

Chasse aux malades

Aider les malades de longue durée à reprendre le travail progressivement, c'est bien. Les pénaliser financièrement, qu'ils acceptent ou qu'ils refusent, non.



© Istock

Notre dossier en pages 4 & 5

MANIFESTATION

Pour des pensions dignes

Page 3



TAM TAM

Jobs oui...
Mais lesquels ?

Pages 8 & 9



SANTÉ

Travail sur écran:
Protégez-vous!

Page 6

NAMUR

AFICo asbl, ses groupes "Le capitalisme nuit gravement à tous les travailleurs" et "Genre", son atelier "Art en résistance" et la Bibliothèque communale de Gesves présentent

EXPOSITION

DÉBUT D'UNE
LUTTE PROLONGÉE ?

à la Bibliothèque de Gesves
[RUE DE LA PICHELOTTE 9 à GESVES]
du 25 au 31 Mai 2018
[Mardi et jeudi : 13h30 - 17h30 ;
MERCREDI : 11h00 - 19h00 ;
SAMEDI : 10h00 - 16h00]

RENSEIGNEMENTS
info@afico.be ou 081/64.99.52

CEPAG
AFICo
Namur /
Festival RESISTANCE

avec le soutien de :



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

AFICo asbl
MEMBRE DU MOUVEMENT CEPAG

NOUS CONTACTER

Rue Borgnet 14
5000 NAMUR
081 64 99 52
Fax : 081 26 26 05
info@afico.be
www.afico.be
/ afico.asbl

AFICo

est une asbl namuroise d'Éducation populaire et d'Insertion Professionnelle, issue de la FGTB.

Notre asbl propose des formations et des animations qui permettent à toutes et tous, jeunes et moins jeunes, avec ou sans travail, de participer à la société dans ses aspects politiques, économiques, sociaux et culturels.

propose un vaste catalogue d'animations et de formations modulables selon vos demandes.

N'hésitez pas à nous contacter si vous souhaitez vous inscrire à notre newsletter pour être tenu au courant de nos activités et recevoir notre catalogue détaillé.

NOS VALEURS :

Solidarité, égalité des chances, autonomie des individus.

NOS THÉMATIQUES :

L'analyse critique du monde du travail, l'épanouissement professionnel, l'exclusion des minorités, les droits des citoyen·nes, l'organisation d'actions citoyennes, l'égalité femmes-hommes, la diversité culturelle...

NOS MÉTHODES :

L'écoute et la confrontation des divers points de vue, la mise en valeur des savoirs des participant·es, la vulgarisation, l'analyse critique, le croisement de différentes sources d'information et la bienveillance.

NOTRE ENGAGEMENT :

Donner à chacun et chacune l'accès à des infos utiles pour mieux comprendre les règles du jeu du monde du travail et de la société, insuffler de l'énergie pour amorcer ou continuer des combats qu'ils soient individuels ou collectifs !

Avec le soutien de :



Ed. Resp. : Guy FAYS,
Rue Dewez 40-42, 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. **Précariser les chômeurs va de pair avec précariser le travail...**

AFICo asbl

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

CEPAG
AFICo
Namur /

avec le soutien de :



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

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.

SÉANCE INFO SUR INSCRIPTION
22.05.2018

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

CEPAG
AFICo
Namur /

avec le soutien de :



FGTB-ABVV
 Bruxelles-Brussel


> 30 MAI - CINÉ-DÉBAT

«Rien ne nous est donné»

SYNOPSIS

Bruxelles. Des grévistes nous racontent leur combat. L'organisation, le rapport de forces, la réaction patronale. 1969, 1988, 1994, 2009, 2010. Des conflits différents mais la même logique, la même détermination, la même classe sociale. Comprendre que l'action collective demeure le seul moyen efficace pour défendre ses droits, son emploi, sa dignité. Penser les luttes sociales d'hier et d'aujourd'hui afin de mieux organiser celles de demain, parce que Rien ne nous est donné...

INFOS

Quand? 30/05/2018 à 18h30
 Lieu? Salle Auditorium FGTB BRUXELLES -
 Rue de Suède, n°45 - 1060 Saint Gilles
 Entrée gratuite
 contact: rachel.carton@cepag.be

DIFFUSION

sandra.demal@disc-asbl.be
 facebook/RienNeNousEstDonne



CENTRE

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

**L'asbl d'éducation permanente VIE-ESEM
a le plaisir de vous inviter au vernissage
de l'exposition Voyage en Palestine:**



« Ce n'est pas une extermination massive officiellement amenée: les palestiniens
ne se noient pas, ils les font agoniser. Les palestiniens ont de l'eau jusqu'au nez: ils
suffoquent mais ne meurent pas. On ne pourra donc jamais condamner Israël de
faire un génocide.»

Voici les mots d'une des jeunes femmes revenue de Palestine il y a quelques mois.
Ils étaient une dizaine de jeunes carolos partis en Palestine. De retour de ce voyage,
ils ont décidé de témoigner via des photos peuplées de récits...

Exposition du 25 Mai 2018 au 7 juin 2018

Entrée libre

Vernissage: le vendredi 25 Mai 2018, à partir de 19h

Dans un souci de convivialité, le verre de l'amitié est offert!

Info: asbl VIE-ESEM - 071/589616 - Laurentbr@hotmail.com

MONS

FGTB

Mons-Borinage Ensemble, on est plus forts

**PERMANENCES FISCALES
EXERCICE 2018 – REVENUS 2017**

UNIQUEMENT SUR RENDEZ-VOUS

LA FGTB MONS-BORINAGE VOUS PROPOSE SON AIDE POUR REMPLIR VOTRE
DÉCLARATION D'IMPÔTS
AINSI QUE POUR CALCULER GRATUITEMENT VOS IMPÔTS SUR ORDINATEUR

QUAND ?

- Le lundi **25 juin**
- Les mardis **29 mai + 5 et 12 juin**
- Les jeudis **7, 14, 21 et 28 juin**

de 08h00 à 12h00 et de 13h00 à 16h00

OÙ ?

à la FGTB Mons-Borinage - Service Comptabilité
rue Lamir 18-20 - 7000 Mons

Possibilité de déclaration via Carte d'identité et Code Pin

Afin de remplir correctement votre déclaration, il est indispensable que vous soyez
muni(e) des documents ci-après :

- La déclaration à compléter,
- La note de calcul de l'exercice précédent (dernier extrait de rôle IPP),
- Les relevés des salaires, indemnités, allocations de chômage, maladie, pensions, ... perçus en 2017,
- L'attestation relative aux congés payés,
- Les attestations de prêt et/ou assurances-vie délivrées par l'organisme prêteur et/ou assureur,
- L'avertissement extrait de rôle pour les revenus immobiliers (habitations ou terrains),
- L'attestation de frais de garde d'enfants (0 à 12 ans).

INTÉRESSÉ(E) ?

CONTACTEZ-NOUS AU 065/32.38.44 OU 065/32.38.41

La Fête de l'Humanité

14 - 15 - 16 SEPTEMBRE 2018

La Courneuve - PARIS

Départ : 14/09 - 12 h

Retour : 16/09 - 00h

Rue Lamir à Mons

Compris dans le prix

Déplacement en car aller - retour

2 nuits d'hôtel avec petit-déjeuner

Navettes & accès au Festival

CONTACT : Cédric DEVRIESE

0473/97.64.93 - cedric.devriese@fgtb.be

CEPAG
Borinage 2000/
Mons-Borinage/



165 €



Dans la rue à Bruxelles le 16 mai

pour des pensions dignes à un âge décent

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. Le 16 mai dernier, la mobilisation était massive !

Ce que nous voulons:

- Le retour à l'âge légal de la pension à 65 ans
- Un régime solide et juste pour les métiers lourds et le travail pénible permettant:
 - o de prendre sa retraite sans perte de pension à 60 ans, voire avant pour les travail très pénible.
 - o d'avoir une pension plus élevée si on travaille plus longtemps.
- 1500€ de pension garantie : c'est un minimum pour en vivre. Cela coûterait un peu moins que 1,6 milliards€ pour le secteur privé.
- De meilleures pensions légales : 75% du salaire moyen (au lieu de 60% actuellement)
- L'alignement du plafond de calcul des salariés sur celui des indépendant (57.415,68 €), de sorte que la pension légale devienne réellement une assurance contre la perte de revenus des seniors.
- Une meilleure prise en compte du travail à temps partiel pour la pension.
- 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.



Le travail, c'est (pas toujours)



Le travail, c'est la santé! Pas si sûr. La réalité du monde du travail est souvent moins joyeuse que la chanson. Burn-out, stress à feu continu, fonctions pénibles, flexibilité à outrance, troubles musculo-squelettiques, autant de symptômes et de maladies professionnelles que le système actuel d'organisation du travail crée notamment par manque de vigilance et d'anticipations des dirigeants et patrons. De sorte qu'aujourd'hui on recense un nombre élevé de malades de longue durée. Des personnes que leur travail a rendues malades et pour qui il est devenu physiquement ou mentalement impossible de continuer dans les mêmes fonctions ou au même rythme. Un phénomène qui touche surtout, mais pas exclusivement, les travailleurs plus âgés.

Mieux vaut prévenir que guérir

Le devoir de précaution, souvent négligé par nos dirigeants, impose de mettre en œuvre une politique socialement juste et prévoyante. Car il est un fait certain qu'aujourd'hui différents types de travail rendent malade. De telles situations doivent être évitées. Le travail doit donc rester faisable et être davantage à la mesure des travailleurs.

Les personnes qui tombent malades à cause du travail doivent pouvoir compter plus rapidement sur un accompagnement. Il faut également aider les malades de longue durée à reprendre le travail d'une façon appropriée et respectueuse. Tout cela demande un travail sur mesure, comme de nouvelles tâches ou des tâches plus légères, des conditions de travail adaptées, des possibilités de travail

à temps partiel et une formation adaptée. Le trajet «de réintégration»

Le Gouvernement, via la ministre De Block et le ministre Peeters, a inventé le «trajet de réintégration», c'est-à-dire un système qui vise à «réintégrer» à l'emploi les travailleurs malades de longue durée. L'objectif pourrait être noble s'il s'agissait de remettre progressivement à l'emploi dans des conditions de travail adaptées les travailleurs malades candidats à la reprise du travail.

Mais voilà, ces mesures ne fonctionnent pas! En effet, avec ces mesures, les employeurs ont peu de responsabilités à assumer: c'est le médecin du travail, et non l'employeur, qui prend une décision quant à la capacité du travailleur à reprendre le travail. Jusqu'ici,

les travailleurs qui souhaitent reprendre le travail (3 demandes sur 5 émanent des travailleurs eux-mêmes) n'ont que très peu reçu la possibilité de le faire (moins de 10% de l'ensemble des trajets débouchent sur une remise au travail). Après un mois de salaire garanti pour cause de maladie, le travailleur malade retombe sur un revenu de remplacement et est «oublié». La période couverte par un salaire garanti suite à une maladie s'élève à maximum 6 mois en France et même à 2 ans au Pays-Bas.

En outre, grâce à la loi Peeters (heures de travail supplémentaires à bon marché, ouverture du travail intérimaire aux contrats à durée indéterminée, extension des flexi-jobs et travail étudiant), les employeurs peuvent très facilement remplacer définitivement un travailleur malade.

Ça ne marche pas

Le constat est donc sans appel, le trajet de réintégration tel que conçu par le gouvernement ne fonctionne pas. Les employeurs sont trop peu incités à remédier au problème en adaptant le poste de travail ou l'environnement de travail. Les travailleurs font à 67% l'objet d'une décision du médecin du travail d'inaptitude définitive à exercer tout travail dans son entreprise. Le trajet de réintégration conduit ainsi de nombreuses personnes vers une exclusion du marché du travail à moindre coût pour l'employeur et pour la Sécu. Il se réduit soit à une sanction financière en cas de reprise à temps partiel, soit souvent à une rupture de contrat sans indemnité de préavis pour force majeure médicale.

Notre enquête

En mars-avril 2017, la FGTB a mené une grande enquête auprès de 14 505 travailleurs intitulé Modern Times 2. Cette enquête a mis en lumière un fait important: le travail rend de plus en plus malade! En effet, «80,4% des personnes interrogées pensent que la manière dont le travail est organisé actuellement par leur employeur peut avoir des conséquences sur leur santé physique ou mentale». Malgré cette réalité, le Gouvernement continue de s'attaquer frontalement aux malades plutôt qu'à la maladie. Ci-dessous, quelques témoignages anonymes qui nous ont été livrés par des travailleurs dans le cadre de notre enquête Back to work mené du 27 novembre au 31 décembre 2017 auprès de 1 305 travailleurs.

• Valérie, 43 ans, employée

Valérie, travailleuse dans le secteur bancaire, nous racontait que: «En raison du haut niveau de stress de ma fonction, je me suis retrouvée en burn-out. Après une hospitalisation dans un hôpital psychiatrique, j'ai repris le travail à temps partiel, sans adaptation de mes tâches. La direction a promis une solution, mais celle-ci n'est jamais venue. Il n'a pas été tenu compte de ma situation et j'ai peur de faire une rechute.»

• Michel 35 ans, secteur bancaire

Michel, nous confiait quant à lui: «Après une longue période de maladie, j'ai repris le travail à temps partiel, mais mon employeur me fait souvent prêter des heures supplémentaires. Après ces heures supplémentaires, je suis obligé d'augmenter les doses d'antidouleurs. En parler avec mon supérieur hiérarchique n'aide pas. Lorsque je rentre à la maison, je ne peux plus assumer les tâches ménagères.»

• Sophie, 42 ans, secteur de la distribution

«J'ai travaillé pendant plus de 10 ans dans une grande surface commerciale. Malheureusement ces dix années n'ont pas été de tout repos. J'ai en effet dû subir des pressions de la part d'un membre du personnel de direction. Ces pressions étaient connues de tous. Cependant rien n'a été fait pour améliorer la situation malgré le nombre important de plaintes, de maladie de longue durée des membres du personnel et plusieurs départs volontaires... Je souhaite réintégrer mon entreprise pourtant rien n'a changé et rien n'est mis en place pour éviter des rechutes.»

