

Syndicats

MAGAZINE

17 JANVIER 2018 • Éd. LIÈGE

FGTB

N°1 • BIMENSUEL • 72^{ème} année

Bureau de dépôt: Charleroi X

Abonnements: 02/506 82 11

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

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

Plus de temps pour les siens. Plus d'emplois pour les autres. Moins de stress. La FGTB remet à l'agenda la réduction du temps de travail sans perte de salaire et embauche compensatoire.

Dossier en pages 8 & 9



PLUS DE TEMPS?
VOLONTIERS!

 ENSEMBLE
POUR LE
CHANGEMENT

**PROTECTION
SOCIALE**

La Belgique
à la traîne

Page 3



FLEXI-JOBS

Quels sont
vos droits?

Page 5

EDITO

La démocratie
en quenouille

Page 16

Téléchargez
l'Appli
Syndicats!



NAMUR

← Explorer

RECHERCHE D'EMPLOI • 18-26 ANS
FORMATION À NAMUR

TAGUEZ VOTRE AVENIR PROFESSIONNEL

Mettez en avant vos atouts pour une insertion rapide à l'emploi, échangez avec des pros qui vous donneront des conseils et des infos sur le marché du travail.

AFICo vous propose 8 jours de formation, un coaching et un parrain/une marraine expérimentée qui vous donneront leurs trucs et astuces pour décrocher un job.

#coaching #tips #job #experience #success

Prêts ? Taguez-vous !

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

avec le soutien



Dans le cadre des Etats généraux du Travail du CEPAG

COLLOQUE



« MARCHÉ OU CRÈVE ! »

A cet adage nous répondons : STOP !

Travaillons ensemble sur les stratégies à mettre en place collectivement pour casser l'individualisation et l'exploitation produites par le management de la peur.

En présence de

Danièle LINHART,

Sociologue du travail et directrice de recherche émérite au CNRS (F).

Nicolas LATTEUR

Formateur au CEPAG, sociologue et auteur de « Travailler Aujourd'hui. Ce que révèle la parole des salariés » (Cerisier, 2017)

06.02.2018 | CCSP NAMUR
Rue de l'Armée Crouchy 41
5000 NAMURHoraire
de 9h00 à 16h00GRATUIT
Inscription obligatoireContactez :
AFICo asbl | 081/64 99 52www.afico.be
info@afico.be
f afico.asblÉtats généraux
du Travail 2017-2018

Avec le soutien de

AFICo asbl
PROGRAMME D'ACTIVITÉS
JANVIER-MARS 2018

JANVIER

- FORMATION « DÉCOUVERTES HORIZONS » à NAMUR ou CINEY (orientation socioprofessionnelle à destination des demandeurs d'emploi)**
Cette formation permet de développer une meilleure image de soi, elle apporte un soutien individuel et collectif face aux difficultés, et accompagne dans la création d'objectifs réalistes. Elle donne également les outils essentiels à la réalisation d'un projet professionnel (décodage d'une offre d'emploi, CV, lettre de motivation, préparation à l'entretien d'embauche...) et à une meilleure communication verbale et non verbale. En fin de formation, un stage en entreprise offre l'opportunité de valider le projet en milieu réel.
4 autres modules seront organisés dans le courant de l'année 2018.
15.01 au 27.03.18 | 09h00-16h00
- FORUM AUX PROFESSIONS (Namur Expo)**
Vous comptez vous lancer sur le marché de l'emploi? Vous comptez entreprendre des études supérieures? Vous souhaitez donner une orientation nouvelle à votre formation initiale? Vous voulez connaître les réalités du monde du travail et les perspectives d'avenir? Vous êtes tout simplement curieux?
Venez échanger avec plus de 200 professionnels autour de leur métier, de leurs réalités quotidiennes, et partagez leur passion...
31.01.18 | 09h00-16h00

FÉVRIER

- COLLOQUE « FLEXIBILITÉ ET RENTABILITÉ : QUELLES RÉPONSES FACE AU MANAGEMENT DESTRUCTEUR »**
Dans le cadre des Etats généraux du Travail du CEPAG, travaillons ensemble sur les stratégies à mettre en place collectivement pour casser l'individualisation et l'exploitation produites par le management de la peur.
En présence de Danièle LINHART et Nicolas LATTEUR
06.02.18 | 09h00-16h00
- FORMATION « TAG & MOI » - RECHERCHE D'EMPLOI POUR LES 18-26 ANS**
Des le 19 février, 8 jours de formation, un coaching et un parrain/une marraine expérimentée pour obtenir des trucs et astuces, apprendre à mettre en avant ses atouts afin de décrocher un job.
Dès le 19.02.18 | Séance info obligatoire : 17.01 ou 31.01.18

FÉV.
MARS

- SALON SIEP NAMUR**
Le SIEP propose un panel complet du monde de l'enseignement, de la formation et de l'emploi : les écoles secondaires, l'enseignement supérieur, les universités, les établissements proposant des cours de promotion sociale, les formations en cours du soir ou en alternance, les formations qualifiantes, les organismes d'insertion professionnelle, les offices régionaux de l'emploi, l'apprentissage des langues, les séjours à l'étranger ou encore les projets humanitaires.
23 & 24.02.18 | 10h00-18h00
- TABLE RONDE « LA CHARGE MENTALE DES FEMMES »**
Dans le cadre de la journée internationale des droits des Femmes, venez réfléchir à comment agir pour plus d'égalité dans les tâches ménagères et l'organisation familiale.
08.03.18 | 09h30-13h00
- FORMATION « PRATIQUES SYNDICALES ET ALTERNATIVES ÉCONOMIQUES AUJOURD'HUI »**
« Comment les syndicats fonctionnent-ils aujourd'hui ? Leurs modes d'action sont-ils encore adaptés à notre société ? Quels ennemis combattent-ils ? Quelles alternatives proposent-ils ? Si ces questions vous intéressent, notre formation de trois jours « Pratiques syndicales et alternatives économiques aujourd'hui » est pour vous.
09, 16 & 23.03.18 | 09h30-16h30
- FORMATION « ÉGALITÉ DES CHANCES FEMMES-HOMMES, on a toutes et tous à y gagner »**
Assurer une bonne communication au sein de son groupe militant n'est pas toujours facile. À la fois outils de propagande, d'information et de mémoire, l'écriture et ses différentes formes (comme les tracts et les affiches) nécessitent un réel travail d'organisation et de réflexion collective.
13 & 20.03.18 | 09h00-16h00
- FORMATION « PERMIS DE CONDUIRE THÉORIQUE ET CONDUITE CITOYENNE »**
Cette formation aborde les enjeux de la mobilité, les notions de conduite citoyenne et responsable, elle permet d'assimiler le code de la route pour obtenir son permis de conduire théorique.
26.03.18 au 30.03.18 | 09h00-13h00

AFICo asbl

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



> POINT DE VUE

Bruxelles- Khartoum: actualité de Jean-Pierre COT...

Notre pays est actuellement secoué par l'affaire dite 'FRANCKEN', du nom de son Secrétaire d'Etat à l'asile et à la migration, qui a récemment décidé le renvoi de neuf ressortissants soudanais vers Khartoum, alors même que le Soudan ne se distingue pas précisément... par un respect scrupuleux des droits de l'homme (et que son président en exercice, Omar HASSAN AHMAD EL BECHIR, est sous le coup de poursuites de la Cour pénale internationale). Mieux (ou pire, c'est selon), Théo FRANCKEN a fait appel à des officiels soudanais pour identifier les migrants qui se trouvaient à Bruxelles : en clair, des agents collaborant activement avec le régime d'un criminel de guerre...

Si les mots ont un sens, cette affaire FRANCKEN doit être lue à l'aune de l'accord fédéral



Jean-Pierre Cot, Juge au Tribunal international du droit de la mer.

de gouvernement du 10 octobre 2014. Il précisait ceci:

La situation des droits de l'Homme dans le monde n'est pas porteuse d'espoirs. Les violations (...) semblent augmenter, en particulier dans certaines régions (...). C'est pourquoi le gouvernement mettra toute son expertise diplomatique au service de la promotion de l'universalité des droits de l'homme au niveau multilatéral: un principe sur lequel il adoptera une attitude conséquente et sans compromis.

Trente ans plus tôt, à Paris, dans son ouvrage A l'épreuve du pouvoir (Seuil, 1984), Jean-Pierre COT, ministre de la coopération et du développement dans les deux premiers gouvernements MAUROY, esquissait le sens que la gauche, aux affaires depuis 1981, entendait (ou devait) donner à l'expression « *diplomatie des droits de l'homme* ».

Reconnaissant, à l'instar de Max WEBER, la différence entre le moraliste (qui raisonne dans l'absolu, par référence à des valeurs fondamentales) et le politique (qui agit et se trouve jugé sur son résultat), COT y explique, en toute franchise, pourquoi le ministre qu'il était devenu ne pouvait « *simplement* » mettre en œuvre ses objectifs de militant (en substance: soutenir l'aspiration à la démocratie et les régimes progressistes de par le monde, en rompant les relations avec les dictatures de tout poil).

Venant d'un homme qui n'a pas hésité, le 8 octobre 1982, à donner à un Mobutu « *ahuri devant tant d'audace* » (Jacques ATTALI, (Verbatim, I, Fayard, 1993, p. 328) une véritable leçon sur les droits de l'homme; qui a, par ailleurs, déclaré: les pays riches « *ont tous construit leur prospérité sur le dos*

du Tiers-Monde» (Pierre FAVIER, Michel MARTIN-ROLAND, La Décennie Mitterrand, 1. Les ruptures, Seuil, 1990, p. 325); qui a invité, à la table de l'ambassade de France, à Bangui, le chef de l'opposition, un très honorable recteur, en présence du chef de l'Etat centrafricain (La Décennie Mitterrand, 1. Les ruptures, p. 337); qui a mis sous haute protection les budgets gouvernementaux consacrés à la coopération et au développement; qui avait, enfin, prévenu, tout juste nommé au gouvernement, qu'il consulterait systématiquement les rapports d'Amnesty International avant chacune de ses tournées diplomatiques ((La Décennie Mitterrand, 1. Les ruptures, p. 328), une telle franchise est loin d'être anodine...

Mais COT va beaucoup plus loin, déclarant ceci (Jean-Pierre COT, A l'épreuve du pouvoir, Seuil, 1984, p. 90): Toutes ses interventions sont frappées d'illégitimité si la France ne prêche pas par l'exemple. Les mesures prises pour donner aux travailleurs immigrés un statut digne et assuré, permettre à leurs familles de les rejoindre, mettre un terme aux expulsions arbitraires, ont restitué à notre pays le droit de se préoccuper des droits de l'homme chez autrui. Le rétablissement du droit d'asile, la possibilité pour ceux qui fuient leur pays de se trouver en sécurité chez nous ont

rétabli la crédibilité du discours de 1789. Finie la traque des opposants sur le territoire français, finie la crainte de se trouver embarqué sur le premier avion à destination de son dictateur; finie la collaboration intime des systèmes répressifs, la confusion des fichiers politiques: (...) le combat pour les droits de l'homme ne se divise pas.

Traduisons: par son comportement, Théo FRANCKEN retire toute efficacité à un engagement majeur du gouvernement fédéral belge: rien moins que celui de « *mettre toute son expertise diplomatique au service de la promotion de l'universalité des droits de l'homme* ». Instruit par le parcours de Jean-Pierre COT, désormais Juge au Tribunal international du droit de la mer, on se permettra la question suivante (qui n'est pas de nature morale, mais purement politique): quel devrait être le sort d'un membre du gouvernement qui empêche, dans les faits, la mise en œuvre de l'Accord de majorité? Il est, à vrai dire, tout bonnement impossible de ne pas partager l'indignation récemment exprimée par Jean-Pierre et Luc DARDENNE...

Philippe VAN MUYLDER,
Secrétaire général.

Coopération au développement: où en est la Belgique?

L'Aide Publique au Développement (APD) est fournie par les États pour améliorer le développement économique et le niveau de vie des pays en développement. Les prêts et crédits consentis à des fins militaires en sont, logiquement, exclus. L'aide peut emprunter la voie bilatérale (être fournie directement par un donateur à un bénéficiaire) ou transiter par un organisme multilatéral (ONU, Banque mondiale). Elle prend la forme de dons, de prêts (assortis de conditions de faveur et comportant un élément de 'libéralité' d'au moins 25 % du total) ou encore d'apports d'assistance technique. L'OCDE tient une liste de pays et territoires en développement et seule l'aide qui leur est destinée est comptabilisée dans l'APD. Cette liste, régulièrement mise à jour, compte plus de 150 pays ou territoires dans lesquels, en 2010, le revenu par habitant était inférieur à 12.276 dollars.

Et en Belgique, qu'en est-il?

Il y a 10 ans, Charles MICHEL était ministre de la coopération. Lors de sa prise de fonction, le CNCND l'a rappelé récemment, il avait qualifié de « *catastrophique* » le niveau de l'aide gouvernementale belge alors dédiée au développement (soit 0,38% du PIB).

En 2010, sous le gouvernement VAN ROMPUY, l'aide au développement atteignait enfin 0,64% du PIB. Aujourd'hui, l'Allemagne, le Royaume-Uni, les pays scandinaves, le Luxembourg atteignent toujours ce niveau...

Cependant, au train où vont les choses, en 2019, la Belgique... retrouvera le triste niveau d'il y a dix ans, alors même que l'actuel gouvernement fédéral s'était donné pour objectif d'atteindre 0,7% du PIB! On le voit, la coopération au développement demeure, plus que jamais, une des principales variables d'ajustement des gouvernements belges. 0,7% du PIB, c'était déjà l'engagement souscrit, en septembre 1981, par un certain François MITTERRAND, lors de la première Conférence de Paris sur les pays les moins avancés. C'est aussi l'objectif assigné, depuis longtemps, par l'ONU, à tous les pays développés...

AGENDA: mardi 30 janvier 2018, de 8h30 à 13h

L'Ecole syndicale de Bruxelles vous invite à son 11^e Forum syndical, consacré au développement social de la ville: « *La galère des jeunes, aux marges de l'emploi et de l'exclusion...: la face cachée des politiques de l'emploi* ».

Les effets cumulés, dans une Ville cosmopolite comme Bruxelles, des exclusions du chômage, de la précarité croissante du travail et des discriminations à l'embauche risquent d'avoir pour effet, d'ici une dizaine d'années, qu'une partie importante des travailleurs de notre Région tireront de leurs expériences de travail (et de non-travail) un sentiment profond d'insécurité sociale (et d'inégalité de traitement), avec le risque, majeur, pour les organisations sociales, de n'être plus (ou d'être moins) perçues comme de véritables « *boucliers* ».

Aujourd'hui, ils sont nombreux, notamment parmi les Jeunes, à n'avoir plus pour seule perspective de subsistance que de travailler aux « *marges* » de la société, dans l'économie informelle ou, au mieux, dans ces petites entreprises de services où les organisations syndicales ont bien du mal à pénétrer, laissant, en quelque sorte, les travailleurs livrés à eux-mêmes.

Ils enchaînent alors trop souvent périodes de travail et de non-travail, avec pour conséquence que, privés de revenus suffisants, ils se voient

dénier leur droit le plus élémentaire à la Ville, en termes d'accès à un logement décent, à l'énergie, à la santé, aux loisirs...

Cette situation met à mal tout sentiment d'appartenance collective chez ces Jeunes, qui formeront les forces vives de notre Région dans 10 ans! La galère des Jeunes aux marges de l'emploi demeure le non-dit, la face cachée des politiques publiques ciblées sur l'emploi. Il importe de dévoiler ces réalités de vie et de travail délitées, afin de permettre aux organisations sociales d'aller à leur rencontre et d'assurer leur défense collective. C'est, évidemment, un défi syndical majeur...

Ce Forum aura pour ambition de questionner cette évolution préoccupante et de réfléchir, avec les acteurs de l'emploi, aux stratégies à adopter par tous ceux qui refusent de faire de ces milliers de Jeunes travailleurs des laissés-pour-compte des politiques publiques.

