



## LES FEMMES EN LIGNE DE MIRE DU GOUVERNEMENT

Des carrières plus longues pour un salaire et une pension moindres, moins de protection sociale, des services publics plus onéreux et moins nombreux, une fiscalité injuste et asociale... Si tous les travailleurs sont concernés, la FGTB constate néanmoins que les mesures d'austérité du gouvernement Michel touchent plus sévèrement les femmes, pour lesquelles l'addition est particulièrement salée. Les femmes sont véritablement dans la ligne de mire de ce gouvernement misogyne.

Dossier en pages 8 & 9

OIT

Protéger  
les travailleurs  
domestiques

Page 3

TTIP

Pas de poulet  
javel  
chez nous!

Page 4

JEUNES

Stop à  
l'exploitation  
des jobistes!

Page 5



SANTÉ

Malade,  
accidenté,  
que faire?

Page 6

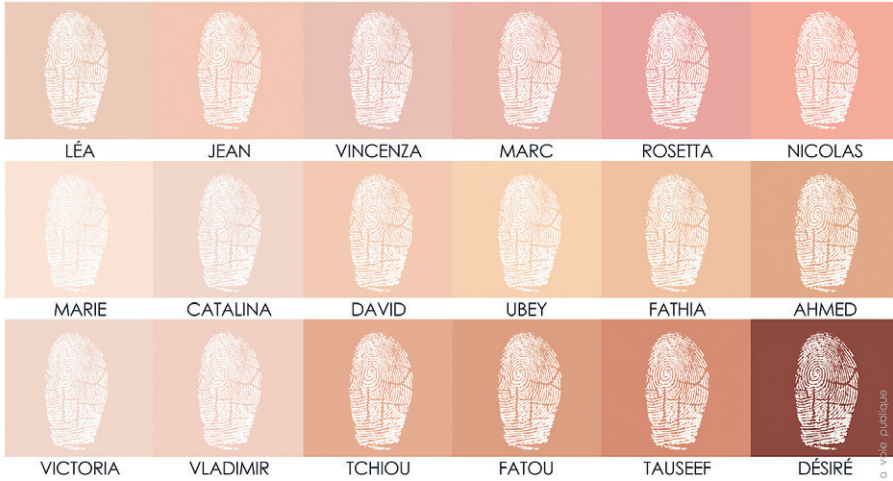
NAMUR



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

Les 24 et 25/06/2015

2 jours pour passer vos idées sur l'immigration au Kärcher



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

**QUAND** Les 24 & 25/06/2015  
**OÙ** FGFB NAMUR Rue Dewez 40 5000 Namur  
**HORAIRES** de 9h30 à 16h00  
**PRIX** GRATUIT Inscription **OBLIGATOIRE**  
**CONTACT** Alice PONCELET alice.poncelet@afico.be OU 081/64.99.57 www.afico.be



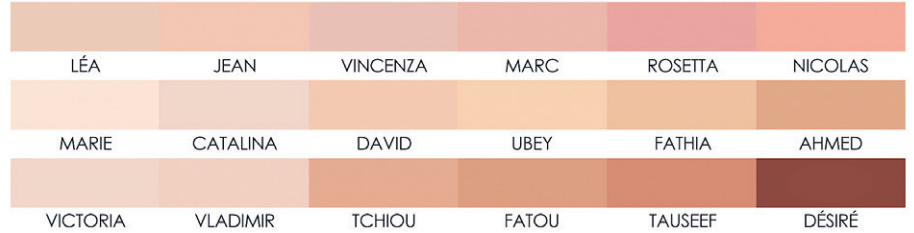
Ed. resp. : Guy FAYS Rue Dewez 40 5000 NAMUR - Ne pas jeter sur la voie publique



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

Les 24 et 25/06/2015

2 jours pour passer vos idées sur l'immigration au Kärcher



2 jours pour :

- Décoder les infos des intox dans les discours sur les étrangers,
- Comprendre d'où viennent nos perceptions, nos idées reçues et préjugés sur l'immigration et les étrangers,
- Prendre de la distance par rapport à notre lecture des faits migratoires et de la place des étrangers dans la société belge, dans le monde du travail, dans nos entreprises.

Methodologie

- Sur base de chiffres et pourcentages diffusés dans les médias et les documents officiels,
- Sur base d'analyse des politiques migratoires européenne et belge,
- Sur base des discours les plus souvent entendus sur les migrants (travailleurs ou non).

**QUAND** Les 24 & 25/06/2015  
**OÙ** FGFB NAMUR Rue Dewez 40 5000 Namur  
**HORAIRES** de 9h30 à 16h00  
**PRIX** GRATUIT Inscription **OBLIGATOIRE**  
**CONTACT** Alice PONCELET alice.poncelet@afico.be OU 081/64.99.57 www.afico.be



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



N°70 Mai 2015

**BRUXELLES** Appartement à louer au centre-ville. **Bénéficiaires du revenu d'intégration (CPAS) sans garants s'abstenir !** Réf. 62512

**NIVELLES** Jolie maison unifamiliale. 3 chambres. Simple vitrage partout et isolation à revoir. **Prévoir un budget pour les factures d'énergie.** Réf. 21872

**TOURNAI** Couple de retraités recherche personne seule pour louer une chambre afin de **financer l'entretien de la maison familiale.** Réf. 54135

**MOUSCRON** Pensionnée, vivant sous le seuil de pauvreté, recherche personnes prêtes à **partager un logement pour diminuer son loyer.** Réf. 65816

**NAMUR** Immobilière propose appartements de luxe dans quartier populaire. **Revenus modestes s'abstenir.** Réf. 62512

**RECHERCHE LOGEMENT DÉCENT DÉSESPÉRÉMENT**

**SOIGNIES** Famille expulsée de son habitation recherche logement d'urgence pour ne pas se retrouver à la rue. Réf. 57138

**IXELLES (BRUXELLES)** Kot pour étudiant de 8 m<sup>2</sup>. Sans fenêtre. 4<sup>ème</sup> étage. Réf. 62512

**RECHERCHE** LIÈGE

**VERVIERS** Dumping Constructing.

Ceci est une fiction... Trop proche de la réalité !  
Ensemble, exigeons un logement abordable et décent pour toutes et tous.

Infos : [www.cepag.be](http://www.cepag.be)



BRABANT WALLON

Adaptation des cotisations au 01/07/2015

- Travailleur temps plein passe de 15,25 à 15,60€
- Chômeur passe de 9,25 à 9,50€
- Prépensionné avec prime passe de 12,25 à 12,50€
- Invalide passe de 6 à 6,25€

Les autres catégories ne sont pas modifiées.



CONFÉRENCE-DÉBAT  
CHÔME SWEET CHÔME  
FRAUDE SOCIALE ? L'ONEm PASSE À VOTRE TABLE

16.06.2015



Retour des visites domiciliaires inopinées : un combat à nouveau d'actualité  
En présence de la Permanente à la Ligue des Droits de l'homme (Aude MEULEMEESTER), du Secrétaire régional FGFB Namur (Guy FAYS), et du Secrétaire fédéral CSC Namur-Dinant (Thierry JACQUES).

**QUAND** 16 juin 2015 A 19h00  
**OÙ** CINEX Rue Saint-Nicolas 84 5000 Namur  
**PRIX** GRATUIT  
**CONTACT** AFICo - Françoise LEJEUNE francoise.lejeune@afico.be OU 0474/481.002  
CSC - Christophe CRUQUENAIRE ccruquenaire@ocv-csc.be OU 081/254076



Avec le soutien de



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

**FGTB-ABVV**  
Bruxelles-Brussel



# Ambassades et consulats: vers une protection renforcée des travailleurs!

Chacun le sait, Bruxelles est une véritable «*place forte*» diplomatique, tant y sont nombreuses les ambassades et autres organisations internationales.

Ce qui est moins connu, c'est que, malgré qu'elles se trouvent sur le territoire belge, de très nombreuses ambassades «*ignorent*» les règles régissant notre droit social, induisant de très mauvaises conditions de travail pour celles et ceux qu'elles engagent: ainsi, beaucoup de ces travailleurs sont sous-payés, certains ne sont pas déclarés à la sécurité sociale belge, d'autres ne disposent pas même d'un contrat de travail écrit...

Traditionnellement, en cas de différend entre une ambassade et les membres de son personnel, il était fait appel au Contrôle des lois sociales. A vrai dire, dans ce cadre, les services d'inspection n'avaient d'autre moyen à leur disposition que la rédaction d'une lettre «*enjoignant*» l'ambassadeur de «*bien vouloir*» respecter la législation belge! En effet, en vertu de l'immunité diplomatique, les inspecteurs de lois sociales ne peuvent pénétrer dans les ambassades pour procéder à des contrôles ou pour interroger employeur et employés...

Devant ce constat d'impuissance et à l'initiative des organisations syndicales bruxelloises (dont, notamment le SETCa et la Centrale générale de la FGTB), une Commission des bons offices a été créée. Celle-ci comprend l'Office national de sécurité sociale, le SPF Finances, le SPF Affaires étrangères, l'Inspection sociale du SPF Sécurité sociale, le Contrôle des lois sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et, bien sûr, les organisations syndicales, organisées en Intersyndicale des

Ambassades. Il s'agit d'une Commission qui travaille à la recherche de solutions aux litiges particuliers entre Ambassades (ou Consulats) et leur personnel. Son objectif est aussi d'élaborer et de diffuser dans le secteur les règles relatives aux obligations incombant aux employeurs et de déterminer les conditions de travail (temps de travail, notion de travail domestique, droit applicable au contrat, juridictions compétentes en cas de litige, barèmes...). Voici quelques propositions concrètes établies par cette Commission:

1. Etendre le champ d'application de la loi sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, de manière à y inclure les missions diplomatiques et postes consulaires. Ceci pourrait aider certains travailleurs occupés par une mission diplomatique ou un poste consulaire à être rémunérés sur base d'un barème salarial «*décent*».

2. Fixer (par Arrêté Royal) une procédure spécifique d'établissement (ou de modification) du règlement de travail (fondamental en termes de description et de définition des conditions de travail!). En cas d'échec de la conciliation menée par le Contrôle des lois sociales, à défaut d'un organe de décision, le dernier mot reviendrait à l'employeur (comme c'est le cas dans le secteur public).

3. Modifier la loi du 27 juin 1969 (sur la sécurité sociale des travailleurs salariés), de manière à clairement et textuellement «*scinder*» le délai de prescription (de 3 ou 7 ans en principe) applicable au recouvrement des créances en cotisations sociales (majorations de retard etc...) de l'O.N.S.S. et le délai de prescription (qui pourrait être de 10 ans) en

cas d'absence d'assujettissement d'un travailleur au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

4. Permettre la «*régularisation*» (à titre rétroactif) de certains plaignants occupés par des ambassades sans être déclarés, qui produisent toutes les preuves écrites afférentes à leur occupation (contrat de travail, fiches de paie, preuves du paiement effectif de la rémunération, etc...).

5. Inciter les services juridiques de l'O.N.S.S. à faire application du délai de prescription de 7 ans (fraude sociale) dans certains dossiers où des ambassades ont été informées à de nombreuses reprises de leurs obligations sociales et ont – sciemment – décidé de ne pas les respecter.

6. Sensibiliser les auditorats du travail à certaines problématiques d'occupation illégale de travailleurs (non déclarés, sous-payés et occupés dans des conditions proche de l'exploitation) par des missions diplomatiques et des postes consulaires.

7. Organiser des séances d'informations à l'attention des missions diplomatiques et des postes consulaires, concernant leurs obligations sociales et fiscales...

La Commission des bons offices privilégie des solutions concertées aux problèmes dont elle est saisie, dans la mesure où, si la jurisprudence condamne fréquemment des ambassades en qualité d'employeurs, il reste difficile d'obtenir l'exécution concrète de ces condamnations! Il est donc impor-

tant de convaincre tout d'abord les missions diplomatiques et les postes consulaires que les règles belges en matière sociale et fiscale sont bel et bien d'application au personnel recruté en Belgique. L'immunité de juridiction de l'Etat ne peut être d'application si un litige lié à la gestion du personnel recruté en Belgique est porté devant une juridiction civile belge! Bref, il faut arriver à faire toutes les pressions requises pour que les ambassades et les consulats exécutent volontairement les jugements pris à leurs rencontres... Plus d'info sur la Commission des bons offices: [www.myembassy.be](http://www.myembassy.be)

**Renseignements complémentaires:**  
**Rob REYNDERS, SETCa, 02/519.72.11**  
**Spero HOUMEY, Centrale générale, 02/512.79.78**



**A LOUER / A VENDRE**

**N°70** Mai 2015

**BRUXELLES**  
Appartement à louer au centre-ville. **Bénéficiaires du revenu d'intégration (CPAS) sans garants s'abstenir!**

Ref. 62512

**NIVELLES**  
Jolie maison unifamiliale. 3 chambres. Simple vitrage partout et isolation à revoir. **Prévoir un budget pour les factures d'énergie.**

Ref. 21872

**TOURNAI**  
Couple de retraités recherche personne seule pour louer une chambre afin de **financer l'entretien de la maison familiale.**

Ref. 54135

**MOUSCRON**  
Pensionnée, vivant sous le seuil de pauvreté, recherche personnes prêtes à **partager un logement pour diminuer son loyer.**

Ref. 65816

**NAMUR**  
Immobilier propose appartements de luxe dans quartier populaire. **Revenus modestes s'abstenir.**

Ref. 62512

**LIÈGES (BRUXELLES)**  
Kot pour étudiant de 8 m<sup>2</sup>. Sans fenêtre. 6<sup>ème</sup> étage sans ascenseur. Idéal pour les sportifs!  
Loyer mensuel : 600€ + charges (100€).  
**Garantie locative de 3 mois exigée.**

Ref. 25487

**CINEY**  
Maison à louer. Bon état. Recherche locataire de **préférence «bien chez nous».**

Ref. 84455

**RECHERCHE**

**MONS**  
Sans emploi recherche **n'importe quel logement**, pourvu d'avoir un toit.

Ref. 76137

**LIEGE**  
Travailleuse seule avec 2 enfants recherche logement, idéalement 3 chambres, avec un **loyer abordable pour pouvoir boucler les fins de mois.**

Ref. 52526

**SOIGNIES**  
Famille expulsée de son habitation recherche logement d'urgence pour ne pas se retrouver à la rue.

Ref. 57138

**OFFRE**

**VERVIERS**  
**Dumping Constructing**, entreprise de construction propose **travailleurs «détachés»** flexibles et prêts à travailler dans n'importe quelles conditions. Inspection sociale s'abstenir!

Ref. 52526

**RECHERCHE LOGEMENT DÉCENT DÉSESPÉRÉMENT**

L'Ecole Syndicale de Bruxelles et Habiter Bruxelles vous invitent

**23/06 - 18:00**

**Droit au logement à Bruxelles**  
**Quelles alternatives collectives à la propriété individuelle ?**

Intervenants  
Thierry KUYKEN, Inter-Environnement Bruxelles : « histoire des coopératives de logement »  
un intervenant de l'ASBL Plate-forme Community Land Trust : « le modèle CLT »

**ADRESSE**  
Auditorium, FGTB de Bruxelles  
Rue de Suède 45  
1060 Bruxelles





L'Ecole syndicale de Bruxelles est une initiative de la Centrale Culturelle Bruxelloise, avec le soutien de la FGTB de Bruxelles, du Centre d'Education Populaire André Genot et du Ministère de la Communauté française.



Les femmes, premières victimes de l'emploi précaire, défilent dans les rues de Bruxelles contre les mesures du Gouvernement fédéral, le 4 juin 2015.



## WALLONIE PICARDE

## FGTB Centrale Générale



• Durant les mois de juillet et août 2015, nos bureaux seront ouverts:

Site de Mouscron (Rue du Val 3, Mouscron Tél: 056/85.33.22)

Le lundi de 08h00 à 12h00.  
Le mardi de 08h00 à 12h00 et de 13h00 à 16h00.  
Le mercredi de 13h00 à 17h00.  
Le jeudi de 08h00 à 12h00 et de 13h00 à 16h00.  
Le vendredi de 08h00 à 12h00.

Site de Tournai (Avenue de Maire 134, Tournai Tél : 069/66.94.20)

Du lundi au jeudi de 08h00 à 12h00 et de 13h00 à 16h00.  
Le vendredi de 08h00 à 12h00.

• Nos bureaux seront exceptionnellement fermés le 26 juin 2015.

• Les permanences extérieures sont suspendues durant juillet et août 2015.

Charles VANDECASTEELE  
Président

JEUNES FGTB  
WALLONIE PICARDE

## Une grande aventure en Wallonie Picarde avec les Jeunes FGTB!

Tu as entre 12 et 16 ans et tu aimes l'aventure? Le service jeunesse de la FGTB Wallonie Picarde te propose du 24 au 28 août 2015 pour la troisième année consécutive une grande excursion pour découvrir le meilleur de ta région.

Au programme, une semaine d'aventures ludiques, culturelles (visites de musées) mais aussi sportives (accrobranche, escalade, VTT, pêche, bowling).

C'est une opportunité exceptionnelle où tu auras l'occasion de visiter de nombreuses villes et villages de Wallonie Picarde en VTT, à pied ou en bateau.

Les escales sont nombreuses et te permettront d'avoir une vision différente de ta région après avoir découvert son histoire, son patrimoine et ses nombreuses richesses.

Bien entendu, pour ta sécurité, toutes les activités seront encadrées par des animateurs et moniteurs experts en la matière.

La participation est de 75€/adolescent et les places sont limitées à 20 participants, il est donc préférable de réserver au plus vite.