• Alexandre, 38 ans sans-emplois

«Après presque 1 an sous mutuelle en raison d'un burn-out, le médecin-conseil m'a déclaré apte à reprendre le travail. Toutefois, après m'être engagé dans le parcours de réintégration j'ai reçu mon C4 médical. Le problème dans tout ça, c'est que de 1.000€ que je touchais à la mutuelle, je dois maintenant vivre avec 450€ que je reçois du chômage. Je dis vivre, mais je devrais dire survivre... en effet, depuis que je suis au chômage je suis dans la pire des galères! Les dettes.»

La FGTB condamne «la chasse aux travailleurs malades»!

Le bureau fédéral de la FGTB (réunissant toutes les composantes de la FGTB) a unanimement condamné la politique de retour au travail des travailleurs malades poursuivie par le Gouvernement.

La volonté du Gouvernement de s'attaquer systématiquement aux plus fragiles de notre société au travers de sanctions est socialement injuste et inacceptable. Plus largement, la FGTB estime que la politique de retour au travail des travailleurs malades passe à côté de l'objectif initial de remettre de manière progressive et adaptée les travailleurs malades sur le chemin de l'emploi. Pire, certaines mesures irréflechies et dogmatiques pourraient avoir l'effet inverse.

Alors qu'un constat accablant s'impose à tous, à savoir que les systèmes d'organisation du travail actuels rendent chaque année nombre de travailleurs malades, le Gouvernement choisit donc la voie de la facilité en stigmatisant les travailleurs malades.

Pour la FGTB, le Gouvernement doit revoir sa copie en profondeur. Car, le moins que l'on puisse dire c'est que le parcours de réintégration des travailleurs malades ne fonctionne pas.

Des sanctions «à deux vitesses»

Les sanctions prévues à l'égard des employeurs qui ne fournissent pas assez d'effort semblent désuètes et difficilement applicables [sauf à raison d'un renforcement des ressources humaines des services d'inspection compétent déjà actuellement en sous effectifs]. En outre, le gouvernement prévoit que ces dispositions ne s'appliquent pas aux employeurs ayant moins de 50 travailleurs salariés ni aux travailleurs salariés employés par une organisation comptant moins de 50 travailleurs salariés soit l'extrême majorité de nos entreprises!

La FGTB condamne fermement ces attaques constantes à l'égard des plus fragilisés de notre société. En outre, la FGTB refuse que les travailleurs malades soient utilisés comme une variable d'ajustement budgétaire. A cet égard, nous rappelons que la meilleure économie que le Gouvernement puisse réaliser serait d'investir massivement dans la prévention des problèmes de santé, notamment au travail. Mieux vaut prévenir que guérir!

➤ RÉINTÉGRATION DES MALADES DE LONGUE DURÉE

La chasse aux malades de longue durée

Selon les mutualités socialistes, bien placées pour le savoir, 50 % des malades «longue durée» ont repris le travail après deux mois et ils sont 80 % après six mois. Pourtant, le gouvernement a décidé de sanctionner financièrement à la fois ceux qui reprennent le travail à temps partiel et ceux qui ne se plient pas au trajet de réintégration. Les employeurs qui seraient de mauvaise volonté s'exposent aussi à une sanction plus symbolique que dissuasive.

Si le travailleur parvient à reprendre le travail à temps partiel, il est sanctionné financièrement. Depuis le 1^{er} avril, prétextant que cette mesure incitera les travailleurs malades à reprendre au plus vite leur travail à temps plein, le Gouvernement a modifié le système d'indemnisation en réduisant les indemnités AMI en fonction du volume de travail autorisé au-dessus de 1/5e temps... Sur base du simulateur des mutualités socialistes, des travailleurs malades à bas et moyen revenus exerçant un travail autorisé pourraient perdre jusqu'à 200€ par mois d'indemnités de maladie avec cette réforme sauf s'ils exerçaient déjà un travail autorisé avant la réforme et continuent à le faire dans les mêmes conditions.

Le dernier conseil des ministres vient d'ajouter une couche à cette sanction. Un avant-projet de loi «portant la promotion de la réinsertion socioprofessionnelle des travailleurs salariés en incapacité de travail, appelée la responsabilisation» était à l'ordre du jour du Conseil des ministres du 4 mai 2018.

Cet avant-projet de loi prévoit que si le travailleur malade:

- ne remplit pas minutieusement les questionnaires destinés à évaluer sa situation, ne respecte pas ensuite à nouveau cette obligation dans un délai de 14 jours après l'envoi d'un recommandé, et n'a pas de justification raisonnable, ses indemnités seront réduites de 5% durant une période de 26 indemnités journalières réellement octroyées

- est absent de l'examen médico-social ou à l'entretien visant à aborder ses possibilités de réinsertion auquel il a été convo-



© JSTOCK

qué, l'est aussi à la nouvelle date qui lui a été transmise par envoi recommandé, et n'a pas de justification raisonnable, ses indemnités seront réduites de 10% durant une période de 26 indemnités journalières réellement octroyées.

Le comité de gestion du service des indemnités de l'INAMI pourrait cependant renoncer au cas par cas en tout ou en partie à la réduction du montant journalier en tenant compte de la nature ou de la gravité du manquement du travailleur à ses obligations et de sa situation sur le plan social et financier.

L'employeur (peut-être) aussi

L'employeur pourrait aussi être pénalisé s'il s'avère:

- qu'il n'a pas fourni les efforts nécessaires pour que ce travailleur puisse garder son emploi au sein de l'entreprise ou de l'institution ou pour favoriser sa réinsertion. Des fonctionnaires sont supposés surveiller le respect de cette obligation et si l'employeur n'y répond pas, il peut être pénalisé d'une amende administrative de 800€.

- ne transmet pas un plan de réinsertion ou un rapport dûment motivé au travailleur et au conseiller en prévention-médecin du travail dans les délais impartis, alors que le conseiller en prévention-médecin du travail a estimé qu'un autre travail ou du travail adapté est envisageable. Il serait redevable d'une contribution spéciale de réparation.

Ces dispositions ne s'appliqueraient pas aux entreprises de moins de 50 travailleurs. Or, les PME de moins de 50 travailleurs emploient environ 1,3 million de travailleurs, soit plus de un tiers des travailleurs salariés.

Par ailleurs, ces sanctions à l'égard des employeurs seraient difficilement applicables, sauf à raison d'un renforcement des ressources humaines des services d'inspection compétents déjà actuellement en sous effectifs.

Dans les faits, ces sanctions ne toucheraient donc que très peu les employeurs peu consciencieux. Par contre, les travailleurs malades, eux, continuent à être farouchement attaqués par ce Gouvernement.

➤ MUTUALITES SOCIALISTES

«La solidarité à l'envers...»

À partir du 1^{er} avril 2018, le revenu post-reprise de travail sera calculé non plus sur le salaire mais sur le nombre réel d'heures travaillées. Si, sur une base hebdomadaire, vos heures travaillées représentent plus de 20% d'un emploi à temps plein, l'avantage est réduit du pourcentage qui dépasse 20%.

Supposons, par exemple, une personne avec un contrat de travail de 38h/semaine et qui reprend le travail à hauteur de 19h/semaine (mi-temps). Son bénéfice est ainsi réduit de 50 - 20 = 30%.

Des calculs des mutualités socialistes ont révélé que ce nouveau système est préjudiciable aux bas salaires et positif pour les salaires élevés. Ceux qui sont malades et retournent travailler à mi-temps dans un emploi mal payé perdent jusqu'à 200 euros de prestations par mois à partir du 1^{er} juillet. Plus cette personne travaille, plus la perte est importante par rapport à l'ancien régime.

Le citoyen qui gagne plus de 3 500 euros bruts, obtient un avantage plus élevé dans le nouveau système et la personne qui gagne moins que cette somme, voit son bénéfice diminuer. Environ 60% des Belges gagnent moins que ce revenu. Pour rappel, le salaire minimum est d'environ 1 500 euros.

Quelles que soient les justifications avancées, disent les mutualités socialistes, il apparaît clairement que l'objectif poursuivi est budgétaire. Il faut à tout prix réduire la croissance des dépenses d'incapacité sans se poser la question du pourquoi de cette augmentation: la croissance du nombre d'ayants droits - résultat des politiques de relèvement de l'âge de la pension et d'accès plus stricte à la pré-pension et à la pension anticipée, le vieillissement de la population active, la progression des pathologies psychiques et mentales, ...

Une fois de plus dans ce dossier, la ministre De Block n'a écouté donc que de manière sélective les avis des partenaires sociaux et mutuelles. La solidarité des pauvres aux riches, c'est une solidarité à l'envers, totalement inacceptable pour nous.

> TRAVAIL SUR ÉCRAN

6 travailleurs sur 10 ont des soucis de santé

Plus de six travailleurs sur 10 (66%) travaillant devant un écran se plaignaient l'an dernier de soucis physiques. Les travailleurs âgés de moins de 30 ans se plaignent plus de problèmes visuels que leurs collègues âgés de 50 ans et plus, selon une enquête du prestataire RH Attentia, menée auprès de 6.000 travailleurs.

Depuis janvier 2016, les entreprises ne sont plus obligées d'organiser des examens médicaux pour les personnes travaillant sur écran. Elles doivent par contre coordonner, tous les cinq ans, une analyse de risque du travail sur écran. L'exercice peut se faire, à peu de frais et de manière efficace, par le biais d'une auto-évaluation en ligne.

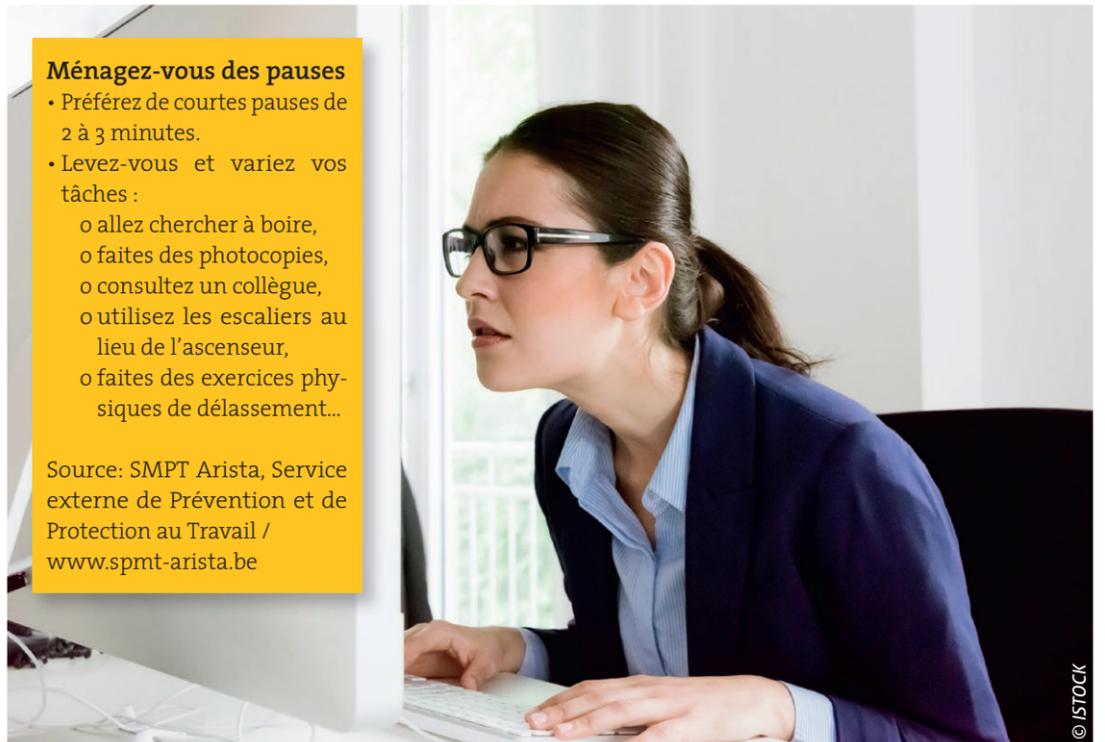
«Il devient très urgent d'accentuer la prévention au sujet du travail en position assise», souligne Jolien Maes, spécialiste en prévention Ergonomie chez Attentia. «Le fait de rester constamment assis est néfaste pour la santé. Le constat avait déjà été posé, par le passé, pour la cigarette mais les entreprises doivent aujourd'hui s'investir également dans la prévention de la position assise et en faire l'un de leurs points d'attention.»

Bien qu'elles ne soient pas toutes directement liées au travail sur écran, les plaintes les plus fréquentes sont une diminution de la concentration (55%), un sentiment de stress (38%), des maux de tête et des vertiges (32%), des douleurs oculaires (31%) et une vision réduite (25%).

Ménagez-vous des pauses

- Prférez de courtes pauses de 2 à 3 minutes.
- Levez-vous et variez vos tâches :
 - o allez chercher à boire,
 - o faites des photocopies,
 - o consultez un collègue,
 - o utilisez les escaliers au lieu de l'ascenseur,
 - o faites des exercices physiques de délasserment...

Source: SMPT Arista, Service externe de Prévention et de Protection au Travail / www.spmt-arista.be



10 trucs pour ménager votre santé

Travailler intensivement devant un écran peut avoir des conséquences sur votre santé: fatigue visuelle, stress, douleurs musculaires... Le service externe de prévention et de protection du travail ARISTA donne 10 trucs et astuces pour ménager votre santé face à l'écran.

