

## A travail ÉGAL, salaire ÉGAL pour les intérimaires aussi



Sophie, 24 ans,  
intérimaire

Sophie, 24 ans,  
travailleuse fixe

**Vous ne voyez rien?**

Pourtant, il y a 91 euros de différence entre les 2 photos. La travailleuse à gauche ne bénéficie pas des mêmes avantages. Elle est intérimaire? Alors, elle peut perdre jusqu'à 91 euros par semaine par rapport à un travailleur fixe qui occupe la même fonction qu'elle dans l'entreprise.

**A travail égal, salaire égal**

Plus d'infos sur [droitsdesinterimaires.be](http://droitsdesinterimaires.be)

**Notre dossier en pages 8 & 9**

### PÉNIBILITÉ

Pas d'accord  
au  
CNP

Page 3

### JEUNES

Formations  
pour les jeunes  
militants

Page 4

### CAMPAGNE

14€  
pour 1h  
de travail

Page 5

### TÉMOIGNAGES

Focus  
sur le  
télétravail

Page 6

Téléchargez  
l'Appli  
Syndicats!



NAMUR

AFICo asbl présente

# CARRÉMENT CORNICHON !

un film d'Olivier SARRAZIN



**16 novembre 2017, à 18h00**

La projection sera suivie d'un débat sur le thème :

**Profits de l'agroalimentaire versus écologie et souveraineté alimentaire : une aberration de la mondialisation !**

au 4<sup>ème</sup> étage de la FGTB Namur (rue Dewez 40 ★ 5000 Namur)

**ENTRÉE GRATUITE**

Pour tout renseignement : AFICo asbl  
081/649.959 ★ 0474/485.375

CEPAG AFICo Namur Wallonie FEDERATION WALLONNE-BRUXELLOISE

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

# AFICo asbl

MEMBRE DU MOUVEMENT CEPAG



**NOUS CONTACTER**

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

## AFICo

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

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

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

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

### NOS VALEURS :

Solidarité, égalité des chances, autonomie des individus.

### NOS THÉMATIQUES :

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

### NOS MÉTHODES :

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

### NOTRE ENGAGEMENT :

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

Avec le soutien de : FGTB Namur Wallonie FEDERATION WALLONNE-BRUXELLOISE



## FORMATION MILITANCE ET RÉSEAUX SOCIAUX

22 & 24.11.2017

- Comprendre ce qu'est un média social, Internet.
- Aborder les questions de circulation des données, les notions de vie privée.
- Comment utiliser les réseaux sociaux en tant que militant(e) ? Quelles opportunités ? Quelles limites ? Quels dangers ?
- Quels sont les enjeux économiques, politiques et sociaux de la croissance phénoménale des réseaux sociaux en Belgique plus particulièrement ?

### INFOS & INSCRIPTIONS

22 & 24.11.2017 | CGSP  
Rue de l'Armée Grouchy 41 - 5000 NAMUR

Gratuit  
Inscription obligatoire

09h30 - 16h00

Marylise WAUTERS - 081 64.99.52  
marylise.wauters@afico.be

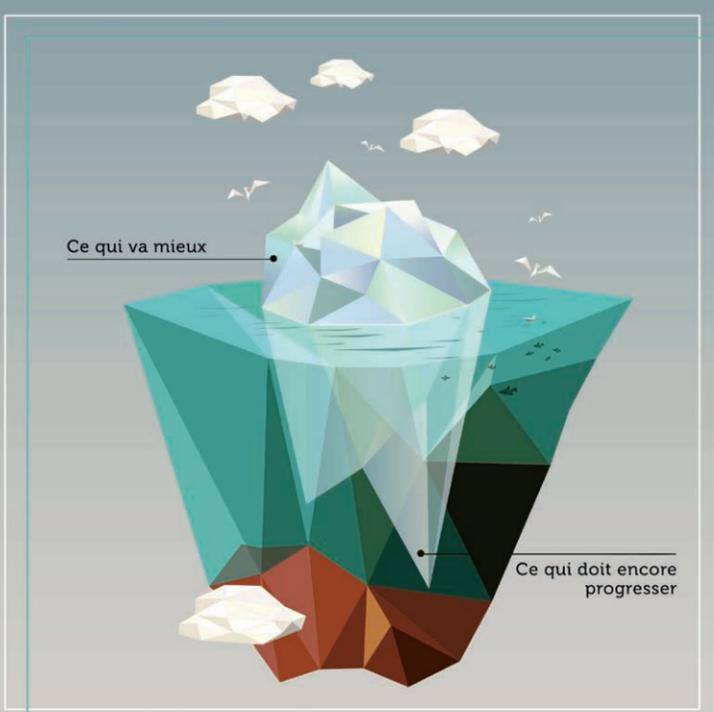
www.afico.be | afico.asbl

CEPAG AFICo Namur Avec le soutien de FGTB Namur Wallonie FEDERATION WALLONNE-BRUXELLOISE

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

## ÉGALITÉ DES CHANCES FEMMES-HOMMES

on a tous et toutes à y gagner



### INFOS & INSCRIPTIONS

FORMATION : 2 jours pour comprendre et pratiquer l'égalité hommes-femmes au travail et à la maison.

21 & 23.11.2017 | FGTB NAMUR  
Rue Dewez 40, 5000 NAMUR

09h30 - 16h00

Gratuit  
Inscription obligatoire

Marylise WAUTERS - 081 64 99 47  
marylise.wauters@afico.be

UNE ACTIVITÉ PROPOSÉE PAR :

CEPAG AFICo Namur www.afico.be info@afico.be afico.asbl

Avec le soutien de : FGTB Namur Wallonie

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

**FGTB-ABVV**  
Bruxelles-Brussel



# Manifestation avec les Sans-papiers

Dimanche 12 novembre, 14h,  
Bruxelles, gare du Nord



**I**ls seraient plus de 100 000 Sans-papiers, travaillant dans l'ombre, sans droits, pour rénover le métro, construire des bâtiments, soigner des malades, garder des enfants, faire des vaisselles ou du nettoyage ... La plus-value de leur travail (ils gagnent moins que le revenu minimum garanti et leur travail n'ouvre aucun droit à la sécurité sociale) va directement dans les poches de leurs employeurs, qui raisonnent ainsi: «*si l'on trouve à portée de main, à moindre coût, des travailleuses et des travailleurs si flexibles, pourquoi en engager d'autres, qui coûtent plus cher?*»... Se développe ainsi une économie

informelle, profitant de la précarité administrative de plus de 100.000 travailleurs et exerçant une pression -à la baisse, bien sûr- sur les salaires et sur les conditions de travail de tous. Et que dire de l'absence de toute cotisation à la sécurité sociale?...

## Régularisation des travailleurs sans-papiers

La FGTB continue de revendiquer l'adoption d'une loi déterminant des critères clairs et permanents de régularisation des travailleurs

sans papiers: sur base de l'ancrage durable de la personne en Belgique, de sa vulnérabilité, de la longueur de la procédure engagée. Une Commission consultative, indépendante, devrait en outre être systématiquement saisie dans les dossiers de régularisation, afin de limiter le pouvoir discrétionnaire de l'Office des Étrangers. Bien entendu, les régularisations auront des implications directes sur la politique bruxelloise: les travailleurs régularisés auront désormais accès au marché du travail régulier et pourront (enfin) solliciter «*normalement*» les services publics

d'emploi et de formation professionnelle. De telles régularisations permettront, en outre, de freiner le dumping social.

## Les mêmes droits pour tous

Les inégalités et les discours qui les justifient nuisent à la régulation du marché du travail, à la protection des emplois et des salaires, au financement de la sécurité sociale. Ils affectent la santé publique. Ils renforcent le dumping social, le racisme et la peur, ils nous isolent les uns des autres et tentent de nous faire accepter des politiques «*inégalitaristes*», discriminantes et xénophobes! Ce faisant, ils accroissent les inégalités sociales et la pauvreté, divisent les travailleurs et affaiblissent la démocratie...

Ces inégalités de droits sont le fruit de politiques publiques, dont celles relatives aux étrangers, à leurs droits et obligations, à leur place et à leur rôle dans la société. Pour affirmer et construire la solidarité, l'égalité et la démocratie, un réel changement de cap politique est indispensable. Nous appelons tous les niveaux de pouvoir, tous les départements et tous les services publics à participer activement à ce changement.

