

TOUS À BRUXELLES LE 16 MAI

Pour une pension digne, à un âge décent!

Nous faire travailler plus, pour moins de pension, tel est le but de ce gouvernement. Retraite à 67 ans, pénalisation des périodes d'inactivité, loterie des pensions à point, hold-up sur les pensions des métiers pénibles, autant de mesures inacceptables dont nous ne voulons pas. Nous voulons de meilleures pensions, à un âge décent. Nous voulons 1500€ de pension garantie. Nous voulons un régime solide pour les métiers lourds et le travail pénible. Ensemble pour le changement! Rendez-vous à Bruxelles le 16 mai prochain!

Notre dossier en pages 8 & 9

FOCUS

Coopératives
en Italie

Page 3

JEUNES

Un coup de
BOOST pour
les NEETs

Page 5



CAMPAGNE

Les jeunes
contre les
"Jobs de merde"

Page 6

Téléchargez
l'Appli
Syndicats!



NAMUR



**POSITIV'EMPLOI
POSITIF EN MOI**

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

FORMATION GRATUITE À NAMUR

DU 28.05.2018 AU 29.06.2018 | NAMUR

OSER...

Oser entrer en formation... c'est déjà quelque chose ! AFICo vous propose un module court basé sur la technique des petits pas. Au départ de forces et de moyens que vous avez déjà en vous (ou presque), nous construirons ensemble des solutions rapides et faciles à mettre en œuvre vers une vie professionnelle plus positive.

RETROUVER CONFIANCE EN SOI

Bien plus qu'un manque de motivation, c'est le manque de confiance en soi et de pistes de solutions concrètes qui nous freinent. Et pour que les solutions des uns puissent servir aux autres, cette formation s'adresse prioritairement à un public demandeur d'emploi habitant dans les environs et n'ayant plus été en formation et/ou n'ayant plus travaillé depuis plus d'un an.

ATTEINDRE SON OBJECTIF

En 20 jours (sauf mercredis), chacun aura déterminé un objectif à court terme le rapprochant de l'emploi tout en ayant pris conscience des outils nécessaires à la recherche de celui-ci.

DES SOLUTIONS PROCHES

Vous repartirez également avec une connaissance précise de partenaires proches qui pourront continuer à vous épauler dans votre réussite. La formation ne contient pas de stages mais plusieurs visites actives d'entreprises et de centres de formation pour vous mettre sur la bonne voie.

SEANCE INFO SUR INSCRIPTION
27.04.2018 | 14.05.2018

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



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



CEPAG
AFICo
Namur

**COMMISSION DES
TRAVAILLEURS
SANS EMPLOI.**

**DES RENCONTRES POUR (S)'ÉCOUTER,
(IN)FORMER, AGIR, REVENDIQUER**

Sécurité sociale, Plan PEETERS, plan d'accompagnement des chômeurs, limitations dans le temps et restrictions d'accès aux allocations d'insertion, dégressivité des allocations de chômage, politiques fédérales et régionales, accès et pièges à l'emploi, contrôles de la disponibilité, qualité du travail, logement, accès à l'énergie, ect., sont autant de sujets traités et analysés.

REJOIGNEZ-NOUS

La commission TSE se réunit 2 Journées par mois ou plus suivant l'actualité et/ou les actions en développement.

Les Travailleurs Sans Emploi (TSE) s'opposent à l'ensemble des mesures qui, depuis plusieurs années, précarisent l'assurance chômage dans le but de flexibiliser le marché de l'emploi et de tirer les salaires et conditions de travail vers le bas. **Préciser les chômeurs va de pair avec préciser le travail...**

AFICo asbl

Françoise LEJEUNE - 0474 481 002
francoise.lejeune@afico.be
www.afico.be | afico.asbl



avec le soutien de



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

AFICo asbl vous propose

Form'Action
DÉSŒBÉISSANCE CIVILE NON VIOLENTE

3 JOURS DE FORMATION
les 08, 17 & 24 mai 2018
de 9h30 à 16h00

dans les locaux de la
CGSP Namur
rue de l'Armée Grouchy 41 à 5000 Namur

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



> ALLOCATIONS FAMILIALES

La FGTB Bruxelles soulagée mais...

Le mercredi 28 février, les autorités publiques de Bruxelles se sont accordées sur un modèle d'allocations familiales. La FGTB Bruxelles se réjouit du déblocage de ce dossier: le modèle présenté est aligné sur les principes défendus par notre organisation. La FGTB regrette néanmoins la limitation de l'octroi des suppléments sociaux à un plafond de 45.000€.

La FGTB Bruxelles se réjouit du déblocage du dossier des allocations familiales à Bruxelles. Bouclée par le gouvernement bruxellois, la réforme entrera en vigueur à partir de 2020.

« Pour mémoire, en décembre 2017, la FGTB Bruxelles a proposé au gouvernement régional de contribuer à la recherche d'une solution de consensus » rappelle Philippe VAN MUYLDER, Secrétaire général. « Dans ce cadre, nous avons adressé au gouvernement une proposition qui défendait l'octroi d'un montant de base de 145€ par mois et par enfant ainsi que l'ouverture de droit aux suppléments sociaux à deux catégories de ménages: les ménages disposant d'un revenu annuel brut imposable 1) inférieur à 31.000€ et 2) compris entre 31.000 et 50.000€. Force est de constater que le modèle adopté épouse les principes de notre proposition. Mais... ».

Si la FGTB se réjouit du montant de base élevé et de l'octroi de suppléments sociaux en fonction des revenus (et plus uniquement en fonction des statuts de chômeur, invalide et pensionné comme aujourd'hui), elle regrette que le modèle adopté limite l'accès aux suppléments sociaux aux ménages disposant d'un revenu annuel brut imposable inférieur à 45.000€ et non 50.000€ comme c'est le cas en Wallonie. Un élément d'autant plus regrettable compte tenu des réalités de notre région.

La FGTB Bruxelles regrette:

- 1) la limitation du second plafond de revenus pour bénéficier de suppléments sociaux à 45.000€.
- 2) la forte diminution de la prime de naissance à partir du 2^e enfant - (elle passe de 1.100€ pour le premier enfant à 500€ pour le 2^e enfant et les suivants).



- 3) le sort réservé aux enfants nés avant le 1^{er} janvier 2020 qui ne pourront bénéficier d'une allocation de base de 150€ qu'à partir de 2026 (140€ /an entre 2018 et 2026).

La FGTB Bruxelles demeurera vigilante quant à la mise en œuvre de ces propositions dans les délais. Elle veillera également à ce que l'investissement annuel supplémentaire lié à la mise en œuvre de ce modèle (30 M d'€) ne soit pas

réalisé au détriment d'autres politiques sociales. Enfin, elle insistera, au sein des instances de gestion, afin de garantir la bonne publicité de ces mesures pour de que ces droits soient effectifs, au bénéfice de tous les Bruxellois!

Les Jeunes FGTB Bruxelles à la Pride Parade ce 19 mai

LGBTQI+ (Lesbienne, Gay, Bisexuel, Transgenre, Queer, Intersexuel &+): ces personnes sont encore trop souvent victimes de harcèlement dans le monde du travail. La FGTB Bruxelles entend combattre toutes formes de discriminations et d'entrave à la diversité de genre dans le milieu professionnel.

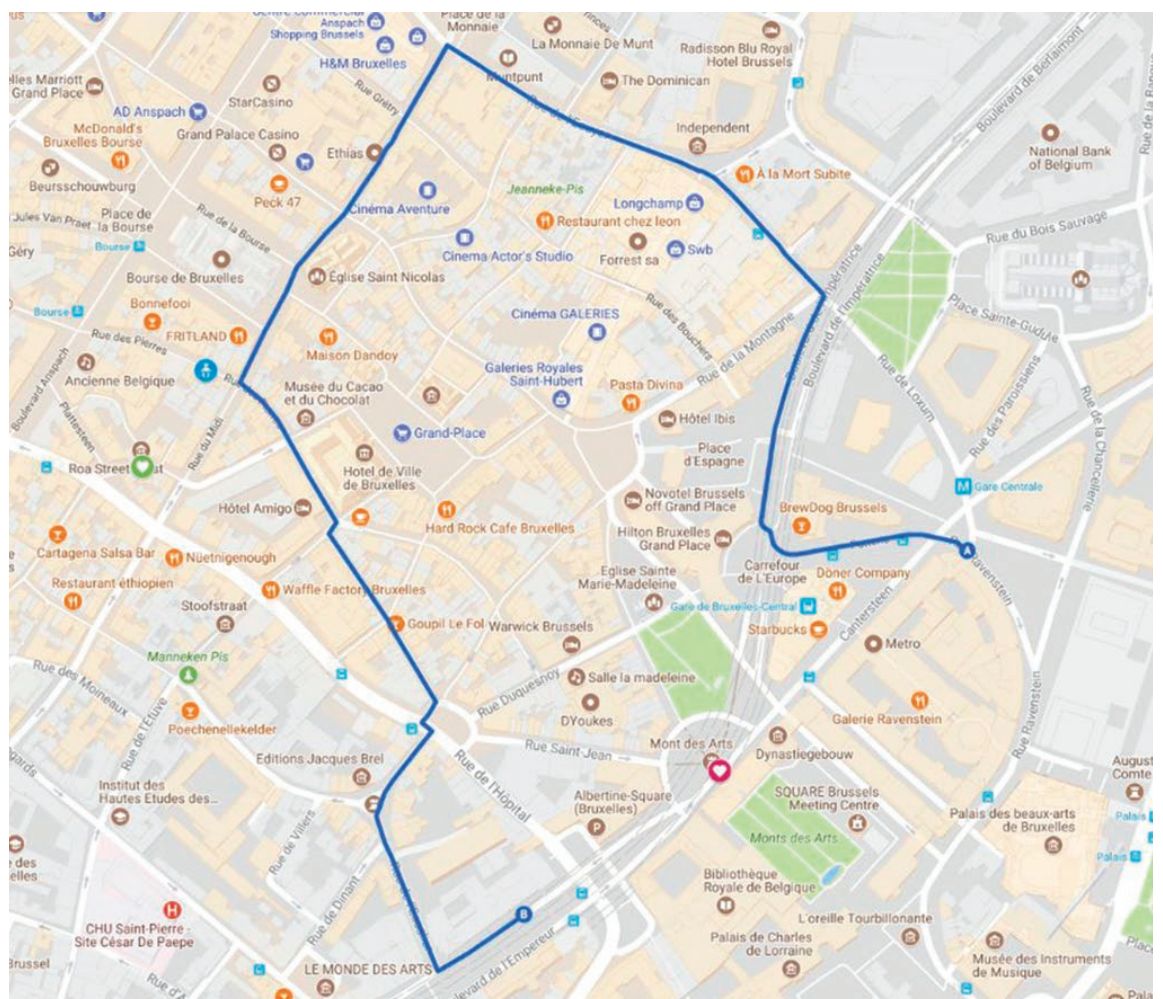
Pour servir cet objectif, les jeunes FGTB feront entendre leur voix afin de défendre et de célébrer les droits des LGBTQI+. Rejoignez leur char à la Belgian Pride Parade, qui se déroulera le samedi 19 mai, à partir de 14h00. La parade démarrera à

14h30, depuis la rue Ravenstein (voir photo du plan). Nous vous invitons à venir profiter de la fête et célébrer ensemble Bruxelles dans sa diversité!

Programme de la Pride Parade

- 12h00: Ouverture
- 14h00: Coup d'envoi de la Pride sur la scène du « *Pride Village* »
- 14h30: Début du cortège (Rue Ravenstein)

Plus d'informations sur: <https://www.pride.be/prideparade/>



CENTRE



Première édition du Thé Dansant Solidaire des Pensionnés et Pré-pensionnés de l'ASBL CEPRé en partenariat avec la FGTB du Centre.

Les pensionnés se sont donné rendez vous ce 14 avril 2018 afin de fêter la solidarité autour d'un bon repas et ce dans une ambiance festive animé par un orchestre. Plus de 80 personnes ont répondu à l'appel, l'occasion pour ces dernières de se réunir et de rappeler l'importance de continuer à se rencontrer afin de combattre et de dénoncer les injustices dont ils sont victimes au quotidien. Injustices provoquées par un gouvernement de droite qui n'a cessé d'appauvrir nos aînés et ce au travers du coût des soins de santé, de l'allongement du temps de carrière mais aussi à coups de canif réguliers dans leur pension déjà si maigre. Toutes ces mesures qui isolent les gens qui appauvrissent encore plus les pauvres ! Nous avons organisé cet événement afin de nous retrouver d'échanger et de recréer de vrais liens entre les personnes. Nous serons d'ailleurs pour ceux qui souhaitent nous rejoindre le 16 mai à Bruxelles pour défendre les pensions Infos auprès de Chris Morais Rosa au 064/23.61.19



Dans le cadre du
« FESTIVAL DES RÉSISTANCES 2018 »,
le CEPRé vous invite :

Diffusion du Film **MARBIE STAR**, le 1er film citoyen 100 % belge !
Avec la présence exceptionnelle de l'équipe de tournage du film !



**Le MARDI
22 MAI 2018
A 18H30**

À l'ASBL CEPRé
dans les locaux
de la FGTB
Rue Henri Aubry, 23
7100 Haine-St-Paul

Réservations au
064/23.72.90
Sophie

La projection sera suivie d'un débat avec le réalisateur autour de la démarche citoyenne de création du film. Nous aborderons aussi l'un des grands thèmes de **MARBIE STAR** : la précarité et les mécanismes mis en place pour tenter de la contrer.

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



CHARLEROI

Permanences fiscales pour nos affilié(e)s À Charleroi et à Beaumont



FGTB
Charleroi-Sud Hainaut

Notre service comptabilité vous aide à remplir votre déclaration d'impôt:

- Les mardis et jeudis du mois de juin 2018 à Charleroi
- Le mercredi 13 juin 2018 à Beaumont

Uniquement sur RDV!

Ces permanences sont accessibles à nos affiliés en ordre de cotisation. La preuve vous sera demandée au début du RDV.

Intéressé(e)? Prenez RDV à partir de fin mai au 071/641.372

Merci de vous munir de votre carte d'identité et de votre code pin ainsi que de la carte d'identité et du code pin de votre conjoint(e).