Quand? Le mardi 30 janvier 2018, de 8h30 à 13h00
Lieu? Maison des 8 Heures (CGSP) Place Fontainas, 1000 Bruxelles avec le soutien de la FGTB Bruxelles,

du Centre d'Education Populaire André Genot (Cepag) et de la Fédération Wallonie-Bruxelles

Information & inscriptions: véronique.bel@fgtb.be

Avec la participation, notamment:
• de Marc ZUNE, Enseignant en sociologie à l'UCL et chercheur au sein du GIRSEF, le Groupe Interdisciplinaire de Recherche sur la Socialisation, l'Education et la Formation,
• d'Esteban MARTINEZ, Professeur à la Faculté de Philosophie et Sciences Sociales de l'ULB,
• de Caroline MANCEL, Directrice générale adjointe d'Actiris,
• de Tahar EL HAMDIAOUI, Coordinateur du Dispositif Relais de la Mission locale de Forest,
• d'Yves MARTENS, Coordinateur du Collectif Solidarité Contre l'Exclusion,
• et de Catherine OPALINSKI, Responsable Jeunes de la FGTB Bruxelles.
Le FORUM sera animé par Maria VERMIGLIO (CCB) et Vroni LEMEIRE (FGTB Bruxelles)
Traduction simultanée. Lunch à l'issue des travaux.

WALLONIE PICARDE

MONS

Avis aux affilié(e)s de la Centrale Générale FGTB Wallonie picarde

Au 1^{er} janvier 2018, le montant des cotisations syndicales sera adapté comme suit :

Travailleur temps plein H/F	15,80 €
Travailleur temps partiel H/F	12,00 €
Travailleur des ETA H/F	10,80 €
Demandeur d'emploi H/F	9,85 €
Prépensionné H/F	12,65 €
Invalide H/F	6,30 €
Pause-carrière/Malade de longue durée dans les carrières du Tournaisis	12,00 €
Ménagère	3,70 €

La Maison des Employés et Cadres Syndiqués
www.maisondesemployes.com
du 19 Janvier au 16 Février 2018

EXPOSITION **FR** **LA ligne du temps** **II** **art**

Peinture - aquarelle
par Michel François

Vernissage le VENDREDI 19 JANVIER 2018 dès 18h30
Rue Chisaire 34, 7000 Mons
Dévernissage le MARDI 13 FÉVRIER 2018 dès 18h30
Ouvert du lundi au vendredi de 8h30 à 17h00, fermé les weekends et jours fériés

L'expo

Une organisation
La Maison des employés et cadres syndiqués de Mons-Borinage (asbl)
avec le soutien de la Région Wallonne et du SETCA Mons-Borinage

setca

Entrée gratuite

CHARLEROI

L'asbl Vie-Esem Cepag Sud-Hainaut vous invite à sa formation

«La Sécurité Sociale: chère et inutile?»

Nous vous proposons d'aborder la thématique en différents points principaux: les 7 piliers de la SECU; les conséquences de la SECU dans notre vie de tous les jours; D'où vient-elle, comment a-t-elle été créée?; Quelles sont les agressions contre la SECU?; Quel avenir et quelle évolution pouvons-nous imaginer?

rue de la Déportation 21, 6500 Beaumont.

Prévoir son repas de midi (possibilité de commander des sandwiches).

Inscriptions et informations: 071/58.96.16 ou 0499/20.13.26 ou laura.vidotto@vie-esem.be

La formation sera assurée par Monsieur Laurent D'Altoe, le 8 février 2018 de 8h30 à 16h30 dans les locaux de l'asbl:

25.01.2018 à 18h30 Setca Rue Chisaire, 34 7000 Mons

LE PAC MONS-BORINAGE, EN COLLABORATION AVEC LA MAISON DES EMPLOYÉS ET CADRES SYNDIQUÉS, VOUS INVITE À LA ...

CONFÉRENCE GESTICULÉE
« Y EN A QUI ONT ESSAYÉ... »
(de défendre le Service Public)

INFOS/RÉSERVATION
Marie Demoustiez
065 / 33 89 21 + 0478 / 65 08 24
marie.demoustiez@hotmail.com

FGTB Charleroi & Sud-Hainaut
Nouveau site web à découvrir dès maintenant



Retrouvez toute l'actualité de votre régionale
Ses prises de position, sa caisse de chômage, ses centrales professionnelles et ses militants, sur un site plus moderne et plus complet

www.fgtb-charleroi.be

Centrale Générale FGTB
Mons Borinage

La Centrale Générale FGTB de Mons-Borinage vous aide et vous soutient dans vos démarches

Vous êtes ouvrier/ouvrière dans une Maison de Repos, Hôpital, Maison d'éducation et d'hébergement ?
Vous avez droit à différents avantages dont une prime syndicale.

Renseignements et informations
Centrale Générale FGTB
Rue Lamir 18, 7000 Mons
Tél: 065/22.14.00
lionel.quebella@accg.be

LIÈGE - HUY - WAREMME



Le FRISKOT
NE JETEZ PLUS, PARTAGEZ !

Le « FRISKOT », c'est un kot à projet réunissant huit étudiants avec pour objectif de réduire le gaspillage alimentaire.

Le gaspillage alimentaire est une thématique qui nous tient particulièrement à cœur et c'est pour cela qu'à travers différentes activités organisées au fil de l'année nous cherchons à sensibiliser le public face à ce grand problème.

Nous allons mettre en place des frigos partagés au rez-de-chaussée de notre kot. Cela permettra d'un côté de limiter le gaspillage puisque vous pourrez y laisser vos restes et d'un autre côté il permettra aux personnes dans le besoin de pouvoir s'y servir.

OUVERTURE PRÉVUE LE DIMANCHE 25 FEVRIER 2018

NE JETEZ PLUS, PARTAGEZ !







@FRISKOT
 0800 90 045
 friskotg@gmail.com

VERVIERS

CAFÉ POLITIQUE



Conférence gesticulée

A l'intersection entre la conférence académique et le théâtre.

par Aline FARES

lundi 29 janvier 2017 à 20h00

Brasserie «C POPULAIRE»,
Crapaurue 7 - 4800 VERVIERS

Entrée libre

WALLONIE

Une assurance autonomie en Wallonie

Tel qu'annoncé le 25 juillet 2017 dans la Déclaration de politique régionale du gouvernement MR-cdH, l'assurance autonomie sera un axe privilégié afin de répondre aux défis nouveaux liés au vieillissement de la population et à la problématique de la dépendance. La ministre Greoli a présenté, le 26 octobre dernier, les contours de la future assurance autonomie wallonne.

L'assurance autonomie sera fondée sur les principes de la sécurité sociale et elle sera constituée de deux branches:

- une intervention au domicile qui, sur la base d'un certain niveau de dépendance, donnera droit aux personnes en perte d'autonomie à un nombre d'heures de prestations d'aide au domicile;

- une allocation forfaitaire d'autonomie (AFA), conditionnée par des critères d'âge (65 et plus) et de revenus.

Il y aura une cotisation forfaitaire annuelle de 50€ (25€ pour les BIM1) que chaque personne âgée de plus de 25 ans et résidant en Wallonie devra obligatoirement payer. Certaines exceptions (à définir) seront prévues.

Les 3 services visés sont les services d'aide aux familles et aux aînés (SAFA): garde à domicile, aide-ménagère sociale et aide familiale. La volonté de la ministre est de faire

entrer dans le dispositif «assurance autonomie» tous les bénéficiaires dès le début d'une perte d'autonomie et, par là-même, d'orienter les aides familiales essentiellement sur l'encadrement de la perte d'autonomie.

Cependant, ces premiers éléments de précision, s'ils indiquent une tendance, ne fournissent pas de garantie nécessaire quant à un financement adéquat ni à une couverture de l'assurance qui apporte une réelle plus-value face aux besoins non satisfaits dans les secteurs concernés. De plus, au-delà des effets d'annonce, le principe de cotisation forfaitaire ne rencontre pas les principes élémentaires de sécurité sociale et il subsiste de trop nombreuses questions concernant l'ampleur du dispositif.

Quelle sera la complémentarité entre l'assurance autonomie et les autres formes d'aide (provenant éventuellement des autres entités),

dont le budget d'assistance personnelle (BAP) et les aides matérielles? Le forfait financier (AFA) sera-t-il pris en compte dans le calcul des revenus du bénéficiaire qui bénéficie d'autres types de soutien (ex. intervention financière d'un CPAS)? Quelle sera l'intervention auprès du bénéficiaire dans le coût/horaire des prestations de service? Quelle sera le sort exact réservé aux utilisateurs actuels des SAFA qui n'ont pas de perte d'autonomie mais qui relèvent davantage de la «dépendance sociale»?

Face à toutes ces questions et en l'état actuel du dossier, la FGFB wallonne estime que rien ne permet de penser que la mise en place du dispositif «assurance autonomie» aura des retombées favorables sur la qualité de vie des Wallons. Il sera nécessaire de régler les détails de cette assurance autonomie en concertation avec les secteurs, tant les employeurs que les organisations syndicales.

En ce qui concerne les bénéficiaires de cette assurance autonomie, il est primordial, pour la FGFB wallonne, d'avoir une approche globale concernant la politique envers les aînés, visant une complémentarité entre les différents dispositifs. Il est donc important de lier l'évolution de ce dossier à d'autres, tels la réforme des maisons de repos (et de soins), la réforme des SAFA

ou encore les opportunités à développer dans le contexte de la Silver Economy. Par ailleurs, la FGFB wallonne estime que les situations de «dépendance sociale» doivent être prises en compte et insiste pour que des clarifications soient apportées au plus vite quant à la possibilité de dérogation pour «dépendance sociale». Concernant la cotisation, la FGFB

wallonne estime que sa perception doit se faire via la quote-part régionale de l'IPP. L'autonomie fiscale introduite par la Loi spéciale de financement le permet.

Retrouvez prochainement la note complète sur: www.fgfb-wallonne.be (positions politiques).

1 BIM: bénéficiaire d'une intervention majorée.

BROCHURE CEPAG

Le salaire, cœur de la richesse socioéconomique et moteur de l'économie

Tout travail mérite salaire. Cette petite expression signe un des grands acquis sociaux émancipateurs de notre histoire, notre petite histoire tout comme la grande histoire sociale.

Notre petite histoire, de l'école à l'emploi, en passant peut-être par les cases chômage et, souhaitons-le, en flânant beaucoup sur la case pension. Et la grande, celle qui nous porte en même temps que nous participons à la forger, celle de notre relation de travail. Nous pouvons dire beaucoup de choses de notre travail, mais pas autant de notre salaire. Si ces questions salariales sont fort sujettes à critiques, elles sont, hélas, peu sujettes à un vrai débat. D'où cette brochure progressive et construite selon la structure suivante: chaque double page tient lieu de «planche» et chaque planche développe une idée principale.

Et tout au long de ces pages, une petite voix caustique va s'exprimer, celle d'un bourdon.

Bzzzz. A découvrir!

Brochure téléchargeable:

www.cepag.be/sites/default/files/publications/oo-brochure_salaire-richesse_-_octobre_2017.pdf

➤ PROTECTION SOCIALE

La Belgique avare pour ses pensionnés

Nous vivons plus longtemps. Il y a donc de plus en plus de personnes âgées et de moins en moins de jeunes en âge de travailler et de cotiser pour payer les pensions. Les dépenses vont donc inéluctablement augmenter. Selon le Comité d'étude sur le vieillissement cela va coûter d'ici 2060 une dizaine de milliards de plus par an. C'est sur base de ces prévisions plus ou moins alarmistes que l'on réforme les pensions. Ce coût est-il insurmontable? Pas mal de pays de l'UE dépensent plus que nous pour les pensions sans pour autant être au bord de la banqueroute...

À en croire le Comité d'Etude sur le Vieillessement qui se base sur des prévisions d'évolution démographique solides à l'horizon 2060, des prévisions macro-économiques (chômage, productivité) prudentes mais invérifiables, le coût budgétaire annuel du vieillissement lié à l'augmentation des dépenses de pensions et de santé serait de 2,3% du PIB soit une dizaine de milliards.

Les options politiques prises ne sont plus de constituer des réserves ou de trouver des recettes pour faire face à la dépense mais de contenir l'évolution des coûts. C'est dans cette ligne que s'inscrivent les réformes des pensions du ministre MR Daniel Bacquelaine:

1°) Ralentir les sorties du marché de l'emploi par:

- Le relèvement de l'âge de la pension à 67 ans pour;
- Le relèvement des conditions d'accès à la retraite anticipée;
- L'élimination de la plupart des dispositifs de prépension;

2°) Réduire les dépenses par:

- L'alignement des pensions publiques sur celles du privé moins favorables;
- La modification des règles d'assimilation des années de chômage et de prépension;
- L'ajustement automatique des dépenses et donc des prestations via la pension à points.

Mais l'alarmisme qui justifient ces mesures est-il justifié?

Prévisions aléatoires

Dans une récente carte blanche dans un journal de la capitale, l'économiste Paul De Grauwe expliquait qu'il est quasiment impossible de faire des prévisions économiques pour une année parce que, pas plus que pour le temps, on ne peut pas savoir ce qu'il va se passer. Que valent dans ce cas les prévisions à 40 ans et plus du Comité d'études sur le vieillissement sur lesquelles repose la politique de réforme des pensions? Il faut quand même rappeler que le rapport 2012 annonçait un coût budgétaire de 6,1%, soit deux à trois fois celui de 2,3% prévu dans le dernier rapport à peine cinq ans plus tard...

En admettant que les prévisions se vérifient, est-ce donc si grave? Pour répondre à cette question, il suffit d'ouvrir un autre rapport publié récemment par le SPF sécurité sociale sur «*les données de la protection sociale en Belgique*» (SESPROS 2015). On y apprend que la Belgique a consacré à la protection sociale 30,4% de son Produit intérieur brut. Les deux postes qui coûtent le plus cher à la Sécu étant la santé (8,5% du PIB) et la vieillesse (10,2% du PIB).

Moins que nos voisins

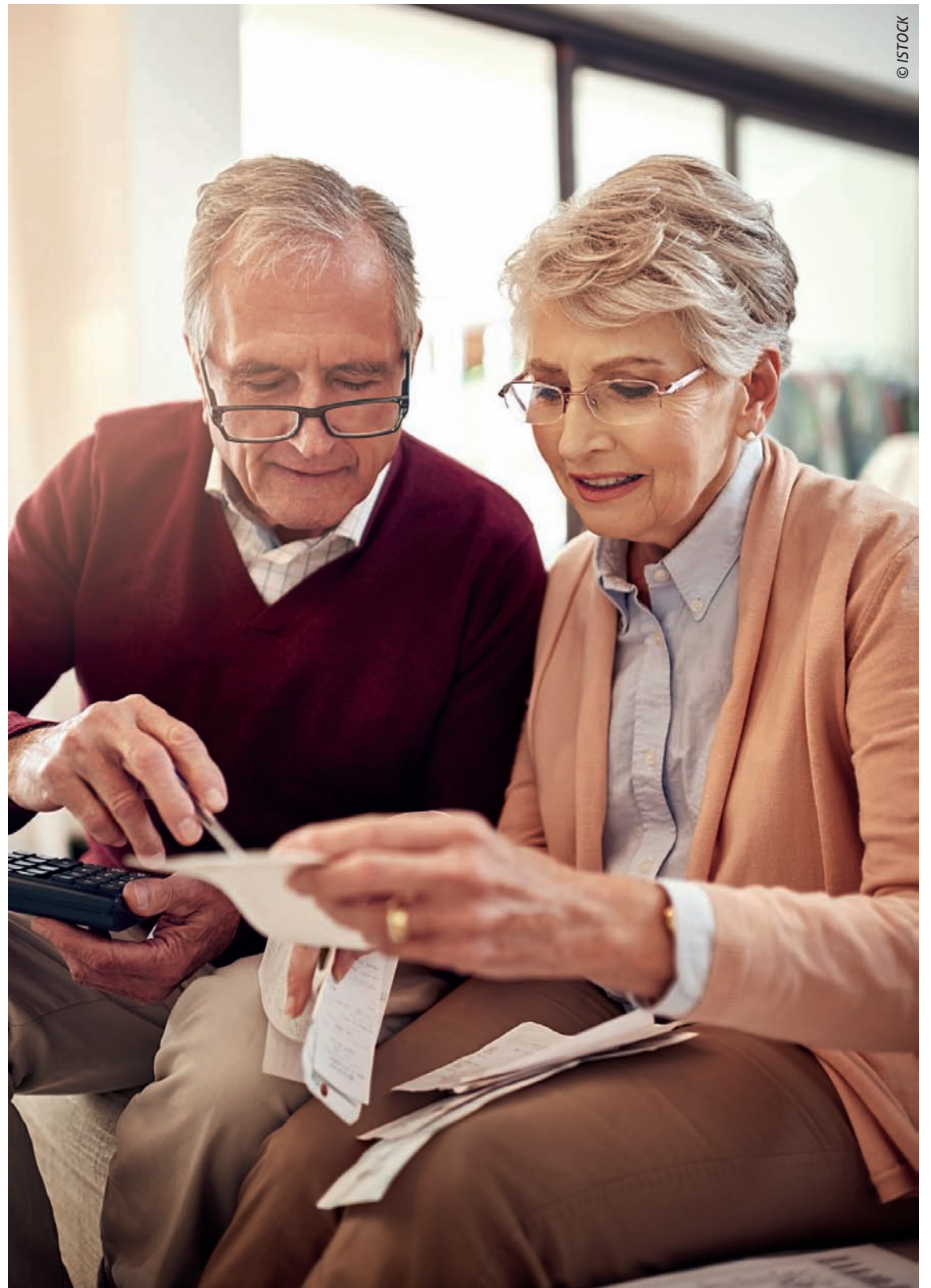
Mais ce sont les comparaisons internationales qui sont intéressantes: par rapport aux autres Etats membres de l'Union Européenne, la Belgique dépense moins que les autres pour la vieillesse.