La régularisation est une des conditions sine qua non d'une politique

migratoire juste et d'une lutte renforcée contre le dumping social, comme le rappelle la campagne du CNCD-11.11.11 «*Pour la justice migratoire*».

Revendications de la FGTB Bruxelles face au gouvernement belge:

1) qu'il fonde son action à l'égard des migrant.e.s, avec ou sans papiers, sur le respect des droits fondamentaux et sur l'égalité universelle et effective des droits (logement, travail décent, vie digne, santé, éducation, ...);

2) qu'il instaure un mécanisme permanent de régularisation, fondé sur des critères clairs, et mette en place une Commission permanente et indépendante;

3) qu'il supprime totalement le recours aux rafles, à la détention et à l'expulsion des migrants (suppression des centres fermés, fin immédiate des arrestations sans mandat judiciaire);

4) qu'il élargisse les voies d'accès au séjour légal et qu'il l'ouvre à toutes personnes, y compris celles qui se trouvent déjà sur le territoire belge.

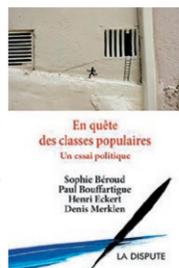
Ensemble, on est plus forts!

**Avec une multitude d'organisations de soutien aux personnes sans-papiers, notamment la plateforme de soutien aux sans papiers, la FGTB appelle à manifester, le 12 novembre, à 14h, à la Gare du Nord (Bruxelles), pour une politique protégeant, respectant et rendant effectifs les droits fondamentaux de tous les travailleurs, avec ou sans papiers.**

## > AGENDA: JEUDI 26 OCTOBRE - UNIVERSITÉ POPULAIRE:

### CONFÉRENCE INAUGURALE «*En quête de classes populaires*»

La FGTB Bruxelles vous invite à la conférence inaugurale de l'Université Populaire de Bruxelles. Cette conférence sera donnée et animée par Sophie BÉROUD, politologue française. Sophie BÉROUD est Docteure en science politique (2003), membre d'ATTAC (l'Association pour la Taxation des Transactions financières et pour l'Action Citoyenne). Elle est maître de conférences en science politique à l'université Lyon-II. Ses domaines de recherche couvrent la sociologie du syndicalisme et des mouvements sociaux, en France et en Espagne, ainsi que l'analyse du discours syndical. Bienvenue à toutes et à tous!



#### Informations pratiques:

**Quand?:** le jeudi 26 octobre 2017, à 18h00.

**Où?:** à l'Université Populaire de Bruxelles, 26 rue de la Victoire, 1060 Bruxelles.

Conférence gratuite et libre d'accès. Pas de réservation nécessaire.

[www.fgtbbruxelles.be/newsletter](http://www.fgtbbruxelles.be/newsletter)



**FGTB-ABVV**  
Bruxelles-Brussel

## CHARLEROI

L'asbl d'éducation permanente VIE-ESEM, en collaboration  
avec le Centre Culturel de Thuin Haute Sambre,  
vous invite à sa prochaine conférence citoyenne :

## L'EXPLOSION DES INÉGALITÉS DE RICHESSES, UNE FATALITÉ ?

« L'aggravation des inégalités de richesse s'impose comme l'effet sociétal majeur  
de la globalisation de l'économie et signe, en cela,  
l'échec d'un modèle de développement planétaire, inique et inefficace.  
Comment les inégalités de revenus et de patrimoine ont-elles évolué au niveau mondial et au niveau national ? Les riches  
sont-ils toujours plus riches ?  
Qui sont-ils ? Quels sont les processus qui participent de ce phénomène ?  
Comment la société produit-elle ces inégalités ?  
Sont-elles inévitables ? Comment sont-elles légitimées par les tenants du néolibéralisme ?  
Par quels instruments peut-on les combattre et imposer une redistribution juste des richesses et du pouvoir ? »



Pour débattre de cette actualité brûlante, nous aurons le plaisir de recevoir :

Madame Francine Mesrum, Docteure en Sciences Sociales - Administratrice du CETRI - Membre du Conseil  
International du Forum social mondial et responsable de Global Social Justice ([www.globalsocialjustice.eu](http://www.globalsocialjustice.eu))

Elle partagera, avec nous, ses recherches et ses réflexions sur cette aggravation des inégalités qui prend la forme  
d'un paradoxe inacceptable à l'heure où l'humanité n'a jamais produit autant de richesses.

Nous vous donnons rendez-vous le Jeudi 02 novembre 2017, dès 19 heures 30,

au Centre Culturel de Thuin Haute Sambre - Rue des Nobles, 32 à 6530 Thuin.

VIE-ESEM Entrée gratuite, invitation cordiale à tous. Le verre de l'amitié est offert.

Contact: asbl VIE-ESEM - Laurent Bredun - 071/58.96.16



## WALLONIE PICARDE

Attention,  
À partir du 11 octobre 2017,  
Le service chômage de votre agence  
de Tournai sera fermé le mercredi.

FGTB Wallonie  
picarde

Merci pour votre compréhension.  
L'équipe de la FGTB Wallonie Picarde.

Documents nécessaires à la déclaration à l'impôt  
des non-résidents 2017, revenus 2016

- > Déclaration à l'impôt des non-résidents 2017, revenus 2016
- > Rémunérations (Fiche 281.10) 2016
- > Pécule de vacances perçue en 2016
- > Prime de fin d'année perçue en 2016
- > Pensions (Fiche 281.11) 2016
- > Revenus de remplacement (Assurance maladie-invalidité) (Fiche 281.12) 2016
- > Allocations de chômage (Fiche 281.13) 2016
- > Revenus de remplacement (Organismes d'assurances) (Fiche 281.14) 2016
- > Revenus d'épargne-pension (Fiche 281.15) 2016
- > Indemnités légales d'incapacité permanente (Fiche 281.16) 2016
- > Prépensions légales et extra-légales (Fiche 281.16) 2016
- > Documents bancaires relatifs à un prêt hypothécaire (intérêts, amortissements, assurance vie payés en 2016)
- > Attestation de travail de l'employeur (nombre de jours travaillés) 2016
- > Avis d'imposition français 2017, revenus 2016 (détail des revenus français : revenus professionnels, chômage, maladie,...)
- > Coordonnées bancaires

## Permanences:

FGTB MOUSCRON - Rue du val, 3 - 7700 MOUSCRON  
- Mercredi: 18/10, 25/10, 8/11 de 13h30 à 16h  
- Samedi: 28/10 de 9h à 11h (sur rdv uniquement)

FGTB TOURNAI - Rue du Crampon 12A - 7500 TOURNAI  
- Jeudi: 19/10, 26/10 de 13h30 à 16h

Pour la FGTB:  
Être en ordre  
de cotisations  
de 6 mois

## Potager collectif à Beaumont

Cultiver ensemble  
pour manger  
sain, local et  
solidaire

A l'asbl Vie Esem  
21 rue de la Déportation  
6500 Beaumont  
0499/201326 071/589616  
emilie.jacqy@vie-esem.be

Séance d'info  
Samedi 11 novembre à 10h30

CEPAG Vie Esem Sud Hainaut  
FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

## EXPOSITION PHOTOS

Différent(e)s, mais tous égaux en droit !

16 nov. - 15 déc. 2017

Vernissage 16 novembre  
18h30

Editeur responsable : Vincent Postleu

Vie-Esem : rue de la Déportation, 21 à 6500 Beaumont  
Infos : 071 / 58.96.16 - 0499 / 20.13.26



## MONS



Pour une durée indéterminée,  
les horaires de la permanence HORVAL de Mons  
seront les suivants:  
**Mercredi et vendredi de 9h à 12h.**

En cas d'urgence, une permanence est également  
organisée dans la région du Centre à l'adresse suivante:  
FGTB HORVAL CCMBW (2<sup>e</sup> étage)  
Rue Henri Aubry 23, 7100 HAINE-SAINT-PAUL  
**Les lundis, mardis et jeudis de 9h à 12h.**

En autre temps, veuillez contacter les numéros suivants:  
**064/23.61.69. ou 064/23.61.72.**

et les mails suivants:  
**horval.juriste@gmail.com - ccmbwquintin@gmail.com**

## LIÈGE - HUY - WAREMME

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

## AVIS AUX TRAVAILLEURS DE LA CONSTRUCTION PAIEMENT DES CARTES PRIME FIDELITE

Le paiement des timbres fidélité couvrant la période du 1/7/2016 au 30/6/2017 s'effectuera par versement sur votre compte bancaire par la Centrale Nationale à partir du 27 octobre 2017. Pour faciliter l'organisation du paiement, nous vous invitons à nous transmettre, dès réception, (le)s document(s) reçu(s) de l'OPOC, après y avoir indiqué votre numéro de compte bancaire, soit par la poste, à nos guichets, à nos permanences ou auprès de nos sectionnaires.