WALLONIE PICARDE

> PERMANENCES FISCALES

Exercice 2018- Revenus 2017

La FGTB WAPI propose à ses affiliés de remplir leur déclaration fiscale (régime des salariés) lors de permanences organisées à Mouscron ainsi qu'à Tournai. Les personnes en possession de leur carte d'identité électronique et de leur code PIN pourront bénéficier d'un service plus rapide via déclaration TAX-ON-WEB (couples mariés ou cohabitants légaux: les deux cartes et deux codes pin sont requis).

Où?

A TOURNAI, rue du Crampon 12A (étage)

Le samedi 16 juin de 8h30 à 11h00
Les lundis 4, 11 et 25 juin de 08h30 à 11h30

A MOUSCRON, rue du Val 3 (étage)

Le samedi 9 juin de 8h30 à 11h00
Les mardis 5, 12 et 19 juin de 8h30 à 11h30

Les membres de la FGTB WAPI, en ordre de cotisations syndicales, sont invités à se présenter munis de l'ensemble des documents nécessaires dont notamment :

1. La déclaration d'impôts et le document préparatoire revenus 2018.
2. L'avis d'Extrait de Rôle (note de calcul envoyée par l'Administration des contributions) et le brouillon de l'exercice précédent.
3. L'attestation de cotisations syndicales pour l'année 2017.
4. Les fiches fiscales relatives à l'ensemble des revenus 2017 (salaire, chômage, mutuelle, pécule de vacances, pension, ...) et les attestations de revenus d'origine étrangère.
5. Les attestations pour EMPRUNTS et ASSURANCES-VIE ainsi que le revenu cadastral non indexé des maisons et terrains, ...
6. Les attestations pour paiement de pensions alimentaires.
7. Les justificatifs requis pour les dépenses donnant droit à des réductions d'impôt.

LIÈGE - HUY - WAREMME

FORMATION RECHERCHE ACTIVE D'EMPLOI**OBJECTIFS**

- > Faire le bilan de tes compétences et ressources
- > T'autonomiser dans tes recherches d'emploi
- > Développer des outils (CV, lettre de motivation...)
- > Préparer et décrocher des entretiens d'embauche
- > Comprendre les réalités du marché de l'emploi et la réglementation chômage
- > Présenter son projet professionnel
- > Gérer son identité numérique

CONDITIONS

- > Être demandeur d'emploi

EN PRATIQUE

- > 40 heures de formation réparties sur 1 mois
- > Session du 28 mai au 22 juin 2018
- > Se déroule dans les locaux de la FGTB de Liège (Place Saint-Paul 9/11 à 4000 Liège)
- > Donne droit à 1€ brut/heure et une intervention pour les frais de déplacements et de garderie
- > **Séances d'information collectives :**
10 avril 14h-16h + 24 avril 10h-12h + 8 mai 10h-12h
FGTB, Place St-Paul 9/11 à 4000 Liège (5^e étage - salle 3)

INFORMATIONS & INSCRIPTIONS
ASBL PROMOTION & CULTURE
Anne Truillet 04/221.96.60
anne.truillet@promotionculture.be



Promotion & Culture **FGTB** Liège - Huy - Waremme En partenariat et avec le soutien de **LE COESB**

Besoin d'aide pour remplir votre déclaration fiscale ?

Permanences **gratuites** pour les affiliés de la FGTB Liège-Huy-Waremme.

LIÈGE

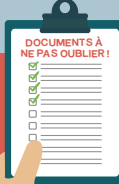
Du 18 mai au 29 juin 2018
UNIQUEMENT sur rendez-vous
au 04 221 97 51

Dans les locaux de la FGTB :
place Saint-Paul 9/11 à 4000 Liège
(se présenter à l'accueil).

HUY

Le jeudi 14 juin 2018
Sans rendez-vous de 9h à 12h
et de 13h30 à 15h30

Dans les locaux de la CGSP :
rue Neufmoustier, 8 à 4500 Huy.



Il est indispensable de vous munir des documents repris ci-dessous :

- 1 Votre carte d'identité et le code secret (PIN : 4 chiffres) pour avoir accès à Tax-on-web (Attention : Si mariés ou cohabitants légaux, vous munir de ceux de votre conjoint-e).
- 2 Le dernier avertissement extrait de rôle (envoyé par l'administration des contributions).
- 3 Les relevés des salaires (Fiche 281), vacances, indemnités, allocations de chômage et maladie, pensions ou rentes imposables, perçus en Belgique ou à l'étranger pour 2017.
- 4 Immeubles ou terrains : l'avertissement extrait de rôle payé en 2017, précompte immobilier (demande de paiement).
- 5 Attestations de prêts hypothécaires et/ou d'assurances-vie délivrées par l'organisme prêteur et/ou assureur.
- 6 Tout autre document utile à la rédaction de la déclaration : preuve de paiement pension alimentaire, attestation achat de titres-services, donation à asbl...
- 7 Si vous disposez d'un compte en banque à l'étranger, munissez-vous du n° de compte.

FGTB
Liège - Huy - Waremme

VERVIERS

10 festival de RESISTANCE**CONFÉRENCE****L'état des droits de l'Homme en Belgique**

Diabolisation de minorités, attaques contre les droits humains, fragilisation des institutions démocratiques



Débat avec
Alexis DESWAEF
membre de la
ligue des droit de l'Homme

Mardi 15 mai à 20h00
Centre Culturel de Dison
Rue des écoles, 2 - 4820 DISON
Entrée libre

f Festival-de-Résistance



Éditeur responsable : Daniel RICHARD Pont-aux-Lions 23/3 - 4800 Verviers

10 festival de RESISTANCE**CINÉ - DÉBAT**

La projection sera suivie d'un débat

Jeudi 17 mai à 20h00
Centre Culturel de Dison
Rue des écoles, 2 - 4820 DISON
Entrée libre

f Festival-de-Résistance



Éditeur responsable : Daniel RICHARD Pont-aux-Lions 23/3 - 4800 Verviers

> FOCUS (2)

La coopération en Italie

Le CEPAG, Centre d'éducation populaire André Genot de l'Interrégionale Wallonne de la FGTB organisait fin mars un voyage d'étude de deux jours à Florence sur la coopération en Italie. Nous avons publié une première partie de ce reportage dans notre n° 7. Nous publions dans ce numéro la deuxième partie.

Les coopératives dans le secteur social

Les Etats en Europe ont de plus en plus tendance à se décharger des services publics vers le privé. En Italie, cette tendance a laissé une voie royale aux coopératives qui répondent aux appels d'offre et rendent les services sans la course au profit et avec un objectif social. Les coopératives du secteur social affiliées à ARCA, en Toscane, elle-même membre de Legacoop, représentent quelque 13 000 travailleurs. Il s'agit des services à l'enfance, aux personnes âgées, d'aide à domicile, d'aide aux réfugiés, de personnes handicapées,...

Il existe trois grands types de coopératives sociales

- **Les coopératives A:** services aux personnes: assistance sociale, éducation... Les coopératives A pouvant déjà agir en soutien dans les écoles. Au moment où se pose la question de l'insertion professionnelle, entrent en jeu les coopératives B.
- **Les coopératives B:** leur objectif principal est l'insertion socioprofessionnelle des personnes défavorisées. Cela peut être sous forme d'Entreprises de Travail Adapté, ou d'activités commerciales mais axées sur l'insertion professionnelles de personnes fragilisées. Ces entreprises ont alors l'obligation de compter parmi leur personnel minimum 30% de personnes « désavantagées » (handicapés physiques, mentaux, ex-détenus, ex-toxicomanes)

Les coopératives sociales se sont aussi fortement développées dans le secteur de la psychiatrie vu que l'Italie a fermé les asiles depuis des décennies. L'Italie est en effet à l'avant-garde des pays européens dans ce domaine de l'insertion des personnes à problèmes psychiatriques. À titre d'exemple, cela fait maintenant 40 ans qu'il n'existe plus d'écoles spéciales: tous les enfants partagent le même système éducatif.

- **Les coopératives C:** Ces coopératives sont une forme hybride des deux premières, un mélange des coopératives A et B. Par exemple, dans le champ d'action du modèle A, on va impliquer 30% de personnes désavantagées.

Les travailleurs des coopératives sociales participent aussi au capital, mais les parts sont assez modestes, et représentent en moyenne 2,5% du salaire net. Ils sont à plus de 80% engagés en CDI avec une garantie d'emploi. Si une coopérative perd un marché lors du renouvellement du contrat, le personnel peut être transféré à la coopérative qui remporte l'appel d'offre.



> LA COOPÉRATIVE AGRICOLE AGRIAMBIENTE MUGELLO

Le bonheur est dans le pré!



400 vaches laitières alignées en rang d'oignons qui attendent patiemment leur dîner: à première vue un élevage comme tant d'autres. Pourtant pas. Le dîner est garanti « bio ». Les vaches vont et viennent au pré comme et quand elles l'entendent. Les vaches futures mamans sont allongées à la « maternité » en attendant l'heureux événement. Les veaux nouveaux nés sont à la nurserie. Ceux plus âgés en âge d'être sevrés, à la « crèche ». Les « ados » dans un enclos à part. Et tous les rejets de ce petit monde sont valorisés en engrais. Bon: une ferme bio comme une autre... Non. Pas tout à fait. Si le bonheur est dans le pré, ce n'est pas seulement pour les vaches. La ferme est une coopérative de la campagne toscane qui occupe 7 travailleurs, tous associés, et fait partie de la coopérative Agriambiente Mugello plus vaste qui s'occupe d'élevage mais aussi de jardinage et d'exploitation forestière et d'agritourisme et de gestion environnementale. La coopérative joue en outre un rôle d'intégration à l'emploi de personnes qui ont connu des problèmes, ex-détenus, ex-toxicomanes.

« On travaille pour soi »

Soixante-quatre travailleurs en tout qui sont tous membres associés. « Associés » signifie qu'ils ont participé au capital de la coopérative et s'il y a bien un président, un conseil d'administration élu pour 2 ans et un comité de direction opérationnelle pour la gestion quotidienne, il n'y a pas de patron. Toutes les décisions stratégiques se prennent en assemblée générale, un homme, une voix.

Qu'est-ce que ça change? Juri, à la machine à café, nous l'explique. Il a travaillé dans le privé, il y a 20 ans, mais il ne changerait de boulot pour rien au monde. A

la coopérative, on ne gagne pas plus, on ne gagne pas moins – les salaires sont fixés par convention au niveau national ou régional – mais la boîte vous appartient et on sait qu'on travaille pour soi. Ce sont les membres associés, c'est-à-dire les travailleurs eux-mêmes, qui prennent les grandes décisions. En principe, en tant que coopérateur, il aurait droit chaque année à une part des bénéfices. Mais quand il y en a - ça n'arrive pas souvent - l'assemblée générale décide d'en réinvestir la plus grande part dans la coopérative pour développer ses activités et garantir l'emploi. Car l'équilibre financier est précaire. A la ferme, par exemple, le lait bio revient à 50 cents le litre à la production. Celui qui vient des pays de l'Est est vendu de 30 à 39 cents.

Grandir ou mourir

Pour maintenir l'emploi et garantir sa qualité, pour survivre dans une économie de marché où la concurrence est féroce, explique Riccardo Nencini, son président, il faut sans cesse innover et grandir tout en maintenant fermement son identité de coopérative sans but lucratif. C'est en partie la raison de l'option bio de la ferme.

Ainsi, pour exploiter au mieux la fécondité des vaches elles portent toutes un collier électronique qui renseigne leur température corporelle, et donc du moment idéal pour l'insémination. La nourriture est cultivée et fabriquée sur place au jour le jour par un camion mélangeur qui garde en mémoire les dosages et les proportions. La chaleur produite par les vaches est récupérée pour empêcher l'eau des abreuvoirs de geler, etc. Ce sont ces idées qui ont valu à la coopérative un prix européen de l'innovation dans le domaine agricole.

Mais il va falloir se diversifier. Une nouvelle coopérative va voir le jour

pour valoriser le lait en fromage. Elle s'associera à 22 autres coopératives de producteurs bio de la région pour valoriser les produits du terroir. Le président envisage aussi de valoriser la filière bois car le bois local ne sert qu'au chauffage alors qu'on importe du bois pour les meubles...

S'engager

Pour travailler à la coopérative, il faut être coopérateur. C'est un acte volontaire et les nouveaux engagés doivent eux-mêmes « s'engager ». Concrètement, il doivent participer au capital à concurrence de 6.000 euros, soit 125€/mois. C'est une moyenne car les contributions dépendent de la capacité contributive de chacun. Tous les salaires ne sont en effet pas égaux puisque fixés par convention collective à un niveau supérieur, mais les droits sont égaux et sont d'application dès l'engagement. Les travailleurs ont 4 ans pour constituer leur apport sous forme de retenue sur le salaire mais ils reçoivent en contrepartie le « *ristorno* », c'est-à-dire un retour sur investissement si la coopérative fait du bénéfice. Si quelqu'un quitte la coopérative, on lui rembourse son apport en bloc si le bilan le permet, ou par traites dans le cas contraire.

Pour Agriambiente, le capital social a été majoré de 200% par le fonds coopératif Coopfond (avant que la limite légale ne soit fixée à 100%) et d'encre 100% par les pouvoirs publics.

Et si ça tourne mal? C'est l'assemblée des coopérateurs qui décidera. Toutes les options sont possibles: réduire volontairement les salaires, réduire le temps de travail, réduire le personnel (la coopérative emploie aussi des saisonniers), chercher de nouveaux débouchés comme le fait Agriambiente, contracter un crédit, etc.

Pane e Rose: l'aide aux réfugiés

Cette coopérative située à Prato en Toscane s'occupe de l'accueil des demandeurs d'asile. Elle s'occupe de l'accueil d'urgence, d'aide les démarches administratives de

la demande d'asile, d'aide au logement « diffus », c'est-à-dire décentralisé dans de petites structures pour éviter la concentration géographique de demandeurs d'asile qui pourrait provoquer

des réactions de rejet de la part de la population locale. Et une fois le permis de séjour obtenu la coopérative aide à l'insertion professionnelle.