## Besoin de plus d'informations ou du programme complet des 5 jours de découvertes?

N'hésitez pas à contacter Gaëtan au 056/85.33.52 ou par mail: gaetan.vanneste@fgtb.be ou Fabien au 069/88.18.04 ou par mail: fabien.tanase@fgtb.be

La Centrale Générale Wapi vous informe ci-dessous les nouveaux taux de cotisations syndicales à partir du 01 juillet 2015:

HOMMES ACTIFS	15.50€
FEMMES ACTIVES	15.50€
HOMMES CHOMEURS	9.75€
FEMMES CHOMEUSES	9.75€
HOMMES PREPENSIONNES	12.40€
FEMMES PREPENSIONNEES	12.40€
TEMPS PARTIEL	11.75€
INTERRUPTION CARRIERE	11.75€
MALADES DES CARRIERES	11.75€
ATELIERS PROTEGES	10.55€
INVALIDES	6.15€
MENAGERES	3.60€
CADETS -SOLIDARITE	2.15€

Charles VANDECASTEELE  
Président

## CENTRE

Permanences Fiscales 2015 -  
Déclaration d'impôts des revenus 2014

le mercredi	27-mai	de 9h00 à 11h30
le jeudi	28-mai	de 9h00 à 11h30
le lundi	1-juin	de 9h00 à 11h30
le mercredi	3-juin	de 9h00 à 11h30
le jeudi	4-juin	de 9h00 à 11h30
le vendredi	5-juin	de 9h00 à 12h00
le lundi	8 juin	de 9h00 à 11h30
le mardi	9-juin	de 10h00 à 12h00
le mardi	9-juin	de 14h00 à 15h30
le mercredi	10-juin	de 10h00 à 12h00
le mercredi	10-juin	de 9h00 à 11h30
le mercredi	10-juin	de 13h30 à 15h30
le jeudi	11-juin	de 9h00 à 11h30
le jeudi	11-juin	de 13h30 à 15h30
le vendredi	12-juin	de 9h30 à 12h00
le lundi	15-juin	de 9h00 à 11h30
le mardi	16-juin	de 9h00 à 12h00
le mercredi	17-juin	de 10h00 à 12h00
le mercredi	17-juin	de 9h00 à 11h30
le jeudi	18-juin	de 9h00 à 11h30
le mardi	20-juin	de 10h00 à 11h45
le lundi	22-juin	de 9h00 à 11h30
le mardi	23-juin	de 09h00 à 12h00
le mercredi	24-juin	de 13h30 à 15h30

La Louvière - FGTB CGSP, 7 rue du Temple à 7100 La Louvière  
Jolimont - Maison Syndicale FGTB, rue Aubry 23 à 7100 Haine-St-Paul  
Jolimont - Maison Syndicale FGTB, rue Aubry 23 à 7100 Haine-St-Paul  
La Louvière - FGTB CGSP, 7 rue du Temple à 7100 La Louvière  
Jolimont - Maison Syndicale FGTB, rue Aubry 23 à 7100 Haine-St-Paul  
La Louvière - FGTB SETCa, 15 place Communale à 7100 La Louvière  
Jolimont - Maison Syndicale FGTB, rue Aubry 23 à 7100 Haine-St-Paul  
Marche-lez-Ecaussinnes - Maison du Peuple, 2 rue E. Vandervelde (7190)  
Braine-le-comte - FGTB bureau chômage, 107 rue de la Station (7090)  
Feluy - Maison du Peuple, Grand Rue de Feluy, 22 (7181)  
La Louvière - FGTB CGSP, 7 rue du Temple à 7100 La Louvière  
Binche - FGTB bureau chômage, 16 rue Gilles Binchois à 7130 Binche  
Jolimont - Maison Syndicale FGTB, rue Aubry 23 à 7100 Haine-St-Paul  
Centre hospitalier du TIVOLI - 7100 La Louvière - Aile H niveau 1, salle 3  
Soignies - FGTB bureau chômage, 12 rue des Tanneurs à 7060 Soignies  
Jolimont - Maison Syndicale FGTB, rue Aubry 23 à 7100 Haine-St-Paul  
Bracquengnies - FGTB bureau chômage, 27/1 rue J. Wauters (7110)  
Ecaussinnes d'Enghien - Maison du Peuple, 17 Avenue Déportation (7190)  
La Louvière - FGTB CGSP, 7 rue du Temple à 7100 La Louvière  
Jolimont - Maison Syndicale FGTB, rue Aubry 23 à 7100 Haine-St-Paul  
Enghien - FGTB bureau chômage, 76 rue de Bruxelles (7850)  
La Louvière - FGTB CGSP, 7 rue du Temple à 7100 La Louvière  
Chapelle - FGTB bureau chômage, 28 rue Solvay (7160)  
Binche - FGTB bureau chômage, 16 rue Gilles Binchois à 7130 Binche

CHARLEROI-SUD  
HAINAUT

Comme chaque année, le service Comptabilité de la FGTB CHARLEROI (Bd Devreux 36/38) organise, à l'intention de ses affiliés, une permanence fiscale aux dates suivantes: les mardis 16 et 23 juin ainsi que les jeudis 18 et 25 juin.

Attention, il est indispensable de prendre rendez-vous en téléphonant au 071/641.213.

## LIÈGE - HUY - WAREMME

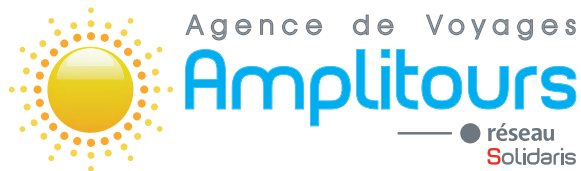


### La Boutique de Droit

de la FGTB Liège-Huy-Waremme

Sera fermée pour **vacances annuelles** du **jeudi 6 août au jeudi 20 août 2015 inclus**

La **reprise de la permanence** sera assurée dès le **jeudi 27 août 2015**



Voyage accompagné

## LJUBLJANA ET LA SLOVÉNIE



**8 jours / 7 nuits** • Du 4 au 11 septembre  
3 nuits en petit-déjeuner à Ljubljana et 4 nuits en demi-pension à Bovec

AFFILIÉ SOLIDARIS  
**975€**  
CHAMBRE DOUBLE  
SUPPLÉMENT SINGLE  
**160€**

#### Au programme :

- La Cathédrale St-Nicholas
- La Place Preseren
- Le Tromostovje
- Le Parc Tivoli
- Vallée de la Soca
- Dégustation de produits locaux
- Chute de la Boka
- Lac du Bled
- Kobarid

Infos et réservation : contactez-nous au 04 340 50 40

LA CENTRALE GENERALE F.G.T.B.  
Section LIEGE-HUY-WAREMME  
Place St Paul, 13, 4000 LIEGE

## AVIS AUX TRAVAILLEURS DE LA CONSTRUCTION PAIEMENT DE LA PRIME SYNDICALE

Le paiement de la prime syndicale couvrant la période du 2<sup>ème</sup>, 3<sup>ème</sup>, 4<sup>ème</sup> trimestre 2014 et 1<sup>er</sup> trimestre 2015 s'effectuera par versement sur votre compte bancaire par la Centrale Nationale à partir du 22 juin 2015

Pour faciliter l'organisation du paiement, nous vous invitons à nous transmettre, dès réception la carte reçue du Fonds de Sécurité d'Existence de la construction (après y avoir indiqué votre numéro de compte bancaire, soit par la poste, à nos guichets, à nos permanences ou auprès de nos sectionnaires.

**Nous vous rappelons que nos guichets sont ouverts place St Paul, 13 à Liège, tous les jours de 9h à 11h30 et de 13h30 à 16h30 ainsi que tous les samedis de 9h à 11h. Les bureaux sont fermés tous les vendredis à midi.**

HUY: au local de la F.G.T.B. rue l'Apleit, 12  
Tous les Lundis de 14h à 16h30.

WAREMME: au local de la F.G.T.B. rue du Baloir, 5  
Tous les Jeudis de 16h à 17h.

Dès réception de votre formulaire, vous pouvez également le rentrer dans les permanences reprises ci-dessous, suivant les jours habituels d'ouverture

AMAY:	au local de la F.G.T.B. Rue Joseph Wauters, 22
ANS:	au local de la F.G.T.B. Rue Walter Jamar, 357
AYWAILLE:	au local de la F.G.T.B. Rue L. Libert, 22
CHEENEE:	au local de la F.G.T.B. Rue Neuve, 18-24
FLEMALLE:	au local de la F.G.T.B. Grand Route, 122
FLÉRON:	au local de la F.G.T.B. Avenue des Martrys, 86
HANNUT:	au local de la F.G.T.B. rue Zénobe Gramme, 7
HERSTAL:	au local de la F.G.T.B. Rue Large Voie, 36
JUPILLE:	au local de la F.G.T.B. Rue Chafnay, 3-5
BURENVILLE:	au local de la F.G.T.B. Rue St Nicolas, 251
LIEGE-ROTURE:	au local de la F.G.T.B. Rue Roture, 80
LIEGE- St LEONARD:	au local de la F.G.T.B. Rue Jonruelle, 17
SCLESSIN:	au local de la F.G.T.B. Rue de l'Ile Coune, 50,
SERAING:	au local de la F.G.T.B. Rue Paul Janson, 41
WISE:	au local de la F.G.T.B. Rue des Récollets, 63

**Bien Fraternellement.**

**M.VREULS**  
Secrétaire

**M.LONDON**  
Vice-Président

**G.GOBLET**  
Président

**FGTB**  
WWW.FGTB-LIEGE.BE  
**Liège - Huy - Waremme**

## Permanences chômage - Horaire d'été applicable du 1<sup>er</sup> juillet au 31 août 2015

Les permanences suivantes sont accessibles au public

- Amay
- Aywaille
- Hannut
- Liège Saint-Léonard

Lundi, mercredi et vendredi de 8h30 à 12h30  
Fermé mardi et jeudi

- Fléron
- Jupille
- Liège Roture
- Sclessin
- Waremme

Lundi de 8h30 à 12h30 et de 13h30 à 17h00  
Mercredi et vendredi de 8h30 à 12h30  
Fermé mardi et jeudi

- Ans
- Burenville
- Chênée
- Flémalle
- Herstal
- Huy
- Liège Saint-Paul
- Seraing
- Visé

Lundi de 8h30 à 12h30 et de 13h30 à 17h00  
Mercredi, jeudi et vendredi de 8h30 à 12h30  
Fermé mardi

# La Belgique a ratifié la convention 189 de l'OIT sur le travail domestique

Le 16 juin 2011, à Genève, les 183 membres de l'Organisation internationale du travail (OIT) (aujourd'hui 185) adoptaient par un tonnerre d'applaudissements la Convention n° 189 destinée à améliorer le sort de plus de cinquante millions de travailleurs domestiques à travers le monde, probablement beaucoup plus compte tenu du fait que ce type de travail est souvent dissimulé et non répertorié. Pour la première fois, ces travailleurs de l'ombre, souvent invisibles, parfois réduits à un statut proche de l'esclavage, ont disposé d'un instrument juridique international susceptible de les protéger.

La convention stipule en effet que les travailleurs domestiques dans le monde, qui s'occupent de familles et de ménages, doivent disposer des mêmes droits fondamentaux au travail que ceux des autres travailleurs: des horaires de travail raisonnables, un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives, une limitation des paiements en liquide, une information claire sur les termes et les conditions d'embauche ainsi que le respect des principes et droits fondamentaux au travail, y compris la liberté d'association et le droit à la négociation collective. Lors de la 104<sup>e</sup> session de l'OIT qui se tient en ce début de juin, le ministre belge de l'Emploi, Kris Peeters, doit transmettre officiellement au directeur général de l'OIT la ratification de la Convention par la Belgique de cette convention approuvée au Parlement fin mai. Cette ratification permettra de mettre en place chez nous les instruments à même de protéger le personnel domestique, dont celui de certains hôtes étrangers qui s'encombrent peu de législa-

tion sociale. A cette occasion, le Président de la FGTB Rudy De Leeuw a tenu à redire, l'attachement des travailleurs de Belgique aux valeurs de l'OIT et l'importance de son rôle normatif. Plus qu'un symbole, cette ratification est la preuve, s'il en fallait une, de la pertinence, y compris dans les pays industrialisés, des normes que les interlocuteurs sociaux élaborent à ce niveau.

«*La promotion de la justice sociale: tel est le défi que devront relever l'OIT et ses mandants à l'aube de son centenaire. Le courage et la vision politique, comme la confiance dans le dialogue social et dans la liberté syndicale seront les éléments-clés de notre succès.*» a-t-il conclu.

## L'OIT organe tripartite

L'OIT, c'est une des plus anciennes organisations internationales. Fondée en 1919 en partant de l'idée qu'une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale. Sa particularité qui la rend unique en son genre, c'est que ses organes exécutifs sont «*tripartites*» c'est-à-dire composés de représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs. C'est la raison pour laquelle Rudy De Leeuw, le Président de la FGTB participe à ses travaux.

La création de l'OIT a constitué la réponse de la communauté internationale à un certain nombre de préoccupations sur le plan sécuritaire, humanitaire, politique et économique. Ainsi, selon les termes du préambule de la Constitution de l'OIT, les Hautes Parties



© Vassil Anastov/FOS

Contractantes étaient «*mues par des sentiments de justice et d'humanité, aussi bien que par le désir d'assurer une paix mondiale durable...*».

Le préambule du texte fondateur de l'OIT dit noir sur blanc que «*la non-adoption par une nation quelconque d'un régime de travail réellement humain fait obstacle aux efforts des autres nations désireuses d'améliorer le sort des travailleurs dans leurs propres pays.*»

Le Préambule mentionne ainsi un certain nombre d'actions destinées à améliorer la situation des travailleurs, qui sont toujours d'actualité, notamment:

- la fixation d'une durée maximum de la journée et de la semaine de travail;
- la lutte contre le chômage, la garantie d'un salaire assurant des conditions d'existence convenables;
- la protection des travailleurs contre les maladies professionnelles et les accidents résultant du travail;
- la protection des enfants, des adolescents et des femmes;
- les pensions de vieillesse et d'invalidité;

- l'affirmation du principe «*à travail égal, salaire égal*»;
- l'affirmation du principe de la liberté syndicale.

Les normes de l'OIT, ce sont des conventions internationales qui fixent les conditions de travail minimales applicables à tous les pays du monde. Leur application est soumise à ratification. Mais une fois ratifiées, l'application des conventions internationales fait l'objet d'une surveillance et de rappels à l'ordre ou de recommandations.

## > RUDY DE LEEUW À L'OIT

# «S'attaquer à la précarisation de l'emploi»

**Le dernier rapport de l'OIT sur le travail dans le monde 2014: un développement riche en emplois, qui propose une analyse approfondie pour 140 pays en développement et nations émergentes, montre pour la première fois qu'investir dans des emplois de qualité en réduisant l'emploi vulnérable et en s'attaquant à la pauvreté au travail débouche sur une croissance économique plus forte. Dans son discours à la tribune de l'OIT, en commentant ce rapport, Rudy Des Leeuw a insisté sur l'importance des normes de l'OIT et la nécessité de s'attaquer à la précarisation du travail qui résulte de la mondialisation.**

«*Ce rapport [...] sur le monde du travail est sans appel. Jamais la mondialisation n'a créé autant de richesses mais jamais celles-ci n'ont été aussi inégalement réparties. Le chômage mondial et le sous-emploi sont en hausse. Les inégalités sociales*

*se creusent partout. La précarisation et l'insécurité sociale qu'elle engendre ne cessent d'augmenter. La situation est encore plus délicate pour les jeunes ou les migrants. Sans parler de la situation des femmes qui restent encore et toujours largement discriminées.*

[...] *À l'évidence, l'arsenal normatif de l'OIT est aujourd'hui sous-utilisé et sous-estimé. Pourtant, sa capacité et sa pertinence n'ont sans doute jamais été aussi grandes face aux défis de la mondialisation.*

[...] *L'exemple des migrations est frappant à cet égard. Il y a peu, ici même, nous avons reconnu le mandat de l'OIT en la matière, la contribution unique aux débats sur les migrations du dialogue social et la pertinence des Conventions de l'OIT, visant à protéger les droits de cette catégorie de travailleurs. Pourtant et malgré les drames dont nous sommes témoins, des murs s'érigent, des forteresses se construisent et la vision politique est remplacée par des comptes d'apothicaires. L'humanisme et la justice sociale ne semblent plus avoir droit de cité.*

## Arrêter de détricoter

«*Pour que la mondialisation soit*

*vectrice de justice sociale, il faut qu'elle arrête de prendre le chemin d'un détricotage généralisé des législations du travail. Faut-il revenir sur les drames du Rana Plaza, de la mine de Soma ou plus récemment de celui de l'usine textile Kentex aux Philippines? Notre responsabilité collective n'est-elle pas engagée lorsque nous savons que le respect des normes que nous élaborons et adoptons ensemble pourrait nous aider à mettre fin à ces hécatombes?*

*La précarisation de l'emploi voilà sans doute le phénomène le plus global provoqué par la frilosité normative face à la mondialisation. Comme le constate le rapport «Emploi et questions sociales dans le monde 2015» du BIT, nous observons partout des politiques de précarisation et d'austérité. Celles-ci, on le voit aujourd'hui, mènent à l'insécurité sociale, voire même souvent à l'instabilité politique. Il serait bon, comme le propose le*

*groupe des travailleurs, que l'OIT réfléchisse à une action normative dans ce domaine. Protéger les travailleurs dans la précarité est certainement utile et nécessaire et les normes existantes peuvent y concourir. Mais réussir à protéger les travailleurs contre la précarité m'apparaît comme un objectif plus en ligne avec la mission première de l'OIT de s'opposer à l'injustice sociale, source de tensions.*

*À l'approche du centenaire de l'OIT, le mandat de notre institution et de ses mécanismes de contrôle doit être réaffirmé. S'il faut bien sûr s'adapter aux nouvelles réalités il faut aussi avoir le courage de rappeler avec force nos principes et nos valeurs. L'OIT ne peut pas renoncer à sa raison d'être, la justice sociale.»*

# TTIP: la mobilisation ne s'arrête pas!

**En menant, depuis 2013, des négociations discrètes, l'Union européenne et les Etats-Unis préparent officiellement la mise sur pied d'un Marché transatlantique. L'objectif? Une plus grande libéralisation des échanges commerciaux et financiers, accompagnée de politiques judiciaires et sécuritaires communes.**

L'Union européenne négocie actuellement un traité de libre-échange (le Transatlantic Trade and Investment Partnership ou TTIP) avec les Etats-Unis. Ces négociations concernent tous les niveaux de pouvoir (y compris les Régions et communes). Ce projet risque d'avoir de lourdes conséquences sur nos systèmes démocratiques et ce, dans de nombreux domaines: pression à la baisse sur les salaires et les conditions de travail, finances et services publics en danger, inégalités sociales et pollutions environnementales accrues, répression des mouvements sociaux, atteintes aux libertés fondamentales, hégémonie des multinationales... Quel est l'objectif de ces négociations? Il s'agit essentiellement de renforcer le pouvoir et les droits des investisseurs américains sur le territoire européen et inversement, des investisseurs européens sur le territoire américain. Concrètement, en Europe, l'autonomie du pouvoir politique va reculer face à la naissance et l'étendue de nouveaux droits pour les grandes entreprises et les fonds d'investissements américains.