1. Vérifiez la possibilité de régler la hauteur de la table. Le réglage de la hauteur du siège dépend de la possibilité de régler la hauteur du plan de travail.
2. Si le plan de travail est de hauteur fixe, réglez la hauteur de l'assise du siège pour que vos coudes arrivent à la hauteur du plan de travail. Si vos pieds ne reposent pas à plat au sol, vous avez besoin d'un repose-pieds. Si le plan de travail est réglable en hauteur, réglez la hauteur de l'assise du siège de façon à ce que vos cuisses soient horizontales, les pieds à plat au sol. Réglez ensuite la hauteur du plan de travail afin qu'il corresponde à la hauteur de vos coudes fléchis.
3. Adaptez la hauteur du dossier de façon à ce que le bas de votre dos soit en contact avec la partie la plus proéminente du dossier.
4. Maintenez un espace d'environ 4 doigts entre l'avant du siège et l'arrière des genoux tout en gardant le dos contre le dossier.
5. Vérifiez que le réglage de la force du ressort de rappel de l'inclinaison du dossier vous permette de varier de position aisément. Le dossier doit pouvoir suivre les changements de position de votre dos en fonction de l'activité:
 - vertical pour utiliser le clavier ou écrire et légèrement incliné
 - vers l'arrière pour converser ou téléphoner
6. Placez les accoudoirs à hauteur du plan de travail. La largeur entre les accoudoirs doit correspondre à votre largeur d'épaules. Leur profondeur doit permettre de se rapprocher suffisamment du plan de travail.
7. Placez l'écran à une distance confortable et face à vous pour éviter une torsion de la nuque. La hauteur de l'écran doit être réglée de façon à ce que le bord supérieur de l'écran soit à la hauteur de vos yeux. Si vous portez des verres progressifs et que vous regardez l'écran par la partie basse des lunettes, descendez l'écran.
8. Placez votre écran perpendiculairement aux fenêtres pour éviter les reflets et éblouissements, source de fatigue visuelle. S'il y
9. Placez la souris et le clavier proches l'un de l'autre et situés à 10-15 cm du bord de la table pour permettre un appui temporaire de vos avant-bras. Rabattez les pieds du clavier de sorte qu'il soit le plus plat possible.
10. Placer le téléphone de telle sorte qu'il soit aisément atteignable, de préférence du côté de la main non-dominante. Maintenez la tête droite en l'utilisant et préférez un système mains libres (oreillettes) en cas d'usage fréquent.



a des stores, utilisez-les en cas de trop grande luminosité, ils amélioreront considérablement votre confort. La distance entre vos yeux et le mur en face doit être de minimum 2 à 3 mètres pour permettre aux muscles oculaires de se reposer en regardant de temps à autre plus loin que l'écran.

Gagnez des places de cinéma

SYNOPSIS

Malgré de lourds sacrifices financiers de la part des salariés et un bénéfice record de leur entreprise, la direction de l'usine Perrin Industrie décide néanmoins la fermeture totale du site. Accord bafoué,



promesses non respectées, les 1100 salariés, emmenés par leur porte parole Laurent Amédéo, refusent cette décision brutale et vont tout tenter pour sauver leur emploi.

Info:

<https://www.obrother.be/en-guerre.html>

Comment gagner des places?

15x2 places sont à gagner dans les cinémas de Bruxelles, Liège, Anvers. Envoyez-nous un mail à concours@fgtb.be

> INDEX

L'index d'avril 2018

| Indice des prix à la consommation | Indice santé | Indice santé lissé |
|-----------------------------------|--------------|--------------------|
| 106,69 | 106,89 | 104,49 |

En avril, l'indice des prix à la consommation en hausse de 0,30% par rapport à mars 2018. En rythme annuel, l'inflation se chiffre à 1,52%. L'indice santé a augmenté quant à lui de 1,36% en un an.

L'indice-pivot qui déclenche une indexation des allocations sociales est de 105,10. Il n'a donc pas été dépassé ce mois-ci.

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



> POINT DE VUE

Bruno et Michaël, vous pouvez faire mieux!

L'UPTR, fédération patronale dans le secteur du transport, a publié dans le dernier numéro de sa revue destinée aux membres une «opinion» d'un certain Jean-Marie Dedecker, président d'un petit parti insignifiant portant le nom de son président, la «Liste Dedecker» (LDD). Parti insignifiant parce qu'il ne compte plus aucun représentant dans les différents Parlements depuis les élections de 2014. Mais Jean-Marie Dedecker continue à tirer sur tout ce qui bouge dans des tribunes qui se caractérisent par un populisme extrême, une haine idéologique envers les organisations syndicales et un libéralisme simpliste et sans nuance.

Les chauffeurs sont en effet des bêtes traquées!

Dans sa tribune, Dedecker dit que les transporteurs et les chauffeurs sont des bêtes traquées car dans la lutte contre la fraude sociale, on perd toute nuance. Je suis d'accord avec une petite partie du texte: les chauffeurs sont en effet des bêtes traquées. Dedecker n'est sans doute pas sans savoir que les routiers belges touchent un salaire horaire inférieur à celui payé dans le secteur du nettoyage et ce, grâce notamment à l'UPTR qui bloque systématiquement toute amélioration du statut social des chauffeurs professionnels.

Pour avoir un salaire décent, les routiers doivent donc bosser dur, faire beaucoup d'heures, rouler de longues journées, sous une pression énorme. Car les dispatcheurs veulent maximaliser le rendement et donc mettre sous pression les routiers pour qu'ils frôlent (voire dépassent) les limites de la légalité en matière de temps de conduite et de repos. Ainsi, des routiers sont forcés de mettre leur tachygraphe sur 'temps de repos' alors qu'ils sont en train de charger ou de décharger leur camion, le contraire donc de se reposer. Résultat des courses: des routiers surmenés au volant qui sont un danger pour eux-mêmes et tous les autres usagers de la route.

Et puis, il y a les problèmes de mobilité auxquels les chauffeurs sont confrontés jour après jour. La circulation à l'intérieur et autour de la ville d'Anvers est à l'arrêt et dans le reste du pays, la situation s'aggrave de jour en jour.

L'UBT ne vise pas tous les «transporteurs»

Il y a quelques mois, j'ai accueilli dans mon bureau un employeur du secteur du transport. Il était venu me voir parce qu'il ne trouvait pas d'écho auprès des fédérations patronales, dont l'UPTR. Appelons-le Eddy B. Je ne citerais pas son nom car cet employeur risquerait d'avoir des ennuis dans son milieu. Eddy est le propriétaire d'une entreprise de transport belge avec 47 poids lourds, ce n'est donc pas une petite entreprise. Il occupe uniquement des chauffeurs belges et aussi des chauffeurs étrangers qu'il paie selon les CCT en vigueur en Belgique. Eddy me confiait qu'il envisageait de vendre son entreprise car il n'était plus capable d'affronter la concurrence des firmes de transport qui délocalisent leurs activités en Europe de l'Est.

Mais s'il doit vendre, ce sera bien malgré lui, disait-il. De plus, soulignait-il, on ne trouve plus de clients qui sont prêts à payer un prix normal. IKEA, Nestlé, Unilever,... des grandes multinationales confient leurs transports à des sous-traitants d'autres sous-traitants, tout comme les «grands» logisticiens du type DSV, DHL,... Elles lancent un appel d'offres, organisent donc en quelque sorte une adjudication, et le transport est attribué au moins offrant. Et qui sont les moins offrants? Les transporteurs honnêtes qui respectent les règles ou ceux qui organisent le dumping social et donc la concurrence déloyale?

Je me demande sincèrement qui défend Jean-Marie Dedecker? Le transporteur «honnête» comme Eddy? Ou le transporteur voyou qui crée des firmes boîtes aux lettres en Slovaquie? Les livres noirs de l'UBT n'ont rien d'idéologique comme le prétend Dedecker. Ils dressent un inventaire d'infractions punissables qui ne font presque jamais l'objet de poursuites. Et c'est là que le bât blesse: l'impunité de ceux qui pratiquent le dumping social est à l'origine de cette course infernale vers le bas. Que les services d'inspection et la justice se soient enfin réveillés est une bonne chose.

Content que Dedecker nous attaque!

En réalité, je suis content que mon nom soit cité - dans des termes peu positifs - dans cette tribune. Je suis content que moi et mon organisation, l'UBT, nous soyons considérés comme des ennemis par la LDD car nous, nous défendons les intérêts des routiers, pas ceux des transporteurs véreux.

Il est toutefois dommage qu'une fédération patronale, l'UPTR, offre une tribune à ce genre de populisme. Apparemment, Bruno Velghe et Michaël Reul n'ont pas osé signer eux-mêmes cette tribune pleine de conneries, mais ils l'ont quand même publiée en première page de leur revue, pensant sans aucun doute: «Chouette, il attaque les syndicats». Ils auraient mieux fait de se dire: «Il attaque un allié dans la défense d'un secteur du transport propre. Ce sera sans nous!»

Ils auraient aussi pu raconter à Dedecker que les syndicats ont élaboré en collaboration avec l'UPTR et les autres fédérations patronales un plan pour s'adresser au monde politique, plaidant explicitement pour une dispense des cotisations sociales sur les heures de disponibilité non productives des chauffeurs, à côté d'une série d'autres propositions visant à donner un bol d'oxygène au secteur du transport. Mais bien entendu, cela ne cadre pas avec les absurdités populistes débitées par Dedecker.

Soit l'UPTR se laisse tromper par les Dedecker de ce monde, soit elle se rend complice de ceux qui défendent le dumping social. D'où cet appel lancé à Bruno Velghe et à Michaël Reul: au lieu de défendre ceux qui organisent le dumping social, faites comme les employeurs du secteur de la construction et unissons nos efforts, syndicats et patrons, pour nettoyer le secteur.

Michaël et Bruno, vous pouvez faire mieux!

Frank Moreels
Président



> TÉMOIGNAGES

Collaboration de 5 militants de l'UBT à l'élaboration du livre «Voor de kost»

Cinq militants de l'UBT ont collaboré au livre «Voor de kost», édité à l'occasion du quarantième anniversaire de la FGTB flamande. De magnifiques témoignages de nos militants avec en plus de très belles images. Voici quelques déclarations marquantes de nos militants qui en disent long sur leur vécu quotidien.

Roger Collin/chef d'équipe bagagistes

«Nous sommes les ouvriers modernes des mines. Nous faisons notre travail dans une espèce de puits et chargeons ou déchargeons à la main jusqu'à trois tonnes en quarante minutes (...). Les absences à cause des lésions corporelles atteignent un niveau gigantesque. Nous sommes 300 à travailler sur le tarmac. Il y a entre trois et dix accidents du travail par mois, allant de simples coupures à des lésions graves. La combinaison avec les délais très serrés constitue un vrai danger.»



Ludo Nieto/timonier remorqueur de mer

«Il est préoccupant de constater à quel point le démantèlement de la sécurité sociale plonge les gens dans l'insécurité (...). Il y a du pain sur la planche pour les centrales et les secteurs qui ont pour devoir de porter cette solidarité au-delà des clivages et d'y donner une dimension encore plus forte. La simplification des structures syndicales pourrait y contribuer. Il faut aussi veiller à ce que les membres viennent toujours en premier (...).»

Luc Cnockaert/ chauffeur international

«Un bon représentant du personnel ne doit pas toujours jouer les empêcheurs de jouer en rond, s'il veut absolument réaliser quelque chose, il doit tenir bon, ne jamais en démordre (...). Il faut remplacer systématiquement les entreprises boîtes aux lettres par des antennes étrangères. A Budapest, nous avons une entreprise sœur avec 65 chauffeurs hongrois qui arrivent régulièrement en Belgique et y restent trois semaines pour effectuer une série de transports (...). Dans leurs pays, les conditions de travail sont beaucoup moins bonnes et en plus, ils ne rentrent presque jamais à la maison (...).»



Erika Van der Borght/chauffeur d'autobus

«Le grand problème est que souvent nous roulons encore pendant le temps de repos prévu. A la longue, nous ne nous arrêtons plus vraiment. Les services que De Lijn nous confie ne sont plus réalistes, De Lijn ne tient pas compte de la saturation du réseau routier. Et dès lors on entre en conflit... avec les temps de conduite et de repos.»

Rik Lubben/docker

«Notre combat contre la directive sur le travail portuaire a créé une nouvelle dynamique. Il n'y a jamais de raison pour céder au défaitisme ni à l'affirmation que nos idées seraient dépassées. (...). La solidarité entre tous les travailleurs et entre travailleurs actifs et inactifs, tous les domaines interprofessionnels - sécurité sociale, salaire minimum, pouvoir d'achat général - tout ça est traité en parent pauvre.»



Vous aimeriez acheter ce merveilleux livre? Il est en vente chez Standaard Boekhandel pour le prix de 22,99 euros ou sur Pala pour seulement 20,00 euros.

CAMPAGNE TAM TAM

Il ne nous reste plus qu'à nous rassembler

«*Boom des contrats précaires, renforcement des inégalités, chute du pouvoir d'achat, multiplication des burnouts, le travail en ce moment, c'est le parcours du combattant.*»

La campagne Tam Tam vient d'entamer sa troisième phase, qui aborde le thème du travail. Grâce notamment à un spot vidéo très explicite, elle détricote les arguments du gouvernement en place, et dénonce le mensonge que cache le slogan «Jobs, jobs, jobs». Quels jobs? Très peu ont finalement été créés, et ce au prix d'énormes sacrifices sociaux. Et ceux-là, quels sont-ils? Des emplois précaires, des temps partiels non-choisis, une flexibilité à toute épreuve. Les flexi-jobs ont fait leur apparition dans le paysage déjà très fragilisé du marché de l'emploi. Au final, le pouvoir d'achat s'en voit rogné, tout comme la qualité de vie et la protection sociale. Les jeunes et les femmes sont les premières victimes de ces politiques.

D'après la Banque Nationale, la Belgique n'est que 23^e en termes de création d'emplois, et les effets des mesures gouvernementales (tax shift) sur cette création sont minimes (13% de la création d'emploi soit... 7800 nouveaux postes). D'un autre côté, les conditions d'accès au chômage, à la prépension, au crédit temps sont durcies, et les contrôles renforcés.

Il est temps de garantir l'accès de tous à la protection sociale, de réduire collectivement le temps de travail, et de «stopper la cavalcade néolibérale.»

Il faut consolider la solidarité. Débattre, s'unir, manifester, faire savoir.