> PRIMES SYNDICALES

Quand le gouvernement fait diversion

Aux yeux des syndicats, les raisons du blocage intervenu au sein du gouvernement à propos du relèvement du montant de la prime syndicale sont totalement nébuleuses. Syndicats et employeurs ont conclu un accord sur le relèvement de cette prime et d'une série d'autres. Mise en place à titre d'intervention des employeurs vis-à-vis des travailleurs syndiqués qui encourent des frais pour développer ensemble une organisation syndicale et permettre ainsi une concertation sociale de qualité, la prime syndicale est une des compétences par excellence des partenaires sociaux, dans laquelle le gouvernement ne doit pas intervenir. La concertation sociale engrange des avancées pour tous, y compris pour les travailleurs non syndiqués. La prime syndicale compense une partie de l'effort financier consenti par les membres du syndicat. Dans ce pays, tout le monde, tous les travailleurs et toutes les entreprises profitent de ces efforts. L'adaptation du montant de la prime syndicale est aussi toujours liée à la conclusion d'un AIP que le gouvernement s'était engagé à mettre en œuvre intégralement.

Conditionner l'octroi de cette augmentation à l'obligation de déclarer la prime syndicale au fisc est un tour de passe-passe politique. Dans ce cas, il faudra confectionner des millions de fiches fiscales, ce qui représenterait une charge administrative énorme pour les entreprises. De plus, le gouvernement obtiendrait des informations très sensibles: qui est affilié à un syndicat. Il s'agit d'une violation flagrante des conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

La conclusion s'impose d'elle-même: ce n'est rien d'autre qu'une mauvaise diversion politique à un moment où le principal parti du gouvernement est très mal pris à cause de l'échec complet de la taxe Caïman. Priver de 10 euros supplémentaires par an (!) quelques millions de citoyens qui travaillent dur, qui ont déjà consenti de gros sacrifices ces dernières années et qui doivent encore s'attendre à devoir payer une note salée en raison de la désastreuse gestion budgétaire, voilà qui montre que ce gouvernement est totalement déconnecté de la réalité sociale.

Commandez le Guide fiscal 2018

Comme chaque année, le guide fiscal FGTB sortira de presse fin mai.

Notre guide fiscal s'adresse principalement aux travailleurs salariés et allocataires sociaux. Il permet aux lecteurs de prendre connaissance des modifications apportées au formulaire de la déclaration fiscale (avec, cette année, l'introduction de déclarations différentes selon les 3 Régions!) et des nouveaux barèmes fiscaux en vigueur suite à leur indexation. On y retrouvera notamment des explications concernant les mesures d'application en matière de taxation des revenus de remplacement ainsi que des nouvelles mesures introduites.

Le guide fiscal contient une série de conseils permettant au lecteur de remplir correctement sa déclaration d'impôt, de comprendre le barème fiscal, de profiter pleinement et en connaissance de cause des déduc-

tions fiscales auxquelles il a éventuellement droit, en reprenant notamment les régimes existant dans les 3 Régions pour les déductions des emprunts hypothécaires. De plus, le lecteur y retrouvera des renseignements utiles pour les cas où il n'est pas d'accord avec l'imposition établie (Comment introduire une réclamation? Dans quels délais?...) ainsi que pour obtenir certaines réductions de précompte immobilier. Le guide comporte également une section sur le barème du précompte professionnel applicable depuis le 1er janvier 2018.

Notre Guide fiscal 2018 coûte 5,00€ (frais d'expédition inclus).

Vous pourrez l'obtenir en versant ce montant au numéro de compte 878-3985901-66 de «FGTB-AB-VV-Brochures». N'oubliez pas d'indiquer lisiblement votre nom et adresse, ainsi que la communication «Guide fiscal 2018».

Un «job étudiant», c'est quoi?

Combien d'heures et à partir de quel âge? Quelles sont les conditions à respecter? Dois-je payer des cotisations sociales? Quelles conséquences pour mes allocations familiales ou au niveau fiscal? Pour éviter les pièges et les mauvaises surprises, les Jeunes FGTB publient, comme chaque année, une version actualisée de leur brochure «Ton Job»

Un doute? Une question particulière? Envie de recevoir la brochure papier? Contactez le secrétariat des Jeunes FGTB ou l'animateur de ta région.

Infos: <http://jeunes-fgtb.be>



> CRÉDIT-TEMPS ET CONGÉ THÉMATIQUE

Nouveau report des mesures de l'accord social

Les trois mesures que les partenaires sociaux avaient pu obtenir en matière de crédit-temps pour améliorer certaines interruptions voient leur mise en application retardées.

Il s'agit:

- de la modernisation de la définition d'enfant handicapé pour le droit au crédit-temps et au congé parental;
- de la suppression de la discrimination liée à l'âge pour le congé thématique pour les 50+;
- du relèvement de l'allocation nette, pour les parents isolés, au-delà du seuil de pauvreté.

Ces mesures ont été convenues dans le cadre du budget résiduel de l'enveloppe pour la liaison au bien-être et devaient entrer en vigueur au 1^{er} avril. Ce budget était prévu.

Les mesures ne sont toutefois pas entrées en vigueur au 1er avril parce que la procédure législative n'était pas terminée. La date d'entrée en vigueur sera au plus tôt le 1er juin, même si cette date aussi semble difficilement tenable. De ce fait, les moyens prévus pour ces cas dignes d'intérêt ne sont pas octroyés.

Rappelons par ailleurs que l'introduction du congé parental à 1/10ème sur avis des interlocuteurs sociaux se fait toujours attendre alors que les besoins sur le terrain sont bel et bien réels.

> CONCOURS

Des ouvrages à remporter

Plusieurs exemplaires des ouvrages «Bande de Mandaïs» (par les TSE de l'ASBL CEPRÉ de La Louvière) et «Les combats socialistes dans l'imagerie populaire» de Eric Van Den Abeele sont à remporter!

Pour recevoir l'un de ces livres, envoyez-nous un email avec vos coordonnées complètes et le titre du livre qui vous intéresse, à l'adresse concours@fgtb.be

Vous pouvez également nous adresser une carte postale à «FGTB – Magazine Syndicats», rue Haute, 42, 1000 Bruxelles.

Premiers arrivés, premiers servis! Bonne chance!



Syndicats

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

> JEUNES

Un coup de BOOST pour les NEETs

Qui sont les NEETs? Cet acronyme désigne les personnes qui se trouvent dans une situation précaire, n'étant ni à l'emploi, ni à l'école, ni en formation. Si l'on prend le cas des jeunes de 18 à 24 ans inclus, ils sont 10% à l'échelle belge dans ce cas, 16% en Wallonie, près de 20% à Bruxelles. (source Statbel et IWEPS). Ces jeunes, souvent en décrochage ou en difficulté dans un marché de l'emploi de plus en plus sévère, ont besoin d'être remotivés, remobilisés et aidés dans leurs démarches. C'est à cela que sert le programme BOOST mis en place conjointement par la FGTB, la CSC et le Forem dans les régions de Mons et Charleroi.

NEEET. En anglais, «Not in Employment, Education or Training». Pas à l'emploi, pas à l'école, pas en formation. 16% des jeunes Wallons répondent à cette description (chiffres 2016). Environ la moitié d'entre eux disposent d'un diplôme du secondaire supérieur. Certains n'ont jamais connu l'emploi car ils sortent des études, d'autres l'ont perdu. Depuis 2016, avec le soutien du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM), les partenaires des cellules de reconversion (Forem, FGTB et CSC) mènent une action de remobilisation et d'accompagnement de ces jeunes, dans les régions de Charleroi et de Mons.

Cette action, intitulée Coup de Boost, vise des jeunes éloignés de l'emploi et en particulier ceux:

- n'ayant pas ou plus droit aux allocations d'insertion;
- disposant d'un diplôme supérieur au CESS mais inoccupés depuis plus d'1 an;
- sans projet professionnel défini ou en réorientation;
- ayant manifesté un besoin de coaching intensif dans leurs démarches.

Les jeunes sont encadrés par une équipe composée de conseillers du Forem et d'accompagnateurs sociaux CSC et FGTB.

Le méthode

En intégrant le projet, le jeune signe un contrat d'accompagnement socioprofessionnel pour une durée de 6 mois. Plusieurs types d'activités sont proposés:

- des activités collectives sur des matières liées à la recherche d'emploi (préparation à l'entretien d'embauche, solliciter un entretien...);
- des activités de découverte de l'environnement professionnel et de la formation (visites, métiers en demande, stages...);
- des activités de développement de la confiance en soi et de communication;
- des entretiens individuels avec les conseillers et/ou les accompagnateurs sociaux afin d'aider chaque jeune définir son projet professionnel;
- l'accès à un ensemble de ressources en libre-service, dans un environnement propice à la recherche d'emploi (matériel

informatique avec connexion internet, téléphone, documentation spécialisée, etc.);

- une information adaptée sur le droit du travail et les droits sociaux;
- un soutien dans les démarches administratives.

Selon que les jeunes ont déjà élaboré ou non une idée de projet professionnel, le programme proposé met l'accent sur des actions d'orientation (initiations métiers, visites d'entreprises, etc.) ou des actions visant la concrétisation du projet (ateliers de recherche d'emploi, préparation aux entretiens d'embauche, etc.). L'acquisition d'expérience professionnelle est favorisée par la réalisation d'un ou plusieurs stage(s) en entreprise dans le domaine choisi. L'objectif est qu'au terme de l'accompagnement le jeune décroche un premier emploi ou intègre une filière de formation qualifiante. L'équipe Coup de Boost garde le contact avec le jeune pour s'assurer de sa bonne intégration dans la formation ou l'emploi.

«Comme j'ai déjà eu pas mal de temps au chômage, je sais que c'est vraiment un cercle vicieux quand on reste enfermé chez soi, on a vraiment des périodes où on déprime, et on fait juste plus rien et on se demande pourquoi on se lève, au final. C'est pour se prendre des baffes dans la gueule. Et Coup de Boost m'aide dans ce sens-là, dans le sens où je voulais avoir une raison de me lever, et que je voulais aussi continuer à rencontrer des gens.»

Audrey, 24 ans, Mons

Les résultats de l'expérience «Coup de boost»

219 jeunes ont participé au projet depuis son lancement en septembre 2016 (144 à Charleroi et 75 à Mons), dont 103 filles et 116 garçons. 75 sont actuellement accompagnés (56 à Charleroi et 19 à Mons).

44 % de ces jeunes n'ont aucun revenu, 30 % bénéficient d'allocations d'insertion, 24 % du RIS et moins de 2% d'allocations de chômage. Plus de la moitié des jeunes dépendent des transports en commun pour leurs déplacements.

Une analyse du parcours des jeunes accompagnés pendant la première année du projet a montré que seuls 19 % avaient déjà travaillé, et seulement 9 % dans l'année précédant leur entrée dans le projet, pour une durée moyenne de 3 mois d'occupation par jeune. Par contre, la durée moyenne cumulée des périodes d'inoccupation s'élève à 3 ans et 4 mois. Une comparaison menée avec un groupe témoin montre que les jeunes accompagnés par Coup de Boost ont 2 fois plus de probabilité de trouver un travail après 6 mois et 5 fois plus d'intégrer une formation professionnelle que les jeunes n'ayant pas bénéficié d'un accompagnement.

A côté de ces chiffres, une évaluation menée par l'ULB montre l'impact positif pour les jeunes au niveau de la sociabilité, de la collaboration, du projet professionnel, de l'image de soi et des démarches vers l'emploi, y compris pour ceux qui ont quitté le projet sans avoir trouvé un emploi ou intégré une formation. Certains jeunes ne sortaient pratiquement plus de chez eux avant de rejoindre le projet.



Témoignages de jeunes

«Je trouve que c'est utile, parce qu'on a un boost derrière, on a quelqu'un qui est là, derrière nous, qui nous fait réagir pour nous faire avancer. Ça m'a aidé pour beaucoup de choses, moi.»

Dinah, 25 ans, Charleroi

«On se motive l'un l'autre, je trouve. En groupe, ce n'est pas chacun de

son côté, rester enfermé, c'est justement parler avec les autres, se conseiller, se motiver les uns les autres, c'est un avantage.»

Aline, 21 ans, Mons

«Comme j'ai déjà eu pas mal de temps au chômage, je sais que c'est vraiment un cercle vicieux quand on reste enfermé chez soi, on a vraiment des périodes où on déprime, et on fait juste plus rien et on se demande pourquoi on se lève, au final. C'est pour se prendre des baffes dans la gueule. Et Coup de Boost m'aide dans ce sens-là, dans le sens où je voulais avoir une raison de me lever, et que je voulais aussi continuer à rencontrer des gens.»

Audrey, 24 ans, Mons

«C'est bien pour quelqu'un qui n'a pas d'expérience, rien, qui a arrêté les cours très jeunes, ça peut lui ouvrir une porte s'il suit bien comme moi, là je vais commencer une formation en vente.»

Luc, 23 ans, Charleroi

Intéressé(e)?

Tu habites la région de Charleroi?

Contacte Antoine Thioux, Accompagnateur Social Jeune au 071/27.45.74 - coupdeboost.charleroi@forem.be

Tu habites la région de Mons?

Contacte Sabrina Respeux, Accompagnatrice Sociale Jeune au 065/61.30.74 - coupdeboost.mons@forem.be



> CAMPAGNE DES JEUNES FG TB

«L'action collective contre les jobs de merde»

A la sortie du secondaire ou des études supérieures, voilà les jeunes lâchés sur le marché du travail. Mais pour de nombreux jeunes cette période est plutôt synonyme de traversée du désert. Comment survivre quand l'emploi est rare, voire inexistant, et qu'en même temps on nous prive des allocations de chômage? La vie sous le néolibéralisme est devenue un combat de tous les jours pour ne pas devenir encore plus précaire.

Les «*jobs de merde*» c'est ça; l'emploi précaire qu'on est obligé d'accepter parce qu'on n'a pas le choix; intérim, CDD, jobs étudiants,... Ces boulots ont tous en commun d'être mal payés, peu ou pas considérés, hyper-flexibles et ultra-précaires. Le job en lui-même pourrait être intéressant mais les conditions de travail sont tellement pourries, la rémunération si faible, que ça en fait vraiment un job de merde.