À titre d'exemple, il est question d'inclure dans le TTIP une clause de Règlement des Différends entre Investisseurs et Etats (RDIE). Ce mécanisme unilatéral autorise les multinationales à contester des décisions politiques devant des Cours d'arbitrage internationales et privées. Les pays qui acceptent

cette contrainte juridique le paient généralement très cher. Ce fut le cas du Mexique qui, en 2004, a été condamné à verser 66 millions € d'argent public à la firme privée Cargill, qui lui reprochait la diminution de ses bénéfices en raison de l'introduction d'une taxe à objectif sanitaire sur les sodas. Autre exemple? Le Canada est actuellement poursuivi par la société américaine Lone Pine Ressources. En effet, le Québec a privilégié le principe de précaution en instaurant un moratoire provisoire sur l'exploitation des gaz de schiste - le temps qu'une étude d'impact écologique soit menée. L'entreprise privée refuse ce délai d'attente.

Malgré un rejet largement majoritaire parmi les 150.0000 réponses envoyées lors d'une consultation publique organisée l'année dernière par ses propres services, la Commission européenne s'entête à maintenir ce mécanisme de RDIE dans les négociations en cours. Ces négociations visent à imposer aux autorités publiques (y compris communales) un traitement «égalitaire» des investisseurs étrangers par rapport aux investisseurs locaux, en remettant en question la liberté politique d'instaurer des critères écologiques ou sociaux visant, par exemple, à favoriser les circuits courts de production qui soutiennent de l'emploi local. A l'heure d'écrire cet article, le parlement européen doit encore (le 10 juin) voter sur ce sujet. Le résultat

des votes sera communiqué sur [www.no-transat.be](http://www.no-transat.be).

Les négociations du TTIP sont par ailleurs très vastes: elles visent à harmoniser des lois à un niveau transatlantique et portent sur tous les enjeux politiques (à l'exclusion de l'audiovisuel, du cinéma et des services régaliens de l'État). Ainsi, l'agriculture, la chimie, les cosmétiques, la pharmacie, les appellations d'origine contrôlées, l'organisation de la concurrence, les normes sanitaires et phytosanitaires ainsi que les services publics font partie intégrante du mandat de négociations. Les règles d'attribution des marchés publics vont donc être revues dans le but d'interdire toute clause favorisant la proximité régionale, l'exigence d'une production locale, l'encouragement des PME ou encore l'existence de critères sociaux ou écologiques...

## Communes: à vous de jouer!

Il est clair que ces négociations du TTIP vont impacter très concrètement l'autonomie des autorités publiques au seul profit des investisseurs étrangers et des multinationales qui exercent un intense lobbying en faveur de ces négociations. C'est pourquoi il est important de réagir et de se positionner par rapport à ce projet, dangereux pour la démocratie et nos droits sociaux, qu'une partie croissante de l'opinion publique rejette.

En effet, les communes seront particulièrement concernées par un tel accord de libre-échange. Ce dernier influencera la mise en place de marchés publics. De plus, les enjeux sanitaires et environnementaux liés au marché transatlantique auront des répercussions notamment sur la préparation des repas collectifs dans les crèches, les écoles ou les maisons de repos

dans vos communes. Concrètement, demain, les pouvoirs locaux ne pourront plus dire non à du poulet rincé au chlore ou élevé au maïs OGM et servi dans les assiettes des bambins.

En avril dernier, la FGTB wallonne, aux côtés de la plateforme no-transat (voir encadré), s'est directement adressée aux communes wallonnes en leur envoyant un courrier leur demandant de se déclarer «communes hors-TTIP». Aujourd'hui, une soixantaine de communes wallonnes et bruxelloises ont adopté une motion rejetant le TTIP. D'autres communes doivent encore en discuter. Certaines, comme Wavre, la commune du premier ministre, ont rejeté les initiatives contre le TTIP.



La mobilisation continue car seule une mobilisation au départ des pouvoirs locaux pourrait encore arrêter la mise en place de ces accords de libre-échange. Dès la rentrée, la FGTB wallonne fera le point sur la mobilisation et, si nécessaire, s'adressera une nouvelle fois directement aux communes wallonnes.

## Les communes wallonnes et bruxelloises «hors-TTIP»:

Ath, Bruxelles-Ville, Charleroi, Chièvres, Dison, Estaimpuis, Esneux, Flémalle, Amay, Anderlecht, Anthines, Arlon, Auderghem, Baelen, Bastogne, Comines-Warneton, Dolhain-Limbourg, Ecaussines, Farciennes, Fleurus, Floreffe, Forest, Gembloux, Genappe, Hamoir, Heron, Ixelles, Jalhay, Jemeppe-sur-Sambre, Jette, la Louvière, Liège, Lierneux, Marchin, Molenbeek, Momignies, Mouscron, Nivelles, Olme, Orp-Jauche, Ottignies/Louvain-la-Neuve, Pepinster, Peruwelz, Perwez, Plombières, Pont-à-Celles, Profondeville, Rumes, Saint-Gilles, Saint-Josse, Sambreville, Seneffe, Sivry-Rance, Stoumont, Tournai, Tubize, Virton, Wanze, Watermael-Boitsfort, Welkenraedt, Woluwé-Saint-Lambert

[www.nottip.be...](http://www.nottip.be...)

## Un site à découvrir d'urgence!

nottip.be référence les communes belges qui se sont déclarées «Commune hors TTIP», par la voix de leurs élus bien entendu mais le plus souvent encouragés et portés par des citoyens.e.s. Il classe également les motions votées selon leur force.

Ce site est une initiative conjointe de l'Alliance D19-20, Acteurs des Temps présents, Tout autre chose, Hart Boven hard et de la plateforme no-transat.be.

Vous y trouverez également un guide citoyen pour entreprendre des démarches au niveau de votre commune ainsi que des motions types à proposer aux élus.

## Vous aussi, mobilisez-vous!

**Adhérez à la plateforme No Transat!**



[no-transat.be](http://no-transat.be)

Pour dénoncer ce processus mis en place pour aboutir à cet accord de libre échange le et enrayer la machine infernale, le CEPAG (Centre d'Education Populaire André Genot) et la CCB (Centrale Culturelle Bruxelloise) ont mis sur pied, en 2011, une plateforme d'opposition à laquelle à laquelle plus de 57.000 citoyens et quelque 300 associations ont adhéré.

**N'hésitez pas à surfer sur [www.no-transat.be](http://www.no-transat.be) pour prendre connaissance du texte de la Plateforme et y adhérer vous aussi! Pour être tenus au courant de la mobilisation mais aussi de l'avancement des négociations, inscrivez-vous à la newsletter.**

**Stop TTIP! Une initiative citoyenne européenne auto-organisée**



Une pétition européenne contre le marché transatlantique est en cours. Même si elle n'est pas reconnue par la Commission européenne comme une Initiative citoyenne à part entière, cette «initiative citoyenne auto-organisée» entend quand même remplir les critères exigés par l'Union européenne, à savoir: un million de signatures avec des quotas minimum pays par pays. A ce jour, plus de 2 millions de citoyens européens ont déjà, par leur signature, dit STOP aux accords de libre-échange entre les Etats-Unis et l'union européenne.

**Vous avez jusqu'au 15 octobre pour signer et faire signer! Rendez-vous sur [www.stop-ttip.org/fr](http://www.stop-ttip.org/fr)**

**Solidaris mutualité** GROUPE P&V LA PREMIERE VIVA CITE

**La Fête des Solidarités**

29-30 AOÛT NAMUR

PASS 2 JOURS 25€\*  
APR 15 JUIN: PASS 2 JOURS 33€  
PASS 1 JOUR 12€

DANAKIL · MILOW  
FUGAIN · CALI  
SINEAD O'CONNOR  
AKHENATON · IAM ALIVE  
HUBERT-FELIX THIEFAINE

**CALOGERO**  
RODRIGO Y GABRIELA  
HINDI ZAHRA · BIGFLO & OLIVIERO  
GONZO · GAEL FAYE

ET BEAUCOUP D'AUTRES

LES VACHES AZTÈQUES

GRATUIT 12 ANS

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

Sponsors: Lampiris, NRB GROUPE, FGTB, multiPHARMA, etc.



Bonjour, je m'appelle **Julien**, j'ai 23 ans, je suis étudiant assistant social et je suis jobiste, je travaille dans un café à la gare de Louvain-la-Neuve. Contrairement à ce que l'on croit, le fait de travailler comme jobiste peut effectivement découler d'un choix. Dans mon cas, il s'agit plutôt d'une obligation. En effet, je dois payer mes frais d'inscription et tous les frais liés à mes études, notamment le loyer de mon kot qui prend environ 80 % de ce que me rapporte mon job d'étudiant.

Il y a beaucoup de contraintes lorsque l'on est jobiste, notamment le fait de se sentir isolé et de ne pas connaître ses droits. Dans l'Horeca par exemple, on se retrouve souvent dans de très petites équipes, parfois avec deux ou trois jobistes, seuls avec le patron. Du coup, il n'existe pas de délégation syndicale vers laquelle on peut se tourner. Le travail syndical est très important pour connaître ses droits et sortir de l'isolement.

Mais, pour préserver ces quelques lois qui nous protègent encore, il faut aussi pouvoir combattre les mesures du gouvernement actuel: si on ne fait rien, on devra être encore plus flexibles, on pourra être appelés à n'importe quelle heure, peut-être pour une heure de travail seulement et entrer encore davantage en concurrence avec les travailleurs « classiques ». En effet, il y a une inégalité entre les étudiants et les travailleurs classiques — notamment les jeunes qui viennent de terminer leurs études —, parce que l'employeur paye moins les étudiants.

Du coup, dans les entreprises où il y a des jobistes et des travailleurs réguliers, je pense que la meilleure chose qui puisse être faite, c'est d'entamer un dialogue afin de pouvoir mettre en évidence que les travailleurs sont les mêmes, peu importe leur statut; la seule différence entre eux, c'est le salaire! Les jobistes ont travaillé comme tout le monde, ils doivent avoir une protection sociale, en termes par exemple de soins de santé, de chômage ou d'une retraite convenable.

Je pense que la revendication centrale qu'on doit avoir c'est: « À travail égal, salaire égal! »

## Jobistes: STOP à l'exploitation!

### De plus en plus de jobistes...

Le recours au job étudiant par les employeurs s'accroît de plus en plus, particulièrement dans les secteurs des services administratifs et de soutien, le commerce et la réparation automobile et l'Horeca mais également dans les administrations publiques et l'industrie.

Ce phénomène est poussé particulièrement depuis 2005, suite aux réformes visant l'élargissement des conditions pour travailler en tant que jobiste (passage progressivement à 2 fois 23 jours puis à 50 jours, assortis de réductions de cotisation ONSS), ainsi que par l'attractivité salariale de la dégressivité appliquée aux jobistes de moins de 21 ans.

En 2013, 427.052 étudiants ont travaillé sous contrat d'étudiant et donc sous cotisations ONSS réduites. Attention, certains étudiants ont pu travailler sous cotisations ONSS normales (à partir de 50 jours), ces derniers ne sont donc pas repris dans ce chiffre.

### De moins en moins d'argent pour la sécu...

Les cotisations ONSS des étudiants avant 2012 représentaient 12.5% de leur salaire brut, aujourd'hui elles ne représentent plus que 8.13%: en 2012, cette diminution de cotisations a provoqué une perte de 6,85 millions € pour la Sécurité sociale et en 2013, une perte de 8,27 millions d'euros!

Ces chiffres démontrent également que, d'année en année, de plus en plus de jeunes travaillent sous contrat d'étudiant et qu'il y a un « glissement » des contrats « ordinaires » vers ce type de contrats. En 2012, ce glissement était de 5% par rapport à 2011 (soit près de 400.000 journées).

En outre, les jobistes sous contrat d'étudiant représentent plus d'un tiers des travailleurs intérimaires que FEDERGON a déclaré avoir mis au travail en 2013...

### De moins en moins d'emploi pour les jeunes travailleurs...

**Avoir un boulot pendant les études, ça aide, mais à cause de toutes les conditions alléchantes pour les employeurs, il devient de plus en plus difficile par contre de trouver un boulot quand on est un jeune travailleur qui arrive sur le marché de l'emploi!**

Chez les Jeunes FGTB, nous ne pouvons donc plus accepter que l'on élargisse encore les possibilités d'user et d'abuser des jobistes! Et pour cause, il est urgent de rappeler que, bien que nous défendons les intérêts des étudiants, il n'en reste pas moins que le job d'étudiant est un sous-contrat qui avantage avant tout l'employeur. Ce dernier bénéficie de réductions de cotisations patronales et peut payer le jobiste de moins de 21 ans moins cher qu'un autre travailleur du même âge. L'étudiant, quant à lui, n'ouvrira aucun droit à la sécurité sociale (chômage, pension,...) et sera au final payé moins qu'un autre travailleur, il entrera donc en concurrence avec des jeunes qui ont terminé leurs études et ne bénéficieront d'aucune aide à l'embauche.

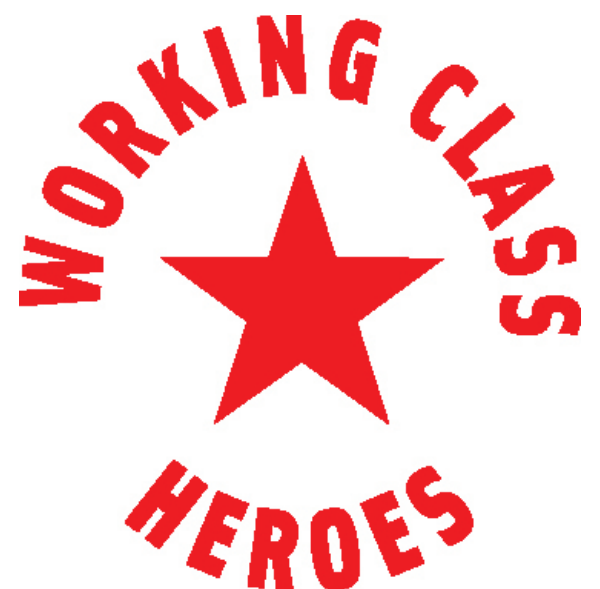
En outre, nous rappelons que la tâche première d'un étudiant est d'étudier et que la norme n'est pas qu'il doive travailler pour payer ses études ou subvenir aux besoins de sa famille ou à ses propres besoins vitaux. Il faut que l'enseignement soit accessible à toutes et tous!

Pour protéger les étudiants et l'ensemble des travailleurs, les Jeunes FGTB et la FGTB demandent:

- La suppression de la dégressivité salariale appliquée au salaire des étudiants jobistes;
- Que les jobistes ouvrent des droits à la sécurité sociale;
- L'attribution de critères obligatoires et contraignants permettant le recours des employeurs aux étudiants jobistes, similaires à ceux prévus pour l'utilisation de travailleurs intérimaires (à l'exclusion du motif d'insertion). Ainsi, les

employeurs ne pourraient avoir recours à des jobistes que dans le cadre du remplacement d'un travailleur absent; d'un surcroît temporaire de travail ou pour l'exécution d'un travail exceptionnel. Ces critères doivent faire l'objet d'un contrôle des délégations syndicales présentes au sein de l'entreprise mais également de l'inspection.

**Les délégués FGTB veillent à ce que les droits des jobistes soient respectés et à ce qu'il n'y ait pas de concurrence entre les jobistes et les fixes travailleurs dans l'entreprise. Les délégués FGTB revendiquent qu'à travail égal, le salaire et les droits soient égaux!**



**S'UNIR | LUTTER | GAGNER**



# Malade, blessé, quelles sont les démarches à effectuer?

**Vous avez été victime d'un accident ou êtes tombé malade, quelles sont les démarches à effectuer auprès de votre employeur? A quels contrôles pouvez-vous vous attendre? Quelles sont vos obligations? Le point sur les règles et nouveautés.**

On le sait, l'exécution du contrat de travail est suspendue pendant les périodes d'incapacité de travail qui résultent d'une maladie ou d'un accident. Depuis peu, le «*jour de carence*», soit le premier jour de maladie sans rémunération, a été supprimé, mais les contrôles des malades ont été renforcés. Il est dès lors bon de rappeler les obligations du travailleur en cas d'absence pour maladie ou accident.

Un travailleur en incapacité de travail a les obligations d'information suivantes envers son employeur:

- il doit avertir immédiatement son entreprise de son incapacité de travail, sauf en cas de force majeure. Cet avertissement doit permettre à l'employeur de contrôler l'incapacité de travail et de régler l'organisation du travail pendant l'absence du travailleur.;
- il doit fournir un certificat médical.