En 2014, les dépenses sociales liées à la vieillesse étaient plus élevées pour l'Italie (14,1% du PIB), la France (12,8% du PIB) et la Suède (12,2% du PIB). Pour la Belgique, ces dépenses (9,8% du PIB) restaient sous la moyenne européenne qui s'élève à 11,1% du PIB pour 2014.

Autrement dit, la Belgique dépense actuellement entre 1 et 4 % de PIB de moins que d'autres pays européens, chaque pourcent de PIB belge valant environ 4 milliards. Cela relativise fortement la gravité du coût du vieillissement qui plus est à l'horizon 2060 compte tenu de la prudence des prévisions macro-économiques du CEV.

Les prévisions à 2060 du CEV nous placent au même niveau que la Suède d'aujourd'hui où l'âge légal de la retraite est de 61 ans. A noter que la Suède fonctionne avec un système de retraites à points. Ce système a été mis en place pour encourager des départs plus tardifs. Il permet de prendre sa retraite dès l'âge de 61 ans, à condition de remplir la condition de durée d'activité, mais le montant de la pension sera moins important qu'en cas de départ plus tardif.

Un think tank français, la Fondation pour la recherche sur les administrations et les politiques publiques (iFRAP), défend le système. Il a selon elle permis d'équilibrer les comptes de la caisse de retraites, mais il note tout de



© ISTOCK

même que «*cette réforme s'est faite au détriment du niveau de vie des Suédois, puisque les taux de remplacement (montant de la pension rapporté au salaire moyen de référence) ont fortement baissé, en passant de près de 80 % à 62 %.*»

Pas de quoi s'alarmer

Mathieu Plane, un autre économiste, français celui-là, de l'Observatoire français des conjonctures économiques - OFCE) commentait dans l'émission TV «*C à dire*»* le rapport de l'OCDE, d'où il ressort que les retraites françaises par répartition sont parmi les plus généreuses avec des taux de remplacements élevés et un coût de 14% de PIB en 2017. Selon lui le système – principalement par répartition - est viable

avec les réformes déjà entamées, à savoir une durée de cotisation de 43 ans et un départ à la retraite à 64 ans, en sachant cependant que la France à un taux de fécondité de 2.1 enfant par femme qui assure le remplacement des générations. Les réformes actuelles et à venir (pension à points) menées chez nous relèvent donc moins du souci de sauver le système que

de la volonté politique de ne pas augmenter – voire de réduire - la part du revenu national consacré à la protection sociale. Cela pour consacrer les moyens disponibles à des réformes fiscales coûteuses et inégalitaires.

* <https://www.youtube.com/watch?v=FZjyda3AgWg>



L'inflation en 2017: 2,13%



Indice des prix à la consommation	Indice santé	Indice santé lissé
105,75	106,15	103,72

En décembre, l'indice des prix à la consommation en hausse de 0,19% par rapport à novembre 2017. En rythme annuel, l'inflation se chiffre à 2,13%

Le prix des logements augmente plus que les salaires

Les prix des logements neufs ou non à l'achat ont augmenté plus que l'indice des prix à la consommation et donc plus encore que l'indice santé qui détermine l'adaptation des salaires. Le taux d'inflation annuel observé pour les prix des logements s'établit en effet à 3,9% au troisième trimestre 2017 contre 3,4% au trimestre précédent.

Le salaire des PDG du Bel20 + 26% en 2016

Plus de 70% des PDG des entre-

prises du Bel 20 (les 20 plus grosses entreprises cotées en bourse) et du Bel Mid ont bénéficié d'une augmentation de leur salaire entre 2014 et 2016, contre 46% dans les petites entreprises cotées en bourse, selon une enquête de la Vlerick Business School.

La médiane de la rémunération totale (salaire fixe, bonus et rémunération liée aux actions) des PDG des entreprises du Bel 20 a atteint 2,08 millions d'euros en 2016, soit une augmentation de 26% par rapport à 2015, tandis qu'elle est restée stable dans les entreprises plus petites (690.000 euros l'année dernière contre 675.000 euros en 2015).

Le ratio de rémunération, le rapport entre celle du PDG et celle du travailleur moyen, s'élève par ailleurs à 37 dans le Bel 20, 23 dans le Bel Mid et 13 dans le Bel Small. Il est bien plus important aux Pays-Bas (71), en Allemagne (89), en France (91) et au Royaume-Uni (94).

Tax-shift vs saut d'index: o partout

Selon le secrétariat social SDWorx qui reprend un tableau de l'administration des Finances, le tax-shift - qui pour rappel ne concerne pas les pensionnés ni les allocataires sociaux en général, loin de représenter un 13^e mois pour les salariés comme le prétend Charles Michel, ne rapportera que 40 à 45 euros par mois nets aux salariés. Cela représente, selon le niveau de salaire de 1,5 à 3% desquels il faut déduire les 2% de saut d'index, c'est-à-dire entre 30€ et 46€ nets le niveau de salaire repris ci-dessous. Et c'est sans compter la TVA à 21% sur l'électricité et les hausses d'accises.

Autant que les travailleurs ont financé eux-mêmes l'avantage fiscal qui leur est généreusement octroyé ou qu'on leur donne d'une main ce qu'on leur a pris de l'autre.

Salaire mensuel brut	Salaire mensuel net 2017	Salaire mensuel net 2018	Augmentation nette	
2.000	1.522,51	1.567,78	+45,27	+2,9734%
2.500	1.649,87	1.695,68	+45,81	+2,7766%
3.000	1.873,47	1.919,67	+46,20	+2,4660%
3.500	2.097,95	2.139,37	+41,42	1,9743%
4.000	2.317,65	2.359,06	+41,41	+1,7867%
4.500	2.521,12	2.567,97	+46,85	+1,8583%
5.000	2.717,54	2.757,39	+39,85	+1,4664%

Ce calcul vaut pour un travailleur marié sans personnes à charge dont le conjoint dispose de revenus professionnels propres.

Montants saisissables et cessibles en 2018

En cas de dette impayée, on peut saisir une partie de votre salaire ou de vos allocations sociales. Mais il y a un minimum insaisissable fixé selon une échelle de revenus à 5 niveaux pour les revenus professionnels et à 4 niveaux pour les allocations sociales.

Chaque année cette échelle est indexée. Voici les montants pour 2018.

Sur les revenus professionnels

	Sur les revenus	Est saisissable ou cessible	Montants par tranche	Montants cumulés
1	de plus que 1.432€	la totalité	xxx€	xxx€
2	de plus que 1.309€ jusqu'à 1.432€	40 %	Soit 49,20€	102,20€
3	de plus que 1.187€ jusqu'à 1.309€	30 %	Soit 36,60€	53€
4	de plus que 1.105€ jusqu'à 1.187€	20 %	Soit 16,40€	16,40€
5	jusqu'à 1.105€	rien		

Sur les allocations sociales

	Sur les allocations sociales	Est saisissable ou cessible	Montants par tranche	Montants cumulés
1	de plus que 1.432€	la totalité	xxx€	xxx€
2	de plus que 1.187€ jusqu'à 1.432€	40 %	Soit 98€	114,40€
3	de plus que 1.105€ jusqu'à 1.187€	20 %	Soit 16,40€	16,40€
4	jusqu'à 1.105€	rien		

Réduction pour enfant à charge

Sur la quotité saisissable ou cessible déjà calculée, une réduction d'un montant de 68€ par enfant à charge est appliquée, à condition que le formulaire soit dûment complété et introduit auprès du tiers-saisi ou du débiteur cédé.

Cumul de revenus

Si on perçoit à la fois des revenus et des allocations sociales, on utilise les règles applicables aux revenus professionnels.

Syndicats

MAGAZINE

Rédaction:

Syndicats - 42 rue Haute, 1000 Bruxelles

Nicolas Errante: rédacteur en chef -

Tél.: 02/506.82.44

Auréli Vandecasteele: journaliste.

Tél.: 02/506.83.11

E-Mail: syndicats@fgtb.be

Secrétariat:

Sabine Vincent - Tél.: 02/506.82.45

Service abonnements: 02/506.82.11

Flexi-jobs: quels sont vos droits?

Nous nous opposons, depuis leur mise en place, aux flexi-jobs. Horaires flexibles, rémunération flexible, vie de famille flexible, c'est à l'opposé de ce que nous défendons et de notre conception d'un emploi décent. Toutefois, le principe existe et a même été étendu au commerce, à la coiffure et soins de beauté, et aux boulangeries industrielles. Il est bon d'en rappeler les règles.

Contexte

Les flexi-jobs concernent une occupation supplémentaire auprès d'un autre employeur* d'un travailleur qui a déjà une occupation d'au moins 4/5^e auprès de son « employeur principal ».

A cette occupation supplémentaire est liée un « flexi-salaire » sur lequel le travailleur est exonéré de cotisation sociale et de retenues fiscales et sur lequel l'employeur chez qui le travail est effectué ne doit payer qu'une cotisation patronale de 25%. Le travailleur ne perçoit pas de double pécule de vacances pour le travail accompli dans le cadre du flexi-job. Le flexi-salaire (simple pécule de vacances compris) est de minimum 9,88 euros par heure.

Une occupation dans le cadre d'un flexi-job est possible selon plusieurs conditions:

1. le travailleur salarié concerné a déjà, chez un ou plusieurs autre(s) employeur(s), une occupation qui est au moins égale à un 4/5^e durant le troisième trimestre qui précède celui durant lequel le flexi-job sera exercé (ce qui constitue le trimestre de référence);

2. et pour autant que lors de l'exercice du flexi-job, le travailleur salarié:

- n'exerce pas son emploi principal chez l'employeur auprès duquel il exerce le flexi-job*;
- ne se trouve pas dans une période couverte par une indemnité de rupture ou une indemnité en compensation du licenciement à charge de l'employeur auprès duquel il exerce le flexi-job;
- ne se trouve pas dans un délai de préavis.

Le « flexi » travailleur et l'employeur sont tenus de conclure un contrat-cadre sans quoi il ne peut être question de flexi-job. Le contrat de travail flexi-job est conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini. Ce contrat peut être conclu par écrit ou oralement.

Le système des flexi-jobs ne s'adresse qu'aux secteurs suivants:

- les pâtisseries relevant du Fonds social et de garantie de la boulangerie, pâtisserie et salons de consommation créé au sein de la commission paritaire de l'industrie alimentaire (CP 118);
- la commission paritaire du commerce alimentaire (CP 119);
- la commission paritaire du commerce de détail indépendant (CP 201);
- la commission paritaire pour les employés du commerce de détail alimentaire (CP 202);
- la sous-commission paritaire pour les moyennes entreprises d'alimentation (CP 202.01);



- la commission paritaire de l'horeca (CP 302);
- la commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail (CP 311);
- la commission paritaire des grands magasins (CP 312);
- la commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté (CP 314).

Egalement pour les pensionnés

Toute personne **pensionnée** durant le 2^e trimestre précédant le trimestre d'emploi peut désormais exercer un flexi-job.

Flexisalaire et flexipécule de vacances

Le « flexisalaire » est le salaire net destiné à rémunérer un flexi-job, éventuellement augmenté de tous les indemnités, primes et avantages versés à titre de rémunération pour ces mêmes prestations. Le « flexipécule de vacances » est le pécule de vacances dû pour une prestation livrée dans le cadre d'un flexi-job. Le flexisalaire (salaire de base net) s'élève depuis le 01.06.2017 à 9,18 euros de l'heure. Le flexipécule de vacances est égal à 7,67 % du flexisalaire et doit être payé ensemble avec le flexisalaire au travailleur. Le total des deux s'élève au minimum à 9,88 euros à l'heure.

Incidence sur le droit aux allocations de chômage

Chômage complet, temporaire et temps partiel

On l'a vu, l'exercice d'un flexi-job est soumis à la condition d'avoir exercé un emploi à 4/5^e minimum durant le trimestre de référence (à savoir le 3^e trimestre précédent.) En cas de perte de cet emploi principal, l'on peut donc exercer temporairement ce flexi-job en situation de chômage complet.

Chaque trimestre, l'ONSS contrôlera au moment de la soumission de la déclaration Dimona si un travailleur donné peut travailler dans le cadre d'un flexi-job durant ce trimestre.

Le chômeur complet qui exerce donc un flexi-job doit, pour ces prestations et avant l'accomplissement du travail, apposer une biffure sur la carte de contrôle et n'est pas indemnisable pour le jour en question.

Les prestations de travail effectuées dans le cadre d'un flexi-job sont considérées comme des prestations de travail pour l'application de l'assurance-chômage. Les jours de vacances dont le paiement est compris dans le flexisalaire sont également pris en compte comme des jours de travail valables. Le cas échéant, le montant de l'allocation de chômage est fixé en fonction du flexisalaire et du flexipécule de vacances qui, réunis, sont considérés comme étant la rémunération journalière moyenne.

La loi sur le paiement d'allocations comme chômeur temporaire s'appliquent également aux travailleurs en flexi-job. Cela vaut également pour le chômage temporaire pour cause de grève ou de lock-out. Le montant de l'allocation est fixé en fonction du flexisalaire et du flexipécule de vacances.

Un travailleur qui va travailler dans le cadre d'un flexi-job au cours d'une période durant laquelle il est mis en chômage temporaire chez un autre employeur, est également tenu d'en faire mention sur sa carte de contrôle dès le premier jour de chômage temporaire, et ce en biffant la case correspondante.

Un contrat de travail flexi-job peut également porter sur une occupation à temps partiel, toujours dans le cas où le travailleur était

occupé en 4/5^e minimum durant le trimestre de référence. Pour autant que les conditions générales à cet effet soient remplies, le statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits et/ou une allocation de garantie de revenus peut donc être accordé(e) à ce travailleur durant cette occupation.

- Remarque: il est possible d'effectuer temporairement un flexi-job chez le même employeur que son

emploi principal. Ce, seulement si le contrat « principal » est inférieur à un 4/5^e et si pendant le trimestre de référence (le troisième trimestre qui précède l'exercice du flexi-job), le travailleur avait une occupation d'au minimum 4/5^e temps chez un (ou plusieurs) autre(s) employeur(s). Là encore, la situation du travailleur sera réévaluée chaque trimestre, et son droit d'exercer un flexi-job revu, si besoin.