Nous vous rappelons que nos guichets sont ouverts place St Paul, 13 à Liège, tous les jours de 9h à 11h30 et de 13h30 à 16h30 ainsi que tous samedis de 9h à 11h, excepté le mardi 10 octobre (grève) et le lundi 13 novembre 2017.

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

- HUY: au local de la F.G.T.B. rue l'Apleit, 12  
Tous les Lundis du mois de 13h30 à 16h.
- WAREMME : au local de la F.G.T.B. rue du Baloir, 5  
Tous les jeudis du mois de 15h à 17h.

A partir du 1<sup>er</sup> octobre 2017 aux jours habituels et heures d'ouverture dans les permanences reprises ci-dessous:

<b>AMAY:</b>	au local de la F.G.T.B. rue Joseph Wauters, 22
<b>ANS:</b>	au local de la F.G.T.B. rue Walter Jamar, 357
<b>AYWAILLE:</b>	au local de la F.G.T.B. rue L. Libert, 22
<b>CHENEÉ:</b>	au local de la F.G.T.B. rue Neuve, 18-24
<b>FLEMALLE:</b>	au local de la F.G.T.B. grand Route, 122
<b>FLERON:</b>	au local de la F.G.T.B. avenue des Martrys, 86
<b>HERSTAL:</b>	au local de la F.G.T.B. rue Large Voie, 36
<b>JUPILE:</b>	au local de la F.G.T.B. rue Chafnay, 3-5
<b>LIEGE-BURENVILLE:</b>	au local de la F.G.T.B. rue St Nicolas, 251
<b>LIEGE-ROTURE:</b>	au local de la F.G.T.B. rue Roture, 80
<b>LIEGE-St LEONARD:</b>	au local de la F.G.T.B. rue Jonruelle, 17
<b>SCLESSIN:</b>	au local de la F.G.T.B. rue de l'Île Coune
<b>SERAING:</b>	au local de la F.G.T.B. rue Paul Janson, 41
<b>VISE:</b>	au local de la F.G.T.B. rue des Récollets, 63

La Centrale Générale organisera un ramassage des documents fidélité dans toutes les permanences les jeudis: 26 octobre et 18 novembre 2017

Bien fraternellement.

J.SCHIFANO  
Secrétaire

M.VREULS  
Secrétaire

M.LONDON  
Vice-Président

G.GOBLET  
Président

**Ciné-citrouille au FRISKOT**  
MERCREDI 1<sup>ER</sup> NOVEMBRE DE 15 À 19H

**CINÉ-CITROUILLE**  
Après-midi dédiée aux enfants et à leurs parents !  
Grimages enchanteurs, peinture du savant fou,  
cuisine des fées d'automne, contes de Pap'Hibou  
et projection de courts-métrages.

Rendez-vous dans notre kot à projet :  
**332 rue St-Léonard, 4000 Liège**  
Le 1<sup>er</sup> novembre de 15 à 19h

Réservations : friskotlg@gmail.com

Entrée gratuite, mais amenez vos  
"fonds de frigo" non-cuisinés  
si vous en avez !

JEUNES FGTB  
Les Tournières  
Coopérative immobilière - SCPLS

@FRISKOT  
0800 90 045

## VERVIERS

En Belgique, trouver un logement de qualité est devenu compliqué, voire impossible pour de nombreuses personnes

## CONFÉRENCE - DÉBAT

### EXIGEONS UN LOGEMENT ABORDABLE ET DÉCENT POUR TOUS !

**Lundi 6 novembre 2017  
19h00**

Salle du Textile - Pont aux Lions 23/4 - 4800 Verviers

### Intervenants :

**FPS**

Présentation de la campagne des FPS « Un toit, mon droit »

**Edmund STOFFELS - Député régional**

Point sur la politique wallonne du logement

**Dany SMEETS**

Présentation de « Habitat inVesdre », coopérative à finalité sociale.

Achète, rénove et met en location des logements décents à loyer modéré

CEPAG  
CEPRG  
Verviers

fps  
réseau  
Solidarité

FGTB Verviers  
& Communauté germanophone  
Ensemble, on est plus forts

Éditeur responsable : Daniel RICHARD Pont-aux-Lions 23/3 - 4800 Verviers

### Formation informatique pour demandeurs d'emploi

Utiliser un ordinateur, c'est possible en 2 semaines !

Outils numériques & recherches d'emplois



Environnement numérique Recherche et stockage Communication Création

Informations et inscription gratuite auprès de Nadine FAUCONNIER :

087/39.46.37 - FGTB Verviers - Pont aux Lions, 23/3 - 4800 VERVIERS

Prochaine formation : du 6 au 17 novembre 2017

CEPAG  
Verviers

@  
LabSET

PMTIC  
http://www.pmtic.net

FGTB Verviers  
& Communauté germanophone  
Ensemble, on est plus forts

COMITÉ NATIONAL DES PENSIONS

# Pas d'accord sur la pénibilité

Aucun accord n'a pu être conclu au Comité national des Pensions concernant la reconnaissance de la pénibilité au travail. Pour rappel, les organisations syndicales ont déposé au printemps une proposition de méthodologie concernant l'affinement des quatre critères de pénibilité pour le secteur privé.

Suite au recul de l'âge légal de pension et des restrictions d'accès à la retraite anticipée, le ministre des Pensions, Daniel Bacquellaine, avait lancé la balle dans le camp des interlocuteurs sociaux pour tenter de définir la notion de métier pénible permettant soit d'anticiper la retraite soit d'obtenir une pension plus élevée.

Aujourd'hui nous avons dû constater que la volonté d'aboutir à un réel système de reconnaissance de la pénibilité au travail était inexistant. Outre les cas évidents de pénibilité comme le travail de nuit (cancérogène), les contraintes posturales, le fait de soulever des charges lourdes, de travailler à pauses, ou de respirer des produits toxiques, il y a d'autres cas de figure qui génèrent d'ailleurs souvent des maladies professionnelles, comme les troubles musculo-squelettiques ou la charge psychosociale (stress) due à une organisation du travail défectueuse. Voyez à cet égard les chiffres relatifs au burn-out qui est une cause d'arrêt de travail de longue durée: 122.825 cas en 2015.

La FGTB s'est très sérieusement penchée sur la question avec l'aide d'experts et les contributions des centrales professionnelles. Elle a fait des propositions. Un accord avait alors été trouvé sur le cadre dans lequel on pouvait poursuivre les discussions sur les

critères, partant de 4 catégories de travail pénible tels que repris par le Gouvernement suite aux négociations dans le cadre de la Commission pénibilité du secteur public:

- 1) Conditions de travail contraignantes suite à des inconvénients physiques au niveau de l'environnement de travail ou de la charge physique (port de charge, environnement dangereux, répétition, rythme, risque élevé d'accident de travail...).
- 2) Organisation du travail contraignante (heures atypiques et schémas de travail variables...).
- 3) Charge de travail émotionnelle ou mentale (surcharge cognitive, travail à temps contraint, contact avec des tiers, situations traumatisantes...).
- 4) Risques de sécurité accrus.

Deux contraintes avaient été imposées pour la phase d'affinement des quatre critères:

- Aboutir à des critères précis, objectifs, contrôlables, mesurables et enregistrables.
- Ne pas constituer de charge administrative supplémentaire pour les employeurs.

La proposition de méthodologie syndicale, élaborée par un médecin du travail licencié en ergonomie expérimenté et reconnu tant de le monde professionnel qu'académique s'est fondée sur les éléments existants dans la réglementation actuelle et la littérature scientifique et intégrait ces deux contraintes. Cette proposition est purement et simplement balayée par les employeurs et le gouvernement. Lors d'une réunion finale au sein du Comité national des pensions, le banc syndical a pris acte d'un rapport d'étape en demandant que le gouvernement attende les résultats au niveau du secteur public. Laisser le dossier au gouvernement induirait un seul souci : contenir le budget attribué à ce poste.