Par exemple, il suffit de parler quelques instants avec des coursiers Deliveroo pour se rendre compte que beaucoup sont passionnés de vélo, apprécient le contact avec les restaurant et les clients. Mais être payé 5€ la course, et devoir prendre un maximum de risques avec une assurance minimale fait que beaucoup jettent l'éponge...

Puis, il y a aussi les «*bullshit jobs*», ces métiers «*à la com*» qu'on sait parfaitement inutiles, ces «*jobs alimentaires*» qu'on pensait temporaires mais qui finissent par s'éterniser...

Cette galère qui se généralise
La succession d'emplois temporaires, mal rémunérés, sans pers-



pectives d'embauche, devient le quotidien de tous les jeunes travailleurs. Notre époque est celle de la précarité et de l'insécurité de l'emploi avec ses conséquences sur nos vies - stress, impossibilité de se projeter dans l'avenir, peur du vide, de glisser dans la pauvreté... C'est cette réalité dont il faut prendre conscience. La précarité de l'emploi n'est pas une phase de vacillement avant de prendre pied dans le monde du travail stable. C'est l'avenir qui attend l'ensemble des jeunes (et moins jeunes) travailleurs. L'ère d'aujourd'hui est celle de la précarité et ce partout en Europe.

Aujourd'hui les jeunes travailleurs et les jobistes sont devenus des variables d'ajustement économiques pour les patrons qui usent et abusent de ces statuts précaires. C'est d'autant plus facile qu'il y

a peu ou pas de représentation syndicale et de défense collective. Notre objectif est donc d'affilier, sensibiliser et organiser les jeunes pour faire changer la situation.

S'unir, lutter et gagner. Trois mots simples mais qui vont pourtant à contre-courant à une époque où l'individualisme, la passivité et la démoralisation devenus courants. **S'unir**, car notre seule force c'est d'agir ensemble.

Lutter, parce que nous refusons de vivre dans un monde toujours plus injuste et inégalitaire.

Gagner, parce que notre but est un changement radical de société. Parce que la lutte contre la précarisation des jeunes ne peut attendre, rejoins ton syndicat, les Jeunes FG TB!

La nouvelle campagne des Jeunes FG TB vise à sortir les jeunes travailleurs de l'isolement et à faire naître des formes de résistance collectives.

Dans un premier temps, il est question de donner des clés de compréhension des mécanismes de précarisation du travail pour ensuite sensibiliser les jeunes aux enjeux syndicaux dont ils sont les acteurs.

Les Jeunes FG TB ont ainsi développé différents outils à destination des jeunes précaires:

- un site internet d'information sur les conditions de travail dans les secteurs atypiques et les manières d'y résister, ainsi que l'actualité des luttes collectives de travailleurs précaires;
- une brochure destinée particulièrement aux coursiers de l'économie de plateforme dont le développement «*sauvage*» nécessitait des outils d'analyse spécifiques. Dans les prochains mois, d'autres brochures thématiques viendront compléter la vue d'ensemble de ce qui constitue aujourd'hui le marché du travail pour les jeunes. Chaque brochure vise essentiellement à donner des conseils pour sortir de l'isolement et s'organiser collectivement.
- du matériel de campagne et de sensibilisation (affiches, brochures,...);
- des moments de rencontres et de discussions collectives (prochain rendez-vous le 15 juin 2018);
- un point de contact et d'accompagnement de première ligne en Wallonie et à Bruxelles.

Pour plus d'informations et commande de matériel:

- sunirluttergagner.be
- jeunes@jeunes-fgtb.be
- 02/506.83.92

«Coursiers 2.0»

La «*nouvelle économie*» vient remettre en question les notions de travail et de statut de travailleur salarié dans le capitalisme contemporain. Ce phénomène tendant à se généraliser, lutter contre la précarisation qu'il induit, devient incontestablement un défi pour le syndicalisme. Les Jeunes FG TB ont bien compris l'importance de ce défi: ce n'est pas l'exploitation qui doit se développer autant que le progrès technologique, mais bien les droits des travailleurs. Pour ce faire, ceux-ci doivent comprendre le système dans lequel ils évoluent et ensuite s'organiser

collectivement pour faire valoir leurs droits. Cette brochure est donc un premier pas vers un syndicalisme innovant dont l'objectif restera toujours la défense des travailleurs et le changement de société. Nous nous intéresserons particulièrement à la question des plateformes de livraisons qui embauchent aujourd'hui principalement des jeunes et des étudiants qui ne bénéficient pratiquement d'aucune protection sociale et de très peu de droits. La brochure «*Coursiers 2.0*» est disponible sur le site «<http://sunirluttergagner.be>»



> POINT DE VUE

1^{er} mai: du pain sur la planche

Le premier mai, jour du travail, jour de fête, mais aussi jour de luttes. Il ne fait pas l'ombre d'un doute qu'il y a aujourd'hui encore beaucoup de pain sur la planche pour les socialistes que nous sommes. Pourtant, cela ne doit pas nous empêcher de fêter le premier mai, parce que nous pouvons être fiers de notre sécurité sociale par exemple, cette cathédrale que nous avons bâtie de nos propres mains.

Une pension décente pour tous

Aujourd'hui, notre sécurité est attaquée par les gouvernements de droite. Devons-nous encore rappeler que le gouvernement fédéral a porté l'âge de la pension à 67 ans, alors qu'aucun des partis au gouvernement n'en avait soufflé mot avant les élections. Cela s'appelle tromper les électeurs.

Ce n'est d'ailleurs pas la seule attaque lancée contre nos pensions. La discussion concernant les métiers pénibles ne progresse pas, elle avance de manière tellement lente et difficile que les critères finalement retenus risquent d'empêcher tout départ anticipé. Il s'avère aussi que de nombreux travailleurs auront moins de pension s'ils décident de quitter le marché du travail un peu plus tôt, une perte qui pourrait monter jusqu'à 254 euros par mois. Je n'ai pas peur d'affirmer ici que la plupart des bagagistes dans les aéroports ne tiendront pas jusqu'à l'âge de 67 ans. Tout comme les chauffeurs de bus et de camion, avec la circulation actuelle. En réalité, le secteur du transport ne connaît que des emplois lourds et pénibles.

Pourtant, le ministre des Pensions Bacquelaïne mène la discussion en véritable bureaucrate. Qu'y a-t-il de plus facile que d'augmenter l'âge de la pension ou de renforcer les critères d'un emploi pénible, assis dans une chaise confortable autour d'une table. Ne serait-ce pas une bonne idée d'envoyer ces ministres

pendant une semaine sur le terrain pour charger et décharger des avions ou aider dans une entreprise logistique... pour ensuite revenir autour de la table pour discuter de l'allongement de la carrière en connaissance de cause?

Lutter pour les droits syndicaux

En ma qualité de président de la Fédération européenne des travailleurs du transport (ETF), j'ai eu récemment l'occasion de rendre visite à nos camarades en Turquie. L'activité syndicale y subit de lourdes attaques de la part du gouvernement Erdogan. Nul n'ignore que des dizaines et des dizaines de journalistes, de juges, d'avocats, d'enseignants... et surtout de très nombreux syndicalistes ont été mis en prison.

Après l'échec du coup d'Etat, ils ont été durement touchés. Prétextant la lutte contre le terrorisme, les autorités turques étouffent toute voix critique. C'est le cas notamment de Nurettin Kılıçdoğan, le président du syndicat du transport Turtis à Ankara. Il a été condamné à six ans de prison ferme «pour avoir recruté des membres pour son organisation syndicale». C'est ce que nous faisons tous. Si on devait appliquer le même raisonnement à nous syndicalistes belges, nous nous retrouverions tous en prison. Nous ne pouvons accepter pareille situation. Nous réclamons dès lors la libération immédiate de Nurettin et de ses camarades turcs.

A ceux qui se demandent ce que

nous, syndicalistes belges, avons à voir avec cette situation, nous répondons que dans notre pays également, les libertés syndicales sont menacées. Pensons au camarade Bruno Verlaeckaert, président de la FGTB d'Anvers, poursuivi lui aussi en justice, ou au procès intenté à nos camarades de Liège, poursuivis pour avoir organisé des barrages routiers. On fait de plus en plus souvent appel aux tribunaux belges pour tenter de criminaliser le travail syndical en Belgique.

Et puis, il y a les délégués syndicaux, menacés ou tout simplement licenciés, comme récemment encore chez Vandemoortele. Dans beaucoup d'entreprises, les militants syndicaux subissent des pressions à cause de leur engagement syndical. Il faut que cela cesse!

Où est notre débardeur anversois?

L'UBT a la tradition d'organiser chaque année deux fêtes en l'honneur du débardeur anversois. Il s'agit d'une magnifique statue réalisée par Constantin Meunier en hommage aux dockers. Le 1^{er} mai, les dockers anversois rendent hommage à la statue tandis que le 1^{er} novembre, ils commémorent les victimes d'accidents du travail dans le port d'Anvers. La statue se trouve ou plutôt, se trouvait encore récemment devant l'hôtel de ville d'Anvers. Aujourd'hui, elle ne s'y trouve plus, elle a tout simplement disparu.

Après quelques recherches, nous avons retrouvé la statue de notre débardeur dans un dépôt au parc Middelheim. La ville d'Anvers, faisant preuve d'un irrespect honteux, y a largué ce symbole si cher aux dockers anversois. La raison ne nous a pas été communiquée, mais la disparition serait liée aux travaux de rénovation de l'hôtel de ville.

Cette attitude témoigne d'un manque de respect flagrant à l'égard des dockers anversois. Nos dockers sont fiers de leur débardeur, de leur travail, de leur port,... et souhaitent être traités avec respect, ce qui est apparemment trop difficile pour la municipalité d'Anvers et le bourgmestre De Wever. Dans la foulée de leur volonté de s'attaquer au statut du docker, la N-VA et l'Open-VLD se débarrassent aujourd'hui du symbole des dockers, le statut du débardeur. Les dockers ne manqueront pas d'y penser le 14 octobre lorsqu'ils iront voter aux communales.

Frank Moreels
24 avril 2018



> AUTOCARS

La sécurité des chauffeurs et des passagers prioritaires pour l'UBT

Les nouvelles propositions que la Commission européenne veut imposer en matière de temps de conduite et de repos touchent les conducteurs d'autocar dans plusieurs aspects essentiels de leur emploi, à savoir leur sécurité et la combinaison travail et vie privée. Les passagers et les chauffeurs ne sont pas d'accord avec l'allongement des temps de conduite et le raccourcissement des temps de repos.

Steven Steyaert, propagandiste de l'UBT: «Devoir rouler jusqu'à 20 jours avant de pouvoir prendre ses deux jours de repos, voilà ce qui est inacceptable et constitue une atteinte à la sécurité et à la vie familiale des chauffeurs. L'UBT poursuivra ses actions contre ces propositions. La semaine dernière, nous avons déjà organisé des actions à Bruxelles, Anvers et Charleroi. Fin mai, nous allons à Strasbourg pour manifester notre opposition à ces propositions inacceptables.»



Ensemble on est plus forts

à la grande manifestation pour les pensions du 16 mai

L'UBT mobilise ses troupes en vue de la manifestation pour les pensions organisée par le front commun syndical. Ces délégués de la Flandre orientale appellent en tout cas à participer en masse à cette action.



PENSIONS

L'enjeu de reconnaissance de la pénibilité au travail

Avec le report de l'âge de la retraite à 67 ans et le renforcement des conditions d'accès à la préretraite, la liquidation des prépensions, le débat sur les critères de pénibilité est d'une importance considérable. La reconnaissance ou non de la pénibilité du travail, ou de certains métiers ou fonctions, ouvre en effet la possibilité de partir plus tôt à la retraite. Mais vu que toute la politique du gouvernement consiste à nous faire travailler plus longtemps, ni le ministre MR des Pensions, ni ses acolytes N-VA et VLD, ne sont disposés à placer un filtre à grands trous : pas de départ avant 60 ans. Au contraire: il veut faire des économies ! Si départ anticipé il y a, la carrière sera incomplète donc la pension réduite. En limitant drastiquement les possibilités de départ anticipé dans la fonction publique, le gouvernement compte récupérer des budgets qu'il pourra affecter sans bourse délier aux départs anticipés dans le secteur privé où les mêmes critères seraient appliqués. Mais pas question d'ouvrir les vannes au risque de compromettre l'allongement général des carrières que le ministre veut amener à 63,5 ans en moyenne (public-privé), et les économies budgétaires qui vont avec.



L'inégalité devant la vie, la mort et la retraite

Est-il normal, voire juste, que quelqu'un qui a travaillé de longues années dans un métier ou fonction pénible et voit ainsi son espérance de vie écourtée n'ait pas une compensation équivalente en termes de retraite? Lier l'âge de la retraite à l'espérance de vie comme veut le faire le gouvernement implique pourtant que l'on tienne compte aussi de la moindre espérance de vie de ceux qui ont un travail pénible. Car tout le monde n'atteint pas l'âge canonique que laisse entendre la moyenne de 80 an. Limiter les possibilités de retraite anticipée pour ces travailleurs qui ont eu la vie dure revient à leur voler des années de retraite.

La reconnaissance de la pénibilité au travail est une question de justice sociale: nous ne sommes pas égaux devant la mort. Selon le degré d'instruction, selon la localisation, selon la profession, l'espérance de vie en bonne santé et l'espérance de vie tout court n'est pas la même. La différence devant la mort peut monter jusqu'à 8 ans. Autant dire que ceux qui meurent avant les autres profitent moins longtemps de leur pension (s'ils y arrivent). Leur permettre de lever le pied avant les autres est une simple question d'équité.

Selon l'étude Tackling health inequality in Belgium (TAHIB), menée en 2010:

- Un citoyen moyennement instruit (enseignement secondaire supérieur) meurt en moyenne 2,5 ans plus tôt qu'un citoyen ayant suivi l'enseignement supérieur.
- Celui qui a suivi l'enseignement secondaire inférieur meurt en moyenne près de 4 ans plus tôt.
- Celui qui n'a terminé que l'école primaire meurt en moyenne 6 ans plus tôt.
- Et celui qui n'a suivi aucun enseignement meurt en moyenne 7,5 ans plus tôt que le citoyen le plus instruit.