Il ne nous reste plus qu'à nous rassembler

Spot à visionner sur: <https://www.campagnetamtam.be>, onglet #notre-réalité sur le travail

Mettre la pression ou «responsabiliser»

La restriction des conditions d'accès aux allocations, la limitation dans le temps de celles-ci et l'«activation» des chômeurs font de nombreuses victimes, particulièrement chez les jeunes et les femmes.



Les conditions d'accès aux allocations de chômage se resserrent. C'est en particulier le cas pour les jeunes, dont les conditions d'accès aux allocations d'insertion s'est vu restreint.

Non seulement faut-il désormais disposer du diplôme de secondaire supérieur, mais la limite d'âge a été descendue à 25 ans. Cet effet écarte de facto plusieurs catégories de jeunes: les jeunes infra-qualifiés, une grande part des étudiants du supérieur universitaire, ceux qui redoublent (en humanités ou dans leur parcours académique)...

La limitation à 3 ans du bénéfice de ces allocations, entrée en vigueur en janvier 2012, a produit ses effets en janvier 2015. Sur la période 2015-2017, 43382 personnes ont eu une fin de droit du bénéfice des allocations d'insertion (29021 en 2015, source ONEM). Essentiellement des femmes, cohabitantes, n'ayant pu accumuler un nombre de jours de travail à temps plein sur la période de référence nécessaire pour accéder au bénéfice du régime des allocations de chômage dit «sur base du travail».

Par ailleurs, la politique d'activation a conduit à une rigidification des mesures de contrôle des comportements de recherche d'emploi et de durcissement des sanctions. 6973 personnes ont été exclues du bénéfice des allocations de chômage sur la période 2015-2017.

Les rapports indiquent que le renforcement des contrôles et la pression qui en découle conduit les chômeurs à trouver des emplois de moins bonne qualité et moins bien rémunérés.

JOBS, JOBS, JOBS oui... Mais les

Le collectif Tam Tam a publié un rapport très complet sur la situation de l'emploi et la précarité de ces «Jobs» tant promis et attendus. Si le document est disponible dans son intégralité sur le site de la campagne, concentrons-nous sur certains aspects.

L'emploi à temps partiel: toujours plus et toujours féminin

L'augmentation de l'emploi allait auparavant de pair avec la réduction du temps de travail, mais la politique de l'emploi menée ces 30 dernières années a eu tendance à arrêter ce mouvement. La dernière réduction de la norme du temps plein date de 2001 (38 heures). La réduction du temps de travail passe maintenant plutôt par la contrainte. Le temps partiel n'est pas, pour une large majorité des cas, un choix individuel de réduction du temps de travail. Un rapport récent sur la question indique que 83% des emplois à temps partiels sont occupés par des femmes, et lorsqu'on les questionne sur les raisons à l'origine de ce «choix», on relève: 61% de temps partiel contraint, 8% de temps partiel librement choisi, 27% de temps partiel «de compromis», c'est à dire faute d'autres solutions. Donc seuls 8% des temps partiels sont librement choisis.

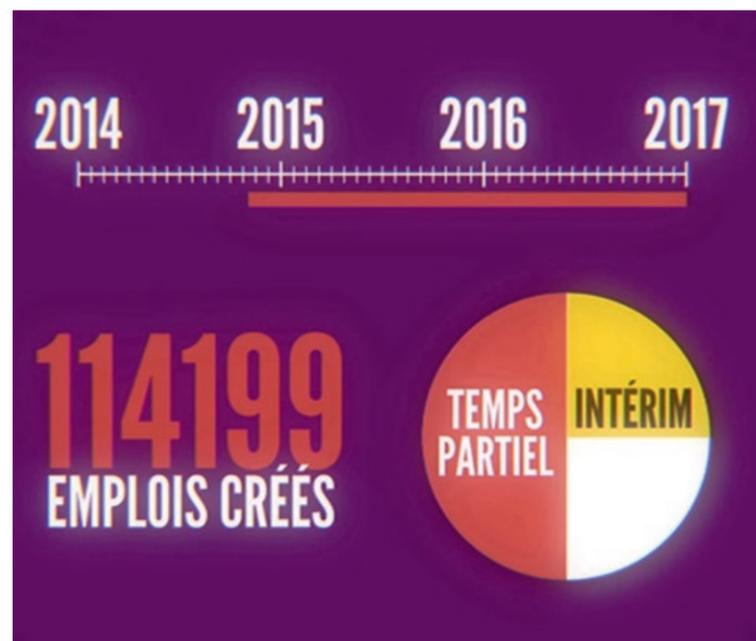
Il faut rappeler ici que l'emploi à temps partiel a été stimulé par les politiques publiques dès les années 1980, dans la perspective d'un partage de l'emploi disponible (sur une base individuelle plutôt que par la réduction collective du temps de travail, revendiquée par les syndicats). La réglementation du chômage a joué un rôle important. En 1982, une mesure a été prise pour permettre de compléter le revenu tiré d'un temps partiel d'un complément d'allocations de chômage. Par la suite, constatant sa généralisation, ce système de temps partiel «involontaire» a été remplacé par le dispositif, bien moins intéressant et plus restrictif de temps partiel avec maintien des droits et «allocation de garantie de revenus» pour les revenus les plus bas.

Le temps partiel a été également encouragé par les politiques publiques pour répondre aux demandes de flexibilité des entreprises: le temps partiel a été la première forme d'emploi pour laquelle la durée du travail pouvait être annualisée et où les plages de travail pouvaient être modifiées d'une semaine à l'autre.

Ainsi, l'expansion du travail à temps partiel est le phénomène dominant en matière d'évolution de l'emploi ces 20 dernières années. Il y avait en 2016 plus d'un million d'emplois à temps partiel, soit 27,4 % de l'emploi. Et parmi les salariés à temps partiel, 80 % de femmes.

Attention cependant, tous les temps partiels ne se valent pas. Il est nécessaire de distinguer celles (et ceux) qui réduisent temporairement leur temps de travail à 4/5^{ème} et celles (et ceux) qui doivent se contenter de «miettes d'emplois» (livreurs-euses, nettoyeurs -euses, caissiers-ères...). Ainsi, quelques 400.000 personnes à temps partiel sont occupé(e)s autour du mi-temps ou moins.

C'est là une des explications majeure du phénomène de la «pauvreté au travail»: car à temps de travail réduit, salaire réduit.



Une flexibilité



Les Belges travaillent beaucoup! C'est la conclusion des statistiques officielles sur le travail ainsi que de diverses recherches universitaires. Cette conclusion s'accompagne d'un sentiment, partagé par une croissante de la population: manquer de temps et en passer de longues heures passées au travail. Des recherches sociologiques et psychologiques ont montré une écrasante majorité des travailleurs belges (plus de 70%) estiment ne pas maîtriser leur temps. De même, environ 58% des travailleurs expliquent l'augmentation de certains types d'incapacités de travail.

Crédit-temps de moins en moins accessibles...

La situation n'est pas près de s'améliorer. En effet, depuis quelques années, une constante apparaît dans les décisions gouvernementales: restreindre les divers droits qui permettent aux travailleurs de lever le pied. La dévalorisation des crédits temps et des prépensions ainsi que la création des flexi-jobs sont des exemples parlants.

Depuis quelques années, les différents gouvernements ont attaqué frontalement le droit au crédit temps; en durcissant les conditions d'accès, en réduisant leur assimilation pour le calcul de la pension

Emploi temporaire (CDI)

L'emploi temporaire augmente: il a presque doublé en Belgique, passant de 10% en 2014 à 18% en 2017. Le développement de l'emploi temporaire est multiple:

- Cette précarité touche davantage les jeunes: 36,6% des jeunes travailleurs ont un emploi temporaire, contre 20% des adultes.
- La multiplication de ces situations (stages et contrats d'apprentissage, intérim, etc.) définit une catégorie hybride qui alterne périodes d'emploi et de chômage. Il convient de distinguer des situations de longue durée et des «stables» dont la durée n'est pas pour autant assurée.
- Il est remarquable de constater qu'il y a une augmentation de l'emploi temporaire dans les secteurs où la demande est forte.

quels?

ilité accrue

ion
s sur
erses
Celle
d'ailleurs
ar une majorité
n qui déclare
perdre la maîtrise. Les
u travail ont un impact
anté. En effet, plusieurs
pointent qu'une
vailleuses et travailleurs
nent manquer de temps.
entre eux disent perdre
Ce qui n'est pas sans
des burn-out ou d'autres
vail.

en réduisant les périodes d'interruption autorisées. Ainsi, depuis 2015, seuls les travailleurs ayant un motif dit «légitime» peuvent en bénéficier. En effet, ils doivent prouver qu'ils interrompent leur carrière pour s'occuper d'un enfant, octroyer des soins ou suivre une formation. Auparavant, un droit au crédit-temps sans motif existait, pour une durée de 12 mois. Sans surprise, le nombre de demandes de crédit-temps est en chute libre depuis la suppression du crédit-temps sans motif. Pour les premiers mois de l'année 2016, l'ONEM enregistrait 41% de demandes en moins qu'à la même période en 2015. Sur cette base, il prévoit que le

0 et intérim): les jeunes sont davantage ciblés

en 30 ans l'effectif
même si il reste
Les conséquences
raire sont cepen-

es jeunes. Actuel-
urs de 16 à 35 ans
21% en 1985.
ns (intérim, cdd,
mesures d'inserti-
de d'actifs - qui
chômage - qu'il
ns de chômage de
t la position n'est
e l'emploi salarié

non ne cesse d'augmenter lui aussi. Ceci démontre bien la progression générale du salariat, mais avec des tendances variées en son sein, et empêche de conclure à la "fin de la société salariale".

- Mais le contrat ne garantit pas la stabilité quand la main-d'œuvre est gérée à coups d'embauches et de licenciements, comme c'est le cas dans de nombreux secteurs où cette instabilité est devenue la norme, comme dans le cas du gardiennage, du nettoyage, de l'horeca, des services aux personnes, où le turn over est important. On a d'ailleurs pu observer un risque subjectif de perte d'emploi: 13 % des travailleurs sous contrat «permanent» pensent perdre leur emploi dans les 6 mois et 12 % ne savent pas trop quoi penser...

«Il faut rappeler qu'il y a travail et travail. Le travail est essentiel en tant que support de l'identité de la personne à travers les ressources économiques et les droits sociaux auxquels il donne accès. Au contraire, l'institution de formes dégradées d'emploi au nom de l'exigence de travailler à tout prix et à n'importe quel prix conduit aussi à la dégradation du statut de travailleur et, finalement, de la qualité de citoyen. Il ne suffit pas de «réhabiliter le travail», comme se propose de le faire le président de la République: il faudrait respecter la dignité des travailleurs.»

Robert Castel (2008)

Lire plus: **JOBS, JOBS, JOBS oui... Mais lesquels?** CEULEMANS Estelle, Centrale générale, FGTB, SHEIKH HASSAN Nabil, MAIRA Michaël, Service d'Etude, CNE, MARTINEZ Esteban, professeur à l'Université Libre de Bruxelles, ZUNE Marc, professeur à l'Université Catholique de Louvain. Disponible sur <https://www.campagnetamtam.be/>

nombre de personnes en crédit-temps chutera à 132.280 en 2016. Soit un nombre de bénéficiaires bien inférieur à celui enregistré en 2014, avant les changements législatifs. De plus, en mars 2017, le gouvernement Michel a diminué le montant des allocations perçues par les bénéficiaires de certaines formes de crédit-temps.

...tout comme la prépension!

Les prépension, quant à elles, permettent aux travailleurs de bénéficier, passé un certain âge et jusqu'à l'âge de la pension, d'une allocation de chômage et d'un complément versé par leur ancien employeur. La prépension constitue donc aussi une manière de lever le pied en fin de carrière. Cette dernière connaissait un certain succès: en 2014, la Belgique comptait un peu plus de 100 000 prépensionnés.

Même si elle existe toujours, elle a d'ailleurs été rebaptisée «régime de chômage avec complément d'entreprise» ou «RCC», les récents gouvernements ont opéré une série de changements qui en restreignent fortement l'accès. Depuis 2015, les conditions d'âge et de carrière pour accéder au régime ont été relevées. Qui plus est, le gouvernement a imposé aux prépensionnés certaines obligations en matière de recherche d'emploi. En conséquence, le système du RCC est bien plus difficile d'accès et bien moins avantageux.

«Flexi-jobs»

Le 1er décembre 2015, le gouvernement a créé les «flexi-jobs». Défendus comme des mesures permettant

de lutter contre le travail au noir, de nouvelles formes d'activités s'appuient sur des principes de flexibilité et d'exonération de cotisations sociales. La nouveauté de ces flexi-jobs c'est qu'ils ne relèvent pas des législations actuelles en matière d'emploi. Concrètement, ils permettent à des travailleurs et travailleuses à minimum 4/5è temps et aux pensionnés de prester des activités complémentaires dans les secteurs horeca et celui du commerce de détail. La particularité de ces activités est qu'elles dérogent aux règles du secteur: pas de prévision des horaires, pas de classification de fonctions, de salaires en vigueur, et... pas de cotisation sociale

excepté le volet patronal (25%). Ces mesures produisent une flexibilité accrue sur le marché du travail, mais également une pression sur les travailleurs aux contrats fixes. Ces nouvelles formes d'activité se répandent dans les marges ou en-dehors du droit du travail et de la protection sociale, sont fai-

blement payés, ne bénéficient pas d'ancienneté, de stabilisation, ne contribuent pas ou très peu au financement de la sécurité sociale. Ces flexi-jobs apparaissent alors que le droit du travail belge recèle déjà de nombreuses possibilités de prévoir un temps de travail plus long (jusqu'à 45 heures par semaine et 9 heures par jour). Cependant, la mise en oeuvre de ces règles est encadrée. Par exemple, les syndicats doivent donner leur aval pour qu'une entreprise puisse rendre le travail plus flexible, ce qui garantit que les travailleurs aient leur mot à dire en la matière. Ce qui n'est plus le cas pour ces flexi-jobs.

Il est temps de faire autrement!