En tant que syndicat, nous nous sommes toujours opposés à l'introduction du système des flexi-jobs.

Nous avons introduit auprès de la Cour Constitutionnelle une procédure à l'encontre des dispositions légales concernées mais avons été déboutés le 28 septembre 2017.

Nous maintenons néanmoins nos critiques vis-à-vis du système. Le système constitue une infraction aux négociations collectives au sein du secteur concerné et que le système implique un recul sensible en matière de conditions de travail, de rémunération et de protection sociale.

Il n'y a en outre pas de garantie que le travailleur en question, pendant le trimestre où le travail est effectué dans le cadre du flexi-job, ait réellement une occupation d'au moins 4/5^e auprès d'un autre employeur.

Et le risque existe que l'occupation à temps plein soit scindée en différents flexi-jobs, en particulier parmi différentes sociétés contrôlées par le même employeur.

Les secteurs au sein desquels un flexi-job peut être exercé seront de plus en plus confrontés à des travailleurs formés pour d'autres fonctions et travaillant dans d'autres secteurs qui viennent exercer un travail tout à fait différent pour joindre les deux bouts. Des garanties en matière d'accueil et de formation des flexi-jobbers au sein de ces secteurs n'ont pas été prévues.

En outre, le système des flexi-jobs sape la demande de salaires sectoriels minimums décents (et de pensions décentes), étant donné qu'un flexi-job peut de toute façon être exercé si la rémunération ordinaire (ou la pension) s'avère trop faible.

> PENSIONS

Racheter ses années d'études: bonne ou mauvaise affaire?

La modification des règles de rachat des années d'études a déjà fait couler beaucoup d'encre. Il faut savoir que le rachat par soi-même des années d'études dans le secteur privé va de pair avec la suppression de la prise en compte gratuite des années d'études pour la plupart des fonctionnaires. Il s'agit donc d'économies au détriment des fonctionnaires. La différence pour le secteur privé par rapport aux règles antérieures est que le délai limite de dix pour régulariser a été prolongé pour une période transitoire mais au-delà de ce délai, les montants sont majorés.

La loi a été publiée au Moniteur et est entrée en vigueur à partir du 1er décembre 2017 pour les pensions prenant cours à partir du 1er décembre 2018 ou plus tard. L'intérêt de la mesure est de faire

compter les années d'études dans le calcul de la pension. Pour cela il faut s'acquitter des cotisations sociales dues sur base d'un salaire minimum. Financièrement cela signifie que la pension annuelle sera majorée de 266,67€ bruts par année régularisée, soit 22€ par mois à multiplier donc par le nombre d'années régularisées.

Mais il faut savoir que les années «rachetées» ne compteront pas pour le calcul de la carrière. Cela signifie que vous aurez une pension complète mais que vous ne pourrez pas faire compter les années rachetées pour anticiper le départ à la retraite.

L'introduction de la mesure a pris un peu de retard parce qu'il fallait chercher une solution pour ledit «piège fiscal en matière de pensions» par le ministre des Fi-

nances Van Overtvelt. En effet, il a été démontré que dans certains cas, la régularisation des années d'étude était partiellement ou entièrement écrimée par la fiscalité. Il n'y a toujours pas de solution aujourd'hui.

Avant de s'engager il faut donc faire un savant calcul pour vérifier si cela en vaut la peine. Pour vous aider la FGTB a développé un outil permettant aux travailleurs du secteur privé de calculer combien ils gagneront - ou pas - grâce au rachat de leurs années d'études en sachant que les montants versés sont fiscalement déductibles. Cet outil est disponible sur notre site: <http://www.fgtb.be/calcul-rachat-annees-etudes>.

Une vidéo explicative et des brochures informatives du SFP peuvent être consultées sur le

site suivant: <http://www.onprvp.fgov.be/fr/profes/pages/regul.aspx>

Attention: Avez-vous une pension complémentaire? Vérifiez bien quel sera l'impact de l'augmentation du montant de la pension avant que vous décidez

de racheter des années. Il existe par exemple des plans de pension complémentaire qui ont un objectif à atteindre en fonction de la pension légale. Si cette pension légale augmente suite à des années rachetées, la pension complémentaire diminuera.



> DELAIS DE PREAVIS DES OUVRIERS

La fin des discriminations vis-à-vis des ouvriers

La loi dite sur «le statut unique» d'harmonisation des statuts d'ouvrier et d'employé avait modifié la réglementation sur les délais de préavis en cas de rupture du contrat de travail. Ouvriers et employés étaient mis sur pied d'égalité en harmonisant vers le haut les préavis des ouvriers et vers le bas, ceux des employés avec un régime transitoire pour les carrières à cheval sur l'ancien et le nouveau système et un système de compensation pour les ouvriers. Mais la loi prévoyait des exceptions pour une série de secteurs ouvriers. A partir du 1er janvier, ces exceptions sont supprimées.

À partir de 2014, les règles de préavis ont été harmonisées entre ouvriers et employés en tenant compte du passé. En résumé, pour le calcul du préavis pour les années de carrière avant le 31 décembre 2013 on applique l'ancien système (A). Pour les années de carrière après le 1er janvier 2014, on applique le nouveau système (B = de 2 à 65 semaines). Puis on additionne le résultat des deux calculs A + B pour avoir la durée totale de préavis.

Une série de secteurs ouvriers avaient été exclus du système soit temporairement, soit de façon permanente comme c'est le cas pour le bâtiment. Pour ceux-là on a continué à appliquer les règles de préavis du secteur si elles étaient plus favorables que la CCT 75 qui ne prévoit que des préavis de maximum 16 semaines pour 20 ans d'ancienneté. Dans le cas contraire, si les préavis étaient inférieurs à la CCT 75, c'est alors celle-ci qui s'applique.

Suite à un recours introduit par les syndicats, la Cour Constitutionnelle a jugé les exceptions permanentes inconstitutionnelles parce que discriminatoires et les donc

de facto converties en exceptions temporaires jusqu'au 31/12/2017. Cela veut dire qu'en principe un des deux régimes suivants est applicable:

- le nouveau régime «statut unique» pour les contrats de travail débutés à partir de 2013;
- le régime transitoire «A + B» (contrat de travail débuté < 2014), complété par l'indemnité en compensation du licenciement (si toutes les conditions pour cela sont remplies) (pas d'allocation de licenciement)

La plupart des secteurs ont entre-temps conclu des conventions plus favorables en matière de préavis gommant ainsi la dérogation sauf dans quatre secteurs: la construction (CP 124), l'ameublement et l'industrie transformatrice du bois (CP 126) et l'industrie et commerce du diamant (CP 324) et le port d'Anvers (SCP 301.01).

Pour ceux-là, le calcul se fera donc comme pour tout le monde avec un calcul pour les années de travail avant le 31 décembre 2013 (A) et un calcul pour les années après le 1er janvier 2014 (B) pour obtenir le délai total A* + B.



Conséquence positive pour ces travailleurs: s'ils sont licenciés après le 1er janvier 2018, ils auront droit à l'indemnité versée aux ouvriers par l'ONEM pour compenser les désavantages du système de calcul du préavis ouvrier avant l'application de la loi sur le statut unique pour la partie de leur passé professionnel qui se situe dans cette période.

Autre conséquence: si le délai de préavis est égal ou supérieur à 30 semaines ils pourront aussi bénéficier d'un accompagnement de reclassement professionnel.

* Le A étant encore subdivisé en deux systèmes selon que le contrat a pris cours avant ou après le 01/01/2012 pour la Construction et le diamant.

Délais de préavis écourtés en début de contrat

Le gouvernement – à la demande du patronat qui voulait réintroduire la période d'essai – va modifier les délais de préavis au cours des 6 premiers mois du contrat de travail. La loi n'est pas encore votée mais dès son application les délais de préavis seront modifiés comme suit:

Ancienneté	Aujourd'hui	Bientôt**
0 - 3 mois	2 semaines	1 semaine
3 - 4 mois		3 semaines
4 - 5 mois	4 semaines	4 semaines
5 - 6 mois		5 semaines

** Soit à partir du 2^e mois de la publication de la loi.

> POINT DE VUE

2017: un excellent cru pour l'UBT!

L'UBT n'a pas seulement franchi le cap de 50.000 membres, nous avons aussi remporté d'importantes victoires dans le secteur du transport!

La justice s'est enfin réveillée et s'est attaquée à un certain nombre de 'praticiens' connus du dumping social. Descentes de la justice chez Rosantra, Van Dievel, ... et chez Jost, une des plus grandes entreprises de transport belges. Qui aurait pu le rêver il y a quelques années encore lorsque l'UBT avait été la première et la seule à dénoncer le dumping social comme le fléau qui touchait notre secteur? A l'époque, on nous qualifiait de fabulateurs qui exagéraient excessivement la problématique du dumping social.

Nos dockers de leur côté sont parvenus à enrayer la énième attaque contre la Loi Major. Après les 'paquets portuaires I et II', voilà une nouvelle défaite pour Fernand Huts, grand patron de la Katoennatie et ennemi déclaré de la Loi Major. Même la Commission européenne ne peut ignorer un groupe uni et solide de dockers qui indique clairement les limites à ne pas franchir!

Un nouveau vent semble traverser l'Europe! La Cour de justice de l'Union européenne s'est en effet prononcée juste avant le nouvel an dans deux dossiers importants et ce ... dans un sens positif.

Elle interdit aux chauffeurs de poids lourd de prendre leur repos hebdomadaire dans la cabine de leur camion. Une thèse que l'UBT défendait depuis belle lurette. Cette interdiction nous servira à nouveau d'arme dans la lutte contre le dumping social. Deuxième décision de la Cour: Uber est à considérer comme une entreprise de transport normale et doit dès lors suivre la loi comme les autres.

Nous pouvons donc conclure sans exagérer que l'action syndicale paie et que les actions de l'UBT portent des fruits.

2018: une année d'importants défis syndicaux

Les hommes/femmes politiques de l'Open VLD et de la N-VA fourbissent déjà leurs armes en vue de porter une nouvelle attaque contre le statut des travailleurs portuaires. L'Open VLD a déjà sonné l'attaque en déposant une proposition de loi à la Chambre des représentants visant à remettre en question le statut du dockeur. La N-VA quant à elle agit de manière plus sournoise, disant qu'il faut 'moderniser' la Loi Major et que le travail logistique dans la zone portuaire n'est pas du travail portuaire. Si l'Open VLD choisit l'attaque frontale, la N-VA use de stratagèmes pour atteindre le même objectif, à savoir la démolition du statut des travailleurs portuaires. C'est d'ailleurs aussi la N-VA qui veut en finir avec la prépension (RCC).

Juste avant les vacances de Noël, un autre chauffeur polonais, victime du dumping social, a été trouvé mort dans son camion garé chez l'entreprise Krismar à Wingene. Sur le parking le long de l'E17 à Nazareth, une autre bonbonne de gaz a explosé dans un camion, blessant grièvement le chauffeur roumain. Et les firmes Waberer et Heisterkamp ne se sont donné aucune peine à cacher, même pas aux médias, leurs parkings pendant les vacances de Noël. Les pratiques de dumping social n'ont donc pas encore disparu de ce monde, au contraire.

Il y a aussi gros à parier que le gouvernement fédéral poursuivra sa politique de droite asociale. En effet, malgré la résistance syndicale, ce gouvernement a mené une politique désastreuse pour les travailleurs. Il a relevé l'âge de la retraite, imposé un saut d'index, augmenté nos factures mensuelles, flexibilisé encore plus le travail, ... et créé des emplois, mais des emplois à temps partiel, des flexijobs, bref, des mauvais emplois. Et les employeurs? Ils ont le vent en poupe!

Nous pourrions donc déjà lancer un premier signal à l'occasion des élections communales d'octobre 2018 en indiquant clairement aux partis gouvernementaux que nous voulons une autre politique.

L'UBT tient son congrès en 2018

L'UBT tiendra son congrès statutaire le 19 novembre 2018. Ce sera l'occasion pour organiser avec nos militants une réflexion approfondie et un échange de vues intense sur notre avenir. Les deux thèmes à l'ordre du jour du congrès sont la numérisation & l'automatisation et le dumping social. Les débats dans les sections et les groupes professionnels promettent d'être passionnants.

Ce n'est donc pas le travail qui manque. Un travail que nous accomplirons tous ensemble. Car l'union fait la force syndicale!



Frank Moreels
10 janvier 2018
Président UBT

Dumping social: nouvelle victime mortelle chez Krismar à Wingene

Raymond Mintus, un chauffeur de camion polonais, a été trouvé mort le vendredi 22 décembre dernier dans son camion sur les terrains de la firme Krismar à Wingene. Quatre victimes mortelles en moins de six ans, quatre travailleurs polonais victimes d'accidents du travail: un incendie dans un taudis sur les terrains de l'entreprise où ils étaient obligés de passer la nuit; intoxication au CO dans le camion, ... des travailleurs polonais occupés en Belgique sans être rémunérés comme leurs collègues belges, victimes d'un dumping social structurel.

Pionnière du dumping social

L'entreprise Krismar est connue depuis de nombreuses années pour ses pratiques de dumping social. Elle se trouve en infraction manifeste avec les législations belge et européenne. En 2012, deux travailleurs polonais avaient péri dans un incendie sur les terrains de l'entreprise. Ils étaient contraints de passer la nuit dans une baraque, un vrai taudis, avec les conséquences dramatiques que l'on sait.

Dumping social et glaçons

Le gérant de Krismar n'avait pas hésité à affirmer qu'il était droit dans ses bottes car «l'occupation de chauffeurs belges peut être comparée à la vente de glaçons au pôle Nord». Frank Moreels, président de l'UBT: «C'est la goutte de trop. Il banalise ainsi la problématique du dumping social et témoigne d'un manque de respect flagrant pour les chauffeurs de camion. Par ailleurs, il 'oublie' d'ajouter qu'il fait l'objet d'un renvoi au pénal par l'auditeur du travail pour homicide involontaire, pratiques de marchand de sommeil et traite des êtres humains, ... Cette affaire passera au tribunal en 2018.» Pour Krismar, ce n'était apparemment pas une raison suffisante pour mettre fin au 'montage polonais', avec pour résultat une nouvelle victime mortelle.

Retirez la licence de transport de Krismar!

Le gérant a aussi souligné qu'il possède des

firmes en Pologne et qu'il opère dans la légalité. Or, rien n'est moins vrai! Frank Moreels: «L'organisation d'un 'dispatching' en Pologne ne suffit pas pour travailler dans la légalité. L'entreprise doit aussi déployer une activité de transport effective en Pologne. Depuis 2011, les entreprises boîtes aux lettres sont interdites par l'Europe. De plus, il existe aussi une convention collective belge qui impose de payer les chauffeurs occupés en Belgique aux conditions en vigueur dans notre pays.» Il poursuit: «Ces derniers mois, les services d'inspection et la justice se montrent plus sévères à l'égard des entreprises qui organisent le dumping social. Il s'agit d'une évolution positive et nous espérons qu'ils continueront sur leur lancée. Mais ne serait-il pas temps de retirer la licence de transport aux entreprises qui sont en infraction avec la loi, à commencer par Krismar?»



L'an dernier, le 31 mai, l'UBT a commémoré les deux travailleurs polonais qui avaient trouvé la mort il y a cinq ans dans un incendie sur les terrains de Krismar.

Augmentation salariale dans le secteur de la navigation intérieure belge

Voici quelques informations sur la nouvelle convention collective de travail conclue le 15/12/2017 au sein de la commission paritaire de la batellerie. Les principaux changements sont les suivants.

- La cotisation à l'**assurance-groupe** en vigueur dans l'ensemble du secteur de la navigation intérieure sera relevée de **1,25 % à 2%** du salaire brut total. Cette modification entre en vigueur avec effet rétroactif au 01/01/2017. Les entreprises bénéficiant d'un régime plus favorable conservent bien entendu celui-ci.
- La nouvelle convention collective prévoit une **augmentation des salaires de base de 1,1%** à partir du 01/01/2018. Ce sera également le cas de toutes les primes et indemnités.
- Enfin, à partir du 01/01/2019, la prime syndicale sera relevée de 17 euros pour se situer ainsi à **145 euros**.