La Fédération des entreprises de Belgique a jugé les propositions syndicales «nettement excessives» estimant qu'avec les critères proposés «tout le monde exerce un métier lourd». Selon elle, pour garantir le financement de la sécurité sociale, il faut appliquer la règle générale d'une carrière de 45 ans via la mise en œuvre du système à points. Et par la suite seulement, définir «si nécessaire» des exceptions sur la base de critères objectifs. En fait la FEB n'admet pas l'approche collective et préfère une approche individuelle, c'est-à-dire au cas par cas et sur base de constats médicaux. Elle n'admet comme pénible à titre d'exemple que le travail de nuit sur une période de longue durée...

Ces discussions portaient sur le secteur privé. Elles se poursuivent pour le secteur public.

**La santé des travailleurs en danger**  
 Dans un communiqué commun, FGTB, CSC et CGSLB regrettent que les employeurs aient balayé leurs propositions d'un revers de la main.

«La concertation sociale, ce n'est pas l'utilisation abusive du droit de veto! Nous déplorons également le fait que le gouvernement ait fixé des conditions rendant toute concertation sérieuse entre interlocuteurs sociaux impossible dans le dossier crucial de la pénibilité.»

«En imposant une approche strictement budgétaire au détriment d'une approche basée sur les risques concernant la santé des travailleurs, le gouvernement, en parfaite entente avec les employeurs, a rendu toute négociation intenable! Le ministre des Pensions, au moment de repousser l'âge légal de la pension à 67 ans, avait pourtant déclaré que seuls 5 à 10% des travailleurs seraient contraints de devoir travailler jusqu'à cet âge car il serait tenu compte de critères de pénibilité. C'était un leurre.

Alors que l'espérance de vie en bonne santé des travailleurs est en moyenne de 64 ans, avec des différences énormes en fonction du niveau de revenus, le passage en force du gouvernement et son obstination à faire primer les logiques purement budgétaires sur les questions de santé conduira à un véritable carnage social pour les travailleurs!»

Il a en effet été démontré que l'espérance de vie dépend largement du type de métier que l'on exerce, lui-même étant lié au niveau d'études ou de formation. Il est normal, si on risque de mourir plus tôt, que l'on profite plus tôt aussi de sa retraite...

## Critères de pénibilité selon les syndicats



Organisation du travail contraignante



Risques de sécurité accrus



Conditions de travail contraignantes



Charge émotionnelle ou mentale

## Formation syndicale des Jeunes FGTB

La formation syndicale des Jeunes FGTB (ex camp Jeunes FGTB) s'est tenue cette année du 27 septembre au 1<sup>er</sup> octobre 2017, en résidentielle à l'auberge de jeunesse de Mons. 80 jeunes syndicalistes, étudiants, travailleurs avec ou sans emploi, militants, délégués, artistes ou sans-papiers se sont réunis durant 5 jours pour débattre, entre autre, de la répartition des richesses, de la réduction collective du temps de travail, de l'égalité homme-femme et du féminisme, avec la volonté commune de construire une convergence des luttes, un syndicalisme de réseau, aux niveaux belge et international.



La 1<sup>ère</sup> rencontre de ce projet s'est tenue en France en décembre 2015, dans le cadre de la conférence sur le climat. Nous avons échangé sur nos systèmes politiques respectifs, l'écologie, l'environnement, l'éco-socialisme, et participé à la grande manifestation contre la COP 21.

La seconde rencontre s'est tenue en Tunisie en mai 2016, dans le cadre du 1<sup>er</sup> Mai et de la fête des travailleurs. Nous avons échangé sur nos structures syndicales respectives dans les entreprises afin de mieux organiser la lutte, la syndicalisation des jeunes mais également sur les entreprises multinationales et leur impact sur la classe des travailleurs. Enfin, nous avons participé à la mobilisation des travailleurs lors du 1<sup>er</sup> mai à Tunis.

Ces 2 rencontres ont abouti à un cahier de revendications commun (Jeunes FGTB – UGTT – SUD SOLIDAIRES) sur l'enseignement, l'éducation, l'emploi, les conditions de travail, l'écologie, l'environnement et le logement.

Le programme de cette formation a été conçu par les jeunes eux-mêmes, sur base de leurs préoccupations syndicales et citoyennes, via le Projet CERISE (Construire l'Emancipation par la Résistance Internationale dans les Secteurs de l'Enseignement, l'Emploi, l'Ecologie et l'Education socio culturelle et artistique).

Depuis 4 ans, des jeunes militants issus de 3 régionales (Verviers, Centre, Brabant wallon) se sont réunis mensuellement afin de mettre sur pied un projet international Jeunes FGTB avec nos camarades tunisiens et français. Ces Jeunes ont pris le temps de s'organiser, se structurer, se former afin de devenir des militants à part entière de notre organisation. Ils sont à la base de cette rencontre en Belgique ainsi que de différentes actions des Jeunes FGTB.



En septembre 2017, les 3 organisations se sont retrouvées en Belgique dans le cadre de la formation syndicale Jeunes FGTB, afin d'échanger sur la réduction collective du temps de travail, la répartition des richesses et l'égalité hommes-femmes afin de faire converger nos luttes dès à présent pour un syndicalisme de classe, de combat et de réseau.

A cet effet, la 1<sup>ère</sup> action commune a eu lieu ce 10 octobre avec la grève générale des services publics en France et en Belgique, où de nombreux jeunes se sont retrouvés par solidarité sur les piquets de grève aux cotés des travailleurs afin de sensibiliser à la grève et montrer que la jeunesse est solidaire des travailleurs en lutte. Nous avons relayé des messages de solidarité de jeunes grévistes sur notre page facebook Jeunes FGTB via le #Je-SoutiensLagrève

Le Projet CERISE et la formation syndicale Jeunes FGTB ont permis non seulement de former des militants, mais aussi de créer une solidarité beaucoup plus grande afin de faire converger nos luttes pour les prochains combats qui s'annoncent.

**Pour le Projet Cerise,  
Fabio Molina-Diaz  
Permanent Jeunes FGTB  
Brabant wallon**

- Les photos et compte-rendu de cette formation et du Projet Cerise sont accessibles sur notre site Internet Jeunes FGTB ainsi que sur la page Facebook Jeunes FGTB
- Les Podcasts radio expliquant la formation et ses conclusions sont accessibles sur le site de la FGTB wallonne

## EXPO NO MAN'S LAND Destruction de la Sécu: 44 ans de guerre sociale en Belgique

Au travers d'une ligne du temps qui retrace quatre décennies de saccage mais aussi de lutte, venez découvrir les mécanismes qui font de notre Sécurité Sociale ce qu'elle est aujourd'hui... et en tirer les conclusions qui s'imposent.

Les jeunes, les demandeurs d'emploi, les pensionnés et prépensionnés, les femmes, les travailleurs et travailleurs immigrés, nous faisons tous le même constat: nous sommes les victimes d'un système qui détruit, qui exclut, qui vide de sens toutes les institutions qui permettaient autrefois aux populations d'échapper à la précarité, à la pauvreté.

Le capitalisme et la recherche de profit qui en découle n'est plus le seul ennemi des publics fragilisés. De plus en plus, les mécanismes d'Etat qui assuraient la redistribution des richesses au travers de la Sécurité Sociale, des services publics... sont détricotés au profit de l'idéologie néolibérale et de la méritocratie.

Mais de quand date cette guerre? de 10 ans? de 20 ans?

Nous sommes remontés 44 ans en arrière afin de découvrir comment la Sécurité Sociale avait évolué, quelles ont été les réformes qui font ce qu'il en reste aujourd'hui, mais également comment la FGTB y a réagi, au fil des gouvernements successifs... C'est ce bout d'histoire que nous voulons aujourd'hui transmettre, au travers d'une ligne du temps illustrée de photos, d'articles de presse, de vidéos, d'affiches,...

