

Syndicats

MAGAZINE

FGTB

N°05 • BIMENSUEL • 71^{ème} année

Bureau de dépôt: Charleroi X

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

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

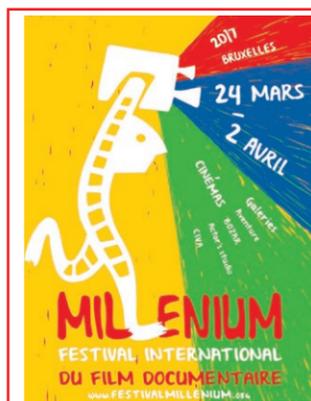
17 MARS 2017 • Éd. LIÈGE



Vers l'insécurité sociale?

Avec son projet de réforme du financement de la Sécu, le gouvernement rend les recettes aléatoires et incertaines. La Sécu soumise à la diète pourra-t-elle encore combiner sécurité et social?

Dossier en pages 8 & 9



CINÉMA

Regards sur le travail

Page 3

SALAIRES

Le Belge mal loti

Page 4

CANCERS

L'Europe avance

Page 5

JEUNES

Etudiant & jobiste

Page 6

NAMUR



LES RENCONTRES DU VENDREDI

31.03.17
#04



AFICO VOUS INVITE A REFLECHIR...
LES JEUNES, LEUR AVENIR, LEURS COMBATS

31.03.17 | 19:00 | FGTB NAMUR - RUE DEWEZ 40, 5000 NAMUR

LES EFFETS DE LA LOGIQUE NEOLIBERALE SUR LES JEUNES D'AUJOURD'HUI ET SUR LEUR AVENIR

Etre jeune aujourd'hui, c'est beaucoup plus difficile que de l'avoir été il y a 30 ou 40 ans, la jeunesse actuelle étant confrontée aux effets de la logique néolibérale. Le jeune est amené à vivre dans l'incertitude au sujet de son avenir tout en devant avoir la « niaque » propre à l'état social actif dans lequel nous vivons.

- # Comprendre comment les jeunes se projettent dans l'avenir et comment ils vivent les effets de la logique néolibérale dans laquelle ils évoluent ?
- # Poser une analyse plus juste sur leur situation.
- # Comprendre la position des jeunes face à la « valeur travail »

En présence de Guy BAJOIT, Sociologue et professeur émérite UCL.

+ D'INFO: 081/64.99.52 | WWW.AFICO.BE | AFICO.ASBL



avec le soutien de FGTB Namur

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



FORMATION
[congé éducation payé possible]



Prenons de la distance sur les événements en analysant les modes de communication écrite des organes de pouvoir (médias, politiques, entreprises...) et en produisant nos propres affiches, tracts et journaux de contre-pouvoir citoyen.

QUAND	OÙ	HORAIRES	PRIX	CONTACT
2017 : Avril : 18 & 25 Mai : 09 Jun : 6, 13 & 20	FGTB NAMUR Rue Dewez 40 5000 Namur & CGSP NAMUR Rue de l'Armée Grouchy 41 5000 Namur	De 9h30 à 16h00	GRATUIT Inscription OBLIGATOIRE	AFICO info@afico.be OU 081/64.99.52 www.afico.be



Avec le soutien de



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



FORMATION À LA CITOYENNETÉ

40h pour comprendre la Belgique et son fonctionnement

Les mardis à partir du 18/04/2017



BELGIQUE n.f., en néerl. **België**, en all. **Belgien**. Etat fédéral d'Europe, sur la mer du Nord; 30 500km²; 10 51 000 hab. (Belges). CAP Bruxelles. V. PRINC. Anvers, Liège et Gand. LANGUES: allemand, français et néerlandais. MONNAIE: euro. La Belgique compte trois Régions (Région flamande, Région wallonne et Bruxelles-Capitale), les deux premières étant divisées en dix provinces (Anvers, Brabant flamand, Brabant wallon, Flandre occidentale, Flandre orientale, Hainaut, Liège, Limbourg, Luxembourg et Namur).
Le Petit Larousse illustré, PARIS: Larousse, P. 1161

BELGE adj. et n. ?
MODE D'EMPLOI!

DÉBUT DE LA FORMATION
18/04/2017

QUAND	OÙ	HORAIRES	PRIX	CONTACT
Les mardis à partir du 18/04/2017 (jusqu'au 06/06/2017)	FGTB NAMUR Rue Dewez 40 5000 Namur	De 10h00 à 15h30	GRATUIT Inscription OBLIGATOIRE	Alice PONCELET 081/64.99.57 OU 0473/97.03.49 alice.poncelet@afico.be www.afico.be



Avec le soutien de :



LUXEMBOURG

FGTB Luxembourg

est à la recherche active d'un

COLLABORATEUR (H/F)

pour son Service Juridique dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, à temps plein, pour le siège d'Arlon.

Fonction:

Vous défendez les intérêts des affiliés dans toutes les matières qui se rapportent au droit du travail (contrat de travail, rémunération,...) et au droit social (chômage, accidents du travail, maladies professionnelles,...).

Vous avez des contacts avec les affiliés ainsi qu'avec les délégués syndicaux et les collaborateurs des Centrales professionnelles.

Profil:

- Vous disposez au minimum d'un diplôme de l'enseignement supérieur (Graduat/Bachelor) en Droit ou en Ressources Humaines (une expérience probante dans ces domaines serait un véritable atout).
- Vous savez aussi bien travailler en équipe que de manière autonome.
- Vous aimez les contacts sociaux et vous savez vous exprimer aisément.
- Vous êtes flexible par rapport à de nouveaux dossiers et vous êtes capable de les traiter à court terme.
- Vous vous reconnaissez dans les objectifs et l'idéologie de la FGTB et êtes disposé(e) à vous engager dans notre organisation.
- Vous êtes titulaire du permis B et disposez d'un véhicule personnel. Des déplacements sont à prévoir.
- Vous avez de bonnes connaissances des outils bureautiques et informatiques (Word, Excel, Outlook,...).

Procédure:

Les candidat(e)s sont invité(e)s à adresser une lettre de motivation accompagnée de leur curriculum vitae soit par e-mail fgtb.luxembourg@fgtb.be soit par courrier à Monsieur Joël THIRY, Secrétaire Régional, 80 rue des Martyrs, 6700 ARLON.

La date limite de dépôt des candidatures est fixée au 31 MARS 2017.



Allocations familiales: la FGTB s'inquiète de la bonne prise en charge de ce dossier en Région bruxelloise

Le jeudi 9 février 2017, la Région wallonne a communiqué son futur modèle d'allocations familiales. La Communauté flamande et la Communauté germanophone ont également finalisé leur modèle et d'ores et déjà modélisé les instances qui vont assurer la gestion et le paiement des allocations familiales. Objectif annoncé de ces trois entités fédérées: assurer seules la gestion de cette matière au 1^{er} janvier 2019. A Bruxelles, les discussions relatives à la définition d'un modèle et de sa mise en œuvre peinent à prendre forme. La FGTB Bruxelles s'inquiète donc de la bonne prise en charge de ce dossier par les autorités publiques...

La Région wallonne, la Communauté flamande et la Communauté germanophone ont annoncé leurs futurs modèles d'allocations familiales. Et Bruxelles? Quatre ans après la mise en place de la majorité, force est de constater que le dossier des allocations familiales n'a que peu avancé. Seule lueur d'espoir? La création, par le gouvernement bruxellois, d'IRIS-CARE, organisme d'intérêt public notamment chargé d'assurer la régulation et le paiement de ces allocations: le projet d'ordonnance créant cet OIP a été voté début de ce mois, en commission Santé et Affaires sociales de l'Assemblée de la Commission communautaire commune (Cocom).

Pour le reste, c'est le flou. Et, à relire sa Déclaration de politique générale 2014-2019, on doit bien constater que le Collège réuni de la Cocom

n'est pas en avance! «Les allocations familiales sont un droit de l'enfant (...). Le Collège réuni évaluera le système dès 2015 en vue d'adopter sous cette législation une réforme préalablement concertée avec les représentants des familles et des partenaires sociaux». Une étude a été commandée à l'École de Santé Publique de l'ULB et l'Université d'Anvers afin d'étudier la particularité des familles bruxelloises et différents scénarios de modèles d'allocations familiales. Les résultats de cette recherche sont attendus pour le printemps 2017.

A Bruxelles, 166.133 familles bénéficient d'allocations familiales. Soit pas moins de 303.891 enfants. La dotation (estimée) selon la clé de répartition de la population (proportion de 0-18 ans) et l'estimation des dépenses par entité s'élève à

près de 750 millions d'€ (chiffres 2014) pour le territoire bruxellois.

Pour la FGTB, il y a urgence à avancer sur ce dossier afin de mieux prendre en compte la réalité des familles bruxelloises. Aujourd'hui, quatre enfants sur dix naissent dans une famille vivant sous le seuil de la pauvreté et 16% des mères se trouvent en situation de monoparentalité. Les allocations familiales sont un levier efficace pour prévenir la pauvreté infantile et les familles doivent être assurées d'une continuité de paiement malgré le transfert de compétence. Dès lors, comment la Région peut-elle assurer d'être prête, elle aussi, le 1^{er} janvier 2019? La Région bruxelloise doit mettre les bouchées doubles pour le garantir!

Mobilisons-nous, ce 28 mars, pour le droit des travailleurs.ses sans papiers!

Ce 28 mars, la FGTB, la CSC et la Coordination des travailleurs sans-papiers manifesteront pour mettre en lumière la situation des sans-papiers à Bruxelles et dénoncer l'exploitation dont ils font l'objet. Elles interpellent les ministres Didier REYNDEERS, en charge de BELIRIS, Rudi VERVOORT, président de la Région de Bruxelles-capitale, Didier GOSUIN, en charge de l'Emploi, et Pascal SMET, chargé des Travaux publics, afin qu'une réflexion soit menée pour intégrer ces travailleurs.euses dans notre Etat de droit.

Station de métro ARTS-LOI. Les photographies (portraits) de travailleurs sans-papiers qui ont participé aux travaux de rénovation des quatre lignes de métro dans les tunnels bruxellois habillent aujourd'hui les murs des couloirs. Une réalité jusqu'ici occultée, désormais illustrée au grand jour et qui rappelle l'urgence de prendre en compte le droit des travailleurs.euses sans papiers.

Pour mémoire, à Bruxelles, 100 000 travailleurs sans-papiers sont sans droits parce que leurs séjours ne sont pas reconnus. Victimes de la précarité administrative, ils sont mis sous pression par leurs employeurs dans le but de revoir à la baisse salaires et conditions de travail.

Face à cette réalité, la FGTB, la CSC et la Coordination des travailleurs sans-papiers organisent ce 28 mars une action pour dénoncer l'absurdité de la situation législative actuelle à l'encontre des travailleurs sans-papiers. Cette situation encourage le dumping social, la paupérisation de Bruxelles, l'exploitation des travailleurs et un détournement de la richesse publique.

Mobilisons-nous! Il est temps de déployer des initiatives régionales pour faire barrage à cette paupérisation de Bruxelles et de repenser les politiques à mener en termes de régularisation du statut de ces travailleurs.ses. Il faut dépasser la dichotomie séjour/travail en

ce qu'elle représente une faille à travers laquelle s'engouffrent les employeurs frauduleux pour tirer parti des lacunes de la législation et faire du profit sur le dos de la Région et des travailleurs.ses précarisés.

Rejoignez-nous ce 28 mars, à 12h00, porte de NAMUR (Métro). La manifestation passera devant les cabinets de Didier REYNDEERS, ministre en charge de BELIRIS, Rudi VERVOORT, ministre-président de la Région de Bruxelles-capitale, Didier GOSUIN, ministre bruxellois de l'Emploi, et Pascal SMET, ministre bruxellois chargé des Travaux publics.

Ce 21 mars, Journée mondiale de lutte contre le racisme

A l'occasion de la Journée Mondiale de lutte contre le racisme du 21 mars, les trois organisations syndicales, FGTB/CSC/CGSLB, rendront publique l'adoption d'une Déclaration commune «Entreprise sans racisme, vivre et travailler ensemble». Cette action vise à inviter les entreprises à agir et à se positionner contre le racisme. Elle s'inscrit dans le cadre de la Campagne intersyndicale «Racism Game Over», initiée en octobre 2016. Une campagne qui a pour but - au travers de nombreuses actions - de briser les tabous, de réaliser un travail de prévention et de déconstruction des idées reçues concernant le racisme et les discriminations.

Pour mémoire, une enquête avait été menée en 2016 par les syndicats précités auprès de leurs délégués, concernant le racisme en entreprise à Bruxelles. Les résultats sont alarmants et appuient la nécessité d'agir contre le racisme et les discriminations:

- 1 fonctionnaire sur 2 constate régulièrement des préjugés et des stéréotypes;
- 34% des délégués ont été témoins de racisme lors de leur recherche d'emploi;
- si 75% des délégués sont prêts à entreprendre des actions contre le racisme au travail, ils affirment aussi ne pas disposer, actuellement, des moyens nécessaires pour entreprendre de telles actions...

Un racisme à combattre chaque jour et partout.

Historiquement, le 21 mars est la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Une journée proclamée par l'Assemblée générale des Nations Unies, en octobre 1966. Elle commémore le 21 mars 1960, jour où, à Sharpeville (Afrique du Sud), la police a ouvert le feu et tué 69 personnes lors d'une manifestation pacifique contre les lois relatives aux laissez-passer imposées par l'apartheid.

Mobilisons-nous!!

Si votre délégation désire participer à cette Campagne, ou si vous voulez davantage d'informations, n'hésitez pas à contacter: Paola Peebles - Chargée de mission au Bureau d'études de la FGTB Bruxelles - paola.peebles@fgtb.be - 02/ 545.76.96

WORKING CLASS LIVE 4
 23.03.2017 @BOTANIQUE
 Vote pour ton artiste préféré! Stem voor je favoriete artiest!
MIC MO SHAKES
LION & THE KAMELEONS
 GRATUIT www.workingclasslive.org GRATIS
 MAI 2017 FGTB-ABVV MUTUALITÉ SOCIALISTE DU BRUXELLES SOCIALISTISCHE MUTUALITEIT BRUSSEL P&V CC3

CENTRE

CEPRé **Centre** **Le groupe des (pré)pensionnés vous invite à son Ciné-seniors** 

MARDI 11 AVRIL 2017 À 14H00

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



UN FILM DE STIJN CONINX

MARINA

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

Et. Resp. : Ahmed Pyad, Administrateur délégué - 23, rue H. Aubry - 7100 Haine-St-Paul



PROPOSITION DE TABLE RONDE

Les Travailleurs Sans Emploi de l'ASBL
CEPRé présentent:
«BANDE DE MANDAÏS!»

«BANDE DE MANDAÏS» est le fruit d'un long processus collectif de 8 Travailleurs Sans Emploi de l'ASBL CEPRé. Pendant près d'un an, ils ont travaillé avec le dessinateur et artiste engagé, Louis Theillier, afin de créer leur propre espace d'expression sans l'intervention des médias, généralement porteurs d'une vision stigmatisante et destructrice.

A travers cette BD, les TSE ont voulu faire prendre conscience de leur quotidien, de leurs combats, de leurs privations... Au fil du temps, ils ont su tirer profit d'une force créatrice insoupçonnée pour en faire un acte militant. Ils ne sont pas profiteurs et refusent d'être les victimes consentantes d'un gouvernement qui leur impose des mesures humiliantes et dégradantes.

Cette BD est un véritable acte de solidarité avec tous les Mandaïs broyés par la machine à exclure d'un gouvernement antisocial. Les dessins créés par les auteurs sont nés de débats d'idées. C'est l'histoire d'une joyeuse bande de héros, qui s'est donnée le droit de rire de tout et de tout le monde. Si rien ne change, la réalité de cette "BANDE DE MANDAÏS" sera notre monde de demain: LEUR quotidien deviendra NOTRE quotidien à tous.

Nous vous proposons de découvrir la bande dessinée en présence de ses auteurs. Ils seront heureux d'échanger avec vous autour de leurs combats et de leur démarche créative.

Nous vous accueillons avec plaisir dans les locaux de la FGTB Centre, à Haine-Saint-Pierre, à la date qui vous conviendra et que nous définirons ensemble.

Je suis à votre disposition pour toute question ou pour convenir d'un rendez-vous.