Vous retrouverez les nouveaux montants des salaires sur le site internet de l'UBT (<https://www.btb-abvv.be/maritime-sectoren/47-binnenvaart>).

Pour toute autre information, vous pouvez vous adresser à l'adresse suivante:

UBT «Groupe professionnel de la Navigation intérieure», Paardenmarkt 66 à 2000 Anvers –

Tél. 03/224.34.18. Heures d'ouverture: du lundi au jeudi, de 8h30 à 12h et de 13h à 17h. Le vendredi, de 8h30 à 12h.

TRAVAIL

La réduction du temps de travail inscrite dans les

La réduction du temps de travail est une exigence historique du mouvement syndical qui a toujours été repoussée avec mépris par le patronat. La FGTB a remis à l'ordre du jour la réduction du temps de travail à raison de 32 heures semaines. La simple formulation de cette revendication est accueillie avec hostilité par les employeurs ou tout simplement balayée d'un revers de main: impensable! Irréaliste! Impayable! Pourtant le temps de travail n'a pas cessé de diminuer au fil du temps. Entre chômage structurel de masse, robotisation- digitalisation galopante et gains de productivité, il n'y a pas de raison que cela s'arrête... La réduction du temps de travail est pour ainsi dire inscrite dans les étoiles... ETUI, le service d'études de la Confédération européenne des Syndicats vient de publier une étude intitulée «Le comment et le pourquoi de la réduction du temps de travail» * afin de relancer et d'alimenter le débat car si la réduction du temps de travail est inéluctable, sa mise en œuvre n'est pas nécessairement facile.

Irréaliste! Impayable! L'argument patronal pour refuser la réduction du temps de travail n'est pas neuf. C'était le même lors de l'enquête de 1843 sur la condition des classes ouvrières et sur le travail des enfants. Les employeurs estimaient alors impossible de réduire le temps de travail des enfants en dessous de 12 heures par jour même avec réduction de salaire.

«Impossible» n'existe pas

En 1921 le temps de travail passera à 8 heures/48 heures semaine. La réduction du temps de travail revient sur le tapis en 1936. On retrouve alors les mêmes arguments apocalyptiques sous la plume du Comité Central industriel (la FEB d'alors): «Si [la semaine des 40 heures] se réalisait, ce serait une véritable catastrophe pour nos industries. En effet: la semaine des 40 heures, sans réduction des salaires hebdomadaires, amènerait à elle seule, pour les prix de revient, une surcharge de 20%. Si à cela on ajoute les rajustements de salaire récemment consentis [...], les congés payés, l'augmentation des barèmes pour allocations familiales, etc., le salaire horaire, par rapport à l'ancien, subirait ainsi une hausse formidable qui exclurait, pour presque toutes les industries, toute possibilité de concurrence ultérieure»*

Entre-temps on est passé officiellement en 1964 aux 45 heures déjà en vigueur dans certains secteurs, aux 40 heures en 1978, puis aux 38 heures et chaque fois sans perte de salaire et sans catastrophe économique. Dans pas mal de secteurs on est même aujourd'hui en deçà.

Réduction collective versus réduction individuelle

Aujourd'hui, les lignes ne bougent plus ou alors dans le mauvais sens: on vient de rétablir de facto la semaine de 45 heures en Belgique en annualisant le temps de travail. Mais surtout ce sont d'autres formes de temps de travail qui sont à l'œuvre: les temps partiels, volontaires via les crédits-temps, ou contraints. Et il y a surtout un chômage structurel qui ramène le temps de travail à zéro pour des milliers de travailleurs. Ces RTT se font évidemment avec réduction de salaire.

Ce genre de réduction du temps de travail par le travail à temps partiel est en effet entièrement financé par les travailleurs via des salaires plus bas, ce qui signifie qu'il contribue à aggraver plutôt qu'à combattre les inégalités existantes. Les emplois créés par le temps partiel sont en effet majoritairement involontaires. Ils

offrent moins d'opportunités de carrière et sont concentrés dans les professions de niveau inférieur. De plus, comme la plupart des emplois à temps partiel sont toujours occupés par des femmes, ils tendent à confirmer les modèles de rôles existants.

La réduction actuelle du temps de travail à travers le travail à temps partiel représente donc surtout une bonne affaire pour les entreprises plutôt que l'occasion d'un équilibre travail-vie personnelle plus satisfaisant pour les travailleurs. Et les emplois créés ne compensent pas, loin s'en faut les pertes d'emplois. Selon ETUI, le service d'études de la CES, l'ampleur de cette réduction individuelle du temps de travail au cours des dix dernières années équivaut à la perte de plus de quatre millions d'emplois en Europe.

Et c'est justement parce que le temps de travail est un des leviers les plus importants de régulation du marché du travail que l'on ne peut pas – dit ETUI – refuser d'en discuter. Il faut pouvoir ouvrir le débat.

Que des avantages

D'autant plus que la question de la réduction du temps de travail est porteuse de bien plus d'avantages que la réduction du chômage structurel. Selon de nombreuses études, la réduction du temps de travail pourrait fournir (bien que partiellement) des solutions dans les domaines de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail, de l'égalité des genres, du travail et de l'équilibre entre travail et vie privée, de l'emploi et de la productivité.

Cependant, son efficacité est intrinsèquement liée à la manière dont elle sera organisée:

- dans quelle mesure le temps de travail devrait-il être réduit?
- devrait-il être calculé par jour, semaine, mois ou année?
- comment la réduction peut-elle être financée?
- sera-ce une mesure volontaire ou obligatoire, et devrait-elle être mise en œuvre au niveau de l'entreprise, du secteur, au niveau national ou transnational?

ETUI ne répond pas à ces questions mais relate plusieurs expériences pilotes qui ont fonctionné et qui démontrent que si la réduction du temps de travail nécessite une approche nuancée et adaptée au terrain, elle est non seulement possible mais bénéfique.



Sans perte de salaire: qui va payer la RTT?

Les employeurs ne sont pas nécessairement contre la réduction du temps de travail à condition qu'elle ne leur coûte rien c'est-à-dire qu'elle soit financée par les travailleurs eux-mêmes éventuellement avec le soutien des pouvoirs publics. Et encore, il ne faut pas que cela leur cause du tracas. Ainsi n'hésitent-ils pas à recourir aux temps partiels, mais rouspètent à propos des crédits-temps qui coûtent à la Sécu à laquelle ils contribuent via l'ONSS et les obligent à organiser autrement le travail pour compenser les absences.

S'il refusent la réduction collective du temps de travail, c'est qu'ils ne peuvent pas la concevoir avec maintien du salaire. La question principale est en effet de savoir comment financer une telle réforme sans nuire à la compétitivité des entreprises sur un marché globalisé. Avant d'énumérer les pistes possibles de financement, il faut rappeler quelques réalités macro-économiques.

1°) Depuis plus de 40 ans, la part des salaires dans le Produit Intérieur Brut n'a cessé de baisser au profit des revenus du capital. Ce simple constat implique qu'il y a un rééquilibrage à opérer. Un retour au partage capital-travail de 1975 vaut 4 points de PIB, soit 16 milliards.

2°) Les périodes d'expansion économique correspondent à des moments où les revenus des travailleurs ont augmenté parallèlement aux gains de productivité via le relèvement de la consommation intérieure. A contrario les périodes de récession correspondent à une baisse de la consommation privée et publique.

Ceci dit, il y a moyen de trouver des sous pour la RTT. Et même beaucoup.

Chaque année, entre réductions de cotisations sociales et avantages fiscaux à l'emploi, les pouvoirs publics distribuent aux entreprises pas moins de 14 milliards, soit l'équivalent des recettes de l'impôt des sociétés. Le tax-shift et la réforme de l'ISOC va encore faire gonfler ces cadeaux. Faire le tri entre les véritables aides à l'emploi et les effets d'aubaine pourrait rapporter gros.

La fraude fiscale représente grosso modo 20 milliards par an. Un peu plus de «pro-activité» dans la lutte contre la fraude en lieu et place des amnisties fiscales et de la passivité des ministres responsables permettrait de récupérer des milliards.

Le budget consacré au secteur chômage qui finance aussi les formes individuelles de réduction du temps de travail via le crédit-temps représente 12,5 milliards par an. La réduction du chômage et des crédits-temps rendus superflus par la RTT permettrait de récupérer quelques milliards.

On ne peut donc pas dire que la RTT sans perte de salaire est impayable.

* Disponible en anglais seulement: «The why and how of working time reduction» téléchargeable sur le site <https://www.etui.org> par Stan De Spiegelaere (ETUI) et Agnieszka Piasna.

** HISTOIRE DU TEMPS DE TRAVAIL EN BELGIQUE - Par Lionel Vanvelthem (IHOES)

Ceux qui veulent approfondir la question de la réduction du temps de travail peuvent se tourner vers la petite brochure «#4J - Le partage ou la barbarie» publiée par le CEPAG (institut de formation de la FGTB wallonne). <http://www.fgtb-wallonne.be/presse/actualites/partage-ou-barbarie>

étoiles

La Suède ouvre la voie

Les pays scandinaves sont des modèles à suivre en de nombreux points: pour l'enseignement, l'égalité... et depuis peu, ils semblent également nous montrer la voie à suivre pour la réduction collective du temps de travail. Travailler moins pour vivre mieux. Ci-dessous, quelques exemples analysés de près.

Svartedalen - La semaine de travail de 30 heures dans un établissement de soins

Une des expériences les plus discutées en matière de réduction du temps de travail ces dernières années, est celle de la journée de 6 heures dans la maison de repos et de soins Svartedalen près de Göteborg en Suède. Dans notre pays aussi, l'expérience a retenu l'attention des médias nationaux.

Journée de travail de 6 heures, sans perte de salaire et embauche compensatoire

Pendant 23 mois, le personnel soignant d'une maison de repos a travaillé pendant 6 heures au lieu de 8 par jour. Ceci, pour un salaire mensuel inchangé. De plus, du personnel supplémentaire a été engagé. Les premières évaluations sérieuses montrent que les résultats sont positifs.

En Suède, des expériences sur la base d'une semaine de travail plus courte avaient déjà été réalisées, même fin des années 80. Malheureusement, les effets n'avaient jamais été analysés de près. Dans toutes les expériences, une constante était toutefois clairement observable: moins d'absentéisme au travail pour maladie.

Le but explicite de l'expérience à Göteborg qui a été lancée en février 2015: étudier les effets à long terme de la semaine de travail plus courte pour le personnel et les résidents du home. Sur le plan politique, le projet était délicat dès le début. Les dirigeants progressistes étaient partisans d'une telle solution, l'opposition conservatrice était contre laissant entendre que cela revenait à gaspiller les moyens publics.

Bon pour la santé des travailleurs

Un premier constat à l'issue de cette expérience était une nette amélioration de l'état de santé du personnel, surtout chez les plus de 50 ans. Les infirmiers et les infirmières devaient s'attribuer un score dans 4 domaines: sans exception, ces indicateurs santé ont considérablement progressé. Ainsi, 72% disaient se sentir en bonne santé en général (par rapport à 60% dans le groupe de contrôle d'une autre résidence sans réduction du temps de travail; l'attention progressait pour 65% du personnel interrogé (50% du GC); 64% indiquaient ne pas ressentir de stress (45% GC); et 58% du personnel disaient avoir un style de vie actif (43% GC).

Moins d'absentéisme

Le personnel était plus actif pendant son temps libre: les travailleurs faisaient plus de sport. Dans la maison de repos où la semaine de 30 heures était en vigueur, les collaborateurs disaient dormir une heure de plus en moyenne que le personnel de l'institution de contrôle. On a également noté une nette diminution de l'absentéisme pour maladie chez les travailleurs à temps plein. De façon générale, il y avait moins de maladie à Svartedalen, alors que dans les autres établissements de soins, on notait une légère augmentation sur la même période. Dans le groupe en réduction du temps de travail, on notait aussi une diminution de la pression artérielle.

Arturo Perez souligne qu'avant l'expérience, il rentrait toujours fatigué chez lui. Moins d'une semaine après le passage à la journée de 6 heures, il a remarqué qu'il débordait d'énergie. «*Je n'aurais pas pu rêver mieux. Je viens travailler avec joie. Un travailleur heureux fournit de meilleures prestations*» ajoute-t-il.

Emilie Telander, 26 ans, indique ressentir plus de fatigue depuis que le personnel est repassé, après une expérience de 23 mois, à une semaine de travail de 40 heures. «*Pendant l'expérience, les collaborateurs avaient plus d'énergie. Je voyais que tout le monde était heureux*».

Un meilleur service

Outre les effets positifs sur la santé pour le personnel, les services à l'intention des résidents de la maison de repos étaient aussi meilleurs. Le personnel faisait plus d'activités avec eux, des promenades à l'extérieur par exemple, des chants ou même des ateliers danse. D'un point de vue scientifique, il est difficile de considérer les meilleurs soins comme une conséquence directe d'une journée de travail moins longue, mais il ne faut pas chercher très loin pour dire que de meilleures conditions de vie au travail y sont peut-être pour quelque chose.

Succès!

Daniel Bernmar, l'échevin de Göteborg, considère que l'expérience est un «*succès en différents domaines*»: 17 emplois ont été créés, les coûts de l'absentéisme pour maladie ont diminué et le débat mondial sur la culture du travail a été ravivé. «*Cela remet la semaine de travail plus courte à l'agenda, en Suède et dans le reste de l'Europe*».

Les résultats positifs pour les travailleurs et pour les résidents ont évidemment un prix. Le bien-être n'est pas gratuit. Les frais du personnel ont augmenté auprès de l'établissement de soins Svartedalen. C'est logique puisque les collaborateurs ont travaillé moins d'heures, mais ont reçu le même salaire et du personnel supplémentaire a été engagé. Le coût plus élevé a été compensé par un absentéisme pour maladie plus bas, un coût qui peut être très élevé pour l'employeur et pour les pouvoirs publics. Des économies ont été réalisées dans les allocations de chômage car une partie des demandeurs d'emploi a trouvé un job. Ceci indique que le coût total de l'expérience (environ 1,2 million d'euros) est compensé pour moitié dans d'autres domaines.

Toyota - journée de 6 heures pour l'ensemble du personnel

Au centre d'entretien Toyota, également à Göteborg, la durée du travail hebdomadaire a également été fortement raccourcie il y a plus de 10 ans. Depuis 14 ans déjà, tout le monde travaille sur la base d'une journée de 6 heures. Avant d'appliquer ce changement, les clients se plaignaient souvent des longues files d'attente, les collaborateurs avaient plus de stress et ils faisaient plus souvent des erreurs. Le directeur Martin Banck a décidé de réduire le temps de travail de son personnel technique, soit 36 personnes au total, avec maintien du salaire. Pour chaque journée de travail, il y a désormais deux équipes: de 6 h du matin à midi et de midi à 18 heures.

Moins de roulement de personnel, plus d'efficacité, plus de bénéfice

«*Le personnel se sent mieux. Il y a moins de roulement, et il faut donc moins recruter*», explique Banck. «*tout le monde est content*». L'efficacité est aussi plus grande. Les collabora-

teurs semblent réaliser autant de tâches sur 6 heures que sur 8. Il remarque que le bénéfice aussi a augmenté d'un quart. Le centre d'entretien reste en effet ouvert plus longtemps et peut donc attirer des clients supplémentaires.

Meilleur équilibre entre vie privée et professionnelle

Martin Geborg, 28 ans, a commencé à travailler il y a 8 ans comme technicien chez Toyota et y est resté en raison de la journée de 6 heures. «*Mes amis sont jaloux*», explique-t-il. Par ailleurs, Martin perd nettement moins de temps sur la route grâce à son horaire. Sandra Andersson (26) y travaille aussi depuis 2008. «*C'est fantastique d'arrêter le travail à 12h. Avant, j'allais à la plage après le travail. Maintenant, j'ai une famille et je peux passer tout l'après-midi avec mon enfant*».