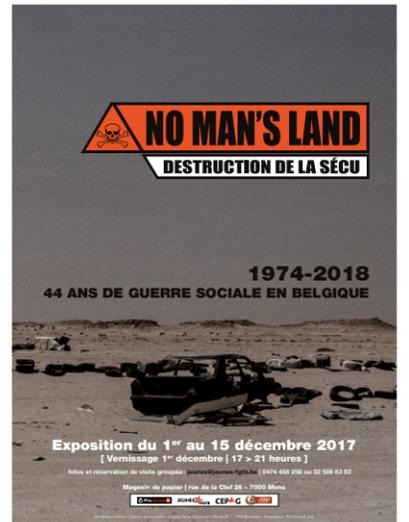
La réalisation de cette expo a eu l'effet d'un électrochoc sur les coordinateurs du projet qui ne s'attendaient pas à ce qu'ils ont découvert en fouillant dans les documents d'archive... aujourd'hui, notre plus grand souhait est que cet électrochoc se répande à l'ensemble de la population... pour qu'un jour peut-être, le rapport de force soit enfin renversé...et que la peur change de camp!

Une initiative des Jeunes FGTB, du CEPAG et de ProjeunesS, avec la collaboration du Monde des Possibles et le soutien du Service Jeunesse de la Fédération Wallonie-Bruxelles

**Si vous souhaitez:**

- des infos
- réserver une visite groupée
- accueillir l'expo dans votre région (dès février 2018),

Angela.sciacchitano@jeunes-fgtb.be



# Syndicats

MAGAZINE

**Rédaction:**

Syndicats - 42 rue Haute, 1000 Bruxelles

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

Aurélien Vandecasteele: journaliste. Tél.: 02/506.83.11

E-Mail: syndicats@fgtb.be

**Secrétariat:**

Sabine Vincent - Tél.: 02/506.82.45

**Service abonnements:** 02/506.82.11

# #Fightfor14... 1h de travail = 14€ minimum!

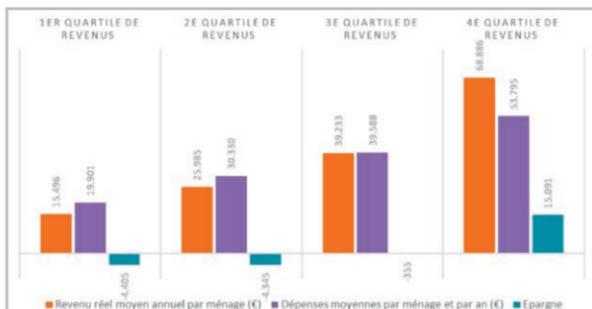
Gagner 9,65€ brut/heure, 1.340€ net/mois pour un temps plein, vous trouvez ça normal? C'est pourtant tout à fait possible, aujourd'hui, dans notre pays. Le salaire minimum légal n'est en effet pas plus élevé que ce montant, clairement insuffisant pour faire face au coût de la vie.

Une situation inacceptable que la FGTB wallonne entend combattre via une revendication simple et concrète: augmenter le salaire minimum à 14€ brut/heure. Pour entamer la sensibilisation, une capsule vidéo et un dossier pédagogique sont diffusés sur le net et les réseaux sociaux.

## 14€/heure: pour qui?

En Belgique, le salaire minimum est donc fixé à seulement 9,65€ brut/heure. Si le nombre de travailleurs ayant un salaire correspondant exactement à ce montant est assez restreint, près de 15% des travailleurs (dont une majorité de travailleursEs) gagnent à peine plus que ces 1.340€ net. Une situation invivable pour les travailleurs concernés, renforcée par l'explosion des contrats précaires et des temps partiels. Cette flexibilisation du marché de l'emploi concerne en effet principalement les fonctions les moins valorisées socialement et dont les rémunérations sont les plus basses: nettoyage, aides à domicile, vente, horeca...

En 2016, l'enquête Thermomètre Solidaris n°9<sup>1</sup> montrait que 4 travailleurs sur 10 avaient du mal à joindre les deux bouts. Ce constat est aussi corroboré par des chiffres bien concrets: en croisant les statistiques officielles des revenus et dépenses des ménages, il apparaît que la moitié de la population n'arrive pas à faire face à ses dépenses! Ces citoyens n'ont donc pas d'autre choix que de désespérer: s'endetter ou revendre une partie de leurs biens (voiture, logement...).



Les ménages sont ici classés en 4 «quartiles» de revenus, c'est-à-dire quatre quarts de population classées selon le niveau de leurs revenus.

## Que faire face à cette situation?

Obliger 50% des travailleurs à être plus raisonnable, dépenser moins, mieux gérer leur budget? Restons sérieux. On peut difficilement taxer d'excessif ou d'indécent un niveau de dépenses compris entre 20.000 et 30.000€ brut/an. Il est donc indispensable d'augmenter les revenus de ces travailleurs.

## 14€/h, pourquoi?

### • Vivre plus dignement

Pour permettre à toutes et tous de faire face à leurs besoins, l'ensemble des ménages devrait au minimum être en capacité d'assumer le niveau de dépenses des ménages du 2<sup>ème</sup> quartile de revenus (30.000€ brut/an).

C'est sur cette hypothèse que nous nous sommes basés pour fixer le salaire minimum horaire nécessaire à 14€/heure. Cela sera dénoncé comme irréaliste ou indécent par certains. Est-ce vraiment indécent de revendiquer un minimum de 1.600€ net pour un emploi temps plein? Actuellement, environ 15% des travailleuses et travailleurs à temps plein n'atteignent même pas ce niveau... Est-ce que ce n'est pas plutôt ça qui est indécent?

### • Plus d'efficacité économique

«Augmenter le salaire minimum de 40%, mais vous n'y pensez pas?!? Le travail coûte déjà beaucoup trop cher en



## Belgique, vous voulez notre ruine?

On entend déjà les cris de la droite et du patronat... Il y a un siècle, quand le mouvement ouvrier a réclamé la semaine de 5 jours, les congés payés, des pensions ou la Sécurité sociale, c'est déjà ce qu'ils ont voulu faire croire! Pourtant, rien ne s'est écroulé, les richesses ont juste été mieux réparties.

Aujourd'hui, c'est toujours la même question qui est essentielle: le partage des richesses entre ceux qui les produisent, les travailleurs, et ceux qui en profitent, les détenteurs de capitaux. Sur les 20 dernières années, les salaires ont en réalité peu augmenté. Au point que le salaire minimum n'est même plus un rempart contre la pauvreté. De l'autre côté, les dividendes versés aux actionnaires ont explosé. Chaque année, les entreprises belges leur reversent 18 milliards €. Ne serait-il pas temps de mieux redistribuer les richesses entre revenus du travail et du capital? Il s'agit évidemment d'une mesure de justice sociale. Mais c'est aussi une question d'efficacité économique.

Donner la possibilité aux revenus les plus bas de faire face à leurs besoins par le travail, c'est rendre son sens au mot «emploi» en lui redonnant de la valeur. La consommation de ces travailleurs va alimenter le moteur de notre économie. A l'inverse, permettre aux plus nantis d'accumuler encore et toujours plus de richesses va les pousser à se l'accaparer ou à spéculer. La crise de 2008, que nous subissons encore aujourd'hui, nous a pourtant montré le rôle néfaste de la spéculation...

### • Plus de bien être

Revaloriser les salaires, c'est tout d'abord une mesure permettant de lutter contre la précarité et les inégalités sociales. Cette augmentation ne profitera cependant pas qu'aux travailleurs concernés mais bien à l'ensemble des citoyens et de la collectivité: une société plus juste et moins inégalitaire, c'est une société moins individualiste, moins violente, plus agréable à vivre.

Plus de salaire, c'est aussi plus de moyens pour la Sécurité sociale et les services publics:

- **Refinancer la Sécurité sociale:** assurer l'avenir et améliorer le niveau des pensions, revaloriser les remboursements de soins de santé, permettre une meilleure protection des malades, des accidentés du travail, des sans emploi...
- **Développer les services publics:** hôpitaux, crèches, écoles, maisons de repos, transports, culture, justice, sécurité, infrastructures, jeunesse... Toutes ces structures, tous ces secteurs, délaissés depuis trop longtemps, pourraient enfin être financés et améliorés, au bénéfice des citoyens mais aussi des travailleurs des services publics.