Christophe MORAIS ROSA
Animateur TSE - ASBL CEPRé
064/23.61.19

ASBL CEPRé - Communication

* 23, rue Henri Aubry à 7100 LA LOUVIÈRE - +32(o)64.23. 72 90 8
sophie.mathieu@fgtb.be

LE CEPRÉ VOUS INVITE À SON COLLOQUE
LE JEUDI 13 AVRIL 2017 - 9H30

CHÔMEURS ...
PROFITEURS! FAINÉANTS! ASSISTÉS!

Brisons les stéréotypes par l'éducation permanente

«On ne voit jamais les chômeurs dans les manifs»
«Le contrôle des chômeurs ça va les obliger à travailler»
«On travaille pour payer leurs allocations»
«Du travail quand on veut il y en a»

DÉROULEMENT DE LA JOURNÉE:

- Diffusion du film: Cher Pôle Emploi
Film choc sur le contrôle des chômeurs, vous serez immergés dans une réalité où la dignité humaine est piétinée.
- Débat autour de l'impact des mesures d'austérité sur la dignité humaine en présence de François Nanna, accompagnateur syndical à la FGTB Centre.
- L'éducation Populaire: l'éducation pour le peuple et par le peuple (par Georges Haine)
- Présentation de la BD Bande de Mandaï réalisée par les Travailleurs Sans Emploi de l'asbl CEPRé. Cette BD est le fruit d'un long processus collectif durant lequel les TSE ont créé leur propre espace d'expression sans l'intervention des médias généralement porteur d'une vision stigmatisante et destructrice.

> informations auprès de Christophe MORAIS ROSA 064/23.61.19

ASBL CEPRé - Communication
* 23, rue Henri Aubry à 7100 LA LOUVIÈRE - +32(o)64.23. 72 90 8
sophie.mathieu@fgtb.be

WALLONIE PICARDE

FGTB
Wallonie Picarde

Pour mieux vous servir!!!

Chers Camarades,

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

Où?

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



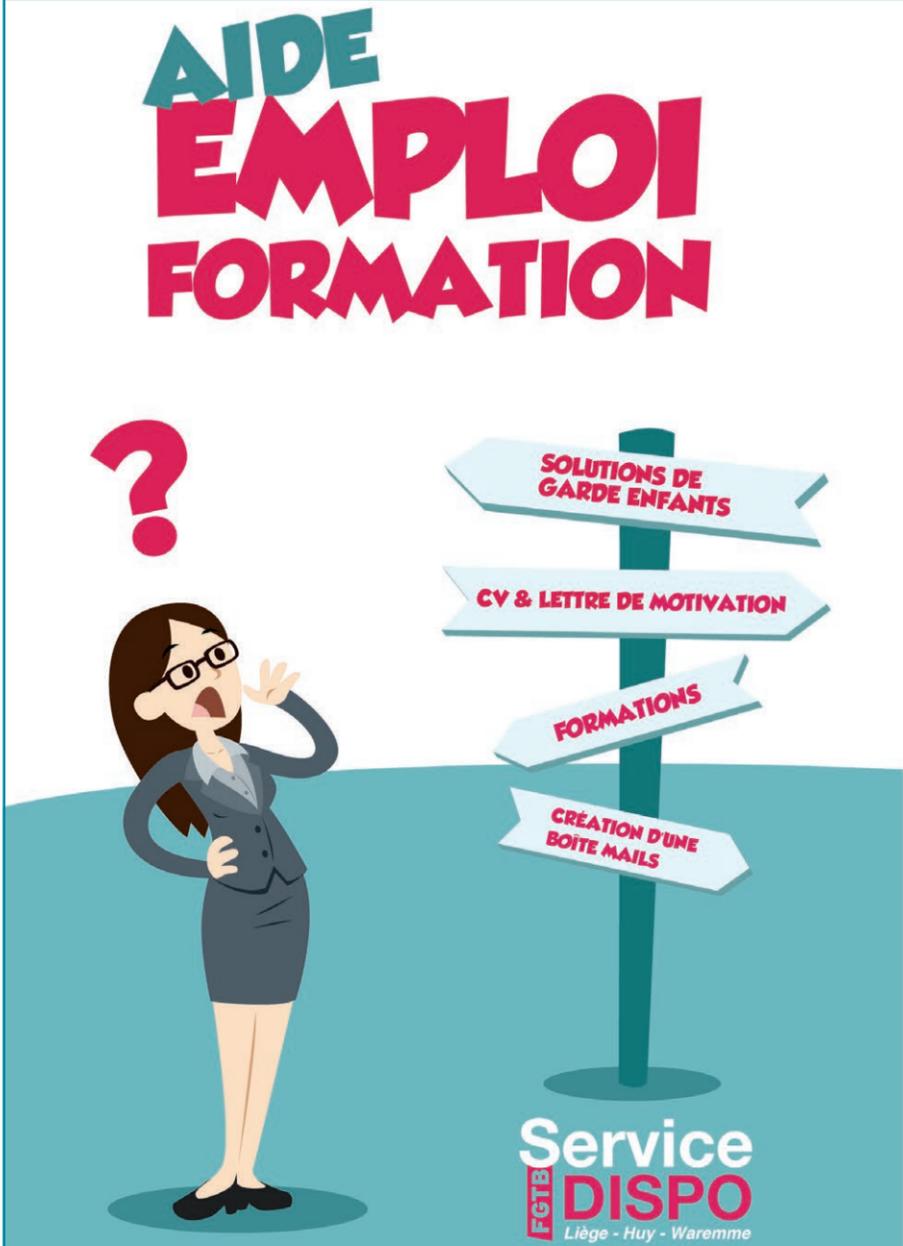
Le relevé sera effectué tous les mardis et jeudis!!!

Ensemble, on est plus forts!

Jean PEETERS
Secrétaire Régional

LIÈGE - HUY - WAREMME

AIDE EMPLOI FORMATION



**Perdu ? Besoin d'aide ?
Nous sommes là pour vous aider !**

Nous vous proposons une aide concernant :

- La rédaction de CV
- La rédaction de lettres de motivation
- La création d'une adresse email/ utilisation de sa boîte email
- L'explication des méthodes de recherches via internet
- Aide à la recherches d'emploi
- La confection d'un dossier emploi
- L'entretien d'embauche
- La recherche de formation
- Les possibilités de garde d'enfants
- Information sur les aides à l'embauche

Service DISPO
Liège - Huy - Waremme

Sur rendez-vous au 04 221 96 05
Place St-Paul, 9-11 à 4000 Liège
E-Mail : dispo.liège@fgtb.be

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

AVIS AUX TRAVAILLEURS DE LA CONSTRUCTION PAIEMENT DES CARTES INTEMPÉRIES

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

Les bureaux sont fermés tous les vendredis à midi.

N.B.: Nos bureaux seront fermés le samedi 15 avril 2017.

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

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

HUY: au local de la F.G.T.B. rue l'Apleit, 12 (2^e étage) - Tous les lundis de 13h30 à 16h30.

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

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

AMAY:	au local de la F.G.T.B., rue Joseph Wauters, 22
ANS:	au local de la F.G.T.B. rue Walter Jamar, 357 (1 ^{er} étage)
AYWAILLE:	au local de la F.G.T.B. rue L. Libert, 22
CHENEE:	au local de la F.G.T.B. rue Neuve, 18-24
FLEMALLE:	au local de la F.G.T.B. Grand Route, 122
FLÉRON:	au local de la F.G.T.B. avenue des Martyrs, 86
HERSTAL:	au local de la F.G.T.B. rue Large Voie, 36
JUPILLE:	au local de la F.G.T.B., rue Chafnay, 3-5
BURENVILLE:	au local de la F.G.T.B. rue St Nicolas, 251
LIEGE-ROTURE:	au local de la F.G.T.B., rue Roture, 80
LIEGE- St LEONARD:	au local de la F.G.T.B. rue Jonruelle, 17
SCLESSIN:	au local de la F.G.T.B. rue de l'Île Coune, 50,
SERAING:	au local de la F.G.T.B. rue Paul Janson, 41
WISE:	au local de la F.G.T.B. rue des Récollets, 63

Bien Fraternellement.

M.VREULS
Secrétaire

M.LONDON
Vice-Président

G.GOBLE
Président

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

VERVIERS

CAFÉ POLITIQUE



Intervenants

Deux coopérateurs fondateurs



lundi 20 mars 2017 à 20h00

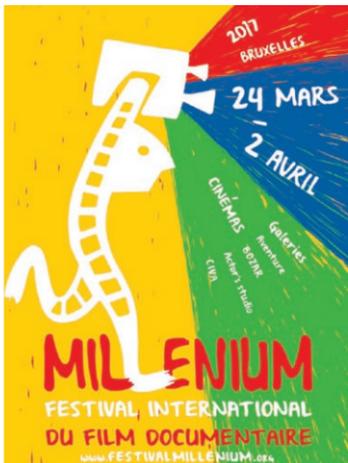
**Brasserie «C POPULAIRE»,
Crapaurue 7 - 4800 VERVIERS**

Entrée libre

> FESTIVAL INTERNATIONAL DU FILM DOCUMENTAIRE

Millenium: regard sur le monde du travail

Le festival MILLENIUM se tiendra cette année du 24 mars au 2 avril, en divers endroits de Bruxelles. Au programme, des films internationaux, rencontres, conférences, et plusieurs compétitions mettant à l'honneur de nombreux documentaires de société. Parmi les prix attribués, l'un mettra à l'honneur le meilleur film sur le thème «*Travailleurs du monde*». Focus.



Les films:

Ultimul Căldărar

Réalisateur: Cosmin Bumbuț & Elena Stancu
Pays: Roumanie
Durée: 59Min
Année de production: 2016
Langues du film: Roumain/Français
Langue(s) des sous-titres: Français / Anglais
Date & heure: Jeudi, 30 Mars, 2017 - 19:00 - 20:00
Lieu: Cinéma Aventure
Synopsis: Les temps changent en Roumanie, et le jeune Geo, chaudronnier romanichel n'a plus les moyens de subvenir aux besoins de sa femme et de son jeune fils de 6 ans. Les fermiers des villages alentours n'achètent plus son artisanat. La plus jeune génération de chaudronniers migre en France pour collecter du métal ou en Belgique pour ramasser des pommes. Pour Geo et sa femme Marina, partir à l'étranger est la dernière option.

Village People

Réalisateur: Tzvetan Dragnev
Pays: Bulgarie
Durée: 66Min
Année de production: 2016
Langues du film: Bulgare
Langue(s) des sous-titres: Français / Anglais
Date & heure: Jeudi, 30 Mars, 2017 - 20:45 - 21:50
Lieu: Cinéma Aventure
Synopsis: Village People est un portrait intime et philosophique de petits villages du nord-ouest de la Bulgarie, pays le plus pauvre de l'Union européenne. C'est un film en mosaïque, offrant un bout de vie de la Bulgarie rurale. Le «*petit peuple*» se livre sur des sujets pas si petits que ça: les vaches, la vie, la foi, la mort, les avantages des chiens et des souris, le besoin de maîtresses blondes, l'existentialisme de Jean-Paul Sartre, la pêche, les vieux diseurs de bonne aventure, et le vent.

Mattress Men

Réalisateur: Colm Quinn
Pays: Irlande
Durée: 80Min
Année de production: 2016
Langues du film: Anglais
Langue(s) des sous-titres: Français
Date & heure: Lundi, 27 Mars, 2017 - 20:45 - 22:05
Lieu: Bozar
Synopsis: Paul, travaille dans le magasin de matelas de Michael Flynn, au bord de la faillite. Pour sauver son emploi et l'entreprise, il se lance dans un projet marketing fou et transforme son employeur Mick en «*Mattress Mick*» qui fait le buzz d'internet. Les crises, les succès et l'amitié feront-ils toujours bon ménage?

Keep Frozen

Réalisateur: Hulda Ros Guðnadóttir
Pays: Islande
Durée: 68Min
Année de production: 2016
Langues du film: Islandais / Polonais
Langue(s) des sous-titres: Français / Anglais
Date & heure: Mercredi, 29 Mars, 2017 - 19:00 - 20:10
Lieu: Cinéma Galeries
Synopsis: Au cours d'une froide nuit d'hiver, un chalutier rentre dans le vieux port de Reykjavik, en Islande. À son bord, 20 000 boîtes de poissons surgelés, les ouvriers ont 48 heures pour vider le bateau. Pendant qu'ils exécutent ce travail impossible, ces hommes racontent les histoires de leurs vies; belles, tristes ou amusantes.

Demain l'usine

Réalisateur: Clara Teper
Pays: France
Durée: 58Min
Année de production: 2016
Langues du film: Français
Langue(s) des sous-titres: Anglais
Date & heure: Lundi, 27 Mars, 2017 - 20:15 - 21:15
Lieu: Cinéma Galeries
Synopsis: Après quatre ans de lutte contre leur ancien employeur, la multinationale Unilever, ceux que l'on appelle les Fralib, se sont réappropriés leur usine et gèrent collectivement leur coopérative ouvrière, la Scopiti. Tourné quelques mois après la relance de la production, ce film est une plongée au cœur de la coopérative. Comment chacun vit-il les jours d'après d'une si longue lutte et d'une si belle victoire? Que peut signifier transformer son travail au sein d'une économie néolibérale?

Cabbage, Potatoes and Other Demons

Réalisateur: Șerban Georgescu
Pays: Roumanie Allemagne

Durée: 60Min
Année de production: 2016
Langues du film: Roumain
Langue(s) des sous-titres: Français / Anglais
Date & heure: Mardi, 28 Mars, 2017 - 19:00 - 20:00
Lieu: Cinéma Actor's Studio
Synopsis: Dans le village roumain de Lunguletu, 1000 fermiers assis sur leur tracteurs chargés de 100 000 tonnes de choux et pommes de terres attendent des clients. A la fin de la journée, soit ils vendent pour quelque sous, soit ils détruisent leurs cultures. Șerban, intrigué à l'idée de pouvoir se procurer une tonne de choux à 20 euros seulement, décide de passer une année dans le village et de trouver une issue à cette impasse. Le maire et quelques villageois ont des idées et des solutions potentielles. Mais arriveront-ils à surmonter la peur d'une ferme collective? Une satire des réalités de l'agriculture en Europe.

Burning Out

Réalisateur: Jérôme Le Maire
Pays: Belgique France Switzerland
Durée: 85Min
Année de production: 2016
Langues du film: Français
Langue(s) des sous-titres: Anglais
Date & heure: Mardi, 28 Mars, 2017 - 19:00 - 20:25
Lieu: Cinéma Aventure
Synopsis: Quelles sont les conditions de la santé publique? Pendant deux ans, le réalisateur belge Jérôme Le Maire a filmé le quotidien du Département de Chirurgie de l'un des plus grands hôpitaux parisiens. Suite à de permanentes restrictions budgétaires, et constamment sous pression, les employées se battent quotidiennement, alors que la direction leur impose toujours plus de rendement.

Ama-San

Réalisateur: Cláudia Varejão

Pays: Portugal
Durée: 112Min
Année de production: 2016
Langues du film: Japonais
Langue(s) des sous-titres: Français / Anglais
Date & heure: Samedi, 25 Mars, 2017 - 20:45 - 22:35
Lieu: Cinéma Aventure
Synopsis: Au fond de l'océan, les rayons du soleil de midi transpercent l'eau. Sept femmes sur un petit bateau se préparent à plonger, sans bouteilles. L'air des deux poulmons suffira pour décoller un ormeau du rocher au fond de l'océan Pacifique. Dans un petit village du Japon, ce sont les femmes Ama-San qui pêchent en apnée tous les jours. Elles sont des «*chasseurs des mers*». Cette coutume, et technique extraordinaire, est vieille de plus de 2 000 ans.

A Maid For Each

Réalisateur: Maher Abi Samra
Pays: Liban France Norvège United Arab Emirates
Durée: 67Min
Année de production: 2016
Langues du film: Arabe / Amharique / Oromo
Langue(s) des sous-titres: Français / Anglais
Date & heure: Lundi, 27 Mars, 2017 - 21:15 - 22:20
Lieu: Cinéma Aventure
Synopsis: Au Liban, le travail domestique constitue un vrai marché, segmenté selon la nationalité et les origines ethniques de la travailleuse. Zein El-Amin dirige une agence de travailleurs domestiques à Beirut. Il aide chaque client à choisir sur catalogue la travailleuse qui répondra au mieux à ses besoins. A Maid for Each observe les composantes de ce système qui transforme les jeunes femmes venues d'Afrique et d'Asie en objet d'échange. Dans ce contexte, la domestique est déshumanisée et devient une marchandise.

Les robots vont-ils nous remplacer?