La « création d'emplois » est servie comme un argument marquant le succès des politiques de tous les gouvernements. Le modèle choisi par le gouvernement Michel consiste cependant essentiellement à stimuler un plus grand nombre d'emplois par des emplois de moindre qualité donnant accès à moins de droits.

Des scénarii d'une autre politique de redistribution des richesses et du travail sont pourtant envisageables, crédibles, défendus. Tels que la reprise du mouvement vers la réduction collective du temps de travail (l'abaissement de la norme de 38 heures produirait mécaniquement une reconsidération à la hausse des temps partiels), la création d'emplois par l'investissement dans des projets d'utilité publique, le soutien du pouvoir d'achat. La crise de 2009 aurait pu provoquer un sursaut face à la crise du modèle capitaliste. C'est le contraire qui s'est produit.

Une vie où l'emprise du travail est contenue parce que partagée, où des activités socialement utiles sont reconnues comme essentielles à la vie en commun et peuvent s'appuyer sur des dispositifs les soutenant, où l'emploi protège et encadre... ce n'est pas un rêve, c'est une nécessité et un combat désormais à reprendre.

Tout de suite, avant que 5 années de plus ne nous en empêchent structurellement.



TAM-TAM, c'est quoi?

Le projet TAM-TAM est mené par un collectif d'experts, d'associations, d'acteurs de terrains et de citoyens. La campagne TAM-TAM rassemble des universitaires, des personnalités culturelles, des organisations de la société civile, des médias alternatifs, des étudiants, des mutuelles et des syndicats.

«Tous les jours, nous constatons un peu plus les dégâts sur les citoyens que provoquent les logiques qui ont guidé les différents gouvernements fédéraux de ces dernières années. C'est notre réalité. Or, en face, le présent gouvernement fédéral continue à vanter une augmentation de la qualité des soins de santé, la création d'emplois de qualité ou l'accessibilité de la justice. C'est leurs mots. Tous les secteurs de la société (santé, justice, travail, éducation, environnement...) sont attaqués par les mêmes logiques. Celles qui envisagent la société comme une entreprise. Celles qui souhaitent que tout soit «bénéfices, rentabilités, concurrence». Pour faire barrage à leurs mots qui nient notre réalité, nous pouvons encore faire entendre nos voix. Nous connaissons les vaccins qui ont permis d'empêcher ces périls par le passé: débattre, résister, s'unir, faire du bruit et faire savoir... Face aux nouvelles violences institutionnelles, la campagne Tam-Tam offre une nouvelle résonance à la résistance. Il ne nous reste plus qu'à nous rassembler.»

<https://www.campagnetamtam.be/>

> POINT DE VUE

Mai 68, éloge d'une prise d'otages?

«Les gens ordinaires n'ont pas encore ressenti l'intérêt de faire la grève et d'en savourer les fruits. Pourtant, il y aurait de quoi s'offrir de belles journées. Il y aurait de quoi s'offrir à soi-même une belle émotion, libératrice, gentiment subversive, brève et forte. Faire la grève, ce serait, disons-le comme ça, une grande, une belle petite joie, j'en suis sûr. Ne serait-ce que d'un petit point de vue personnel, au ras du quotidien.»¹

Mai 68. Il y a tout juste 50 ans, la France (g)révait de belle manière. Un mouvement étudiant aux racines transnationales secouait l'Hexagone comme un cocotier jusque-là engourdi par l'ennui. Un ennui profond.

Mai 68, c'est aussi la dernière «grande» grève. De celles qui font la bourgeoisie faire sur elle. Au point de tout lâcher? Un maximum en tous cas: l'augmentation de 30% du salaire minimum interprofessionnel garanti, la quatrième semaine de congé payé, une croissance des salaires entre 7 et 10%. Cerise sur gâteau: la possibilité pour les organisations syndicales d'être physiquement présentes entre les murs des entreprises. Tout un symbole. Mai 68 ne fut pas qu'un affrontement entre «la jeunesse» et le pouvoir incarné par

un vieux général. Pas seulement le moment d'une découverte de plages sous les pavés...

Mai 68 fut, dit-on, un rendez-vous manqué entre des étudiants enrégés et le monde ouvrier. Ce fut le temps d'une grève générale massive (entre cinq et dix millions de grévistes!) qui modifia l'ordre capitaliste. Il faut croire que le patronat sentit bien le vent du boulet pour concéder autant. Fallait-il aussi qu'il lui en reste sous la pédale pour l'accepter quand même après la victoire écrasante de la droite aux élections.

Avec le recul d'un demi-siècle, la puissance des instruments qui ont fait oublier la force de la grève à ceux qui en ont tiré tous les avantages saute aux yeux. Elle a été siphonnée de sa réalité même.

Celle d'«un beau moment de respiration, individuelle et collective» comme l'écrit Vincent Léonard dit par Jean-Pierre Darroussin. Elle est devenue une «prise d'otage» d'honnêtes gens satisfaits de miettes que leur consent «le système». L'évolution a été lente et longue entre un principe d'action directe et le slogan profondément creux qui veut que «la meilleure soit celle que l'on ne fait pas». Et puis, finalement, l'actualité brûlante d'un nouveau stade rhétorique. Celui qui autorise la criminalisation du mouvement social. Parce qu'une prise d'otage est bel et bien un crime, non?

Le poids des mots qui nous ligotent nous plonge vers le fond de ce bouillon idéologique qui nous sert de culture générale et qui teinte en vert de gris l'ambiance politique.

«Mais que veulent-ils?»

Parfois, de petites bulles remontent à la surface de ce brouet. Belles et parfumées, pleines d'oxygène. Cet «Eloge de la grève», par exemple, paru sur Le Media, nouveau site d'information générale français. Respirons-en quelques bouffées encore:

«Pensons aux matins d'hiver, dans les grandes villes. Au métro bondé, aux odeurs de cheveux, de déodorant, à l'étouffoir des petites angosses, de la lassitude résignée des

salariés «qui ne sont rien», d'après ce qu'en dit le grand manager des Français. Coincé entre les épaules et les soupirs des inconnus, on se prend à rêver. Et si aujourd'hui, on ne se laissait pas faire? Et si on n'avait pas à subir les mille servitudes du travail aujourd'hui? Oui, on se prend à rêver. Et on repense, avec un peu d'anxiété peut-être, mais aussi une jubilation secrète, à nos journées d'école buissonnière. «Il y a des jours comme ça. Des jours où la farandole des imposteurs, à la télévision, à la radio, au bureau, sur le chantier, exaspère plus que de raison. Des jours où on nous en demande trop, en tout cas plus que ce qu'on est en mesure de donner. Et d'un seul coup, c'est étrange n'est-ce pas?, le refus, la ruse, le demi-tour nous appellent. Et nous disent: là, vraiment, non. Hier d'accord, demain je ne dis pas. Mais aujourd'hui: non.

«(...) La grève au fond, il faudrait l'essayer, pour voir. Allez savoir si perdre un jour de salaire, peut-être même plusieurs, n'en vaudrait pas la peine. Ne serait-ce que pour voir la tête de ceux qui trouvent ça fou, ou qui trouvent ça irresponsable. Payer pour voir, comme un coup de poker dérisoire et drôle. «Je me prends à songer à la puissance qu'aurait, dans mon beau pays malade, une grève générale

faisant s'affaler en une journée tout l'ordre dominant, le gelant soudain, le faisant baisser d'un ton, le contraignant à l'immobilisme absolu, silencieux, fulminant, dans l'incompréhension générale, la stupéfaction et l'anxiété. Quel panache! «Mais que veulent-ils?» se répéterait-on alors partout, sur les plateaux de télévision, dans les cabinets, dans les salles de réunion du Président. Enfin la question serait posée. Et une réponse serait attendue (...).

Texte de Vincent Léonard publié à la veille du 1^{er} mai (<https://lemediapresse.fr/idees-fr/eloge-de-la-grève/>) magnifiquement lu par Jean-Pierre Darroussin (visiblement notamment sur Facebook: <https://www.facebook.com/LeMediaTV/videos/2097687730510701/>).



Nico Cué
Secrétaire général de la MWB

Carte blanche

<http://www.metallos.be>



> FGTB CATERPILLAR

Militants jusqu'au bout!

Le 2 septembre 2016, Caterpillar provoquait un véritable séisme social en Belgique en annonçant la fermeture de son site de production de Gosselies. Ce sont près de 2200 travailleurs et toute une région qui ont dû faire face aux conséquences d'une décision dictée par la soif de profit d'actionnaires situés dans une tour dorée à l'autre bout de la planète.

Dans ce climat, les travailleurs ont pu compter sur une délégation FGTB dévouée qui a assumé sur tous les fronts de longs mois de lutte.

Tant dans les murs de l'entreprise, où à elle maintenu sa cohésion au plus près des travailleurs tandis que l'encadrement et la direction répondaient aux abonnés absents. Mais en amenant aussi la lutte jusque devant la commission et le Parlement européen en défendant des directives qui protègent enfin les travailleurs des fermetures et des restructurations financières. Après de longs mois de négociations tendues et face à l'une des multinationales les plus agressives, la délégation FGTB a pu arracher un accord social et favoriser la récupération des installations. Une des priorités pour la FGTB a

également été de négocier la mise en place d'une cellule de reconversion disposant de moyens conséquents. Depuis plus d'un an maintenant, les travailleurs sont donc accueillis à Châtelineau, La Louvière et Namur.

Malgré la fermeture et la fin de ses mandats dans l'entreprise, la délégation continue à veiller, avec la même détermination et la même énergie, à ce que l'ensemble des travailleurs puissent disposer de mesures d'accompagnement négociées dans le cadre des conventions collectives et que chacun puisse voir ses droits respectés dans le cadre du plan social. Mais au-delà de l'accompagnement dans les cellules, la délégation réalise un travail remarquable pour accompagner les travailleurs dans toutes leurs démarches administratives et pour continuer à encadrer des travailleurs malades absents de l'entreprise depuis de nombreuses années.

Mais conformément à la ligne de conduite de la FGTB Caterpillar depuis maintenant près de 30 ans et au-delà des aspects statistiques dans la reconversion des travailleurs, la délégation n'a cessé depuis

un an de continuer à défendre sa vision d'un syndicalisme de lutte, conscient et mobilisateur.

C'est donc avec un sens du militantisme rare qu'ils continuent à mobiliser l'ensemble des travailleurs accompagnés dans les cellules pour les actions menées par la FGTB. C'est dans ce cadre qu'un nombre assez impressionnant d'anciens travailleurs de Caterpillar étaient présents le 19 décembre et le 16 mai dans les rues de Bruxelles.

Mais la délégation ne s'arrêtera pas en si bon chemin. «*Tout comme le militantisme ne s'arrêtait pas aux portes de l'usine, il ne s'arrête pas avec la fin du mandat syndical. Nous continuerons à militer, partout où nous sommes, pour défendre les valeurs de la FGTB*» clament-ils tous en chœur.

La Fédération FGTB Hainaut-Namur est fière de compter parmi ses militants ces hommes et ces femmes qui n'hésitent pas à aller au front pour défendre les travailleurs. Ce sont ces hommes et ces femmes, capables d'un dévouement hors du commun, qui font la richesse de notre Fédération et de la FGTB. Cet engagement n'est



d'ailleurs pas sans conséquence sur la vie familiale, leur carrière et la santé de nos militants. Ils méritent notre plus grand respect et notre protection face à un patronat de plus en plus agressif contre leurs libertés d'agir. Nous

devons continuer à leur donner l'espace de s'exprimer au sein de la FGTB et faire porter leur voix car ce sont eux qui font de la véritable force FGTB.

Ensemble on est plus fort!

Communication aux affiliés concernant la nouvelle réglementation relative à la protection des données personnelles (RGPD)

A partir du 25 mai 2018, le nouveau règlement général sur la protection des données personnelles (RGPD ou GDPR en anglais) entrera en vigueur. Grâce à ce nouveau règlement, vos données personnelles seront encore mieux protégées.

La MWB et ses 3 fédérations provinciales attachent beaucoup d'importance à la protection des données de leurs affiliés.

C'est pourquoi la MWB et ses 3 fédérations provinciales, en tant que responsables de traitements, prennent toutes les dispositions afin de se mettre en conformité avec ces nouvelles dispositions.

La MWB et ses 3 fédérations provinciales sont en train, dès lors, d'établir une charte afin d'informer au mieux leurs affiliés de leurs droits en la matière et de la manière dont sont traitées les données personnelles qu'elles collectent dans le cadre de l'affiliation syndicale et des autres services prestés par votre syndicat. Pour plus d'informations, vous trouverez prochainement cette charte sur notre site à l'adresse suivante www.metallos.be. Elle pourra également vous être envoyée par courrier par simple demande.

Nous restons à votre disposition pour de plus amples informations.

Restructuration Mestdagh

Dans le groupe Mestdagh, il n'y a pas que des magasins mais également un dépôt. Parmi les 1 803 travailleurs du «Groupe Mestdagh», la Direction annonce 360 départs dont:

- 290 employés sur les 1 423 occupés, soit 20,38 %
- 70 ouvriers sur les 380 occupés, soit 18,42 %

Parmi les 656 travailleurs du «Groupe Mestdagh 16», la Direction prévoit 90 départs dont:

- 80 employés sur les 634 occupés, soit 12,62 %
- 10 ouvriers sur les 22 occupés, soit 45,45 %

Les conséquences sont dramatiques pour tous les travailleurs. Face à cette annonce, les ouvriers ont arrêté spontanément le travail. Même chose pour les employés de nombreux magasins.

Déjà le jeudi 3 mai, la FGTB HORVAL avait informé la Direction qu'elle couvrirait toutes les actions. Apprendre par les médias qu'un Conseil d'Entreprise Extraordinaire aura lieu le lundi 7 mai est inacceptable.