> ALLEMAGNE

IG Metall réclame la semaine de 28 heures

Le puissant syndicat allemand de la métallurgie IG Metall (2,3 millions de membres) a relancé le débat sur la réduction du temps de travail en réclamant la réduction du temps de travail de 35 à 28 heures semaine sur base volontaire et temporaire pendant deux ans pour les 3,9 millions de travailleurs de ses secteurs.

IG Metall a donné le coup d'envoi d'un bras de fer social qui s'annonce comme l'un des plus durs de ces dernières années en Allemagne avec des dizaines de débrayages à l'appui dans tout le pays, en particulier dans le secteur automobile, pour soutenir des revendications portant notamment sur la réduction du temps de travail de 35 à 28 heures hebdomadaires.

Depuis octobre, le syndicat exige pour les 3,9 millions d'employés du secteur une augmentation salariale de 6%. La fédération patronale Gesamtmetall propose 2%. Rien d'inhabituel. En général, les parties se retrouvent à mi-chemin. Mais le conflit porte surtout cette fois sur un aménagement inédit du temps de travail demandé par IG Metall: le passage de la semaine de travail de 35 à 28 heures pour ceux qui le souhaitent, avec compensation partielle du manque à gagner salarial par l'employeur. La formule serait valable deux ans au maximum et l'employeur devrait garantir un retour à un poste à plein temps.

Le patronat du secteur la juge inadmissible et impraticable. Il estime que près des deux tiers des salariés seraient éligibles à cet aménagement du temps de travail et redoute un casse-tête administratif et des ateliers dépeuplés.

Cette question a déjà fait achopper des négociations de branche à l'automne. Si l'impasse se confirme, l'étape suivante pourrait être la grève dure, une rareté dans ce pays pétri de culture de la cogestion. Les débrayages accompagnent traditionnellement les négociations salariales en Allemagne. En revanche, IG Metall n'a pas organisé de grève nationale et illimitée depuis 2003.

PARTAGEZ VOTRE TÉMOIGNAGE

Vous vous inquiétez pour l'avenir ? Nous sommes convaincus qu'un changement est possible. Ensemble, nous pouvons faire mieux. Alors, faites entendre votre voix.

FAITES ENTENDRE VOTRE VOIX ➔

Flexi-jobs, journées de travail trop longues, une pression élevée... Combien de temps allons-nous tenir le coup? Pour nous, un travail «faisable» signifie moins d'heures de travail de manière à mieux combiner travail et vie privée, à mettre fin à l'inégalité entre hommes et femmes et à donner du travail à plus de gens. Nous proposons la semaine de travail de 4 jours avec maintien du salaire et de embauche compensatoire.. Comment allons-nous organiser ça? Il faudra en discuter avec les employeurs. Vous êtes d'accord? Vous voulez témoigner de votre expérience positive ou négative? N'hésitez pas à raconter votre histoire sur <https://www.ensemblepourlechangeement.be/faites-entendre-votre-voix/>

Congrès mondial IBB «Le pouvoir au peuple»

En décembre dernier, la Fédération Syndicale Internationale du Bâtiment et du Bois, l'IBB, organisait son congrès mondial à Durban, en Afrique du Sud. Une délégation de la Centrale Générale – FGTB a participé activement à ce congrès. La délégation a également profité de l'occasion pour rencontrer des ouvriers de la construction sud-africains lors d'une visite de chantier.

L'IBB regroupe 340 syndicats issus de 132 pays. Cette fédération syndicale internationale représente 12 millions d'affiliés. La Centrale Générale – FGTB est active au sein du conseil mondial de l'IBB puisque deux de ses représentants y siègent. Le congrès a accueilli plus de 700 représentants issus de tous les continents. Ensemble, ils ont défini les priorités pour les 4 années à venir.

«Amandla»

Les organisateurs du congrès ont choisi un slogan hautement symbolique: «Amandla». Il s'agit d'un cri de ralliement qui remonte à la lutte contre l'apartheid et qui est souvent utilisé par les syndicats africains. On pourrait le traduire par «Pouvoir» ce à quoi la foule répond: «au peuple».

Un séminaire sur le syndicalisme innovant était organisé en marge du congrès. Celui-ci a révélé une énorme richesse au travers d'expériences syndicales et de stratégies.

Les femmes et les jeunes

Pour les années à venir, l'IBB veut accorder une place plus importante aux jeunes et aux femmes au sein de son organisation. Une volonté que nous ne pouvons qu'encourager.

Le congrès a également été l'occasion de remettre en avant la force de l'IBB en matière d'organisation de campagnes. Citons par exemple les campagnes pour la sécurité lors de la construction de stades sportifs et contre l'esclavagisme moderne au Qatar. L'organisation continuera sur cette lancée dans les années à venir. La solidarité internationale fait partie de notre ADN et nous ne la laisserons jamais tomber.

Renforcer la fédération européenne

Le renforcement de la FETBB, la fédération européenne, est essentielle. Ce point a d'ailleurs fait l'objet de discussions durant le congrès. La FETBB doit affirmer ses propres priorités, afin de renforcer les organisations syndicales européennes. N'oublions pas que nos travailleurs du secteur de la construction sont aujourd'hui encore confrontés quotidiennement aux sociétés boîte aux lettres et au dumping social.

La Centrale Générale – FGTB a également réclamé lors du congrès une attention particulière pour la situation des ouvriers de la construction en Palestine. L'occupation militaire rend tout travail décent impossible.



Assurez-vous que votre maladie du dos ne devienne pas chronique

Souffrez-vous de douleurs dorso-lombaires à répétition et êtes-vous en incapacité de 4 semaines à 3 mois ? Vous pouvez dès lors faire appel gratuitement au programme de prévention des maladies du dos de FEDRIS. Cette année, le programme fête ses 10 ans et sera amélioré en 2018.



Grâce au programme de prévention de Fedris, l'Agence fédérale des risques professionnels, les travailleurs qui souffrent de douleurs du dos à cause de leur travail peuvent bénéficier de 36 séances gratuites auprès d'un centre de rééducation. D'autre part, l'employeur peut aussi demander une intervention ergonomique. Un ergonomiste enquête sur les tâches pénibles pour le dos du travailleur et formule une série de recommandations en conséquence. L'employeur reçoit un montant forfaitaire pour mettre en pratique ces interventions.

Succès du programme

Le programme de prévention vise à éviter que les douleurs dorso-lombaires n'évoluent en maladie chronique et que le travailleur puisse ainsi reprendre le travail dans de meilleures conditions. Force est de

constater que le programme porte ses fruits. Plus de 8000 travailleurs ont suivi le programme ces 10 dernières années. Selon FEDRIS, près de 90% des participants ont ainsi pu reprendre le travail.

Améliorations en 2018

L'année prochaine, un certain nombre de critères pour pouvoir bénéficier de ces interventions seront assouplis. Ainsi la période d'inactivité de 3 mois sera élargie à 6 mois et le montant pour l'intervention ergonomique augmentera. D'autre part, la «contrainte ergonomique» pour le dos sera également prise en compte pour ouvrir le droit au programme «dos». Jusqu'à présent, seules les maladies dorso-lombaires provoquées par le port de charges lourdes et les vibrations mécaniques étaient prises en charge par FEDRIS. Ce qui

limitait sensiblement les secteurs concernés.

La Centrale Générale - FGTB se félicite de la prise en compte de cette contrainte ergonomique qui va permettre à bon nombre de nos secteurs d'accéder à ce programme. Les maladies générées par ces contraintes sont particulièrement présentes dans des secteurs tels que les titres-services, le nettoyage, la coiffure.

Intéressé par le programme dos?

Ce programme vous intéresse? Pour vous inscrire, vous devez d'abord demander l'accord de votre médecin traitant. Ensuite, le médecin du travail (ou à partir de 2018 le médecin d'un centre de rééducation) vérifiera si vous remplissez les conditions pour suivre le programme. Si c'est le cas, il transfère le formulaire de demande à FEDRIS.

> LOGEMENTS SOCIAUX

Enfin un accord social

La commission paritaire 339 est compétente pour les travailleurs des entreprises de logement social agréées. Bien que créée il y a quelques années de cela, le premier accord social vient seulement d'être conclu. Un pas en avant pour les travailleurs du secteur.

La CP 339 est compétente pour les entreprises de logement social agréées. Seuls les travailleurs qui exécutent de manière habituelle des travaux de rénovation ou de construction ne tombent pas sous cette commission paritaire. Ceux-là appartiennent au secteur de la construction, la CP 124.

Il aura fallu des années avant que le premier accord social du secteur puisse être conclu, notamment en raison de l'attitude fermée de certains représentants patronaux. C'est une première étape. Et même si elle est modeste, elle reste néanmoins une avancée pour les travailleurs du secteur.

Le salaire sectoriel minimum a été fixé à 1807,27 euros par mois ou 10,97 euros de l'heure. Un mécanisme d'indexation des salaires a également été introduit. Ce qui signifie que les salaires seront automatiquement indexés dès que les prix augmentent. Il a également été conclu qu'une délégation syndicale serait installée à partir de 30 travailleurs. Une étape vers plus de démocratie sociale.

Pour l'heure, les partenaires sociaux planchent sur la création de 3 sous-commissions paritaires puisque lors de la dernière réforme de l'Etat, la compétence des logements sociaux a été régionalisée.



Salaires

Votre salaire a-t-il augmenté au 1er octobre 2017 ?
Pour le savoir, consultez la liste ci-dessous.

Index :	Augmentation conventionnelle :
Carrières et scieries de marbres	Auxiliaire pour ouvriers*
Cimenteries	Chimie*
Entretien du textile	Préparation du lin
Tuileries	Production du papier*
Briqueteries	Transformation du papier et du carton*
Pétrole	Coiffure, fitness et soins de beauté (uniquement fitness)
Nettoyage	Grossistes répartiteurs de médicaments*
Construction	Diamant
Exploitations forestières	
Scieries	
Commerce du bois	* = sous condition
Cuir	
Production du papier	
Tabac	
Transformation du papier et du carton	
Récupération de produits divers	
Gestion d'immeubles	
Technologies orthopédiques	

Retrouvez plus d'informations sur votre secteur sur notre site, www.accg.be, rubrique 'votre secteur'

Les pensions: rupture de contrat

A coups de chiffres et de belles paroles, le gouvernement Michel veut nous faire croire que sa politique antisociale marche. Or, sur le plan social, c'est une catastrophe. A nous de faire éclater la vérité. Et si le gouvernement a bien un point faible, c'est bien le thème des pensions. C'est aussi le point qui touche le plus durement les travailleurs à cause de la rupture de contrat de ce gouvernement. C'est le message que Werner Van Heetvelde et Eric Neuprez, président et secrétaire général de la Centrale Générale - FGTB, souhaitent faire passer en ce début d'année.

Eric: Nous avons terminé 2017 avec beaucoup d'indignation et une colère grandissante. Aujourd'hui, il est urgent de convaincre les citoyens que cette politique n'est ni une fatalité, ni la solution. Le gouvernement Michel ne défend pas vos intérêts, il est à la solde du patronat.

Werner: Vu l'approche des élections, le gouvernement va bientôt arrêter de prendre des mesures impopulaires, pour des raisons stratégiques.

Il va alors vouloir montrer à quel point il a bien travaillé. Quant à nous, nous devons faire comprendre aux collègues, familles et amis à quel point ce gouvernement est menteur. Que la diminution de taxes sur les salaires a été plus que largement annulée par le saut d'index, la hausse de la TVA sur l'électricité, l'augmentation du coût des services alors que les diminutions de taxes patronales n'ont été liées à aucune condition.

Eric: Quant aux emplois créés par ce gouvernement, il s'agit en réalité d'emplois précaires: de l'intérim, des flexi-jobs, du temps partiel ou temporaire. Il faut pousser les gens à ouvrir les yeux. Ce ne sera pas facile, mais c'est possible.

Werner: Ensemble, nous pouvons y arriver. J'y crois fermement. Mais pour cela, nous devons faire comprendre aux gens qu'autrement et mieux, c'est possible. Si nous voulons que ça change, il faut prendre conscience que ce gouvernement, qui manipule très bien l'opinion publique, ment lorsqu'il nous fait croire que les mesures qu'il prend sont indolores, sans conséquences et surtout, inévitables.

Eric: Le dossier des pensions en est un bon exemple. C'est aussi le tendon d'Achille de ce gouvernement. Il ne réussit plus à cacher que son objectif véritable est d'allonger les carrières jusqu'à 67 ans, sans tenir compte de la pénibilité du travail. Et en plus, il veut calculer les pensions d'une autre manière. C'est le fameux système de pension à

points. En réalité, le montant des pensions dépendra d'une véritable loterie.

Werner: C'est une rupture de contrat de la part du gouvernement! Et les gens ont beaucoup de raisons d'être en colère, en particulier sur la politique des pensions. Ainsi, nos pensions sont déjà parmi les plus basses d'Europe et les mesures du gouvernement ne tiennent pas compte du fait que

les ouvrières et les ouvriers vivent en moyenne 7 ans de moins qu'un cadre. C'est inacceptable.

Ce début d'année sera marqué par de nouvelles actions, notamment sur le thème des pensions. Plus que jamais, nous avons besoin de chacun d'entre vous. Non seulement pour une belle et heureuse année 2018, mais aussi pour un futur digne pour tous.



> TÉMOIGNAGE



Linda veut que ça change



Linda Roch travaille dans le secteur du nettoyage. La campagne de la FGTB, Ensemble pour le changement, elle y adhère à 100%. Il y a plein de choses qu'elle voudrait voir changer. Notamment la flexibilité à outrance qui profite aux employeurs. Dans son entreprise, les travailleurs reçoivent plusieurs contrats successifs avant qu'on leur propose un CDI. Cette période d'insécurité s'étale au minimum sur 6 mois. Elle ne comprend pas: «*Pourquoi attendre autant avant un CDI? Dès 3 mois, l'employeur voit bien si la travailleuse ou le travailleur convient ou pas. La réponse est claire: les employeurs et le gouvernement font tout pour garder les gens sous pression. Ainsi, ils n'osent pas se plaindre et obéissent à tout. Le gouvernement aujourd'hui va encore plus loin en tentant de faire du CDI l'exception et les contrats précaires la norme.*» Et vous, quel est votre témoignage? Faites entendre votre voix, livrez-nous votre témoignage sur le site www.ensemblepourlechangeement.be et nous vous montrerons qu'on peut changer les choses.

> CONSTRUCTION

Malades de longue durée licenciés sans le moindre scrupule

Fin 2017, des travailleurs de la construction en maladie longue durée ont reçu une lettre notifiant leur licenciement. Il semblerait que certains employeurs aient pris cette décision afin d'éviter des frais de préavis plus élevés à compter de 2018 et pour éviter, le cas échéant, de devoir mettre en place un parcours de réintégration. Une décision d'une lâcheté sans nom.

A la veille des fêtes de fin d'année, certains travailleurs de la construction en maladie longue durée ont été confrontés à une bien mauvaise surprise. Dans leur boîte aux lettres, un courrier... leur signifiant qu'ils étaient licenciés, sans motif ni explication complémentaire. Selon nos informations, des fédérations patronales de la construction auraient conseillé à leurs affiliés de licencier ces travailleurs avant la fin de l'année 2017 par soucis d'économie. Il est vrai qu'à compter de 2018, les préavis dans la construction seront plus onéreux pour les employeurs. Dès lors, certains d'entre eux n'ont eu aucun scrupule à licencier leurs travailleurs les plus fragiles pour ne pas devoir déboursier davantage d'argent à l'avenir.

Ce changement s'inscrit dans le cadre du rapprochement du statut ouvriers-employés. En décembre 2013, la loi avait réformé la durée des préavis dans pratiquement tous les secteurs, sauf pour les ouvriers de la construction occupés sur chantiers, et ce pour une durée indéterminée. Le recours introduit par les organisations syndicales a corrigé cette discrimination. Les nouveaux délais de préavis sont dès lors effectif à compter du 1er janvier 2018, au grand dam des employeurs.