Et vu que les études conditionnent le statut socio-économique, on voit bien les implications en matière d'orientation

professionnelle, de secteurs, de métiers, de conditions de travail, de «pénibilité». Une enquête plus récente de l'Observatoire français des inégalités montre qu'un cadre supérieur de 35 ans peut espérer vivre encore 49 ans alors que l'ouvrier du même âge, vivra 42,6 ans soit 6 ans et demi de moins.

Ces inégalités socio-économiques recourent les inégalités observées entre communes pauvres et riches. L'observatoire belge des inégalités, «l'espérance de vie féminine varie de 78,5 années à Anderlues, dans la banlieue industrielle de Charleroi, à 86,4 années à Sint-Martens-Latem, dans la banlieue très aisée du sud de Gand»

Espérance de vie en bonne santé: 64 ans

La corrélation entre statut socio-professionnel et espérance de vie en bonne santé suit bien évidemment la même tendance. L'espérance moyenne de vie en bonne santé en Belgique est de 64,4 ans pour les hommes et de 64 ans pour les femmes (Bureau du Plan) avec de fortes différences selon le niveau d'études. Ainsi, selon l'Observatoire belge des inégalités, «une femme de 25 ans disposant d'un diplôme de l'enseignement supérieur peut espérer vivre 18 ans de plus en bonne santé qu'une femme du même âge sans qualification»

Le plan du gouvernement sur les métiers pénibles: un holdup sur les pensions

Le fait que le gouvernement considère les pensions des travailleurs comme une variable d'ajustement budgétaire se vérifie à nouveau dans les textes qui sont sur la table du Conseil des ministres. Il ressort en effet de ces textes relatifs au travail pénible (concernant dans un premier temps la fonction publique) que si les prestations effectives dans un métier pénible pourraient peser plus et donc permettre d'accéder à une retraite anticipée, ces années d'anticipation ne seraient pas comptabilisées dans la carrière. Conséquence: un travailleur qui part plus tôt à la retraite se retrouve avec une carrière incomplète et donc une pension plus basse.

Les conditions de carrières pour pouvoir partir à 60 ans, seront les suivantes:

- 44 années de carrière dans le système général;
- 42 années de prestations effectives dans le cadre d'un travail pénible dans une catégorie;
- 40 années de prestations effectives dans le cadre d'un travail pénible dans deux catégories;
- 38 années de prestations effectives dans le cadre d'un travail pénible dans trois catégories.

Pour rappel: les trois catégories prévues pour la fonction publique sont: la charge physique, l'organisation du travail et le risque accru en matière de sécurité. A chaque catégorie correspond à un coefficient de réduction de la carrière qui peuvent être cumulés. La charge psychosociale n'étant reconnue que comme facteur aggravant.

La perte de pension peut se monter jusqu'à 254€/mois

Plus votre métier est pénible, plus votre perte de pension sera grande.

Chaque critère reconnu implique une carrière plus courte de 5%, soit 3 mois pour 5 ans: 3 critères reconnus = 9 mois par tranche de 5 ans de travail pénible. Mais les années de retraite anticipée ne seraient pas reprises dans le calcul de la carrière. La pension serait donc incomplète.

Nous avons calculé la différence minimale et maximale pour ceux qui peuvent partir à la pension anticipée à l'âge de 60 ans. Pour la perte minimale, nous partons de la pension minimum de 1.212€ pour une carrière complète de 45 ans à laquelle nous appliquons les coefficients de pénibilité réduisant la condition de carrière.

Pour la perte maximale, nous prenons, en compte le plafond de calcul pour chaque année de carrière. Vous trouverez ci-dessous un exemple théo-

Pension anticipée à 60 ans	Pension minimum
Avec 44 années de carrière	1.185€
Avec 42 années de carrière 1 facteur de pénibilité	1.131€
Avec 40 années de carrière 2 facteurs de pénibilité	1.077€
Avec 38 années de carrière 3 facteurs de pénibilité	1.023€

rique pour un employé (1) qui, durant sa carrière complète, a gagné un salaire au moins égal au plafond salarial pour chacune des années calendrier.

De plus, le texte au stade actuel prévoit que les périodes du passé, c'est-à-dire avant l'application du système, ne seraient prises en compte que pour 5 ans maximum et uniquement si l'intéressé est encore actif dans sa fonction pénible. Cela signifie que les personnes qui ont exercé un métier pénible pendant 30 ans bénéficieraient au mieux de quelques mois seulement d'anticipation de la retraite!

Ces projets nous confirment que la réforme des pensions de ce gouvernement ne visent qu'une seule chose:

Pension anticipée à 60 ans Perte maximum (chaque année prise en compte atteint le plafond salarial)	Montant brut de pension maximale par mois
Avec 44 années de carrière	2 357€
Avec 42 années de carrière 1 facteur de pénibilité	2 277€
Avec 40 années de carrière 2 facteurs de pénibilité	2 190€
Avec 38 années de carrière 3 facteurs de pénibilité	2 103€



TOUS À BRUXELLES LE 16 MAI POUR DES PENSIONS DIGNES À UN ÂGE DÉCENT

MANIFESTATION

BLD ALBERT II
GARE DU NORD
DÉPART À 11 H.

882 €/mois pour les femmes, 1.181 €/mois pour les hommes : ce sont les montants moyens des pensions des salariés isolés ! Beaucoup de pensionnés vivent en dessous du seuil de pauvreté qui se situe à 1.157 €/mois ou le frôlent. Les pensions belges du privé sont parmi les plus basses d'Europe.

Que fait le gouvernement pour les améliorer ?



DES PENSIONS ENCORE PLUS BASSES !

Les pensionnés ont été rudement mis à contribution : saut d'index, hausse de TVA et d'accises, enveloppe bien-être amputée, etc.

Les travailleurs et futurs pensionnés sont promis à une pension encore plus basse. Le gouvernement fait tout pour diminuer les pensions et rabaisser au niveau du secteur privé celles, plus convenables, des fonctionnaires statutaires.



Pénibles:

Perte de pension mensuelle à la suite d'un travail pénible	Perte annuelle
-	-
54€	646€
108€	1.293€
162€	1.939€

faire des économies budgétaires sur le dos d'hommes et de femmes qui ont travaillé dur toute une vie et pas toujours dans les meilleures conditions.

La FGTB exige concrètement que pour le calcul du montant de la pension aussi - et pas uniquement pour l'accès à la pension anticipée - il soit tenu compte des coefficients de pénibilité, c'est-à-dire que la pension soit calculée sur une carrière complète et non sur une carrière tronquée..

(1) Le calcul vaut pour un employé, car pour les ouvriers, un tel calcul maximum dans les pensions ne peut être fait parce que pour cette catégorie professionnelle, les plafonds salariaux n'ont été introduits qu'à partir de 1981.

Perte pension anticipée métier pénible/simple pension anticipée		Perte totale si le pensionné vit encore 10 ans
Par mois	Par an	
80€	961€	9 612€
167€	2 006€	20 061€
254€	3 052€	30 524€

ILS VEULENT NOUS FAIRE TRAVAILLER PLUS POUR DES PENSIONS INFÉRIEURES

- Par le relèvement de l'âge légal de la retraite à 67 ans alors que l'espérance de vie en bonne santé n'est que de 64 ans.
- Par la pénalisation des périodes d'inactivité (moins de pension pour des périodes assimilées). C'est une rupture de la solidarité.
- Avec la loterie de la pension à points : le gouvernement pourra changer quand ça l'arrange la valeur du point et allonger automatiquement les carrières pour qu'elles soient considérées « complètes ».
- Avec les critères de pénibilité qui permettront peut-être à certains peu nombreux – vu l'étroitesse du budget prévu – de partir plus tôt mais au prix d'une solide réduction de 54 à 254 €/mois d'une pension déjà trop basse.

CE QUE NOUS VOULONS

1. Le retour à l'âge légal de la pension à 65 ans.
2. Un régime solide et juste pour les métiers lourds et le travail pénible permettant :
 - de prendre sa retraite sans perte de pension à 60 ans, voire avant pour le travail très pénible ;
 - d'avoir une pension plus élevée si on travaille plus longtemps.
3. 1.500 € de pension garantie : c'est un minimum pour en vivre. Cela coûterait un peu moins que 1,6 milliard € pour le secteur privé.
4. De meilleures pensions légales : 75 % du salaire moyen (au lieu de 60 % actuellement).
5. L'alignement du plafond de calcul des salariés sur celui des indépendants (57.415,68 €), de sorte que la pension légale devienne réellement une assurance contre la perte de revenus des seniors.
6. Une meilleure prise en compte du travail à temps partiel pour la pension.
7. La liaison automatique des allocations au bien-être pour maintenir intact le pouvoir d'achat et empêcher les ponctions par le gouvernement pour financer ses cadeaux fiscaux.

FGTB
WWW.ENSEMBLEPOURLECHANGEMENT.BE

**ENSEMBLE
POUR LE
CHANGEMENT**

> PÉCULE DE VACANCES

Vacances annuelles, pécule de vacances, quels sont vos droits?

Ca y est, après des mois de dur labeur, les vacances annuelles et le pécule de vacances se profilent à l'horizon. Celui qui a travaillé toute l'année 2017, dans une semaine de 5 jours, a droit à 20 jours de congés payés en 2018. Pour ceux qui comptabilisent moins de 231 jours de travail, ou jours assimilés, en 2017, le nombre de jours de congé est diminué en proportion.



Certains jours au cours desquels le travailleur n'a pas travaillé sont donc assimilés, c'est-à-dire qu'ils sont pris en compte pour le calcul de la durée des vacances. C'est notamment le cas des jours de maladie autre que maladie professionnelle, de chômage temporaire pour raisons économiques ou encore de grève. Il faut savoir que les périodes de crédit-temps ne sont pas assimilées. Les travailleurs à temps partiel ont droit à un nombre de jours de vacances proportionnel à leurs prestations.

Moins de 20 jours?

Pour les travailleurs qui n'ont pas travaillé en 2017 ou qui n'ont pas travaillé une année complète, plusieurs systèmes permettent de malgré tout bénéficier de quelques jours de congés (en plus). Pour ce faire, ils peuvent recourir aux systèmes suivants:

Vacances jeunes, pour les jeunes

ayant quitté l'école en 2017 mais sous certaines conditions.

Vacances seniors, pour les personnes qui reprennent le travail après une période d'inactivité et qui n'ont pas droit ou qui ont des droits incomplets en matière de vacances annuelles, et vacances supplémentaires.

Vacances supplémentaires (ou vacances Europe), pour les personnes qui ont décroché un premier emploi en Belgique ou qui ont retrouvé un emploi après une période de chômage.

Quel pécule?

Le pécule de vacances se compose du pécule simple et du pécule double. Le pécule simple est le salaire normal pour les jours où vous prenez congé tandis que le pécule double vient en plus du salaire normal.

Le pécule de vacances (simple et double) est calculé sur base du salaire brut total gagné en 2017. Il faut multiplier cette somme par 1,08. Votre pécule de vacances brut correspond à 15,38 % de cette somme. A cela il faut déduire les cotisations ONSS et le précompte professionnel.

Pour percevoir le pécule, il est nécessaire d'avoir communiqué son numéro de compte. Des milliers de travailleurs restent chaque année sur le carreau faute d'avoir effectué cette démarche.

Bon à savoir

En général, les vacances doivent être prises entre le 1er mai et le 31 octobre. Durant cette période, les travailleurs ont droit à 2 semaines de vacances sans interruption et trois semaines pour les jeunes de moins de 18 ans.

Les chefs de famille doivent pouvoir prendre leurs vacances de préférence pendant les vacances scolaires.

Les vacances peuvent être fractionnées. Cependant, une semaine de vacances sans interruption est obligatoire.

Si vous êtes malade avant le début de vos vacances, celles-ci peuvent être déplacées (même si une fermeture collective est prévue) par contre, si vous tombez malade pendant vos vacances, vos jours sont perdus.

Retrouvez la réponse à toutes ces questions et bien d'autres dans notre dossier «*Vacances annuelles 2018*» sur www.accg.be.

Pour toutes questions spécifiques relatives à votre dossier personnel, n'hésitez pas à prendre contact avec votre délégation syndicale ou votre bureau local de la FGTB.

> VOS RÉACTIONS

Les articles et vidéos facebook diffusés lors de notre actions de sensibilisation sur les pensions vous ont inspirés. C'est sûr, l'inquiétude est grande concernant l'avenir des pensionnés d'aujourd'hui et de demain. Un excellent tour de chauffe avant la grande manifestation du 16 mai prochain où nous espérons vous voir nombreux.



Vous voulez aussi partager votre avis? Participez à nos discussions sur nos pages Facebook:

[centralegenerale-fgtb](https://www.facebook.com/centralegenerale-fgtb)

> SECTEUR DU TEXTILE

Rana Plaza, 5 ans après

Le 24 avril 2013, l'effondrement du Rana Plaza provoquait une onde de choc dans le monde entier qui découvrait d'un seul coup les conditions terribles dans lesquelles des femmes et des hommes fabriquent nos vêtements au Bangladesh. Et tous les acteurs, autorités politiques, enseignes d'habillement, propriétaires d'usines promettaient des changements radicaux et rapides, pour qu'une telle catastrophe ne soit plus possible. Cinq ans après, l'heure est au bilan... et encore à l'action.



En avril dernier, achACT menait une action rue Neuve pour les 5 ans de l'effondrement du Rana Plaza.

Rapidement après la tragédie, les syndicats et les défenseurs des droits des travailleurs ont lancé l'Accord 2013. Un contrat juridiquement contraignant visant à améliorer la sécurité au travail pour les travailleurs de l'habillement au Bangladesh. Grâce à la pression médiatique et militante, 220 marques et détaillants ont signé cet accord avec les organisations syndicales du Bangladesh.

Des résultats positifs

Depuis sa mise en œuvre, l'accord a amélioré la sécurité de 2 millions de travailleurs de la confection dans 1.631 usines. Les inspections des usines ont identifié plus de 130.000 problèmes de sécurité. Aujourd'hui, 84% de ces problèmes sont résolus. 142 usines ont mis en œuvre l'entièreté de leur plan d'actions correctrices et 767 ont corrigé 90% des problèmes identifiés.

