complètement ignorées. Le directeur local a ainsi procédé aux licenciements individuels de sa propre initiative. Cela a évidemment été dénoncé avec force par les secrétaires syndicaux présents, qui ont directement déposé les plaintes voulues. Le SETCa veillera à ce que la législation et les travailleurs soient respectés.

Axalta Coatings | Le 24 mars, les travailleurs de l'entreprise de peinture Axalta Coatings ont mené une action devant l'entrée de l'entreprise à Malines. Ils protestent ce faisant contre le démantèlement systématique de l'emploi de leur site. La direction fait à cet égard tout pour échapper à la procédure Renault. Lors des dernières négociations, il a même été question de la résiliation unilatérale de toutes les CCT et conditions de travail des travailleurs. L'action démontre que le personnel en a assez. À suivre !

Mondelez | le 27 mars, une grève s'est tenue dans plusieurs succursales du géant de l'alimentation Mondelez. A Herentals, Mechelen et Temploux, les portes sont restées fermées afin de protester contre la politique d'économies de l'entreprise. Fait marquant: ces grèves s'inscrivent dans une semaine d'action internationale, qui est suivie jusqu'en nouvelle Zélande.

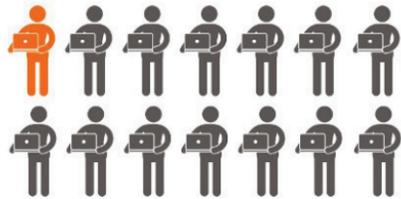
Casino de Chaudfontaine | Le 20 mars, le SETCa Liège a mené une action devant le casino, après que la Direction a claqué la porte du bureau de conciliation. Climat social catastrophique, législation du travail et salaires minimums non respectés,... la tension était à son comble, surtout au vu de l'attitude de la direction. Deux jours plus tard, la négociation a permis d'avancer vers un accord qui devrait être entériné prochainement. Geoffrey Broux, permanent du secteur, félicite les travailleurs: « c'est la mobilisation et la solidarité qui ont permis de débloquer une situation! »



IT & DUMPING SOCIAL

5 aspects étonnants du dumping social en Belgique

Le dumping social est souvent pointé du doigt dans les transports ou la construction. Pourtant, un autre secteur d'activité connaît proportionnellement une forte présence de travailleurs détachés en Belgique : l'IT. Les indiens y sont les plus représentés, loin devant les travailleurs d'autres pays européens. Penchons sur ce phénomène méconnu.



01 7 % des informaticiens en Belgique sont indiens

En 2014, sur les 45.932 travailleurs du secteur IT, 3.210 étaient indiens. L'accord entre l'Inde et la Belgique qui autorise le détachement de travailleurs prévoit que ces derniers peuvent être détachés pour 5 ans, contre 2 ans seulement pour les travailleurs des pays européens !



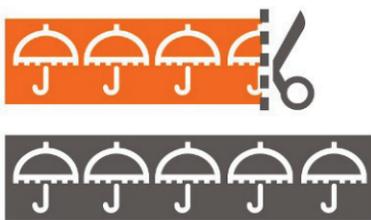
02 x4 en 10 ans

Entre 2007 et 2016, le nombre de contrats de travailleurs détachés indiens est passé de 1.214 à 4.462, soit une augmentation de plus de 300% en moins de 10 ans. De plus en plus d'entreprises des télécoms, de la consultance IT ou des services publics recourent aux travailleurs détachés et à l'outsourcing pour gérer tout ou partie de leur service informatique.



03 -30% sur les coûts salariaux

Le salaire annuel total de l'informaticien moyen en Belgique s'élève à 49.510 euros. Pour un travailleur détaché indien, le salaire annuel s'élève à 39.422 euros. Ce salaire est juste conforme aux minima salariaux du secteur, mais loin de ce à quoi ils pourraient prétendre s'ils étaient considérés comme les autres travailleurs ! Les entreprises qui emploient les travailleurs détachés continuent à payer les cotisations sociales en Inde, qui s'élèvent là-bas à 12%, soit 15% de moins que ce qui est pratiqué en Belgique



04 ...et moins de protection sociale

Ajoutons que les travailleurs détachés n'ont pas les mêmes droits sociaux que les travailleurs belges : ils n'ont pas le droit d'être représentés syndicalement, aucune allocation sociale... puisqu'ils continuent à dépendre de la sécurité sociale indienne.



05 26 millions de déficit pour la Sécu belge

Le dumping social causé par ce système de détachement nuit à la Sécurité sociale belge. On estime à 26.388.268 € le manque à gagner pour la Sécu en 2014, rien que dans le secteur de l'IT.



Pour lutter contre le dumping social dans l'IT, le SETCa revendique :

La durée maximale du détachement entre l'Inde et la Belgique doit être ramenée à 6 mois.

Les mêmes conventions collectives de travail doivent s'appliquer à TOUS les travailleurs du secteur IT en Belgique.

Les représentants des travailleurs doivent avoir leur mot à dire sur le recours au détachement.

Une évaluation du mode d'octroi des permis de travail pour travailleurs étrangers hautement qualifiés s'impose.

L'inspection sociale belge doit être plus vigilante vis à vis de cette problématique.

Sources : Cefora, LIMOSA, SD Worx, Sources SETCa | Editeur responsable : J.-P. BONINSEGNA, Rue J. Stevens 7/5, 1000 Bruxelles | SETCa, Mars 2017

24/03 | Action du SETCa contre le dumping social devant l'entreprise IT Tech Mahindra | Retrouvez toutes les photos sur notre compte Flickr !