Sauf cas de force majeure, le travailleur doit envoyer ou remettre ce certificat dans le délai prévu par la convention collective ou par le

règlement de travail. Si aucun délai n'est prévu, le délai fixé par la loi est de 2 jours ouvrables, à compter du jour de l'incapacité.

## Contrôle

L'employeur a la possibilité de faire procéder au contrôle de la réalité de l'incapacité de travail par un médecin-contrôleur qu'il a choisi et qui remplit les conditions légales requises. Le travailleur est tenu de se soumettre à ce contrôle. Il ne peut refuser ni la visite ni l'examen par le médecin-contrôleur.

## Qui est le médecin-contrôleur?

Ce médecin doit satisfaire aux dispositions de la nouvelle loi sur la médecine de contrôle. Celle-ci doit être exercée par un médecin qui est habilité à exercer la médecine et qui a cinq ans d'expérience comme médecin de famille ou une pratique comparable. A chaque mission, le médecin contrôleur doit souscrire à une déclaration d'indépendance. Le contrôle ne peut être en aucun cas réalisé par le conseiller en prévention ou

médecin du travail de l'entreprise. Un contrôle qui n'est pas exercé conformément aux dispositions de la nouvelle loi ne pourra pas être considéré comme un contrôle valable et n'aura donc aucun effet.

A moins que le certificat médical mentionne que l'état de santé du travailleur ne lui permet pas de se déplacer, celui-ci doit, s'il y est invité, se présenter chez le médecin-contrôleur. Les frais de déplacement du travailleur sont à charge de l'employeur.

Le médecin-contrôleur examine la réalité de l'incapacité de travail, vérifie la durée probable de cette incapacité et, le cas échéant, d'autres données médicales nécessaires à l'application de la réglementation (par exemple, les données qui ont une incidence sur la détermination du salaire garanti). Toutes autres constatations restant couvertes par le secret médical.

Le médecin-contrôleur devra remettre aussi vite que possible ses constatations écrites à l'employeur. Pour rédiger son rapport, le médecin-contrôleur peut prendre préalablement contact avec le médecin traitant du travailleur et, en cas de désaccord, tenter d'arriver à un accord.

## Disponibilité

La période dite «*de disponibilité*»

est la période de la journée durant laquelle le travailleur doit se tenir à la disposition du médecin-contrôleur. C'est-à-dire où il doit rester chez lui, attendant un potentiel contrôle à domicile.

La période de disponibilité comporte au maximum 4 heures ininterrompues, entre 7 et 20 h. Cette période peut être déterminée par une convention collective de travail (soit au niveau sectoriel, soit au niveau de l'entreprise) ou par règlement de travail. Attention, sans convention collective ou règlement à ce sujet, cette période de disponibilité n'est pas applicable au travailleur.

Une telle période doit être appliquée dans le strict respect des principes de proportionnalité, compte tenu de l'objectif de contrôle médical. Ce qui veut dire que l'obligation complémentaire doit être limitée dans le temps pour le travailleur et, surtout, appliquée au début de la période de maladie.

Dans les faits, la situation n'est pas toujours claire à ce sujet. La FGTB s'est toujours opposée à cette mesure, la comparant à un «*bracelet électronique*» forçant le travailleur à rester chez lui pendant toute la durée de son arrêt-maladie. Une situation quasi-ingérable, plus encore pour les gens vivant seuls, ou les familles monoparentales, entre autres... Car malgré les règles théoriques, le contrôle

médical peut, dans les faits, être effectué sur toute la durée de la période de maladie, et sans avertissement. Difficile de savoir si l'on peut quitter ou non son domicile si les règles ne sont pas claires.

Si le travailleur n'était pas à son domicile ou son lieu de résidence lors de la visite du médecin, alors qu'il est tenu de respecter une période de disponibilité, cela pourrait être considéré comme un acte visant à échapper au contrôle. Toutefois, le travailleur peut invoquer le cas de force majeure ou des raisons légitimes pour expliquer son absence durant la période de la journée prévue (par exemple, l'hospitalisation du travailleur, le fait qu'il était aux consultations de son médecin traitant, le fait qu'il était à la pharmacie pour des médicaments...). Il est alors possible de reprogrammer le contrôle.

## Conséquences pour la rémunération garantie

Le travailleur qui n'avertit pas immédiatement son employeur de son incapacité de travail et/ou qui ne fournit pas dans le délai imposé de certificat médical demandé ou qui se soustrait au contrôle médical perd son droit à la rémunération garantie. Cela vaut pour les jours précédant l'avertissement, la production du certificat médical ou la soumission au contrôle médical.

**Vendredi 26/06**  
**Beez**  
Espace Solidarité

## Seminaire d'actu du CEPAG

**Allocation universelle: une fausse bonne idée?**

L'idée d'un montant fixe et inconditionnel versé à chacun en remplacement des prestations de protection sociale n'est pas neuve. Cependant, depuis quelques années, elle connaît un regain d'intérêt, à gauche comme à droite. Présentée comme LA solution contre le chômage et la crise, cette allocation pourrait néanmoins constituer un grave danger pour notre système de solidarité et institutionnaliser la précarité tout en affaiblissant encore davantage «*l'Etat social actif*».

Pour en parler avec nous:  
Bernard Froid, Professeur émérite à l'Université Paris Ouest Nanterre  
Mareo Alaluf, Professeur émérite à l'Université Libre de Bruxelles, auteur de «*L'allocation universelle, nouveau label de précarité*» (Ed. Couleur Livres, 2014, 88 pages)

Les séminaires d'actualité du Cepag ont lieu de 9h30 à 12h30.  
Espace Solidarité - rue de Namur, 47 - 5000 Beez.

Inscriptions: [cepag@cepag.be](mailto:cepag@cepag.be)  
Infos: [www.cepag.be](http://www.cepag.be)

## A travail égal, salaire égal sur le même lieu de travail!

La FGTB, la CSC et la CGSLB veulent des actes pour lutter contre le dumping social.

Le «*détachement*» frauduleux de travailleurs crée une situation de dumping, ou de concurrence déloyale, dont plusieurs secteurs souffrent cruellement. Les pertes d'emploi dans le transport ou la construction, notamment, en attestent.

Non seulement ce dumping social laisse sur le carreau des milliers de travailleurs mais il propose surtout des emplois aux conditions de travail et de salaire inacceptables.

La FGTB, la CSC et la CGSLB exigent que la lutte contre le dumping social soit une priorité absolue tant au niveau national qu'au niveau européen.

Pour que les droits sociaux fondamentaux aient priorité sur les libertés économiques, la FGTB, la CSC et la CGSLB se mobilisent le 24 juin à partir de 10h30 à la Place du Luxembourg à Bruxelles.

## Jeunes, militants entre 16 et 35 ans, bienvenue au camp de formation annuel des Jeunes FGTB

Cette année, plus besoin de sortir les tentes, matelas et autres duvet du placard, le camp se déroulera dans un gîte d'étape à Rochefort, le gîte du Vieux Moulin, <http://www.giterochefort.be/>, pour 4 jours d'ateliers de fond sur l'emploi des jeunes et les luttes internationales, mais aussi de détente et d'activités sportives. Il se déroulera du 27 au 30 juin 2015.

**JEUNES FGTB**

## el Camp'añero 2015

**27-30 juin**



**40€ /jeune** → logement et repas, 4 jours

Les Gîtes d'Étape du Centre Belge du Tourisme des Jeunes a.s.b.l. - ROCHEFORT

Info-Inscription: [valerie.renard@jeunes-fgtb.be](mailto:valerie.renard@jeunes-fgtb.be)  
ou auprès de ton permanent Jeunes FGTB → [jeunes-fgtb.be](http://jeunes-fgtb.be)

**Fils rouges**  
Emploi des jeunes en Belgique, Jeunesse internationale: convergence des luttes  
Ateliers, échanges, activités sportives et culturelles

© 2015 Jeunes FGTB

**Infos et inscriptions auprès du Permanent Jeunes FGTB de votre régionale (<http://jeunes-fgtb.be/les-animateurs-pres-de-chez-toi/>).**

## Syndicats MAGAZINE

### Rédaction:

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

### Secrétariat:

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



# Pas d'érosion du statut de travailleur portuaire

Récemment, en tant que syndicat le plus fort dans les ports, nous avons été pressentis à plusieurs reprises. De la pression a été exercée sur l'UBT en vue du développement de la zone logistique maritime avec un statut particulier dans la région portuaire de Zeebrugge.

Une première tentative a été entreprise par la MBZ qui, au début de cette année, a commenté les plans de 4 entreprises non spécifiées étant intéressées à développer des activités logistiques endéans la région portuaire. A cet effet la MBZ veut développer une zone logistique maritime délimitée, plus particulièrement dans l'arrière-port à côté du terminal de café. Dans les couloirs la rumeur circulait déjà vite qu'il s'agit d'un nombre d'entreprises établies à Zeebrugge actives dans le transport et la logistique et qui sont à la recherche de possibilités d'extension endéans la région portuaire à condition qu'elles ne doivent pas faire appel à des travailleurs portuaires du contingent général et... qu'elles puissent travailler exclusivement avec des dockers du contingent logistique.

## Tous les moyens de pression sont bienvenus!

Encore plus récemment, les syndicats ont été invités par le gouverneur de la Flandre occidentale pour un entretien exploratoire sur l'extension possible de la zone de transport Zeebrugge. Comme attendu, l'implantation d'une zone logistique maritime dans l'arrière-port a assez vite été proposée comme zone d'extension possible pour le développement poursuivi des entreprises logistiques existantes et l'attraction de soi-disant nouvelles entreprises. L'UBT a poliment pris acte des propositions sans toutefois s'engager à participer à l'histoire de la zone logistique maritime.

Toutefois, l'UBT n'est pas aveugle à ce problème - les possibilités d'extension et la création de nouveaux postes de travail par les entreprises de transport de la région - et a proposé comme alternative une extension à l'ouest de la zone de transport actuelle en dehors de la zone délimitée territorialement où la Loi Major est d'application.

## Pour couronner le tout et ... des fausses annonces dans les médias!

Le 21 mai, l'UBT était auditeur attentif au Congrès: «Bruges, ville portuaire en Europe». Ici on a annoncé que la MBZ veut e.a. s'occuper de la zone logistique maritime et développer de l'infrastructure, comme le bâtiment de divers entrepôts d'une valeur de 50 millions d'euros pour des entreprises comme Middlegate, ECS, Seabridge et ... 2XL, l'entreprise zeebruggeoise de transport et de transbordement qui a déjà aujourd'hui une mauvaise réputation en matière de concertation sociale et de respect de la législation sociale. On a même déclaré sans fard qu'un accord existerait avec les «syndicats» selon lequel on ne laissera encore uniquement exécuter dans cette zone du transbordement ferroviaire par des travailleurs portuaires reconnus et le travail portuaire restant via du travail logistique supplémentaire.

## Avec l'UBT pas de dumping social!

Le point de vue de l'UBT dans cette histoire a toujours été clair. La région portuaire, bien définie dans



la Loi Major et ses arrêtés d'exécution, forme un ensemble homogène et est, pour ce qui concerne l'application intégrale de la loi, une et indivisible.

Dans la région portuaire le travail portuaire peut seulement être exécuté par des dockers reconnus du contingent général et/ou du contingent logistique comme fixé il y a des années, notamment les marchandises en préparation de leur distribution ultérieure / expédition subissent une transformation donnant lieu à une valeur ajoutée démontrable. Une division de la région portuaire en zones où l'on peut stipuler, à la tête du client, et sur base d'un chèque en blanc, si pour le transbordement de marchandises sans valeur ajoutée démontrable on doit travailler ou non avec des dockers reconnus du contingent général, et cela sans la moindre concertation sociale, est inacceptable pour l'UBT.

## Ne touchez pas à la Loi Major!

L'UBT donne le ton dans la lutte européenne pour le maintien de la Loi Major et n'ouvrira certes pas

de porte de derrière pour saper le travail portuaire, la discussion avec l'Europe étant encore pleinement en cours.

Si la MBZ ou d'autres instances déclarent via des communiqués de presse avoir conclu des accords avec des syndicats pour contour-

ner la Loi Major, elles doivent les appeler par leur nom.

Le nom de l'UBT n'apparaîtra pas, ni aujourd'hui, ni demain!

**Plus d'information:**  
Birger VICTOR – 0473 975 313

# Le Parlement flamand discute de l'avenir de De Lijn

Le 4 juin 2015, la «Commission Mobilité» du Parlement flamand s'est réunie en audition publique. A l'ordre du jour figurait une étude comparative. Celle-ci a été entamée en 2009 avec une mise à jour supplémentaire en 2014. Le service, la structure et les prix de revient y sont comparés entre la Flandre, l'Ecosse, les Pays-Bas méridionaux et la Rhénanie du Nord-Westphalie. La comparaison entre «la régie» (les services de De Lijn-même) et les exploitants privés a également été examinée. La Flandre a réussi cet examen, ainsi que le système mixte entre De Lijn et les exploitants privés. Sauf si on voit les choses avec les yeux des libéraux...

Lors de l'audition publique, Open VLD a plaidé pour la démolition totale de la «maison» De Lijn et veut par après lotir complètement la terre en jachère. Cela en pas moins de 20 lots. Dans ce cadre le rôle de régie de De Lijn serait limité au minimum. Conséquence: un transport public plus cher. CD&V est convaincu que De Lijn souffre d'obésité et nécessite une «cure d'amaigrissement». Il s'agit d'un discours incohérent: un jour l'on

plaide pour plus de bus, l'autre... pour moins de bus. Avec son plaidoyer pour assurer une place à des services de taxi illégaux comme Uber, le parlementaire De Kort (CD&V) témoigne de son manque de vision claire sur le transport public. Le même parti ne voit aucun problème non plus dans le fait que les trajets deviendraient plus chers. A son tour la N-VA veut travailler avec des volontaires. Elle abolit les bus sur demande, mais ne prévoit

aucune alternative. C'est incompréhensible. Steven Steyaert: «Certains politiciens parlent et jouent avec l'avenir de la mobilité publique sans connaissance de cause.» Espérons qu'ils ont écouté les contributions du secteur-même lors des audiences publiques.

Roger Kesteloot, secrétaire général de De Lijn et Luc Jullet de la fédération patronale FBAA ont été clairs à ce sujet. Le modèle actuel fonctionne bien. Nous devons le maintenir.

Cette vision a également été partagée par le parlementaire flamand Joris Vandenbroucke (Sp.a): «Il ne faut pas démolir la maison «De Lijn» mais la rénover, œuvrer pour une meilleure offre, un transport public payable. C'est la responsabilité des autorités.» Dans ses interventions Joris Vandenbroucke a plaidé également pour plus de bus sur demande au lieu de moins.

**Vous êtes chauffeur chez De Lijn? Vous avez des questions ou problèmes? Contactez Steven Steyaert: steven.steyaert@btb-avbv.be ou GSM: +32 468 271073**



«Après une discussion approfondie l'ensemble du bureau Port de Zeebrugge, appuyé par le secrétaire fédéral ports Marc Loridan et le président UBT Ivan Victor, a conclu unanimement que la création d'une zone logistique maritime zeebruggeoise sur laquelle la Loi Major n'a pas d'impact, est une attaque directe sur le statut des travailleurs portuaires. La MBZ connaît depuis longtemps ce point de vue UBT. Entretiens, le patronat portuaire zeebruggeois a nié formellement l'existence d'un accord social à ce sujet comme annoncé irresponsablement dans les médias par la MBZ et la CSC. Très probablement il s'agit ici d'un petit accord qui est le résultat de la politique de coulisses classique de laquelle seulement quelques-uns sont complices sans concertation avec la base.»



Tom Peeters (groupe professionnel transport et logistique) remet les «25 mesures contre le dumping social» à la Commissaire européenne du Transport Bulc. Cette remise a eu lieu dans le cadre d'une «conférence de haut niveau» sur le transport à laquelle l'UBT était manifestement présente.

## INEGALITES

## Les femmes en ligne de mire du gouvern



Des carrières plus longues pour un salaire et une pension moindres, moins de protection sociale, des services publics plus onéreux et moins nombreux, une fiscalité injuste et asociale... Si tous les travailleurs sont concernés, la FGTB constate néanmoins que les mesures d'austérité du gouvernement Michel touchent plus sévèrement les femmes, pour lesquelles l'addition est particulièrement salée. Les femmes sont véritablement dans la ligne de mire de ce gouvernement misogyne.

Quand le rêve...

Dans sa déclaration, le gouvernement s'est engagé à «Rendre le marché du travail inclusif». Pour ce qui est plus précisément des femmes:

Le gouvernement encourage l'égalité des chances sur le marché du travail. Il portera une attention particulière à l'égalité des sexes [...] L'accès à un emploi et à une rémunération liée aux compétences demeure en effet plus difficile pour certains groupes à risque tels que les femmes, les travailleurs d'origine étrangère ou les personnes handicapées.

[Le gouvernement] accordera une attention particulière en matière d'écart salarial, de conciliation vie privée/vie professionnelle, de lutte contre le plafond de verre et plus globalement sur la ségrégation tant verticale qu'horizontale du marché de l'emploi.

...devient cauchemar

Derrière les grandes promesses de ces quelques lignes, le gouvernement n'a absolument pas tenu parole. Que du contraire. Toute une batterie de mesures prises en matière de chômage, de pensions, de crédit-temps qui touchent directement les femmes. Ce qui vaut à M. Michel d'être taxé de misogynie mais aussi de duplicité par les femmes FGTB qui organisaient le 4 juin dernier une action de protestation à Bruxelles pour dénoncer «la politique de destruction massive» du gouvernement Michel à l'égard des droits des femmes.



Les femmes ont défilé contre les mesures du Gouvernement, le 4 juin dernier à Bruxelles.

## Les femmes (victimes) d'

## Un saut d'index

Sachant que les femmes gagnent en moyenne 20% de moins que les hommes et occupent pour beaucoup un emploi à temps partiel, elles subiront davantage les conséquences du saut d'index.