Mais si on veut poursuivre et pérenniser les avancées, l'accord qui

expire en mai doit être prolongé. Plus de 140 entreprises ont déjà signé ce nouvel accord, dont sept entreprises belges: Cassis/Paprika, C&A, JBC, Bel&Bo, Bel Confect, Jogilo et Van der Erve. Mais de grandes enseignes comme Abercrombie, The North Face ou IKEA manquent encore à l'appel.

L'indemnisation des victimes

En 2015, après deux années de pression médiatique au niveau international, les victimes de l'effondrement (plus de 5000 ayants droits) ont enfin obtenu la garantie d'être indemnisées conformément aux Conventions internationales de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Ce système d'indemnisation innovant a été négocié entre les syndicats locaux et internationaux et des enseignes d'habillement, sous l'égide de l'OIT. Le fonds d'indemnisation est financé par des contributions financières d'entreprises du secteur. Il constitue un précédent

et une base pour développer un système plus permanent d'assurance légale en cas d'accidents du travail.

C'est pourquoi, aujourd'hui, achACT et la Clean Clothes Campaign appellent le gouvernement du Bangladesh à mettre concrètement en place un système d'assurance légale en cas d'accident du travail. En 2015, il s'était engagé à établir d'ici 2020 un tel régime mais depuis, il peine à traduire son intention en actes concrets. Il est donc nécessaire de maintenir la pression médiatique.

Plus d'info sur
www.achact.be

Ensemble pour nos pensions

Allons-nous devoir abandonner nos parents?



Le 16 mai, une grande manifestation pour défendre nos pensions sera organisée à l'appel de la FGTB et des autres syndicats. Il est essentiel que nous descendions en nombre dans les rues de Bruxelles pour faire entendre notre désaccord total avec la politique menée par le gouvernement Michel. Alors que nos pensions sont déjà parmi les plus basses d'Europe, elles restent la cible d'attaques incessantes.

C'est dans ce contexte que la Centrale Générale - FGTB a mené récemment une action à la gare du Nord pour sensibiliser les navetteurs au sort que nous réserve le gouvernement Michel en matière de pension. L'image que nous avons utilisée est assez forte, voire dérangeante: nos aînés vont-ils vivre leur retraite dans la crainte d'être abandonnés au bord de la route, comme un chien devenu encombrant? L'image est forte, limite choquante. Certes. Mais les plans du gouvernement Michel le sont tout autant. Son objectif revient à nous faire travailler plus longtemps pour moins de pension.

Les attaques du gouvernement Michel à l'encontre des pensions sont incessantes, injustes et injustifiées.

Tout d'abord parce que nos pensions figurent déjà parmi les plus basses d'Europe. En Belgique, la pension moyenne s'élève à 1.181 euros pour les hommes et 882 euros pour les femmes. Et ce alors que la moindre place dans une maison de retraite coûte au bas mot 1.500 euros. C'est déjà largement insuffisant.

Ensuite, nos pensions ont déjà beaucoup souffert du saut d'index, de la hausse de la TVA, des économies dans l'enveloppe bien-être et sur les périodes assimilées. Sans parler du système de pension à points qui ferait des pensions une véritable loterie. Autant de mesures qui n'ont qu'un seul objectif: réduire encore les pensions. Aujourd'hui déjà, 1 pensionné sur 3 vit dans la pauvreté.

Et comme si cela ne suffisait pas, le gouvernement augmente l'âge de la pension à 67 ans, sans tenir compte du fait que l'espérance de vie en bonne santé est fixée à 64 ans en moyenne. Il restera pour quelques rares exceptions la possibilité de partir plus tôt à la pension en raison d'un métier pénible, mais là aussi, il faudra passer à la caisse avec des pertes allant de 54 à 254 euros par mois, sur des pensions déjà basses.

Une seule conclusion: le gouvernement considère que les enfants devront eux-mêmes subvenir aux besoins de leurs parents ou les abandonner. Dans le même temps, on criminalisera les parents qui n'auront pas eu les moyens de s'assurer une retraite confortable. Bref, l'âge de la pension risque de devenir un cauchemar pour tous. Nos revendications sont claires et légitimes: une pension minimale fixée à 1.500 euros pour tous et un départ à la pension à 65 ans. A ceux qui diront que c'est impayable, nous dirons juste que pour le coût du remplacement des F-16 nous pourrions payer une pension de 1.500 euros pendant 10 ans à tous les pensionnés. C'est donc clairement une question de choix. Pour la FGTB, le choix est vite fait. Pour vous aussi? Alors rejoignez-nous en masse le 16 mai pour la grande manifestation nationale pour les pensions. Nous devons envoyer un message fort au gouvernement Michel et nous ne serons pris au sérieux que si nous sommes nombreux dans les rues de Bruxelles le 16 mai prochain.

Quelques chiffres qui parlent d'eux-mêmes...



Coût moyen maison de retraite



Pension moyenne homme



Pension moyenne femme



Aujourd'hui déjà, 1 pensionné sur 3 vit dans la pauvreté.



Le 23 avril dernier, la Centrale Générale-FGTB menait une action symbolique à la gare du Nord à Bruxelles. Des personnes âgées et des chiens abandonnés au pied des arbres. Derrière l'image se cache une crainte: si les pensions sont insuffisantes pour couvrir les besoins des pensionnés, que vont devenir ceux qui n'ont pas d'économie ou une famille pour les aider financièrement?

> POINT DE VUE

Quand la solidarité devient un délit, que retient l'Histoire ?

Dans vingt ans, comment les générations suivantes jugeront-elles nos silences, nos reculs, nos consentements? Et puis surtout l'irresponsabilité inhumaine des décideurs qui, aujourd'hui, nous expliquent, comme si c'était évident, qu'il n'y a pas d'alternative au malheur, à l'horreur?

L'Europe file un mauvais coton. Environ 40.000 personnes ont été recensées comme mortes sur ses frontières extérieures. Le petit Ilan, par exemple, cet enfant syrien échoué sur une plage de Bodrum, les bras posés le long d'un petit corps gonflé, short rouge, chemise bleue... La tête encore dans l'écume, il avait, comme on dit, ému l'opinion en 2015. S'en souvient-on?

Au nom d'une lutte antiterroriste, des frontières internes que les moins de 26 ans ne peuvent avoir connues sont rétablies pour entraver plus qu'empêcher le passage et la circulation de personnes. Surtout si celles-ci ont la peau plus foncée que celle des autochtones au visage pâle. Elles sont sans papier, sans droits, sans moyens. Aucune barrière ne résiste pourtant à l'espoir d'hommes et de femmes qui fuient dans un élan

vital vers la lumière d'une vie meilleure.

«J'ai commencé à aider au passage de femmes et d'enfants quand je me suis rendu compte que seuls les plus forts parvenaient à passer. Je ne peux me faire à l'idée que l'asile se mérite et ne serait finalement accessible qu'aux plus forts.» Ainsi s'exprime Cédric Herrou, modeste paysan de la vallée du Roya partagée entre la France et l'Italie: simplement, puissamment. Il est le héros du documentaire «Libre» de Michel Toesca retenu dans la sélection officielle du prochain festival de Cannes.

Cet agriculteur de Breil est assigné à résidence. Il est poursuivi pour avoir porté secours notamment à des mineurs. Il est accusé de les avoir aidés à passer une frontière qui n'existe théoriquement pas.

Ou seulement pour des terroristes que personne n'a vu jamais passer par là... Peut-être aussi parce qu'il le revendique et parce qu'il a déjà fait condamner à quatre reprises «son» préfet. La Justice a considéré que le dignitaire de la République prenait trop de liberté... avec le droit d'asile. Rien que ça, mais qui n'a conduit ni à sa mutation ni à aucune sanction. La réalité est possiblement plus cynique encore. Eric Fassin, sociologue et professeur à l'université de Paris VIII, évoque en effet l'existence d'une «prime au mérite» pour ces fonctionnaires de très haut rang. Le nôtre pourrait se targuer de pas moins de 60.000 reconductions vers l'Italie d'exilés arrêtés dans sa circonscription. Certains de ces «navetteurs» ont été ramenés cinq, sept, dix fois... Ils persévèrent. Bon pour le grade du préfet?

Ecrire l'Histoire au présent

Cédric Herrou a eu, et en «une» s'il vous plaît, les honneurs du New York Times dont il avait embarqué le journaliste pour un passage par la montagne de quelques gamins laissant l'Erythrée et leur enfance dans le dos. Ça lui valut d'être comparé aux animateurs d'un réseau américain qui exfiltraient des esclaves du Sud au moment de la

guerre de Sécession. Il est surtout l'étendard d'une résistance, d'une région frontalière où l'accueil reste une valeur, d'une certaine idée d'une humanité à partager. «Non, je ne me reconnais pas dans l'action humanitaire, dit-il. Je fais de la politique et je le revendique.» Il insiste: «Les migrants, c'est nous dans vingt ans. Pas parce qu'on va migrer. Mais parce que la manière dont le pouvoir les traite annonce la manière dont les plus faibles d'entre nous seront traités demain...»

Il se dit que nous ne pouvons pas accueillir «toute la misère du monde». Il se fait que nous n'en recevons qu'une infime partie. Ce sont les pays les plus pauvres qui développent les plus grands efforts d'hospitalité. Qu'en retiendra l'Histoire? Tant que la société filera son mauvais coton et qu'il restera des résistants de l'étoffe de ce paysan de la Roya, les décideurs auront des raisons de redouter le jugement des cours d'histoire qu'auront demain entre leurs mains leurs propres petits-enfants.

La leçon vaut de la même manière pour les irresponsables politiques qui imaginent développer le «concept» de «délit de solidarité»

à travers la criminalisation de l'accueil des réfugiés chez nous. En autorisant les visites domiciliaires pour traquer des hommes, des femmes et des enfants, par exemple...

Elle vaut aussi pour la Justice saisie à Anvers ou à Liège pour juger des syndicalistes qui ont choisi, eux aussi, le camp de la solidarité pour défendre les plus faibles, leurs droits à la sécurité sociale, à un salaire décent et indexé, à une pension digne...

C'est toujours au présent que s'écrit l'Histoire.



Nico Cué
Secrétaire général de la MWB

Carte blanche

<http://www.metallos.be>



Le renouveau dans la continuité

Le 1^{er} mars 2018, Najjar Lahouari a succédé à Manuel Castro en devenant le nouveau Président de la Fédération des Métallurgistes du Brabant. Il est remplacé dans ses anciennes fonctions de Secrétaire général adjoint à la MWB par Jean-Michel Hutsebaut, devenant ainsi le représentant de Bruxelles au sein du secrétariat des Métallos de Wallonie-Bruxelles. Nous leur avons donné la parole.

Nous cédonc la parole à Najjar Lahouari, nouveau Président de la Fédération du Brabant. En soulignant que c'est une première pour notre organisation syndicale, en effet, un dirigeant issu de l'immigration marocaine et de la base militante va perpétuer le flambeau des métallos de la Fédération du Brabant, à toi la parole Najjar.

Najar Lahouari (Président de la Fédération des Métallos du Brabant): «Merci... Les maîtres-mots sont: renouveau et continuité! Tout en gardant, bien sûr, cet esprit «métallos» qui a toujours animé les différents responsables syndicaux de la Fédération. C'est avec fierté et une lourde responsabilité que j'intègre la fonction de Président de la Fédération des Métallurgistes du Brabant. En

tandem avec le Vice-Président, Philippe Genin(Brabant wallon), nous allons tous ensemble, avec le secrétariat, tous les militants et le personnel de la Fédération, relever les défis qui nous attendent. Ces défis sont nombreux: l'amélioration des conditions de travail et salariales dans les entreprises, la défense des plus démunis, l'amélioration de l'emploi des jeunes à Bruxelles... Parmi les secteurs où nous sommes représentés, l'industrie reste une priorité, car elle est génératrice d'emplois stables et de qualité. Le secteur des services représente également un gisement important d'emplois de qualité. Les enjeux sociétaux sont également nombreux et la formation des jeunes dans nos régions en est un élément crucial. En tant que président, je serai le garant de cette

continuité par rapport aux luttes à mener, les Métallos sont viscéralement attachés à leurs valeurs de gauche, pour un syndicalisme de combat, visant à améliorer la condition des travailleurs et des allocataires sociaux. Ils veulent rester le fer de lance ROUGE qui est à la pointe des revendications sociales au sein de la MWB-FGTB. Les Métallos auront à cœur de faire entendre leur voix tant au sein des structures interprofessionnelles bruxelloises qu'au niveau fédéral, et faire ainsi reconnaître cette spécificité qui caractérise la Fédération du Brabant, composée de l'entité de Bruxelles et de l'entité du Brabant wallon.

Après Najjar, nous donnons la parole à notre nouveau Secrétaire général adjoint MWB.

Jean-Michel Hutsebaut (Secrétaire général adjoint MWB): «Lors du précédent Congrès de la MWB, nous avons offert un poivrier à nos invités. Nous rappelions que «Les Métallos FGTB sont les grains rouges du monde du travail, qu'ils pimentent les débats, agissent toujours en nombre et s'avèrent redoutables lorsqu'on essaie de les croquer».

Cette image n'est pas qu'un symbole, elle est juste! J'ai le plaisir de

travailler depuis plus de 25 ans en tant que conseiller pour des travailleuses et travailleurs qui sont les sentinelles de notre monde de production. Sans aucune leçon donnée aux autres secteurs que je connais peu, je ne constate ici que ce qui se passe dans le mien. Chez les Métallos, on produit des matériaux à très haute valeur ajoutée mais on sue, on se blesse, on s'use rapidement, on meurt parfois aussi sur les lieux de travail. Chez les Métallos, on teste et introduit toutes les nouveautés en matière d'organisation en entreprise: taylorisme, fordisme, just-in-time, One Step... Chez les Métallos, on ferme en premier les robinets en cas de basse conjoncture: moins d'argent, moins d'avions et de voitures, moins d'électro, moins d'entretien... moins de boulot. Nous ne trinquons pas plus que les autres... mais nous trinquons parmi les premiers. Voilà pourquoi nous partons si vite au combat. Voilà pourquoi nous essayons d'être présents et solidaires sur de multiples fronts. Voilà pourquoi, il nous appartient aussi d'être particulièrement



proactifs en termes de propositions alternatives aux logiques de la pensée unique néolibérale. La Fédération Métallos FGTB du Brabant m'a élu il y a quelques mois en qualité de Secrétaire général adjoint pour le remplacement de Najjar Lahouari au sein du Secrétariat de la MWB-FGTB et le Comité exécutif de notre Centrale a pris acte de cette décision en attendant notre Congrès de novembre prochain. L'émotion est énorme et c'est un défi tout aussi énorme que celui de passer de conseiller à responsable de dossiers. Mais peu importe le titre ou la fonction, je suis juste à une autre place dans ce poivrier qui est ma plus grande fierté! Aux côtés des travailleuses et travailleurs actifs et non actifs de nos secteurs où qu'ils soient dans nos régions, dans notre pays où ailleurs! Et avec eux bien sûr, aux côtés des travailleuses et travailleurs des autres secteurs. Solidarité, Camarades!»