Nous avons ainsi constaté un nombre anormal de licenciements dans les différentes régions du pays. Marc Vreuls, secrétaire régional de la Centrale Générale - FGTB Liège-Huy-Waremme est effaré de la violence des faits: «*Vous vous imaginez? A la veille des fêtes de fin d'année, des travailleurs gravement malades apprennent qu'ils sont licenciés. Tu luttas contre un cancer depuis 10 ans et tu te ramasses une telle nouvelle... quelle violence! J'ai vu des travailleurs se présenter en pleurs aux guichets de notre centrale pour savoir ce qu'ils pouvaient y faire. Quel manque d'humanité de la part de ces employeurs.*»

D'autre part, la hausse des licenciements des travailleurs en maladie longue durée s'explique également par la nouvelle réglementation mise en place par Maggie De Block visant à réintégrer les travailleurs malades de longue durée. Afin d'éviter de rechercher des solutions pour faciliter leur retour dans l'entreprise en collaboration avec le médecin du travail, des employeurs ont préféré les licencier. Notre centrale appelle les employeurs sans scrupules à revenir sur leur décision de licencier leurs travailleurs les plus fragiles et à rechercher une solution humaine et adaptée à leur situation.



"NOUS SOMMES VENUS EN FAMILLE POUR DÉFENDRE NOS DROITS ET CEUX DE NOS ENFANTS."
ALAIN



"L'ALLONGEMENT DES CARRIÈRES ET LE DURCISSEMENT DE L'ACCÈS À LA PRÉPENSION EST UN NON-SENS ABSOLU" POUR CES EX-TRAVAILLEURS DE CATERPILLAR



"LA PENSION MOYENNE BELGE EST PARMI LES PLUS BASSES D'EUROPE. UN RETRAITÉ SUR SIX VIT SOUS LE SEUIL DE PAUVRETÉ !"
YVES



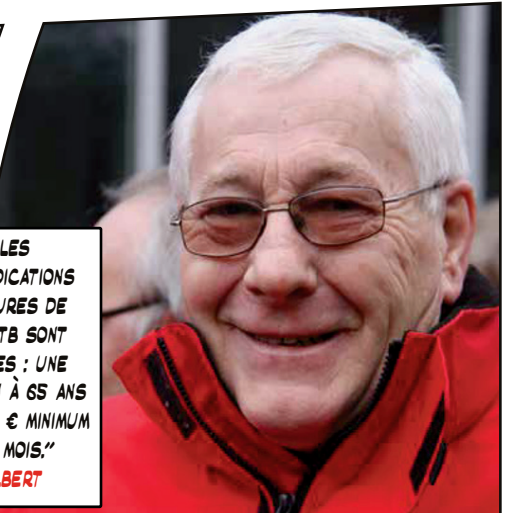
"CHANGER LES RÈGLES DES CARRIÈRES, DES RETRAITES ET DES REVENUS, LE TOUT DERRIÈRE UN ÉCRAN DE FUMÉE, C'EST SCANDALEUX !"
ALBERT



"MOINS DE PENSIONS POUR LES PÉRIODES ASSIMILÉES, C'EST FRAGILISER D'AVANTAGE CELLES ET CEUX QUI LE SONT DÉJÀ."
ETIENNE



"LES REVENDICATIONS MAJEURES DE LA FGTB SONT CLAIRES : UNE PENSION À 65 ANS ET 1.500 € MINIMUM PAR MOIS."
GILBERT



"LORS DE CHAQUE DISCUSSION BUDGÉTAIRE, LE GOUVERNEMENT REMET LES PENSIONS SUR LE TAPIS COMME UNE VARIABLE D'AJUSTEMENT. NO PASARAN !"
PHILIPPE



"L'ESPÉRANCE DE VIE EN BONNE SANTÉ EN BELGIQUE EST DE 64,4 ANS. CE GOUVERNEMENT VEUT DONC NOUS FAIRE CREVER À LA TÂCHE !"
GIOVANNI ET RENATO



"ICI POUR RÉCLAMER DES PENSIONS DÉCENTES À L'ABRI DES SOUCIS."
FRÉDÉRIC



"JEUNES OU MOINS JEUNES, NOUS SOMMES TOUTES ET TOUS CONCERNÉ(E)S PAR LES ATTAQUES SUR NOS PENSIONS."
GUY



"LIAISON DES ALLOCATIONS AU BIEN-ÊTRE. AINSI, CE QUE VOUS POUVEZ VOUS PAYER AUJOURD'HUI AVEC VOTRE PENSION DOIT TOUJOURS ÊTRE POSSIBLE DANS 10 ANS !"
MANOLO



"LE SYSTÈME DE LA PENSION À POINTS EST UNE TOMBOLA DONT NI LE MONTANT NI L'ÂGE NE SONT CONNUS !"
GIANNI



"CE GOUVERNEMENT NE FAIT RIEN POUR S'ATTAQUER À LA FRAUDE FISCALE MAIS SERRE LA CEINTURE À DES MILLIONS DE TRAVAILLEURS" POUR CES MILITANTS VENUS DE MONS-BORINAGE



"PRESQUE LA MOITIÉ DES FEMMES ONT MOINS DE 1.000 € DE RETRAITE. COMMENT VOULEZ-VOUS VOUS EN SORTIR ?"
JEANINE ET LÉA

> POINT DE VUE

Attaquer nos délégués, c'est attaquer le cœur du syndicat

Depuis 3 ans, la FGTB se bat contre le gouvernement Michel/De Wever. Encore aujourd'hui, certains se demandent pourquoi nous nous battons. Vandemoortele en donne un exemple sanglant. Ce type de patronat agressif ne supporte plus d'avoir un caillou dans sa chaussure. Et un délégué FGTB Horval en est souvent un. Avec quelques billets, certains patrons pensent qu'ils peuvent jeter un délégué comme un kleenex. Ils se trompent ! Si le délégué ne peut plus se défendre, c'est toute la délégation syndicale qui se fera entendre pour lui ! Rien ne pourra s'opposer à la solidarité collective de toute la FGTB.



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

La FGTB perd 2 camarades en Afrique de l'Ouest, deux figures syndicales emblématiques

En 2011, la FGTB Horval a développé un projet en Côte d'Ivoire et au Burkina Faso pour lutter contre le travail des enfants dans les plantations de cacao. En Côte d'Ivoire, le projet était porté par le SYNA-CNRA dont le secrétaire général était Koffi Niangoran. Au Burkina Faso, le projet était porté par Brahim Rabo, Président, et par Aminata Konate, la secrétaire générale de l'UCRB. Ces trois camarades ont obtenu beaucoup de résultats dans la lutte contre le travail des enfants. En l'espace d'un mois, nous avons perdu deux camarades porteurs d'un projet qui nous tenait à cœur. Koffi Niangoran, secrétaire général de FEDENASAC-Côte d'Ivoire, un syndicaliste, un ami et Aminata Konate, secrétaire générale adjointe de l'UCRB au Burkina Faso, une femme avec une vision et une âme généreuse.

Si vous voulez en savoir plus, rendez-vous sur notre site web pour une présentation plus complète de ces deux camarades emblématiques du syndicat international.



Les délégués de NH signent la déclaration «Racism Game Over»

Le 15 décembre 2017, les délégués de NH Hotels se sont réunis pour signer la déclaration 'Entreprise sans racisme - vivre et travailler ensemble'. De ce fait, les syndicats, les délégués syndicaux et l'ensemble des travailleurs s'opposent à toute forme de racisme et d'autres discriminations.

Les délégués ont précisé que la déclaration 'Entreprise sans racisme' n'est pas une médaille ou un processus, mais un engagement syndical afin de combattre le racisme. Ils souhaitent démontrer que les travailleurs et les travailleuses au sein de leur entreprise prennent au sérieux cette question et veulent combattre toute forme de discrimi-

nation. De plus, en signant cette déclaration, ils s'engagent à ne pas minimiser la question de racisme, mais à prévenir et à combattre le racisme.

Un forum intersyndical le 21 mars 2018

Le 21 mars 2018, les trois syndicats organisent une journée de rencontre et de réflexion avec les 'Comités Entreprise Sans Racisme'. Cette réunion mettra l'accent sur le travail des délégués au sujet

de cette problématique et sur le rôle important que les représentants syndicaux ont commencé à jouer. L'objectif de cette campagne consiste à inciter toute entreprise bruxelloise à signer une telle déclaration.

Une société sans racisme est réalisable, avec le soutien de l'ensemble des travailleurs et des travailleuses. En concentrant nos forces, nous rendons possible une société, où tout le monde est respecté et où nous pouvons travailler et vivre ensemble.



Vandemoortele licencie le délégué syndical FGTB Horval pour son travail syndical

Ce gouvernement de droite donne de plus en plus d'avantages et de pouvoir au patronat. Michel/De Wever ne pensent qu'à faire des cadeaux aux employeurs sans se soucier des conséquences sur les travailleurs et la qualité de l'emploi. Cette politique donne l'impression aux patrons que la concertation n'est plus nécessaire. Grossière erreur! Oublieraient-ils que sans les travailleurs point d'entreprise?

Le 22 décembre dernier, Laurent, délégué principal FGTB Horval et technicien depuis presque 10 ans chez Vandemoortele Senefte reçoit une lettre de licenciement de son employeur. Sur cette lettre, aucune faute n'est évoquée, et pour cause, ce n'était pas le style de Laurent! La direction n'avait rien à lui reprocher! Elle avoue même avoir essayé de trouver une faute grave sans jamais y être parvenue! Les seuls reproches faits à Laurent concernent uniquement son statut et sa mission de représentant des travailleurs. Laurent, ce n'est pas un simple délégué, c'est un bon délégué qui vit le syndicat! Il a toujours défendu ses collègues et s'est toujours battu pour faire valoir leurs droits!

La direction n'a pas respecté la procédure normale de licenciement d'un délégué syndical. La direction de Vandemoortele a également choisi de façon stratégique la date de licenciement de Laurent, quelques jours à peine avant la fermeture annuelle de l'entreprise, à la veille de Noël. Peut-être espérait-elle que cette décision abusive et injuste serait passée sous silence, la trêve de fin d'année aidant! C'était sans compter sur le soutien des délégués syndicaux FGTB de Vandemoortele (Wallonie et Flandre).

En liquidant le délégué principal de la FGTB Horval, Vandemoortele s'attaque frontalement à un représentant des travailleurs démocratiquement élu. Par ce geste fort, Vandemoortele marque sa volonté de faire taire les revendications syndicales au sein de son entreprise. Une manière de plus de nier la concertation sociale et de bafouer les droits des travailleurs.

Pour Vandemoortele, un délégué est une cible



Inacceptable! REAGISSONS!

Et ce n'est pas la première fois que Vandemoortele s'attaque à un représentant des travailleurs à Senefte et plus particulièrement à la FGTB. En 2013 déjà, la direction avait licencié un délégué syndical du Setca invoquant de faux motifs de licenciement.

Le mardi 10 janvier 2018 a eu lieu une conciliation sous l'égide du Président de la Commission Paritaire en présence d'une représentation de toutes les entreprises du groupe en Belgique d'une part et d'autre part, du patronat de Senefte accompagné d'un des responsables nationaux de l'entreprise. L'objectif était d'obtenir la réintégration de Laurent. Malgré de longues discussions, la direction a maintenu sa position.

Face à un tel mépris, la FGTB Horval ne restera pas sans réactions. Chaque site Vandemoortele a déposé un préavis de grève et d'actions avec un seul objectif: réintégrer Laurent!

Le dossier Vandemoortele est un exemple et doit être considéré par le patronat comme un avertissement! On ne tolérera plus qu'on touche à un seul de nos délégués! S'attaquer à un délégué Horval, c'est s'attaquer à toute la FGTB.





> POINT DE VUE

2018: ENSEMBLE POUR LE CHANGEMENT

L'année 2018 a démarré. Ensemble, faisons en sorte qu'elle soit la meilleure possible. Une année privilégiant la création d'emplois durables à des emplois à temps partiel ou temporaires, des flexi-jobs ou des emplois occasionnels. Une année où la sécurité sociale est préservée. Une année qui assure aux (futurs) pensionnés une qualité de vie pour leurs vieux jours.

Un «show de bonnes nouvelles» qui ne tient pas la route

Les disputes au sein du Gouvernement sur la politique migratoire ont fait la une entre Noël et Nouvel An. Des petits jeux politiques, concernant toutefois des vies humaines. La politique ne peut être plus cynique.

Le gouvernement de droite s'est vite déplacé vers un autre terrain prévisible: le show des bonnes nouvelles sur le plan socio-économique.

La création d'emplois n'aurait jamais été si grande, mais on oublie à cet égard que ce n'est pas le cas partout dans le pays, et que les em-

ploiés créés sont en outre souvent temporaires ou à temps partiel. Sans parler des flexi-jobs et des emplois occasionnels qui arrivent cette année.

Le pouvoir d'achat progresserait avec la nouvelle étape du tax shift à partir de janvier. Loin de nous l'idée de nier que le salaire net va augmenter grâce à l'adaptation des barèmes d'imposition. Mais il faut tout de même préciser qu'avec le saut d'index des années précédentes, les travailleurs ont perdu plus de salaire que ce qu'ils obtiennent aujourd'hui. Et que ce tax shift est largement insuffisant pour compenser les hausses de prix (de l'énergie, notamment). L'économie progresserait, mais on

peut lire partout que nous restons à la traîne par rapport aux pays qui nous entourent. On oublie également ici que ce sont les travailleurs qui permettent cette croissance grâce à leur productivité.

Que le Gouvernement nous réserve-t-il encore?

Le Premier ministre annonce de nouvelles mesures en matière d'emploi. Ce n'est pas un hasard si les employeurs saisissent à nouveau la balle au bond pour demander encore davantage de flexibilité, et si certains partis politiques plaident en faveur d'une limitation des allocations de chômage dans le temps et la suppression de la prépension.

Dans le dossier des pensions, le

Gouvernement s'appête à décider lui-même des critères pour la définition des métiers lourds, de la façon la plus restrictive, bien entendu. Peu de travailleurs entreront en ligne de compte pour la pension anticipée sur la base de ces critères. Rien ne permet de dire si ce gouvernement modalisera encore le système à points. La manifestation du 19 décembre sur les pensions a démontré que les travailleurs n'acceptent pas cette situation. Les manifestants ont en outre bénéficié d'un large soutien dans les médias. Tout le monde s'accorde à dire que la réforme des pensions de ce gouvernement est bâclée et ne fait pas l'unanimité. En mars, il y aura le traditionnel

contrôle budgétaire. Le passé a montré qu'il est souvent synonyme d'économies supplémentaires. Sûrement parce que le Gouvernement recherche en même temps des moyens pour un « pacte d'investissement » et qu'il doit trouver ces moyens quelque part.

La résistance reste nécessaire

Le SETCa est prêt à poursuivre la résistance. Il faut maintenir la pression sur ce gouvernement, également pour signaler clairement qu'une autre politique est indispensable et possible.

Myriam Delmée,
Vice-Présidente du SETCa
Erwin De Deyn,
Président du SETCa

en bref...

Pimkie | Commerce: La direction de la chaîne de mode a annoncé lundi 8 janvier son intention de fermer un grand nombre de magasins en Europe. En Belgique aussi, 10 magasins devront fermer leurs portes. La direction a l'intention de procéder à un licenciement collectif. On ne sait pas encore clairement de combien de licenciements il s'agirait.

Primark | Commerce: Primark recherche plus de 550 collaborateurs pour son nouvel établissement à Anvers. Même la ville va aider au recrutement. Sur les 550 postes vacants, seuls 60 seront toutefois des temps pleins. Pour le reste, il s'agira de contrat à mi-temps. De plus, la plupart des contrats seront temporaires avec perspective de contrats fixes. Il n'y a donc aucune garantie d'emploi durable. Si vous avez des questions concernant le travail à temps partiel et/ou temporaire, prenez contact avec votre délégué ou votre section SETCa.

Indexation: en janvier, un certain nombre de secteurs sont indexés. Est-ce le cas du vôtre? Vous trouverez toutes les informations sur setca.org.