## L'annualisation du temps de travail

Le temps de travail sera calculé sur une base annuelle. Adieu la semaine de 38h... Les travailleuses occupées à temps partiel se verront imposer encore une peu plus de flexibilité. Pas bon pour la conciliation travail-vie privée.

## Crédit-temps

Le crédit-temps sans motif n'est plus indemnisé. Celles - car ce sont généralement des femmes - qui pour une raison impérative (autre que les cas prévus: soins à un enfant ou parent malade, soins palliatifs, formation) doivent arrêter de travailler provisoirement doivent le faire sous forme de congé sabbatique et sans salaire.

De plus, la durée d'un crédit-temps sans motif ne sera plus assimilée pour le calcul de la pension. Le crédit temps de fin de carrière ne sera plus accessible qu'à 60 ans au lieu de 55 ans. Or, il est devenu impossible d'opter pour le RCC ou la prépension.

## Chômage

- Le gouvernement envisage de renforcer éventuellement la dégressivité des allocations de chômage. En attendant une évaluation, il a renforcé la notion d'emploi convenable: on sera forcé d'accepter un emploi même situé à plus de 60 km de chez soi. Ce qui ne facilitera pas la conciliation vie privée-vie professionnelle.
- Les exclusions des jeunes chômeurs du bénéfice des allocations d'insertion ne sont pas «genrées» mais statistiquement il faut bien constater que la majorité des exclus sont des exclues.
- L'AGR réduite de moitié: l'allocation garantie de revenu sera diminuée de 50% après 2 années de travail à temps partiel. Cette mesure supposée inciter les travailleurs à temps partiel plus chômage à «opter» pour un temps plein. Encore faut-il avoir le choix. Or dans la plupart des cas, le temps partiel est la seule option pour échapper au chômage complet. La mesure revient donc à réduire l'allocation de travailleurs qui sont déjà dans la précarité. Et sachant que 45% des femmes travaillent à temps partiel... on voit qui est visé. Concrètement, cela signifie que 40.000 travailleurs, essentiellement des femmes (2/3), se verront amputés d'une part de revenu substantielle.
- Introduction d'un service à la communauté obligatoire: les personnes qui restent trop longtemps au chômage doivent prêter 2 demis jours par semaine gratuitement au service de la collectivité... sous peine de suspension de leurs allocations de chômage. Pour les femmes avec enfants en bas âge, cela constituera une difficulté supplémentaire, compte tenu du manque de structures d'accueil pour les enfants et du coût que cela peut générer.

## Chômage avec complément d'entreprise

- A partir de 2017, la condition d'âge pour bénéficier du Régime de Chômage avec Complément d'entreprise (RCC ex-prépension) lorsque l'entreprise est en difficulté ou en restructuration sera portée à 60 ans.
- A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, la condition d'âge pour bénéficier du RCC en cas de métier lourd (33 ans de carrière) ou de longue carrière (40 ans de carrière) sera portée à 58 ans. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017, la condition d'âge sera portée à 60 ans.

## Pensions

La pension moyenne des femmes est inférieure à celle des hommes. Cela est dû au fait que la carrière est incomplète, émaillée d'interruptions à temps partiel. Mais aussi parce que les salaires sont inférieurs: rappelons que l'écart de salaire au travail à temps partiel - est toujours présent. Ça va donc réduire encore des pensions. Les femmes touchent aujourd'hui moins que les hommes. «l'homme le plus pauvre de Belgique». Mais c'est surtout le renforcement des conditions pour l'accès à la pension anticipée qui est problématique. La pension anticipée n'est possible qu'après une carrière de 42 ans. Lorsque l'on sait que la carrière moyenne des femmes en Belgique n'est que de 38 ans, les femmes rempliront les conditions pour la pension anticipée.

Bonus pension supprimé: toutes les femmes de plus de 65 ans au travail perdront en moyenne ce bonus.

## La pension à 67 ans

Pour avoir une pension complète à 67 ans, il faut justifier d'une carrière de 45 ans. Près de 45% d'entre des femmes ne peuvent justifier une carrière complète. En 2013 avaient une carrière moyenne de 38 ans.

Faute de faire valoir une carrière complète, des hommes devront travailler à temps partiel pour avoir une pension anticipée. A cet âge, les hommes seront également obligés de travailler, n'arrivant pas à une carrière de 38 ans. Les chiffres de la KUL).

Les périodes assimilées c'est-à-dire les périodes de certain crédit temps... seront limitées pour le calcul de la pension. Or, le calcul de la pension est basé sur 45 ans. Les femmes qui ont travaillé et qui ont recours à ces formules de pension de travail. Ce sont encore elles qui...



# nement



# abord...

est inférieure à celles des hommes. Le salaire des femmes est plus souvent réduit pour cause de temps partiels, ou réduite pour cause de temps partiels. Les salaires de référence des femmes sont inférieurs à ceux des hommes - principalement dû à la réduction de l'indice de référence de 20 à 22%. Le saut d'index est déjà maigre. Près de 60% des femmes ont moins de 1000 euros de pension: «une femme est une femme».

des conditions d'âge et de carrière qui va toucher les femmes. À partir de 63 ans, avec une carrière moyenne des femmes de 34 ans, il est évident que peu de femmes pourront accéder à la pension anticipée.

es personnes qui resteront jusqu'à 85 ans, une femme 85 euros par la suppression

il faut faire valoir 45 ans de carrière. Les femmes travaillent à temps partiel et complète. Les femmes pensionnées ont une moyenne de 34 ans.

de 42 ans, 75% des femmes et 25% des hommes au-delà de 63 ans, pour bénéficier de la pension anticipée, 60% des femmes et 10% des hommes ont travaillé jusqu'à 67 ans, 8 ans (selon une étude basée sur

ire les périodes de chômage, de chômage et ne compteront donc plus le montant minimum de pension est le plus haut taux de chômage et la réduction individuelle de temps de travail pâtiront le plus de cette mesure.



## Marie-Virginie:

«Je dis « Merci » à ce gouvernement Michel, j'avais un job et je faisais des heures, même en bossant dans les titres services. Désormais grâce aux nouvelles mesures comme la diminution de l'AGR, le saut d'index et le gel de mon salaire déjà tellement mirobolant (!), l'allongement des carrières, la notion d'emploi convenable, l'augmentation des temps partiels, je suis logée à la même enseigne que des tas d'autres femmes. Il faut croire que mon job avait trop d'avantages!»

## Sahia:

«J'ai commencé à travailler dans le nettoyage à 16 ans, en service coupé, je rentrais à 21h, je voyais très peu mes enfants. J'ai 39 ans de carrière et je n'en peux plus. A 55 ans, je vis avec des problèmes de santé, la déprime, la démotivation. Notre retraite n'est-elle pas méritée? Ce serait bien de ne pas y arriver complètement épuisées.»

## > ESTELLE CEULEMANS, SECRÉTAIRE FÉDÉRALE DE LA FGFB

# «Charles Michel a renié sa propre parole»

Estelle Ceulemans, secrétaire fédérale de la FGFB, a notamment en charge le dossier de l'égalité homme-femme. Elle explique pourquoi les femmes FGFB sont très remontées contre la politique du gouvernement et montent à leur tour au créneau.

### Syndicats: Pourquoi organiser une action spécifique des femmes contre les mesures du gouvernement?

**Estelle Ceulemans:** Parce que le gouvernement annonce la bouche en cœur qu'il va prendre toutes les mesures nécessaires pour réduire les discriminations entre hommes et femmes et en particulier dans le cadre de ses réformes socio-économiques et qu'en réalité, les mesures qu'il a prises sont des mesures d'austérité et antisociales qui touchent tous les travailleurs mais vont frapper plus durement encore les femmes.

### S: Est-ce que ce sont les mesures du gouvernement qui sont en soi discriminatoires ou est-ce la situation des femmes sur le marché de l'emploi (écart salarial, temps partiel, carrière plus courtes) qui est la cause première?

**E. C.:** Les deux. Effectivement la situation du marché de l'emploi fait que beaucoup de femmes sont reléguées dans des emplois à temps partiel. On nous dira volontaire ou involontaire mais la majorité des temps partiels sont involontaires: où est la question du choix quand on n'a pas de possibilité de garde pour ses enfants ou de soutien pour des personnes malades ou dépendantes dans son entourage? La réduction de moitié de l'allocation de garantie de revenu après deux ans [NDLR: l'AGR est un complément à l'allocation de chômage pour les travailleurs à temps partiel de manière à leur garantir un revenu du travail supérieur au seul chômage] va toucher essentiellement des femmes. Elles sont 8 sur 10 dans le cas qui vont voir leur allocation réduite de moitié soit une perte allant jusqu'à 300€ par mois.

Les mesures du gouvernement vont frapper les femmes plus durement parce qu'elles sont déjà fragilisées sur le marché de l'emploi et dans la société en général. Parce que la répartition des charges entre les hommes et les femmes n'est pas égalitaire, parce que les chefs de ménages des familles monoparentales sont essentiellement des femmes.

### S: Est-ce qu'il y a d'autres mesures particulières de ce gouvernement que tu épinglerais comme discriminatoires pour les femmes?

**E. C.:** Bien sûr: le report de l'âge de la pension à 67 ans va toucher plus durement les femmes parce qu'elles n'ont souvent pas une carrière complète et souvent de bas salaires, ce qui implique une pension plus misérable encore que les pensions ordinaires.

On peut y ajouter l'exclusion après trois ans du droit aux allocations d'insertion [NDLR: les allocations de chômage pour les jeunes sans emploi sortis de l'école]. Beaucoup de jeunes - mais pas seulement parce que beaucoup n'arrivent pas à se constituer un droit au chômage faute d'emploi stable - vont être exclus du chômage. Or les deux tiers sont des femmes.

Le crédit temps dit «sans motif» n'est plus indemnisé. Ce sont principalement des femmes qui y ont recours.

### S: Est-ce que la collectivité doit subsidier des crédits-temps «sans motif»?

**E. C.:** La FGFB privilégie des formules de réduction collective du temps de travail pour éviter justement que des femmes soient contraintes de se tourner vers des mesures de réduction individuelle du temps de travail. Mais au départ ces crédits-temps devaient donner lieu à des remplacements obligatoires. Cette obligation est tombée et donc la charge est retombée sur la collectivité.



Mais cet aspect mis à part, le crédit-temps «sans motif» s'est développé parce qu'il permet à des femmes de réduire leur temps de travail lorsqu'elles sont confrontées à des situations de vie difficiles que les services collectifs ne rencontrent pas comme la garde d'enfants malades ou la dépendance de parents âgés.

### S: Quelles sont alors les revendications de la FGFB et quelles sont ses propositions pour améliorer le sort des femmes sur le marché de l'emploi et en matière de sécurité sociale?

**E. C.:** Dans l'immédiat que toutes les mesures discriminatoires prises par ce gouvernement au mépris de ses propres engagements soient supprimées. Il faut ensuite prendre des mesures de fond pour supprimer les inégalités homme-femme.

### S: Par exemple?

La réduction collective du temps de travail est la seule manière de redistribuer le travail sans stigmatiser les femmes. Il faut lutter contre toutes les discriminations sur le marché de l'emploi et celles touchant les femmes en particulier à commencer par l'écart salarial qui s'explique pour la plus grande part par l'importance du temps partiel féminin mais aussi par le type d'emploi où elles se trouvent confinées (moins qualifié, moins payé, plus flexible...). Il faut notamment permettre aux femmes qui n'ont qu'un emploi à temps partiel de prêter plus d'heures pour tendre vers un temps plein et leur permettre ainsi de se constituer des droits sociaux complets.

Enfin il faut aller vers l'individualisation des droits en matière de sécurité sociale en supprimant le statut de cohabitant contraire au principe d'assurance sociale et qui place les femmes dans des situations de fragilité et de dépendance économiques.

## &gt; POINT DE VUE

## Les pensions ou le profit?

**N**ous menons à nouveau une action avec la FGTB le 15 juin. Cette fois, nous ferons savoir que nous voulons des carrières supportables et des pensions décentes. Pour tous. Car aujourd'hui, c'est la direction diamétralement opposée qui est prise.

Ils doivent quand même être totalement aveugles, ces gens des cabinets ministériels de ce gouvernement de droite, le gouvernement des riches et des patrons. Ils ne regardent jamais, quand les éboueurs passent, parcourant leur marathon quotidien et soulevant 10 tonnes de déchets? Ils ne voient pas non plus les travailleurs sur les chantiers routiers qui travaillent non-stop dans des odeurs d'asphalte, en équipe et y compris la nuit, tout comme les travailleurs postés dans l'industrie? Et voient-ils les femmes de ménage qui font en sorte que leurs bureaux restent propres alors qu'on leur demande de nettoyer un nombre impossible de mètres carrés? Ne voient-ils vraiment pas que pour de tels jobs et bien d'autres, il faut pouvoir s'arrêter à temps, en ayant droit à une pension digne?

Mais bien sûr qu'ils voient toutes ces choses. Ils ne sont pas aveugles, mais ils regardent de l'autre côté. Du côté du profit. Le profit des patrons et des actionnaires, entendons-nous bien. Tout le monde doit travailler plus longtemps, ils prédisent que ce ne sera pas possible autrement. Et donc ils sabrent dans les RCC, les prépensions, ils portent l'âge légal de la pension à 67 ans et celui de la pension anticipée à 63 ans. C'est leur manière à eux de garder tout cela payable. Et pour cause: augmenter l'âge de la pension signifie moins de pensionnés. Moins de pensionnés, ça signifie moins de dépenses sociales. Et moins de dépenses sociales, ça signifie moins de cotisations sociales pour les employeurs. Au grand bonheur de qui? Des actionnaires. Comme nous le disions, c'est le côté du profit.

Le côté des travailleurs, ils s'en lavent les mains. Ils prétendent qu'ils vont veiller à des emplois faisables, de sorte que chacun puisse tenir le coup jusqu'au bout. Un travail de bureau pour tous les travailleurs de la construction dès 55 ans, ils n'ont pas mieux à proposer avec leurs chimères.

Les pensions sont portées à un âge impossible, les prépensions sont rabotées, des périodes assimilées pour les pensions sont supprimées, le crédit-temps est démantelé, les emplois de fin de carrière sont affaiblis, il faut du culot pour oser parler de travail faisable lorsque l'on impose de telles mesures. Sans concertation puisque la conférence des pensions, durant laquelle les syndicats seront entendus, va seulement avoir lieu, alors que les décisions désastreuses ont déjà été prises. Et sans soutien démocratique puisque tous les partis du gouvernement ont promis durant leur campagne électorale de ne pas bouger à l'âge de la pension.

Le 15 juin, nous menons une action à Bruxelles pour dire que ça doit changer. Nous voulons que les travailleurs puissent arrêter de travailler à un âge correct. Nous voulons une pension digne pour tous. Et oui, effectivement, il faudra chercher l'argent nécessaire pour cela. Mais aussi longtemps que 20 milliards d'impôts seront éludés chaque année, cela ne peut pas être un problème.

(9 juin 2015)



Paul Lootens  
Président

## &gt; MANIFESTATION CONTRE LA FIFA À ZURICH

## Il n'y a pas que la fraude, il y a aussi l'exploitation de travailleurs

**Au Qatar, les travailleurs de la construction étrangers sont exploités et discriminés sans vergogne. La fédération internationale de football ne se soucie absolument pas des nombreux abus qui surviennent pour la construction des stades de football. L'organisation syndicale internationale de la construction et du bois, l'IBB, continue de protester et sort un carton rouge pour la FIFA.**



La manifestation à Zurich contre le traitement inhumain des ouvriers de la construction au Qatar. La fédération internationale IBB sort un carton rouge pour la FIFA. Tout à fait à droite, notre secrétaire fédéral, Rik Desmet.

**L**es scandales de corruption au sein de la fédération internationale de football font couler beaucoup d'encre, pourtant, il manque un élément essentiel: pas un mot sur les omissions criminelles de la fédération internationale de football à l'égard des milliers de travailleurs exploités. Lors de l'attribution des prochaines coupes du monde en Russie en 2018 et au Qatar en 2022, il n'y a pas eu que des fraudes et des escroqueries. À aucun moment, la FIFA n'a pensé aux droits de l'homme, aux libertés syndicales et aux conditions de

travail dans les pays concernés. Ce qui la rend co-responsable des abus qui s'y déroulent.

L'IBB, la fédération syndicale internationale de la construction et du bois exige depuis un certain temps déjà que les ouvriers de la construction étrangers qui travaillent au Qatar reçoivent un salaire décent, de bonnes mesures de sécurité et des logements dignes. L'attention se focalise surtout sur le Qatar, mais la Russie n'est pas en reste, là aussi, les droits sociaux des travailleurs sont trop souvent bafoués.

Le 29 mai, l'IBB a mené une nouvelle action très remarquée, devant le bâtiment où devait se tenir l'élection du président de FIFA. 100 croix en bois ont été déposées. Elles symbolisent les travailleurs exploités morts dans des accidents lors de la construction des stades de football au Qatar. Des syndicalistes de nombreux pays ont participé à cette action. Pour la Centrale Générale-FGTB, c'est Rik Desmet, secrétaire fédéral qui était sur place. L'IBB continuera à mener des actions afin d'améliorer le sort de milliers de travailleurs au Qatar, pour la plupart des Népalais.

## &gt; ACTIONS LES 22, 23 ET 24 JUIN

## La FGTB Construction intensifie la lutte contre le dumping social

**Le fléau du dumping social va de mal en pis. Des travailleurs étrangers se font exploiter chez nous, tandis que les travailleurs belges perdent leur emploi. Nos militants syndicaux protestent depuis très longtemps contre ces pratiques. Ils ont décidé de passer à la vitesse supérieure pour combattre cette situation intenable.**



Des ouvriers de la construction arrêtent un chantier à Flémalle. Alors que des ouvriers de l'entreprise sont mis en chômage économique, de la main-d'œuvre étrangère les remplace au rabais. Les 22, 23 et 24 juin une nouvelle action sera menée contre le dumping social.