Mobilisation des aides familiales le 17 avril à Namur

L'action du 17 avril qui a rassemblé plus de 2.000 aides familiales à Namur est historique à plusieurs points de vue. Jamais les aides familiales n'étaient descendues dans la rue pour défendre de manière spécifique l'avenir de leur secteur. Par ailleurs, la configuration de l'action était particulière: il s'agissait d'un front commun FGTB HORVAL et fédérations patronales (FEDOM et FCSD).

L'assurance autonomie n'est pas un terme nouveau. La précédente déclaration de politique régionale jetait déjà les bases d'une future assurance autonomie en Wallonie. Le Ministre CDH, Maxime Prévot, avait débuté le travail et c'est maintenant la Ministre CDH, Alda Greoli qui est en charge de sa mise en œuvre.

La concertation n'est pas la qualité première de la Ministre Greoli. Si, elle rencontre les fédérations patronales sur des sujets périphériques à l'assurance autonomie comme les barèmes des bénéficiaires, elle n'a jamais concerté personne sur le cœur même du projet.

Cette absence de concertation et les ballons d'essai lancés par son Cabinet ont créé l'incertitude auprès des travailleurs et des services d'aide à domicile.

Les inquiétudes sont nombreuses:

- L'approche budgétaire proposée par la Ministre déstabilisera le secteur;
- Le rôle d'accompagnement social des aides familiales risquera de disparaître au profit d'un rôle prioritairement sanitaire;
- Le rôle des assistantes sociales

au sein des services pourrait être profondément modifié;

- L'axe central du métier d'aide familiale ne serait plus social mais plutôt médical;
- Rien ne garantit que les services puissent répondre à la demande croissante de prestations sociales d'aide à domicile;
- La grille d'évaluation proposée risquerait d'exclure certains bénéficiaires (30 à 40% des bénéficiaires pourraient ne plus être dans les conditions pour prétendre à une aide à domicile);
- Le rôle de prévention des aides familiales disparaîtrait.

Face à ces craintes légitimes, le secteur a décidé de prendre son bâton de pèlerin afin de sensibiliser l'ensemble des groupes parlementaires présents au sein du Parlement wallon. La Ministre trace sa route et élude les questions primordiales alors la FGTB HORVAL, la FEDOM et la FCSD se devaient d'entamer une démarche d'informations auprès des députés. La Fédération d'obédience chrétienne, la FASD, n'a pas souhaité rejoindre les deux autres fédérations patronales du secteur pour faire entendre raison à la Ministre. L'absence d'objectivité de la FASD

dans la gestion de ce dossier est interpellant. Le monde chrétien resserre les rangs et semble mettre des œillères pour éviter de voir les défauts du projet de la Ministre Greoli.

Est-ce que la FASD, contrairement aux autres fédérations patronales, accorde moins d'importance à la sauvegarde du métier d'aide familiale et d'assistante sociale tels qu'ils existent aujourd'hui?

La philosophie budgétaire défendue par la Ministre pose question. Nous ne voulons pas que l'assurance autonomie devienne un budget «fourre-tout». Nous exigeons que l'assurance autonomie vienne en complément des budgets actuels des services d'aide aux familles afin de renforcer la mission du secteur et la politique de soutien aux familles.

L'assurance autonomie doit être un outil de renforcement du secteur et pas un instrument d'exclusion de certains bénéficiaires.

Le combat essentiel et même existentiel du secteur est celui-ci. C'est pour cette raison que les aides familiales ont manifesté le 17 avril. Cette mobilisation n'a pas été veine.

La Ministre qui voulait d'abord déposer son projet de décret sur la table du Gouvernement wallon rapidement sans concertation avec les acteurs du secteur, promet maintenant la concertation. Elle s'engage à ce que les organisations syndicales et patronales puissent étudier les textes préalablement.

Les aides familiales wallonnes: mise en contexte

Le secteur des aides familiales est un secteur régionalisé. Pour la Wallonie, Horval est la centrale de référence pour ce secteur. Les aides familiales travaillent chez des bénéficiaires. Leur rôle peut être un soutien moral aux personnes qui rencontrent des difficultés, un soutien éducatif aux enfants, une aide quotidienne ménagère et administrative mais également un rôle préventif. Quotidiennement, elles accompagnent des familles en difficulté et les aident à devenir plus indépendantes. La ministre CDH (Chrétien) de l'action sociale et de la santé, Alda Greoli, souhaite mettre en place une assurance autonomie pour la Wallonie. Si cette assurance autonomie comprend certains aspects positifs, elle représente aussi un danger pour le rôle social des aides familiales; leur fonction basculerait vers un rôle sanitaire, occultant tout l'aspect social du métier. Beaucoup de bénéficiaires seraient laissés sur le côté de la route et ne pourraient plus recevoir l'aide d'une aide familiale à la maison.



Si nous ne nous étions pas battus, les textes déposés au Gouvernement auraient rapidement pris le chemin du Parlement où seuls les points et les virgules auraient pu faire l'objet d'un débat.

Se battre n'est jamais inutile. Attendre sagement les mauvaises nouvelles n'est pas une option acceptable pour la FGTB HORVAL. Se résigner ou se taire: JAMAIS!



4^e Conférence mondiale du cacao à Berlin

Nos militants producteurs de chocolat s'engagent en faveur d'une chaîne de cacao durable.

Pouvez-vous vous imaginer un monde sans chocolat? Depuis belle lurette, nous savourons cette délicatesse. Or, le cacao pousse uniquement dans la région de l'équateur. Par conséquent, l'Union européenne est le plus grand importateur et consommateur de cacao et de chocolat! Les syndicats du monde entier se sont réunis la veille de la conférence afin de préparer leurs questions aux entreprises et aux autorités. Ils ont saisi l'occasion de réaliser un échange syndical avec leurs collègues issus d'autres sièges.

Le jour de l'inauguration de la conférence, nous avons participé à une manifestation, organisée par les écoles allemandes revendiquant l'éradication immédiate du travail des enfants dans le secteur du cacao et un prix équitable par kilo. Le lendemain, nous avons reçu avec le réseau Voice (syndicats et ONG en faveur d'une chaîne de cacao durable) un prix pour notre lutte. Nous avons évidemment saisi cette occasion afin de préciser encore une fois nos revendications. Le dernier jour, la déclaration de Berlin a été établie. Et oui, quelques-unes de nos revendications y figurent. Nous demandons aux entreprises et aux autorités d'ARRÊTER maintenant les discussions et de PASSER A L'ACTION en faveur des droits humains!





Retour au travail après une période de maladie de longue durée?



Vous êtes malade deux mois ou plus en tant que travailleur? Vous pouvez dans ce cas entrer dans un trajet de réintégration, c.-à-d. qu'après votre maladie ou pendant la période de revalidation, l'on examine quelles sont les possibilités de vous remettre au travail. Vous pouvez peut-être, temporairement ou non, exercer un travail adapté ou différent.

Vous l'avez peut-être constaté si vous profitez de ce samedi à la météo estivale pour vous ravitailler en charbon de bois ou en matériel de jardinage : le 21/04, les travailleurs de plusieurs magasins Brico ont spontanément cessé le travail. Ils reprochaient à la direction de ne pas respecter les engagements pris dans le cadre du plan de relance «Back to Growth», conclu en septembre dernier. Ce plan prévoit de nombreux efforts dans le chef des travailleurs (départs volontaires, flexibilité, polyvalence) et devait donner des garanties en termes d'emploi. Mais la direction n'a pas manqué de revenir sur sa parole, et a décidé de fermer le magasin de Molenbeek, occupant 17 travailleurs

En septembre, le SETCa approuvait «Back to Growth» (BTG), le plan de relance commerciale de Brico qui vise à ce que les magasins retrouvent une santé commerciale florissante à l'avenir. La contrepartie de ces engagements de la direction était une organisa-

tion différente dans les magasins, alliant flexibilité et polyvalence. En compensation pour les travailleurs, une garantie d'emploi et de non franchise des magasins avait été négociée. En d'autres termes, jusque fin 2020, pas de fermeture, pas de franchise.

Attention toutefois! Les victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ne peuvent pas recourir à ce régime, elles sont soumises à un régime particulier.

Comment cela fonctionne-t-il? Au début de votre maladie, vous recevez un salaire garanti (payé par votre employeur) et devez également informer votre mutualité. Celle-ci vous paie en effet votre indemnité de maladie une fois que la période de salaire garanti est écoulée.

Le médecin-conseil de la mutualité vérifiera au plus tard deux mois après la déclaration de l'incapacité de travail si vous entrez en ligne de compte pour une réintégration, c.-à-d. si vous pouvez reprendre le travail. Vous-même, votre médecin traitant ou votre employeur (après quatre mois de maladie ininterrompue et uniquement pour des maladies récentes – depuis janvier 2016) pouvez toutefois également adresser une demande au médecin du travail pour entamer un trajet de réintégration.

Le conseiller en prévention-médecin du travail (le médecin désigné par votre employeur, qui émet un avis au travail en matière de santé et de sécurité) examinera ensuite la possibilité de réintégration. Il estimera si vous pouvez reprendre le travail.

Il collabore pour ce faire avec les parties concernées (travailleur,

médecin traitant, conseillers en prévention...). Il peut le faire par le biais d'un questionnaire, d'un entretien ou d'un examen médical. Sur cette base, il décidera si

- vous pourrez à nouveau exercer votre travail à terme ;
- un travail différent ou adapté (temporaire ou définitif) peut être cherché ;
- vous êtes définitivement inapte pour ce travail.

Attention! Dans ce cas, vous courez le risque que votre employeur mette un terme à votre contrat pour force majeure médicale. Vous pouvez dès lors être licencié immédiatement sans indemnité de préavis. Si vous avez travaillé suffisamment longtemps, vous avez toutefois droit à des allocations de chômage après un licenciement pour force majeure médicale.

Sur la base de cette évaluation par le médecin du travail, votre employeur doit vous proposer un travail adapté au sein de l'entreprise. Si vous marquez votre accord, il est ensuite question d'un plan de réintégration. Dans ce cadre, il est possible par exemple que vous travailliez d'abord moins de jours, que le contenu de votre fonction soit modifié ou que vous receviez un poste de travail adapté.

L'employeur doit se mettre d'accord avec vous, avec le médecin du travail et éventuellement avec d'autres personnes concernées. À cette occasion, vous pouvez vous faire assister par un délégué FGTB du comité pour la prévention et la protection au travail ou par un délégué syndical. N'hésitez pas!

Si vous êtes encore en mesure d'accomplir votre travail (identique ou adapté), votre employeur doit décider d'un plan de réintégration

et vous le transmettre dans les 55 jours ouvrables. Si vous êtes définitivement incapable d'accomplir votre travail et avez besoin d'un autre emploi, l'employeur a plus de temps. En effet, il doit dans ce cas décider d'un plan de réintégration et vous le transmettre dans les douze mois.

Vous avez ensuite 5 jours ouvrables pour accepter ce plan et le signer. Vous pouvez aussi le refuser, auquel cas vous devez motiver vos raisons par écrit. Ce document sera remis au médecin du travail, qui le transmettra également au médecin-conseil.

Attention! Si vous refusez un travail adapté de façon «*déraisonnable*» et aviez déjà été jugé définitivement inapte à exercer votre profession initiale, votre employeur peut vous licencier pour force majeure médicale sans indemnité de préavis. Le caractère «*raisonnable*» ou «*déraisonnable*» du refus est une question de faits qu'un juge peut trancher: si vous entrez en ligne de compte pour un travail adapté ou différent, l'employeur est tenu de proposer des «*adaptations raisonnables*». Celles-ci concernent tant le matériel à votre poste de travail que la modification de vos conditions de travail.

Et si l'employeur refuse d'établir un plan de réintégration? Vous pouvez dans ce cas saisir le tribunal du travail et demander à être indemnisé pour cause de discrimination d'un travailleur handicapé. Cette indemnité peut atteindre six mois de salaire.

De nombreuses règles compliquées donc. Pour plus d'explications, n'hésitez pas à vous adresser à votre section ou secrétaire du SETCa pour toute question!

Brico: la direction bafoue un accord encore frais!

Depuis des mois, dans les magasins, le plan BTG est donc fidèlement mis en place par les représentants syndicaux et la direction. Toutes les étapes de la nouvelle organisation du travail se mettent en place, vaille que vaille.

Coup de poignard dans la convention

Début avril, la direction a annoncé la fermeture du magasin de Molenbeek - programmée pour fin 2018 pour «*non-renouvellement du bail*». La garantie d'emploi et le plan de relance commerciale sont donc mis à mal, puisque c'est la première fois dans l'histoire de Brico qu'un magasin intégré est fermé pour ne même pas rouvrir en franchise.

De la part de la direction, c'est une désertion. La direction a abandonné le bail à une chaîne concurrente parce qu'elle ne veut pas payer 200€ de loyer par jour en plus... Un bon plan commercial aurait peut-être suffi à ramener des clients et ce montant en chiffre d'affaire

dans le magasin, à suffisance pour maintenir le magasin ouvert sous l'enseigne Brico!

Vu ce contexte, les organisations syndicales ont réclamé la tenue rapide d'un conseil d'entreprise extraordinaire, qui s'est tenu dans la foulée. Nous nous attendions à ce que la direction vienne avec des réponses et écoute les travailleurs, que ce soit vis-à-vis de l'émotion de la fermeture des magasins ou l'exécution du plan BTG. Ce ne fut pas le cas.