Lundi 27 mars 19h - BOZAR (entrée libre)

Avec l'apparition de l'économie numérique, la quatrième révolution industrielle est en marche. L'Institut Bruegel de Bruxelles a chiffré que d'ici à vingt ans 54% des emplois européens seront touchés par la robotisation. C'est le cas dans le transport, l'agriculture mais aussi dans la finance, la médecine, la restauration ou même le journalisme et le secteur médico-social.

Le travail devient une ressource rare qui va devoir être partagée, mais comment? Comment assurer la coexistence des humains et des robots? Les robots doivent-ils être taxés? Comment l'économie va-t-elle fonctionner, si la consommation se dérobe?

La conférence sera suivie de la

projection du film de la Compétition «*Travailleurs du monde*», *Mattress Men* à 21h.

Intervenants:

- Marie-Hélène Ska, secrétaire générale de la CSC.
- Marc Goblet, secrétaire général de la FGTB.
- Gérard Valenduc, chercheur associé à l'ETUI (European Trade Union Institute), professeur en sciences sociales (UNamur et UCL), spécialiste des nouvelles technologies et de leur impact sur l'emploi.
- Mady Delvaux, Députée européenne, membre du Groupe de l'Alliance Progressiste des Socialistes et Démocrates au Parlement européen, auteure d'un rapport remarqué sur la robotisation du travail.

Les lieux du festival:

BOZAR

Rue Ravenstein, 23
à 1000 Bruxelles
Téléphone: 02 507 82 00
Train: Gare Centrale
Métro: Ligne 1 & 5:
Gare Centrale & Parc - Ligne 1 & 2 & 5 & 6: Arts-Loi
Bus: 27 - 29 - 34 - 38 - 63 - 65 - 66 - 71 - 71N - 95
Tram: 92 - 94

CINEMA GALERIES

Galerie de la Reine, 26
à 1000 Bruxelles
Téléphone: 02 514 74 98
Train: Gare Centrale
Métro: Ligne 1 & 3 & 4 & 5:
Gare Centrale & De Brouckère
Bus: 29 - 38 - 63 - 66 - 71: Arrêt Arenberg

CINEMA AVENTURE

Rue des Fripiers, 57
à 1000 Bruxelles
Téléphone: 02 219 92 02
Train: Gare Centrale
Métro: Ligne 1 & 5:
Gare Centrale & De Brouckère
Bus: 29 - 38 - 46 - 47 - 63 - 66 - 71 - 86 - 88
Tram: 3 - 31 - 32 - 33:
Arrêt De Brouckere

ACTOR'S STUDIO

Petite Rue des Bouchers, 16
à 1000 Bruxelles
Téléphone: 02 512 16 96
Train: Gare Centrale
Métro: Ligne 1 & 5:
Gare Centrale & De Brouckère
Bus: 29 - 38 - 63 - 66 - 71:
Arrêt Arenberg
Tram: 3 - 4: Arrêt De Brouckere

CIVA

Rue de l'Ermitage, 55
à 1050 Ixelles
Téléphone: 02 642 24 50
Trams: 81 - 83 - 94
Bus: 54 à l'arrêt «*Bailli*»

A propos du festival:

Le Festival Millenium est organisé par l'asbl Diogène. L'asbl Diogène a 25 ans d'expérience dans la production de films documentaires, tant en Belgique qu'à l'étranger. Elle a produit de nombreux films avec des institutions internationales et des ONG, et a encadré le travail de réalisateurs aux quatre coins du monde. L'asbl Diogène a aussi organisé de nombreux événements culturels et sociaux en Europe.

Trois compétitions internationales et une compétition belge rythment le Festival et permettent au spectateur de découvrir le cinéma documentaire contemporain. Un cinéma engagé, qui mérite une place nouvelle au sein d'une société en mutation. Derrière un film, il y a un cinéaste indépendant, qui a parfois consacré des années à la réalisation de son projet. Le Festival accorde également de l'importance à un espace de réflexion collaboratif, d'échanges et de débats, lançant ainsi la réflexion et encourageant la participation et la parole de tous.

Toutes les infos, le programme et les activités sur: <http://www.festivalmillenium.org>

> SALAIRES

La Chambre a approuvé la réforme de la loi de 1996 sur les salaires

La Chambre a approuvé dans la nuit de jeudi à vendredi dernier la réforme de la loi de 1996 sur la compétitivité des entreprises. Il vise à encadrer de manière encore plus stricte l'évolution des salaires en Belgique.

Jusqu'à présent, les gouvernements successifs se sont attachés à réduire l'écart salarial avec les pays voisins calculé depuis 1996. L'objectif est atteint. Le texte vise désormais à prendre en compte le «handicap historique», soit avant cette date, et à éviter des effets collatéraux liés aux diminutions de charges dans le cadre du «tax shift» en intégrant une marge de sécurité.

Le Conseil Central de l'Economie sera chargé de déterminer l'am-

pleur de l'écart historique. Il fournira un rapport à destination des partenaires sociaux. Le sujet pourrait crispier leurs relations, syndicats et patrons ayant des vues très éloignées sur le sujet.



© ISTOCK

> ETUDE

Les salaires réels belges ont baissé en 2016

Les travailleurs de 7 pays de l'UE sont moins bien lotis aujourd'hui qu'il y a huit ans

Les travailleurs ne ressentent toujours pas les effets de la reprise économique. Selon une nouvelle étude publiée aujourd'hui par l'Institut syndical européen (ETUI) et la Confédération européenne des syndicats (CES), les salaires d'aujourd'hui sont inférieurs à ce qu'ils étaient il y a huit ans dans sept États membres de l'UE.

La Belgique est le seul pays européen où les travailleurs ont perdu du pouvoir d'achat l'an dernier. Selon une étude de l'Institut syndical européen (ETUI), les revenus de travailleurs belges ont légèrement augmenté avec l'index, mais pas suffisamment pour compenser l'inflation. Depuis 2001, les augmentations salariales sont plutôt minces dans notre pays, et la tendance ne devrait pas s'inverser.

Selon l'étude, la plupart des travailleurs européens ont vu leur pouvoir d'achat augmenter l'année passée. Dans nombre de pays d'Europe de l'Est, cette hausse a été de plus de 5%, elle a même atteint 8,94% en Roumanie. Chez nos voisins, les augmentations ont été plus limitées: +0,25% en France, +0,42% au Luxembourg, +1,61% en Allemagne et +2,28% aux Pays-Bas. Les salaires réels sont restés pratiquement inchangés en Italie, en France et en Grèce. Il n'y a qu'en Belgique que le pouvoir d'achat a été rogné, de 0,94%.

Les salaires belges n'ont pas baissé, mais en raison du saut d'index et d'autres mesures de restriction salariale, leur augmentation réelle a été fortement limitée. De plus, l'inflation est beaucoup plus importante en Belgique que dans les autres pays de l'Union.

Mauvais pour les travailleurs et pour les entreprises

Sur une période plus longue, à savoir de 2009 à 2016, l'Institut syndical européen constate que dans 18 pays européens, les salaires

ont cru beaucoup plus lentement au cours des sept années qui ont suivi la crise que durant les huit années qui l'ont précédée.

Pendant les 7 années allant de 2009 à 2016, les salaires réels (corrégés de l'inflation) ont en moyenne chuté chaque année de 3,1% en Grèce, 1% en Croatie, 0,9% en Hongrie, 0,7% au Portugal, 0,6% à Chypre, 0,4% au Royaume-Uni et 0,3% en Italie. La croissance du salaire réel a été plus faible durant la période 2009-2016 qu'au cours des années 2001-2008 en Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Irlande, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, République tchèque, Roumanie, Slovaquie, Slovaquie et Suède.

Seuls 3 pays, Allemagne, Pologne et Bulgarie, ont vu les augmentations des salaires réels entre 2009 et 2016 dépasser celles de la période 2001-2008.

«C'est une très mauvaise nouvelle, non seulement pour les travailleurs et leurs familles, mais aussi pour les entreprises», dit la Secrétaire confédérale de la CES Esther Lynch. «Si les travailleurs ont moins d'argent à dépenser, les entreprises souffrent également. Le temps d'une véritable relance est venu. Les travailleurs ont besoin d'une augmentation salariale partout en Europe. Les salaires commencent à reprendre des couleurs mais il reste un grand retard à rattraper.»

Les recommandations de ETUI

En conclusion de cette étude, ETUI

énonce quelques recommandations:

- le développement d'une stratégie d'investissement et une réduction des divergences entre pays européens;
- une politique solidaire de hausse salariale;
- un coup d'arrêt à la dérégulation;
- une politique fiscale tournée vers le développement durable et la convergence entre pays de l'Union;
- une consolidation de la protection sociale.

Pour plus d'informations:

Les résultats de l'étude sont repris dans le rapport «Benchmarking Working Europe 2017» publié par l'ETUI et la CES et disponible à l'adresse suivante: <http://www.etui.org/fr/Publications2/Books/Benchmarking-Working-Europe-2017>

Evasion fiscale

L'étude se penche aussi sur la fiscalité. Elles nous apprend ainsi que le nombre d'accords de ruling qui permettent aux multinationales de s'entendre préalablement avec le fisc sur la base imposable mais aussi de réduire la facture, a augmenté de 78% de 2013 à 2015. Et la Belgique avec 411 accords de ruling est en seconde position dans le classement général après les Pays-Bas.

Offres d'emploi

La FGTB engage!

Retrouvez sur notre site toutes les offres d'emploi à pourvoir à la FGTB fédérale ou dans l'une de ses centrales:

- 3 Analystes Programmeurs IT (H/F)**
- Un-e Développeur JAVA (H/F)**
- Un-e System Engineer (H/F)**
- Un-e Développeur middleware (H/F)**

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

> ALLOCATION SOCIALES

Une indexation prévue pour juin 2017

Selon le Bureau du Plan, le prochain dépassement de l'indice pivot par l'indice santé lissé est attendu pour mai 2017. Si cela devait se confirmer, les allocations sociales et les salaires dans la fonction publique seraient adaptés au coût de la vie, en d'autres termes augmentés de 2%, en juin 2017 pour les allocations sociales et en juillet 2017 pour les salaires des fonctionnaires.

Syndicats MAGAZINE**Rédaction:**

Syndicats - 42 rue Haute, 1000 Bruxelles

Nicolas Errante: rédacteur en chef - Tél.: 02/506.82.44
Aurélien 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

> SANTÉ AU TRAVAIL

Une victoire importante contre les cancers professionnels

Le 28 février, la commission Affaires sociales du Parlement européen a voté différents amendements à la proposition de texte de la Commission européenne visant à réviser la directive sur la protection des travailleurs contre les agents cancérigènes et mutagènes.

Les cancers professionnels font chaque année une hécatombe: plus de 100 000 morts par an dans l'Union européenne. C'est la première cause de mortalité provoquée par une prévention insuffisante dans les entreprises. À eux seuls, les cancers représentent environ 53% de tous les décès causés par de mauvaises conditions de travail.

Le coût de ces cancers professionnels est estimé à 334 milliards d'euros par an selon une étude récente de l'Institut national pour la santé publique et l'environnement des Pays-Bas. Le coût pour les entreprises qui sont responsables de ces cancers reste infime. L'essentiel est supporté par les systèmes de santé publique, la sécurité sociale, les victimes et leurs proches. Le décalage entre la période d'exposition au travail et l'apparition d'un cancer empêche souvent de faire le rapport entre la maladie et le travail. Cela explique qu'un cadre législatif précis est une condition indispensable à la prévention des cancers professionnels.

Législation dépassée

La législation communautaire remonte pour l'essentiel à 1990 (avec des amendements partiels adoptés en 1997 et 1999). À l'époque, cette directive sur les cancérigènes au travail représentait un progrès par rapport à la législation de nombreux États membres. Elle était supposée évoluer régulièrement, s'adapter à l'évolution des connaissances et tenir compte du bilan de l'expérience de la prévention.

Au fil du temps, des lacunes importantes sont devenues évidentes mais la Commission européenne qui a le pouvoir d'initiative a traîné les pieds. Sous les deux présidences de Barroso, entre 2004 et 2014, la santé au travail a été présentée comme un coût excessif pour les entreprises.

Peu à peu, différents États membres ont considéré que l'inertie de la Commission devenait injustifiable. Leurs législations nationales de prévention avaient été renforcées et allaient plus loin que les exigences minimales des directives et même une partie du patronat européen a considéré qu'une avancée législative créerait des conditions de concurrence plus homogènes.

L'action syndicale continue pour rendre visible l'ampleur des cancers professionnels a également beaucoup contribué au chan-

gement de rapport de forces, de même que la mobilisation des associations de patients atteints de cancer.

De son côté, le Parlement européen s'est prononcé à plusieurs reprises au cours des cinq dernières années en faveur d'un renforcement de la législation. La Commission a donc dû bouger. Ses propositions ne constituent qu'une réforme très limitée. Mais elles ont le mérite de relancer le débat.

Des avancées significatives mais insuffisantes

Un amendement très important concerne les substances toxiques pour la reproduction. Les eurodéputés considèrent que ces substances doivent entrer dans le champ d'application de la directive. Actuellement, des millions de travailleurs et de travailleuses sont exposés à ces substances en Europe. Elles ont pour conséquence de réduire la fertilité, de provoquer des fausses couches, de causer des malformations congénitales ou d'être à l'origine de graves problèmes de santé parmi les enfants (cancers infantiles, troubles du développement, retards intellectuels, etc.).

Un autre amendement essentiel porte sur la valeur limite d'exposition professionnelle (VLEP) pour la silice cristalline qui devrait être portée à 50 microgrammes par m³ au lieu des 100 microgrammes proposés par la Commission et les lobbies industriels. Une période de transition de 10 ans est cependant prévue pour les États qui ne voudraient pas mettre en application immédiatement cette VLEP.

D'autres substances représentant une menace pour la santé de millions de travailleurs européens étaient également concernées par le vote de ce 28 février. Le Parlement recommande d'adopter une VLEP de 2 mg/m³ pour toutes les poussières de bois (avec une période de transition de 5 ans). Une VLEP de 1 microgramme/m³ est également recommandée pour le chrome hexavalent contre les 25 microgrammes proposés par la Commission et l'industrie.

D'autres amendements visent à permettre à tous les travailleurs qui ont été exposés à des substances cancérigènes de bénéficier d'une détection précoce.

Ce vote n'est qu'une étape vers l'adoption d'une directive qui permettrait de sauver des milliers



À eux seuls, les cancers représentent environ 53% de tous les décès causés par de mauvaises conditions de travail. (HSMAG)

Un travailleur sur cinq en Europe est exposé à des agents cancérigènes

de vies chaque année par rapport aux propositions minimalistes qui avaient été formulées par la Commission et bénéficiaient du soutien des lobbies industriels.

Il faut souligner que la plupart des amendements ont été votés à une très forte majorité (jusqu'à 85% des voix).

La session plénière du Parlement devra se prononcer sur ces amendements en avril 2017. Ensuite, il faudra trouver un consensus entre le Parlement et le Conseil des ministres. Le fait que le rapport parlementaire ait été voté avec 38 voix favorables et 6 voix opposées indique qu'il existe un rapport de force en faveur d'une amélioration substantielle de la proposition législative. Et cela en dépit d'une campagne intense de l'industrie en faveur de l'approche minimaliste de la Commission.

> TÉMOIGNAGE

Une bombe à retardement

Riky Hesse est apparue sur le grand écran le premier jour de la conférence organisée à Amsterdam par la présidence néerlandaise de l'Union européenne à la fin du mois de mai 2016.

Riky Hesse est une vieille dame sereine aux yeux pétillants. Elle apparaît à l'écran accomplissant des gestes quotidiens à l'intérieur de sa maison. Lorsqu'elle fixe la caméra, un sourire doux est là comme pour s'excuser de devoir nous donner de mauvaises nouvelles. Elle a un mésothéliome (cancer pleural causé par l'amiante). Elle sait qu'il lui reste tout au plus trois ans à vivre. Elle entend ne pas se laisser abattre par l'émotion. À l'âge de 16 ans, elle a commencé à travailler comme ouvrière dans une usine qui fabriquait du matériel d'isolation. C'était en 1956. On savait déjà quels étaient les dangers de l'amiante. Ses patrons ne lui ont rien dit tout au long des trois années pendant lesquelles elle a travaillé dans cette usine. Elle a tout ignoré jusqu'au jour, il y a deux ans, où un médecin lui a annoncé le diagnostic.