**D**es ouvriers de la construction étrangers sont acheminés en Belgique pour deux fois rien par des entrepreneurs sans scrupules qu'il est très difficile de repérer. De cette manière, les salaires et conditions de travail dans le secteur de la construction sont mis en danger. Certains travailleurs ne gagnent même pas 7 euros de l'heure alors qu'au moins, le minimum sectoriel devrait être respecté. Souvent, les cotisations à la sécurité sociale ne sont jamais versées et dans certains cas, ils sont logés dans des conteneurs, entassés comme des sardines. Ils travaillent le week-end et les jours fériés et lorsqu'un accident survient, ils sont abandonnés à leur sort.

## Perte de 17 000 emplois

Les ouvriers belges sont obligés de laisser place à cette main-d'œuvre extrêmement bon marché. Pour eux, l'insécurité d'emploi ne fait

qu'augmenter. Les employeurs qui paient correctement les salaires et cotisations sociales n'ont pas les moyens de se défendre face à cette concurrence déloyale et se voient souvent contraints à mettre la clé sous le paillason. Au cours des trois dernières années, quelque 17 000 emplois fixes ont disparu dans la construction.

## Chantiers liégeois à l'arrêt

«Nous allons intensifier les protestations, nous continuerons les actions», assène Marc Vreuls, notre secrétaire syndical à Liège. Le 26 mai, quelque 200 militants du chantier de Mithra à Flémalle se sont croisés les bras. Des ouvriers roumains y travaillent pour une entreprise sous-traitante portugaise. Pas besoin de beaucoup d'explications pour comprendre que quelque chose ne tourne pas rond. Le chantier de l'hôpital du

Sart Tilman a également interrompu le travail. «Nos travailleurs belges sont mis en chômage économique et de petites entreprises temporaires sont mises sur pied pour faire venir des ouvriers bon marché de l'étranger», ajoute Marc Vreuls. Que cela arrive sur des chantiers de marchés publics est un comble selon lui: «On ne peut tout de même pas accepter que l'on ne regarde que le prix dans une adjudication de travaux publics. Il faut également voir si les conditions salariales et de travail normales sont respectées, sans quoi on sait d'avance que ça va déboucher sur des situations frauduleuses. Nous avons adressé un courrier à tous les politiques de notre région, leur demandant expressément d'en tenir compte. Et nous allons de toute manière poursuivre nos actions».

## Actions locales et nationales

Le ton est donné. Partout dans le pays, nos militants de la construction mèneront une campagne et des actions locales se tiendront les 22 et 23 juin. Des tracts invitent les ouvriers de la construction à y participer.

Il y aura aussi une action nationale le 24 juin, avec la FGTB toute entière. Car si le dumping social touche particulièrement la construction, il fait également des dégâts dans d'autres secteurs, tels que le transport ou l'alimentation. Le rendez-vous est donné à 10h30 à Bruxelles, place du Luxembourg, en face du Parlement Européen. Le lieu n'a pas été choisi au hasard, car le dumping social est un fléau à combattre au niveau européen.

# I index

## Calculez vous-même ce que vous coûte le saut d'index

Le saut d'index vous coûte 2% de votre salaire. C'est une décision prise par ce gouvernement des riches et des patrons. Ces 2% sont perdus à jamais, pour le reste de votre carrière. Vous pouvez désormais vous-même calculer le montant de votre perte.

L'heure est actuellement aux déclarations d'impôts 2015. Lorsque vous complétez votre déclaration, vous rassemblez les différents documents dont vous avez besoin. Avec votre salaire annuel imposable et votre âge, vous verrez immédiatement combien le gouvernement puisera dans votre portefeuille. Votre salaire annuel se trouve sur la fiche salaire de 2014.

Rendez-vous sur notre site [www.accg.be](http://www.accg.be). Vous y trouverez sur l'écran d'accueil un module de calcul. Vous pourrez ainsi immédiatement constater à quel point votre syndicat a raison: un saut d'index est un vol.



## Un chantier d'aventures pour enfants

Imaginez, un chantier de construction de 550 m<sup>2</sup> spécialement conçu pour les enfants. Tant à l'intérieur qu'à l'extérieur et l'occasion pour eux de tester divers matériaux de construction. Un rêve? Jusque fin 2015, les enfants peuvent se rendre sur le chantier d'aventures pour enfants Explorado situé à Ostende.

Vous travaillez dans le secteur de la construction et vous avez envie de partager votre passion avec vos enfants? Le fonds de formation du secteur de la construction, FFC Constructiv, offre 240 tickets d'entrée aux ouvriers de la construction.

Inscrivez-vous sur le site [www.ffc.constructiv.be](http://www.ffc.constructiv.be) et vous gagnerez peut-être 2 tickets pour votre famille. Tous les participants reçoivent un bon de réduction de 20 euros par famille.

N'hésitez pas à vous inscrire, l'action promotionnelle se termine le 20 juin.

## Soutenez les choix démocratiques des Grecs

**La Centrale Générale-FGTB lance un appel pour soutenir les Grecs. Nous disons non aux exigences démesurées des institutions européennes. La Grèce doit obtenir une liberté de mouvement afin d'arriver à se sortir de la misère économique dans laquelle elle se trouve. C'est pour cela que nous manifestons le 21 juin.**

Cela fait déjà 6 ans que la Grèce subit des économies qui l'asphyxient. L'économie s'est effondrée, la pauvreté y est sans précédent et le chômage s'élève à 26 %.

Les Grecs ne veulent plus suivre cette voie sans issue. Ils ont choisi un nouveau gouvernement qui veut prendre une autre direction. Des mesures urgentes ont été prises afin de lutter contre la pauvreté. Des droits sociaux élémentaires ont été réinstaurés. Les privatisations néolibérales ont été stoppées.

Mais la route est semée d'embûches. La Commission Européenne, la Banque Centrale Européenne ainsi que le Fonds Monétaire International exigent des coupes sombres et refusent toute restructuration de la dette, et encore moins le moindre effacement de dettes.

Nous devons afficher notre solidarité envers la Grèce. Les Grecs doivent avoir le droit de sortir leur pays de l'impasse. Avec une cinquantaine d'organisations belges et européennes, la Centrale Générale-FGTB fait partie de la plate-forme «Avec les Grecs». Le dimanche 21 juin, une manifestation sera organisée à 13h30, gare Centrale à Bruxelles. Cette activité s'inscrit dans le cadre de la semaine européenne d'actions en solidarité avec le peuple grec.

Vous aussi, rejoignez-nous. Faites savoir que les choses doivent changer. Faites savoir que vous exigez le respect des choix démocratiques des Grecs.



# NÉGOCIATIONS SECTORIELLES

## > UN NOUVEL ACCORD SECTORIEL POUR LA CHIMIE

### Un choix clair pour la solidarité

**8 millions d'euros par an pour rendre le travail plus humain. Et améliorer les salaires les plus bas. Voilà les deux éléments les plus frappants de la nouvelle convention sectorielle de travail pour le secteur de la chimie. Il s'agit clairement d'un accord de solidarité.**

**C**et accord prête une grande attention aux salaires les plus bas. C'est un choix évident pour plus de solidarité. Les salaires minimums sectoriels et les primes d'équipes minimales seront augmentés. Et ce qui est le plus important, c'est que les salaires réels des entreprises non conventionnées de la chimie seront majorés de 0,5%. Cette disposition sectorielle permettra aux travailleurs qui sont occupés dans de petites entreprises et qui n'ont pas la possibilité de conclure un accord d'entreprise d'améliorer leur situation. De plus, la cotisation patronale pour la pension complémentaire (2<sup>ème</sup> pilier) augmentera de 0,15% du revenu annuel et ce à partir de 2016.

Une disposition importante qui vise à rendre le travail plus fai-

sable a finalement été convenue: la création d'un fonds de solidarité pour les travailleurs, appelé «fonds démographie». Ce fonds a pour objectif d'appuyer toute initiative visant à promouvoir l'humanisation du travail. Par exemple l'instauration de plans pour l'emploi des travailleurs âgés dans le cadre de la CCT n°104, la possibilité de passer du travail en équipe au travail en journée ou encore l'introduction de jours d'ancienneté complémentaires. Bref, des efforts visant à rendre le travail plus faisable. C'est une cause pour laquelle nous luttons depuis longtemps en tant que syndicat et pour laquelle nous nous battons encore davantage maintenant que le gouvernement de droite décide de rendre les carrières encore plus longues et plus lourdes. Une décision que nous continuons d'ailleurs de contester. A ce propos, syndicats et employeurs préparent ensemble un avis sur les métiers lourds. Quand on parle de carrières plus longues dans la chimie, il faut tenir compte du travail en équipe et l'utilisation de produits dangereux.

Les employeurs affecteront 0,15% de la masse salariale des ouvriers, employés et cadres dans le nouveau fonds, ce qui équivaut à un montant de 8 millions d'euros environ.

L'accord sectoriel comprend également d'autres points qui mé-



ritent eux aussi d'être mentionnés. Tous les systèmes de RCC – la prépension – restent en vigueur. Toutes les formes de crédit-temps et d'emplois de fin de carrière restent d'application. L'allocation complémentaire chômage en cas de chômage partiel augmente de 9,5 euros à 10 euros en 2016. Enfin, l'accord prévoit aussi que même les petites entreprises qui ne relèvent pas de l'application de la loi Renault devront informer et consulter les syndicats quand elles envisagent une restructuration et ce afin d'assurer au maximum la défense de l'emploi.

Seul bémol, les cadres sont exclus des conditions minimales convenues. Une fois de plus, ils doivent faire sans.

## > LES EMPLOYEURS RETIRENT UNE EXIGENCE INACCEPTABLE

### La concertation sociale dans le textile peut enfin commencer

**Les négociations pour une nouvelle convention collective de travail dans le secteur du textile étaient mal parties. Fedustria, la fédération patronale avançait une exigence inacceptable. Devant la réaction déterminée du front commun syndical, les employeurs ont vite fait marche arrière.**

**L**e mercredi 27 mai 2015, le front commun syndical présentait au sein de la commission paritaire du textile son

cahier de revendications commun pour la CCT 2015-2016. Mais au grand étonnement de tous, la fédération patronale Fedustria refusait de réagir aux revendications syndicales qui mettaient l'accent sur le pouvoir d'achat, l'emploi et du travail supportable pour tous.

Fedustria avait du mal à accepter que les syndicats combattent le saut d'index devant la Cour constitutionnelle. Les employeurs ne voulaient commencer à négocier que si les syndicats signaient au préalable un accord prévoyant une compensation au niveau des coûts salariaux pour les employeurs si le saut d'index devait être annulé par la Cour constitutionnelle. En d'autres termes, si la plus haute juridiction du pays rend un jugement qui ne les satisfait pas, ils voulaient une échappatoire qui leur permettrait de

malgré tout obtenir l'effort de 2%. «C'est une chose que nous n'aurions bien évidemment jamais acceptée», nous dit le secrétaire fédéral Dominique Meyfroot. «Nous n'accepterons jamais une compensation conditionnelle et automatique qui permettrait aux employeurs d'aller simplement se servir dans la poche des travailleurs. Nous avons immédiatement informé les travailleurs du secteur du textile. Nous leur avons dit que cette idée devait être remballée le plus vite possible.»

Et c'est ce qui s'est passé. Les employeurs ont retiré cette exigence. Les négociations peuvent à présent reprendre et en principe, un nouvel accord sectoriel devrait être prêt début juillet.

## &gt; POINT DE VUE

## Comment ils veulent profiter de nos pensions

**A**u marathon des coureurs de la droite agressive, le dossier des pensions est assurément sur le podium. Cela fait une génération, au moins, que la famille libérale et ses avatars encore plus à droite prédisent, avec une constance radoteuse, la fin du système.

Les premiers coups de tocsin ont été battus au temps de Martens-Gol, dans les années quatre-vingt. Depuis il ne se passe pas un mois sans qu'un politique, un expert, un gourou n'annonce la ruine de nos pensions. Sauf si on change le système...

Le discours, sans cesse martelé, s'est insinué dans les esprits. On trouve même aujourd'hui des gens «raisonnables» se disant de gauche qui vous expliquent que, bien sûr, tout ça est fort embêtant, mais qu'il faudra néanmoins agir, parce que la situation va devenir intenable. Et pour «agir», deux recettes simples: retarder l'âge de la pension. Et raboter le montant du «premier pilier» basé, rappelons-le, sur la répartition: un mécanisme simple où les travailleurs d'aujourd'hui financent les pensionnés actuels; et où ces mêmes travailleurs verront leur propre pension alimentée par leurs enfants.

Retarder, raboter... Ce sont des recettes simples. Ce sont aussi des recettes fausses.

Tordons le cou à l'un ou l'autre canard. D'abord, le plus en vogue: «*puisque les gens vivent plus vieux, ils doivent travailler plus longtemps*». C'est ce qui conduit le gouvernement Michel-De Wever à imposer, tout bientôt, la pension à 66 puis 67 ans. Or, les gens ne vivent pas plus vieux: entre 2003 et 2012, l'espérance de vie du Belge moyen a reculé de 44 jours. Et, cyniquement analysé, la réduction des budgets de soins de santé telle qu'elle est programmée ne pourra qu'accentuer cette tendance puisque, au bout du compte, l'accès à ces soins sera diminué et, donc, les populations moins bien soignées. En fait, l'espérance de vie n'est pas tout. Le chiffre qu'il faudrait prendre en compte ici, c'est celui de l'espérance de vie en bonne santé. En Belgique, il est en moyenne de 64 ans, mais avec des disparités énormes selon le sexe et le niveau de revenu. 64 ans, c'est un an de moins que l'âge actuel de la pension...

Autre bobard: les pensions belges coûtent trop cher. Elles seraient impayables... Merveilleuses, les

pensions belges? Il faut, chez nous, 45 ans de carrière pour obtenir une pension complète. En France, il suffit de 43 ans. Au Luxembourg ou au Danemark, 40 ans... Et pour ce qui est des montants... Une pension coûte (par habitant) 2.400€ en Belgique, 2.600 en Allemagne, 3.100 en Hollande, 3.400 en France, 4.100 au Danemark! Coûteux, nos pensionnés? Le même type de réflexion vaut dans le service public, où les statutaires, nous dit-on, serait grassement récompensés. Les statutaires pensionnés perçoivent en moyenne 1.599€ de pension, soit moins que la moyenne européenne... étant par ailleurs entendu que, tout au long de leur carrière, les statutaires n'ont pas perçu de 13ème mois et n'ont, par ailleurs, pas accès à un deuxième pilier de pension, comme cela peut être le cas dans le privé. Et puis, il y a de moins en moins de statutaires dans la fonction publique, et de plus en plus de contractuels qui se retrouvent, eux, dans les mêmes conditions de pensions que les travailleurs du privé.

Voilà deux exemples. Je les trouve très parlants. Il y en a bien d'autres. Mais le constat final est le même: ce système qui coûte-

rait si cher et serait condamné à terme aboutit à ce qu'un pensionné sur 5 (dont une majorité de femmes) vive en-dessous du seuil de pauvreté. Peut-être en effet faut-il condamner le système, mais pour cette raison-là. Et donc le remplacer par un mécanisme qui changerait la donne et organiserait une vie décente pour tous les pensionnés, à partir de 65 ans.

En fait, le système de pensions actuel n'est attaqué par la droite que parce qu'il s'agit, au fond, d'un fruit qui peut-être juteux pour certains. Notre système de répartition ne «rapporte» finalement qu'aux pensionnés...

Le but de la droite et de ses serviteurs au pouvoir est bien de basculer le système en réorientant les profits qu'il pourrait générer. Il s'agit de mettre en place un mécanisme de capitalisation qui, à terme, serait le seul et serait totalement lié aux marchés financiers. Certes, cela existe déjà aujourd'hui: c'est le «deuxième pilier», dont certains bénéficient déjà: des sommes sont prélevées sur le salaire des travailleurs et investies sur les marchés financiers. Mais la loi a prévu toute une série de garde-fous qui offrent une garantie minimale

de rendement au travailleur, le risque étant supporté, en gros, par l'employeur.

Ce sont ces garde-fous que la droite veut abattre: le travailleur payera plus longtemps puisqu'il travaillera plus. Il supportera le risque financier en cas de déconfiture des marchés. Et les capitalistes empocheront les bénéfices, qui pourront être plantureux (avec, sans doute, une garantie de l'Etat en cas de crash...).

Dans ce domaine comme dans les autres, il n'y a pourtant pas de fatalité. Une pension digne, équivalente au salaire minimum interprofessionnel (1.500€) est possible pour tous, avec liaison au bien être, maintien de l'indexation et suppression des discriminations hommes/femmes. C'est une question de volonté politique, c'est une question aussi de réorientation des flux fiscaux et financiers de ce pays. C'est aussi une question d'équité. Ainsi, c'est nous qui pourrions disposer de notre pension. Et pas eux.

Nico Cué  
Secrétaire  
général



## Carte blanche

<http://www.metallos.be>

METALLOS MWB  
FGTB

## Les pensions: un dossier intergénérationnel!

**L**e Comité national des pensions sera institué avant l'été. Sur papier, les représentants des travailleurs et des employeurs y sont appelés à assurer, avec le gouvernement, le suivi de la viabilité de nos 3 piliers de pensions.

Sans attendre quoi que ce soit, le gouvernement a pris unilatéralement la décision de sabrer dans les pensions. Il a décidé:

- de relever l'âge de la pension anticipée pour arriver à 63 ans en 2019 moyennant 42 ans de carrière;
- de porter l'âge de la pension légale à 66 ans en 2025 et 67 ans en 2030!