### • Et l'égalité hommes - femmes, on en parle?

Malgré les combats et mobilisations, malgré les conquêtes et avancées, l'égalité salariale hommes - femmes n'est pas encore une réalité en Belgique. En 2014, le salaire mensuel moyen féminin était inférieur de 6% à celui des hommes (20% si l'on prend en compte les temps partiels)! Parmi les causes de cet écart, on notera la ségrégation horizontale (surreprésentation des femmes dans les secteurs les moins valorisés socialement et donc les moins rémunérés) ou encore le plafond de verre (à l'intérieur des secteurs et entre-

prises, les femmes restent cantonnées dans des fonctions moins élevées et donc moins rémunérées). Revaloriser les salaires les plus bas, c'est donc aussi réduire l'inégalité salariale et contribuer à l'amélioration de l'égalité hommes - femme dans la société.

## Ailleurs aussi, on se bat...

Aux Etats-Unis, le mouvement «Fight for \$15!» est né en 2012. Les militants se battent pour un salaire de 15\$/heure, la reconnaissance des syndicats et la justice raciale et économique. Depuis, ce mouvement a pris de l'ampleur et a déjà remporté plusieurs victoires. La Californie, la Pennsylvanie et New York ont déjà accepté ce salaire minimum qui, espérons-le, se généralisera à l'ensemble du pays.

Au Canada aussi, la campagne 5-10-15, réunissant associations et syndicats, a déjà obtenu plusieurs victoires: les États de l'Ontario et de l'Alberta se sont engagés à augmenter progressivement le salaire minimum pour arriver, en 2018-2019, à 15\$. Et la bataille continue pour que les autres états suivent la même voie.

Ces mouvements sont nés et ont engrangé des victoires dans des pays pourtant réputés pour leur libéralisme, la flexibilité de leur marché du travail et la toute-puissance des multinationales. Une augmentation substantielle du salaire minimum n'est donc pas une utopie. Il s'agit d'un objectif réaliste... A condition de s'en donner les moyens!

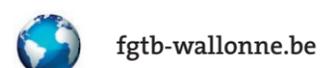
## Gagner la bataille des idées

Il n'y a pas de fatalité à la précarité et à l'isolement des travailleurs. Mais il n'y pas de miracle non plus: c'est en s'unissant et en organisant la lutte que les salariés peuvent voir leurs droits reconnus et leurs conditions de travail améliorées.

Pour cela, il faut également mener la bataille sur le front des idées. C'est pour cela que la FGTB wallonne a décidé de porter plusieurs de ses revendications phares sur le net et les réseaux sociaux. Première de celles-ci, le salaire minimum à 14€/h a déjà été déclinée sous forme de capsule vidéo et de dossier pédagogique. Dans les prochains mois, ce seront les services publics, le temps de travail et l'impôt juste qui seront mis en avant. Des vidéos et dossiers à découvrir sur notre site, nos réseaux sociaux et à diffuser sans modération!

1- Consultable sur [www.solidaris.be](http://www.solidaris.be)

## Découvrez la vidéo et le dossier complet sur



[fgtb-wallonne.be](http://fgtb-wallonne.be)



[twitter.com/FGTBwallonne](https://twitter.com/FGTBwallonne)



[facebook.com/FGTBwallonne](https://facebook.com/FGTBwallonne)

# Focus sur le télétravail

**Pour des raisons pratiques, familiales ou organisationnelles, le télétravail, à savoir le travail régulier réalisé à domicile, est de plus en plus populaire. En 2016, 16,1% des salariés indiquaient télétravailler «parfois» ou «habituellement» (Eurostat).**

**P**our de très nombreux travailleurs, le télétravail permet de «souffler» dans la semaine, de travailler au calme, d'éviter des heures de bouchons, des trains en retard, permet de profiter de sa famille le soir plutôt que de passer sa soirée dans sa voiture. Désormais rendu possible de manière occasionnelle, le télétravail permet également d'être efficace malgré une urgence (trains supprimés, ...).

## Qu'est-ce que le télétravail?

Légalement, comment ça se passe? Le télétravail se distingue du «travail à domicile». Il est défini comme «une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat de travail, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur.» Ce cadre ne vise donc pas les travailleurs dits mobiles, c'est-à-dire ceux dont la mobilité fait partie intégrante des modalités d'exécution du contrat de travail, comme par exemple les représentants de commerce, les délégués médicaux, les infirmières à domicile. Le télétravail peut être réalisé au domicile du télétravailleur ou en tout autre lieu choisi par lui. Il est volontaire pour le travailleur et l'employeur concerné.

Il faut également distinguer le télétravail organisé de manière régulière du télétravail effectué de manière occasionnelle.

## A. Le télétravail organisé de manière régulière

C'est-à-dire que le travailleur utilise

Certains travailleurs préfèrent pourtant, pour des raisons qui leur sont propres, se rendre au bureau chaque jour. «On nous a imposé le télétravail structurel, et on nous a supprimé nos postes fixes», indique Paula, qui travaille dans une très grosse entreprise de télécommunication à l'étranger. «Ce qui signifie que l'on n'a pas de place attribué, et on se retrouve parfois installé loin de nos collègues habituels, ce qui complique beaucoup l'organisation du travail. De ce fait il y a des gens qui viennent très tôt le matin, juste pour avoir une place près de leur équipe, c'est un peu surréaliste. Notre entreprise mise sur les économies réalisées sur la suppression de bureaux, sur le matériel, etc., mais c'est simple: si un jour personne ne veut télétravailler et que tout le monde vient au bureau, il n'y aura pas assez de place pour tous et on finira avec notre portable sur nos genoux, au réfectoire ou à l'accueil.»

le système de de façon régulière et non occasionnelle (par exemple: 1 jour de télétravail par semaine).

Dans ce contexte:

- Une convention doit être établie par écrit pour chaque télétravailleur individuellement.

- Il faut une annexe écrite au Contrat de travail. Cet écrit doit comporter un certain nombre de mentions déterminées par la convention.

## B. Plus récemment: le télétravail organisé de manière occasionnelle

La loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable a créé un cadre réglementaire pour le télétravail qui n'est pas effectué de manière régulière mais occasionnelle.

Le travailleur peut prétendre au télétravail occasionnel dans deux cas:

- en raison de circonstances imprévues et indépendantes de sa volonté, il ne peut effectuer ses prestations sur son lieu de travail habituel;

- pour des raisons personnelles qui l'empêchent d'effectuer ses prestations de travail dans les locaux de l'entreprise.

L'employeur peut, via une convention collective de travail ou le règlement de travail, fixer un cadre dans lequel le télétravail occasionnel peut être demandé. Dans ce cas, la convention collective de travail ou le règlement de travail détermine au moins les éléments suivants:

- les fonctions et/ou activités dans l'entreprise qui sont compatibles avec le télétravail occasionnel;

- la procédure pour demander et accorder le télétravail occasionnel;

- la mise à disposition éventuelle par l'employeur de l'équipement nécessaire pour le télétravail occasionnel et du support technique;

- l'éventuelle accessibilité du travailleur pendant le travail occasionnel;

- la prise en charge éventuelle par l'employeur des frais relatifs au télétravail occasionnel.

## Le matériel

Deux cas de figure se présentent: **L'employeur met à disposition le matériel nécessaire** à la réalisation des tâches, et ce matériel n'est utilisé qu'à des fins professionnelles. Le travailleur n'est donc pas propriétaire du matériel, ni titulaire de l'abonnement internet ni donc redevable des factures internet. Ce, pour autant que le matériel mis à disposition soit utilisé par le télétravailleur exclusivement à des fins professionnelles, dans ce cas, aucun avantage de toute nature n'est imposable dans son chef. Par contre, si l'installation informatique était également utilisée à des fins privées, un avantage de toute nature serait imposable dans le chef du travailleur (fixé forfaitairement à 180 euros (PC) et à 60 euros (connexion internet et abonnement)).

Dans le cas où **le travailleur utilise son propre ordinateur**/sa propre connexion Internet dans le cadre de son télétravail, une indemnité peut être payée.

L'indemnité allouée par l'employeur à un travailleur ne peut être considérée comme un remboursement de dépenses propres non imposable que si cet employeur peut apporter la double preuve:

- que l'indemnité est destinée à couvrir des frais qui lui sont propres;

- que cette indemnité a été effectivement consacrée à de tels frais.

Lorsque l'internet (ou l'ordinateur) est réellement utilisé par le travailleur dans le cadre du télétravail (1ère preuve), pour des raisons pratiques, l'administration s'abstiendra néanmoins de demander toute justification (2ème preuve) lorsque le montant de l'intervention de l'employeur est fixé forfaitairement à un maximum de 20 euros par mois pour Internet et/ou 20 euros par mois pour l'ordinateur.