Extrait de HSMAG



Le court documentaire dans lequel Mme Hesse témoigne peut être regardé sur <https://www.youtube.com/watch?v=n9rTBorGb4U#t=39> (sous-titres anglais).

> JEUNES

Tout savoir sur ce qui change en matière de job étudiant!



© ISTOCK

La brochure «*Ton job étudiant 2017*», l'un des classiques des Jeunes FGTB, est faite pour vous!

Vous n'êtes pas sans savoir que le principal changement de ces derniers mois est la conversion en heures du quota de 50 jours pendant lesquels les étudiants salariés peuvent travailler sous cotisations sociales réduites (cotisations de solidarité).

Mais comment cette conversion s'applique-t-elle dans les faits? Quelles conséquences cela pourrait-il avoir sur les prestations des étudiants et sur l'organisation du travail dans son ensemble?

Quels sont les droits propres des étudiants jobistes et puis quelles répercussions le job étudiant peut-il impliquer sur les revenus de la famille en termes de fiscalité ou d'allocations familiales?

Tous les aspects législatifs du travail étudiant salarié sont expli-

qués simplement dans cette nouvelle brochure: qui peut travailler comme étudiant, ce qui doit se trouver dans le contrat d'occupation étudiant, le montant minimal du salaire, les montants à ne pas dépasser pour rester à charge de ses parents ou pour ne pas perdre son droit aux allocations familiales, par exemple, sont clairement explicités.

Un nouveau chapitre a été intégré afin de répondre à une réalité supplémentaire à laquelle les étudiants sont confrontés: le statut d'étudiant indépendant. Ce statut est parfois proposé comme une alternative plus «*simple*» au contrat d'étudiant salarié: attention, il s'agit souvent d'un mécanisme qui avantage surtout l'employeur qui se décharge alors d'une bonne partie de ses responsabilités (paiement des cotisations, assurance accident de travail...)! Il est très important d'être correctement informé avant de prendre des risques si grands!

Dans tous les cas, ce qui nous semble fondamental, c'est que les

étudiants qui travaillent soient informés le plus justement possible de leurs droits. Ceci, malgré le fait que nous nous positionnions pour que l'enseignement soit accessible à toutes et tous, ce qui implique que les étudiants ne devraient pas être contraints de travailler pour financer leurs études. En effet, davantage d'étudiants (dont la première tâche devrait être d'étudier) sur le marché du travail, c'est moins de travail pour tous les jeunes qui ont quitté les études et qui sont privés d'emploi. Le contrat étudiant c'est également un sous-statut qui n'ouvre pratiquement aucun droit à la sécurité sociale, pratique qui a tendance à se généraliser et donc à précariser l'ensemble des conditions de travail des actifs.

Vous découvrirez notre brochure informative «*Ton job étudiant 2017*» en consultation libre, ainsi que notre analyse et nos positions sur notre site www.jeunes-fgtb.be. Vous pouvez également poser vos questions ou commander la brochure papier par mail à l'adresse: jeunes@jeunes-fgtb.be

• Tu es jobiste et tu te demandes ce qui a changé pour toi ces derniers mois?

• Vous êtes parent et votre enfant étudiant souhaiterait trouver un job pour les week-end ou les congés?

• Tu galères pour financer tes études et tu te demandes si c'est réellement une opportunité de devenir étudiant indépendant?

2017-2018

★ TON JOB D'ÉTUDIANT

> EXTRAIT

Combien d'heures peut travailler un jobiste?

Le nombre d'heures doit être clairement indiqué dans ton contrat ou le règlement de travail.

Quelques règles de base sont d'application partout...

Durée du travail:

- En aucun cas, le contrat ne peut fixer une durée de travail hebdomadaire inférieure au tiers de la durée d'un travail à temps plein pour l'entreprise ou le secteur concerné (excepté dérogation par convention collective). Mais ceci n'est pas d'application pour les étudiants qui travaillent maximum 475 heures par année civile (sous cotisations réduites).
- Chaque période de travail doit compter un minimum de 3 heures consécutives.
- La durée maximale du travail est limitée, pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans, à 8 heures par jour et 38 heures par semaine. Dans tous les cas, elle ne pourra pas dépasser 40 heures.

Si tu cumules plusieurs contrats de travail à temps partiel, elle se calcule en additionnant la totalité des heures prestées chez tous les employeurs de la période considérée. Certains secteurs peuvent déroger à cette limite et atteindre un maximum de 11 heures par jour et 50 heures par semaine (contacte-nous à ce sujet).

- Toute heure supplémentaire est interdite aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans, sauf en cas de force majeure (accident, travaux urgents aux machines, nécessité imprévue). Dans ce cas, l'employeur doit en avvertir l'Inspection Sociale dans les trois jours et accorder à l'étudiant un repos compensatoire avant la fin de la semaine suivante.

ATTENTION!

Quand on parle de «durée du travail», il s'agit du temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur. Il n'est donc pas question, si tu travailles par exemple dans la restauration, de ne comptabiliser tes heures qu'à partir du moment où il y a des clients!

ADRESSES JEUNES FGTB

1060 Bruxelles	rue de Suède 45	02 552 03 63
6000 Charleroi	rue Basslé 8 bd Devreux 36-38	071 64 13 07 071 64 12 16
7100 Haine-St-Paul	rue H. Aubry 23	064 23 61 19
6700 Arlon	rue des Martyrs 80	063 24 22 68
4000 Liège	place St Paul 9-11	04 221 97 48
7000 Mons	rue Lamir 18-20	065 32 38 83
7700 Mouscron	rue du Val 3	056 85 33 52
5000 Namur	rue Brognet 14	081 64 99 52
1400 Nivelles	rue du Géant 4/3	067 64 60 06
7500 Tournai	rue du Crampon 12a	069 88 18 04
4800 Verviers	pont aux Lions 23 galerie des Deux places	087 63 96 53

> POINT DE VUE

Elargir la loi Renault!

Tout le monde aura déjà compris que la fermeture de Caterpillar a des conséquences dramatiques pour le personnel. Mais il est beaucoup moins question des conséquences tout aussi dramatiques pour les travailleurs des sous-traitants. En effet, dans le secteur du transport et de la logistique, le personnel des firmes Yusen et Eutraco est tout aussi lourdement touché. Si cette fermeture a révélé une chose, c'est bien que la loi Renault est insuffisante. Il est dès lors urgent d'élargir le champ d'application de cette loi aux sous-traitants. N'est-il pas normal de réclamer pour le personnel des sous-traitants les mêmes droits que pour les travailleurs de l'entreprise qui ferme ses portes? N'est-il pas légitime d'exiger d'une multinationale qui met la clé sous le paillason qu'elle prenne ses responsabilités, y compris à l'égard du personnel de ses sous-traitants?

L'UBT demande donc que la FGTB continue à poser cette revendication. Pour nous, il ne peut être question de passer tout simplement à l'ordre du jour au moment où cette multinationale ferme ses portes et quitte la Belgique. Nous devons éviter que le personnel des sous-traitants soit abandonné au bord de la route lorsque demain, un nouveau drame se produit.

Faux départ de la concertation sectorielle...

C'est du moins le cas dans le secteur de l'assistance dans les aéroports. A l'ouverture des négociations, les patrons nous ont servi un cahier de revendications qui soulève toute une série de questions. Plus particulièrement concernant la manière dont ils imputent le coût d'un éventuel accord sur la marge salariale maximale de 1,1 %. Ils y incluent également le coût des éléments à négocier en dehors de la marge, ainsi que celui des mesures visant à rapprocher les statuts des ouvriers et des employés.

Les employeurs de l'assistance dans les aéroports semblent ignorer que la charge de travail dans les aéroports est déjà extrêmement grande, que la flexibilité n'est plus tenable, que les conditions de travail sont très difficiles... Si les patrons optent pour cette approche agressive, ils rencontreront des difficultés sur le tarmac!

Nous constatons d'ailleurs la même attitude patronale dans d'autres commissions paritaires. Si l'objectif des patrons était d'annoncer la couleur, ils se trompent lourdement. En effet, l'UBT veut des accords substantiels, des accords avec un contenu, pas des coquilles vides!

Les conducteurs d'autocar réclament le droit à un sommeil réparateur

C'est la période des vacances de ski. Beaucoup de Belges partent, souvent en autocar. Ils ignorent cependant que bon nombre de conducteurs, une fois arrivés à destination, n'ont pas les moyens de se reposer convenablement. Parfois, ils n'ont même pas de chambre ou bien ils doivent en partager une avec un collègue ou un moniteur de

ski qui ronfle ou encore on les met dans un local qui sert aussi de lingerie. Souvent, ils ne peuvent faire qu'un petit somme. Ce manque de sommeil a pour conséquence que le conducteur ne reprend pas toujours le volant frais et dispos. Il y a en effet des compagnies d'autocar qui réservent une chambre d'hôtel qui répond à un certain nombre de conditions minimales. L'UBT réclame donc une CCT qui règle ce problème une bonne fois pour toutes pour tous les conducteurs d'autocar. Pas demain ni après-demain, mais aujourd'hui, et sans autres conditions. On ne transige pas avec la sécurité des passagers et des conducteurs! J'appelle par conséquent les employeurs de la fédération patronale FBAA à prendre leurs responsabilités avant qu'un accident arrive avec un chauffeur fatigué.

Ben Weyts préfère Uber aux syndicats

La concertation avec les syndicats est un terme qui est absent du dictionnaire de ministre ultranationaliste flamand Ben Weyts. En effet, cette excellence flamande veut réformer la législation flamande sur les taxis sans connaître les syndicats des chauffeurs de taxi.

En revanche, il discute avec les employeurs du GTL. Et se concertent même avec Uber, une entreprise dont le modèle commercial est basé sur le non-respect de la loi. Weyts discute donc avec une entreprise qui fraude le fisc, méprise les chauffeurs, trompe les clients, bafoue la législation,... mais refuse de nous recevoir.

La raison est simple: ce ministre flamand entend ouvrir la porte toute grande aux Uber de ce monde. Uber ne souhaite pas respecter la loi, donc ... adaptons la loi! Le ministre pense sans aucun doute faire preuve d'intelligence en écartant des témoins gênants. Il devrait savoir qu'il va ainsi au-devant de gros ennuis dans le secteur des taxis. Les chauffeurs de taxi ne sont en effet pas prêts à payer la facture qui leur est présentée par un super capitaliste américain désireux de démanteler complètement leurs conditions de travail qui ne sont déjà pas parmi les meilleures.

Réécrire la législation sur les taxis sans tenir compte des préoccupations des taximen, c'est créer des problèmes. Que le ministre ne manquera pas d'avoir s'il persiste et signe. Ceci n'est pas une menace, c'est une promesse!

Frank Moreels
Président**Changement d'adresse du Zeevissefonds/Previs**

Chers membres,
Le «Zeevissefonds» (Fonds de la pêche maritime) / Previs est obligé de déménager à la suite des travaux de démolition des dépôts de la Criée flamande.

A partir du 14 mars 2017, la nouvelle adresse du Zeevissefonds/Previs est la suivante: Vijverstraat 47 boîte 3 à 8400 Oostende, au rondpoint Kennedy! Les numéros de téléphone et de fax ainsi que l'adresse e-mail restent les mêmes!

L'UBT participe à la Journée internationale des femmes du 8 mars!

En 2017, l'ITF a placé cette journée sous le signe des efforts déployés par le Comité des femmes de l'ITF en vue d'obtenir une convention de l'Organisation internationale du travail contre les violences commises sur le lieu de travail à l'égard des femmes et des hommes occupés dans le secteur du transport.



Journée d'étude Bus & Cars

L'UBT a organisé le 6 mars dernier une journée d'étude dans le but d'examiner les évolutions dans le secteur des autobus et des autocars. L'introduction donnée par Frank Moreels, président de l'UBT, a été suivie par un exposé de Joris Vandembroucke (président du groupe socialiste au Parlement flamand).

Steven Steyaert, propagandiste Bus & Cars, a ensuite exposé le contenu des cahiers revendicatifs sectoriels. Plus de 30 délégués de l'UBT ont participé aux débats.

**Action de solidarité de l'ETF/ITF organisée par le Front commun syndical des ports de Belgique devant l'ambassade d'Espagne à Bruxelles.**

Les travailleurs portuaires espagnols et leurs organisations syndicales sont impliqués dans une dispute avec le gouvernement espagnol concernant le maintien de leur statut et de leurs conditions de travail et de salaire.

La Commission européenne avait ouvert en 2013 une procédure d'infraction contre l'Espagne, obligeant ce pays à adapter sa législation relative au travail portuaire à la réglementation européenne. De plus, le pays avait été condamné en 2014 par le Cour de justice de l'Union européenne à Luxembourg.

Conseil fédéral des militants (COFEMI) de samedi 11 mars 2017
Les militants écoutent attentivement l'exposé sur l'actualité politique.

PROTECTION SOCIALE

Notre sécurité sociale en danger!

Le Parlement discute en ce moment un projet de loi du gouvernement sur une réforme du financement de la sécurité sociale. L'idée du projet est de faire participer les budgets de la sécurité sociale aux efforts d'assainissements budgétaires de l'Etat en ne bouchant plus systématiquement les trous dans les budgets de la sécu. Trous par ailleurs que le gouvernement provoque en réduisant les cotisations sociales. Au-delà d'une question de gros sous, ce sont les principes de la protection sociale qui sont menacés: la sécu n'est plus supposée s'adapter aux besoins de protection des citoyens, mais c'est la protection qui va devoir s'adapter aux besoins financiers de l'Etat. Et qui dit «protection» dit allocations sociales, indemnités et remboursements de frais médicaux. L'Etat est ainsi dispensé par là-même de remettre en question la fiscalité, pilier central des «voies et moyens» des finances publiques. Pire, c'est la sécu qui risque de faire les frais d'allègements fiscaux passés (le tax shift) et en projet par exemple sur l'impôt des sociétés.

La sécu: un gros paquet d'argent

A chaque contrôle budgétaire, tous les regards plus ou moins avides se tournent vers les budgets de la Sécu. C'est que la Sécu, c'est un très gros paquet d'argent. Le Produit Intérieur Brut de la Belgique, c'est-à-dire sa richesse globale, son «chiffre d'affaires», représente environ 400 milliards. La protection sociale représente 30% soit 121 milliards d'euros. Avec 30% du PIB nous sommes dans la moyenne européenne (29,5%). Le Danemark (36,76%), les Pays-Bas (34%) la France (33,6%) font mieux que nous.

Que fait-on avec l'argent de la sécurité sociale?

Cette montagne d'argent est pour l'essentiel redistribuée aux citoyens.

L'argent de la sécu sert principalement à payer:	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ la pension de 2.100.000 de pensionnés; ✓ un revenu minimum (GRAPA) à 105.000 personnes âgées dont la pension est trop basse; 	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ les allocations de chômage de 612.000 travailleurs sans emploi dont 107.000 prépensionnés; 	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ les allocations complémentaires de 311.000 travailleurs soutenus par l'ONEM: temps partiels, chômeurs temporaires, chômeurs «activés» sous forme d'aides aux employeurs; crédits temps, interruptions de carrière 	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 169.000 victimes d'accidents du travail; 	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 61.256 victimes de maladies professionnelles: 	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 370.000 invalides en mutuelle; ✓ Des indemnités de maladies à raison de 38.005.000 journées d'incapacité de travail; 	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ les remboursements de soins de santé et de médicaments à 6.700.000 citoyens et à 3.125.000 personnes à leur charge. 	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ les allocations familiales des 2.772.000 enfants de 1.600.000 familles 	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ A payer des vacances annuelles à 4.500.000 de travailleurs 	

La sécurité sociale bénéficie donc à tous les habitants du pays à un moment ou à un autre de leur vie, du début à la fin. En dehors des soins de santé qui représentent à eux seuls 31 milliards de dépenses et concernent tout le monde mais pas en permanence, la sécu assure le revenu direct – hélas souvent étriqué – de plus de 3,5 millions de nos concitoyens.

C'est un instrument indispensable de solidarité entre les personnes et de lutte contre la pauvreté.



Comment est financée la sécu

Le principe général est que le budget de la sécurité sociale doit toujours être en équilibre. Cela implique que si les sources de financement ne suffisent pas à répondre aux besoins, l'Etat doit boucher le trou. D'où vient l'argent?

1°) Des cotisations sociales

Chaque mois, si vous êtes salarié, 13,07% de votre salaire brut vont à la sécurité sociale. Votre employeur en verse plus de deux fois autant. Les cotisations sociales représentent ainsi 74% des recettes de la Sécu. D'où l'importance du salaire brut. Tous les systèmes qui permettent d'éviter l'ONSS réduisent en fait les recettes de la sécu.

