

8 HOMMES

POSSÈDENT AUTANT DE RICHESSES
QUE LA MOITIÉ LA PLUS PAUVRE
DE LA POPULATION MONDIALE

© Oxfam



Les inégalités dans le monde ne cessent de se creuser. Les huit hommes les plus riches de la planète possèdent autant que la moitié la plus pauvre de la population mondiale, soit que 3,6 milliards (3.600.000.000) de personnes. C'est ce qui ressort du dernier rapport d'Oxfam. Une fiscalité juste est plus que jamais de mise.

Dossier en pages 8 & 9

SALAIRES

La FGTB approuve l'Accord

Page 16

ALLOCATIONS

Un petit plus pour tous

Page 3

MALADIE

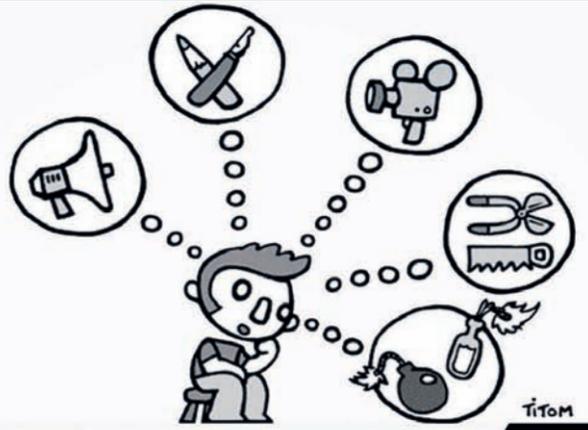
Quel salaire garanti?

Page 6



© ISTOCK

NAMUR



LES RENCONTRES DU VENDREDI #02

17.02.17

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

17.02.17 | 19:00 | FGTB NAMUR - RUE DEWEZ 40, 5000 NAMUR

JEUNESSE EN RESISTANCE

- # Comprendre pourquoi les mouvements sociaux « traditionnels » ne « parlent plus » autant aux générations montantes.
- # Comprendre ce qui attire la jeunesse dans ce type de mouvements.
- # Comprendre ce qui se cache sous la résignation de certains jeunes.
- # Comprendre pourquoi certains jeunes s'accrochent ou se résignent de leur situation et d'autres rejoignent des groupements comme « les Indignés », « Femem » ou « Casseurs de pub » ?
- # Pourquoi ces mouvements neufs attirent la jeunesse alors que le syndicalisme traditionnel s'étiolle ?
- # Petit coup de sonde...

En présence de Marc JACQUEMAIN, Professeur en Sociologie à l'ULG

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

Membre du mouvement CEPAG

avec le soutien de FGTB Namur

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



PARTICIPATION CITOYENNE: comment organiser la démocratie au sein d'un collectif ?

22 & 23 FEV., + 03 MARS 2017

PROGRAMME

- Une équipe, qu'est-ce que c'est ?
- Qu'est-ce qui est spécifique à une équipe militante ?
- Quelles sont les valeurs qui nous animent ?
- Comment choisir les combats à mener et s'organiser en termes de stratégie ?
- Dans quel contexte fonctionne-t-on point de vue géographique, culturel ?
- Comment organiser le travail au sein de notre équipe de manière démocratique ?
- Comment organise-t-on une réunion ?
- Comment communiquer avec le public ?
- Comment gérer vie privée et vie militante dans le cadre des réseaux sociaux et des mails ?

INFOS PRATIQUES

Quand ?
Les 22 & 23 février + 03 mars 2017

Où ?
FGTB Namur | Rue Dewez 40, 5000 NAMUR

Horaires ?
De 09h30 à 16h00

Prix ?
Gratuit. Inscription obligatoire.

Contact ?
AFICO asbl | Marylise WAUTERS
marylise.wauters@afico.be
081/64.99.52
www.afico.be
f afico.asbl

Membre du mouvement CEPAG

Avec le soutien de FGTB Namur

BRABANT WALLON



Thierry DECLOUX - Anthony VERONESI
Laurence NOERENS - Marie IGOT - Laurence MARLIER

Un ami fidèle

de Jean-Pierre DOPAGNE

Adaptation à plusieurs personnages par l'Atelier-Théâtre "LA CHIMÈRE"
Mise en scène : Miette VRITHOFF et Thierry DECLOUX

Centre culturel de Perwez

Samedi 11 mars 2017 20h

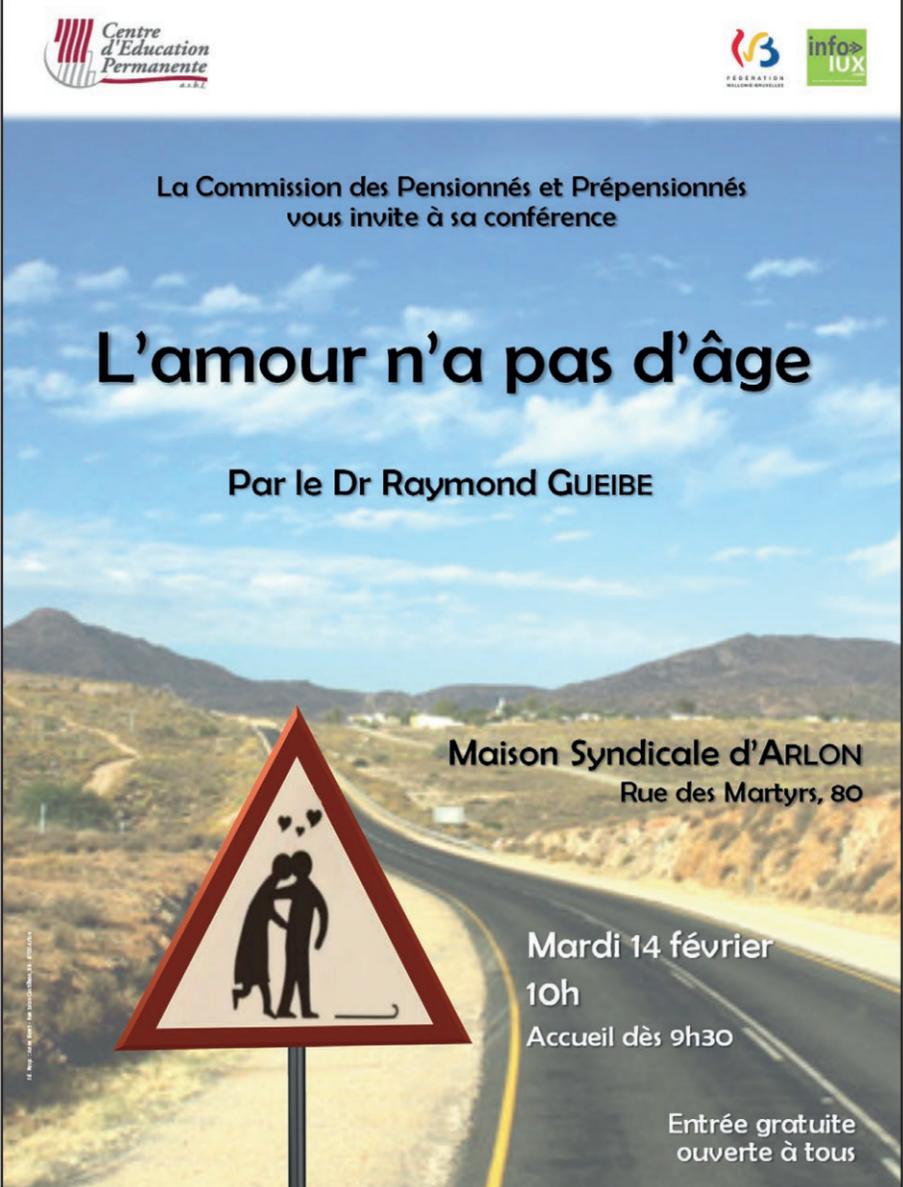
Infos & réservation
Tél: 0473/180 086
fredtierclau@yahoo.fr

PAF: 8 € (Tout public) 5€ (tarif réduit)

19h30 : Accueil
20h : Pièce de Théâtre « Un ami fidèle » du Théâtre La Chimère
21h30: Débat et échange sur la thématique de la différence et la discrimination
Avec la participation de la cellule discrimination de la FGTB et UNIA Brabant wallon

CEPAG FORABRA

LUXEMBOURG



Centre d'Education Permanente

La Commission des Pensionnés et Pré-pensionnés vous invite à sa conférence

L'amour n'a pas d'âge

Par le Dr Raymond GUEIBE

Maison Syndicale d'ARLON
Rue des Martyrs, 80

Mardi 14 février
10h
Accueil dès 9h30

Entrée gratuite ouverte à tous



«Pour une politique migratoire juste et respectueuse de l'égalité des droits»

L'exposition «Bitter Oranges» s'est tenue du 23 au 28 janvier 2017, à la Maison du Peuple de Saint-Gilles. Elle a permis de mettre en lumière (et en débat) la condition des travailleurs migrants, dont l'exploitation constitue une menace pour les droits de toutes et tous. En Belgique, 100.000 à 150.000 migrant.e.s sont sans droits parce que leur séjour n'est pas reconnu...

L'exposition «Bitter Oranges» a montré le parcours de migrants africains qui, ayant accosté à Lampedusa, se retrouvent, pour quelque 20€ par jour, à cueillir les oranges et les mandarines des plantations de Calabre. Et cette réalité existe également dans notre Ville-région! «Le palais de justice, la Tour des Finances, des bâtiments publics entretenus à la vue de tous par des travailleurs migrants sans-papiers ne manquent pas en région bruxelloise. Ces personnes sont rémunérées en-dessous du salaire minimum et ne sont pas couvertes en cas d'accident du travail! Ne soyons pas dans le déni. 100.000

migrants sans droits vivent aujourd'hui à Bruxelles. 150.000, en Belgique. Or, sur le papier, le droit du travail s'applique également à ces personnes! Il faut lutter pour qu'elles puissent en bénéficier réellement», précise Jan KNOCKAERT, Coordinateur de O.R.C.A, organisme de défense des travailleurs sans-papiers.

Comment en est-on arrivé là? Tout simplement parce que toutes ces personnes n'ont pas obtenu le droit de séjour et qu'en conséquence, la loi les considère comme des «illégaux». C'est cette situation de non-

droit, d'inexistence légale, qui rend possible leur exploitation par des employeurs indécents, la peur de l'ordre de quitter le territoire et de l'enfermement en centre fermé les empêchant de réagir face à cette exploitation du système capitaliste.

Cette réalité est à mettre en lien avec celle que vivent les travailleurs et travailleuses détachés.es dans les cascades de sous-traitance, par certains travailleurs intérimaires, En réalité, cette précarité, dans laquelle le pouvoir cherche à enfermer le monde du travail, constitue une menace pour les droits de toutes et tous. Face à ce défi, rendre droit à la condition de travailleurs des sans-papiers est une condition sine qua non de la progression des droits des autres travailleurs!

Le défi d'une société à droits égaux pour toutes et tous, quelles que soient l'origine et la nationalité, est un des plus importants pour

la métropole européenne qu'est Bruxelles. Les chiffres parlent d'eux-mêmes: la proportion de la population ayant immigré, entre 1980 et 2011, est de 40% à Bruxelles, contre 12% en Wallonie, 11% en Flandre. Le nombre des personnes sans papiers est, lui, estimé à 100.000. Et ces personnes travaillent bel et bien dans des conditions d'exploitation comparables à celles des cueilleurs d'oranges de Calabre (et vivent d'ailleurs, souvent, dans des logements pas très différents des bidonvilles de Rosarno...).

Autant d'éléments qui renforcent notre volonté:

- d'alerter le politique sur l'urgence de la mise en place d'une politique migratoire juste, respectueuse de l'égalité des droits. Or, cette dernière est impossible quand plus de 100.000 personnes, présentes depuis longtemps sur le territoire, n'ont pas accès au séjour! Nous voulons une politique permanente de régularisation, sur

base de critères clairs et objectifs, ainsi que la mise en place d'une commission indépendante. Avec le CESRBC et les autres Conseils économiques et sociaux régionaux, nous voulons mener une réflexion pour intégrer les travailleurs.euses sans papiers dans notre état de droit.

- d'inscrire les revendications des travailleurs sans papiers dans notre programmation syndicale: rendre droit à la condition de travailleurs des sans-papiers est une condition sine qua non de la progression des droits des autres travailleurs!
- de sensibiliser l'opinion publique et nos adhérents: les travailleurs migrants sont un véritable plus pour le progrès de la société belge (chaque immigré, rappelons-le, génère une rentrée fiscale annuelle de 3,500€).

Les inscriptions au concours Working Class Live continuent jusqu'au 10 février!

Tu es un(e) jeune chanteur(se) bruxellois(e) ou tu fais partie d'un groupe et tu veux tenter ta chance? Inscris-toi! Le gagnant ouvrira les concerts du Premier Mai 2017, sur la Place Rouppe. Règlement et inscription: <http://www.workingclasslive.org/>

Instauré en 2013, à l'occasion de la 20^{ème} édition du 1^{er} Mai FGTB Bruxelles/FMSB, le concours

«Working Class Live» s'adresse aux artistes et aux groupes de Bruxelles (amateurs, semi-pro ou pro) pratiquant toute musique actuelle (rock, hip-hop, électro, pop, world, etc.)

Comme Chicos Y Mendez, en 2014, ou Man On Fire & The Soul Soldiers, en 2015, le groupe ou l'artiste gagnant ouvrira les traditionnels concerts de la Place Rouppe.

Deux tours de sélection sont organisés: le premier vise, en interne, à sélectionner sur maquette trois finalistes. Lors du second tour, le jeudi 23 mars 2017, ceux-ci se produiront au Botanique. Ce sera l'occasion, pour notre jury mais aussi pour le public, d'élire le gagnant, qui se produira le 1er mai 2017.

L'accès à la soirée-concert du 23 mars au Botanique est gratuit!



Credit PHOTO: EMMANUEL DUNAND / AFP

Le 20 janvier 2017, plus de mille femmes et hommes se sont rassemblés sur la place de la Monnaie, à Bruxelles, en solidarité avec la Marche des Femmes (organisée le même jour à Washington). Ces femmes et ces hommes ont ainsi montré leur profond désaccord avec les propos misogynes et racistes du nouveau président des Etats-Unis, Donald Trump. Les marches d'opposition ont repris, le samedi 21 janvier, à travers le monde et dans toutes les villes des Etats-Unis, unissant des millions d'hommes et de femmes. On parle déjà de la plus grande mobilisation de l'histoire américaine... En réalité, ces marches contre le sexisme et le racisme ne constituent qu'un début car l'agenda de Trump vise à attaquer les droits des femmes, mais aussi les droits des immigrés, des musulmans, des LGBTQI et de l'ensemble des travailleuses.eurs. Le nouveau président américain entend aussi s'en prendre aux mesures destinées à protéger notre environnement!

Le Comité Femmes Eliane Vogel-Polsky de la FGTB Bruxelles se joindra à la Marche Mondiale des Femmes dans toutes ses mobilisations, convaincu de la force de la solidarité internationale entre femmes et hommes: «nous marcherons jusqu'à ce que toutes les femmes soient libres»!

AGENDA – La plate-forme logement vous invite à son meeting politique!

Alors que le parlement bruxellois se prépare à débattre des modifications à apporter à la loi sur les baux à loyer, les associations de la plate-forme logement vous invitent à leur meeting politique sur des engagements concrets pour adapter les loyers à la qualité des logements.

Venez dire à nos élus, avec nous, que nous voulons négocier des loyers raisonnables!

Rejoignez-nous pour convaincre les partis politiques de soutenir nos propositions!

Encourageons les Échevins du logement et les Présidents de CPAS à contribuer à lutter contre les loyers abusifs!

Rendez-vous pour en débattre le 9 février à 18h00, 19 rue Pletinckx 1000 Bruxelles.

Contact: J. AZAOM, Habiter Bruxelles – asbl de la FGTB Bruxelles – 0471/20.90.75

INFO SERVICE:

Nouvelle permanence chômage pour les affiliés domiciliés à Bruxelles, Ixelles, Haren et Woluwe St Lambert.

Avis aux affiliés

Nous avons le plaisir de vous annoncer que la permanence chômage pour les communes de Bruxelles/Ixelles/Haren, actuellement située rue de Suède 45 à Saint-Gilles, déménage.

Dès le 13 février 2017, elle recevra les affiliés rue Saint Jean, 12 à 1000 Bruxelles.

Attention: les affiliés domiciliés à Woluwe-St-Lambert, actuellement conviés à la permanence d'Etterbeek, seront également accueillis à la rue Saint-Jean.

Un déménagement réalisé afin d'être plus proches de nos affiliés. Le futur bâtiment, plus spacieux, nous permettra également de mieux les accueillir et de d'offrir nos services dans des conditions plus agréables.

A noter: cette nouvelle permanence chômage se situe à proximité des arrêts de métro / tram / bus: GARE CENTRALE et BOURSE.

En raison de ce déménagement, les permanences 500 et 210 ne seront pas accessibles aux affiliés le vendredi 10 février 2017.

En cas de question, n'hésitez pas à solliciter les agents de votre permanence au 02/552.03.31.

CENTRE

CEPAG Les femmes, avec ou sans emploi, avec ou sans enfant, sont encore trop souvent victimes de discriminations.



Chercher un emploi ? Je ne demande pas mieux mais les enfants j'en fais quoi ?
Temps plein, temps partiel... Que choisir ? Avec quelles conséquences ?
Je veux travailler mais sans expérience et sans voiture c'est la galère !
Les tâches ménagères c'est toujours pour moi ! J'en ai marre !
Plus qu'assez du jugement des autres !!!
Mon collègue masculin fait exactement le même travail que moi mais il gagne plus, c'est injuste !