Dans une entreprise où le climat social a toujours été relativement calme, la FGTB HORVAL n'a pu que



constater un manque de respect envers les travailleurs et ses représentants en laissant le personnel dans l'inquiétude tout un week-end. Changement de direction, changement de politique sociale? Même si le groupe annonce des investissements ciblés, de la modernisation, des changements au niveau boulangerie, fromage, bio, boucherie-traiteur,... la polyvalence, les modifications d'horaires, l'ouverture du dimanche, la réduction des effectifs,... ne sont pas de nature à rassurer le personnel. Michèle DURAY, Secrétaire Régionale de la FGTB HORVAL section de Charleroi, Centre, Mons, Brabant Wallon estime légitime que les travailleurs ne laissent pas leur sort entre les mains de la Direction et arrêtent le travail pour montrer

leur soutien aux représentants des travailleurs qui seront amenés à rencontrer la direction prochainement.

Sans logistique, les magasins ne seront pas approvisionnés. Même si certains ont hésité à fermer spontanément, tous les travailleurs sont dans le même bateau. A l'heure d'écrire ces quelques lignes, nul ne sait si le conflit continuera le reste de la semaine voire plus... Par ces actions, le personnel de Mestdagh démontre sa détermination à ne pas se laisser jeter comme des kleenex. La Direction ne s'attendait certainement pas à un tel caillou dans sa chaussure!

Michèle DURAY,
 Secrétaire Régionale FGTB HORVAL
 section de Charleroi, Centre,
 Mons, Brabant Wallon

La FGTB Horval soutient les travailleurs d'AB Inbev partout dans le monde

Dans notre pays, nous pouvons nous targuer de dizaines d'années de relations sociales respectueuses. Ce n'est évidemment pas simple tout le temps mais nous mettons toujours un point d'honneur à respecter la culture de la concertation sociale.

Le Groupe Belge AB-INBEV est le plus grand groupe de l'Industrie Alimentaire.

Nous pensions qu'AB-INBEV en sa qualité d'entreprise phare de notre pays amènerait cette culture du respect et de la concertation dans toutes les zones géographiques où elle s'implante.

Force est de constater que ce n'est pas le cas. Nous le déplorons. Nos collègues du syndicat CGTP du Pérou nous ont informés des menaces et intimidations envers des travailleurs grévistes de l'entreprise BACKUS (brasserie appartenant au groupe AB-INBEV). Comme réponse aux revendications légitimes des travailleurs, l'entreprise a envoyé aux grévistes une lettre de «pré-licenciement».

Nos coordinateurs et, principalement, Patrick Rehan (Secrétaire régional FGTB HORVAL Liège) et la délégation de Jupille, se sont mobilisés et ont revendiqué auprès de la direction belge et européenne que le groupe péruvien respecte les organisations syndicales et



l'élaboration de relations sociales. Aux dernières nouvelles, l'entreprise Backus pourrait accepter de ne pas licencier les travailleurs grévistes et, à la place, les punir en les privant de 2 mois de salaires. Nous sommes face à une véritable agression patronale envers les travailleurs.

Ces pratiques sont inacceptables! La FGTB HORVAL a exigé qu'AB-INBEV réagisse rapidement afin de rappeler à l'ordre la direction de cette brasserie qui a des agissements d'un autre âge.

Nous vous l'annonçons il y a quelque temps, la FGTB Horval a mis en place un nouveau pro-

gramme de collaboration syndicale avec la centrale colombienne de la bière. Les nouvelles vont vite et il y a beaucoup d'espoir du côté de l'Amérique du Sud envers la FGTB Horval. Tous espèrent, en effet, que nous puissions aider et renforcer l'action des syndicats, notamment vis-à-vis d'AB-INBEV.

La Belgique a un modèle de concertation sociale envié partout dans le monde. En tant que syndicat du secteur, nous nous devons de respecter le rôle qui est le nôtre : renforcer et généraliser ce modèle et les accords sociaux pour qu'ils existent dans le respect des travailleurs et de ceux qui les représentent.

Luttons ensemble, gagnons ensemble

Lors de la réunion annuelle du syndicat international de l'alimentation UITA, nous unissons nos forces pour créer un contrepouvoir face à la néolibéralisation et à la précarisation du travail.

Fini le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, dans les bureaux, dans les plantations, aux lignes de production, dans les hôtels,...! Les commissions du genre et des femmes effectueront une sensibilisation à ce sujet l'année qui vient. Les militants de l'hôtel Marriott mèneront une action à Genève le 29 mai.

Dans le secteur du fastfood, la lutte en vue de gagner 15\$ ou 14€ par heure se poursuit. Participez en octobre, dans le monde entier, aux

actions pour que ces travailleurs puissent soigner leur famille d'une manière digne et ne doivent pas s'échiner à travailler dans plusieurs jobs hamburgers.

Encore une fois, la marque la plus connue Coca-Cola ne reconnaît pas les droits syndicaux. Pour plus d'infos : www.tastezerorights.org ou la page Facebook : Coca-Cola Workers Alliance. Coca-Cola, soyez averti, des actions suivront!

Le travail des enfants dans les plantations de cacao: nous ciblerons les chocolateries lors de la journée internationale, le 12 juin.

Pour davantage d'infos: contactez votre section régionale de HORVAL.

Silvie Mariën



LA FGTB Horval lance la campagne «Fight for 14€»



Pourquoi viser un salaire minimum vers 14 euros ?

La nouvelle loi relative à la norme salariale impose un carcan de négociations, empêchant une évolution juste des salaires minimums.

Les libres négociations et l'indexation doivent garantir une évolution juste des salaires, parallèle aux bénéfices de productivité, mais aussi et certainement à la durée de vie. Malheureusement, elles ne garantissent pas que les salaires les plus bas soient suffisamment augmentés. 14 euros pour que le belge puisse vivre de son travail et

ne soit pas un travailleur pauvre. Voilà pourquoi nous revendiquons un salaire minimum de 14 euros.

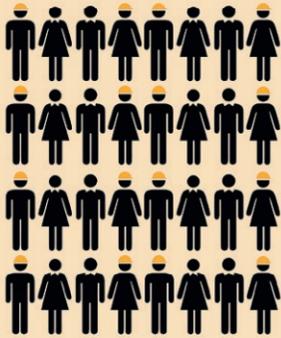
La revendication de 14 euros trouve son origine dans la campagne mondiale intitulée «Fight for \$15» et correspond à un revenu équitable de 2.300 euros bruts sur base mensuelle.

Cette campagne se concrétisera davantage dans les semaines et les mois à venir et évoluera vers un mouvement dont vous pouvez devenir l'ambassadeur/l'ambassadrice. Suivez nous sur Horval.be et Facebook.

Le SETCa et la CG tracent les contours du futur



**Partenaires
pour l'avenir**



FGTB
Centrale Générale
Ensemble, on est plus forte

SETCa
FGTB

Grande nouvelle: le SETCa et la CG - les deux plus grandes centrales de la FGTB - sont parvenus à un accord qui fixe pour 47 secteurs le principe d'une seule centrale par secteur. Les travailleurs des secteurs concernés seront désormais représentés par le SETCa ou la CG, indépendamment de leur statut. Cela nous aidera à organiser une concertation sociale efficace et à mieux vous défendre.

Pourquoi cet accord?

Le marché du travail et la concertation sociale sont sujets au changement. La CG et le SETCa assument leurs responsabilités et prennent l'initiative de se moderniser en fonction de ces évolutions. Ainsi, l'harmonisation des statuts ouvrier/employé, dont on parle beaucoup, se poursuivra.

Les commissions paritaires seront elles aussi réformées pour répondre à cette réalité. Il y a aujourd'hui des commissions paritaires différentes pour ouvriers et employés d'un même secteur. Une seule centrale par secteur simplifie considérablement la concertation sociale. En tant que syndicats, nous ne pouvons naturellement que nous réjouir d'une concertation sociale

plus efficace.

Enfin, l'harmonisation modifiera également l'organisation des élections sociales. Au plus tôt en 2020 mais certainement pour 2024, il sera question d'une liste commune pour ouvriers et employés. Rien de plus logique dès lors que les travailleurs d'un secteur soient représentés par une seule centrale.

Une organisation par secteur nous permet de mieux organiser un contre-pouvoir fédéral par-delà les frontières et à tous niveaux. En bref, notre organisation sera mieux en phase avec la réalité du terrain. Pour mieux défendre les intérêts de nos membres. Pas moins d'1 travailleur sur 3 est (in)directement concerné par cet accord.

Qu'est-ce qui va changer pour vous?

En tant que membre, vous ressentirez peu ces changements dans la prestation de nos services. Nos statuts et structures restent inchangés. Les sections régionales continueront elles aussi à développer leur action en fonction des secteurs, des militants et des membres. Les membres et militants dans les secteurs concernés passeront de la CG au SETCa et inversement. Ce processus prendra environ un an. Comme toujours, le SETCa et la CG seront à vos côtés pour défendre vos droits. Notre fonctionnement syndical et les mandats dans les (sous-) commissions paritaires et les entreprises seront toutefois profondément modifiés dans la perspective d'une concertation sociale plus efficace. Nous pourrions ainsi défendre encore mieux les intérêts d'un secteur. Les mandats dans les commissions paritaires concernées et les autres organes gérés paritairement seront transférés pour le 1^{er} janvier 2019 au plus tard.

Quels sont les secteurs concernés? Des questions? Prenez contact avec votre section ou secrétaire régional(e).

« Nous avons conclu cet accord afin d'encore mieux défendre nos affiliés demain. Pour leur offrir un service encore plus efficace. C'est l'axe principal.

Les affiliés ne doivent pas s'inquiéter. Nos services restent garantis. Pour le moment, chacun continue dans son bureau habituel. Nous allons à présent travailler dur pour mettre cet accord en œuvre et les membres seront informés bien à temps des changements éventuels. »

Werner Van Heetvelde,
Président de la Centrale Générale - FGTB



« Le principe d'une seule centrale par secteur est essentiel pour les travailleurs. Nous pourrions ainsi encore mieux les défendre à l'avenir. Une seule centrale par secteur signifie une seule voix pour tous les travailleurs, quel que soit leur statut.

La concertation sociale sera plus efficace et l'unité sera plus grande. Nous constituerons un contre-pouvoir plus important vis-à-vis des employeurs dans les entreprises et les secteurs et vis-à-vis des pouvoirs publics pour le non-marchand. »

Erwin De Deyn, président SETCa

« la différence entre ouvrier et employé est historique, sur base d'un travail manuel ou intellectuel. Mais aujourd'hui, dans la pratique, cette différence s'estompe de plus en plus.

En négociant à la fois pour les ouvriers et les employés d'un même secteur, nous pouvons œuvrer pour une harmonisation des salaires et conditions de travail des deux groupes. Cela renforcera la solidarité entre tous les travailleurs. »

Eric Neuprez, Secrétaire Général de la Centrale Générale - FGTB



« La société qui nous entoure évolue en permanence, le monde du travail aussi... La technologie et la digitalisation sont partout et font désormais partie de la réalité des entreprises et des travailleurs. Les jobs et les fonctions se transforment, tout comme les conditions de travail.

En tant qu'organisations syndicales soucieuses de vivre avec leur temps, nous nous sommes montrés pro-actives pour évoluer nous aussi. Nous nous adaptons à la réalité et aux besoins des travailleurs. »

Myriam Delmée, Vice-Présidente SETCa

Tous ensemble, on peut réaliser de grandes choses

Le secteur du non-marchand est particulièrement concerné par cet accord entre la CG et le SETCa. Nous avons donc demandé le point de vue de Nathalie Lionnet, qui a officiellement pris ses fonctions de secrétaire fédérale SETCa pour le Non-marchand depuis le 1^{er} mai et dont nous vous avons présenté le parcours dans un précédent numéro de Syndicats.

N.L. « Pour moi, accueillir les ouvriers•ère•s au sein du SETCa est riche de sens. Pour le Non-marchand encore plus, car c'est TOUT le personnel qui participe à la prise en charge et qui rend possible le projet d'établissement: du technicien de surface, à l'informaticien, du personnel d'encadrement ou de soin, aux appuis techniques et logistiques... Pour les bénéficiaires, patients, résidents, il n'y a pas de frontière entre les différents métiers. La cohérence qui existe sur le terrain va ainsi se traduire au cœur de notre organisation.»

D'ici le 1^{er} janvier prochain tout au plus, tu seras en charge de négocier face aux représentants des employeurs et aux pouvoirs publics pour les ouvriers•ère•s, comme tu le fais depuis le 1^{er} mai pour les employés•e•s et les cadres. Qu'est-ce que cela va changer dans ta façon de défendre les intérêts des travailleurs?

N.L. « Chaque représentant syndical va désormais pouvoir porter d'une seule et même voix les revendications de l'ensemble des travailleurs du secteur, de l'institution. C'est une force non négligeable dont le Non-marchand a bien besoin. Ce secteur accompagne tout un chacun, à un moment ou à un autre de la vie. Pourtant, il n'a pas toujours les moyens de réaliser ses très nombreuses missions sociales, culturelles, de santé publique, éducatives, etc. Travailler dans le Non-marchand, c'est un acte militant, qui mérite d'être reconnu à sa juste valeur.»

On suppose que les enjeux sont nombreux dans le secteur, à l'heure des coupes budgétaires?

N.L. « Oui, et ils sont communs à l'ensemble des travailleurs! Pressions, burn-out, violence, dévalorisation de certains métiers... Comme secrétaire fédérale, j'espère profiter des comités professionnels pour réfléchir sur ces thématiques de fond, pour entretenir notre capacité à nous indigner et pour défendre des solutions qui ont un impact positif sur nos métiers et la société.»

On peut dire qu'entre le non-marchand, et toi c'est une histoire d'amour?

N.L. « J'y suis tombée depuis mes études d'infirmière, à 18 ans. J'aime à penser que là où tu peux faire bouger les choses pour améliorer la vie de tes patients, de tes bénéficiaires, de tes usagers, et celle de tes collègues, tu dois le faire. Un petit succès après l'autre. C'est comme cela que je suis devenue déléguée. Depuis lors, au fil de mon parcours syndical, ma 'famille' s'est élargie au même titre que mon champ d'action: des collègues de mon institution, puis des travailleurs de mon secteur au niveau régional, aujourd'hui au niveau fédéral, et demain, avec les collègues ouvriers. J'espère pouvoir faire positivement la différence pour chacun! Je suis certaine que tous ensemble, on peut réaliser de grandes choses.»