Les indépendants ont un barème progressif en fonction des revenus mais plafonné, contrairement aux salariés.

2°) L'intervention de l'Etat

L'Etat intervient directement dans le budget de la Sécu à hauteur de 12% environ.

3°) Le financement alternatif

Ce financement alternatif s'est ajouté comme source de financement. Il est, pour l'essentiel, prélevé sur les recettes de la TVA, sur le précompte mobilier et prochainement sur des accises sur le tabac. Il est venu en compensation de certaines dépenses extérieures aux missions

L'équilibre devenu ins

Le bel équilibre du budget de la sécu risque de vaciller avec le projet de loi de financement de la sécu. Confronté à de sérieux problèmes budgétaires, le Gouvernement n'entend plus boucher automatiquement les trous de la sécu qui devra en fonction des contraintes budgétaires de l'Etat qui lui sont extérieures, faire des économies pour ne pas sortir des clous tandis que le gouvernement s'appête à faire de nouvelles largesses fiscales aux entreprises via la réforme de l'impôt des sociétés et se refuse à envisager de nouvelles recettes via la mise en œuvre d'une fiscalité juste et équitable. La sécu risque ainsi de participer à une redistribution inverse des revenus: des allocataires sociaux, malades, pensionnés et chômeurs, vers les entreprises via le budget de l'Etat.

Avec son projet de réforme du financement de la Sécu, le gouvernement rend les recettes aléatoires et incertaines. Il soumet en outre sa contribution à des contraintes budgétaires qui ne relèvent pas de la sécurité sociale.

Côté recettes: un financement alternatif insuffisant

En réduisant fortement les cotisations sociales pour les employeurs, le gouvernement espère que ceux-ci créeront des emplois qui devraient générer des cotisations sociales et des recettes fiscales.

Cela fait beaucoup de «si». Le manque à gagner pour la sécu est certain. Les recettes fiscales censées compenser les réductions de cotisations ne sont pas garanties. Le ministre des

Finances a déjà été pris la main dans le sac: ses estimations de recettes fiscales ont été largement surévaluées pour présenter à l'Europe l'apparence d'un déficit maîtrisé. Il s'avère après coup que ce n'est pas le cas.

Ajoutons que la politique d'austérité et de modération salariale menée chez nous a contribué à limiter la croissance déjà faible, mais en tout cas supérieure chez nos voisins. Qui dit croissance faible, dit recettes fiscales (dont la TVA) en berne.

La dotation classique de l'Etat est liée à l'allongement de la carrière

Non content de provoquer indirectement la baisse des recettes de la sécu, le gouvernement introduit un mécanisme qui conditionne l'augmentation de la dotation classique de

Pourquoi un financement «alternatif»?

Ce financement alternatif s'est avéré nécessaire pour diverses raisons:

- L'Etat a réduit de plus en plus sa part dans le financement de la sécurité sociale;
- La couverture de la sécurité sociale s'est élargie au fil du temps: beaucoup de personnes qui ne cotisent pas sont couvertes. C'est notamment le cas pour les soins de santé, la sécurité sociale couvrant toute personne.
- Le budget de la sécurité sociale a régulièrement servi à financer des politiques d'emploi reposant sur la baisse des cotisations sociales

des employeurs ou l'allocation de chômage et peut être déduite payer. C'est le plan A. Pour faire baisser les plus en plus recours de société, les chèques à cotisations sociales



urité sociale?

de base de la sécu, notamment au titre d'aides à l'emploi, de réductions de cotisations sociales, de crédits temps

4°) La dotation d'équilibre

Etant donné le caractère aléatoire des dépenses qui dépend de la morbidité, mais aussi de la conjoncture, par exemple du nombre de chômeurs, du chômage temporaire (côté dépenses) mais aussi des variations des recettes fiscales ou de l'exactitude des prévisions de recettes, l'Etat doit en fin de comptes boucher les trous via une dotation dite d'équilibre.

table

L'Etat à l'augmentation de l'âge effectif moyen de départ à la retraite (6 mois par an!). Les prévisions à 2060 du Comité d'étude sur le vieillissement valent ce qu'elles valent, mais le fait est que les dépenses de santé et de pension ne vont pas diminuer. C'est pourquoi tous les projets de réformes du gouvernement vont dans le sens d'enveloppes fermées ou de systèmes de «responsabilisation», ou encore de mécanismes d'ajustement liés aux contraintes budgétaires, dont la pension à points.

A noter que les prévisions du Comité d'étude du vieillissement reposent sur des hypothèses de productivité, c'est-à-dire de croissance de l'économie largement dépendantes de la politique des gouvernements. Si ces politiques induisent une faible croissance, comme c'est le cas avec ce gouvernement et le cadre général européen d'austérité, la «soutenabilité» des régimes de pension n'ira pas en s'améliorant.

La dotation d'équilibre elle-même n'est plus garantie mais soumise à conditions

Pour bénéficier de cette dotation, les départements de la sécu (pensions, soins de santé...) devront prouver qu'ils ont suffisamment contribué aux économies budgétaires décidées par le gouvernement.

Ainsi, si par exemple patrons et syndicats parviennent à des accords, en permettant une retraite anticipée aux métiers pénibles, et que cela coûte à la sécu, il est probable qu'ils devront proposer de réduire d'autres dépenses sociales.

l'activation des allocations de chômage (une fois activée est versée au travailleur embauché par l'employeur de la rémunération nette à l'employeur (CTIVA);

les coûts salariaux, les employeurs ont eu de nombreux avantages salariaux comme les voitures de fonction, les GSM, etc. qui ne sont pas soumis à la sécu, alors qu'ils font partie du package salarial.

> ANALYSE

Comment financer correctement la sécu?

Comme on l'a vu, sécurité sociale, fiscalité et économie sont intimement liées par un système de vases communicants. Pour financer correctement la sécu, il faut que l'économie marche bien étant donné que le système repose au départ sur des cotisations sociales prélevées sur les revenus du travail. Pour cela il faut de l'emploi.

Le financement repose aussi en partie sur la fiscalité indirecte. Si la consommation et la construction fléchissent, les recettes du financement alternatif baissent. Si on réduit les transferts sociaux qui représentent des revenus presque exclusivement dépensés en consommation, la santé économique s'en ressent. Et si la conjoncture est mauvaise, les dépenses de chômage augmentent.

L'équilibre financier de la Sécurité sociale dépend donc largement de facteurs qui lui sont extérieurs. Or les politiques mises en place actuellement tendent à enfermer la sécu dans son budget en la poussant à réduire ses dépenses ou à réduire la participation de l'Etat dans ces dépenses.

Cela se vérifie dans le projet de loi de financement actuellement en discussion, mais aussi dans la politique de réforme des pensions qui vise à contenir les dépenses en allongeant les carrières et à adapter les budgets en fonction de la conjoncture via le système de pension à points, tout en externalisant les sources de financement via les systèmes de pension par capitalisation où chacun cotise pour soi.

Ainsi le dernier rapport du comité d'étude du vieillissement prévoit un coût du vieillissement de 2,3% du PIB à l'horizon 2060 sur base d'un scénario de croissance faible et à politique fiscale inchangée.

Ce sont pourtant là deux leviers importants sur lesquels le gouvernement se montre incapable d'agir pour ce qui est de la croissance et de l'emploi, ou refuse de le faire pour ce qui est de la fiscalité.

Sur ces deux plans, la politique menée va même à contre-courant:

- la politique salariale de blocage ou de modération des salaires, la baisse de certaines dépenses sociales (dégressivité en chômage, réduction de l'enveloppe pour la liaison au bien-être, baisse de certaines indemnités de l'INAMI, baisse des pensions futures par la suppression de certaines périodes assimilées...), la hausse de la fiscalité indirecte (TVA et accises) pèsent sur la consommation et ralentissent l'activité économique; les restrictions budgétaires sur les services et investissements publics ont le même effet;
- la politique fiscale prétend vouloir alléger la fiscalité sur le travail mais s'évertue concrètement à alléger la fiscalité et la parafiscalité sur le capital en réduisant les cotisations sociales des employeurs et bientôt l'impôt des sociétés. Tandis que rien n'est fait pour trouver de nouvelles recettes (sauf sur la consommation) par exemple en imposant les plus-values.

En attendant, le déficit courant demeure, la dette publique augmente et la charge de la dette que nous payons avec nos impôts va directement aux revenus du capital (les banques et institutions) qui sont nos créanciers.

Le fait que la part des salaires continue de baisser dans le PIB par rapport aux revenus du capital montre que l'on assiste à une redistribution inverse des richesses: du travail vers le capital pour ne pas dire «des pauvres vers les riches».

Alors? Les solutions ne sont peut-être pas simples à mettre en œuvre mais elles sont simples à énoncer: il faut faire le contraire de ce que l'on fait actuellement au fédéral.

- Plus l'économie est productive, moins le poids de la sécurité sociale (dont le coût du vieillissement) dans le PIB est grand.
- Pour financer correctement la sécurité sociale (et relever le défi du vieillissement) il faut mettre sur pied un plan de redressement (ce que la FGTB demande depuis longtemps) soutenant les filières orientées vers l'avenir, avec une réelle politique d'innovation, avec réorientation des aides d'Etat pour encourager la création d'emplois de qualité, impliquant que des cotisations sociales supplémentaires alimenteront la sécurité sociale.
- Pour la FGTB, la garantie du financement de la Sécu, dont les pensions et les soins de santé, implique aussi de trouver des moyens via une fiscalité plus équitable et plus progressive.

Ce dont la sécurité sociale a besoin

C'est d'une dotation d'équilibre garantie qui compense un budget de la sécu en déficit!
C'est d'une dotation de l'Etat qui tient compte des besoins d'une population vieillissante.
C'est d'un financement alternatif qui compense tous types de diminutions de cotisations sociales!

La richesse produite en Belgique augmente suffisamment pour trouver des sources de financement innovantes et durables, notamment par le biais d'une fiscalité juste et équitable.

Risque de pauvreté
Le taux de risque de pauvreté en Belgique est de
15%
Mais sans la sécurité sociale, il atteindrait
27%!

Everybodywins.be: tout savoir sur la Sécu



La sécurité sociale n'est pas un jeu...Mais on y gagne à tous les coups!
Visitez www.everybodywins.be

> «REGARDS» - MARS 2017

Un trou dans la sécu?

L'émission TV de la FGTB «Regards» se penche cette fois sur la sécurité sociale sous le titre «Ceci n'est pas un trou».

Non, la Sécu n'est pas un trou sans fond, ni un «brol d'assistés», ni un modèle social archaïque d'un temps révolu. La Sécu, c'est un système génial, moderne, efficace, solidaire qu'il nous faut soustraire aux appétits des marchands et des financiers.

La preuve avec cette émission «Regards», qui vous propose une approche pédagogique de la Sécurité sociale et de ses enjeux, autour d'un court-métrage d'animation original (avec les voix de Bouli Lanners, Yolande Moreau et Charline Vanhoenacker!), d'interviews et de témoignages éclairants.

- Samedi 25 mars à 10h.
Rediffusion le jeudi 6 avril à 23h40 (extrait de 10 mn)
- Mercredi 29 mars à 23h40
- Jeudi 6 avril à 20h.
Rediffusion le lundi 10 avril à 20h (extrait de 10 mn)

Les émissions Regards sont visibles après leur diffusion sur le site du CEPAG: <http://www.cepag.be/regards>



Le non-marchand manifeste le 21 mars Soutenez-nous!

Ne laissons pas les Gouvernements jouer avec nos pieds !
Pas d'accord social sans argent

€ 0
POUVOIR D'ACHAT

€ 0
JOBS

€ 0
TRAVAIL DÉCENT

Participons à la manifestation le **21 mars**
Rendez-vous à **10H30 à Bruxelles**

FGTB
Centrale Générale

SETCa
NON-MARCHAND

> LES TRAVAILLEURS DE BELREF EN ACTION

Les travailleurs? La direction s'en lave les mains

Profiter de la procédure de réorganisation judiciaire (PRJ) de sa propre entreprise pour mettre en place une microstructure qui ferait la part belle à l'emploi intérimaire et à la flexibilité à outrance, tel est le projet de la direction de Belref, une entreprise de céramique située à Saint-Ghislain. Une intention une nouvelle fois réitérée lors de la dernière rencontre entre délégués et direction. Inacceptable pour les travailleurs qui mettent à exécution leur plan d'actions. S'il arrive à ses fins, Dominique Leone, propriétaire de Belref, sera bientôt à la tête de l'entreprise de ses rêves. L'effectif passerait de 74 à une petite dizaine de travailleurs. En outre, il conserverait toutes les machines en ordre de fonctionnement. Pour ce faire, la direction utilise la PRJ qui permet de contourner la loi Renault et donc de ne pas devoir payer les préavis des travailleurs.

« C'est une aberration, une telle microstructure n'est pas viable. Il y a du travail pour une quarantaine de personnes dans l'entreprise. Mais Dominique Leone n'a pas caché ses intentions. Pour compléter ses effectifs, il compte sous-traiter pas mal de services ou faire appel aux intérimaires. Il ne se soucie pas du tout de l'aspect humain. Seul l'argent compte » s'insurge Frédéric Michel, Secrétaire Régional Centrale Générale - FGTB de Mons Borinage.

90% des travailleurs ont d'ailleurs rejeté le plan de la direction. Et l'arrêt de travail du

2 mars dernier n'a rien changé. Les travailleurs vont donc durcir le ton et poursuivre le combat.

Mettre les banques devant leurs responsabilités

Pour pouvoir reprendre l'activité de son entreprise via le PRJ, Dominique Leone a besoin d'argent frais et dépend des banques. Les militants ont donc prévu de mener une action devant les banques susceptibles de le soutenir dans sa démarche. « Nous voulons mettre les banques devant leurs responsabilités et les informer qu'en soutenant ce plan, elles seront complices de la perte de nombreux emplois. » explique Frédéric Michel. Les travailleurs de l'entreprise sont déterminés et feront le nécessaire pour préserver un maximum d'emploi sur le site de Belref Saint-Ghislain. D'autres actions sont à prévoir dans les prochains jours si la direction continue son tour de passe-passe.



DÉCOUVREZ NOS PROMOTIONS FLORÉAL PENDANT LES VACANCES DE PÂQUES ET PROFITEZ DE NOTRE OFFRE ATTRACTIVE



SUPER OFFRE VACANCES SCOLAIRES À MONT-SAINT-AUBERT

**SPECIAL
OFFER**

Pour tout séjour de minimum 3 nuits, les repas en demi-pension vous sont offerts ! Offre valable lors des vacances scolaires.
Pour plus d'infos, consultez notre site web.

ACTION 2+1 À LA ROCHE-EN-ARDENNE



Pour chaque séjour de deux nuitées entre 31/03 et 14/04/2017, la troisième vous sera offerte !!!
Pour plus d'infos, prenez contact au numéro 084 21 94 11 ou consultez notre site web.

DERNIÈRES PLACES POUR LES VACANCES DE PÂQUES À BLANKENBERGE ET NIEUWPOORT

LAST CHANCE

Profitez maintenant de nos prix avantageux et réservez votre séjour pendant la première semaine des vacances de Pâques au Floreal Blankenberge ou Floreal Nieuwpoort. Il nous reste encore quelques chambres, studios et appartements de libre. Visitez notre site web pour plus d'infos.

www.florealholidays.be

FLORÉAL LA ROCHE FÊTE SES 50 ANS !



Samedi 29/04/2017

- 11h00: ouverture des festivités et drink d'accueil.
- 12h30: repas au jardin et dégustation aux différentes aubettes. Ambiance d'époque et animations, jeux d'antan, concours,...
- 19h00: Buffet "Hôtel des Bains", le forfait boissons: apéritif, 1/3 vin blanc, 1/3 vin rouge, eaux et café inclus
- En soirée, animation musicale

Dimanche 30/04/2017

- 8h00: Petit-déjeuner en buffet avec bulles, oeufs et lard, ...
- Matinée libre, navette vers la ville en petit train au départ du Floréal.
- 12h30: Divers snacks de Kermesse.
- Après-midi animée au jardin, photos souvenir, show, musique, ...
- 19h00: Repas & soirée de gala "50 ans".
Le forfait boissons: apéritif au Champagne, 1/3 vin blanc, 1/3 vin rouge, eaux et café inclus

Lundi 01/05/2017

- 10h00-14h00: Brunch du 1er mai
- Et bien d'autres surprises ...