Seule, on ne peut rien faire... Ensemble, on va faire bouger les choses !

Venez nous rejoindre pour une première rencontre le :

Jeudi 09 février 2017 - 10h

Inscriptions souhaitées auprès de Mano 064/23.61.20

À l'asbl CEPRÉ, dans les locaux de la FGTB Centre
Rue Henri Aubry 23 - 7100 Haine-St-Paul
Accessible en bus - Enfants admis mais prévenir SVP



Ed. Resp. : Ahmed Ryadi - Administrateur délégué - rue H. Aubry 23 - 7100 Haine-St-Paul

CEPAG Atelier à l'initiative du groupe Pensionnés/Pré-pensionnés du CEPRÉ

Je suis malade, je fais quoi ?

Lundi 06/02/2017 : 9h30 - 12h00

La mutualité ça sert à quoi : je suis malade je fais quoi ? médecins conventionnés, tiers payant, attestation de soins ...

Mardi 14/03/2017 : 9h30 - 12h00

La sécurité sociale, bref rappel, cf vidéo de solidarités, les soins de santé sont-ils vraiment accessibles à tous ? l'individualisation des droits, la protection sociale en France, quelques chiffres.

Lundi 24/04/2017 : 9h30 - 12h00

Les soins de santé : les déterminants de la santé, l'égalité homme femme face à la santé, les aides à domicile pour les seniors (intervenant de la CSD).

Inscriptions souhaitées auprès de Christophe 064/23.61.19 - Gratuit
À l'asbl CEPRÉ, dans les locaux de la FGTB Centre
Rue Henri Aubry 23 - 7100 Haine-St-Paul



Avec le soutien de la

Ed. Resp. : Ahmed Ryadi - Administrateur délégué - rue H. Aubry 23 - 7100 Haine-St-Paul

RÉOUVERTURE A PARTIR DU 09/01/2017

ANTENNE CHÔMAGE DE BRAINE-LE-COMTE

Grand Place, 3
Tél. : 067/55.68.31 - Fax : 067/55.68.71
Permanence téléphonique uniquement le matin de 8h30 à 12h30.
Bureaux ouverts : Pour les communes de : Braine-Le-Comte (Braine-Le-Comte, Hennuyères, Steenkerque, Petit-Roelux-Lez-Braine, Henripont et Ronquières) de 9h à 12h15
les lundis, mardis, jeudis et vendredis et les mercredis de 12h30 à 15h30.

PERMANENCE CHÔMAGE D'ENGHEN

Rue de Bruxelles, 76
Tél. : 02/395.43.14 - Fax : 02/395.85.37
Bureaux ouverts les lundis de 9h à 12h15
les mercredis de 13h à 16h.
Pour les communes de : Enghien, Petit-Enghien, Marcq-lez-Enghien, Thoricourt, Graty, Sillery, Bassigny, Hoves.

WALLONIE PICARDE

Attention !!!
Votre bureau de Leuze déménage !

Chers affiliés, nous vous informons que notre bureau reviendra au n° 3 de la Grand Rue

dès le jeudi 9 février 2017

Merci pour votre confiance !
L'équipe de la FGTB Wallonie Picarde



Plus d'infos ? N'hésitez pas à nous contacter !

HAINAUT

Permanences transfrontalières

Nadine Vanhove (FR, NL&EN)

Sur rendez-vous
GSM: 0032 (0) 477 98 61 37
TEL: 00800 69 88 18 10 (Numéro international gratuit)

Mouscron
Rue du Val 3
Mar&Ven: 9:00 - 12:00

Tournai
Rue du Crampon 12A
Mar: 13:00 - 16:00

La Louvière
Place Communale 15
Mer: 09:00 - 11:30

Mons
Rue Lamir 18-20
1^{er}, 3^e et 5^e jeudis du mois: 10:00-12:00

Chimay
Place Froissart, 29B
Le 4^e jeudi du mois: 10:00 - 12:00

Des rencontres sont possibles en dehors de ces horaires ainsi que dans d'autres localités (Comines, Charleroi, Ath, Soignies...)
Mail: nadine.vanhove@fgtb.be

Christophe Declercq (FR, NL&EN)
Sur rendez-vous (Courtrai/Kortrijk, Ypres/Ieper, Furnes/Veurne...)
GSM: 0032 (0)474 49 57 39
TEL: 0032 (0)56 52 02 01

Mouscron
Rue du Val, 3
Mer: 14:00 - 17:00

MONS

La Maison des Employés et Cadres Syndiqués
Rue Chisaire 34, 7000 Mons
www.maisondesemployes.wordpress.com

CONFÉRENCE
UNE BRÈVE HISTOIRE DU SPORT ET DE LA SANTÉ À TRAVERS LES ARTS.
Le Jeudi 9 Février à 18h30
Frédéric Gobert
Diplômé en Arts Plastiques (Master)
Professeur en Arts Graphiques
Illustrateur

La Page
Wallonie
setca
Mons

La Maison des Employés et Cadres Syndiqués
www.maisondesemployes.wordpress.com

EXPOSITION
PEINTURES & AQUARELLES
du 26 Janvier au 1^{er} Mars 2017
LAONE BOAZ

Vernissage le jeudi 26 Janvier 2017 dès 18h30
Rue Chisaire 34, 7000 Mons
Dévernissage le mercredi 1^{er} Mars 2017 dès 18h30
Ouvert du lundi au vendredi de 8h30 à 17h00, fermé les weekends et jours fériés

L'expo
Wallonie
setca
Mons

LIÈGE - HUY - WAREMME

PERMANENCE SOCIALE

Conseil - Accompagnement - Information
Orientation - CPAS - Chômage
Logement - Énergie - Santé

Conseils,
accompagnement
et orientation
dans le domaine social,
privé et professionnel...



HORAIRE

Sans rendez-vous :
mardi et jeudi matin

Avec rendez-vous :
mardi et jeudi après-midi

CONTACT

Magali DAVID

04 221 97 19 | magali.david@fgtb.be
Place Saint-Paul 9/11
Rez-de-chausée
4000 LIEGE

FGTB
Liège - Huy - Waremme

E.R. - J.F. RAMOUET - Place St-Paul 9/11 - 4000 Liège

La permanence sociale

Vous êtes nombreux à vous retrouver dans des situations de plus en plus complexes, sans savoir vers qui vous tourner. La permanence sociale de la FGTB Liège-Huy-Waremme peut vous aider :

- » Conseil et accompagnement suite à la limitation des allocations d'insertion (fin de droit).
- » Information et orientation dans le domaine social, professionnel et privé.
- » Accompagnement dans les démarches vers le CPAS.
- » Soutien administratif.
- » Orientation vers nos experts chômage et juridique.
- » Réorientation vers les partenaires associatifs locaux et les services d'aide...
- » Information en matière de logement et d'énergie.
- » Conseil et orientation en matière de santé.
- » Orientation en matière de médiation de dettes et règlement collectif de dettes.
- » Information sur la Centrale solidarité.

D'autres services sont également à votre disposition

Votre permanence chômage

Nous avons 18 permanences chômage sur l'arrondissement Liège-Huy-Waremme, trouvez la plus proche de chez vous sur www.fgtb-liege.be.

Le service Disponibilité

Si vous êtes convoqué par le Forem dans le cadre du contrôle de votre disponibilité sur le marché de l'emploi ou pour défaut de collaboration.

Le service Audition

Si vous êtes convoqué par l'ONEM (service litiges).

L'office de droit social

Quand vous rencontrez un problème juridique concernant le droit du travail ou la sécurité sociale.

La permanence Aide Emploi-Formation

Nous vous aiderons pour : rédaction de CV, lettre de motivation, méthodes de recherches d'emploi, entretien d'embauche, formation...

www.fgtb-liege.be



Agence de Voyages
Amplitours
réseau
Solidaris

Exclusivité Amplitours

SLOVÉNIE : « TERROIR ET SAVEURS »



10 jours / 9 nuits • Du 05 au 14/09/2017

Demi-pension • Visites, dégustations et 2 repas de midi compris

AU PROGRAMME :

Maribor, Ptuj, Ljubljana, la région des lacs, la côte slovène et la ville italienne de Trieste, le harras de Lipica, la région du parc national du Triglav... ainsi que la gastronomie locale (dégustations de vins, produits du terroir...).



Ce voyage sera accompagné par Dany, votre agent de voyages Amplitours.

Infos et réservation : contactez-nous au 04 340 50 45
www.solidaris-liege.be/amplitours

PRIX PAR PERSONNE
1320€
DEMI-PENSION
AFFILIÉ SOLIDARIS

SUPPLEMENT SINGLE
245€

VOYAGE ASSURÉ AVEC UN MINIMUM DE 20 PERSONNES - LIC A1190

CYCLE DE RENCONTRES - DÉBATS

UN ENSEIGNEMENT DE SENS

Trois rencontres durant l'année scolaire 2016-2017

« Pour un enseignement épanouissant et émancipateur »
5 décembre 2016 à 20h00 // FGTB Liège - 4ème étage

Un enseignement émancipateur qui élève l'élève et jette les bases d'un avenir personnel et professionnel épanouissant.

« Pour un enseignement engagé et solidaire »
20 Février 2017 à 19h30 // FGTB Liège

Intervention du CAL Liege : « École = Mixité = Égalité »
Un enseignement démocratique et engagé, qui prône la solidarité contre la concurrence. Qui forme des citoyen-nes à l'esprit critique, qui vise les savoirs plutôt que les compétences, qui arme à la compréhension des rapports sociaux et économiques.

« Pour un enseignement égalitaire et démocratique »
Avril 2017 // FGTB Liège

Une école résistante à la marchandisation et à sa dualisation. Un enseignement qui contribue à la justice sociale.

Informations et inscriptions :

Lieu des rencontres : Place Saint-Paul 9/11 à 4000 Liège

Magali Macours, FGTB Liège-Huy-Waremme
04 221 96 28 // magali.macours@fgtb.be



FGTB
Liège - Huy - Waremme

CGSP
Enseignement



L'Accord Interprofessionnel en chiffres

A côté des grands principes – la concertation sociale, les défis sociétaux – l'Accord Interprofessionnel se traduit aussi en argent sonnante et trébuchante même si ce n'est pas le Pérou. Il se traduit aussi en chiffres en ce qui concerne les âges d'accès aux systèmes de prépensions dits RCC pour régimes de chômage avec complément d'entreprise. Et puis - en marge de l'AIP - il y a l'enveloppe bien-être qui apporte aux allocataires sociaux un petit supplément en plus de l'index. Voyons cela de plus près.

Norme salariale: + 1,1% brut sur 2 ans

Avant d'aller plus loin sur ce sujet, une précision s'impose: la norme salariale désigne l'augmentation possible de la masse salariale pour les employeurs mais elle peut se traduire autrement que par une augmentation du salaire brut. La concrétisation de cette marge doit se négocier dans les secteurs et peut prendre la forme d'un autre avantage qu'une augmentation de salaire.

Cette marge vient en plus de l'indexation des salaires et des augmentations barémiques.

Sursis pour les RCC et crédits-temps

La loi (l'Arrêté Royal) prévoyait un durcissement progressif des conditions d'accès aux régimes particuliers de RCC. L'Accord interprofessionnel ralentit significativement le calendrier d'application de la loi ou le bloque dans certains cas.

L'AIP implique que:

- pour les systèmes métiers lourds et carrières longues,
 - l'an prochain, la situation actuelle sera maintenue;
 - à partir du 1^{er} juillet 2018, l'âge d'accès sera relevé d'un an;
- pour les RCC dans le cadre d'entre-

prises en difficultés (E en D) ou en restructuration (E en R), l'AR prévoyait qu'à défaut de CCT-Cadre, l'âge soit relevé à 57 ans en 2017 et à 58 ans en 2018. Le projet d'accord propose :
 - qu'à partir du 1^{er} janvier 2017, l'âge soit porté à 56 ans et que la situation reste inchangée pour 2018. Cela signifie qu'en 2018, l'âge sera de 2 ans inférieur à l'âge prévu dans l'AR.

- Un régime transitoire sera prévu pour les licenciements collectifs annoncés en 2016, mais avec reconnaissance en 2017: pour ces situations, l'âge de 55 ans sera encore possible. L'AR précise qu'en 2020, l'âge doit être de 60 ans.

- L'on ne touche pas à l'âge pour les emplois de fin de carrière qui, selon l'AR, devait être de 57 ans. L'âge reste donc à 55 ans pour les trois régimes (métiers lourds, carrières longues et entreprises en difficultés/restructuration).

- On ne touche pas non plus au RCC pour raisons médicales.

- Les CCT RCC qui doivent être prorogées, le sont inconditionnellement pour deux ans.

Pour pouvoir appliquer effectivement l'âge moins élevé, une CCT-cadre sectorielle sera nécessaire tant pour les RCC métiers lourds et carrières longues que pour les crédits-temps carrière longue et métier lourd.



Pour les RCC Entreprises en difficultés/en restructuration et crédits-temps Entreprises en difficultés/en restructuration il faudra des CCT d'entreprise pour pouvoir implémenter le régime.

Dispense de la disponibilité pour les RCC

Pour les RCC, la disponibilité adaptée sur le marché de l'emploi (donner suite aux emplois et trajets proposés par les services pour l'emploi) est d'application jusqu'à 65 ans sauf si on a 42 ans de carrière (base: régime transitoire RCC à 60 ans) ou 43 ans de carrière (RCC à 62 ans).

L'AR prévoyait le relèvement de 60 à 62 ans de l'âge de dispense de disponibilité. L'AIP fixe des conditions plus souples pour certains régimes spéciaux:

- RCC métiers lourds et carrières

longues: l'âge reste à 60 ans en 2017, passe à 61 ans en 2018 ou 42 années de carrière 2017-2018.

- RCC Entreprises en difficultés/en restructuration: l'obligation de disponibilité passe à 61 ans ou 39 années de carrière à partir de 2017.

Liaison au bien-être des allocations sociales

Les interlocuteurs sociaux étaient chargés de décider de la répartition de l'enveloppe pour la liaison des allocations au bien-être (limitée par le gouvernement à 60% de l'enveloppe prévue par la loi)

- Les minima (pensions, maladie et invalidité, accidents du travail et maladies professionnelles) augmentent de 1,7%.

- Les minima de pension avec une carrière complète obtiennent 1%, les minima avec une carrière incomplète obtiennent 1,7%, de cette façon la mesure discriminatoire envers les femmes du ministre des pensions Bacquelaine (qui réservait la hausse de 1% aux seules carrières complètes) est corrigée.

- Les plafonds de calcul augmentent de 0,8% (même de 1,7% pour les pensions), plafond RCC: + 0,5%

- Pour toutes les autres allocations (sauf chômage) ayant pris cours il y a 5 à 6 ans: + 2%

- Poursuite de l'opération de rattrapage pour les pensions les plus anciennes (1%)

- Augmentations des allocations de chômage:
 - > Chefs de ménage + 3,5% / isolés + 2% / cohabitants + 1%

- Relèvement des allocations d'insertion
 - > jusqu'au niveau du revenu

- d'intégration
 - > pour isolés de + 21 ans;
 - > les chefs de ménage obtiennent une augmentation de 3,5%;
 - > les cohabitants privilégiés obtiennent une augmentation de 4,5%

- Augmentation du pécule de vacances pour pensionnés
 - > 2,25% en 2017
 - > 4,5% en 2018

- Augmentation de la prime de rattrapage pour invalides
 - > **2017**
 - > + 55 euros pour la prime de rattrapage après 2 ans si charge de famille
 - > + 26 euros après 2 ans pour les autres
 - > **2018**
 - > + 110 euros pour la prime de rattrapage après 2 ans pour les malades avec charge de famille
 - > + 52 euros après 2 ans pour les malades sans charge de famille

- Augmentation significative (près de 40%) des allocations pour congé thématique pour les isolés qui s'occupent de leur(s) enfant(s).
- À partir du 01/04/2017: augmentation de 5% du forfait pour personnes fortement dépendantes (aide de tiers).

- Poursuite de la diminution du taux de cotisations personnelles pour travailleurs pensionnés cumulant une indemnité pour accident du travail/maladie professionnelle
- Rattrapage en faveur des allocations de remplacement de revenu (ARR) en 2017 + augmentation supplémentaire de 0,9% de la garantie de revenus aux personnes âgées (GRAPA), du revenu d'intégration et de L'ARR en 2018.

Systèmes de RCC	Prévu dans l'Arrêté Royal	Accord Interprofessionnel
Métiers lourds 33 ans d'anc.	58 ans 60 ans à une date déterminée par CNT	58 ans en 2017, 59 ans en 2018 + prolongation du système
Métiers lourds 35 ans d'anc.	58 ans 60 ans à une date déterminée par CNT	58 ans en 2017, 59 ans en 2018 + prolongation du système
Carrière longue (40 ans)	60 ans à partir de 2017	58 ans en 2017 59 ans à partir de 2018 + prolongation du système
Problèmes médicaux	58 ans	58 ans + prolongation du système
Entreprises en difficultés/ en restructuration	56 ans = 2016 57 ans = 2017 58 ans = 2018	56 ans en 2017 et 2018 Régime transitoire: 55 ans pour les licenciements collectifs annoncés en 2016 et reconnus en 2017
Crédit-temps de fin de carrière (carrière longue, métier lourd, E en D, E en R).	57 ans	55 ans en 2017-2018



Pendant deux ans, nous avons mené campagne avec une large coalition d'ONG, de syndicats et de mutualités en faveur d'une protection sociale universelle. Trois quarts de l'humanité a un accès insuffisant à une protection sociale. Ces personnes n'ont ni accès aux soins de santé, ni à une pension, c'est injuste. Aujourd'hui, nous avons remis nos revendications et votre soutien massif au Ministre de la Coopération au Développement Alexander De Croo. 90.000 personnes ont soutenu notre campagne, il y a eu plus de 3.000 actions dans 20 pays, la campagne est devenue un modèle pour l'OIT et nous avons démontré que la protection sociale universelle était finançable. Au niveau politique, nous avons aussi obtenu des succès. En mai 2016, une résolution sur la protection sociale a été approuvée à la Chambre.