Une seule voix pour les travailleurs des secteurs de services

Le gardiennage, le nettoyage et les titres-services sont trois grands secteurs de services. Beaucoup d'ouvriers y sont actifs, mais aussi, bien sûr, un nombre non négligeable d'employés et de cadres. Ce sont également trois secteurs de chantier. Les travailleurs ne s'affairent pas ensemble à un même endroit mais sont éparpillés auprès de différents clients.

Koenraad Maertens est responsable sectoriel pour le gardiennage et le nettoyage. Issam Benali et Sébastien Dupanloup sont responsables des titres-services. Nous les avons interrogés sur l'impact de cet accord sur le travail syndical.

Koenraad: « Dans le gardiennage, nous travaillons déjà au sein d'une commission paritaire mixte, qui est à la fois compétente pour les ouvriers et pour les employés. Mais désormais, nous pourrions mieux organiser notre travail syndical et le rendre plus efficace car une seule centrale sera responsable de tous les travailleurs. Ainsi, nous parlerons d'une seule voix.»

Sébastien: « Dans les titres-services, la situation est tout autre. Les employés et les ouvriers relèvent de commissions paritaires distinctes. Mais via cet accord, nous envoyons un signal fort: tous les travailleurs du secteur sont égaux. Et que ce serait donc une bonne chose de pouvoir être dans la même commission paritaire.»

Koenraad: « C'est également le message que nous voulons faire passer dans le nettoyage. Et ça nous permettrait de travailler à l'harmonisation des conditions de travail et de salaire des ouvriers et des employés.»

Issam: « Les ouvriers et les employés sont des travailleurs. Ils sont dans le même camp. Nous ne devons pas nous dresser les uns contre les autres. Ensemble, nous pouvons former un contrepoids beaucoup plus fort

et faire en sorte que tout le monde aille de l'avant.»

Koenraad: « Dans le gardiennage, nous travaillons à une nouvelle classification de fonctions: la description, l'analyse et la pondération de toutes les fonctions. Si en tant que centrale tu défends les intérêts aussi bien des employés que des ouvriers, tu peux traiter ce dossier de manière globale, avec une objectif commun. De cette manière, nous serons en mesure de peser beaucoup plus lourdement sur les discussions.»

Sébastien: « Il n'y a pas que des avantages au niveau sectoriel. Cet accord va nous permettre de renforcer notre travail au sein des entreprises. Si les ouvriers se familiarisent avec la réalité des employés et vice versa, nous pouvons défendre des points de vue largement partagés devant l'employeur.»

Issam: « Aujourd'hui, nous investissons beaucoup dans la communication avec nos membres. Pour les titres-services et le nettoyage, nous avons créé des communautés qui fonctionnent très bien sur Facebook. Nous allons bientôt développer ce type de communication pour le gardiennage. Dans cette optique, il y aura également une valeur ajoutée car nous pourrions atteindre et impliquer tous les travailleurs du secteur.»

Rejoignez-nous sur www.facebook.com/fgbtbtitresservices et www.facebook.com/fgbtbnettoyage.

Répartition des secteurs

Le SETCa sera compétent tant pour les ouvriers que pour les employés/techniciens/cadres des commissions paritaires (et sous-commissions concernées) suivantes:

- CP 130-200 - Imprimerie, arts graphiques et journaux
- CP 152-225 - Institutions subsidiées de l'enseignement libre
- CP 303 - Industrie cinématographique
- CP 311 - Grandes entreprises de vente au détail
- CP 313 - Pharmacies et offices de tarification
- CP 318.02 - Services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté flamande
- CP 319 - Établissements et services d'éducation et d'hébergement
- CP 320 - Pompes funèbres
- CP 321 - Grossistes-répartiteurs de médicaments
- CP 323 - Gestion d'immeubles, agents immobiliers et travailleurs domestiques
- CP 329 - Secteur socioculturel
- CP 330 - Établissements et services de santé
- CP 331 - Secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé
- CP 332 - Secteur francophone, germanophone et bicommunautaire de l'aide sociale et des soins de santé
- CP 335 - Prestation de services et soutien aux entreprises et aux indépendants
- CP 336 - Professions libérales
- CP 337 - Commission paritaire auxiliaire pour le secteur non-marchand
- CP 339 - Sociétés de logement social agréées
- CP 340 - Technologies orthopédiques

La CG sera compétente tant pour les ouvriers que pour les employés/techniciens/cadres des commissions paritaires (et sous-commissions concernées) suivantes:

- CP 102-203/204 - Industrie des carrières (102) Carrières de petit granit (203/204)
- CP 109-215 - Habillement et confection
- CP 117-211 - Industrie et commerce du pétrole
- CP 120-214 - Industrie textile et bonneterie
- CP 129-221 - Production de pâtes, papiers et cartons (129) Industrie papetière (221)
- CP 136-222 - Transformation du papier et du carton
- CP 314 - Coiffure et soins de beauté
- CP 317 - Services de gardiennage et/ou de surveillance
- CP 324 - Industrie et commerce du diamant
- CP 327 - Entreprises de travail adapté et ateliers sociaux



Situation spécifique pour les secteurs dont les employés ressortissent à la CP 200

La CG sera compétente tant pour les ouvriers que pour les employés/techniciens/cadres des commissions paritaires (et sous-commissions concernées) suivantes. Il s'agit ici de CP des ouvriers, les employés et cadres ressortissant quant à eux pour l'instant à la CP 200.

Le SETCa reste la centrale compétente dans la CP 200 et pour tous les autres sous-secteurs qui ne sont pas concernés par le passage à la CG. Cela restera également la situation une fois que les sous-secteurs concernés par le passage à la CG ne feront éventuellement plus partie de la CP 200. Dans cette attente, 1 mandat de la FGTB sera occupé par un représentant de la CG dans la CP 200.

- CP 101-205 - Mines
- CP 102-200/203/204 - Industrie des carrières
- CP 106-200 - Industries du ciment
- CP 107-200 - Maîtres-tailleurs, tailleuses et couturières
- CP 110-200 - Entretien du textile
- CP 113-200 - Industrie céramique
- CP 114-200 - Industrie des briques
- CP 115-200 - Industrie verrière
- CP 121-200 - Nettoyage
- CP 124-200 - Construction
- CP 125-200 - Industrie du bois
- CP 126-200 - Ameublement et industrie transformatrice du bois
- CP 128-200 - Industrie des cuirs et peaux et des produits de remplacement
- CP 133-200 - Industrie des tabacs
- CP 142.02-200 - Récupération de chiffons
- CP 142.03-200 - Récupération de papier
- CP 142.04-200 - Récupération de produits divers
- CP 148-200 - Fourrure et peau en poil

Situation spécifique en ce qui concerne la chimie (CP 207-116)

La Centrale Générale sera compétente pour les ouvriers et employés/techniciens/cadres sur le plan sectoriel et des entreprises dans la chimie. Le SETCa conservera les mandats dans la CP 207 (étant convenu qu'un mandat sera occupé par la CG) et les organes apparentés jusqu'à ce que les deux CP soient fusionnées. Le SETCa conservera un mandat dans une éventuelle future CP mixte pour la chimie.

En dérogation à cet accord de base, le SETCa restera compétent pour les employés, techniciens et cadres des entreprises ressortissant à la commission paritaire 207 et répondant aux critères suivants:

- Quartiers généraux/bureaux-conseil/R&D/entreprises de contrôle.
- Sciences de la vie/Pharma: entreprises de plus de 50 travailleurs dans lesquelles le SETCa est représenté.
- Commerce de gros: entreprises de plus de 50 travailleurs dans lesquelles le SETCa est représenté.
- Commerce de détail: entreprises de plus de 50 travailleurs dans lesquelles le SETCa est représenté.

> JOURNÉE D'ÉTUDE INDUSTRIE DU BÉTON

Chaque accident du travail est un accident de trop

A la veille de la journée internationale de la sécurité et de la santé au travail du 28 avril, la Centrale Générale - FGTB organisait une journée d'étude sur les accidents du travail dans l'industrie du béton. Un choix loin d'être anodin car lorsqu'il est victime d'un accident au travail, les conséquences sont souvent très lourdes pour un travailleur du secteur.

«**L**e meilleur accident, c'est celui qu'on a pas». Plus que jamais, ces mots sont lourds de sens dans l'industrie du béton. Le secteur a connu début avril un accident tragique qui a conduit au décès d'un travailleur. Un de ses collègues témoigne: «*Cela n'aurait pas dû être possible. Mes collègues sont des professionnels expérimentés. Le dialogue sur la sécurité au sein de l'entreprise a toujours été difficile. Dommage qu'il faille un drame pour prendre des mesures.*»

Trop souvent, les employeurs rechignent à investir suffisamment dans la prévention. Ils ont pourtant tout à y gagner. Une des principales causes d'accident léger épinglée par les participants à notre journée d'étude est d'ailleurs tout à fait évitable: le désordre. «*Trop souvent, l'employeur nous dicte un rythme de travail qui nous empêche d'avoir du temps pour ranger et nettoyer notre zone de travail. Mais bizarrement, lorsqu'un externe visite notre entreprise, on nous octroie du temps à cet effet.*»

Par contre, pour nous qui nous affairons chaque jour dans cet espace, ça semble futile» précise un participant.

Des chiffres manipulés

En 2016, dans le secteur privé en Belgique, on dénombre quelque 160.000 travailleurs accidentés dont 14.500 avec un handicap permanent (source Fedris). Ces chiffres diminuent d'année en année mais c'est de la poudre aux yeux. Alors que le nombre d'accidentés diminue, on constate que le nombre de décès suite à un accident du travail reste stable avec environ 100 travailleurs par an. C'est interpellant car la logique voudrait que les décès diminuent aussi. La réalité, c'est que le nombre d'accidentés au travail ne diminue pas. Les chiffres sont biaisés à cause d'une sous-déclaration des petits accidents.

Les bons réflexes

En effet, certains employeurs oublient, volontairement ou non, de signaler le moindre accident de

travail. D'où l'importance de faire preuve de vigilance. Lorsqu'un accident survient dans l'entreprise ou que vous en êtes victime, il est essentiel de le déclarer, même si de prime abord, cet accident semble bénin. Nul n'est à l'abri de complications médicales par la suite. Or, sans déclaration préalable, il est alors trop tard pour obtenir réparation auprès de l'assurance. En tant que délégué, il est essentiel d'accompagner les victimes d'un accident du travail pour l'informer de ses droits et de la procédure à suivre.

Autre point d'attention de cette journée d'étude: le travail adapté. Nous constatons que sur le terrain, le travail adapté est trop souvent imposé dans l'unique but de manipuler les statistiques. Une enquête de FEDRIS datant de 2016 a d'ailleurs mis en évidence ces pratiques. Les travailleurs se voient proposer un travail adapté non pas pour répondre à leurs besoins mais juste pour réduire l'influence sur les primes d'assurance.

Un accident du travail n'est pas une chose à prendre à la légère. Les conséquences pour la victime sont à la fois financières et morales, avec parfois des séquelles irréversibles. Il est donc important de permettre au travailleur de se réinsérer progressivement dans son entreprise afin qu'il puisse reprendre une vie sociale. Mais il est évident que cela doit se faire dans un cadre légal strict.

**Quelques chiffres**

160.000

travailleurs victimes d'un accident du travail en 2016 dans le secteur privé.

613

accidents dans l'industrie du béton en Belgique en 2016. Presque deux accidents par jour.

357

accidents du travail avec handicap permanent dans l'industrie du béton entre 2012 et aujourd'hui.

2

travailleurs ont perdu la vie dans le secteur du béton entre 2012 et aujourd'hui.

> STRESS AU TRAVAIL

Mettez les problèmes sur la table

Il ne se passe pas une semaine sans qu'une action soit menée dans une entreprise en réaction à une trop forte pression au travail. De plus en plus souvent, cela conduit tout droit au burn-out ou à d'autres maladies liées au stress. Grâce à la mobilisation des syndicats, les «risques psychosociaux» au travail sont reconnus par la loi depuis 2014. Celle-ci permet aux travailleurs d'avoir recours à une série d'outils afin d'améliorer leur situation. Mais une journée d'étude organisée pour les travailleurs du secteur des grossistes et répartiteurs de médicaments a révélé que bon nombre d'entre eux méconnaissent leur existence.



Les travailleurs du secteur des grossistes et répartiteurs de médicaments ont déjà tiré la sonnette d'alarme à maintes reprises. La pression au travail a profondément augmenté. Afin de rendre les conducteurs plus efficaces, tout est mesuré et ils doivent respecter un emploi du temps très strict. De plus, les chauffeurs sont désormais équipés d'un système de géolocalisation, de sorte que l'employeur puisse vérifier constamment leur position.

Une grande flexibilité est également demandée pour l'horaire de travail. Les travailleurs sont donc soumis à une pression énorme et n'ont plus de temps de repos. Un scénario similaire s'opère dans des secteurs comme le nettoyage ou dans les soins de santé. Là aussi, les tâches sont mesurées et la géolocalisation de plus en plus utilisée. Les périodes de moins intenses disparaissent et les travailleurs doivent produire en permanence.

Demander une analyse de risques

Depuis 2014, l'employeur est obligé d'intégrer les risques psychosociaux dans sa politique de prévention. En plus de la charge de travail, une série d'autres risques

psychosociaux peuvent engendrer du stress: le manque de concertation, l'insécurité de l'emploi, mauvaises relations entre collègues ou avec les supérieurs,...

Mais ce n'est pas tout. Si un poste de travail cause beaucoup de problèmes psychosociaux, les travailleurs peuvent demander une analyse de risques spécifique à ce sujet. Comment faire?