Soyez des nôtres

- Week-end festif – une seule formule proposée.
- Du samedi 29 avril au lundi 1er mai 2017 incluant : 2 nuitées en chambre double & le programme ci-contre.
- Arrivez le vendredi au prix de 39,00 € p.p. (logement et petit-déjeuner)

230,00 € par personne

➤ NOUVELLE RÉGLEMENTATION MALADES LONGUE DURÉE

Un bien ou un mal?

La Centrale Générale – FGTB a organisé une journée d'étude afin de présenter la nouvelle législation pour les malades de longue durée à plus de 500 délégués. Avec cette nouvelle législation, la ministre De Block entend remettre les travailleurs malades plus vite au travail. Pour cela, une procédure de réintégration a été instaurée. Mais quel est le réel objectif de la ministre? Aider les travailleurs malades ou s'agit-il purement et simplement de mesures d'économie?

Notre avis? Mieux vaut prévenir que guérir

Pour la Centrale Générale - FGTB, cette nouvelle législation est une occasion manquée. Il va de soi que nous préférons voir les travailleurs en bonne santé plutôt que malades. Et pour cela, la meilleure manière d'y arriver, c'est encore la prévention. Comme le dit l'adage: mieux vaut prévenir que guérir.

A ce propos, nous ne pouvons que regretter que la ministre De Block fasse la chasse aux travailleurs malades au lieu d'adopter des mesures préventives. Des mesures qui rendent le travail soutenable et évitent ainsi que les travailleurs ne tombent malades.

Pour nous, il est évident qu'une procédure de réintégration n'est possible que sur base volontaire. En d'autres mots, à l'initiative du travailleur malade lui-même. Ce n'est pas le cas dans la nouvelle procédure. Nous craignons donc que la ministre vise avant tout des économies. En stoppant les allocations de maladie aussi vite que possible, au lieu de penser au bien-être des travailleurs.

Plus de mal que de bien

Après analyse, on en vient au constat que cette nouvelle législation à plus de mauvais côtés que de bons. La réintégration des travailleurs malades n'est pas une nouveauté et cela se passe relativement bien dans la pratique. Les nouvelles règles apportent surtout des contraintes et des règles plus strictes pour les travailleurs, qui doivent toujours compter sur la bonne volonté des employeurs. Un ministre qui aurait vraiment voulu améliorer la situation aurait misé sur la prévention plutôt que la réintégration obligatoire des travailleurs malades.

L'avis des spécialistes

A l'occasion de cette journée d'études, des experts sont venus nous faire part de leur expertise. Nous étions en présence d'un médecin conseil de la mutuelle, d'un médecin traitant et d'un médecin – inspecteur des affaires sociales.

Tous s'accordent pour dire que la réintégration en soi n'a rien de nouveau. Plusieurs possibilités permettant la réintégration des travailleurs malades existaient déjà. Notamment grâce à un travail adapté. La nouvelle procédure apporte des règles plus strictes et est surtout plus contraignante.

Selon les spécialistes, l'employeur a un rôle important. En effet, celui-ci est-il vraiment prêt à explorer quelles sont les possibilités pour la réintégration de travailleurs malades et donc à participer activement à la réintégration de ceux-ci? Si oui, alors cette nouvelle législation peut vraiment être une plus-value pour les travailleurs malades. Mais à l'heure où les employeurs semblent principalement obsédés par la productivité et la flexibilité, force est de constater que c'est une logique qui laisse très peu de place pour les travailleurs malades.

La nouvelle procédure en quelques questions

Nous avons posé la question à Hanne Sanders et Philippe Vigneron, tous deux collaborateurs au service d'études de la Centrale Générale – FGTB. En tant que conseillers en bien-être et prévention, ils nous apportent un éclairage plus critique et nuancé.

Syndicats: Lorsque l'on parle de malades de longue durée, quel type de travailleurs vise-t-on?

Hanne: La nouvelle procédure est d'application pour les travailleurs qui sont à la maison pour raisons médicales depuis au moins deux mois. En outre, la législation ne s'applique pas aux travailleurs victimes d'un accident du travail ou souffrant d'une maladie professionnelle reconnue.

Syndicats: Qui met en route la procédure de réintégration?

Philippe: Après deux mois, votre mutuelle vous envoie un questionnaire. Sur base de ce questionnaire, elle décide si vous pouvez accéder à la réintégration ou pas. Après 4 mois de maladie, l'employeur peut lui-aussi lancer un trajet de réintégration. Et si vous, en tant que travailleur malade, vous voulez reprendre le travail, éventuellement sur un poste adapté, vous pouvez vous aussi demander une réintégration.

Syndicats: Lorsqu'une procédure est lancée, que se passe-t-il?

Hanne: Le travailleur malade est invité par le médecin du travail pour une discussion et une visite médicale. A cette occasion, le médecin du travail évalue avant tout si un travail adapté, qu'il soit temporaire ou définitif, est possible pour vous.

Philippe: Par travail adapté, on entend que des modifications sont apportées à votre fonction actuelle. Il peut s'agir d'un travail à temps partiel, d'un changement de tâches. Par exemple vous pouvez exercer un autre travail, à votre portée, au sein de l'entreprise. Prenons le cas d'un ouvrier de la



Pour Hanne et Philippe, les conseillers en prévention de la Centrale Générale – FGTB, un seul conseil: si vous êtes confronté à ce trajet de réinsertion et que vous avez des doutes, demandez l'assistance de votre syndicat.

construction qui a le dos cassé. Il ne pourra donc plus travailler sur chantier mais il pourrait très bien s'occuper du planning. Cependant, j'ai un doute sur le fait que les employeurs aient ce type de boulot pour tous les travailleurs malades du secteur.

Syndicats: Quel rôle l'employeur joue-t-il?

Hanne: L'employeur est celui qui décidera si oui ou non un travail adapté est possible. Pour cela, il doit élaborer un plan de réintégration. Mais il peut aussi refuser s'il estime qu'un travail adapté est impossible au sein de son entreprise. L'employeur joue donc un rôle essentiel au sein de la procé-

dure de réintégration.

Syndicats: Et le travailleur lui-même, a-t-il encore son mot à dire?

Philippe: Lorsque le trajet de réintégration est lancé par la mutuelle ou l'employeur, le travailleur est obligé d'y collaborer. Il existe un certain nombre de recours possibles pour le cas où vous ne seriez pas d'accord avec les décisions qui sont prises.

Hanne: Il est clair que la procédure est vraiment très compliquée. Si je devais donner un seul conseil aux travailleurs, ce serait celui-ci: faites-vous assister par votre syndicat. C'est votre droit.

Votre syndicat à vos côtés

Chaque travailleur confronté à une procédure de réintégration peut faire appel à son syndicat. Si vous aussi, cela vous arrive, sachez que votre délégué au sein de votre entreprise ou votre bureau syndical de la Centrale Générale – FGTB peuvent vous aider et vous conseiller si vous n'êtes pas d'accord avec les décisions prises.

Nos délégués ont eux-aussi un rôle important à jouer dans les entreprises. L'employeur est obligé de les consulter à propos de la politique de réintégration. Nos délégués peuvent donc veiller à ce que les procédures mises en place sont efficaces afin que l'employeur ne puisse pas décider de manière arbitraire de la réintégration ou non d'un travailleur.

Nos délégués sont également bien placés pour se pencher sur le travail adapté. Ils connaissent la réalité du terrain et des différents postes de travail, souvent mieux que les employeurs.

> POINT DE VUE

Le gouvernement gouverne mais qui décide vraiment?

Le gouvernement gouverne. Il écrit le présent. Mais qui tient réellement la plume? Et qui est plumé à la fin de l'histoire?

Personne n'en doute, on raconte aux pigeons des histoires légères au moment de les plumer. Toutes déclinent à peu près la même fable des «sacrifices nécessaires pour vivre mieux». Le masochisme, obscure perversité qui pousse à trouver son plaisir dans la douleur et les humiliations, est alors porté au rang de vertu morale. Sacrifier son présent au nom d'un futur promis rayonnant constitue l'inépuisable fonds de commerce des sectes et de leurs gourous.

Dans l'analyse des décisions gouvernementales, vérifier qui a dicté lois et décrets est sans doute plus utile que le ronronnement des berceuses qui annoncent l'arrivée du marchand de sable et les beaux rêves.

Régulièrement, ici, nous avons rappelé combien depuis le «Plan global», tous les efforts qui nous ont été imposés pour sauver la sécu ou rendre l'avenir possible, l'ont été au nom des... «Généralités futures». Le «Plan global», c'était en 1993. Sous un gouvernement

Dehaene. Le «taureau de Vilvorde» n'est plus. Les plus jeunes ignorent sans doute qui il fut. Et les «généralités futures» de son temps sont les adultes d'aujourd'hui. Ses successeurs au «16» leur tiennent le même discours qu'à leurs parents. Ils chantent les mêmes chansons et servent une même soupe austéritaire réchauffée comme un café recuit. Toujours pour leur bien, évidemment, et celui, aussi, de leurs propres marmailles...

La promesse des beaux jours après l'amputation bout à bout, morceaux après morceaux, convainc de moins en moins. Qui croit encore que le futur de nos gosses sera plus simple que le fut le nôtre? L'ascenseur social est en panne et l'escalier est bien encombré. Ce n'est pas un accident. Ce n'est pas un passage à vide. C'est le fruit d'un projet qui n'est pas celui de servir les intérêts de la plus grande partie de la population. C'est celui d'obéir aux entreprises et à leurs propriétaires. Parce que la société continue d'espérer - à défaut de pouvoir encore le croire - qu'ils

pourraient peut-être, enfin, créer l'emploi qui manque. Bien coincés dans leur fauteuil, les enfants gâtés dictent alors la loi. Celle qui ne profite qu'à eux.

La preuve par 2004...

Dix ans et quelques après le «Plan global», la Fédération des Entreprises de Belgique, publiait en juillet 2004, un document fondamental sur une question qui reste de brûlante actualité: le «Masterplan FEB fin de carrière».

Depuis, 7 gouvernements fédéraux se sont succédé. Cinq Premiers ministres différents. Presque tous les partis politiques du pays ont participé au pouvoir. Ce qu'ils ont fait du programme des maîtres laisse pantois. Morceaux choisis:

«Le fait de travailler plus longtemps doit être plus payant - le fait de travailler moins longtemps doit l'être moins».

La FEB énumère une liste de propositions pour mettre en œuvre le principe énoncé:

- «suppression progressive du complément de prépension
- (...) diminution des assimilations pour le calcul de la pension en cas de départ anticipé
- la pension complémentaire ne peut être réclamée qu'à partir de l'âge de la pension légale

- (...) l'augmentation de la condition d'âge pour la prépension

- (...) le relèvement programmé des exceptions en deçà de l'âge de 60 ans (58 ans)

- des mesures de démantèlement des barèmes liés à l'âge

- une réduction du coût salarial pour les travailleurs de plus de 50 ans nouvellement engagés...

- une vérification permanente de la disponibilité de tous les chômeurs, indépendamment de leur âge

- le relèvement obligatoire de l'âge de la pension».

Et d'ajouter: «Sans vouloir proposer des mesures strictes, la FEB insiste sur la surveillance minutieuse des voies alternatives vers l'inactivité (...), l'invalidité et son contrôle (...), l'effectivité du contrôle de la disponibilité des chômeurs âgés».

Aujourd'hui, le cauchemar se fait réalité. Les citoyens n'élisent pourtant pas les représentants de la FEB. Mais c'est bien son programme qui est mis en œuvre par les élus du peuple. Les patrons tiennent la plume. Le gouvernement pousse même obséquieusement le bouchon au-delà de leur souhait. En 2004, la FEB dictait: «des mesures visant à relever l'âge de la pension

ne sont pas prioritaires».

Aujourd'hui, pour l'équipe N-VA/MR, si...

La FEB ne sert pas les intérêts des travailleurs; c'est peu de le dire. Les salariés représentent 80% de la population active et 60% de la population totale. Comment comprendre, dans un fonctionnement démocratique, que des intérêts très minoritaires et qui blessent ceux d'une majorité de citoyens puissent triompher aussi largement et aussi durablement?

Beau sujet d'indignation pour une commission parlementaire d'enquête sur le fonctionnement de la démocratie représentative?



Nico Cué
Secrétaire général de la MWB

Carte blanche

<http://www.metallos.be>

METALLOS MWB
FGTB

Presses et Cisailles Lefort: la FGTB veut faire la différence

Les travailleurs de Presses et Cisailles Lefort sont actifs chaque jour dans la fabrication de presses et de cisailles hydrauliques principalement pour le secteur du recyclage des métaux. Les clients de l'entreprise sont pour l'écrasante majorité situés à l'étranger, en effet plus de 95% des presses et cisailles fabriquées sur le site sont destinées à l'exportation. L'entreprise a été créée en 1947 et a connu une croissance constante depuis lors.

Sur le plan social, les élections sociales 2016 ont constitué un tournant important puisque pour la première fois la FGTB a présenté des candidats sur les listes électorales. On peut dire que cela s'est concrétisé par un large succès puisque sur les 5 mandats disponibles, 4 ont été attribués à la FGTB par les travailleurs.

Mais la délégation ne se contente pas de ce succès, elle s'est fixé des objectifs ambitieux. Lucien, Nicolas, Fabrice et Adrien mettront tout en œuvre pour transformer la confiance témoignée par les travailleurs en améliorations sociales.

L'un des principaux défis qu'elle s'est fixés est d'amener des avancées sur le travail précaire. La délégation milite activement pour que la bonne santé économique de l'entreprise se traduise par des contrats stables dans une région durement touchée par la crise économique. Cela s'est traduit récemment par la transformation de deux contrats intérimaires en CDI.

La délégation estime qu'il est trop facile pour les employeurs d'utiliser toutes les ficelles du travail précaire pour annihiler toutes les velléités revendicatrices des travailleurs et continuera à lutter sur ce terrain.

Une autre ambition de notre délégation est aussi d'être au plus proche des travailleurs et d'apporter des améliorations constantes quant à la sécurité et l'ergonomie des postes de travail. Nos représentants ne feront aucune concession sur ce point, les travailleurs doivent pouvoir être occupés dans les meilleures conditions possibles.

Soudée et revendicative, notre délégation a pu obtenir une amé-

lioration de la part employeur dans les chèques-repas au sein de l'entreprise. Elle restera attentive aux négociations sectorielles dans le cadre de l'amélioration du pouvoir d'achat des travailleurs. Il est plus que temps que les travailleurs puissent bénéficier d'une amélioration décente des conditions salariales qui sont depuis trop longtemps bloquées par les politiques d'austérités menées par les gouvernements qui se succèdent. On le constate donc avec enthousiasme: chez Lefort on s'organise. Plus que jamais, nos délégations sont prêtes à défendre les intérêts des travailleurs.



La délégation syndicale
MWB-FGTB

Crisette dans le secteur agricole et horticole

La semaine passée, le Secrétaire d'Etat libéral contre la fraude sociale, Philippe De Backer, a plaidé pour un élargissement du travail saisonnier dans le secteur agricole et horticole. Ses propos s'opposent à un accord qu'il avait signé deux semaines avant!

Plan pour une Concurrence loyale (PEC)

Dans la lutte contre la fraude sociale, le gouvernement a décidé l'année passée d'organiser des tables rondes avec les syndicats, les employeurs, les services d'inspection sociale et les cabinets compétents dans un certain nombre de secteurs sensibles à la fraude. L'objectif consistait en la conclusion de Plans pour une Concurrence loyale (PEC) pour ces secteurs.

Le secteur agricole et horticole était un des secteurs concernés. Au cours de l'année 2016, les partenaires sociaux se sont réunis à plusieurs reprises avec les services d'inspection et les cabinets De Backer, Peeters et Borsus. Le 17 février 2017, le PEC pour les secteurs verts a finalement été signé. Ce plan annonce 19 mesures visant la réduction de la fraude sociale dans le secteur. Il s'agit de mesures au sujet de la prévention, la détection, du maintien, la sanction et la simplification administrative.

Travail saisonnier

Un des points repris au PEC porte sur le système du travail saisonnier dans l'agriculture et l'horticulture. A l'heure actuelle, les ouvriers saisonniers de l'agriculture (CP 144) peuvent travailler un maximum de 30 jours par an, et ceux de l'horticulture (CP 145) 65 jours au maximum. Dans la culture des chicons et des champignons, il se rajoute encore 35 jours, et ces travailleurs peuvent donc travailler un total de 100 jours par an sous le statut d'ouvrier saisonnier.