> CARTE BLANCHE

La protection sociale refait surface à l'agenda international

A l'occasion de la clôture de la campagne protection sociale pour tous – et au moment où le gouvernement annonce un changement du système de financement mettant en péril la pérennité de la Sécurité sociale - les promoteurs de cette campagne, syndicats, mutuelles et organisations non gouvernementales, ont publié une carte blanche le 24 janvier dernier.

La protection sociale est un instrument de lutte contre la pauvreté, plaident-ils. Mais pas seulement: c'est un stabilisateur économique, un investissement pour un développement équitable et inclusif, pour permettre à chacune et chacun de vivre dans la dignité. Il ne faut donc pas attendre d'atteindre la croissance économique ou une hausse des revenus pour investir dans un système de protection sociale.



«Contraste. En période de restrictions budgétaires, alors que la protection sociale est sous pression en Europe, dans de nombreux pays du Sud l'heure est plutôt au renforcement ou à l'élargissement des systèmes de protection sociale pour l'ensemble de leur population. Dans le même temps, on constate un retour d'intérêt pour la protection sociale dans le champ de la coopération internationale, après des décennies d'absence. L'Agenda 2030 pour le Développement durable mentionne ainsi la protection sociale à cinq reprises, ce qui constitue un changement net par rapport aux Objectifs du millénaire pour le Développement. La protection sociale a trop longtemps été considérée comme un projet réalisable uniquement dans les pays industrialisés. Nous avons pourtant pu estimer qu'environ 12 à 13% du RNB des pays en développement serait suffisant pour assurer une protection sociale minimale. Et cela pour autant que les bons choix politiques soient faits.

Entre temps, les organisations internationales et les bailleurs de fonds ont continué à investir de plus en plus dans le renforcement des systèmes de protection sociale des pays partenaires. Paradoxe des temps modernes: reculs d'un côté, et avancées de l'autre.

Un stabilisateur économique

La garantie de revenus que permet la protection sociale constitue sans nul doute un facteur de stabilisation en temps de crise. Les systèmes de pension, d'assurance maladie ou emploi permettent également en période économiques moins difficiles de maintenir le pouvoir d'achat d'une majorité de la popu-

lation, et de continuer de stimuler ainsi l'économie. Selon l'Organisation internationale du travail (OIT) il y a une corrélation entre les dépenses sociales réalisées par habitant et la productivité mesurée en termes de RNB par heure de travail. Dans son ouvrage «Poor Economics», Esther Duflo démontre également que la protection sociale contribue à la prise d'initiative par les personnes. La garantie de revenus permet littéralement une plus grande confiance pour essayer de nouvelles choses. Investir dans la protection sociale n'est dès lors, au même titre que l'investissement pour une économie saine, pas un poids budgétaire mais un moteur puissant de développement.

Mais pas uniquement

Les effets positifs sur l'économie sont loin d'être l'essentiel de l'enjeu. Au fil des années depuis la sortie de la seconde guerre mondiale, la protection sociale a été considérée comme un droit humain universel. Sans les mécanismes de garantie des revenus en période d'incapacité de travail, ainsi que de l'accès aux services de bases tels que la santé et l'éducation, la pauvreté en Belgique concernerait 42% de la population. L'absence de systèmes de protection sociale adéquate dans les pays en développement conduit à la stagnation des progrès en matière de lutte contre la pauvreté et les inégalités. La protection sociale est dans ce sens un investissement pour un développement équitable et inclusif, pour permettre à chacune et chacun de vivre dans la dignité. Il ne faut donc pas attendre d'atteindre la croissance économique ou une hausse des revenus pour investir dans un système de pro-

tection sociale. C'est d'ailleurs le choix que de nombreux pays dans le monde ont fait. Même si le manque de capacités ou de volonté politique peut empêcher d'arriver au système le plus adapté. C'est pourquoi, la coopération internationale doit contribuer davantage au renforcement de la protection sociale. Il s'agit là d'une dimension essentielle de toute coopération au développement moderne.

Des initiatives belges

Nous pouvons d'ailleurs nous réjouir que la Belgique ait contribué au lancement en septembre du Partenariat mondial pour la protection sociale, en collaboration avec l'OIT et la Banque mondiale. Entre temps, dans les coulisses, et en concertation avec la société civile, une position belge a été développée pour améliorer la contribution de notre pays au renforcement de la protection sociale mondiale. Il existe déjà par ailleurs un accord de collaboration entre l'agence technique de la coopération belge et Service public fédéral pour la Protection sociale. Mais les bonnes intentions ne sont évidemment pas suffisantes. Ce qui rend d'autant plus choquant le fait que la Note de politique générale du ministre de la Coopération au développement ne reprenne pas cette priorité.

Le 24 janvier, une coalition de 20 organisations représentant les ONG, les syndicats et les mutuelles, a donc décidé d'aller lui rendre visite. Cette coalition entend ainsi également clôturer deux années de campagne, durant laquelle 60 organisations de la société civile ont signé le Manifeste pour la protection sociale et plus de 82.000 personnes ont marqué leur soutien, et rappeler au ministre qu'au-delà des déclarations d'intention et de la rédaction de stratégies, la mise en pratique doit suivre. La protection sociale doit en effet être intégrée de façons systématique et durable dans la coopération internationale belge.»

Signataires

Bogdan Vanden Berghe – Directeur Général 11.11.11
Arnaud Zacharie – Secrétaire général CNCD-11.11
Jean-François Tamellini – Secrétaire fédéral FGTB
Marc Becker, Secrétaire national ACV/CSC
Sabine Slegers, National Secretaris ACLVB-CGSLB
Tom Joos, Nationaal secretaris CM-MC
Rik Thys, Stafmedewerker studiedienst Socialistische Mutualiteit
André Kiekens - Algemeen Solidariteit Mondiale
Véronique WEMAERE, Directrice Solidariteit Socialiste
Annuschka Vandewalle, Secrétaire générale FOS-socialistische solidariteit
Wim De Ceuckelaire - directeur M3M

LA FGTB FEDERALE ENGAGE

La FGTB fédérale souhaite renforcer son équipe informatique. Nous sommes donc à la recherche de:

3 Analystes Programmeurs IT (H/F)

L'équipe applications IT gère une série importante d'applications. Ces applications ont été développées ces dernières années en vue de soutenir la mission de la caisse de chômage de la FGTB. La majeure partie des applications a été développée en RPG. Ces applications sont maintenant retranscrites en technologie Java. Durant ce projet de transformation, les applications legacy existantes seront soutenues de manière optimale. A cet effet, nous cherchons des analystes IT motivés.

Description de fonction

- Vous collaborez étroitement avec les business analystes.
- Vous gérez les applications existantes en collaboration avec les business analystes.
- Vous examinez et analysez les change requests.
- Dans un premier temps, vous êtes en mesure non seulement de programmer mais aussi d'élaborer une analyse technique.
- Par la suite, vous devriez être à même de réaliser certaines analyses fonctionnelles.
- En concertation avec les business analystes, vous adaptez les applications existantes et vous en développez des nouvelles.
- En concertation avec les business analystes, vous analysez et documentez les applications existantes.
- Vous assurez la réalisation de certaines tâches IT périodiques.
- Vous travaillez dans une équipe de collaborateurs de développement et d'infrastructure.

Profil

- Vous avez plusieurs années d'expérience prouvée dans des fonctions comparables.
- Vous avez une bonne connaissance de RPG et une expérience solide en développement RPG.
- Vous avez une bonne connaissance de SQL
- Vous avez une bonne connaissance de DB2
- Une très bonne connaissance de IBM power platform (i Series) est un atout.
- Une bonne connaissance de CL est un atout.
- Vous avez de bonnes capacités analytiques.
- Vous avez l'esprit critique et vous avez un sens pour la conceptualisation
- Vous avez l'esprit d'équipe
- Vous êtes assertif
- Vous êtes capable de travailler de manière autonome.
- Vous êtes capable de distinguer le principal de l'accessoire.
- Vous êtes flexible dans la gestion du planning, mais avec toute l'attention nécessaire pour les délais convenus.
- Vous êtes motivé.
- Vous considérez le changement comme un élément essentiel d'une organisation.
- Vous avez une très bonne connaissance du FR et du NL. La connaissance de l'anglais est un plus.

Nous vous offrons:

Un contrat à durée indéterminée
Barème en vigueur à la FGTB
Des avantages extralégaux
Travail à temps plein
Adressez votre candidature pour le 10 mars 2017 au plus tard à la FGTB fédérale engagements@fgtb.be

Vos qualités sont plus importantes que votre sexe, âge, handicap ou origine.

La FGTB engage!

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

- Un-e Collaborateur administratif (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

➤ COOPÉRATION SYNDICALE TRANSFRONTALIÈRE

La FGTB Wallonne membre du Conseil syndical interrégional de la Grande Région

Au sein de la Confédération syndicale européenne, existent des structures peu connues du grand public : les conseils syndicaux interrégionaux. Ces conseils réunissent les organisations syndicales régionales des régions frontalières pour améliorer la coopération syndicale et défendre – et aider – les travailleurs transfrontaliers. Le Conseil Syndical Interrégional «CSI Sarre-Lor-Lux-Trèves/Palatinat-Ouest» est le plus ancien puisqu'il a fêté cette année son 40^e anniversaire en 2016. Et depuis l'année passée, il s'est élargi puisqu'il compte désormais la Wallonie (dont la communauté germanophone) pour former le Conseil Syndical Interrégional «Grande Région».

Réunis le 11 octobre 2016 à Remich au centre de formation CEFOS, huit organisations syndicales de la Grande Région (pour l'Allemagne: le DGB; pour la Belgique: la FGTB Wallonne et la CSC Wallonne; pour la France: la CGT, la CFDT et la CFTC; pour le Luxembourg: l'OGBL et le LCGB)

ont fondé ensemble cette nouvelle structure pour être l'interlocuteur syndical de l'institution politique de coopération transfrontalière qu'est le Sommet Grande Région où les chefs des Exécutifs (dont le Ministre Président de Wallonie) se concertent directement ou via des groupes de travail thématiques

(emploi, transports, agriculture, formation, etc.).

Cette institution transfrontalière a son Conseil parlementaire interrégional et son Comité économique et social de la Grande Région auquel participent les organisations syndicales de la Grande Région regroupant les organisations syndicales.

La FGTB régionale du Luxembourg participait déjà à une structure interrégionale autour d'Athus, Longwy et Rodange, à cheval sur la Belgique, la France et le Luxembourg. Créé en 1983, le PED est lié à la restructuration de la sidérurgie dans laquelle travaillaient de nombreux transfrontaliers. Il fallait un outil pour redynamiser l'économie de cette région et aider les travailleurs transfrontaliers.

La FGTB a maintenant une double collaboration transfrontalière avec



Le Conseil syndical interrégional (CSI) «Grande Région» couvre la Sarre, la Lorraine, le Grand-Duché du Luxembourg, la Rhénanie-Palatinat et la Wallonie.

cette différence que ce n'est plus simplement la régionale FGTB du Luxembourg qui est partie prenante du CSI-GR mais toute la FGTB wallonne.

La CSIGR a pour objectif de défendre les intérêts des travailleurs

frontaliers dans la Grande Région par rapport aux politiques européennes et interrégionales. Il est en effet toujours plus intéressant de jouer la carte de la coopération plutôt que celle de la concurrence et du dumping social.

➤ RUDY DE LEEUW, PRÉSIDENT DE LA CES

«Il faut un vrai plan de relance et un véritable socle social européens»

Le CSI Grande Région organise des colloques sur divers thèmes syndicaux. Le dernier en date qui s'est déroulé le 7 décembre dernier à Remich au Grand-Duché portait sur le Socle social européen. Le CSI-GR y a analysé la communication de la Commission européenne sur le sujet et a formulé sa vision du socle social européen.

Rudy De Leeuw, en tant que Président de la Confédération européenne des Syndicats était l'invité d'honneur de ce colloque. Il s'est inquiété dans son discours de l'approfondissement de la crise économique et sociale et de la montée des populismes en Europe (et ailleurs) qui en résulte.

«Aujourd'hui, constate Rudy De Leeuw, nous faisons face à des volontés multiples de dérégulation du marché du travail ainsi qu'à une remise en cause du dialogue social. Bien que les syndicats aient considérablement limité les dégâts, les politiques d'austérité, imposées aux seuls travailleurs et allocataires sociaux, ont mis à mal les salaires, les allocations de chômage, les pensions, et ont fortement augmenté les inégalités».

En encourageant ces politiques, l'Europe a perdu le soutien des citoyens. Pourtant, dit le Président, «je pense que la réponse à apporter aux travailleurs doit être européenne. Mais nous voulons une Europe qui soit d'abord sociale. Nous voulons une Europe des travailleurs, pas des multinationales.»

«Cela fait plus de dix ans que nous attendons des initiatives de la part de la Commission pour une Europe sociale. Aujourd'hui, la Commission Juncker propose cette initiative de socle européen des droits sociaux. Malheureusement, tel que proposé, cet instrument ne résoudra pas les problèmes urgentissimes auxquels fait face l'Europe.

D'une part, il est pensé sans cohérence avec la politique et la gou-

vernance économique de l'UE et, d'autre part, tel que proposé, il ne contient pas les instruments pour garantir un véritable socle social. Pour nous, syndicats, le socle européen des droits sociaux doit être ambitieux. Les attentes sont grandes. L'UE doit montrer qu'elle est capable de mettre en place des politiques offensives, novatrices et durables. Le pilier européen des droits sociaux ne peut être uniquement un palliatif visant à réparer les dégâts de l'austérité, il doit faire partie d'une stratégie globale de l'avenir de l'Europe.»



Pour le Président de la CES une sortie de crise (économique et de confiance) passe d'abord, par la création d'emplois durables et de qualité.

«Les défis soulevés par le changement climatique, l'approvisionnement en énergie renouvelable, le numérique, l'automatisation, doivent être relevés à travers une stratégie de Transition juste qui ne laisse aucun travailleur sur le carreau.

L'Europe a aussi besoin d'une politique industrielle durable qui soutienne les secteurs innovants en vue d'élaborer des produits finis à haute valeur ajoutée. Ainsi, le Plan Juncker, même augmenté, avec 500 milliards d'ici à 2020, est bien en dessous de ce qui est nécessaire pour relancer l'économie de la zone euro!

La CES, elle, veut un vrai coup d'accélérateur et réclame un Plan de relance par l'emploi digne de ce nom, avec un objectif d'investissement complémentaire de 250 milliards par an pendant dix ans (= 2% du PIB européen).»

La CES a mis sur la table son propre pilier social syndical, celui qui permettrait véritablement de faire face aux défis auxquels l'Europe est confrontée. Pour la CES, un véritable pilier social doit améliorer le sort de tous les travailleurs dans sept domaines prioritaires:

1. Une économie plus juste et créatrice d'emplois de qualité;
2. Une augmentation salariale pour la justice au travail et la justice économique;
3. Mieux appliquer les droits existants et instaurer de nouveaux droits;
4. Une mobilité équitable;
5. Une transition réussie du marché du travail;
6. Une protection sociale et des services publics forts;
7. Des changements institutionnels afin d'accorder une importance égale à la promotion de l'Europe sociale.



«Aujourd'hui, constate Rudy De Leeuw, nous faisons face à des

> RÉINTÉGRATION À L'EMPLOI DES MALADES DE LONGUE DURÉE

Le salaire pas toujours garanti



La loi instaurant les parcours d'intégration des malades de longue durée a été publiée au Moniteur belge. Pour les travailleurs tombés malades en 2016, les nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier de cette année. Ceux tombés malades avant 2016 ne seront concernés qu'à partir du 1^{er} janvier 2018.

L'objectif est d'offrir aux travailleurs malades de longue durée la possibilité de se remettre au travail moyennant des adaptations de leur travail, ou de trouver un autre emploi compatible avec leur problème de santé. L'idée part du constat que les congés maladie de longue durée coûtent très cher, mais aussi qu'ils nuisent aux aptitudes professionnelles des intéressés. Mais cette loi modifie aussi les conditions d'octroi du salaire garanti qui en cas de reprise du travail puis de rechute n'est plus garanti du tout...

Le salaire garanti

Si un travailleur tombe malade, il n'est pas immédiatement couvert par la mutuelle. C'est son employeur qui dans un premier temps continue à lui verser son salaire. C'est ce que l'on appelle «le salaire garanti».

Malgré l'harmonisation des statuts et la suppression du jour de carence, ouvriers et employés ne sont pas logés à la même enseigne.

- L'employé - en CDI sans condition d'ancienneté - reçoit 100% de son salaire pendant les 30 premiers jours d'incapacité de travail. Il est ensuite pris en charge par la mutuelle.

- L'ouvrier voit son premier mois de maladie divisé en 3 périodes différentes d'indemnisation (1-7 jours/ 8-14 jours/ 15-30 jours). Sous réserve d'ancienneté de 1 mois:

- il ne reçoit 100% de son salaire que les 7 premiers jours;
- puis 85,88% du 8^e au 14^e jour;
- puis 25,88% du 15^e au 30^e jour.

Ce qui fait au total seulement 50% de son salaire s'il est absent un

mois... Il est ensuite pris en charge par la mutuelle.

Et en cas de reprise du travail et de rechute?

En cas de reprise du travail avant la fin du droit au salaire garanti, le salaire garanti n'est plus versé. Le salaire normal bien.

Mais en cas de rechute pour le même problème de santé?