**Donc: 40 euros au total (par mois). Le fisc regarde l'avantage mois par mois. Donc, cet avantage ne peut être invoqué que pour les mois durant lesquels il y a du télétravail.**

## Et vous, vous télétravaillez?

Me déplaçant principalement en transport public, le télétravail est une solution pendant les journées de grève des trains par exemple. Le télétravail me convient: pas de problèmes de transport (pas de retard, pas d'attente entre les connexions, etc.) ni de bruit (téléphone, collègues, musique, trafic). On arrive à se concentrer pleinement sur notre travail. Par contre, on ne se rend pas compte des horaires effectués. En général, au bureau, je travail de 9h à 17h. En télétravail, je commence dès 8h30. Enfin, on a tendance à consulter ses mails encore après les heures de travail parce que le PC reste allumé. En général, pendant le télétravail, les pauses sont écourtées: pauses café/thé devant l'écran, pause déjeuner devant l'écran. Côté inconvénients: on perd le contact direct avec les collègues. C'est souvent utile quand a besoin d'un feedback. Ici, en télétravail, le contact se fait alors par mail ou par téléphone ce qui est parfois moins efficace ou moins rapide.

Trinh, secrétaire

Je télétravaille depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2017 à hauteur de deux jours par semaine, en accord avec mon employeur. Ce choix est notamment expliqué par le fait que j'habite à 140 kilomètres du siège social de l'entreprise. Les avantages au télétravail sont nombreux: moins de stress, moins de temps perdu sur les routes et surtout plus de disponibilité pour le travail. Les inconvénients: à part le manque d'échanges sociaux il n'y en a pas. C'est un fait que ma hiérarchie aurait préféré que je sois au bureau tous les jours, mais cet accord est selon moi un bon compromis. En ce qui concerne les horaires, j'applique ceux du bureau. Je suis autonome, du moment que le travail est fait en temps et en heure.

Marie-Laure, responsable ventes et logistique

Je pratique le télétravail depuis une bonne quinzaine d'années. Cela a commencé dans le cadre de mon rôle de garde. Cela permet des interventions de nuit sans se déplacer jusqu'au bureau, mais rapidement nous avons été autorisés à aussi travailler de la maison en journée afin d'éviter les déplacements - synonyme d'impossibilité de se connecter pour intervenir pendant le trajet - ou tout simplement pour mieux récupérer d'une nuit difficile. Le télétravail était toutefois uniquement possible pour les personnes de garde à l'époque. Il y a environ 10 ans maintenant cela a été étendu à tout le personnel. Mon entreprise a rapidement adapté son infrastructure pour permettre à plus de monde de se connecter de la maison et a équipé les employés participant d'un ordinateur portable.

Le principal avantage du télétravail pour moi est d'éviter le trajet en train jusque Bruxelles. Un énorme gain de temps. Cela permet aussi de prendre des rendez-vous plus facilement (administration, techniciens qui doivent passer, livraisons la maison,...) ou tout simplement de participer à la vie de famille dès 17h. Même si, sur un plan plus personnel il n'est pas toujours simple de combiner télétravail et vie de famille. Par exemple je fais régulièrement des réunions par téléphone mais lorsque les enfants rentrent et que ma journée n'est pas finie il y a un 'bruit' qui peut être perturbant. Le télétravail est plus simple lorsqu'on peut être seul à la maison.

Un des inconvénients pour moi, principalement lorsque j'étais chef d'équipe, est qu'il était devenu quasiment impossible de faire des réunions d'équipe avec tout le monde ensemble. Jusqu'il y a peu de temps j'aurais dit qu'au plus on monte dans la hiérarchie au moins il est possible de faire du télétravail facilement et régulièrement en raisons de réunions principalement. Mais depuis plus d'un an maintenant les choses changent. C'est principalement la technologie qui permet cette évolution: meilleure qualité et stabilité de la connectivité, des vidéo-conférences, une messagerie instantanée avec indication de la disponibilité des gens,... Comme cela est devenu 'normal' d'avoir des réunions où tout le monde n'est pas présent physiquement dans la même pièce plus de gens s'y mettent et les managers également.

Igor, Directeur technique pour les services de données

## Vers une protection adéquate en accident du travail pour les télétravailleurs occasionnels?

La loi concernant le travail faisable et maniable a précisé les droits et obligations de l'employeur et du travailleur en matière de télétravail occasionnel. Elle vise à assurer le maintien du niveau général de protection, tout en évitant des charges administratives supplémentaires. Ainsi, les conditions du télétravail occasionnel ont été conçues de manière très souple. Il peut être réalisé au domicile ou dans un autre lieu choisi par le télétravailleur, dans le cadre

de la durée du travail applicable dans l'entreprise, mais sans devoir respecter strictement son horaire. Les hypothèses visées sont larges: grève, panne, visite médicale, etc. La demande doit être introduite dans un délai raisonnable, mais aucun formalisme n'est requis. Seul l'employeur, en cas de refus, doit s'expliquer par écrit.

Cette souplesse n'est toutefois pas de mise en cas d'accident de travail. En effet, faute de texte spécifique, les dispositions en

matière de télétravail structurel s'appliquent au télétravail occasionnel. Le travailleur bénéficiera de la présomption que l'accident est survenu pendant l'exécution du contrat de travail, si le lieu du télétravail, et la période de la journée où il est exercé, sont prévus par écrit. Ces exigences sont difficilement conciliables avec les pratiques informelles de télétravail occasionnel en entreprise. C'est pourquoi un groupe de travail de Fedris a envisagé de les assou-

plir. Pour qu'il y ait présomption, l'écrit resterait nécessaire mais il pourrait être individuel ou générique, la politique de l'entreprise pouvant se déduire d'une note au personnel, d'un règlement d'ordre intérieur, d'une circulaire, d'une CCT, etc. Cette solution permettrait d'assurer, outre l'égalité entre les différentes catégories de travailleurs, une certaine sécurité juridique en cas d'accident. L'article 7 de la loi sur les accidents du travail pourrait être modifié en ce sens. A suivre.



# La semaine de l'intérimaire



L'UBT se bat chaque jour pour les travailleurs intérimaires, et pas uniquement pendant la «Semaine de l'intérimaire» organisée par la FGTB. La semaine passée était une occasion parmi d'autres pour attirer l'attention sur le sort de cette catégorie de travailleurs. Même si nous avons souligné ensemble avec la FGTB les différences de revenu entre les travailleurs intérimaires et les travailleurs avec un contrat «définitif», nous savons tous que les conditions de travail des intérimaires laissent encore souvent à désirer. L'UBT a profité de cette semaine d'action de la FGTB pour mettre cet aspect en évidence.

## Les feux braqués sur DHL Aviation

Au mois de mai de cette année, DHL Aviation avait eu une mauvaise presse à la suite d'un reportage sur le travail intérimaire diffusé sur la chaîne publique flamande. Ce reportage montrait comment les travailleurs intérimaires étaient maltraités par DHL. Même si l'UBT n'avait pas attendu ce reportage pour mettre DHL devant ses responsabilités, elle était alors passée à la vitesse supérieure. Elle avait une nouvelle fois interpellé l'inspection sociale et fait des problèmes des intérimaires un point prioritaire de la concertation sociale.

Sandra Langenus, secrétaire régionale UBT-FGTB: «Grâce à nos actions, des dizaines de contrats intérimaires ont entretemps été transformés en contrats stables. Pour beaucoup d'ouvriers, il s'agit d'un pas en avant dans le domaine de la sécurité d'emploi. Mais il reste encore beaucoup à faire. L'UBT veut éviter ou pour le moins limiter le recours au travail intérimaire à un maximum de 65 jours, et à 5% maximum de l'effectif total de per-

sonnel. En outre, nous exigeons un véritable plan de formation ainsi que procédures d'évaluation plus transparentes. Enfin, nous ne voulons plus d'agence intérimaire sur le site même de DHL!»