> NON MARCHAND

Le secrétariat fédéral du SETCa accueille Nathalie Lionnet

Nathalie vit dans un petit village à côté de Profondeville, à quelques encablures de l'hôpital de Mont Godinne. C'est d'ailleurs là qu'elle a exercé en tant qu'infirmière durant plus de 20 ans lors de sa « première carrière ». Aux élections sociales de 2000, une passionnata se révèle : elle devient représentante des travailleurs au Conseil d'entreprise, au CPPT et à la délégation syndicale. Elle contribue à faire briller une flamme rouge dans cette institution catholique. Ces mandats lui ont ouvert une nouvelle voie : en 2003, elle est chargée de l'accueil des nouveaux travailleurs, de l'accompagnement des étudiants, et de la remédiation professionnelle. Elle devient par ailleurs Infirmière chargée de cours en BAC médecine à l'Université de Namur. En 2007, elle décide de sauter le pas vers sa deuxième carrière. Elle devient permanente syndicale au SETCa de Namur, responsable du Non Marchand - car on ne change pas

une équipe qui gagne - mais aussi des secteurs des Finances et des Pharmacies. Sa capacité d'écoute fait mouche auprès des délégués. Toujours enthousiaste et pleine d'idées, cette maman de 4 grands enfants a gardé intacte sa capacité d'indignation face aux injustices du monde du travail... et du monde tout court.

Dans quelques mois, c'est une troisième carrière qui débutera pour Nathalie. À partir du 01/05/2018, elle succèdera à Christian Masai en tant que Secrétaire fédérale Non-Marchand, lors du départ en prépension de ce dernier. Les défis du secteur du Non-marchand sont nombreux, entre les conséquences de la 6e réforme de l'état, le sous-financement, la marchandisation,... nous sommes certains que Nathalie saura les relever avec l'énergie que nous lui connaissons!



Un anniversaire particulier

Le 21 décembre dernier, le SETCa a célébré à Bruxelles ses 125 ans d'existence. Sur le plan historique, il y a tout juste cinq quarts de siècle que se constituait le premier embryon de section régionale à Bruxelles. Depuis tout ce temps, de nombreuses conquêtes sociales ont vu le jour. La situation des employeurs et des travailleurs de l'an 2017 est bien différente de celle de 1892. Notre organisation syndicale, elle aussi, a évolué au fur et à mesure: elle a connu des difficultés, des défaites, des défis, des petites et des grandes victoires. Ce qui constitue l'ADN de notre syndicat était déjà présent à l'époque et l'est encore en chacun de nous aujourd'hui. Il se résume en un mot: solidarité!

125 ans du SETCa, 125 ans de lutte et solidarité

Notre histoire: 125 années mouvementées de lutte sociale. Durant tout ce temps, notre centrale professionnelle a grandi au fil des grandes évolutions politiques et sociétales. L'indignation face à l'injustice et à l'inégalité ont poussé les pionniers de notre mouvement à agir. Cette indignation reste aujourd'hui encore le moteur du progrès social.

Mais le SETCa regarde également vers l'avenir. Le développement de la digitalisation dans notre vie au quotidien et dans le monde du travail nous pousse à réfléchir à ce que sera le marché du travail de demain. Intelligence artificielle, automatisation, plateforme du capitalisme, la dénommée 'gig-economy', etc. Voilà des défis avec lesquels nous sommes de plus en plus confrontés. Le SETCa plaide dès lors en faveur d'une nouvelle vision sur la durée et l'organisation de travail. La formation (plus encore que par le passé) devra jouer un rôle essentiel dans le monde du travail à l'avenir.

Le SETCa de demain

Le SETCa évolue également. Le monde change, nos structures doivent aussi évoluer. En ce sens, nous sommes ouverts aux discussions quant à l'adaptation de



nos structures. En raison de l'harmonisation des statuts ouvriers/employés, de la réforme des commissions paritaires et des changements dans le tissu socio-économique, le moment est venu de se concerter avec les autres centrales. Des accords devront voir le jour et porter sur l'échange de secteurs, pour qu'une seule centrale soit compétente pour les travailleurs - ouvriers et employés/cadres - par secteur et par entreprise. Nous sommes convaincus que ces discussions déboucheront sur une plus-value pour notre représentation au sein du monde du travail. Une chose est sûre, l'intérêt com-

mun est notre fil rouge, le cœur de notre mandat. Nous avons tous le même objectif: renforcer la FGTB et constituer des centrales fortes au sein d'une FGTB forte.

Le syndicat reste indispensable, aujourd'hui encore. Notre mouvement constitue depuis 125 ans une force innovatrice grâce à son travail avec, pour et par les gens. Depuis 125 ans déjà, il est un moteur d'égalité et de progrès social, quels que soient les défis. Nous continuons à jouer ce rôle avec fierté. Par respect pour nos pionniers, pour les gens aujourd'hui et pour les générations qui nous suivront.

Ensemble, dessinons l'avenir!



Coup d'œil dans le rétro des 125 dernières années

Tout au long de 2017, nous avons retracé les grands jalons de l'histoire du SETCa à l'occasion de notre anniversaire. Pour débiter 2018, au lieu de la traditionnelle rétrospective de l'année écoulée, nous vous proposons de nous replonger dans quelques dates marquantes des 125 dernières années.

«Une seule chose peut sauver les employés...
c'est le syndicat»

Jean Volders

Rédacteur en chef du journal *Le Peuple*
et l'un des fondateurs du POB, 1893.

Janvier 1892: là où tout a commencé

Voici l'ancienne Maison du Peuple de la Place de Bavière (l'actuelle place de Dinant), où se réunissait, un soir de janvier 1892, le Syndicat des employés socialistes nouveau-né.
Institut Emile Vandervelde (IEV)

Février 1998: fêtons les amoureux du Non-marchand

L'hiver 1997-1998 fut synonyme de nombreuses actions et de manifestations pour les travailleurs des secteurs du non-marchand, fédéraux, flamands, wallons comme bruxellois. Leur revendication principale? Alléger la charge individuelle du travail. Une revendication que nous continuons de porter 20 ans plus tard!
Manifestation du non-marchand, 1998. Coll. IHOES (Seraing), Fonds SETCa.

Mars 1978: la femme décide

Le 8 mars, on célèbre la journée des droits des femmes. Droit au travail, à l'égalité salariale, ... Depuis sa création, le SETCa soutient les femmes dans leurs revendications, comme lors de cette manifestation à Gand en mars 1978, pour la dépénalisation de l'avortement.

Manifestation à Gand, 4 mars 1978 ©Rol, Coll. AM-SAB.

Avril 1987: pas de poisson, mais des souris et un éléphant

Le symbole du SETCa fut, durant de nombreuses années, 3 souris portant fièrement un éléphant sur leur dos. Une image pleine d'humour à laquelle certains ont réussi donner vie lors de cette action à la Place de la Monnaie à Bruxelles.
Action «Éléphant», 1987. Coll. IHOES (Seraing), Fonds SETCa.

Mai 1960: Quand syndicats et parti ne faisaient qu'un

Peu après sa création, en 1892, le Syndicat des employés s'affiliait au Parti Ouvrier Belge. Les 'cols blancs' avaient dès lors leur place dans la lutte des forces socialistes pour l'émancipation des travailleurs. C'est cette action commune qui est célébrée à l'occasion du 75e anniversaire du PSB.

Défilé pour le 75e anniversaire du PSB, 29 mai 1960. Coll. IHOES (Seraing), Fonds SETCa.

Juin 2013: sous le soleil exactement

En 2013, la FGTB se mobilisait pour une grande manifestation nationale en faveur d'une augmentation du pouvoir d'achat et une meilleure protection des travailleurs. En pleine tourmente du «statut unique», la FGTB et le SETCa ont revendiqué le meilleur pour les ouvriers comme pour les employés. Un dossier, qui n'est toujours pas complètement refermé aujourd'hui.

Archives SETCa.

Septembre 1937: la rentrée pour les employés, techniciens et les voyageurs de commerce

Ce dessin de P. Dequène de 1937 figurait dans l'entête du journal *l'Employé*, le bimensuel du Syndicat général des employés, techniciens et voyageurs de commerce, l'ancêtre du SETCa.
Archives SETCa.

Octobre 1962: de belles avancées dans le commerce

Jusqu'à dans les années 60, il n'y avait pas d'heure légale de fermeture pour les magasins. Bien des négociations et protestations plus tard, les employés du commerce ont réussi à se faire entendre: d'accord pour travailler jusqu'à 21h, mais une seule fois par semaine et contre un supplément salarial! A l'heure les employés rêvent de magasins ouverts 24/7, ces militantes nous rappellent combien la lutte syndicale paie!
Archives SETCa.

Novembre 1949: le jour où le SETCa est né

«L'affiliation toujours plus grande des agents de cadre doit être marquée d'une pierre blanche [...]. Nous arrivons ainsi au titre 'Syndicat des Employés, Techniciens et Cadres de Belgique'», écrivaient Charles Everling et Oscar Leclercq dans le journal *Combattre pour les Employés*. Le

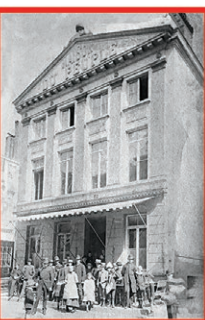
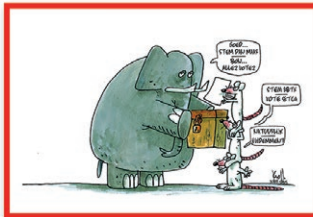
SETV est devenu le SETCa en 1949 lors de ce 1er congrès statutaire.

Congrès SETCa-BBTK. © Agence photographique de presse J. De Well (Bruxelles) Coll. IHOES (Seraing), Fonds SETCa.

Décembre 1908: Hourra pour la Direction!!

Par un bel après-midi de décembre 1908, le personnel de la chapellerie de Verviers a été réuni, bon gré et surtout mal gré, pour la photo de fin d'année.
[Chapellerie à Verviers], © H. Leruse 1908. Coll. IHOES (Seraing).

Le SETCa tient à remercier les lecteurs de *Syndicats* qui ont participé à ce travail de mémoire à l'occasion de nos 125 ans. À travers vos archives, vos souvenirs, mémoires ou photos, vous avez contribué à mettre en lumière les luttes d'hier et à donner une autre perspective aux combats d'aujourd'hui et de demain.



> ÉDITO

Quand la démocratie part en quenouille

S'il y a un sujet sur lequel on est tous d'accord, quelle que soit la famille politique – ou presque, exception faite de quelques formations extrêmement extrémistes ou carrément terroristes –, c'est l'importance de sauvegarder notre système et nos valeurs démocratiques: «à bas le terrorisme!» Il y a donc peu de chance que l'on instaure la Charria en Belgique mais on doit pourtant constater que l'idée que l'on se fait de la démocratie est à géométrie variable et que l'époque que nous vivons nous éloigne peu à peu de la philosophie des Lumières qui en a accouché. Quand cela se passe dans une république bananière, on ne s'en inquiète pas trop et on donne volontiers des leçons de démocratie. Quand ça se rapproche et que ça arrive chez nous, alors on peut s'inquiéter.

Tache d'huile malodorante

L'Europe elle-même n'est pas un exemple de démocratie malgré son Parlement élu. Troïka et l'Eurogroupe ainsi que le pouvoir de la Commission de négocier dans le secret des traités internationaux genre TTIP et CETA ne sont pas des exemples de transparence. Mais les reculs de la démocratie s'étendent comme une tache d'huile malodorante. Certaines démocraties qui forment l'UE commencent à prendre des libertés avec les grands principes. La crise des réfugiés a ainsi révélé les fractures qui fragilisent l'Europe et les valeurs qui ont présidé à sa fondation. Le rideau de fer a été reconstruit: les barbelés ont repoussé aux frontières extérieures. En Pologne, le gouvernement met les médias et la justice sous tutelle, rompant ainsi avec la séparation des pouvoirs et la

liberté d'expression, garantes d'une saine démocratie. La Hongrie qui s'est débarrassée de la dictature communiste en virant au libéralisme n'en a pas vraiment retenu les valeurs démocratiques supposées aller de pair et prend quelques libertés avec l'Etat de droit.

Et si on porte le regard hors de l'Union, on voit à nos portes la Turquie virer à la dictature. On voit aux USA, phare supposé de la liberté et de la démocratie occidentale, ceux-là mêmes qui nous ont libérés du nazisme, un président qui se torche avec la presse et pratique le mensonge et l'insulte comme moyens de communication. Sans parler de ses autres excès verbaux et comportementaux.

Balayons devant notre porte

Mais Trump est loin et tant qu'il n'appuie pas sur son gros bouton nucléaire et que la planète survit au réchauffement, ce ne sont pas nos affaires. Revenons donc chez nous. Loin de donner des leçons au monde, nous ferions mieux de balayer devant notre porte. Les signaux inquiétants ne manquent pas. Outre le respect des droits de l'homme, la démocratie repose sur la séparation des pouvoirs, sur la liberté d'expression, sur la participation du peuple à l'exercice du pouvoir. Sur ces trois critères notre démocratie laisse à désirer.

- La Justice est rendue misérable ce qui remet en cause son indépendance.

- On a toujours le droit de dire ce qu'on pense mais aux propos qui déplaisent on répond par le mépris et le discrédit pour seuls arguments comme l'a fait le Premier ministre

en disant que «la FGTB dit n'importe quoi» «elle défend le chômage» et «elle est noyautée par les communistes» qu'on imagine volontiers avec le couteau entre les dents. La communication à la Trump fait des émules. - On peut heureusement encore voter, mais après on a juste le droit de se taire, ou plus exactement de causer toujours sans se faire entendre. 100.000 personnes dans la rue sont moins écoutées qu'un seul directeur de la FEB. La concertation sociale au sommet n'est plus qu'une mascarade. On installe en grande pompe un Comité national des Pensions pour ne rien retenir de ses avis.

Des relents nauséabonds

Quant aux droits de l'homme, le cœur même des valeurs démocratiques et de tout humanisme qui se respecte, ils perdent quelque peu de leur universalité. En attestent les dernières péripéties concernant les rafles de réfugiés et le rapatriement forcé de ressortissants Soudanais sans trop s'inquiéter de ce qu'il allait en advenir. Leur identification par les services secrets d'un régime dont le président est appelé à comparaître tôt ou tard devant la Cour pénale internationale pour crimes contre l'humanité et leur rapatriement forcé ont quelques relents vichyssois nauséabonds.

On sait d'ores et déjà que les résultats attendus de l'enquête dilatoire demandée n'auront aucune conséquence politique parce que tous les partis au pouvoir, ainsi que les employeurs estiment la poursuite de l'expérience gouvernementale et de ses réformes néolibérales plus importante que le respect des droits de l'homme. Il est révolu le temps

où un Premier ministre démissionnait pour une histoire de contamination à la dioxine qui n'a en fin de compte tué que des poulets. On peut aujourd'hui manger des œufs au Fipronil sans provoquer de séisme politique.

Le libéralisme contre l'humanisme

Les libéraux qui ont un temps porté la philosophie des Lumières et qui ont même compté en leurs rangs – certes dans un lointain passé – des progressistes qui ont aidé le mouvement ouvrier à faire passer quelques réformes, sont prêts aujourd'hui à renier leurs valeurs les plus élevées et à accepter toutes les compromissions pour rester au pouvoir afin de mener à bien leur programme de démantèlement de l'Etat Providence et satisfaire les revendications du patronat et des milieux d'affaires. Mais aussi par crainte de présenter devant l'électeur. Quand les intérêts politiques, politiques et économiques priment sur les Droits de l'homme, on peut vraiment commencer à s'inquiéter pour le devenir de notre démocratie.



R. De Leeuw
Président



R. Vertenueil
Secrétaire général

VOUS PROTÉGER, ÇA N'A PAS DE PRIX.

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

IL COMPREND :

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

Vous en bénéficiez si vous souscrivez à un contrat Responsabilité Civile et à un contrat MINI ou MAXI Omnium entre le **01/01/2018 et le 31/03/2018.**

ACTION TEMPORAIRE !

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

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