Ce système de travail saisonnier est le résultat d'années de concer-

tation sociale entre les employeurs et les syndicats, et tient compte des besoins et des réalités du terrain dans les différents secteurs. Ainsi, le secteur de l'aménagement de jardins ne peut pas faire appel aux ouvriers saisonniers, et pas sans raison. L'aménagement de jardins est en effet un secteur de services qui peut repercuter ses coûts sur le client, contrairement aux maraîchers et aux fruiticulteurs dont les revenus dépendent des prix aux criées.

Dans le PEC, il a été convenu de créer un groupe de travail, composé des partenaires sociaux et des administrations et des cabinets compétents, pour examiner la possibilité d'une simplification et/ou une harmonisation de ce système. Des propositions éventuelles résultant de ce groupe de travail pourraient alors être présentées au gouvernement pendant le contrôle budgétaire de 2017.

De Backer fait cavalier seul

Le texte du PEC stipule clairement qu'il y aura une concertation sociale avant que le gouvernement n'entreprenne des démarches dans ce dossier. Nous avons donc avalé notre café de travers lorsque nous avons lu dans la presse que De Backer avait déclaré lors d'une visite d'entreprise qu'il allait harmoniser le système du travail saisonnier (100 jours pour tous) et l'étendre à l'aménagement de jardins.

Les propos du Secrétaire d'Etat libéral s'opposaient entièrement au texte de l'accord qu'il avait signé deux semaines avant!

Vu la menace que cela constituait pour la concertation sociale au

sein du secteur, la FGTB HORVAL a pris immédiatement l'initiative de demander aux employeurs de prendre une position par rapport aux déclarations de De Backer.

Après que les deux autres syndicats se soient ralliés à notre position, il s'est vite avéré que les employeurs étaient également surpris par la démarche en solitaire de De Backer. Ils nous ont assuré qu'ils estimaient également la concertation sociale cruciale dans ce dossier. Finalement, nous avons réagi dans le secteur aux déclarations du Secrétaire d'Etat De Backer en émettant un communiqué de presse commun (voir l'encadré).

Kris Peeters rappelle De Backer à l'ordre

Entre-temps, le cabinet du Ministre Kris Peeters avait également réagi selon quoi les propositions de De Backer n'ont pas été reprises au PEC. Selon Peeters, il faut d'abord attendre les résultats de la concertation au sein du groupe de travail, avant que le gouvernement ne puisse prendre des décisions. Nous espérons que ce ne sont pas de fausses promesses, et que le Ministre Peeters défendra effectivement la concertation sociale au sein du gouvernement.

Nous nous tiendrons cependant sur nos gardes. En effet, la démarche de De Backer démontre clairement plusieurs aspects : un mépris total de la concertation sociale, un manque de connaissances du secteur, et le désir de continuer sur la voie de la flexibilisation empruntée par le gouvernement. Il va de soi que nous continuerons à nous y opposer!



Les interlocuteurs sociaux de l'agriculture et de l'horticulture ne se laissent pas tromper par les déclarations du Secrétaire d'Etat De Backer sur le travail saisonnier. Kris Peeters confirme la valeur de la concertation sociale!

Jeudi passé, les organisations patronales et des travailleurs, représentées dans les Commissions paritaires de l'Agriculture et de l'Horticulture, ont été choquées par la déclaration du Secrétaire d'Etat De Backer que le travail saisonnier serait porté à 100 jours dans l'agriculture et l'horticulture. La deuxième proposition de De Backer d'instaurer le travail saisonnier également dans l'aménagement des jardins est entièrement inacceptable.

Depuis l'été de l'année passée, les partenaires sociaux mènent des négociations avec les Ministres Peeters et Borsus, le Secrétaire de l'Etat De Backer, les inspections fédérales du Travail et de l'ONSS. Ce n'est qu'en date du 17 février que le Plan pour une Concurrence loyale dans les Secteurs verts est formellement signé.

En ce qui concerne la réglementation saisonnière, il a été clairement convenu que ce sujet serait traité dans un groupe de travail et que le gouvernement attendrait le résultat de ces discussions. Le Secrétaire de l'Etat De Backer avait à peine signé le plan et il faisait déjà d'autres déclarations dans la presse.

Heureusement, Kris Peeters, le Ministre du Travail, avait mis les points sur les i pendant le week-end: «Le plan est mis en œuvre correctement sans modifier une lettre.» Le travail saisonnier fera l'objet d'une discussion au sein du groupe de travail parmi les partenaires sociaux. En effet, ceux-ci connaissent le mieux la réalité des secteurs. La réglementation actuelle du travail saisonnier est le résultat d'années de concertation parmi les partenaires sociaux, basée sur des équilibres au sein du secteur, et ils souhaitent maintenir la version actuelle.

Horeca (CP 302) – Prime syndicale

Affiliation: Être affilié depuis le 1^{er} janvier 2017 et en règle de cotisations au moment du paiement.

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

Montant: Prime maximum actifs: 135€ (pour les prépensionnés: 100,30€).

Pour le trimestre durant lequel 30 jours ou plus (jours de travail, jours assimilés, jours de congé) ont été déclarés à l'O.N.S.S. pour le travailleur dans un régime de cinq jours semaine, le travailleur a droit à 3/12 de la prime syndicale pour ce trimestre.

Pour le trimestre durant lequel

36 jours ou plus (jours de travail, jours assimilés, jours de congé) ont été déclarés à l'O.N.S.S. pour le travailleur dans un régime de six jours semaine, le travailleur a droit à 3/12 de la prime syndicale pour ce trimestre.

Pour les trimestres durant lesquels moins de 30 jours (jours de travail, jours assimilés, jours de congé) ont été déclarés à l'O.N.S.S. dans le régime cinq jours semaine, les jours des trimestres concernés sont additionnés sur base annuelle et le travailleur a droit à 1/12 du montant total de la prime syndicale par tranche complète de 10 jours.

Pour les trimestres durant les-

quels moins de 36 jours (jours de travail, jours assimilés et jours de vacances) ont été déclarés à l'O.N.S.S. dans le régime six jours semaine, les jours des trimestres concernés sont additionnés sur base annuelle et le travailleur a droit à 1/12 du montant total de la prime syndicale par tranche complète de 12 jours.

Paiement automatique

La prime syndicale est automatiquement virée sur le compte en banque de nos affiliés qui répondent aux conditions suivantes:

- avoir reçu une prime syndicale l'année passée;
- être en règle avec ses cotisations;

- avoir travaillé dans le secteur pendant la période de référence;
- avoir un compte bancaire enregistré dans notre système de paiement.

Les travailleurs qui ont changé de compte bancaire dans les 12 mois précédents sont priés de communiquer leur nouveau compte bancaire à leur section régionale.

Le paiement automatique sera exécuté le 30 mars 2017. Les travailleurs qui reçoivent un paiement automatique, ne reçoivent pas d'attestation papier du Fonds Social.

Pas de paiement automatique: vous recevrez

une attestation papier du Fonds Social

Envoi de l'attestation: à partir du 30 mars 2017

Veillez vérifier toutes les données sur le formulaire, corriger au besoin et communiquer d'éventuelles erreurs à votre délégué syndical ou à votre section régionale.

Pour un paiement rapide nous vous prions de mentionner votre numéro de compte bancaire sur le formulaire. Veuillez remettre ce formulaire à votre délégué syndical ou à votre section régionale de la FGTB HORVAL.



> POINT DE VUE

Dumping social: également dans le secteur des services

Le dumping social n'existe pas que dans le secteur du transport ou de la construction. Le secteur des services, lui aussi, y est de plus en plus confronté. Ainsi, l'emploi de travailleurs indiens dans le secteur des TIC connaît un succès grandissant. C'est la conséquence d'un accord bilatéral laxiste entre la Belgique et l'Inde et de l'octroi complaisant de permis de travail à des travailleurs hautement qualifiés.

Sur le terrain, les conséquences sont marquantes. Les informaticiens indiens travaillent à un faible coût salarial pour l'employeur, ce qui met la pression sur l'emploi durable et de qualité pour les informaticiens belges. Soyons clairs, le SETCa n'a rien contre l'occupation de main d'œuvre étrangère en Belgique, mais aux mêmes conditions de travail et de rémunération que leurs collègues belges. Et au même coût salarial. Dans tous les autres cas, c'est la porte ouverte au dumping social.

Quelques chiffres

Quelque 10% de tous les travailleurs occupés dans le secteur informatique sont des Indiens. Ils peuvent travailler dans notre pays jusqu'à 5 ans sous contrat de travail indien. C'est possible en vertu d'un accord bilatéral entre la Belgique et l'Inde. Cet accord vient de fêter ses 10 ans et sur ce laps de temps, nous constatons que l'emploi de détachés indiens a triplé.

Les employeurs paient sur leurs salaires des cotisations de sécurité sociale de 12% à l'Inde. À titre de comparaison, le tarif habituel est ici de 33%. Dans le cadre de la réglementation relative aux cartes de travail pour personnes hautement qualifiées, les employeurs doivent payer en Belgique un minimum de € 40.124 sur base annuelle aux travailleurs indiens. C'est aussi nettement moins que le tarif courant de € 50.000 en moyenne dans le secteur informatique. Les employeurs font donc coup double: salaires moins élevés et cotisations de sécurité sociale moindres. Une substantielle réduction du coût salarial de quelque 40%.

Tech Mahindra

Il y a, hélas, un mauvais exemple, dénommé Tech Mahindra (cfr notre autre article sur le sujet). Dans cette entreprise, l'emploi stable durable d'informaticiens belges est mis à mal par le faible coût salarial de détachés indiens. Ceci, en plus de la situation parfois problématique dans laquelle se retrouvent ces derniers, car ils ne jouissent pas ici du même statut social. Il s'agit donc d'une perte tant pour le travailleur belge que pour le travailleur indien. Seul l'employeur s'en porte mieux, car les économies réalisées lui permettent de décupler ses bénéfices.

Une situation win-win pour les travailleurs belges et indiens

Le SETCa se bat en faveur d'une solution profitant à tous. Il faut pour ce faire que les conditions de travail et de rémunération soient égales et que l'emploi soit organisé au même coût salarial.

Nous estimons dès lors qu'il est temps de revoir l'accord bilatéral avec l'Inde, tant au niveau de la durée du détachement (maximum 6 mois pour nous) que des cotisations à la sécurité sociale. Une évaluation du mode d'octroi des permis de travail pour travailleurs étrangers hautement qualifiés s'impose. Elle doit porter sur la définition de ces «qualifications élevées» et sur la rémunération correspondante à appliquer. Enfin, il convient de renforcer l'inspection sociale dans ce domaine, tant en ce qui concerne les permis de travail que les conditions de travail et de rémunération.

La solidarité est notre devise, et elle est mise à mal par le dumping social. A travers cette proposition, nous créons de la solidarité, entre travailleurs belges et indiens dans le secteur des TIC.



Myriam Delmée,
Vice-Présidente du SETCa

Erwin De Deyn,
Président du SETCa

> DUMPING SOCIAL

Tech Mahindra: un acteur indien, avec des règles indiennes

Le 24 mars, le SETCa participera pleinement à la journée d'action de la FGTB sur le dumping social. Nous voulons attirer ainsi l'attention sur un certain phénomène: celui de travailleurs étrangers venant travailler en Belgique en dessous du prix du marché. Avec le détachement de travailleurs indiens dans le domaine des TIC (technologies de l'information et de la communication), les secteurs des services sont frappés de plein fouet par ce type de pratiques. Le SETCa a choisi l'entreprise Tech Mahindra, spécialisée dans les TIC, pour mener une action le 24 mars. Voilà l'exemple d'une entreprise qui met – tout à fait légalement – des collaborateurs à la rue pour les remplacer par des travailleurs étrangers. Ceux-ci ont par ailleurs un contrat de travail étranger et paient leurs cotisations de sécurité sociale en... Inde.

Là où la Chine veut devenir l'usine du monde, l'Inde envisage depuis des années déjà de devenir le principal acteur sur le marché international des services. Cela lui réussit très bien. En effet, le pays compte entre-temps quelques très gros acteurs informatiques, dont Tech Mahindra.

L'entreprise affiche une présence en Belgique depuis 2006. En 2014, elle a fait un grand pas en avant en reprenant les TIC fournies par Alcatel, établie à Anvers, à Base/Telenet. Un an plus tard, il en allait de même pour les TIC de Mobistar/Orange.

Lors de la reprise, les préoccupations à propos de l'impact de cette opération sur l'emploi local avaient été écartées d'un geste de la main. Le business model allait partir d'un service local fort, soutenu de façon limitée à partir de l'Inde. Un article dans la revue spécialisée Dataneews précisait qu'à terme, «95% de l'emploi de l'entreprise serait local, 5% indien», car «l'envoi de travailleurs indiens en Europe n'est pas nécessairement une bonne affaire sur le plan financier».

3 ans plus tard, le récit est tout autre. En 2016, l'entreprise annonce un licenciement collectif. 70 travailleurs belges doivent partir, il en reste 45. Le témoignage de Sybille Vandepierre est éloquent: «La technique est devenue courante dans le secteur. En effet, 60% de l'activité est délocalisée en Inde, et réalisée par des indiens. Les 40% restants sont assurés en Belgique, soit par des travailleurs belges, soit, et c'est de plus en plus fréquent, par des travailleurs indiens «on-shore», qui travaillent donc en Belgique, sur site, avec un visa de travail».

Dans l'entreprise, il n'est pas question d'un recours abusif aux travailleurs indiens proprement dits: ils sont traités correctement, même s'ils n'ont droit qu'au salaire sectoriel minimum, ce qui, en soi, est déjà nettement moins qu'un salaire courant dans l'informatique. Le récit de Tech Mahindra pourrait malgré tout être celui d'un renforcement de l'économie belge par du savoir-faire indien, mais il n'en est rien. Voici ce qu'en pense Frank Ribbens, qui a également perdu son emploi: «Vous pouvez imaginer de nombreuses solutions mais en substance, ils doivent payer ces gens beaucoup trop peu, même lorsqu'ils viennent travailler en Belgique. Ils mettent ainsi les emplois informatiques belges hors-jeu. Par ailleurs, ces bas salaires ne permettent pas d'acheter de la qualité, mais cela importe

moins en raison du coût réduit.»

Cela se fait aux dépens des travailleurs individuels des entreprises que Tech Mahindra rachète, mais cela perturbe aussi la concurrence avec les entreprises qui offrent bien des contrats belges. Cela ne reste pas sans conséquences non plus sur le plan syndical, car il s'avère que les travailleurs indiens ne sont pas considérés comme des «travailleurs» pour les élections sociales. Comme il ne reste que 45 travailleurs «belges», la représentation syndicale cessera également d'exister après 2020.

Tant Frank que Sybille soulignent qu'ils n'ont rien contre les collègues indiens en soi, même si tous deux constatent une culture du travail différente. Frank: «Mes collègues indiens étaient des personnes sympathiques. Cela ne les intéresse pas de migrer dans notre pays, ils viennent ici pour gagner temporairement de l'argent et améliorer leur situation chez eux, où ils ont souvent un ménage et des enfants dont ils doivent s'occuper. C'est parfaitement compréhensible. Cela doit être possible à mes yeux, mais les règles du jeu doivent être correctes. Actuellement, elles permettent aux grosses entreprises d'abuser de la situation. Purement pour accroître leur bénéfice à court terme».

Sybille ajoute que les travailleurs indiens doivent aussi supporter eux-mêmes les conséquences de leur situation ambiguë:

«Un jour, un travailleur indien a été victime d'un accident sur le chemin du travail. Au départ, l'employeur (j'imagine sous la pression de l'assureur) aurait voulu le faire rapatrier au plus vite en Inde (où les frais médicaux sont nettement moins chers qu'en Belgique). L'assurance MayFair (que les employeurs doivent souscrire pour leurs travailleurs détachés) a finalement pris en charge les frais liés aux soins médicaux ici en Belgique. Néanmoins, cela a été laborieux. Le travailleur qui était 'coincé' ici pour se faire soigner s'est retrouvé à un moment donné en vraie difficulté financière. La lenteur de la procédure a engendré des retards de paiement. Il a fallu batailler pour l'aider et même demander une avance au service des ressources humaines au sein de l'entreprise. Dès que le travailleur a été jugé (médicalement) apte à rentrer au pays, l'employeur a mis fin à sa période d'occupation et l'a renvoyé en Inde. C'est là qu'il a terminé de poursuivre sa rééducation».

En bref, suffisamment de raisons de mener une action le 24 mars devant l'entreprise.