Pour Giovanni Bruno, membre de la Commission PP et P de la MWB-Brabant, ce relèvement de l'âge des pensions et des prépensions est une absurdité! Ceux qui ont décidé une telle mesure n'ont jamais travaillé ni usine ni en équipe ni sur un même poste de travail toute leur vie durant. Impossible d'appliquer une seule et même règle pour tous nos secteurs d'activité. Impossible de forcer un mécanicien dans un garage à continuer à manipuler des blocs moteurs ou à se contorsionner sous une voiture jusqu'à ses 67 ans! impossible d'appliquer

des règles fixes et linéaires. Un cas n'est pas l'autre! Et pas question de toucher aux périodes assimilées (chômage, crédit-temps, ...), les travailleurs seraient 2 fois lésés dans leur pouvoir d'achat. Impératif par ailleurs de baliser la situation des femmes qui après leurs pensions sont bien plus menacées que les hommes par la précarité.

Vincent Marzolla qui milite au sein de la fédération du Hainaut-Namur renchérit: C'est le changement des règles en cours de partie qui est inacceptable. Je me mets à la place de celui qui se voyait déjà prépensionné dans 5 ou 6 ans et à qui on annonce qu'il est reparti pour plusieurs années de service... dans le bruit, soumis aux chocs des riveteuses, dans le stress des cadences qui ne cessent d'augmenter. Et il ne s'agit pas ici d'une caricature, il s'agit de l'exemple de l'entreprise dans laquelle j'ai travaillé pendant plus de 41 ans, une entreprise moderne spécialisée dans les bords d'attaque d'aile d'avion, où grosso modo nous n'avions pas à nous plaindre de la dureté et de la pénibilité... et pourtant où tous les travailleurs demandent à partir bien avant l'âge de la pension légale. Tout simplement parce qu'ils sont fatigués, usés. Je n'ai connu sur toute ma carrière qu'un seul gars

qui est parti à 65 ans et je n'ai par ailleurs connu qu'une seule save de prépensions où la CCT 17 ait été appliquée dans les règles, à savoir avec embauche compensatoire. C'est cela surtout qui coince dans le système des prépensions. C'est que les patrons ont oublié que chaque départ d'un senior devait être compensé par l'embauche d'un jeune! Manollo Rodriguez qui représente les PP et P métallos de Liège-Luxembourg embraye en pointant le caractère intergénérationnel du dossier «pensions». «*Trop souvent, on résume les fins de carrière à une affaire de vieux. Et je n'ai pas échappé à cette dérive, lorsque j'étais actif! Je me disais: la pension, c'est pour plus tard*». C'est nier que notre système de 1<sup>er</sup> pilier de pension est probablement le système le plus solidaire que nous ayons mis en place. Les actifs d'aujourd'hui cotisent pour les actifs d'hier, inactifs aujourd'hui. La pension à l'abri des soucis cela se prépare mais surtout se protège dès notre plus jeune âge! Pas question de toucher à notre système basé sur la répartition. Seule la création d'emplois de qualité pour nos jeunes permettra le financement de pensions de qualité. La politique du gouvernement actuel, c'est de laisser les uns sans espoir et les autres sans confort minimal.

C'est nul!

Les enjeux sont capitaux, des pistes de solutions sont connues, d'autres restent à découvrir. C'est pourquoi, les représentants des travailleurs pensionnés et prépensionnés que nous sommes revendiquent un espace de participation active à l'intérieur comme à l'extérieur des structures de notre organisation. Ce n'est qu'en s'appuyant sur les forces intergénérationnelles de ses militants que la FGTB pourra porter ses idées plus loin et plus fort.

Nous serons nombreux le 15 juin prochain à Bruxelles pour faire entendre notre voix! Pour dire:

- Non! au relèvement de l'âge de la pension et de la prépension;
- Non! à la suppression des périodes assimilées;
- Non! au système à point - système totalement incertain pour calculer les pensions;
- Non! au système de pensions à temps partiel si son financement se fait au détriment des travailleurs;
- Non, évidemment! à la volonté du gouvernement de favoriser le recours aux pensions privées.

Se résigner et se taire? Jamais!



Giovanni Bruno  
PP et P - MWB-Brabant



Vincent Marzolla  
PP et P - MWB-Hainaut-Namur



Manolo Rodriguez  
PP et P - MWB-Liège Luxembourg

## TRAVAILLER DANS L'HORECA PEUT NUIRE GRAVEMENT

# L'horeca peut nuire gravement aux travailleurs

### Les nouvelles mesures horeca: aubaine ou cadeau empoisonné?

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, une grande partie des entreprises Horeca devront disposer d'une «casse blanche». Cette casse enregistrée officiellement et réputée infalsifiable a pour objectif de lutter contre le travail au noir.

Malgré le fait que des mesures d'accompagnement ont déjà été introduites à partir de 2010 pour permettre la transition à un horeca «déclaré» (pensons par exemple à la réduction de TVA), le risque est grand que certains employeurs malhonnêtes fassent supporter aux travailleurs le passage «du noir au déclaré».

Le gouvernement a estimé qu'il faut créer de nouvelles mesures supplémentaires et il a élaboré un projet de loi qu'il essaiera de faire passer au Parlement avant le repos estival.

Dès lors, notre article est basé sur le projet actuel dont les premières mesures prendront effet le 1<sup>er</sup> octobre 2015. Nous avons tout de même considéré qu'il était utile de vous donner un aperçu des systèmes et des risques y afférents. Si d'autres modifications s'ajoutent dans les semaines à venir, nous vous tiendrons au courant.

### Quelles sont ces mesures?

La première mesure concerne les flexi-jobs. Un flexi-job est lié à un contrat cadre (qui ne relève pas de l'application de la Loi relative aux contrats de travail) avec un flexi-salaire de minimum 9,5€/h convenu avec l'employeur. Le travailleur doit déjà avoir (ou avoir eu) un contrat de travail de minimum 4/5<sup>ème</sup> chez un autre employeur. Dans ces conditions un travailleur peut être engagé dans le cadre d'un flexi-job et il n'y a aucune retenue de cotisation de sécurité sociale ni précompte professionnel. L'employeur paie une cotisation sociale limitée à 25%. Il est important de retenir que le gouvernement promet de garantir les droits des travailleurs. Or, un financement suffisant n'est pas prévu. La question de savoir comment il gèrera ce problème reste sans réponse! On craint réellement que les travailleurs en flexi-job n'obtiennent absolument pas les mêmes droits que les travailleurs ordinaires.

La deuxième mesure concerne les

heures supplémentaires. Le travailleur pourra prester jusqu'à 360 heures supplémentaires sans repos compensatoire, si l'employeur dispose d'un «système de caisse enregistreuse» (SCE). Ici aussi, aucune retenue de cotisation de sécurité sociale ni de précompte professionnel. Le salaire net est égal au salaire brut. Il est complètement incompréhensible que les employeurs qui ne doivent pas installer un SCE obtiennent également un cadeau. Ils obtiennent la même réglementation, tout de même limitée à 300 heures par an.

### Intéressant? Pas si sûr ...

Tout d'abord, sur le fond, ces mesures vont coûter beaucoup aux contribuables qui devront financer le manque à gagner de sécurité sociale et fiscale. L'autre possibilité est que les travailleurs en flexi-job paient la facture et aient moins de droits (pension, maladie, chômage, congé annuel,...). D'autres secteurs demanderont des mesures équivalentes, entraînant un tel déficit que cela pourrait mettre fin à la sécurité sociale telle qu'on la connaît. Ces mesures ne devraient concerner en principe que les travailleurs «en activité complémentaire» et les travailleurs qui prestent beaucoup d'heures. Mais le problème fondamental n'est pas là! Le réel problème c'est l'énorme partie de travailleurs déclarés à temps partiels mais qui prestent un temps plein. Et ces mesures ne portent pas sur ces travailleurs et ne résolvent donc pas le problème. Mais il y a beaucoup plus grave. Ces mesures risquent de détruire le secteur qui n'est pas un secteur homogène.

Prenons les flexi-jobs. Vous pensez que la condition d'avoir déjà un 4/5<sup>ème</sup> chez un autre employeur entraîne logiquement que l'on ne puisse travailler que maximum 1/5<sup>ème</sup> en flexi-job? Détrompez-vous! En effet, l'occupation en flexi-job est analysée trimestre par trimestre.

On peut travailler un trimestre en flexi-job si l'on a presté au minimum un 4/5<sup>ème</sup> chez un autre employeur le 3<sup>ème</sup> trimestre qui précède. Et admettez que vous soyez au chômage le trimestre où on vous propose un flexi-job? L'astuce est que vous pourrez travailler un trimestre entier à temps plein en flexi-job, pour autant que vous ayez eu un contrat de travail de minimum 4/5<sup>ème</sup> chez un autre

employeur le 3<sup>ème</sup> trimestre précédent. Or, étant donné que vous ne pourrez pas continuer à faire cela, vous reviendrez à un moment donné au chômage. Quelle sera la conséquence pour votre allocation? A l'heure actuelle, le gouvernement ne donne pas de réponse à cette question!

Prenons le secteur du catering qui travaille par appel d'offre. Les grandes entreprises «classiques» vont remettre une offre basée sur un salaire de par exemple 12€ à l'heure, avec un coût patronal dépassant 22€. Les nouvelles entreprises qui s'organiseront avec des flexi-jobs feront une offre basée sur un salaire horaire de 9,5€ avec uniquement 25% de cotisation patronale, soit un coût patronal total de plus ou moins 11€. C'est pratiquement la moitié! Conclusion: les grandes entreprises installées risquent de perdre des parts de marché et les emplois fixes seront remplacés par de faux emplois (flexi-jobs). Que doivent-elles faire pour y faire face? Scinder leur entreprise afin de profiter des avantages des flexi-jobs (puisque la condition est d'avoir eu un contrat de travail chez un AUTRE employeur). De ce fait, un autre problème s'ajoute. En effet, ces entreprises disposent souvent d'une représentation syndicale qui veille à l'application correcte des conditions de travail. A cause du morcellement des entreprises, le risque existe que la représentation syndicale ne disparaisse dans ces petites unités ...

On peut penser que pour les travailleurs en «activité complémentaire», les flexi-jobs restent quand même une bonne opportunité. Et là aussi, détrompez-vous! Nous ne sommes pas loin des fameux contrats «zéro heures» qui ont défrayé la chronique en Angleterre. En Belgique, la Loi sur le travail permet de protéger au mieux les travailleurs. Mais voilà, justement le fameux contrat cadre flexi-job n'est pas un contrat de travail et n'est donc pas protégé par cette réglementation. Ainsi, on peut tout à fait imaginer qu'un employeur prévoit dans le contrat cadre des indemnités de dédommagement lorsqu'un travailleur ne se présente pas. Le travailleur est ainsi lié nuit et jour à un hypothétique appel de l'employeur pour venir travailler, sans pouvoir s'engager chez un autre employeur au risque de devoir payer des indemnités.

Quant aux heures supplémentaires, il ne s'agit ni plus ni moins d'un frein à l'emploi. L'employeur a intérêt à faire prester le plus d'heures supplémentaires possibles à son personnel, au détriment de la vie sociale et familiale. L'argument de l'accord nécessaire du travailleur est sans objet dans les PME, où les travailleurs sont mis sous pression par l'employeur!

### La fin de l'horeca «professionnel» et des travailleurs réguliers?

Il ne faut pas faire un dessin, on l'aura vite compris: le risque c'est que les «professionnels» de l'horeca disparaissent au profit de «passants». Cela remet en question tout le travail réalisé par les partenaires sociaux toutes ces années pour professionnaliser le secteur et améliorer les conditions de travail (classification des fonctions et barèmes minimums, mou-



vement de rattrapage, formation sectorielle, ...).

En tant que syndicat, nous avons déjà lutté contre la concurrence déloyale entre les entreprises «noires» et «blanches». Or, ces mesures vont justement introduire de nouveaux systèmes qui renforceront encore la concurrence déloyale, d'une façon légalisée.

Avec son projet de «casse blanche», le gouvernement précédent avait fait un pas dans la bonne direction: détecter les fraudeurs pour assainir le secteur et mettre fin à la concurrence déloyale.

Ce gouvernement remet tout en question en introduisant des mesures qui risquent de mettre fin à tout développement économique durable dans l'horeca et menacent l'emploi des travailleurs réguliers. Que va faire le gouvernement lorsque les entreprises régulières font faillite, tout simplement parce que le gouvernement ne mène pas une lutte contre le travail au noir mais le légalise?

Une vision pessimiste ou irréaliste sur le secteur? Si nous tenons compte de la structure actuelle du secteur où une grande partie des restaurants travaillent au noir pour 30, 40 à 50% (ce sont les chiffres que les fédérations

patronales fournissent!), nous pouvons être assez sûrs du fait que les cowboys du secteur iront à la recherche d'autres solutions qui s'approchent le plus possible de la situation actuelle «en noir».

Bien sûr, nous nous préoccupons des travailleurs, et nous espérons qu'ils pourront travailler demain pour un salaire normal avec les mêmes droits que tous les autres travailleurs en Belgique.

Aujourd'hui, les travailleurs du secteur horeca courent le risque que les emplois fixes disparaissent et soient remplacés par des systèmes qui ne créent que des situations précaires.

Dans les éditions suivantes, nous examinerons encore d'autres situations problématiques (comme par exemple celle des faux indépendants). Nous espérons que vous ne serez pas confrontés à celles-ci, mais au moins vous serez informés de ce qui risque de vous arriver!

Si vous êtes confrontés dans les mois qui viennent à des questions de la part de votre employeur ou si soudain vous devez signer des documents, soyez prudents. En cas de doute, adressez-vous à un de nos secrétariats (les adresses se trouvent sur horval.be) pour obtenir l'avis correct!

## En direct des secteurs



Les patrons paralysent les négociations! Les travailleurs de l'industrie alimentaire sont en colère.

Alors que:

- le secteur de l'industrie alimentaire est le plus grand secteur industriel du pays,
- ce secteur est en perpétuelle croissance sur les 15 dernières années,
- ce secteur fait des bénéfices et crée du profit;

Les patrons veulent un accord sectoriel presque vide pour limiter voire interdire les négociations en entreprise.

**Vous pouvez dès maintenant télécharger le tract sur notre site internet: [www.horval.be](http://www.horval.be)**



## &gt; POINT DE VUE

# L'Europe accumule les opportunités manquées

L'Union européenne est plus que jamais confrontée à un problème de légitimité. Le SETCa déplore la manière dont les citoyens tournent le dos à la collaboration européenne. L'absence de visage social n'y est pas étrangère. Les événements récents démontrent que l'Europe persiste dans la mauvaise voie. Les opportunités manquées s'accumulent. En voici un bref aperçu.

## Recommandations pour la Belgique

Comme chaque année, fin mai, la Commission européenne publie ses recommandations aux États membres. Elle refuse toutefois de tirer les leçons de l'échec dans sa manière d'appréhender la crise et continue de miser sur l'austérité. À terme, elle attend de la Belgique qu'elle prenne des mesures budgétaires supplémentaires à concurrence de 0,6% du PIB. Pourtant, les faits ont depuis longtemps donné tort à cette logique d'austérité. En Europe du Sud, le «paradoxe de l'austérité» est très clair: plus on réalise d'économies, plus de nouvelles économies s'imposent. Aspect positif toutefois: la Commission plaide elle aussi pour un élargissement de «l'assiette imposable». Pour le SETCa, il faut surtout viser les grosses fortunes, car il s'agit de la seule manière de toucher véritablement les épaules les plus larges. Le gouvernement belge ne peut plus l'ignorer.

## Poursuite des négociations UE-USA à propos de l'accord de libre-échange

Depuis l'été 2013, la Commission européenne négocie avec les États-Unis à propos d'un accord de libre-échange global. Un tel accord devrait en fin de compte générer des chiffres de croissance plus élevés ainsi que des emplois supplémentaires (même si l'impact attendu est faible). La proposition est toutefois controversée. D'un côté, différentes «barrières

techniques» au libre-échange seraient harmonisées. Le SETCa craint cependant une spirale descendante au niveau de la protection du travailleur, du consommateur et de l'environnement. En outre, les multinationales auraient la possibilité d'assigner des États nationaux devant un juge privé par le biais du mécanisme de règlement des différends entre investisseurs, «investor-state-dispute-settlement (ISDS)». Par le passé, de tels articles dans des accords de libre-échange ont conduit à des abus. Ainsi, l'Égypte a été incriminée pour l'introduction d'un salaire minimum et l'Australie a dû se justifier à propos des règles plus sévères sur l'emballage des paquets de cigarettes. Une résolution a été soumise au Parlement européen, appelant à ne pas prévoir de mécanisme ISDS. Hélas, la commission compétente du Parlement européen a voté pour la poursuite des négociations actuelles, mais sur la base d'un mandat légèrement modifié en ce qui concerne notamment l'ISDS. La séance plénière du Parlement européen doit se prononcer sur le sujet dans les prochains jours. Nous suivrons ce vote avec beaucoup d'attention.

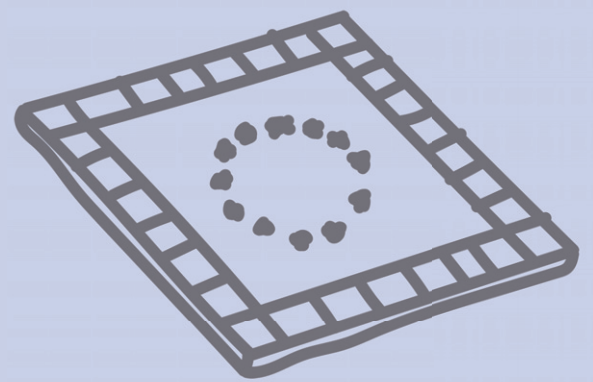
## «Simplification administrative» ou dérégulation?