- Si la rechute intervient dans les 14 premiers jours APRES LA FIN DE L'INCAPACITE DE TRAVAIL, le salaire garanti n'est pas dû. C'est directement l'indemnité de mutuelle à moins que le travailleur puisse établir par un certificat médical que cette nouvelle incapacité de travail est due à une autre maladie ou à un autre accident.

- Si la rechute intervient après une reprise du travail AVANT LA FIN DE LA PERIODE DE SALAIRE GARANTI, le travailleur a quand même droit au solde pour la période entamée de salaire garanti.

Exemple: un employé est absent 10 jours. Il reprend le travail 1 jour. Il ne se sent pas mieux et s'absente à nouveau. Il lui reste 19 jours (30 - 11) de salaire garanti.

Pour un ouvrier, dans le même cas de figure, il n'aura son salaire garanti que du 12^e au 14^e jour (14-11). Puis il tombe en mutuelle.

La nouvelle loi

Avec la nouvelle loi le salaire garanti est «neutralisé» en cas de reprise d'un travail adapté ou d'un autre travail au cours d'une période de reconnaissance de l'incapacité de travail. L'idée

étant d'encourager les employeurs à s'engager dans la réinsertion de leurs travailleurs présentant un problème de santé en limitant les frais.

Si le travailleur réintègre son entreprise ou une autre entreprise dans un travail adapté ou à un autre poste autorisé par le médecin-conseil tout en étant encore reconnu en incapacité de travail (et donc indemnisé partiellement par la mutuelle) et retombe malade ou est victime d'un accident (autre qu'une maladie professionnelle ou un accident du travail ou survenu sur le chemin du travail), l'employeur est déchargé de son obligation de payer un salaire garanti durant cette période de reprise d'un travail adapté.

Dans ces cas, le travailleur n'a droit ni au solde de salaire garanti jusqu'à la fin de la période de couverture qui le concerne (selon le statut ouvrier ou employé (cfr. supra), ni à une nouvelle période de salaire garanti si la rechute intervient après la période de salaire garanti. Il percevra par contre à nouveau ses indemnités de maladie complètes.

En résumé, si un travailleur reconnu en incapacité de travail par le médecin conseil a accepté de reprendre un travail adapté ou un autre travail chez son employeur ou chez un autre employeur avec l'autorisation du médecin conseil, et qu'il retombe malade, il n'aura pas droit au salaire garanti, même s'il n'a pas épuisé son droit au salaire garanti avant de reprendre ce travail autorisé tout en continuant à être reconnu en incapacité de travail.

Par contre, dans le cas d'une reprise complète du travail qui conduit à la fin de la reconnaissance de l'état d'incapacité de travail par le médecin conseil, le travailleur victime d'une rechute et qui retombe par conséquent en incapacité de travail bénéficiera encore des règles antérieures décrites plus haut.

Robert Vertenuel, seul candidat au poste de Secrétaire général de la FGTB

Le Bureau de l'Interrégionale wallonne de la FGTB réuni le 19 janvier a pris acte de la candidature de Robert Vertenuel au poste de membre du Secrétariat fédéral de la FGTB.

Pour rappel, un poste de membre du Secrétariat fédéral de la FGTB sera vacant le 1^{er} juillet 2017 suite au départ de Marc Goblet, Secrétaire général, pour raisons médicales.



L'appel aux candidatures s'est clôturé le 18 janvier et seul Robert Vertenuel, actuel Secrétaire général de la Centrale générale de la FGTB, s'est porté candidat. Un Comité de l'Interrégionale wallonne de la FGTB procédera au parrainage du candidat le jeudi 9 février 2017. Le candidat parrainé par l'Interrégionale wallonne de la FGTB devra également être parrainé par les francophones de l'Interrégionale FGTB de Bruxelles.

L'élection de Robert Vertenuel au Secrétariat fédéral ne fait en théorie pas de lui automatiquement le futur Secrétaire général de la FGTB. Ce n'est qu'une fois le Secrétariat fédéral au complet qu'un Comité fédéral procédera à l'élection du successeur de Marc Goblet au poste de Secrétaire général parmi les membres francophones du Secrétariat fédéral. A ce stade les candidatures restent ouvertes. Mais puisque aucun autre candidat ne s'est déclaré, Jean-François Tamellini, Secrétaire fédéral ayant annoncé publiquement qu'il ne briguerait pas le poste, Robert Vertenuel sera très probablement le successeur de Marc Goblet.

> INDEX DE JANVIER

Le retour de l'inflation: 2,65%

L'indice des prix à la consommation de janvier 2017 s'établissait à 104,28 points. L'inflation progresse de 2,03% à 2,65%. L'indice santé a progressé de 0,60 point ce mois pour atteindre 104,65 points. L'inflation calculée sur la base de l'indice santé passe de 1,78% à 2,18%.

Les principales augmentations de prix ce mois-ci ont concerné pour l'essentiel - hormis les villages de vacances (21,1%) - des produits de première nécessité: les carburants (4,5%), l'électricité (2%), les légumes (5,3%), le mazout de chauffage (4,7%), les boissons alcoolisées (2,7%), la cotisation d'assurance maladie (3,7%), le gaz naturel (2,2%), l'eau (5,5%) et les services de télécommunications (0,9%). Ces hausses de prix ont été partiellement compensées par la baisse des prix des billets d'avion (-5,7%).

Indice des prix	Indice santé	Indice santé lissé
104,28	104,65	102,05

Syndicats

Rédaction:

Syndicats - 42 rue Haute, 1000 Bruxelles

Nicolas Errante: rédacteur en chef - Tél.: 02/506.82.44
Auréli Vandecasteele: journaliste. Tél.: 02/506.83.11
E-Mail: syndicats@fgtb.be

Secrétariat:

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



> POINT DE VUE

Cessez les petits jeux politiques sur les normes sonores à Bruxelles: des milliers d'emplois sont menacés à l'aéroport national!

Les travailleurs occupés sur et autour de l'aéroport national Brussels Airport, les bagagistes, les ouvriers logistiques et les travailleurs des services courrier express, les taximen, les routiers... sont très inquiets au sujet de leur emploi en raison du renforcement des normes sonores que la Région de Bruxelles-Capitale compte appliquer. Les petits jeux politiques dont le dossier fait entretemps l'objet menacent effectivement des milliers d'emplois.

Les amendes prévues par la Région de Bruxelles-Capitale pour le dépassement des normes sonores constituent en tout cas pour le personnel de l'aéroport une grave menace.

Ce ne sont pas seulement les avions-cargos 747 mais aussi des avions comme le Dreamliner 787 qui risquent d'être touchés par les normes plus sévères que la Région de Bruxelles-Capitale souhaite appliquer. Selon nos informations, 25% du trafic cargo mais aussi une partie du transport de voyageurs seraient menacés. Les compagnies aériennes qui partent ne quittent pas seulement l'aéroport de Bruxelles au profit d'autres aéroports belges, elles quittent tout simplement la Belgique. Ainsi, Saudia Cargo a décidé d'émigrer à Francfort, la compagnie chinoise Yangtze River Express quitte Bruxelles pour Amsterdam. Et Air Cargo Global, Asiana et Singapore Airlines Cargo sont également en train d'examiner des options semblables. Actuellement, 2500 à 3000 emplois sont menacés.

L'UBT-FGTB salue l'initiative annoncée par le Premier Ministre Michel. Il est en effet grand temps que le gouvernement fédéral prenne ses responsabilités, chose qu'il aurait dû faire depuis longtemps. Cela fait des mois que le ministre Bellot laisse traîner le dossier. Nous attendons du gouvernement fédéral une solution à l'impasse dans laquelle le dossier se trouve. Car le conflit entre les régions flamande et bruxelloise met en péril de nombreux emplois.

L'aéroport de Bruxelles revêt une importance stratégique pour l'économie et pour l'emploi en Belgique. Et aussi pour Bruxelles où habitent d'ailleurs beaucoup de travailleurs de l'aéroport.

Aujourd'hui, l'aéroport de Bruxelles représente 60.000 emplois directs et indirects. Il réalise une valeur ajoutée de 3,2 milliards d'euros. L'importance économique de l'aéroport ne saurait donc être mise en doute.

Les membres que nous représentons attendent dès lors une approche plus nuancée de la part des autorités politiques, conciliant les intérêts de la population bruxelloise (dont beaucoup de travailleurs) et ceux des travailleurs de l'aéroport de Zaventem. Bref, une solution basée sur un juste équilibre entre environnement et emploi. C'est pourquoi, l'UBT demande au gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale de revoir sa position concernant les normes sonores à la lumière de ce qui précède.



Frank Moreels
président

La Commissaire européenne Bulc: du pain sur la planche!

Violeta Bulc, la Commissaire européenne en charge du transport, a reçu le 24 janvier dernier la visite d'une délégation d'organisations syndicales venant d'une série de pays européens. L'UBT, également présente dans le cadre de l'ETF, la Fédération européenne des travailleurs du transport, n'a pas manqué de lui poser quelques questions pertinentes.

Les syndicats dénoncent la politique de l'Europe

Outre l'UBT, des syndicats du transport des Pays-Bas, de France, du Royaume-Uni, de Pologne, de Roumanie, d'Espagne, d'Italie et de Suède étaient présents à cette réunion. La Commissaire Bulc a souligné qu'elle souhaitait prendre dans quelques mois une série de nouvelles mesures, y compris contre le dumping social. Mais pour la Commissaire, le libre marché avec la libre circulation des biens et des marchandises reste prioritaire... au détriment des chauffeurs bien entendu.

Utiliser le tachygraphe digital pour combattre le cabotage illégal!

Le tachygraphe digital avec la géolocalisation fera son entrée dans quelques années. Progressivement, car seuls les nouveaux véhicules doivent en être équipés. Cette technologie peut être utilisée facilement pour détecter les infractions aux règles régissant le cabotage. Mais cette possibilité n'est malheureusement pas prévue puisque la localisation du véhicule ne se fera que toutes les trois heures. Juste le temps qu'il faut pour traverser les petits Etats membres!

Firmes boîtes aux lettres: intensifier la lutte!

C'est John Reynaert qui a représenté l'UBT à la rencontre avec la Commissaire Bulc. Il a appelé la Commissaire à s'attaquer effectivement au fléau des entreprises boîtes aux lettres. John Reynaert: «*Pour la seule Belgique, plus de 6000 emplois ont disparu. Pourtant, le nombre de camions sur nos routes n'a pas diminué, ce que la Commissaire Bulc a confirmé. Elle a en effet reconnu qu'il existe un problème. Notamment parce que des entreprises opèrent alors qu'elles ne disposent d'aucun véhicule. Elle a annoncé son intention d'adapter la directive relative aux entreprises boîtes aux lettres dans le sens de l'interdiction de travailler encore avec des firmes qui ne disposent pas de camions.*» De son côté, Lars Lindgren, le président suédois de l'ETF, a appelé Bulc à introduire la coresponsabilité des donneurs d'ordre.

Camionnettes: concurrence déloyale

La Commissaire a d'autre part confirmé qu'il faut intensifier d'urgence le contrôle des camionnettes. John Reynaert: «*Les camionnettes de moins de 3,5 tonnes ne doivent pas être équipées d'un tachygraphe. Et comme il suffit pour le chauffeur de posséder un permis de conduire B, il n'a pas besoin d'obtenir le certificat d'aptitude professionnelle. Les camionnettes sont souvent surchargées, la charge allant parfois jusqu'à six tonnes. Leurs chauffeurs ne doivent pas respecter les temps de conduite et de repos, et ne doivent pas être formés. Ils sont un danger pour tous les usagers de la route. Et un nouveau coup de grâce pour les vrais chauffeurs de camion. La Commissaire Bulc reconnaît le problème, mais fuit toute responsabilité: il appartient aux Etats membres d'interpeller l'Europe.*»



Des syndicats du transport de plusieurs pays européens ont posé de nombreuses questions critiques à la Commissaire européenne Bulc.

Les taxis en action à l'aéroport de Charleroi

Depuis les attentats du 22 mars 2016, des mesures de sécurité ont été mises en place par la direction de Brussels South Charleroi Airport contraignant les chauffeurs de taxis à stationner leur véhicule à plus de 500 mètres de la sortie du terminal. Sabrina Lossignol de l'UBT explique: «*Cette situation est problématique pour les passagers car la distance entre le délestage et le terminal a été allongée rendant le trajet contraignant avec le poids des bagages. Ces mesures impactent également lesdits chauffeurs qui se voient perdre d'éventuelles courses et par conséquent une perte salariale! Il est d'autant plus déplorable que ces mesures de sécurité ne sont pas égales à tous les transports de voyageurs sur le site de l'aéroport!*»

À la demande des travailleurs l'UBT a rencontré l'Echevin Philippe VAN CAUWENBERGHE. L'ensemble des chauffeurs y a dénoncé la situation actuelle des conditions de travail: l'éloignement du terminal, la perte des courses et de salaire, les contrôles systématiques jusqu'à 6 à 7 fois par jour par la Police Fédérale et/ou les militaires, ce qui s'apparente à une forme d'harcèlement.

Le politique est parfaitement au courant mais se retrouve pieds et poings liés face à cette problématique, rappelons que l'aéroport de Charleroi est un site privé sous l'égide de la Région Wallonne, les manœuvres de consensus sont fortement limitées. En d'autres termes, la Direction

de l'aéroport «*pilote*» le site comme bon lui semble au détriment des travailleurs externes!

Sabrina Lossignol: «*L'Echevin nous a toutefois assuré trouver un terrain d'entente mais également travailler sur un projet de règlement spécifique à la ville de Charleroi qui sera exposé fin février 2017 aux exploitants du secteur. Il est plus que temps de recourir à des solutions où toutes les parties trouveront satisfaction. N'oublions pas que la situation économique et industrielle de la ville de Charleroi n'est pas des plus flamboyantes ces derniers mois et que bon nombre d'emplois sont menacés.*»



INÉGALITÉS

➤ NOUVEAU RAPPORT OXFAM

Les inégalités, de plus en plus grandes

Huit multimilliardaires possèdent autant que la moitié la plus pauvre de la population mondiale

Les inégalités dans le monde sont beaucoup plus grandes que ce que l'on pensait. Les huit hommes les plus riches de la planète – huit individus, c'est-à-dire l'équivalent des passagers d'un minibus Volkswagen – possèdent autant que la moitié la plus pauvre de la population mondiale, soit que 3,6 milliards (3.600.000.000) de personnes.

C'est ce qui ressort du dernier rapport d'Oxfam publié au moment où se tenait à Davos (en Suisse), le Forum économique mondial regroupant les acteurs économiques majeurs et l'élite, pour discuter de l'avenir de l'économie et de la société. Si rien ne change, les inégalités risquent de «*déchirer nos sociétés*», peut-on lire dans le rapport, ce qui «*entraînera plus de criminalité et d'insécurité et minera la lutte contre la pauvreté.*»

Recul

En 2009, les 793 milliardaires de la planète possédaient une fortune nette de quelque 2,23 billions (un billion = mille milliards) d'euros. En 2016, la fortune nette des 793 hommes les plus riches de la planète atteignait le chiffre hallucinant de 4,65 billions, soit 4.650.000.000.000 euros.

Dans le club des riches, on retrouve des noms tels que Bill Gates, qui a fait fortune avec sa société de logiciels Microsoft (fortune estimée à 70 milliards); Amancio Ortega (62 milliards), le fondateur d'Inditex, qui regroupe les 7.000 magasins Zara; Warren Buffett (57 milliards) – sans doute l'investisseur le plus connu au monde –, dont le hedge fund (fonds spéculatif) Berkshire Hathaway est notamment le propriétaire du fabricant de ketchup Heinz et détient des parts dans Coca-Cola et IBM; Jeff Bezos (42 milliards), fondateur et PDG d'Amazon; et Mark Zuckerberg (41 milliards), fondateur de Facebook.

Impôts

Oxfam n'y va pas par quatre chemins. Les causes de cette inégalité croissante sont à chercher auprès des grandes entreprises – généralement des multinationales. Force est de constater que si la richesse économique grandit, tout le monde n'en reçoit pas pour autant une part plus grande. Animées par le désir de rémunérer grassement leurs top managers, ces entreprises mettent de plus en plus leurs travailleurs et leurs producteurs sous pression. Dans des cas extrêmes, l'exploitation va même jusqu'à l'esclavage ou le travail forcé. Elles peuvent ainsi réduire leurs coûts et réaliser de plantureux bénéfices. Selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT), dans le monde entier, plus de

20 millions de personnes se trouvent dans une situation de travail forcé, ce qui générerait un bénéfice estimé à 140 milliards d'euros.

Ces multinationales mettent tout en œuvre pour payer le moins possible d'impôts. Conséquence: les pouvoirs publics sont privés de recettes qui pourraient être investies dans l'humain et au service de la société, dont l'éradication de la pauvreté. Les nombreux scandales financiers, comme LuxLeaks et les Panama Papers ne sont que la partie visible de l'iceberg.

Un PDG d'une des cent entreprises britanniques les plus capitalisées et cotées à la bourse de Londres (ex. BP, Barclays, Lloyds, Rolls Royce...) gagne en un an autant que 10 000 ouvriers de l'industrie textile au Bangladesh.

En plus de la fraude ou de l'évasion fiscale, on assiste à un nivellement vers le bas de la fiscalité, dont les pouvoirs publics se rendent complices. Ils créent des niches et des échappatoires fiscales, octroient des régimes de faveur à ces entreprises pour attirer et faire en sorte qu'elles restent dans leur pays. Car, à en croire les gouvernements, «*ces sociétés sont sources d'emploi.*» De ce fait, en 2014, une entreprise comme Apple a payé 0,005 pour cent d'impôt sur les bénéfices dégagés en Europe. La Commission européenne a rappelé l'Irlande à l'ordre pour le taux avantageux qu'elle a octroyé pendant des années au géant américain de l'électronique et a forcé le pays à réclamer les recettes non perçues. Comme d'habitude – la Belgique a fait de même avec d'autres multinationales –, l'Irlande a fait la sourde oreille.