> SECTEUR FINANCES

L'emploi avant tout

L'année 2016 n'a pas été rose pour les travailleurs des finances. AXA, Ethias, ING, BNP Paribas Fortis, Crelan,... Que ce soit dans les banques ou dans le secteur des assurances, l'emploi a été mis à rude épreuve. Dans un effet boule de neige, les mauvaises nouvelles se sont succédé et ont laissé un arrière-goût amer. Dans certaines entreprises des finances, les négociations ont pris fin, dans d'autres, elles sont toujours en cours. Il est clair que l'année 2017 sera tout aussi difficile pour les travailleurs. Mais les équipes syndicales SETCa mettent en œuvre toute leur énergie pour défendre l'emploi et l'avenir du personnel. Pia Desmet et Jean Michel Cappoen, les deux secrétaires fédéraux SETCa en charge du secteur, nous dressent un état des lieux.

On peut dire que vous avez dû faire face à une vraie déferlante de restructuration ces derniers mois...

J.-M. C. : « Tout est arrivé coups sur coups. En quelques mois, plus de 5.000 postes se sont retrouvés sur la sellette. D'abord AXA et P&V, qui ont annoncé la suppression de respectivement 650 et 300 emplois. Ensuite, ING et sa filiale Record Bank avec 3.150 emplois. Puis, Crelan avec 160 emplois. D'autres dossiers importants se sont également retrouvés sur la table, comme tout récemment chez BNP Paribas Fortis, où une nouvelle CCT devait être négociée... »

Le refrain qui revient régulièrement pour justifier une diminution de l'emploi est celui de la digitalisation, qui serait une nécessité d'avenir... Qu'en pensez-vous ?

P.D. : « Aujourd'hui, nous ne travaillons plus de la même façon qu'il y a 20 ans. Et nous savons que nous dresserons un constat identique dans 20 ans. Le monde du travail, les outils utilisés, la technologie, les besoins de la clientèle, les habitudes de consommation: tout cela évolue inévitablement. Il faut vivre avec son temps et suivre ces évolutions. Nous sommes convaincus que la numérisation et les avancées techniques doivent permettre d'aboutir à une meilleure qualité de services. Mais aussi, normalement, à une amélioration des conditions de travail... Pour l'instant, ce n'est pas toujours le cas. Parallèlement à l'augmentation du recours aux nouvelles technologies, on constate une recrudescence du stress et du nombre de burn-out auprès des travailleurs et ce, que ce soit dans les banques ou dans les assurances. »

J.-M. C. : « Trop souvent, la numérisation est devenue le prétexte, dans le chef des em-

ployeurs, pour licencier. Ce n'est pas modernisation et perte d'emploi qui doivent aller de pair, mais bien modernisation et évolution de l'emploi. La numérisation fait partie de l'avenir du monde du travail de demain. Elle fait évoluer les fonctions et les tâches des travailleurs, c'est un fait. Mais elle ne doit pas être synonyme de pertes d'emplois. »

Où en est-on actuellement dans les négociations ?

J.-M. C. : « Au début des discussions chez AXA, la direction avait voulu nous placer dans une certaine forme de chantage à l'emploi en menaçant que si elle n'obtenait pas parallèlement au volet « restructuration » des réductions de coûts salariaux pour le personnel qui reste en place, le nombre de licenciements serait encore plus important. Les délégués syndicaux ont directement réagi et organisé plusieurs réunions et actions avec personnel. Grâce à cette mobilisation et détermination, la direction a finalement fait marche arrière. Les négociations ont d'abord porté sur l'élaboration d'un plan social. Celui-ci a été finalisé fin de l'année passée. Il prévoit notamment des mesures de départ en RCC (prépension) à 55 ans, limitant ainsi l'impact du nombre de licenciements 'secs'. La direction reste demandeuse d'une négociation à propos des conditions de travail. Les organisations syndicales sont d'accord d'en discuter mais sans obligation de résultat. »

« Chez ING, la négociation concernant les plans de départs anticipés est finalisée. Cette proposition doit encore être présentée au personnel. Il faut savoir que la direction souhaite lier tous les volets du dossier, soit un plan de départ, un élargissement de

la flexibilité, et un accord sur un nouveau plan salarial (reward model). Pour la direction, tout est lié et elle veut donc obtenir un accord sur l'ensemble des trois volets. Il est évident que vu l'ampleur du dossier, c'est le personnel au final qui décidera. Un vote sera organisé au terme des négociations. »

Chez BNP Paribas Fortis, une nouvelle CCT vient d'être conclue. Quels étaient les enjeux derrière cet accord « Vision 2020 » ?

P.D. : « Il s'agit d'un accord qui forme un tout. Dans la presse, on a beaucoup entendu parler des éléments « cafétéria » du dossier ayant un impact sur la rémunération brute (et notamment la transformation pour une catégorie limitée de membres du personnel d'une partie du salaire en « unités », qui permettront de financer des éléments en nature). Il est important de préciser que cette CCT prévoit une sécurité d'emploi jusque fin 2018 et offre un plus aux salaires les plus bas et aux jeunes. Les salaires plus élevés, quant à eux, reçoivent plus de choix au niveau de la modalisation de leur package salarial. »

J.-M. C. : « Avant de se prononcer, le SETCa a longuement pesé et analysé tous les

éléments qui étaient dans la balance. La sécurité d'emploi est garantie pour les deux prochaines années: il s'agit là d'un élément déterminant! Les travailleurs que nous représentons ont été consultés de manière individuelle et ont marqué leur accord sur le contenu du plan à 84% des voix. Un mandat clair que le SETCa respecte. »

P.D. : « Le travail va à présent continuer, place à la mise en œuvre opérationnelle de cette CCT. Nos délégués restent extrêmement vigilants et veilleront, comme toujours, à ce que les intérêts de tous soient respectés. »

Il y a aussi les négociations sectorielles qui s'annoncent...

P.D. : « Effectivement, à l'agenda nous avons aussi, suite à l'accord interprofessionnel (AIP), la préparation des cahiers de revendications sectoriels. Ceux-ci ont été élaborés au sein des différents comités fédéraux du secteur (Banque, assurances, IPC, etc). Nous comptons les déposer encore ce mois-ci auprès des Commissions Paritaires et des fédérations patronales. Les négociations devraient débiter après les vacances de Pâques. Il y a donc encore beaucoup de pain sur la planche dans les prochains mois. »



Le SETCa, le syndicat des employés de la FGTB, recherche un collègue néerlandophone pour son service bilingue de communication. Le lieu de travail est situé au cœur de Bruxelles. La mission : suivre et réguler la communication interne et externe du SETCa.

Nous recherchons quelqu'un :

- ▶ qui aime les défis et qui est capable de communiquer au nom du syndicat ;
- ▶ qui possède un diplôme de l'enseignement supérieur en communication, média, relations publiques ou journalisme (ou expérience équivalente) ;
- ▶ avec d'excellentes capacités rédactionnelles, qui puisse adapter sa communication à son public cible et à un public varié ;
- ▶ qui comprenne qu'un bon contenu est perdu si le lay-out est négligé et ce, tant pour la communication sur papier que sur la toile ou tout autre média ;
- ▶ qui puisse très vite s'adresser à la presse et soutenir les porte-paroles de notre organisation dans leur communication ;
- ▶ qui ait une vue sur le fonctionnement de la communication interne et la manière de l'améliorer ;
- ▶ qui respecte la charte graphique du SETCa dans son travail quotidien en utilisant les modèles établis et montre de ce fait l'exemple au reste de l'organisation ;
- ▶ avec un snapchat streak de 100, ou quelqu'un qui sache au moins ce que cela signifie ;
- ▶ qui n'est pas allergique aux serveurs ftp et au code HTML ;
- ▶ en accord avec les valeurs socialistes et le mouvement syndical ;
- ▶ qui a une bonne connaissance de MS Office ;
- ▶ néerlandophone ayant une connaissance active du français et de l'anglais.

Votre fonction :

- ▶ vous êtes le porte-parole du SETCa, en charge du contenu pour la communication néerlandophone au sens large ;
- ▶ vous représentez le SETCa en interne et auprès d'autres organisations (en ce compris la FGTB) ;
- ▶ vous êtes en charge du travail (final) de rédaction pour le web, les impressions et les communiqués de presse ;
- ▶ vous élaborer les campagnes de communication ;
- ▶ vous développez et suivez tous les projets visant à l'amélioration de la communication au sein du SETCa ;
- ▶ vous veillez, avec vos collègues de la communication, à la réalisation des objectifs collectifs ;
- ▶ vous collaborez avec le service d'étude et les responsables syndicaux sur les dossiers en cours ;
- ▶ vous aidez à la préparation des actions syndicales et y participez activement ;
- ▶ vous collaborez à la préparation d'événements tels que, par exemple, les congrès syndicaux.

Nous vous offrons :

Un travail passionnant et varié dans un environnement en perpétuel mouvement et une organisation à taille humaine. La liberté de prendre des initiatives et de les développer. Nous vous offrons également un salaire attractif assorti d'avantages extralégaux.

Intéressé(e) ?

Veillez adresser votre candidature et votre lettre de motivation à Anne Notebaert, anotebaert@setca-fgtb.be avant le 30 avril prochain. La sélection débutera au début du mois de mai 2017.

en bref...

Bricorama: la direction a convoqué plusieurs assemblées générales du personnel. Elle tente de la sorte de contourner la concertation sociale pour faire passer un certain nombre de mesures indigestes. Le groupe, qui appartient à la famille Bourrelier (la 35^{ème} plus grosse fortune en France en 2016) voudrait garnir encore un peu plus les poches déjà bien remplies des actionnaires. Ils envisagent pour ce faire d'augmenter le nombre d'ouvertures à 50 dimanches par an et de raboter le sursalaire du dimanche à 215%. Pour le SETCa, il n'est pas question de brader le travail du personnel. Les délégués sont déterminés à ne pas se laisser faire et appellent les travailleurs à manifester leur mécontentement lors des prochaines assemblées.

Cora: lors de la dernière réunion du comité de concertation nationale, la direction a fait le point sur toutes les mesures qu'elle entendait prendre dans le cadre du projet Coravance. Pour le front commun syndical, les dirigeants manquent cruellement

d'ambition commerciale et font peser toutes les économies sur le dos des travailleurs. Les syndicats n'accepteront aucune forme de régression sociale et exigent des garanties d'emploi.

Blokker: Les dernières réunions ont permis d'obtenir plus de détails sur les données financières des magasins. Les représentants syndicaux ont également demandé des informations à propos de données non financières susceptibles d'avoir une influence sur l'obligation de fermer ou non des magasins. La direction est en train d'examiner ces questions et y répondra pour chaque magasin. Les syndicats visent à sauver le maximum d'emplois et de magasins.

Tout savoir sur votre barème: vous vous posez des questions concernant votre salaire? Vous voulez connaître quel est le minimum barémique qui s'applique dans votre secteur? En tant que membre SETCa, vous pouvez avoir accès à ces informations sur notre page spéciale <http://my.setca.org/member/Pages/Baremes.aspx>.

> ÉDITO

Carcan salarial: inutile, injuste et mauvais pour l'économie

Le Parlement a approuvé le projet de loi du gouvernement portant sur la réforme drastique de la loi de 1996. Cette loi dite de sauvegarde de la compétitivité visait dans les faits à mettre l'évolution des salaires sous tutelle. Le but initial de cette loi était de limiter l'évolution des salaires belges en fonction de l'évolution des salaires dans les pays voisins. Nous nous sommes toujours opposés à ce cadre au nom de la liberté de mener des négociations collectives garantie par l'OIT, mais aussi au nom du bon sens. Les salaires doivent pouvoir évoluer en fonction de l'augmentation de la productivité car la vraie mesure du salaire doit être liée à la richesse produite.

Avec la nouvelle mouture de la loi de 1996, le gouvernement Michel a franchi aujourd'hui un palier supplémentaire. Pourtant cette nouvelle loi n'était en rien nécessaire vu que, fin 2016, la différence de coût salarial avec les pays voisins avait été entièrement éliminée. Avec la réforme de la loi de 1996, il sera à l'avenir encore plus difficile d'obtenir des augmentations de salaire réelles pour les travailleurs.

Dumping organisé

Le gouvernement agite toutes sortes de marges de correction et de sécurité pour réduire la norme salariale. La loi a été faite sur mesure pour les employeurs. Ainsi, des réductions de cotisations ONSS de l'ordre d'1 milliard - reçues par les employeurs dans le cadre du tax shift - ne sont pas considérées comme une mesure de réduction du coût salarial. La comparaison du coût salarial avec les pays voisins se voit ainsi faussée. De plus, aucun effort en matière d'emploi

n'est demandé aux employeurs en échange de ces réductions de cotisations.

Le gouvernement modifie également l'esprit de la loi: nos salaires ne doivent plus «*évoluer*» de la même façon que dans les pays voisins, mais être ramenés au même niveau. C'est absurde. Les salaires belges sont plus élevés par ce que notre productivité est également plus élevée. Ce que le gouvernement cherche à faire, s'apparente donc à du dumping salarial pur et simple.

Fausse route

La marge salariale de 1,1% dont nous avons récemment convenu dans le cadre des négociations interprofessionnelles, n'est absolument pas une préfiguration d'accords à venir. Les marges risquent d'être moins élevées à l'avenir et les travailleurs recevront donc une part toujours plus maigre du gâteau. Ce n'est d'ailleurs pas un hasard si - selon les derniers calculs de l'OCDE - la part des salaires dans le secteur privé belge a baissé de 4 % depuis 1996. Une baisse de la part des salaires indique un déséquilibre entre, d'une part, la rémunération du capital (employeurs et actionnaires) et, d'autre part, la rémunération du travail (travailleurs).

L'effet d'une baisse de la part des salaires n'est pas négligeable. Une étude néerlandaise démontre en effet qu'une baisse de la part des salaires de l'ordre de 1% entraîne un ralentissement de la croissance économique d'environ 0,25%.

Avec la réforme de la loi de 1996, le gouvernement Michel fait fausse route: au lieu de

profiter à l'économie, le frein mis à l'évolution du pouvoir d'achat ralentit également la croissance économique potentielle.

Dégâts collatéraux

En s'obstinant dans cette voie, le gouvernement ne nuit pas seulement à l'économie du pays.

1°) Il contribue à l'enlèvement du chômage structurel. La croissance s'avère nécessaire à la création d'emplois durables. Et ce ne sont pas les cadeaux aux entreprises qui génèrent des emplois. Tout le monde sait que l'on embauche que s'il y a des commandes à la clé et pas pour le plaisir d'embaucher. Tout au plus les entreprises bénéficient-elles d'un effet d'aubaine, c'est-à-dire d'une prime pour des embauches auxquelles elles doivent de toute façon procéder. Si tout le monde joue le même jeu du dumping salarial, l'économie s'asphyxie lentement mais sûrement. C'est ce qui arrive à l'Europe.

2°) Il met en péril le financement de la sécurité sociale. Qui dit stagnation des salaires bruts dit stagnation des cotisations sociales à laquelle s'ajoutent toutes les manœuvres de contournement de ces cotisations (chèques repas, voitures de société, etc.). Un péril accentué par la loi modifiant le système de financement de la sécurité sociale par laquelle le gouvernement se désengage de son obligation de combler automatiquement les déficits de la sécu via la dotation d'équilibre.

La déliquescence de l'Europe

La Confédération Européenne des Syn-

dicats a lancé une campagne - que nous appuyons - pour une hausse généralisée des salaires. Au-delà des salaires, ce sont les politiques d'austérité et de dumping social que nous visons. Ce n'est pas en imposant une austérité insoutenable comme en Grèce, ni en renforçant la compétition salariale, ajoutée à la compétition fiscale, que l'on va renforcer l'Union européenne et rétablir la confiance des citoyens dans ses institutions et encore moins relancer l'économie et créer des emplois.

Alors que l'Union européenne est en déliquescence, entre Brexit et crise migratoire qui pousse certains à ériger de nouveaux rideaux de fer près de 30 ans après la chute du mur, on continue à jouer la carte absurde du chacun pour soi et du moins disant social. Avec pour conséquences un retour en force d'un protectionnisme nationaliste, là où il faudrait une régulation du marché au niveau européen et un socle social harmonisé, ainsi qu'une fiscalité à la fois juste et égale pour tous.



Rudy De Leeuw
Président



Marc Goblet
Secrétaire général

DANS LE MONDE DE BERNARD

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

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

**P&V AUTO**

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

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



Avec vous quoi qu'il arrive