Avec l'entrée en fonction de la nouvelle Commission européenne, certains avaient espéré que le programme «REFIT» (Regulatory Fitness and Performance) serait adapté. En vain. À travers le REFIT, l'Europe souhaite «alléger» sa réglementation pour les entreprises. Dans la pratique toutefois, la dérégulation menace. Ainsi, en Belgique, le bilan social a été mis sous pression par les règles comptables européennes plus «simples». Cela devient néanmoins pénible lorsque l'Europe considère les droits des femmes comme un fardeau administratif. Fin 2014, la Commission européenne a enterré la proposition d'allonger le congé de grossesse en Europe. L'Europe va même un pas plus

loin. Le 19 mai, la Commission a proposé de composer un conseil «d'experts indépendants» chargé d'évaluer toute proposition quant à sa «simplicité administrative».

## La lutte contre le dumping social est cruciale

Le 24 juin, nous mènerons avec les autres syndicats une action à Bruxelles pour inciter l'Europe à intensifier la lutte contre le dumping social. Ici aussi, l'Union européenne laisse passer des opportunités. De nombreuses portes dérobées permettent de ne pas garantir le principe central «à travail égal, salaire égal». C'est inacceptable aux yeux du SETCa. Les règles européennes en matière de détachement doivent être rendues plus strictes. En outre, il convient d'instaurer une inspection sociale européenne, appelée «Europol social». La collaboration au niveau du BENELUX peut à cet égard servir de fil conducteur.



## &gt; LE COMPTE À REBOURS EST LANCÉ...

## Elections sociales 2016: Ensemble, dessinons l'avenir!



Dans un peu moins d'un an, les travailleurs éliront dans les entreprises ceux qui seront demain leurs représentants du personnel. Les élections sociales se tiendront en effet du 9 au 22 mai 2016. D'ici là, nous aborderons plusieurs dates et étapes importantes. On peut d'ores et déjà dire que la campagne élections sociales est en marche!

Les prochains mois s'annoncent bien chargés. Il s'agira tout d'abord de rechercher et d'identifier qui seront les candidats. C'est la phase dite de recrutement de candidats. Qui, dans les entreprises, se sent prêt à relever le défi pour défendre

les droits et les intérêts de ses collègues? Qui est prêt à devenir un interlocuteur clé au sein de l'entreprise? Une étape déterminante à ne pas négliger. Nous entrerons ensuite dans la phase décisive de propagande qui nous mènera au vote le jour J dans les entreprises. Durant cette période, il s'agira de faire connaître au maximum le SETCa et de relayer nos messages et nos revendications.

### Ensemble, dessinons l'avenir

Voilà la ligne rouge qui nous accompagnera tout au long de cette campagne élections sociales. Un

slogan qui en dit long sur nos valeurs et notre vision du futur. Toujours à l'écoute des travailleurs, de leurs besoins et de leurs attentes, nous voulons tout mettre en œuvre pour les aider à face aux défis qui les attendent dans leurs entreprises et leurs secteurs respectifs. Tout en s'adaptant aux évolutions de notre société et du monde du travail, nous voulons esquisser avec eux les contours de leur avenir. Un avenir où la solidarité et le respect des droits de chacun est au cœur des priorités!

## en bref...

**ORPEA:** il y a plusieurs semaines de cela, la situation était extrêmement tendue et le dialogue social difficile au sein du groupe ORPEA. Les discussions ont permis d'aboutir à un accord et une CCT devrait être signée dans les prochaines semaines entre syndicats et employeur. Celle-ci porte sur plusieurs améliorations pour les conditions de travail du personnel: assurance hospitalisation, prime de rappel, rémunération du 1<sup>er</sup> jour de congé pour raison impérieuse, octroi de 3 semaines consécutives de congés, application de la CCT 35, carte avantages.

**Sanoma:** Sanoma Media Belgium a annoncé la reprise des titres Humo, Story, TeVe Blad et Vitaya par le groupe de Persgroep. L'inquiétude est grande au sein du personnel qui ignore quelles seront les conséquences pour leur avenir. Les syndicats réclament des garanties en ce qui concerne l'emploi et les conditions de travail. Des actions ne sont pas à exclure.

**Biochim:** la société Biochim a annoncé la fermeture de l'usine et par conséquent le licenciement de l'ensemble de ses 27 travailleurs. Le bilan pourrait s'alourdir. Le SETCa Centre craint en effet des répercussions sur Mondotube, société de maintenance occupée sur le site.

**Beobank:** La banque va fusionner avec BKCP. Des discussions sont en cours depuis un certain temps en vue d'harmoniser les conditions de travail et de salaire des 2 banques. Pour l'instant, on ignore les conséquences de cette fusion sur l'emploi.

**Delhaize:** les négociations avec le groupe Ahold semblent s'accélérer. La fusion des deux enseignes pourrait être annoncée d'ici fin juin. À l'heure actuelle, les conséquences pour le personnel sont incertaines. Le SETCa est sur le qui-vive et mettra tout en œuvre pour préserver l'emploi et les droits de l'ensemble des travailleurs.

## &gt; NÉGOCIATIONS SECTORIELLES

# Chimie, pétrole et logistique: des avancées

**Il y a quelques semaines, nous vous annonçons le démarrage des négociations sectorielles dans un contexte difficile. Ces négociations ont débuté, malgré les limitations du gouvernement De Wever-Michel, et plusieurs ont déjà délivré des résultats, dans les CP 207, 211 et 226.**

**L**es négociations sectorielles, qui se tiennent tous les deux ans entre les organisations syndicales et les représentants des employeurs, portent sur les conditions de travail et de rémunération des travailleurs au sein des différentes commissions paritaires du pays. L'objectif est de parvenir, au terme des discussions, à la conclusion de conventions collectives sectorielles qui s'appliqueront à l'ensemble des travailleurs et des entreprises concernés. Il s'agit donc d'un processus de concertation sociale déterminant pour les travailleurs et l'évolution de leurs conditions de travail. Dans le contexte politique actuel et notamment avec les mesures d'austérité imposées par le gouvernement Michel-De Wever, la marge de discussion est relativement restreinte. Néanmoins, nous mettons tout en œuvre pour obtenir un maximum d'avancées au niveau sectoriel.

Pour certaines commissions paritaires, les cahiers de reven-

dications viennent d'être déposés et les négociations vont démarrer ou sont en cours. Dans d'autres, le processus est déjà plus engagé et les discussions ont permis d'aboutir à des projets d'accords sectoriels. C'est le cas pour le secteur de la chimie (CP 207), du pétrole (CP 211) et de la logistique (CP 226).

### Accord sectoriel dans la chimie: tous les employés concernés

Le 8 juin, les militants de la chimie ont approuvé le projet d'accord pour le secteur. Il s'agit du premier secteur d'employés à le faire (et c'est une tradition). À noter que tous les employés peuvent compter sur une augmentation des barèmes de 0,5%.

Un fonds, financé par une enveloppe de 0,15% de la masse salariale, sera également mis sur pied afin de pouvoir relever les défis démographiques dans le secteur. Il s'agira notamment de faire face aux conséquences de l'obligation de travailler plus longtemps. Le 2<sup>e</sup> pilier sera également renforcé à l'aide d'une cotisation supplémentaire de 0,15%. L'accord prévoit également des efforts supplémentaires au niveau de la formation.

Aspect négatif: comme toujours, les employeurs refusent de permettre aux cadres de bénéficier des avantages négociés par les syndicats. Une exception: la prolongation des mesures en matière de crédit-temps.

### Pétrole et logistique: projets d'accord à l'étude

Dans la CP 211 (secteur Pétrole), les discussions ont été laborieuses mais ont tout de même permis d'aboutir à une proposition commune. Le texte va à présent être soumis aux travailleurs du secteur. Il prévoit entre autres la prolongation des conventions existantes en matière de RCC, crédit-temps et formation ainsi qu'une augmentation des barèmes sectoriels. Il recommande également la mise en place de mesures pour l'accompagnement des travailleurs âgés en entreprise ainsi que la création d'un groupe de travail paritaire chargé de l'élaboration d'un système harmonisé de pension complémentaire pour tous les travailleurs au niveau du secteur.

Dans la logistique (CP 226), un projet d'accord est également sur la table. À l'heure où nous écrivons ces lignes, il n'a pas encore été soumis à la décision des militants. La proposition prévoit notamment des mesures concernant le pouvoir d'achat, avec une augmentation forfaitaire des barèmes, des salaires réels et des chèques repas. Le texte prévoit la possibilité de maximaliser, au niveau sectoriel, tous les droits légalement possible en matière de crédit-temps et de RCC. Il met également l'accent sur la formation continue, en particulier celle des travailleurs âgés (45+) et l'octroi d'un jour de congé d'ancienneté supplémentaire.

**Vous pouvez suivre les négociations sectorielles de près sur [www.setca.org](http://www.setca.org).**

## Juin: déjà 207.000 travailleurs touchés par le saut d'index



**Depuis le mois de mai, les salaires ne sont plus adaptés au coût de la vie en hausse. Le pouvoir d'achat des travailleurs baisse. C'est la conséquence d'une décision**

**du gouvernement De Wever-Michel. En juin, 60.000 travailleurs issus de 3 commissions paritaires seront touchés.**

### L'index, c'est quoi?

Les prix des produits que nous achetons au quotidien augmentent; parfois même, exceptionnellement, ils diminuent. Votre salaire suit ce mouvement. Cela se fait automatiquement, grâce à «l'index».

### «Cadeau» du gouvernement Michel-De Wever: le saut d'index

Le gouvernement Michel-De Wever a décidé de suspendre ce système jusqu'à ce que vous ayez perdu 2% de pouvoir d'achat. Cette perte vous suivra tout au long de votre carrière.

### Pas d'indexation le 1<sup>er</sup> juin

Sans le saut d'index décidé par le Gouvernement, il y aurait eu une indexation de 2% dans les commissions paritaires 210, 211 et 311. Il n'en est donc rien pour les 60.000 travailleurs de ces commissions paritaires.

### Effet différé

Dans certains secteurs, vous pouvez malgré tout encore obtenir une «petite» indexation, malgré le saut d'index. C'est le cas des secteurs bénéficiant d'une indexation à dates fixes. Ils ont encore droit à une indexation sur la base de l'évolution de l'indice santé jusque mars com-

pris. À partir d'avril, l'indice santé est bloqué à sa valeur de mars. Vous ne recevrez donc pas ce à quoi vous avez droit, mais uniquement une partie. En bref: Ceci n'est pas un index.

C'était déjà le cas des commissions paritaires 216, 224, 308, 309 et 310 le 1<sup>er</sup> mai. Il en ira de même en juillet pour les CP 209 et 222. Ainsi, les employés issus respectivement des fabrications métalliques et de l'industrie du papier et du carton recevront encore, malgré tout, un «index» de 0,19% et 0,4% sur la base de l'évolution de l'indice jusque mars.

C'est évidemment moins que ce que cela aurait été sans le saut d'index décidé par le Gouvernement et donc le blocage de l'indice santé à partir d'avril.

### Perte de 2% superflue et injuste

Le saut d'index restera en vigueur jusqu'à ce que les travailleurs aient perdu 2% de pouvoir d'achat. Les employeurs peuvent garder ce montant en poche. En échange, le Gouvernement ne demande aucune garantie en termes d'emplois supplémentaires, ni aucun effort supplémentaire par le biais d'une fiscalité juste.

Le SETCa reste d'avis que le saut d'index est antisocial et superflu. En outre, la baisse du pouvoir d'achat ne profite pas à l'économie.

Êtes-vous, vous aussi, déjà touché par le saut d'index? Voici l'aperçu:

CP	À partir de quand?	Secteur	Perte de pouvoir d'achat (en pour cent)	Nombre de travailleurs
211	1 <sup>er</sup> juin 2015	Employés de l'industrie et du commerce du pétrole	2	5329
311	1 <sup>er</sup> juin 2015	Grandes entreprises de vente au détail	2	49713
210	1 <sup>er</sup> juin 2015	Employés de la sidérurgie	2	4270
130	1 <sup>er</sup> mai 2015	Imprimerie, arts graphiques et journaux	2	8265
202	1 <sup>er</sup> mai 2015	Employés du commerce de détail alimentaire	1	53117
216	1 <sup>er</sup> mai 2015	Employés occupés chez les notaires	0,05	7122
224	1 <sup>er</sup> mai 2015	Employés des métaux non-ferreux	0,18	2620
308	1 <sup>er</sup> mai 2015	Sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation	0,18	4005
309	1 <sup>er</sup> mai 2015	Sociétés de bourse	0,18	1298
310	1 <sup>er</sup> mai 2015	Banques	0,18	56008
314	1 <sup>er</sup> mai 2015	Coiffures et soins de beauté	2	15441

## &gt; ÉDITO

# Pourquoi Michel en veut-il aux femmes?

À l'initiative des femmes FGTB, les travailleurs – femmes et hommes – ont mené une action le 4 juin dernier dans les rues de Bruxelles pour dénoncer les mesures injustes et inacceptables qui visent tous les travailleurs mais touchent plus durement les femmes. Toute une série de mesures de régression sociale contribuent en effet à précariser encore davantage les travailleurs déjà fragilisés par la crise. Et parmi eux, on compte une majorité de femmes.

**On précarise les plus fragiles**

Les femmes sont déjà les plus exposées au risque de pauvreté et se retrouvent majoritairement dans les catégories de la population les plus exposées à ce risque (familles monoparentales, pensionnés,...). Avec les mesures de l'actuel gouvernement, leur situation ne s'améliorera pas. Au contraire!

Les femmes gagnent moins que leurs partenaires masculins. L'écart salarial F/H est toujours de 20%. Le fait qu'elles occupent plus souvent des postes à temps partiel constitue une grande partie de cette inégalité. Bénéficiant d'un revenu moins élevé, le saut d'index pèsera encore plus lourdement sur les femmes.

Au 1er janvier 2017, l'allocation de garantie de revenus (AGR) perçue en cas de travail à temps partiel involontaire sera diminuée de moitié. Ce sont alors au moins 50.000 travailleurs, dont 8 sur 10 sont des femmes, qui vont se voir amputés d'une partie importante de leur revenu (qui peut

aller jusque 300 euros bruts par mois) sans aucune mesure de « correction sociale ». Au 1er janvier 2015, plus de 18.600 demandeurs d'emploi ont été exclus de l'assurance chômage. Parmi eux, 2/3 sont des femmes... Et les exclusions continuent.

**Conciliation travail-vie privée rendue impossible**

Les nouvelles règles pour les aidants-proches ou personnes au chômage qui fournissent des soins, sont beaucoup plus restrictives que l'ancien régime et vont plonger de nombreuses personnes dans des situations particulièrement compliquées. Ici encore, les femmes sont en première ligne, puisque la dispense pour raisons sociales ou familiales est octroyée dans 95% des cas aux femmes. Mais les aidants-proches ne sont pas les seuls à faire les frais des décisions gouvernementales. Ceux qui reçoivent les soins seront également impactés par cette mesure. Par ailleurs, la période de crédit-temps sans motif ne sera désormais plus prise en compte pour le calcul de la pension et toutes les périodes assimilées (chômage, crédit-temps, ...) risquent d'être supprimées. Très souvent, ce sont essentiellement les femmes qui interrompent leur carrière, par exemple pour une meilleure conciliation de la vie privée et professionnelle.

Les mesures d'austérité aveugles ont également rendu l'accueil de l'enfance plus cher et moins accessible. Ici encore, ce sont les femmes qui en font les frais,

car elles sont les premières à s'occuper des enfants. Impactant leurs années de carrière, et réduisant, par conséquent, les droits de pension qu'elles se constituent. Enfin, l'âge légal de la pension est porté à 67 ans. La pension anticipée n'est possible qu'à partir de 63 ans, avec une carrière de 42 ans. Lorsque l'on sait que la carrière moyenne des femmes en Belgique n'est que de 34 ans et que le montant minimum de pension est calculé sur 45 ans, il devient évident que les mesures du gouvernement poussent toutes ces femmes dans la précarité.

La liste n'est évidemment pas exhaustive.

**Il y a bien une alternative**

Cette politique, la FGTB la dénonce avec force parce qu'elle est antisociale et même antiéconomique. Mais elle aussi antipodes de la propre déclaration gouvernementale de M. Michel lui-même.

On peut en effet lire que « *Le gouvernement [...] portera une attention particulière à l'égalité des sexes* ». Qu'il « *accordera une attention particulière en matière d'écart salarial, de conciliation vie privée/vie professionnelle, de lutte contre le plafond de verre et plus globalement sur la ségrégation tant verticale qu'horizontale du marché de l'emploi* ». Non seulement il n'en fait rien, mais il fait exactement l'inverse. Il est tout de même étonnant de constater que les seules promesses que le gouvernement respecte sont celles qui réduisent les droits des travailleurs. Celles-là sont

exécutées de manière inflexible au mépris de la concertation et de la justice sociale. Les autres, dont les fameux allègements sur les revenus du travail, sont par contre remises aux calendes grecques.

Pour la FGTB il faut prendre le contre-pied de cette politique. En ce qui concerne plus particulièrement la situation des femmes, nous exigeons qu'il soit tenu compte de la situation réelle des femmes sur le marché du travail et nous continuerons à nous battre pour une réduction collective du temps de travail, qui permettra que davantage de personnes soient au travail.

Contrairement au slogan martelé par les libéraux de tous poils, il y a bien une alternative et elle ne peut être que solidaire : un travail décent pour tous, l'égalité homme/femme, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et privée, des droits individuels pour les femmes et les hommes, une répartition juste de la richesse par une fiscalité juste, des services publics forts et une sécurité sociale fédérale forte.



Rudy De Leeuw  
Président



Marc Goblet  
Secrétaire général

## Prudent au volant ? Félicitations !

Votre conseiller P&V vous propose en ce début d'année une **assurance auto solide** à des conditions exceptionnelles. Celle-ci prévoit une couverture étendue et complète, le dépannage dans toute la Belgique et la prise en charge immédiate de toutes les formalités administratives. Et vous ? Vous bénéficiez de la sécurité que vous offre P&V. Demandez-la chez votre conseiller P&V !



www.pv.be