Dividendes

La maximalisation des dividendes versés aux actionnaires des entre-

prises, tel est le leitmotiv de notre système économique. Cela signifie que les managers cherchent à augmenter au plus vite les bénéfices à court terme et qu'une part de plus en plus significative de ces bénéfices est distribuée aux actionnaires.

Chaque euro qui revient aux actionnaires – sans qu'ils ne doivent se donner la peine de travailler ne fût-ce qu'une minute – est un euro qui n'est pas utilisé pour améliorer les salaires travailleurs, ou réinjecté dans l'économie pour investir, via la fiscalité, dans les infrastructures, l'innovation, les services publics ou la lutte contre la pauvreté.

Des idées reçues erronées

L'organisation de lutte contre la pauvreté Oxfam souligne que «*l'économie pour les 1%*» est basée sur une série de présupposés erronés sur lesquels repose l'idéologie néolibérale.

Exemples:

• «*Le marché a toujours raison et le rôle des États doit être le plus faible possible.*» En réalité, le marché a démontré ses limites à organiser et valoriser une bonne partie de notre vie et de notre avenir communs. Nous avons pu observer à quel point la corruption et la connivence faussent les marchés aux dépens des citoyens ordinaires, et comment la «*productivité*» excessive du secteur financier exacerbe les inégalités. La privatisation des services publics comme la santé, l'éducation ou l'eau entraîne l'exclusion des pauvres, et en particulier des femmes.

• «*Les entreprises doivent à tout prix maximiser leurs bénéfices et les dividendes versés aux actionnaires.*» Le fait de maximiser les bénéfices de manière disproportionnée gonfle les revenus de personnes qui sont déjà riches, tout en mettant une pression inutile sur les travailleurs, les agriculteurs, les consommateurs, les fournisseurs, les communautés et l'environnement.

• «*La richesse extrême de certaines personnes est sans conséquence et témoigne d'une réussite individuelle; les inégalités n'ont aucune importance.*» Au contraire, la concentration des richesses dans les mains de quelques-uns est inefficace du point de vue économique, néfaste sur le plan politique et contraire au progrès collectif.

• «*La croissance du PIB devrait être l'objectif principal de l'élaboration des politiques publiques.*» Mais comme le disait Robert Kennedy: «*Le PIB mesure tout, sauf ce qui fait que la vie vaut la peine d'être vécue.*» Il ignore les inégalités et donne une

fausse idée de la richesse de la population.

• «*Les ressources de notre planète sont illimitées.*» Il s'agit non seulement d'un constat erroné, mais aussi d'un postulat qui pourrait avoir des conséquences catastrophiques pour notre planète. Notre modèle économique repose sur l'exploitation de notre environnement en ignorant les limites de notre planète. Ce système économique est parmi les principaux facteurs d'un changement climatique incontrôlé.

Recommandations

Dans son rapport, Oxfam fait quelques recommandations.

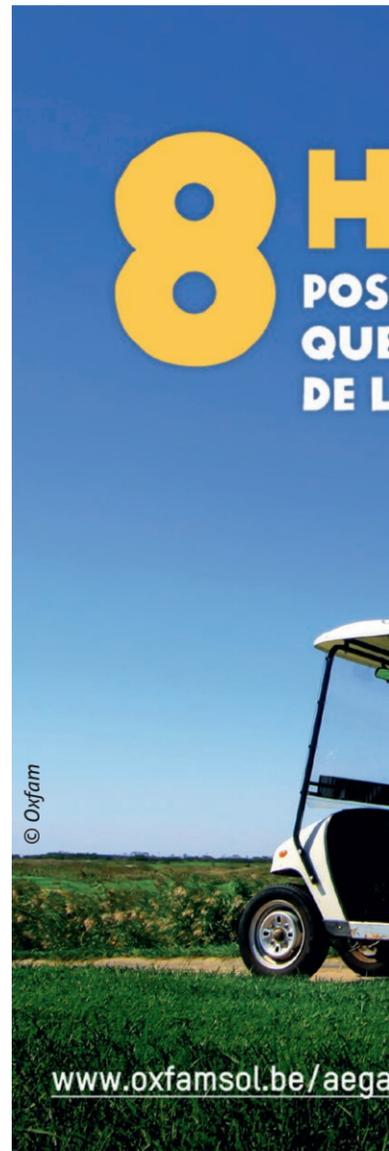
• Les pouvoirs publics dans le monde entier doivent travailler pour la majorité des citoyens. Ils doivent les écouter et pas seulement prêter l'oreille aux lobbyistes et aux grands patrons de l'industrie. Au lieu de se faire concurrence, ils doivent collaborer pour s'atteler au problème des inégalités. Pour ce faire, ils doivent en premier lieu lutter contre les paradis fiscaux.

• Une économie à dimension humaine doit être tirée par les énergies renouvelables. Il y a des limites à ce que notre planète peut supporter. Il faut passer dès à présent à un modèle durable. Les pouvoirs publics et les entreprises ont un rôle crucial à jouer à ce sujet.

• Investir dans les services publics devient urgent: les transports en commun, les soins de santé, l'eau et l'électricité, l'enseignement et la culture. Ce ne sont pas des priorités pour le gouvernement belge ni pour la Commission européenne, mais ces services sont essentiels pour une majeure partie de la population. Ces services publics constituent une partie importante du pouvoir d'achat des citoyens.

Il y a de l'argent

«*Mais tout cela coûte de l'argent*», entend-on dire... Evidemment, ça coûte de l'argent. Mais de l'argent, il y en a. Le problème, c'est que cet argent est mal réparti. Pour résoudre le problème, en Belgique – et par extension, dans toute l'Europe –, il faut mettre en place de toute urgence une fiscalité équitable. Une fiscalité juste permet de disposer de marges de manœuvre pour investir dans la technologie durable, dans les services publics, pour améliorer les conditions de vie et de travail; pour préserver l'environnement. Bref investir dans l'humain.



© Oxfam

www.oxfamsol.be/aega

Aux États-Unis, une no
Piketty révèle qu'au cours
pauvre de la population r

Six Belges s de privation

L'enquête EU-SILC, organisée par la I
tion de la pauvreté en Belgique en 2

En 2016, en Belgique, 6% de la popu
moyenne européenne pour 2015 est

Cette privation matéri
quatre éléments sur le

- S'offrir chaque année de vacances hors de s
- Faire face à une dépe
- Payer des factures à t
- Posséder une voiture
- S'offrir un repas comp
- ou de poisson tous les
- Chauffer convenable
- Posséder un lave-ling
- Posséder un télépho
- Posséder une télévisi

• Plus d'une personne sur 10 se pri
• Au total, 22% des Belges déclarent

OMMES

SÈDENT AUTANT DE RICHESSES
LA MOITIÉ LA PLUS PAUVRE
LA POPULATION MONDIALE



ouvelle recherche publiée par l'économiste Thomas
des 30 dernières années, le revenu de la moitié la plus
a pas évolué, tandis que celui des 1% les plus riches a
augmenté de 300%.

ur 100 en situation matérielle sévère

Direction générale Statistique, a livré ses premiers résultats quant à l'évolu-
016.

ulation était confrontée à une situation de privation matérielle sévère. La
estimée à 8%.

elle est définie par la privation d'au moins
s neuf listés ci-dessous:

une semaine	
on domicile	26%
nse imprévue	26%
emps (loyer, eau, électricité, etc.)	7%
personnelle	7%
posé de viande, de poulet	
s deux jours au moins	6%
ment son domicile	5%
e	1%
e	0,1%
on couleur	0,7%

ve de loisirs ou de relations sociales pour des raisons financières;
t avoir des difficultés à joindre les deux bouts.

Une fiscalité juste contre les inégalités

Le problème des inégalités réside dans le fait qu'un groupe toujours plus restreint de personnes s'accapare une part croissante des richesses produites et que cette richesse n'est pas redistribuée via la fiscalité, ni réinvestie dans l'économie productive, les infrastructures ou les services publics, les pouvoirs publics étant à la fois impécunieux et endettés.

Un système d'imposition équitable peut mettre un frein à cette spirale négative. Les moyens ne manquent pas.

Impôt sur les plus-values

Les plus-values boursières ne sont pas imposées en Belgique qui fait figure d'exception. Des fortunes sont ainsi amassées et exonérées d'impôt. L'année dernière, lorsque la discussion sur le tax shift faisait rage, le CD&V semblait avancer l'impôt sur les plus-values comme une condition sine qua non en contrepartie d'une réduction de l'impôt des sociétés. Le CD&V entendait ainsi passer pour le «parti social» d'un gouvernement de droite avec les partenaires de la coalition que sont la N-VA, l'Open VLD et le MR du côté francophone. Mais le CD&V s'est dégonflé...

Impôt sur la fortune

La richesse crée la richesse, comme nous pouvons le lire dans «*Le Capital au XXI siècle*» de l'économiste français Thomas Piketty. Les riches sont surtout riches en raison de l'avance qu'ils ont pris dès le départ. La fortune croît facilement, tandis que les revenus du travail augmentent à peine. Pour lutter contre les inégalités, Piketty avance l'idée d'un impôt sur la fortune. Il pourrait s'agir d'un impôt annuel de 1 à 3 pour cent sur la fortune des multimillionnaires belges. En 2015, le nombre de millionnaires en dollars a augmenté de 6 000 unités pour atteindre un total de 108.800.

Pour cela, un cadastre des fortunes est nécessaire, de façon à savoir précisément qui possède quoi. Rien d'étonnant que la volonté politique fasse ici totalement défaut parmi les partenaires de la coalition fédérale. L'Etat veut tout savoir ou presque sur la population et cette même population – surtout les moins bien lotis – est constamment contrôlée. Les malades sont-ils véritablement malades? Les demandeurs d'emploi font-ils suffisamment d'efforts pour trouver du travail? Mais lorsqu'il est question d'un cadastre des fortunes, le gouvernement agit le spectre de «*big brother*».

Une taxe Tobin

Une taxe Tobin est une taxe sur les transactions financières (TTF en

abrégé). L'idée est qu'une taxe minime (de 0,1 pour cent, par exemple) soit payée pour chaque transaction financière.

Le petit investisseur n'en ressentirait pas l'effet, car il s'agirait tout au plus de quelques euros. Et encore, on peut fixer un seuil exonéré d'impôt.

Seraient par contre mis à contribution les gros investisseurs comme les fonds spéculatifs («*hedge funds*») déplacent d'énormes sommes d'argent d'un endroit vers un autre de même que les systèmes automatisés qui effectuent parfois des centaines de transactions par minute et dans un laps de temps très court. Une taxe Tobin endiguerait cette spéculation et rapporterait en outre quelques centaines de milliards d'euros par an.

Le gouvernement - et en particulier la N-VA - s'y oppose farouchement. Dans ce dossier, sur lequel des négociations sont en cours depuis près de trois ans déjà au sein d'un groupe de 10 pays européens, la Belgique s'est toujours montrée récalcitrante.

La globalisation des revenus

Pour résumer brièvement, «*un euro est un euro*» quelle que soit la source de revenu. On ne peut en effet pas justifier que certains revenus (comme ceux du capital) soient moins imposés que d'autres (comme ceux du travail). Chaque euro gagné doit être imposé, de façon équitable, à un taux progressif. Le tax shift du gouvernement n'a rien changé de ce point de vue. Au contraire : les cotisations patronales de sécurité sociale ont fortement diminué. Le ministre des Finances entend réduire l'impôt des sociétés. Il a par contre relevé certains impôts sur la consommation (TVA sur l'électricité, les honoraires d'avocat, et les accises).

Suppression de la déduction des intérêts notionnels

Le système de déduction des intérêts notionnels existe depuis une dizaine d'années déjà. Il permet aux entreprises – souvent des multinationales – de déduire des charges fictives d'intérêts (comme pour un

La Belgique dans le top 20
des plus importants
paradis fiscaux

La Belgique est un des vingt pays au monde qui participe le plus à la course à l'allègement des impôts sur les sociétés, selon l'enquête d'Oxfam. Selon cette enquête, les Bermudes, les Îles Caïman et les Pays-Bas trônent en tête du classement des pays ayant joué «un rôle important pour diminuer les impôts des sociétés». La Belgique oscille entre la 15^e et la 20^e place de ce classement.

emprunt) sur base de leurs fonds propres. Il suffit en effet aux sociétés multinationales de créer une banque de groupe – parfois une simple boîte aux lettres – chez nous pour gonfler les fonds propres et bénéficier au maximum des déductions fiscales. Un tour de passe-passe fiscal de premier ordre qui a déjà coûté à notre pays près de 40 milliards d'euros de recettes fiscales.

Grâce à ce système, le géant de l'acier, Arcelor Mittal, n'a payé que 496 euros d'impôts (sic !) en 2009 sur un bénéfice de plus d'un milliard. Soit moins que ce qu'un travailleur moyen cède au fisc chaque mois.

Lutte contre la fraude fiscale

Rappelons qu'une étude de DULBEA évaluait la fraude fiscale à 20 milliards par an rien que chez nous. Si la possibilité de niches fiscales était endiguée dans la législation, l'administration fiscale pourrait enfin se concentrer sur la fraude fiscale à grande échelle. Pour cela, le gouvernement doit bien sûr investir dans le fonctionnement et le personnel. Selon le parlementaire Kristof Calvo (Groen), un contrôleur fiscal rapporte 10 fois plus que ce qu'il ne coûte. «*Cela démontre la stupidité des économies réalisées dans les services publics. Au lieu d'inventer de nouveaux impôts, le gouvernement ferait mieux de s'assurer que les impôts actuels sont correctement perçus*».

Un Service Public Fédéral Finances performant est indispensable pour lutter contre la fraude fiscale. Depuis 2010, 2 100 membres du personnel n'ont pas été remplacés. Presque tous étaient des collaborateurs des services de contrôle.

Une fiscalité juste n'est pas une utopie. Avec une dose raisonnable de volonté politique, il est tout à fait possible de faire en sorte que chacun contribue honnêtement à notre société et de réduire l'écart énorme entre les pauvres et les riches.

> LIBERTÉS SYNDICALES

Emprisonné injustement, Huber Ballesteros retrouve enfin la liberté

«*Huber Ballesteros i libre!*». C'est par ces mots que FENSUAGRO, le syndicat colombien des paysans, partenaire de notre centrale, a annoncé la libération de son vice-président. La mobilisation internationale a fini par payer. La Centrale Générale – FGTB s'est grandement impliquée dans cette campagne et se réjouit de cette nouvelle.

En août 2015, Huber Ballesteros est arrêté pour rébellion et pour financement de terrorisme. Un comble pour le vice-président du syndicat FENSUAGRO, qui était en pleine négociation afin d'ouvrir le dialogue entre les paysans colombien et le gouvernement national. Une arrestation

orchestrée lors de la grève nationale la plus importante de ces 30 dernières années en Colombie. Un fait qui ne surprend pas vraiment quand on connaît les nombreuses difficultés rencontrées par les syndicats pour faire respecter les droits des travailleurs dans le pays. En effet, il n'est pas rare que des meurtres et agressions envers des militants syndicaux occupent la Une de l'actualité colombienne. La Colombie figure d'ailleurs dans le top 10 des pires pays au monde pour les travailleurs selon le classement des droits syndicaux dans le monde de la CSI (Confédération syndicale internationale).

L'arrestation d'Huber en 2013 a entraîné la mise en place de nombreuses campagnes pour réclamer sa libération. Des milliers de signatures ont rapidement été récoltées, pas uniquement en Colombie mais partout dans le monde.



Bruno Verlaeckaert, secrétaire régional de la CG Antwerpen – Waasland, a été un grand acteur de la campagne de solidarité «Free Huber Now».



En Belgique aussi, la campagne a fait grand bruit. Notre centrale a appelé à la solidarité envers le dirigeant syndical colombien via bon nombre d'actions. La Centrale Générale Anwerpen-Waasland a même rendu visite à Huber dans sa prison en Colombie.

A plusieurs reprises ces dernières années, l'espoir de libération a plané. C'est finalement le 13 janvier dernier, quand on s'y attendait le moins, qu'Huber a recouvré la liberté. Une grande victoire pour le peuple colombien, les syndicats du pays et les droits sociaux. Ces

trois années derrière les barreaux n'ont en tout cas pas altéré le militantisme du dirigeant syndical qui se sent prêt à reprendre la lutte pour les droits des travailleurs en Colombie.

> LUTTE CONTRE LE DUMPING SOCIAL

L'Europe pas encore prête

Dans sa lutte contre le dumping social, la Centrale Générale – FGTB réclame depuis des années des outils qui permettraient enfin de lutter efficacement contre l'exploitation et la mise en concurrence de travailleurs belges et détachés. Début janvier, la Commission européenne a proposé la carte européenne de service. Loin d'être une amélioration, cette dernière prouve une fois de plus que la Commission européenne se fiche de l'avis des partenaires sociaux et qu'elle s'obstine dans une politique destructrice pour de nombreux secteurs. Voyons pourquoi.

La carte européenne de service vise à faciliter la mobilité des travailleurs et l'implantation de sociétés étrangères en Belgique en réduisant notamment les barrières administratives. En clair, les entreprises et indépendants munis de cette carte pourront aisément s'installer en Belgique. Le risque de voir encore plus de dumping social est donc réel. En outre, cette carte réduit aussi les possibilités de contrôle et de régulation prévus par la législation belge.

Pourquoi rejeter la carte européenne de services?