Imaginons que de plus en plus de conducteurs viennent à souffrir de troubles du sommeil, de maux de tête, de maux de dos et qu'ils sont régulièrement absents. La délégation syndicale suspecte que le temps imparti entre deux livraisons n'est pas suffisant et que les travailleurs ne bénéficient pas de pauses suffisantes. Si un tiers des représentants au sein du CPPT en font la demande, l'employeur doit mener une analyse de risques spécifique. Dès lors, les travailleurs sont interrogés de manière anonyme et un rapport est rédigé. Si le problème est particulièrement complexe, un conseiller en prévention aspects psychosociaux est également impliqué. L'employeur doit ensuite présenter les résultats au CPPT et demander conseils sur les mesures à mettre en place.

Ne plus ignorer le problème

Bien entendu, cette démarche ne garantit pas la résolution immédiate de tous les maux. «*Mais au moins, l'employeur ne peut plus ignorer le problème*», déclare Hanne Sanders du service d'étude de la Centrale Générale - FGTB. «*Les problèmes auxquels les travailleurs sont confrontés sont repris noir sur blanc dans le rapport. Et l'employeur est obligé de proposer un certain nombre de mesures au CPPT et de demander leur avis.*» Pour éviter toute récurrence, l'employeur doit proposer chaque année un certain nombre de mesures de prévention collectives au CPPT.

N'hésitez donc pas à soulever la question si un poste de travail dans votre entreprise pose problème et occasionne un stress excessif. En tant que délégué, vous pouvez directement contacter votre section régionale pour obtenir des informations sur la procédure à suivre.

Lidl: cette victoire, c'est celle de travailleurs!

Ils étaient à bout et déterminés... à aller jusqu'au bout. Les travailleurs de Lidl viennent de mener (et de gagner) un combat admirable pour défendre leurs conditions de travail. Durant près de 8 jours, des actions de grèves se sont tenues un peu partout dans les magasins en Belgique. La revendication principale autour de ces actions? L'engagement d'un temps plein supplémentaire au sein de chaque point de vente afin que la charge de travail du personnel redevienne tout simplement humaine. Retour sur ces quelques jours marquants avec les deux responsables syndicaux qui ont mené les négociations avec la direction: Myriam Delmée, Vice-Présidente et Jan De Weghe, Secrétaire Fédéral.

Vous venez de vivre un conflit assez historique. Vous sentiez que le mécontentement des travailleurs était à son comble?

J.D.W.: «Nous savions que les travailleurs vivaient mal la situation dans laquelle ils se trouvaient: une cadence infernale, des objectifs de rentabilité toujours plus élevés et un manque criant de personnel. Dans les magasins, ils ne peuvent plus suivre le rythme. Ils en ont assez. Les arrêts pour maladie se succèdent ou les gens partent. Ces derniers mois, nous avons déjà interpellé la direction à plusieurs reprises concernant ce problème de charge de travail. A chaque fois, la direction a préféré faire la sourde oreille ou n'a répondu qu'à moitié à nos demandes.»

M.D.: «Le ras-le-bol était généralisé et le mal-être était tel qu'à un

certain moment, cela a explosé. Le mouvement s'est d'abord lancé dans la région de Liège et a fait effet boule de neige en quelques heures. Les travailleurs étaient résolus à obtenir ce qu'ils réclamaient depuis des mois: des mains en plus pour que leurs conditions de travail redeviennent 'acceptables.'»

Tenir 8 jours de grève, ce n'est pas rien...

M.D.: «Le SETCa n'a jamais plié et est resté fidèle à ses principes: solidarité et détermination. Malgré la météo capricieuse, la fatigue, le fait que les autres organisations syndicales aient retourné leurs vestes, la pression du grand public qui se retrouvait empêché de faire ses courses chez Lidl, nos militants ont tenu bon...»



J.D.W.: «Cette volonté de fer de la base a forcé la direction à ouvrir les yeux. Il a fallu s'y prendre à plusieurs reprises à la table des négociations mais au final, nous avons obtenu ce que nous demandions: l'engagement de personnel supplémentaire à hauteur de 42 heures par semaine et par magasin et ce, jusqu'à la conclusion d'une nouvelle CCT. Nous avons donc la garantie que cette mesure s'inscrit sur du long terme.»

Les discussions concernant cette nouvelle CCT vont se tenir dans les prochains mois. Avez-vous des appréhensions?

M.D.: «Nous allons prendre le temps d'analyser les dysfonctionnements et voir comment nous pouvons y remédier de manière constructive. Demain, c'est plus forts que jamais que nous retournerons à la table des négociations. Les dirigeants de Lidl savent à présent que le personnel

ne se laissera pas faire sans broncher et qu'ils doivent accorder une plus grande attention à la qualité des conditions de travail de leurs employés. Faire du chiffre d'affaire est impossible si on n'a pas les travailleurs derrière soi...»

J.D.W.: «Nous sommes aujourd'hui plus forts grâce aux travailleurs. Cette victoire, c'est avant tout la leur: ce sont eux qui l'ont rendue possible. Merci.»

Séisme pour les travailleurs de Mestdagh

Chaque jour semble réserver son lot de (mauvaises) surprises dans le secteur de la grande distribution. Après Carrefour, Brico, Delhaize, c'est à présent au tour du groupe Mestdagh (Carrefour Market) d'être dans la tourmente. Lors d'un CE extraordinaire ce 07/05, la direction a en effet annoncé la mise en œuvre d'un plan de restructuration. 450 postes sont menacés et pourraient disparaître d'ici le 31 mai 2019.

Au-delà des licenciements, la direction souhaite mettre en place une nouvelle organisation du travail axée sur une polyvalence totale dans les magasins (hormis les hommes de métier). Elle prévoit aussi la suppression du paiement du 1/4h, des ouvertures le dimanche matin dans tous les magasins, une baisse des contrats

interim et des frais généraux via une diminution de l'assortiment proposé à la clientèle. Pour le personnel, c'est le choc et l'émotion. Un emploi sur cinq pourrait passer à la trappe et la direction n'exclut pas de licenciements secs. Suite à l'annonce, de nombreux travailleurs ont débrayé et décidé d'arrêter le travail. Au moment

où nous écrivons ces lignes, des actions de grèves étaient en cours un peu partout dans les magasins détenus par l'enseigne en Belgique. Ils dénoncent ce maxi plan social qui semble démesuré face au mini plan commercial avancé par la direction pour pérenniser l'avenir du groupe (un repositionnement commercial axé sur le frais - notamment la boucherie et service traiteur, focus sur la digitalisation et des investissements à hauteur de 20 millions).

La première phase de la loi Renault a été enclenchée. La procédure d'information et de consultation va à présent suivre son cours. Les organisations syndicales mettront en œuvre toute leur énergie pour limiter l'impact social et préserver les intérêts des travailleurs.

en bref...

Brussels Airlines | Aviation: Depuis plusieurs mois, les pilotes occupés au sein de la compagnie aérienne réclament une solution concernant plusieurs points problématiques (notamment le package salarial) Début de cette année, ils avaient déjà tenu plusieurs actions de zèle afin de se faire entendre. La majorité des travailleurs viennent de rejeter la dernière proposition de la direction. Un préavis de grève vient d'être déposé par les organisations syndicales en front commun.

IKEA | Commerce: le groupe a annoncé la suppression de 150 emplois en Europe. On sait que la majeure partie des emplois supprimés concernent la Suède mais la Belgique devrait également être concernée. Les organisations syndicales sont sur le qui-vive.

Non Marchand francophone | Action au siège du MR: ce 07/05, le SETCa et la CNE ont tenu une action devant le siège du MR à Bruxelles pour dénoncer le projet de loi visant à légaliser le salaire noir, dans le cadre des contrats associatifs, des conventions entre citoyens et via l'économie collaborative. Le gouvernement voudrait imposer le vote de cette mesure au parlement dans les



prochains jours. Le MR a jusqu'à présent refusé de répondre aux nombreuses interpellations à ce sujet de l'ensemble des acteurs du Non Marchand (employeurs, syndicats, mutuelles, ONG) - rassemblés autour de la plateforme 'Carton rouge pour le black'. Plus d'infos sur www.50nuancesdeblack.be

Axalta | Industrie | Malines: Le vendredi 4 mai, la direction a annoncé son intention de cesser la production à Malines dans les 2 ans. Cela signifie la disparition de 276 emplois. L'entreprise de revêtements est toutefois à la recherche d'un repreneur. La production déménagerait vers d'autres branches européennes pour réaliser des économies. La nouvelle est un coup dur pour les travailleurs. Ils ont débrayé jusqu'à ce qu'il y ait plus de précisions. Une réunion avec la direction est planifiée le mercredi 9 mai. Le résultat de celle-ci nous est encore inconnu au moment d'écrire ce texte.



> ÉDITO

Malades = coupables

Chaque année, le nombre de travailleurs invalides, c'est-à-dire malades depuis plus d'un an, augmente.

Le nombre total de salariés invalides est passé de 171.900 en 1997 à 374.211 au 30/8/2017, derniers chiffres disponibles, soit une hausse de 125% en 20 ans.

Que se passe-t-il? Est-ce une épidémie de flemme? Tous ces gens sont-ils tous, ou majoritairement, ou même, en partie seulement, des carottiers qui ont décidé de prendre des vacances aux frais de la sécurité sociale? Absolument pas. Ces gens ont forcément été tous diagnostiqués malades par des médecins, contrôlés par des médecins conseils. Et ce n'est pas difficile d'expliquer cette tendance. Il suffit de lire le rapport de l'INAMI qui s'est penché sur la question.

La vieillesse ne se guérit pas

1°) La population active vieillit. Qui dit vieillissement dit problèmes de santé. On ne guérit pas de la vieillesse! Donc il y a plus de travailleurs âgés plus susceptibles de souffrir d'affections graves ou chroniques. 2°) On oblige les gens à travailler plus longtemps en bloquant les portes de sortie (préparation, retraite anticipée). Ceux qui auraient eu des problèmes de santé tout en étant en prépension ou à la retraite, émergent aux budget de l'INAMI au lieu d'émarger au budget du chômage ou des pensions. C'est un phénomène normal de vases communicants. Pas parce que les gens profitent mais parce qu'on ne leur a pas laissé le choix. C'est par contre un mauvais calcul du gouvernement car s'il peut se van-

ter de la baisse des chiffres du chômage, il ne fait que déplacer la dépense d'un budget à un autre. Et les indemnités santé coûtent plus cher à la sécu que le chômage ou les pensions.

3°) On demande de plus en plus de productivité à ceux qui travaillent. Le travail est de plus en plus intensif, de plus en plus stressant. Conséquences les burn-out explosent. Les maladies musculo-squelettiques (lombalgie, canal carpien, tendinites, etc.) augmentent. D'autant plus que le nombre de travailleurs âgés augmente.

Le bâton sans la carotte

Ce rapport le gouvernement l'a forcément lu. Mais son seul souci est de réduire les frais de l'Assurance maladie. C'est pourquoi il a inventé le trajet de réintégration des malades de longue durée qui s'apparente au contrôle des chômeurs. L'idée étant, comme pour les chômeurs, que ceux qui ne travaillent pas, c'est qu'ils le veulent bien...

Les malades de longue durée sont invités via une procédure compliquée à reprendre dès qu'ils peuvent le travail d'une manière ou d'une autre, soit à temps partiel, soit dans un poste de travail adapté, soit dans une fonction ou profession compatible avec leur problème.

Le problème, cependant, c'est que des postes adaptés ça ne se trouve pas comme ça en claquant des doigts. Soit l'entreprise est trop petite pour se permettre des aménagements, soit elle n'a pas envie de le faire et de perdre de la productivité. Après tout, les demandeurs d'emploi se bousculent au portillon. Dans 67% des cas, le médecin du

travail prend une décision d'inaptitude définitive à exercer tout travail dans l'entreprise, faute de poste adapté. C'est tellement plus simple de virer le malade à moitié guéri et d'embaucher quelqu'un en bonne santé. Pourvu que ça tourne.

Et en plus ça ne coûte rien à l'employeur: pas de préavis. C'est le C4 pour force majeure médicale et le passage direct à la case chômage. Constatant que leur truc ne fonctionne pas, les ministres sont passés à la vitesse supérieure. Les chômeurs fainéants, les invalides carottiers... C'est ce que laisse entendre les ministres De Block et Peeters qui, après avoir mis en place le trajet de réintégration des malades de longue durée et avoir juré leurs grands dieux qu'il n'y aurait pas de sanctions, viennent de décider qu'il y aura des sanctions: pour les carottiers, pas de carotte. Juste le bâton.

Punition collective

Celui qui reprend le travail à temps partiel verra son indemnité AMI réduite pour l'inciter à reprendre un temps plein. Celui qui ne remplit pas « minutieusement » le questionnaire ou ne se rend pas à une convocation après un rappel, sera d'office soupçonné de mauvaise volonté et sanctionné financièrement. Les ministres appellent ça de la « responsabilisation ». Malades mais responsables. Responsables donc coupables. Pour faire bonne mesure les employeurs convaincus de mauvaise volonté pourront aussi être sanctionnés de 800€, sauf s'ils emploient moins de 50 travailleurs (au bas mot 1,3 million de travailleurs) et encore s'ils sont pris la main dans le sac par des

contrôleurs ad hoc. Vu l'état des inspections, pas de quoi trembler.

Il n'était pas nécessaire de faire passer les travailleurs malades de longue durée par les arcanes d'une usine à gaz pour finalement les mettre au chômage: 50 % des malades « longue durée » ont repris le travail après deux mois et ils sont 80 % après six mois. Plutôt que de stigmatiser et de contraindre les travailleurs malades de retourner à l'emploi ou d'être économiquement lésés sous couvert « d'activation », il convient d'accompagner ces travailleurs malades de longue durée de manière socialement juste et acceptable. Cela requiert naturellement une politique axée sur plusieurs fronts.

1. Garantir le droit à un travail adapté de façon à ce que le travailleur puisse reprendre progressivement.
2. Ne pas faire prématurément une croix sur les travailleurs et leur donner la chance de revenir en les remplaçant de façon temporaire par le biais d'un contrat de remplacement.
3. Rétablir le rôle du médecin du travail dans sa fonction d'avis et non de décision en lieu et place de l'employeur.



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