> ÉDITO

En finir avec le dumping

Nous commémorons cette année le 60^e anniversaire du Traité de Rome signé le 25 mars 1957. Ce petit rappel n'est pas destiné aux diplomates et grands de l'Union qui auront été invités à sabrer le champagne déguisés en pingouins sous les lambris dorés d'un palais. Il s'adresse à nous tous, citoyens et travailleurs d'Europe. Le Traité de Rome marque en effet la fondation de la Communauté européenne (alors à 6) qui deviendra ensuite l'Union européenne après de nombreux autres traités et adhésions d'Etats.

Des idéaux élevés...

S'il faut se rappeler de ce Traité, c'est pour revenir sur les principes et les idéaux qui sont à l'origine de la fondation de l'Europe. Il était alors question de garantir durablement la paix, bien sûr, au lendemain de la guerre et de ses horreurs. De coopérer plutôt que de s'entredéchirer pour reconstruire les économies dévastées. Mais les pères fondateurs qui n'étaient pas tous – loin s'en faut – des hommes de gauche, portaient aussi des idéaux plus élevés. Parmi les objectifs affichés dans le traité, figurent (article 136) « la promotion de l'emploi, l'amélioration des conditions de vie et de travail, permettant leur égalisation dans le progrès, une protection sociale adéquate, le dialogue social, le développement des ressources humaines permettant un niveau d'emploi élevé et durable et la lutte contre les exclusions. » On pensait alors que le « marché commun » réglerait tout.

On ne peut pas nier les progrès qui ont été accomplis. On a eu l'amélioration du niveau

de vie, on a eu avec la sécurité sociale une solide protection sociale. On a eu le dialogue, on a eu l'emploi au moins jusqu'au premières crises pétrolières. On ne peut pas cracher sur ces résultats même si – et surtout parce que – on ne les doit pas tous à l'Europe mais aussi aux luttes sociales et citoyennes menées avant et pendant le processus d'unification européenne.

... partis en quenouille

Mais depuis lors, au fur et à mesure que l'Union s'est élargie, passant de 6 à 28 membres, avec l'adhésion des pays de l'Est tombés dans les bras du libéralisme en réaction à leur passé, avec la crise économique et celle de l'euro, l'idéal européen est un peu – beaucoup – parti en quenouille. Où en sommes nous ? L'idéal humaniste construit sur la montagne des morts de 39-45 a été oublié ou cantonné dans le bla-bla de salon du jargon européen. On n'a retenu que l'idée du marché. La solidarité, la coopération, l'idée même d'un fédéralisme, ont vite montré leurs limites et cédé le pas à un retour en force du souverainisme des grands Etats membres. Les libertés de circulation des hommes, des marchandises et des capitaux ont été détournés pour ne servir que le marché et l'argent.

Loin d'avancer vers une harmonisation des économies et des systèmes sociaux, on a encouragé la concurrence entre les travailleurs. Au lieu de réduire les différences de salaire, de protection sociale, on en tire avantage pour opposer le plombier polonais à l'allemand, le chauffeur routier roumain au

belge, le maçon portugais au français, l'informaticien indien au belge, etc... L'Europe du progrès est devenue celle du dumping social, de la concurrence fiscale. Une Europe de l'exploitation au lieu d'être celle de la libération. Et nous ne parlerons pas de la crise des banques qui a servi de prétexte pour imposer austérité, baisse de salaires et reculs de la protection sociale dans les pays les plus endettés.

Le problème...

A côté de cela l'Europe politique est dans l'impasse. Trop faible pour peser sur la scène internationale. Paralysée par ses dissensions internes et ses institutions opaques, noyauté par le monde de la finance et les lobbies. Affaiblie encore pour son incapacité à redresser l'économie.

Face à ces constats que nous faisons tous, la première réaction est de se désintéresser de l'Europe puis de la rejeter. Les partis populistes, eurosceptiques, indépendantistes, voire d'extrême droite tiennent la corde au point de provoquer une sécession (le Brexit). Le tout dans un climat de haine de l'autre qui nous ramène 70 ans en arrière.

...et sa solution

Et pourtant, si l'Europe est le problème, l'Europe est aussi la solution. Il est illusoire de croire que le repli sur soi, la fermeture de ses frontières de chacun de ses Etats, le protectionnisme intra muros vont résoudre nos problèmes, ceux des travailleurs en particulier. Au contraire, chacun jouera la carte de la concurrence. Le dumping social s'accroîtra. La compétition fiscale aussi. Tous seront

entraînés dans une spirale vers le bas et un recul social sans précédents.

Pour en finir avec le dumping, il faut au contraire jouer à fond la carte européenne mais avec un retour aux sources. Miser sur l'homme et le citoyen, sur la coopération, la solidarité, l'harmonisation par le haut des salaires et des droits sociaux, l'harmonisation fiscale. Viser la supranationalité et donner à l'Europe les moyens de mener des politiques industrielles, économiques, environnementales à la hauteur des enjeux de la mondialisation et des défis migratoire, climatique.

Bien sûr l'Europe doit aussi se protéger de la concurrence déloyale, protéger ses outils industriels, protéger ses travailleurs du dumping social et environnemental au lieu de les sacrifier sur l'autel d'un libre-échange dont est seule à respecter scrupuleusement et aveuglément les règles. Mais elle doit le faire sans écraser les autres travailleurs, les autres peuples. Elle cessera de courir derrière les moins-disants mais doit fixer des règles qui obligent les autres à s'aligner vers le haut.



Rudy De Leeuw
Président



Marc Goblet
Secrétaire général

DANS LE MONDE DE BERNARD

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

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



P&V AUTO

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

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



Avec vous quoi qu'il arrive