Pour la Centrale Générale – FGTB, même si certaines garanties ont pu être obtenues, cette nouvelle proposition reste largement insuffisante. Elle risque même d'encourager et de faciliter le dumping social. Il est grand temps que la Commission européenne prenne les mesures nécessaires au travers de la révision de la directive détachement.

Il est insupportable de voir des travailleurs rémunérés entre 3 et 4 € de l'heure, pour des cadences inhumaines pouvant aller jusqu'à 14 heures par jour. D'autant plus que les règles européennes entourant la mobilité des travailleurs permettent aux entreprises de mettre les travailleurs belges et détachés en concurrence.

Nous voilà replongés dans une époque que l'on pensait révolue, que l'on pensait d'un autre âge. En matière de dumping social notre revendication est pourtant très claire et simple: à travail égal, salaire égal!

La carte européenne de service en 5 points:

Pour qui? La commission a décidé unilatéralement que celle-ci s'appliquerait à de nombreux secteurs. Construction, nettoyage, électricité, call-center, informatique, etc...

Le principe du pays d'origine: lorsqu'une société est contrôlée dans un pays et déclarée «correcte», un autre pays ne peut plus la contrôler et doit accepter les décisions de l'Etat d'origine.

Les outils de l'inspection belge remis en cause: la proposition de la commission européenne vise à supprimer les possibilités de contrôles exercés par nos services d'inspection.

Validité pour une durée indéterminée: la carte européenne de service sera valable indéfiniment.

Deux semaines pour réagir: les services d'inspections ne disposeront que de deux semaines pour mener des contrôles intensifs.

> DES DÉLÉGUÉS GERMANOPHONES RAVIS

Une formation en allemand très appréciée

La Belgique, un petit pays. Peut-être, mais elle peut malgré tout s'enorgueillir d'avoir 3 langues nationales. Mais alors que le français et le néerlandais sont toujours bien représentés, le petit frère allemand a la fâcheuse tendance à rester plus confidentiel. Pour y remédier, la Centrale Générale – FGTB vient de dispenser avec succès une formation pour ses délégués en allemand. Une initiative très appréciée.

Lorsque nous demandons à Francisco Barrera, secrétaire adjoint pour la section de Verviers, pourquoi c'est tellement important, il nous rétorque du tac au tac: «*La première question à se poser est est-ce que les délégués germanophones n'ont pas droit d'avoir une formation dans leur langue? Pour nous, c'est un combat quotidien.*»

La Centrale Générale – FGTB n'est pas sourde à cet appel légitime et lors des dernières élections sociales de 2016, une formation avait été dispensée en allemand. Elle avait elle aussi rencontré un vif succès.

Boris est un des délégués qui a assisté à cette formation. Il faisait déjà partie des délégués qui ont bénéficié de la formation élections sociales. Il est ravi. «*Il faut se rendre compte que beaucoup de travailleurs et de délégués ne sont pas très forts en français. Il est dès lors très difficile d'assister à une formation aussi pointue que celle de délégué dans une autre langue que la sienne. C'est une matière difficile, il faut retenir beaucoup de choses. Mais malgré tout, il ne faut pas nous isoler. Il est très important pour nous de garder le contact avec les délégués franco-phones et néerlandophones. Pour la solidarité, c'est essentiel. L'objectif doit être de créer des ponts, pas d'ériger des barrières.*»

Pour Brahim Hilami, secrétaire fédéral en charge de la formation, c'est une évidence: «*Cette formation est un point de départ. Les délégués germanophones peuvent désormais compter sur la Centrale Générale – FGTB pour leur assurer une formation de qualité afin d'accomplir leur mission dans de meilleures conditions.*»

> IN MEMORIAM

Alfons Van Nooten nous a quittés

C'est avec une grande tristesse que nous vous faisons part du décès de notre camarade Alfons Van Nooten.

Alfons a été secrétaire régional pour la Centrale générale de Kempen. Il est décédé à l'âge de 88 ans.

Nous présentons nos plus sincères condoléances à sa famille.

CONGRÈS PROFESSIONNELS VOS DÉLÉGUÉS PLANCHENT SUR LE FUTUR DE NOS SECTEURS

**AUTREMENT
ET MIEUX.
C'EST POSSIBLE!**

Entre septembre et janvier 2017, la Centrale Générale – FGTB organise pas moins de 25 congrès professionnels. Tous les 4 ans, les délégués d'un même secteur sont ainsi rassemblés afin de jeter un coup d'œil dans le rétroviseur sur le travail accompli ces dernières années mais aussi se pencher sur l'avenir.

D'autre part, chaque congrès aborde les thèmes en fonction de ses réalités. Pénibilité du travail pour l'un, flexibilité

pour l'autre ou encore dumping social. Mais l'objectif de tous ces congrès est le même : autrement et mieux. C'est possible. C'est la raison d'être de notre syndicat.

Depuis plusieurs mois, nous mettons le focus sur les différents congrès professionnels. Retrouvez toutes les présentations des congrès déjà passés et toutes les photos sur notre site www.accg.be.



CHIMIE

CONSCIENTISER LES TRAVAILLEURS

Ce gouvernement de droite enchaîne les mesures sociales les unes après les autres : gel des salaires, loi Peeters qui permet l'hyperflexibilité, la limitation du recours au RCC (prépensions), la mesure concernant la réintégration des travailleurs malades...

Durant le congrès, les délégués ont discuté des effets de ces mesures dans leur entreprise et ont échangé leurs expériences pour aboutir à un plan d'actions. « Beaucoup de travailleurs ne réalisent pas encore que ça joue en leur défaveur. Et c'est très compliqué de leur expliquer », déclare un délégué. « Nous avons besoin de plus d'informations claires, de campagnes accessibles, qui parlent aux gens et avec lesquelles nous pouvons les sensibiliser ».

LIBERTÉS SYNDICALES

Les discussions ont également porté sur l'avenir du travail syndical. Car les choses ne sont pas simples, comme l'ont démontré les différents témoignages de délégués.

Le témoignage concernant les problèmes rencontrés chez Ineos Feluy en dit long : « L'entreprise adopte une

politique de restructurations continues avec licenciements collectifs à la clef ». En 2011, les travailleurs sont partis en grève suite au mécontentement concernant la tournure des négociations pour la nouvelle CCT. Mais l'employeur, qui voulait maintenir l'usine en activité, a fait appel au tribunal pour casser la grève.

SOLIDARITÉ RENFORCÉE

La direction d'AGFA Gevaert à Mortsel est allée un pas plus loin. En 2014, 67 % des travailleurs ont rejeté la nouvelle CCT. L'action de grève qui a suivi a paralysé totalement l'entreprise. « L'employeur a envoyé des huissiers avec des astreintes allant jusqu'à 5.000 €. Ils étaient accompagnés de policiers équipés de chiens et d'autopompes. Cet épisode n'a fait que renforcer la solidarité entre les travailleurs, mais le respect pour la direction a complètement disparu. »

Herman Baele a confirmé la menace qui plane sur les libertés syndicales : « La tendance est alarmante. Les partis de droite veulent démanteler la protection des délégués syndicaux, réduire à néant la protection des délégués syndicaux, et saisir le service minimum afin que les grèves soient presque impossibles à mettre en place. »

CONSTRUCTION

LE SECTEUR RÉSISTE À LA CRISE

Le secteur de la construction a été peu affecté par la crise économique. Les entreprises de la construction s'en sortent très bien. Ce sont les actionnaires qui en profitent. Ils bénéficient d'un rendement de près de 12 % sur leurs investissements.

Quant aux travailleurs, ils doivent se débrouiller avec beaucoup moins. En raison des mesures sociales du gouvernement, les salaires ont à peine augmenté. Par contre, pour les employeurs, les coûts salariaux ont fortement diminué grâce aux plantureux subsides salariaux du gouvernement.

LE DUMPING SOCIAL EST MAUVAIS POUR LES TRAVAILLEURS DE LA CONSTRUCTION

Au cours des 5 dernières années, le nombre de travailleurs belges dans la construction a diminué de 25.000. Cela ne signifie pas pour autant qu'il y a des pertes d'emplois dans le secteur. Le nombre d'intérimaires, de (faux-)indépendants et surtout de travailleurs détachés a augmenté. En d'autres mots : des emplois de qualité, correctement payés sont remplacés par des statuts plus précaires.

Ceci explique aussi les bénéfices en hausse dans les entreprises de construction. Via le dumping social, on réduit les coûts. Les travailleurs étrangers sont engagés à des salaires très bas. Pour la FGTB, c'est clair : à travail égal, salaire égal.

TRAVAIL PÉNIBLE

De nombreux délégués ont partagé leurs expériences de travail pénible. Les ouvriers de la construction travaillent dans le stress et des cas de burn-out ont été signalés. Il ressort aussi des témoignages qu'il y a beaucoup de concurrence, notamment vis-à-vis des sous-traitants et que l'on compte en moyenne 10 accidents par jour et pour l'année 2015, 14 accidents mortels. D'autres nous ont parlé de dos cassés à 49 ans, d'être debout tous les jours à 4h00, des journées de travail de 12h ou encore de la flexibilité.

Pour les délégués, c'est clair : il ne sera pas possible de travailler jusqu'à 67 ans. Il faut trouver une solution pour rendre le travail plus tenable. Pour faire en sorte que les gens n'arrivent pas à 50 ans sur les genoux. En outre, les travailleurs de la construction doivent encore avoir la possibilité de partir plus tôt.



> POINT DE VUE

AIP: un «oui mais...» qui n'est pas une... libération!

Les négociateurs de la FGTB ont tenu leur mandat. Un projet d'accord interprofessionnel pour les années 2017 et 2018 a été négocié. Cependant ce compromis possible n'est pas à la hauteur des besoins sociaux et des enjeux de l'heure. Les salaires seront dégelés, certes. La compétitivité des entreprises va exploser. Mais pas au profit de l'emploi...

1,1%: cette marge maximale a été arrêtée pour l'évolution des salaires dans les deux prochaines années. S'y ajouteront l'évolution barémique et l'indexation. Parallèlement, les principales conventions organisant la fin de carrière ont été prolongées de manière à maintenir des dérogations au régime général. Un accord socialement équitable a été trouvé pour distribuer l'enveloppe consacrée à la liaison des allocations sociales au «bien-être»... Mais celle-ci avait été rabotée de 40% par le gouvernement! Enfin, les interlocuteurs sociaux réunis au sein du «Groupe des dix» se sont accordés sur un message au gouvernement fédéral fixant un périmètre de questions⁽¹⁾ sur lesquelles ils veulent garder la main.

Cet accord ne soulève aucun enthousiasme. Il contient, certes, quelques éléments de solidarité à l'endroit de travailleurs fragilisés mais il ne permettra pas, dans les entreprises, une redistribution de la richesse raisonnable ou ration-

nelle pour ceux qui la produisent. Après le blocage des salaires et le saut d'index, la croissance des salaires sera rachitique. Mieux que rien, sans doute.

Les chiffres d'Afin-A nous indiquent pour l'exercice 2015, la masse salariale annuelle moyenne par équivalent temps plein (ETP) dans les quelque 400.000 entreprises belges qui ont déposé leur compte à la BNB s'est élevée à presque 53.000€. L'AIP devrait améliorer ce «pouvoir d'achat brut» de 583€ (à peine 45€ par mois). Or, en 2013, ce même indicateur s'élevait à plus de 56.600€. Pour la première fois depuis la crise financière de 2008, cette masse salariale moyenne par équivalent temps plein a reculé sous l'effet des politiques du gouvernement des droites NV-A et «des toutous suiveurs» et en 2014 et en 2015. En deux ans, la masse salariale moyenne par ETP s'est contractée de... 3.900€. Hors indexation, l'AIP 2017-2018 permettra de récupérer

à peine un sixième de ce recul salarial.

Cet accord consacre une régression supplémentaire: la norme sera dorénavant obligatoirement maximale. Nous avons toujours été opposés à la loi de 1996 pour la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité. Elle n'a jamais promu l'emploi et le patronat s'est en permanence étranglé quant à la compétitivité des entreprises qu'elle n'aurait jamais garantie. Et puis, le gouvernement a fait litière... de la garantie de l'indexation qu'elle contenait.

L'accord a été négocié dans un cadre nouveau; celui d'une loi qui va être modifiée! Et durcie... La norme salariale calculée sur base de la loi de 96 contestée nous aurait été plus beaucoup plus favorable! Et cela alors que tout le monde admet que la Belgique n'a pas (plus?) de problème de compétitivité. Même le patronat qui, pour justifier le contingentement des salaires, semble prêt à remonter à la «Muette de Portici» pour mesurer l'«écart historique» de notre compétitivité par rapport à nos voisins.

Par ailleurs, rappelons que la ponction actionnariale (87% en moyenne sur les années 2013, 2014 et 2015!) pèse évidemment sur la compétitivité des entreprises

mais aucunement dans le calcul de celle-ci qui sert à fixer la norme des salaires. Emploi et salaires sont devenus les variables d'ajustement de la rémunération du capital⁽²⁾... La «compétitivité» sert de prétexte. Ces éléments étaient connus au moment de la définition du mandat de nos négociateurs. Il n'en a pas été tenu compte. Pas plus qu'il n'a été jugé nécessaire de doter ces derniers du minimum de rapport de force pour obtenir plus. Toutes choses restant égales, les prochains accords ne seraient donc pas plus fructueux.

Cet accord n'est pas un armistice.

Il ne garantit aucune paix sociale dès lors que le gouvernement entend poursuivre le pilonnage et les tapis de bombes sur les conquêtes de plus d'un siècle de résistance ouvrière: la destruction des services publics et la ruine de la sécurité sociale qu'annonce la réforme de son financement, notamment. Par ailleurs, une virgule modifiée au texte lèverait des engagements qui ne concernent que l'AIP.

L'aval de la FGTB alors que la CSC s'était interrogée sur l'opportunité de rester à la table de négociation à l'automne dernier, est cohérent avec la stratégie qu'elle a déployée au fil des derniers mois. Il conviendrait de l'évaluer en fonction des résultats et des enjeux sociaux actuels.

⁽¹⁾ La lutte contre le «burn-out», la simplification de la législation sociale, l'organisation du travail, la digitalisation, l'économie collaborative, la mobilité, les restructurations (la modification de la loi «Renault»), la dégressivité du salaire des jeunes...

⁽²⁾ Voir Jacques Généreux, «La déconno- mie», Seuil, 2016. Page 98: «Quels que soient les efforts qu'ils ont consentis, des années durant, les collectivités et les sous-traitants servent de tampon amortisseur à chaque ralentissement conjoncturel, et restent à la merci d'une fermeture pure et simple des sites de production; ce sont donc eux, en réalité, qui supportent le risque économique, et eux qui, c'est le comble, doivent payer aux actionnaires le prix du risque que ces derniers n'assument plus! Voilà pour le premier pilier soutenant la justification économique du profit: dans le capitalisme actionnarial, celui-ci n'est pas le revenu final et incertain de l'entrepreneur qui prend le risque d'investir son capital: c'est un revenu minimal garanti, une rente prélevée a priori par les actionnaires sur le reste de la société, comme prix de la mise à disposition d'un capital parfaitement mobile.»



Nico Cué
Secrétaire général de la MWB

Carte blanche

<http://www.metallos.be>

METALLOS MWB
FGTB

«Pourquoi pas une loi Caterpillar?»

L'année prochaine, la «loi Renault» passera le cap des 20 ans d'existence. Il est plus que temps d'en faire un bilan et d'évaluer sérieusement ce qu'elle a apporté comme protection aux travailleurs. Le constat est clair, près de 95% des cas les licenciements annoncés se concrétisent et les directions vont au bout de leurs projets de fermeture ou de restructuration quels que soient les contre-propositions ou contre-arguments mis sur la table par les organisations représentatives des travailleurs.

A la lumière du cas emblématique de Caterpillar Gosselies, l'occasion se présente de reprendre à bras le corps cette problématique et permettre un vrai renforcement de la législation existante. C'est d'ailleurs un leitmotiv et une revendication constante de la délégation FGTB de l'entreprise depuis le 2 septembre (date de l'annonce de fermeture).

La délégation, qui doit gérer une deuxième procédure Renault en

moins de 4 ans, a pu analyser l'ensemble des failles et des manquements de la législation actuelle et souhaite contribuer à ce que les autres travailleurs ne soient pas confrontés aux mêmes difficultés.

1°) Il faut interdire un licenciement collectif qui ne soit basé que sur des motifs boursiers. Un site rentable ne peut pas être restructuré pendant que les actionnaires se gavent de dividendes. Tant qu'il sera possible d'enclencher une procédure sur ces bases-là, nous aurons toujours une longueur de retard sur un patronat sans scrupules.

2°) Lorsqu'elle décide de fermer un site, l'entreprise doit en faciliter la ré-industrialisation. Nous avons aujourd'hui dans notre paysage trop de friches industrielles laissées à l'abandon. Les employeurs doivent contribuer à la reprise d'activité(s) sur le site en le cédant sans aucune contrepartie ou en participant financièrement à sa relance. Chez Caterpillar nous placerons

en haut de nos revendications la cession d'un site construit durant des décennies par la sueur des travailleurs et les efforts de contribuables à travers les aides à l'investissement.

3°) Rendre contraignantes les alternatives proposées lorsqu'elles sont validées par une autorité indépendante. Depuis le 2 septembre, nous avons mis sur la table un nombre important de contre-propositions. Une alternative à la fermeture, qui était de l'aveu même de l'entreprise économiquement et techniquement viable, a été formellement déposée. Mais comme chez Doosan, ACV, SAPA, et tant d'autres entreprises, elle a été balayée pour des raisons purement financières. Nous devons imposer aux entreprises de maintenir un maximum emploi lorsqu'il est démontré que cette solution est viable.