Respectez la garantie d'emploi et le plan commercial

La direction nous a assuré pouvoir trouver des solutions de reclassement individuel pour les travailleurs concernés par la fermeture. Or, nous devons constater que les reclassements se font dans des magasins qui eux-mêmes sont déjà en sureffectif. Cela remet en cause l'équilibre trouvé dans le cadre du plan BTG.

Et qui nous garantit que demain, un autre magasin ne sera pas dans le même cas? C'est pourquoi nous avons réclamé un cadastre des échéances de baux de chaque magasin, sans succès.

Les organisations syndicales sont extrêmement déçues de l'attitude de la direction et inquiètes de l'avenir de Brico/Plan-It. À l'heure où nous écrivons ces lignes, une réunion de conciliation au ministère avec la direction doit encore se tenir. Nous demanderons à la direction de respecter en tous points la convention BTG. L'attitude de la direction vis-à-vis de notre revendication sera déterminante dans l'évolution du dossier.

Nous ne manquerons pas de vous tenir informés sur setca.org et dans une prochaine édition de Syndicats.

► DEMANDEURS D'ASILE ET TRAVAILLEURS DES CENTRES D'ACCUEIL

Unis dans le même combat!

Ce 23/04, les travailleurs de la Croix-Rouge se sont rassemblés au Parc Maximilien à Bruxelles, aux côtés des membres du Collectif Citoyens Solidaires de Namur, afin de protester contre la décision du gouvernement de fermer plusieurs centres d'accueil pour demandeurs d'asile. L'annonce de ces fermetures ayant été faite en l'absence de toute concertation, l'écœurement et la colère étaient palpables. Au-delà du drame humain, c'est un drame social qui est en train de se jouer...

On le sait depuis quelques semaines, Theo Francken, le Secrétaire d'Etat à l'Asile et à la Migration, a décidé de diminuer le nombre de places d'accueil des demandeurs d'asile et de fermer un certain nombre de centres pour en revenir à la situation d'avant la crise de 2015. Cette décision a suscité de nombreuses réactions indignées, non seulement de la part des centres et de leurs travailleurs, mais aussi des associations et des citoyens qui s'investissent depuis tant de temps pour que l'accueil des demandeurs d'asile se fasse dans la dignité et avec humanité. Comme beaucoup d'autres structures, la Croix-Rouge est concernée par les fermetures et les pertes d'emploi qui en découlent. Elle est aussi gravement interpellée par le



sort qui sera fait aux demandeurs d'asile qui seront victimes d'une politique menée en dépit de tout bon sens, de toute considération humaine et de tout respect pour les travailleurs et les bénévoles qui se sont investis dans ces projets humains et solidaires.

L'action du 23/04 a réuni près de 300 personnes (des travailleurs de

la Croix-Rouge, une délégation du Samu social, des membres du Collectif Citoyens Solidaires de Namur et des sympathisants). Ensemble, ils ont réclamé une politique humaine et digne! Comme l'explique Patricia Petitfrère, collaboratrice SETCa du secteur Non Marchand: «C'est une situation dramatique pour les travailleurs et pour les demandeurs d'asile. Le gouverne-

ment traite ce dossier de manière scandaleuse, sans avoir le moindre regard social ni humain. Du jour au lendemain, les demandeurs d'asile vont perdre toutes leurs marques, les possibilités d'intégration et démarches qui avaient été lancées. Les travailleurs, quant à eux, vont perdre leur emploi sans autre forme de procès.»

Après le rassemblement au Parc Maximilien, une délégation restreinte s'est rendue au Cabinet de Theo Francken afin de lui remettre une pétition initiée par le Collectif Citoyens solidaires et regroupant plus de 10.000 signatures. Elle regrette de ne pas avoir été reçue, alors que la visite avait été annoncée.

La FGTB et le SETCa roulent à nouveau les 1.000km contre le cancer!

C'est entre-temps devenu une tradition. Pendant le week-end de l'Ascension, plusieurs équipes de la FGTB enfourchent leurs vélos pour les 1.000 kilomètres contre le cancer. Cette année, la FGTB et le SETCa unissent leurs efforts et rouleront ensemble pour la bonne cause.

S'entendre dire que vous avez un cancer a un gros impact sur votre personne, mais aussi sur votre environnement. Au travail, il y a de fortes chances que vous soyez tôt ou tard confronté au cancer. En tant que syndicat, nous y sommes attentif. Souffrir d'un cancer est une dure épreuve et des soucis supplémentaires viennent se greffer si vous travaillez: aurai-je suffisamment de temps pour me

rétablir? Pourrai-je reprendre mon ancienne fonction par après?... Nous avons rencontré Myriam, chef-caissière, qui a déjà été confrontée deux fois au diagnostic. Elle a entre-temps repris le travail. «J'ai appris en 2010 que j'avais un cancer du sein, une véritable gifle. Je suis restée un an à la maison pour suivre le traitement. J'aurais été vraiment incapable de me rendre au travail. Pourtant, je ne

suis pas faite pour rester à la maison, mais c'est comme ça. Votre immunité est alors très faible. Entrer en contact avec de nombreuses personnes n'est pas une bonne idée. En effet, vous êtes plus sensible à tous les germes pathogènes qu'elles véhiculent. Une fois rétablie au terme du traitement, j'ai repris mon ancien rythme de travail. J'étais contente de pouvoir reprendre le boulot, j'étais prête.» «En 2015, à la suite d'un contrôle, j'ai appris que j'avais un nouveau cancer du sein, cette fois de l'autre côté. J'ai à nouveau dû rester à la maison pendant le traitement. À l'époque, j'ai repris le travail plus rapidement, après 8 mois, mais partiellement. J'ai tout de même eu nettement plus de mal physique-

ment que la première fois. Cela m'a fait du bien d'être en contact avec les clients, de faire la causette, mais j'avais tout de même grandement besoin de mon repos.» «C'était bizarre d'aller travailler avec des cheveux courts. Vous vous en rendez compte davantage lorsque vous êtes toujours parmi les gens. Je n'ai jamais eu de remarque désagréable ou étrange, mais ce n'était pas facile pour moi. Mes collègues et mon employeur ont été très solidaires. Ils m'ont apporté énormément de soutien et ont fait preuve de beaucoup de compréhension. J'ai également puisé beaucoup de force dans mon hobby, le vélo. J'ai d'ailleurs déjà participé une fois aux 1.000 km contre le cancer!»

Bien que des progrès aient déjà été enregistrés ces dernières années dans la lutte contre le cancer, il reste important de soutenir la recherche. C'est pourquoi nous participerons également cette année. Ensemble, nous luttons contre le cancer! Vous aussi, vous souhaitez soutenir les «1.000 km de Lutte contre le Cancer»? Vous pouvez verser votre contribution sur le compte IBAN BE14 7331 9999 9983 de 1000 km contre le cancer, avec en communication '170026053 + gift'. Les supporters sont toujours les bienvenus!

> ÉDITO

Les enjeux des pensions

« On vit plus longtemps, alors il faut travailler plus longtemps... ». C'est l'argument massue qui préside aux différentes réformes qui ont visé les systèmes de fin de carrière et les pensions. On sait que derrière cette apparente logique, il en est une autre qui consiste à dire que trop de pensionnés qui vivent trop longtemps, ça va coûter trop cher. La seule motivation qui sous-tend ces réformes est budgétaire: l'objectif est d'économiser 1,7% de PIB sur les prévisions du comité de vieillissement à l'horizon 2060, soit 7 milliards par an.

Non pas que notre pays manque de ressources puisque nous sommes parmi les pays les plus riches du monde mais une hausse du coût des pensions - et de la santé qui va de pair avec le vieillissement - obligerait à repenser notre système de redistribution des richesses.

Or, dit le ministre Bacquelaine qui s'est exprimé dans la presse, il n'y a que trois pistes possibles:

- soit on augmente les recettes via les cotisations et les impôts,
- soit on réduit les prestations, c'est-à-dire les pensions,
- soit on oblige les gens à travailler plus longtemps.

Question de justice (face à l'impôt)

Plus d'impôts ou de cotisations, les partis de droite n'en veulent pas: ça ennuerait leurs riches amis et électeurs ainsi que les entreprises qu'ils dirigent. Il ne reste que les deux autres pistes que le ministre des Pensions a décidé d'emprunter tout en faisant

croire qu'il ne mise que sur l'allongement des carrières sans toucher aux pensions elles-mêmes.

Pourtant, exclure les pensionnés du tax shift et raboter l'enveloppe « bien-être », c'est en effet favoriser l'écart entre les pensions et les salaires, donc réduire les prestations en termes de pouvoir d'achat. Indexer les pensions sans indexer les barèmes fiscaux c'est augmenter l'impôt, donc réduire les prestations. Instaurer un système à points où les pensions seraient une variable d'ajustement budgétaire et faire payer aux pensionnés eux-mêmes les aléas de la démographie, de la conjoncture et du budget, c'est réduire les prestations. Réduire le salaire de référence des périodes assimilées ou ne plus les reconnaître, c'est encore réduire les prestations. En résumé, pas question d'envisager une autre et meilleure répartition des richesses. Les moins riches et les plus pauvres n'ont qu'à s'arranger entre eux!

Et maintenant, permettre aux travailleurs qui ont exercé un métier pénible de partir plus tôt à la retraite, mais avec une carrière incomplète et donc une plus petite pension, c'est... réduire les prestations.

Question de justice (face à la mort)

Permettre aux travailleurs qui ont exercé pendant des années un métier pénible de partir plus tôt à la retraite n'est pas un lot de consolation ou une œuvre de charité du ministre des pensions. C'est une question de justice. Si en effet on est supposés travailler plus longtemps parce qu'on vit plus long-

temps, a contrario, si on vit moins longtemps on doit pouvoir travailler moins longtemps. On sait que l'espérance de vie est différente entre régions pauvres et régions riches. Selon l'Observatoire belge des inégalités, l'espérance de vie d'une femme habitant à Anderlues, dans la banlieue de Charleroi, est de 78,5 ans contre 86,4 ans pour une femme habitant à Sint-Martens-Latem, dans la banlieue très aisée du sud de Gand.

On sait que l'espérance de vie - de même que l'espérance de vie en bonne santé - est étroitement liée au niveau d'instruction qui détermine le statut socio-professionnel donc la qualité de l'emploi. Un cadre supérieur de 35 ans peut espérer vivre - et profiter d'une (bonne) pension - 6,5 ans de plus qu'un ouvrier (avec une petite pension). N'est-il pas juste d'en tenir compte dans les mêmes proportions pour ce qui est de l'âge d'accès à la retraite?

Or le système proposé par le ministre pour la fonction publique à appliquer ensuite au secteur privé ne permettrait que 3 mois d'anticipation de fin de carrière (et jamais avant 60 ans) par critère retenu et par tranche de 5 ans de travail pénible. Avec des restrictions supplémentaires pour ne pas alourdir le budget. Budget trop serré qui serait en partie alimenté par les économies réalisées (encore) en appliquant le système aux fonctionnaires, de loin moins avantageux que le système des tantièmes préférentiels. Ici encore, on déshabille Paul pour habiller Jacques.

Question de bon sens (face au chômage)

Enfin, allonger les carrières des seniors alors que le taux de chômage des jeunes plafonne à 25% et que les entreprises n'embauchent pas au-dessus de 45 ans et se débarrassent des + 50 ans est incompréhensible. Si le taux d'activité des 63-64 ans a augmenté par la force des choses et de la pyramide des âges, le taux général d'activité stagne.

Il y a pourtant un moyen d'augmenter le taux général d'activité, y compris des jeunes: la réduction collective du temps de travail avec embauche compensatoire. Alors oui, on pourrait financer les pensions et même les augmenter pour qu'elles cessent de frôler ou de descendre sous le seuil de pauvreté. Mais ça oblige à repenser le système de répartition des richesses. Et ce n'est pas ce gouvernement qui le fera. Une bonne raison pour en changer.



R. De Leeuw
Président



R. Vertenueil
Secrétaire général

VOUS PROTÉGER, ÇA N'A PAS DE PRIX.

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

IL COMPREND :

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

Vous en bénéficiez si vous souscrivez à un contrat Responsabilité Civile
et à un contrat MINI ou MAXI Omnium entre le **01/05/2018** et le **31/07/2018**.

ACTION TEMPORAIRE !

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

Appelez-nous gratuitement au **0800/49 490** ou surfez sur **www.actelaffinity.be/fgtb/action**

Actelaffinity est une dénomination commerciale d'un produit d'Actel - marque de P&V Assurances scrl - Entreprise d'assurances agréées sous le code 0058 - Rue Royale 151, 1210 Bruxelles. Ce document est un document publicitaire qui contient de l'information générale sur l'assurance auto Actelaffinity, développée par P&V Assurances, et qui est soumise au droit belge. L'assurance Actelaffinity fait l'objet d'exclusions, de limitations et de conditions applicables au risque assuré. Nous vous invitons donc à lire attentivement les conditions générales applicables à ce produit avant de le souscrire. Elles sont à votre disposition via le site internet www.actelaffinity.be/cgauto ou sur simple demande auprès d'un conseiller de notre contact center. Le contrat d'assurance est conclu pour une durée d'un an avec possibilité de reconduction tacite. En cas de plainte éventuelle, vous pouvez contacter un conseiller de notre contact center au 0800/49 490, votre interlocuteur privilégié pour toutes vos questions. Il fera tout son possible pour vous aider au mieux. Vous pouvez aussi prendre directement contact avec notre service Gestion des Plaintes qui examinera votre plainte ou remarque avec la plus grande attention. Nous concilierons au mieux les différentes parties et essayerons de trouver une solution. Vous pouvez nous contacter par lettre (Gestion des Plaintes, Rue Royale 151, 1210 Bruxelles), par email plainte@actel.be ou par téléphone au 02/250.90.60. Si la solution proposée ne vous convient pas, vous pouvez vous adresser au service Ombudsman des Assurances (Square de Meeûs 35 à 1000 Bruxelles) par téléphone 02 547 58 71 ou par mail info@ombudsman.be.

FGTB
Ensemble, on est plus forts

actel
AFFINITY