4°) L'obligation d'un plan social, car nous constatons de plus en plus que les entreprises essaient de s'en tirer à bon compte lors d'un

licenciement collectif. Il faut enfin protéger les travailleurs et rendre obligatoire la négociation d'un plan social qui permette aux travailleurs d'affronter un peu plus sereinement la restructuration ou la fermeture de leur entreprise.

5°) Les entreprises donneuses d'ordres doivent prendre leurs responsabilités. Les travailleurs des entreprises sous-traitantes ont également participé aux richesses générées. Ils doivent également être protégés que ce soit dans l'information et la consultation mais également dans les autres phases de la procédure.

La délégation FGTB nous le confirme: même si les travailleurs sont conscients que des éventuelles améliorations n'auront aucun impact sur la procédure en cours, ils mèneront ce combat aux côtés de la MWB et de la FGTB pour qu'enfin on protège les travailleurs et pas les multinationales.

La délégation et la Fédération des Métallurgistes FGTB Hainaut-Namur se battront jusqu'au bout pour récupérer ce site et à nouveau le faire tourner avec comme priorité l'emploi de qualité qui génère de la protection sociale.



Quand la solidarité impose le fait syndical

Rétroacte

Depuis janvier 2014, date de création de la nouvelle régionale HORVAL de Wallonie Picarde, la FGTB-HORVAL WAPI a réinvesti la région de Comines-Warneton. Précédemment, la Régionale de Mouscron-Comines était gérée par un Secrétaire de la Centrale Générale qui n'avait pas investi dans la région de Comines-Warneton.

Parmi les entreprises où l'on vote, une entreprise de pommes de terre importante: CLAREBOUT. Cette entreprise possède deux sites d'exploitation, un à Nieuwkerke (280 travailleurs) en Flandre Occidentale et l'autre à Warneton (420 travailleurs) en Wallonie Picarde. Les différents sites de production sont regroupés dans une seule unité technique d'exploitation.

Lorsqu'il a fallu composer la délégation syndicale, un accord est intervenu entre la section de West-Vlaanderen et la section de WAPI, après qu'un accord de répartition entre organisations syndicales soit intervenu. Tenant compte du travail effectué dans le passé, la répartition est décidée en interne à la FGTB-HORVAL: 2 délégués syndicaux pour Nieuwkerke et 1 pour Warneton.

L'ABVV-FGTB Horval introduit une seule délégation syndicale pour les deux sites, en précisant parce que, c'est la règle interne de notre centrale que, chacun des délégués sera responsable pour un site et sera sous la responsabilité politique du secrétaire de la région. La direction accepte les candidats de West-Vlaanderen et REFUSE celui présenté par la section de WAPI. Elle déclare ne vouloir comme unique interlocuteur pour l'ABVV-

FGTB HORVAL que le secrétaire de West-Vlaanderen.

Ce patron flamand qui avait fait le choix de scinder son entreprise afin de bénéficier de subsides wallons, refuse de discuter avec la FGTB-Wallonne. Il nie son existence. Malgré les nombreuses sollicitations, la direction n'a jamais daigné rencontrer les représentants syndicaux wallons.

On peut d'ailleurs légitimement s'interroger sur la pertinence de certains projets qui comme CLAREBOUT se développent sans impact local en terme d'emploi sur la région et qui peuvent se permettre de ne pas vouloir participer à la concertation sociale avec les acteurs locaux.

INACCEPTABLE!

- JAMAIS la FGTB-HORVAL n'acceptera que le patronat, d'où qu'il soit, choisisse ses interlocuteurs syndicaux.
- JAMAIS la FGTB-HORVAL n'acceptera les menaces ou les pressions sur un délégué; si l'on touche à un délégué, c'est à TOUTE la FGTB-HORVAL que l'on touche. Cette ligne de conduite a été confortée lors de notre congrès de décembre.

La solidarité s'organise

Les sections wallonnes de HORVAL ont estimé que ce dossier était emblématique. Beaucoup d'entreprises de Flandre s'installent en Wallonie et emportent avec elles un modèle de relations sociales qui est parfois très différent de ce qui se vit dans les régions où elles s'établissent. Les sections wallonnes de FGTB-HORVAL ont fait passer un message fort. D'une part, on ne

touche pas à un délégué HORVAL dans l'exercice de sa fonction et d'autre part, ce n'est pas à l'entreprise CLAREBOUT de choisir son interlocuteur syndical.

Toutes les sections wallonnes ont donc décidé de déposer un préavis d'action sectoriel.

Le 18 janvier, une action est planifiée sur le site de Warneton.

Cette action avait pour but de rappeler à l'entreprise Clarebout qu'elle ne pouvait pas opter pour une concertation sociale à la carte. Ce n'est pas à elle de choisir ses interlocuteurs.

Le 18 janvier, des centaines de militants et délégués de toutes les sections wallonnes (Liège, Verviers, Namur, Luxembourg, Charleroi, La Louvière, Mons, Tournai, Mouscron) de la FGTB Horval ont bloqué l'entrée de l'entreprise Clarebout Potatoes à Warneton.

Ils ont réclamé de l'entreprise le respect des règles de concertation et la reconnaissance de TOUS les acteurs représentatifs. Ils ont condamné l'obstination de l'entreprise à refuser la présence d'un délégué présenté par la régionale de Wallonie Picarde alors que celui-ci fut candidat aux élections sociales. La FGTB-HORVAL ne peut accepter qu'une entreprise veuille faire son shopping dans les interlocuteurs sociaux; et s'arroge le droit, sans motif sérieux de refuser des délégués.

Un accueil musclé

Est-ce qu'il existe des liens privilégiés entre la famille CLAREBOUT et son ministre de l'intérieur (N-VA); on ne peut l'affirmer mais l'accueil réservé aux manifestants



a été particulièrement rude: des «robocops» d'une société privée de gardiennage munis de caméras portables accrochés sur leur torse avaient pour mission de maintenir les militants syndicaux à bonne distance de l'entreprise.

Ces agissements sont assez rares dans notre pays. Il faut remonter en 2012 pour retrouver des faits similaires: l'entreprise Meister à Sprimont avait envoyé une milice privée pour casser une grève et il faut préciser que dans l'industrie alimentaire, ce type de comportement n'avait à ce jour, jamais été rencontré.

La police était également présente en très grand nombre. Leurs agissements étaient tout sauf neutre. Beaucoup de questions se posent quant à l'attitude de la commune, quelles directives la bourgmestre a-t-elle données à sa police pour que celle-ci se comporte comme si elle était au service de l'entreprise CLAREBOUT. Pourquoi cette attitude partisane, pourquoi en fin d'action, certains policiers ont-ils violemment pris à partie le secrétaire régional de WAPI? Ont-ils voulu nous intimider?

Quoiqu'il en soit, les militants de la FGTB Horval, bien que malmenés, lors de cette action, ne se sont pas laissés impressionner.

Ils continueront à marteler que tout n'est pas permis dans notre pays. La concertation sociale à la belge a fait ses preuves et un patron se prenant pour un «seigneur médiéval» ne pourra pas rester sourd aux revendications des organisations syndicales.

En voulant intimider les militants, la direction a obtenu l'effet inverse: un préavis fédéral a été déposé en réaction.

Dernières nouvelles

- Le mercredi 25 janvier, une réunion du bureau de conciliation n'a pas pu dégager un accord sur la représentation et le fonctionnement syndical dans l'entreprise CLAREBOUT
- Devant la menace d'une grève fédérale et intersectorielle, CLAREBOUT lâche du lest, il accepte le délégué présenté par notre section de WAPI. Reste à faire accepter le fonctionnement syndical de notre centrale. Nous restons mobilisés!

Une leçon doit être tirée. Ensemble on est plus fort, n'est pas qu'un slogan! Merci à tous les camarades qui sont venus nous renforcer.

Marie-Line COLIN
Secrétaire Régionale WAPI

> LA FGTB HORVAL RECHERCHE POUR SON SERVICE DE COMMUNICATION

Un(e) chargé(e) de communication

Vous devez être capable de:

- Concevoir une communication adaptée aux besoins de l'organisation syndicale
- Participer à la mise en place de la stratégie de communication
- Rédiger des supports de communication (tracts, brochures, articles, messages sur les réseaux sociaux, ...)
- Collaborer avec les responsables politiques

Profil recherché:

- Master ou bachelier en communication
- Militantisme (être disposé(e) à s'engager activement dans une organisation syndicale socialiste)
- Grand intérêt pour les questions socio-politiques
- Très bonne capacité rédactionnelle
- Bonne connaissance des réseaux sociaux
- Créativité
- Flexibilité
- Mobilité (permis B - la fonction exigera des déplacements en région wallonne et en région bruxelloise)
- Etre capable de travailler de manière autonome mais aussi savoir travailler en équipe
- La connaissance des logiciels d'infographie constitue un atout supplémentaire

Nous offrons:

Un contrat à durée indéterminée à temps plein, un salaire attractif assorti d'avantages extralégaux

Intéressé(e)?:

Veillez envoyer votre CV et votre lettre de motivation pour le 15 février au plus tard par mail à Marleen Eeckhoudt (marleen.eeckhoudt@horval.be) ou par courrier à l'attention de Tanguy Cornu (Co-Président de la FGTB Horval) Rue des Alexiens, 18 à 1000 Bruxelles.

HORECA (CP 302):

Intervention de l'employeur dans les frais de déplacement

Le 1^{er} février 2017, les prix pour les voyages sur le réseau de la SNCB ont été majorés. L'intervention patronale en cas d'utilisation de transport privé est adaptée en conséquence. L'intervention patronale en cas d'utilisation des transports publics est inchangée depuis le 1^{er} février 2009.

Pour obtenir le tableau des montants des interventions, vous pouvez contacter votre section régionale ou consulter notre site web: www.horval.be

HORECA (CP302):

Indexation des salaires et des indemnités au 01.01.2017

Les salaires sont indexés de +1,123% au 01.01.2017. Vous pouvez obtenir les barèmes complets auprès de votre section régionale ou sur notre site: www.horval.be.

Les nouveaux montants des indemnités sont les suivants: **Vêtements de travail**

- 1,67€ par journée de travail dans le cas où l'employeur ne fournit pas les vêtements de travail
- 1,67€ par journée de travail dans le cas où l'employeur n'assure pas l'entretien et le lavage des vêtements

Supplément travail de nuit

- 1,2398€ par heure pour des prestations entre 24 et 5 heures

ATTRACTIONS TOURISTIQUES (CP333):

Indexation des salaires

Les salaires sont indexés de +1,13% au 01.01.2017. Vous pouvez obtenir les barèmes complets auprès de votre section régionale ou sur notre site: www.horval.be.

Struik Foods annonce sa fermeture

Lors d'un conseil d'entreprise extraordinaire jeudi 19 janvier, la direction de Struik Foods a annoncé sa volonté de fermer l'entreprise. Personne ne s'y attendait et la consternation du personnel était donc énorme. Non seulement, Schoten perdra une valeur solide, mais en plus, au moins 92 familles voient leur monde s'écrouler. Plusieurs raisons sont à l'origine de cette fermeture, mais la direction l'attribue fondamentalement à la non-rentabilité structurelle. Le souvenir de la direction exprimant récemment sa confiance en la continuité de l'entreprise laisse un goût très amer. L'usine produit un large éventail de produits alimentaires, dont des hotdogs et des produits semi-finis. Nous retrouvons deux termes sur leur site web, à savoir «la durabilité» et «un bouillon fort». En tout cas, ces termes ne correspondent pas à la manière dont ils traitent leurs travailleurs à l'heure actuelle, en les abandonnant à leur sort. Il est typique que le personnel doive reprendre le boulot tout de suite après avoir appris la nouvelle. Nous estimons peu respectueux à l'égard du personnel que le lendemain, l'entreprise demande l'autorisation pour faire appel au travail intérimaire pour faire face à un surcroît du travail. Mais c'est ainsi que les choses se passent à l'heure actuelle... Dans une époque où la vitesse doit malheureusement toujours primer, il faut qu'on avance. Nous tiendrons certainement cette devise en tête lorsque nous nous mettrons autour de la table de négociation pour les travailleurs que nous respectons énormément!

Filip Feusels
Secrétaire
FGTB Horval Anvers

> POINT DE VUE

Prêts pour les négociations dans les secteurs

À présent que l'accord interprofessionnel (AIP) a été approuvé par les syndicats et les employeurs, et partant de la supposition que le Gouvernement ne mettra cette fois pas de bâtons dans les roues, nous nous attelons dès à présent à préparer le mieux possible les négociations dans les secteurs avec nos secrétaires et militants.

Cadre pour les négociations sectorielles

Dans la semaine du 23 janvier, plus de 1.000 militants ont été briefés sur le contenu de ce qui était encore un projet d'AIP lors de réunions des comités fédéraux du commerce, des finances, de l'industrie et des services. La loi relative au travail maniable/faisable a elle aussi été exposée. En effet, certains aspects de celle-ci seront également abordés lors des négociations sectorielles. Nos secrétaires et militants sont désormais armés pour établir les cahiers de revendications. Ils le feront lors d'une série de comités professionnels et fédéraux organisés par commission paritaire dans le courant du mois de février. Dans chacun de ces comités, il sera tenu compte d'un cadre, qui servira de fil conducteur au SETCa dans toutes les commissions paritaires. En ce qui concerne la marge salariale disponible de 1,1% (en plus des indexations et des augmentations barémiques), le SETCa veut l'affecter à des augmentations salariales brutes. Les régimes de RCC pour métiers lourds et travail de nuit à 58 ans en 2017 et 59 ans en 2018 doivent être activés dans une convention collective de travail sectorielle. Les emplois d'atterrissage à 55 ans pour métiers lourds, travail de nuit et carrières longues doivent eux aussi être prévus dans une convention sectorielle. L'AIP offre donc déjà suffisamment de contenu à négocier dans les commissions paritaires. Ce n'est bien sûr pas tout. Il y a encore, dans les secteurs, assez de problèmes requérant une réponse. Les militants se pencheront aussi sur ces aspects. Il y a ensuite l'impact éventuel de la loi Peeters sur le travail maniable/faisable. Nous examinerons de quelle manière il est possible de mieux encadrer la flexibilité dans les secteurs. De nouveaux points comme le télétravail occasionnel et les horaires flottants peuvent eux aussi être abordés dans les cahiers de revendications. Enfin, les nouveaux objectifs en matière de formation (les fameux 5 jours de formation en moyenne sur 2 ans) devront également être modalisés en partant évidemment de la situation actuelle. Une chose est certaine: les négociations sectorielles demanderont énormément de temps et d'énergie syndical(e) dans les prochain(e)s semaines/mois.

Défis sociétaux

Il conviendra par ailleurs, sur le plan interprofessionnel, de poursuivre la modalisation des « défis sociétaux » cités dans l'AIP. Il nous appartiendra à cet égard de développer une vision avec un contenu correspondant à nos normes et valeurs au niveau du marché et de l'organisation du travail. Les points à traiter sont de la plus haute importance: qu'il s'agisse du burn-out, de l'organisation du travail, de la numérisation, de la mobilité, des restructurations ou de l'emploi et du salaire des jeunes, les travailleurs sont confrontés directement à ces aspects au quotidien. Ces thèmes font naître de nombreuses questions et créent parfois aussi de l'incertitude. À nous de fournir les bonnes réponses et solutions. Une attention spéciale sera également accordée à la réforme des commissions paritaires. Ici aussi, la poursuite de l'harmonisation des statuts ouvriers et employés sur le plan légal aura un impact probable sur un certain nombre de CP et la distinction qui subsiste entre le statut ouvrier et le statut employé. Il s'agit aussi d'un énorme défi pour notre fonctionnement. Enfin, pour nous, la poursuite de la concertation prévue sur l'harmonisation des statuts servira également à supprimer enfin la discrimination des employés au niveau du pécule de vacances. Nous avons également la ferme intention d'y investir l'énergie et le temps voulus.



Myriam Delmée,
Vice-Présidente du SETCa

Erwin De Deyn,
Président du SETCa



AIP: Le SETCa plaide pour 1,1% de salaire brut en plus

Début janvier, syndicats et employeurs ont conclu un accord interprofessionnel (AIP), applicable à tous les travailleurs du privé. L'augmentation salariale d'1,1% qui a été convenue est l'élément le plus frappant. Sur ces pages, vous trouverez de plus amples informations sur ce qu'est précisément cet accord et sur son contenu. La SETCa a d'ores et approuvé cet accord à l'unanimité. Nous publions cet article en supposant que le gouvernement adopte intégralement cet accord (au moment d'écrire ces lignes, ceci n'était pas encore confirmé). C'était également une condition de son approbation par le SETCa.

Un accord, ça fait longtemps tout de même?

Exact. Cela fait 8 ans que le SETCa (et la FGTB) n'a plus eu l'occasion d'approuver un d'AIP. Ceci, à chaque fois, parce que le résultat pour les travailleurs était trop maigre. En 2015, le Gouvernement actuel a même décidé un saut d'index, contribuant à une baisse du pouvoir d'achat ces deux dernières années!



Que contient cet accord?

Le résultat est, cette fois, consistant. Même si l'accord porte sur d'autres aspects que les salaires, une augmentation salariale d'1,1% est en vue, après 8 années de gel des salaires. Sans compter que le saut d'index est presque derrière nous. Votre salaire pourra donc à nouveau suivre l'augmentation des prix (les estimations tablent sur 2,9%) dans les deux prochaines années. Les augmentations barémiques restent elles aussi garanties.

Quand en verrez-vous le résultat concret comme travailleur?

Il appartient à présent aux secteurs de concrétiser les résultats. Il s'agit donc de modaliser – pour les travailleurs de votre secteur – l'augmentation salariale d'1,1% ainsi que d'autres mesures, comme les âges abaissés pour le RCC (prépension) et les emplois d'atterrissage. Vous saurez ce qu'il en est de votre situation personnelle dès que des accords (CCT) seront conclus entre employeurs et travailleurs dans les secteurs. Suivez donc bien l'évolution par le biais de vos délégués ou du site web du SETCa!

Que veut le SETCa?

Le SETCa défend une augmentation du salaire brut d'1,1% et une reconduction intégrale de toutes



les mesures de fin de carrière. Nous voulons aussi aborder certaines parties de la loi Peeters sur le plan sectoriel.

Et si mon employeur ne veut rien me donner?

Comme les négociations sectorielles doivent encore commencer, il se peut que les employeurs de votre secteur tentent encore de bloquer votre augmentation salariale dans le secteur. Le cas échéant, vous entendrez encore les mili-

Ceci, en raison de sa politique budgétaire catastrophique. Si comme par le passé, il présente à nouveau l'addition aux travailleurs ou aux allocataires, le SETCa mènera la résistance!

Et les mesures de la loi Peeters?

Les mesures de la loi Peeters sont désormais aussi en vigueur. Le SETCa veut également régler quelques-uns de ces aspects par le biais de la concertation sectorielle



tants du SETCa, car il sera temps de passer à l'action! Dès qu'il y a un accord sectoriel, chaque employeur est tenu de le suivre. D'où l'importance des accords sectoriels, chacun reçoit sa part du gâteau.

Et le Gouvernement?

Cet accord va à l'encontre de la politique que veut mener ce gouvernement: travailler plus longtemps pour gagner moins. Il s'agit donc en soi d'un signal clair à l'adresse du Gouvernement. À savoir, qu'une autre politique, bénéfique pour les citoyens, est possible et nécessaire. L'accord ne signifie pas non plus que nous nous plions à la politique du Gouvernement.

Dans les prochains mois, le Gouvernement devra d'ailleurs à nouveau chercher des milliards de rentrées ou d'économies supplémentaires.

Qu'allons-nous faire dans les secteurs?

Voici ce que le SETCa défend:

- Des augmentations salariales brutes d'1,1%
- La prolongation des régimes de RCC (prépension) pour métiers lourds/travail de nuit/carrière longue
- La prolongation des emplois d'atterrissage pour plus de 55 ans pour métiers lourds et carrières longues
- Revendications spécifiques en fonction des secteurs
- Loi Peeters: encadrement de la flexibilité
- Loi Peeters: ancrage du droit à 5 jours de formation par travailleur
- Loi Peeters: dispositions sur le télétravail occasionnel
- Horaires flottants: dispositions sur l'enregistrement du temps de travail.



Un accord interprofessionnel et de nombreux défis pour 2017-2018

Mi-janvier, les discussions entre les représentants des travailleurs et les représentants des employeurs ont permis d'aboutir à la conclusion d'un projet d'accord interprofessionnel. Les négociations se sont déroulées dans un contexte difficile, avec un carcan imposé par le gouvernement concernant le volet salarial mais aussi les fins de carrières, la flexibilité ou encore la limitation de l'enveloppe bien-être. L'ensemble des militants du SETCa, après avoir été informés et consultés sur le contenu de ce projet, ont avalisé le texte.

Un accord de solidarité avec du contenu

Malgré la marge de manœuvre limitée imposée par le gouvernement, celui-ci contient un certain nombre d'avancées. Pour les travailleurs et les allocataires sociaux, il s'agit là d'une nouvelle importante, qui aura un impact certain sur les contours de leurs droits et leurs conditions de travail à l'avenir. Un accord interprofessionnel est avant tout un accord de solidarité, qui détermine les grandes lignes de ce qu'employeurs et syndicats peuvent attendre les uns des autres lors des deux prochaines années. C'est sur base de ce cadre (mais aussi en prêtant attention à l'encadrement sectoriel de la loi sur le 'travail faisable/maniable') que les secteurs vont à présent rédiger leurs cahiers de revendications sectoriels. La prochaine étape avant d'entamer les négociations dans les secteurs et par la suite dans les entreprises, avec à la clé – nous le souhaitons et mettrons tout en œuvre pour – une amélioration des conditions de travail.

L'AIP en détails

Plus de pouvoir d'achat

Après plusieurs années de (quasi) gel des salaires, une marge de négociations de 1,1% sur les salaires dans les secteurs et les entreprises a pu être dégagée pour 2017-2018 (hors indexations et augmentations barémiques). Il reste à présent à voir comment activer en pratique cette marge salariale sur le terrain, un point important dans les négociations sectorielles et d'entreprise.

Maintien des mesures de fin de carrière

Le projet d'accord prévoit la prolongation des CCT cadres d'emplois fin de carrière et RCC pour 2017-2018. Le durcissement systématique de certaines mesures qui était initialement prévu par le gouvernement (augmentation de l'âge d'accès à certaines mesures) peut ainsi être corrigé:

- Les régimes spéciaux de fin de carrière restent maintenus à 55 ans

- Le RCC pour raisons médicales reste maintenu à 58 ans

- Le RCC carrière longue reste maintenu à 58 ans en 2017 (59 ans à partir de 2018)

- Le RCC métiers lourds / travail de nuit reste à 58 ans en 2017 (59 ans à partir de 2018)

- Le RCC entreprises en difficulté/restructuration est accessible à partir de 56 ans en 2017 et 2018 (il reste toutefois maintenu à 55 ans pour les travailleurs d'entreprises touchées par un licenciement collectif avant le 1er novembre 2016)

- Les conditions de dispense en matière de disponibilité sur le marché de l'emploi des travailleurs en RCC travail de nuit/métiers lourds / carrière longue sont assouplies.

Amélioration des allocations sociales

L'enveloppe bien-être est un montant global qui est octroyé annuellement afin de préserver le pouvoir d'achat des allocataires sociaux. Un point essentiel donc pour les pensionnés, les malades, les personnes sans emploi. La répartition de cette enveloppe (169,9 millions d'euros en 2017 et 506,8 millions d'euros en 2018) est définie dans le projet d'AIP. Elle permet d'aboutir à une amélioration des allocations sociales, en particulier pour les groupes cibles les plus fragilisés.

- Augmentation d'1,7% des allocations minimales pour les pensions, maladie-invalidité, accidents du travail et maladies professionnelles.

- Augmentation des allocations de chômage (+ 3,5% pour les chefs de famille, + 2% pour les isolés et +1% pour les cohabitants)

- Augmentation de 0,8% des plafonds de calcul dans tous les régimes

- Réduction de 15% de l'écart entre le minimum pour la pension de survie (1150,35€) et la pension minimum (1168,73€)

- Mécanisme de «rattrapage»: relèvement de 2% de toutes les allocations (sauf de chômage) ayant pris cours il y a 5 ou 6 ans et augmentation de 1% pour les pensions les plus anciennes

- Relèvement des allocations d'insertion jusqu'au niveau du revenu d'intégration pour isolés, augmentation de 3,5% pour les chefs de famille et de 4,5% pour les cohabitants

- Augmentation du pécule de vacances des pensionnés et de la prime de rattrapage pour les malades

- Augmentation de près de 40% des allocations pour congés thématique pour les isolés s'occupant de leurs enfants

Focus sur les défis sociétaux

Toute une partie du projet d'accord interprofessionnel se focalise sur les défis sociétaux. Des problématiques auxquelles les travailleurs sont régulièrement confrontés. Ces thématiques font partie intégrante du monde du travail d'aujourd'hui et de demain. Il s'agit par exemple des thèmes suivants: éviter les

burnouts, simplifier la législation sociale, mettre en place une organisation du travail tournée vers l'avenir (plus de souplesse et un meilleur équilibre vie privée / vie professionnelle), digitalisation et économie collaborative, mobilité, restructurations, emploi des jeunes, promouvoir l'embauche et l'emploi, réforme des commissions paritaires, améliorer et renforcer la concertation sociale, etc.

Tous ces sujets concernent de près ou de loin nos affiliés. Le projet d'AIP prévoit que des discussions soient menées pour chacun de ces thèmes au CNT, selon un certain timing. Il est effectivement primordial de se lancer dans cette voie et que la concertation sociale prime dans ce domaine. La poursuite de l'harmonisation des statuts des ouvriers et des employés figurera également à l'ordre du jour: pour le SETCa, il faut aborder en priorité dans les discussions la discrimination légale liée au pécule de vacances des employés.

Nous serons particulièrement attentif à ce qui ressortira de ces discussions. Les défis sociétaux à mener sont nombreux, nous devons en tenir compte et mettre en place un encadrement clair afin d'aider les entreprises et les travailleurs à avancer vers l'avenir, tout en maintenant une qualité de travail (et des conditions de travail de qualité).

en bref...

Action non marchand | pour un accord social en 2017: le lundi 23/01, les militants du secteur non marchand ont tenu une action à Bruxelles afin de rappeler la nécessité de conclure un nouvel accord social pour ces secteurs. Ils se sont rendus dans les bureaux des différents partis francophones siégeant dans les gouvernements francophones et au gouvernement bruxellois ainsi qu'au Cabinet de la Ministre De Block. L'occasion de remettre aux responsables politiques des cartes de vœux signées par les travailleurs du secteur et de rappeler leurs revendications. Leur souhait pour 2017? Un accord social!

Brico: La direction a annoncé la mise en place d'un nouveau plan commercial intitulé «back to growth». L'objectif: relancer la croissance de l'enseigne. Comment? En supprimant 100 équivalents temps plein, en faisant disparaître 9 fonctions dans les services centraux, en intégrant plus de flexibilité et de polyvalence,

en supprimant certains compléments de primes, en instaurant une nouvelle politique d'ouverture du dimanche, etc. Les mesures d'économies actuellement prévues par les dirigeants seront portées exclusivement par le personnel. Les travailleurs sont inquiets quant à leur avenir. Le SETCa est déterminé à ne pas se laisser faire et mettra tout en œuvre lors des négociations pour trouver des solutions qui profitent à tous.

INNO: Depuis plusieurs mois, les magasins ouvrent plus largement le soir: de nouveaux horaires qui auraient un effet bénéfique sur les chiffres de vente. La direction a annoncé vouloir continuer dans cette voie. Il ne s'agirait donc plus vraiment d'un test mais d'une solution à long terme. Le SETCa va informer et consulter les travailleurs à ce sujet. Il est très clair que si la direction veut pérenniser un tel système, elle devra négocier un accord avec les représentants syndicaux.

ING: Mi-janvier, les syndicats quittaient la table des négociations, outrés par l'attitude de la direction. Celle-ci semblait fermée au

dialogue et refusait systématiquement toutes les contre-propositions avancées par les syndicats. Depuis, les discussions ont repris dans une atmosphère plus sereine. Les représentants des travailleurs veulent impérativement limiter le nombre de licenciements secs.

Augmentation de l'indemnité vélo: depuis le 1^{er} janvier, le plafond fiscal pour le remboursement de l'indemnité vélo passe de 0,22€ à 0,23€. Cela signifie que le remboursement du déplacement domicile-lieu de travail à vélo peut également augmenter s'il est lié à ce plafond fiscal. Renseignez-vous auprès de votre délégué ou de votre section SETCa.

Indexations: il n'y aura pas d'indexations en février. En mars, il faut par contre s'attendre à ce que les salaires de plusieurs commissions paritaires soient indexés. Pour être toujours informé de ce qui s'applique dans votre cas, consultez régulièrement notre page spéciale www.setca.org/indexations

De nouvelles brochures vous attendent!

Restructuration et faillite: deux Mémos pour faire le point

Votre entreprise a annoncé une restructuration? Ou vient de faire aveu de faillite? Des circonstances pénibles à vivre... Nous savons que dans ces moments-là, il est difficile de s'y retrouver, de savoir ce qu'il convient de faire ou à quoi s'attendre. Le SETCa vient de développer deux nouvelles brochures spécialement consacrées aux thèmes entreprise en faillite et entreprise en restructuration (loi Renault). Des informations précieuses lorsqu'on se retrouve dans pareille situation! Ces nouveaux Mémos sont dès à présent disponibles sous format électronique sur MySETCa, le site web du SETCa accessible

aux membres et aux militants. Surfez vite sur <https://my.setca.org> pour y faire le plein d'infos.

CP 341: tout savoir sur vos droits

Vous travaillez dans la toute nouvelle commission paritaire de l'intermédiation en services bancaires et d'investissement (CP 341) et vous voulez en savoir plus sur vos conditions de travail et sur la législation sociale qui s'applique dans votre cas? Retrouvez vite la 'carte de vos droits' en CP 341 sur www.setca.org

Cette toute nouvelle brochure dresse une synthèse claire de vos droits en tant que travailleur et de ce qui est d'application précisément dans votre commission paritaire.

> ÉDITO

Au-delà de l'accord interprofessionnel

C'est à une large majorité que le Comité fédéral de la FGTB a approuvé le projet d'Accord interprofessionnel 2017-2018. Ce n'est donc plus un « projet » mais bien un « Accord » entre patrons et syndicats. Nous attendons du gouvernement qu'il mette intégralement en œuvre cet accord.

Est-ce un bon accord?

Il y aura toujours les partisans du verre à moitié plein et ceux du verre à moitié vide. Ces derniers diront que la norme salariale de 1,1% brut est un peu chiche et qu'elle aurait été supérieure avec l'ancienne loi. Certes. Mais l'ancienne loi – que nous n'aimions pas – n'est plus et il a fallu négocier dans le cadre de la nouvelle loi que nous aimons encore moins. Nous avons en tout cas préservé l'indexation, les augmentations barémiques, obtenu une norme salariale qui laisse aux secteurs une marge de négociation et qui est supérieure à ce qui nous a été imposé depuis des années.

Le pouvoir d'achat sauvegardé et amélioré

Un norme de 1,1% est le maximum que permettait le rapport du Conseil Central de l'Economie basé sur la nouvelle loi, à savoir 1,1%. On a donc atteint le maximum. Pour rappel, les précédentes normes salariales nous ont été imposées et elles étaient plus que maigres: 2011: 0,3%; 2013: 0% vu le blocage salarial imposé; 2015: 0,8% mais avec saut d'index de 2%. De plus la réserve de 0,5% pour corriger d'éventuelles erreurs de prévision nous reste acquis – lors du pro-

chain accord – si les prévisions se vérifient. Ajoutons que ce 1,1% - dont la concrétisation relève des négociations sectorielles - s'ajoute à l'indexation automatique des salaires qui préserve le pouvoir d'achat des travailleurs. Et vu que l'inflation prévue est de 2,9%, les salaires pourront progresser concrètement de 4% d'ici 2018.

Les allocataires sociaux - en ce compris les travailleurs sans emploi et les pensionnés - n'ont pas été oubliés. Même s'il faut regretter que le gouvernement ait une fois encore amputé l'enveloppe de 40%.

RCC aménagés

Un volet important de l'accord concerne les prépensions. La loi prévoyait un relèvement progressif des conditions d'accès y compris pour les régimes spéciaux (métiers lourds, raisons médicales, restructurations et entreprises en difficultés, carrières longues, fin de carrière). Sans pouvoir la bloquer – la loi est dure mais c'est la loi – nous avons pu donner un sérieux coup de frein à son application et permettre notamment aux travailleurs victimes de l'hécatombe de licenciements survenus en 2016 d'accéder aux RCC s'ils sont dans les conditions.

Priorité à la concertation

Indépendamment de son contenu, le fait qu'il y ait un accord - et que le gouvernement ne le torpille pas - est en soi un pas en avant. Depuis l'avènement de ce gouvernement de droite, le Premier et son Vice Premier chargé

de l'Emploi, ou encore le ministre des Pensions, se sont tous beaucoup gargarisés avec le mot « concertation » mais chaque fois que patrons et syndicats sont tombés d'accord sur un point, le gouvernement n'en a quand même fait qu'à sa tête avec la volonté à peine masquée de vider la concertation sociale de son contenu et d'affaiblir le pouvoir de décision des interlocuteurs sociaux. Enfin, d'affaiblir le pouvoir d'intervention des syndicats parce que les patrons, eux ont toujours leurs entrées au 16 rue de la Loi...

Donc, que l'on s'accorde sur un relèvement des salaires et des allocations sociales, que l'on décide de discuter entre interlocuteurs sociaux d'un certain nombre de défis sociétaux, que l'on puisse amender la loi restrictive sur les conditions d'accès au Régime de Chômage avec Complément d'entreprise, que l'on se réapproprie la maîtrise des thèmes qui concernent le monde du travail et que l'on redonne ainsi du contenu à la concertation sociale est positif.

Des batailles à venir

En conclusion, si cet accord est, tous comptes faits, positif, il ne faut pas pour autant pavoiser. Le gouvernement a fait passer au pas de charge, une série de projets qu'il appelle « réformes » et que nous appelons « reculs »: la loi Peeters et l'hyper flexibilité qu'elle organise, la révision de la loi sur la formation des salaires, la remise au travail des malades de longue durée et les économies drastiques en matière de santé. Nous continuerons à nous y opposer.

Mais le gouvernement des droites n'a pas fini son œuvre de démolition de notre système de protection sociale. Il y a encore une « réforme » des pensions qui nous pend au nez et une modification du système de financement de la sécurité sociale qui menace sa pérennité et reporte sur les travailleurs et leurs assurances sociales, les efforts d'assainissement budgétaire. Au risque de creuser encore les inégalités et les risques de pauvreté.

En refusant de revoir la fiscalité dans le sens de l'équité, en accordant au contraire de nouvelles largesses à ceux qui n'en ont pas besoin, le gouvernement ne parvient pas à assainir les finances publiques. Et c'est encore dans la poche des travailleurs – via la sécurité sociale et les services publics – qu'il entend récupérer des moyens. Autant dire que nous voyons plus loin que cet accord interprofessionnel et que d'autres batailles nous attendent.



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