## DHL n'est pas un cas isolé

Une enquête récente réalisée par notre section UBT de Bruxelles – Brabant flamand a révélé que les problèmes des travailleurs intérimaires se rencontrent également dans presque toutes les entreprises logistiques gravitant autour de l'aéroport national. Sur base des résultats de cette enquête, notre section a élaboré un checklist «intérim» pour ses délégués. Celle-ci permet à nos délégués de dresser un état des lieux du travail intérimaire dans leur entreprise. Ensuite, avec l'aide du secrétaire UBT, ils pourront œuvrer à l'amélioration de la situation des travailleurs intérimaires.

Parce que les travailleurs intérimaires doivent recevoir ce à quoi ils ont droit dans toutes les entreprises et pas seulement chez DHL Aviation, l'UBT s'est activée dans toutes les régions du pays à l'occasion de la semaine de l'intérimaire.

## L'action porte ses fruits

Dans l'entreprise limbourgeoise Bose, notre délégué Johan Vangenechten a conclu un accord qui prévoit des modalités claires et précises concernant le recours au travail intérimaire: «Les travailleurs intérimaires sont encore souvent victimes d'exploitation. Ils travaillent parfois pendant des années avec des contrats journaliers, sans la moindre perspective d'obtenir un jour un contrat définitif. Chez Bose, la direction a signé une charte. Les négociations ont été longues et difficiles, mais depuis la

signature de la charte, l'entreprise respecte les règles. C'est pourquoi j'appelle les collègues délégués de l'UBT à tenir bien à l'œil leurs employeurs. Ensemble, nous pouvons assurer une meilleure protection des travailleurs intérimaires.»

Skechers est une des principales marques de chaussures dans le monde, avec un centre de distribution situé à Milmort dans la province de Liège. Dix mois sur douze, l'entreprise tourne en overdrive. Daniel Maratta, secrétaire UBT: «Au cours de la période 2013 à 2015, la situation a complètement dérapé. Il y avait plus d'intérimaires que de travailleurs fixes, et aucune perspective pour eux d'obtenir un contrat de longue durée. Nous avons alors décidé d'intervenir et forcé le management à engager plus de travailleurs avec un contrat stable. Depuis lors, le nombre d'intérimaires a sensiblement diminué.»

Mais notre action en faveur des travailleurs intérimaires ne s'arrête pas avec la semaine de l'intérimaire. Dans chaque entreprise où cela est possible, l'UBT se battra pour améliorer le sort des travailleurs intérimaires. Car les intérimaires sont des collègues, tout comme les autres travailleurs!

## Faites le check intérim dans votre entreprise également!

Si vous voulez en savoir plus sur les actions de l'UBT dans le domaine du travail intérimaire, visitez notre site [www.ubt-fgtb.be](http://www.ubt-fgtb.be) et lisez notre magazine Be Motion, dans lequel vous trouverez également notre checklist qui vous aidera à examiner la situation dans votre entreprise.

# L'UBT ouvre un bureau permanent en Roumanie!

L'UBT-FGTB et le SLT, un syndicat de transport roumain, entretiennent des contacts réguliers depuis quelques années déjà. Nous passons maintenant à la vitesse supérieure. Le 10 octobre dernier, à Bucarest, le coup d'envoi a été donné d'une collaboration structurelle entre des syndicats du transport ouest-européens et le SLT.

## SLT, syndicat du transport roumain

Elena «Nina» Frandes est la force motrice derrière le SINDICATUL LUCRĂTORILOR DIN TRANSPORT (SLT). Elle a travaillé pendant des années au service du personnel d'une entreprise de transport. Les chauffeurs, qui roulaient en Europe de l'Ouest, étaient victimes d'exploitation. Ne pouvant plus tolérer cette injustice, elle s'est mise à aider les chauffeurs. Cela ne lui a pas seulement coûté son emploi, elle a même dû être hospitalisée après avoir été agressée par son patron. Aujourd'hui, le syndicat du transport SLT compte quelques centaines d'affiliés. Mais il possède un énorme potentiel. En effet, des dizaines de milliers de chauffeurs roumains parcourent actuellement nos routes pour le compte de transporteurs ouest-européens qui ont créé quelque part en Europe orientale une firme (boîte aux lettres). Ces chauffeurs sont contraints de travailler et de vivre comme des nomades dans la cabine de leur camion ... pour un salaire de misère.



«Ion Radoi de la coupole syndicale roumaine ATU et membre actif du Comité exécutif de l'ETF, soutient également le syndicat du transport SLT. Un exemple de coopération internationale dans la lutte contre le dumping social»

## Collaboration européenne pour renforcer le SLT

Le syndicat SLT bénéficiera dorénavant d'un soutien organisé sous l'égide de la Fédération européenne des travailleurs du transport (ETF) en vue de sa professionnalisation. Le soutien ne sera pas seulement financier mais aussi d'ordre logistique. L'UBT participe à cette collaboration, tout comme des syndicats de Suède et du Danemark. Le coup d'envoi de cette collaboration a été donné le 10 octobre à l'occasion d'une conférence de presse à Bucarest. Ion Radoi, président de la coupole roumaine des syndicats ATU: «L'input roumain sera d'une importance cruciale pour le projet. Nous sommes particulièrement contents de l'aide que nous recevons pour développer le SLT. L'existence de syndicats forts est d'une grande importance, surtout dans la lutte contre le dumping social. Plus les syndicats sont forts, plus nous pourrons combattre le dumping social!»

## L'UBT apporte sa pierre à l'édifice!

Frank Moreels, président de l'UBT-FGTB: «Grâce à l'aide de l'ETF, de l'UBT-FGTB et des autres organisations syndicales, le SLT pourra ouvrir un bureau permanent dans la ville de Targu Mures, dans la région d'où partent des dizaines de milliers de chauffeurs pour rouler en Europe de l'Ouest. L'inauguration officielle de ce bureau permanent a eu le vendredi 13 octobre. Tout comme Ion Radoi, je suis persuadé que des syndicats forts, à l'Est comme à l'Ouest, sont d'une importance cruciale dans la lutte contre le dumping social car l'exploitation criante des chauffeurs de l'Europe de l'Est fait perdre leur emploi à de nombreux chauffeurs de l'Europe de l'Ouest.»



Si un mousse possède déjà une attestation STCW A-VI §1-4, il peut devenir «aspirant pêche maritime». Il devra alors suivre la formation de motoriste de plus de 221 kW dans les locaux maritimes du VDAB, L. Blondeellaan 9, 8380 Zeebrugge. Les cours commencent le 8 janvier et se terminent le 25 janvier 2018.

Vous voulez en savoir plus ou vous souhaitez vous inscrire? Contactez Kristine Vermant.

Zeevisserfonds - Previs  
Vijverstraat 47 bus 3 - 8400 Oostende  
Tel.: 059/ 509 555 - Fax: 059/509 525  
E-mail: [kristine.vermant@zeevisserfonds.be](mailto:kristine.vermant@zeevisserfonds.be)

Nous vous souhaitons beaucoup de succès!



Le groupe professionnel UBT Transport routier & Logistique a organisé les 6 et 7 octobre dernier son week-end d'étude annuel pour son personnel. Ont notamment été abordés dans le but d'aider encore mieux nos délégués et nos membres des sujets comme l'automatisation et la numérisation dans le transport routier, comment mener campagne, etc.

## SEMAINE DE L'INTÉRIMAIRE

## Semaine d'actions pour les droits des travailleurs intérimaires

Aussi étrange que cela puisse paraître, même si les deux travailleuses font le même travail au sein de la même entreprise, l'une des deux peut perdre jusqu'à 91 euros par semaine, soit 364 euros par mois. Comment une telle injustice est-elle possible? Simplement en fonction du statut de la travailleuse. Si elle est intérimaire, elle voit un certain nombre d'avantages lui passer sous le nez comme par exemple le ballotin de pralines à Noël et la petite prime lors du mariage mais aussi d'autres avantages plus onéreux. Au total, l'addition peut être très salée pour l'intérimaire.

Le combat de la FGTB pour la défense des droits des travailleurs intérimaires est quotidien, mais une fois par an, la FGTB mène une action tournée vers le grand public afin de le sensibiliser au sort des travailleurs intérimaires. Cette année, nous mettons le focus sur tous ces petits avantages qui peuvent sembler anodins mais qui au final laissent un grand trou dans le portefeuille des intérimaires.

## Quelle méthode?

Même si des règles existent, les nombreuses plaintes que nous recevons nous prouvent que les droits des travailleurs intérimaires sont encore trop souvent bafoués. A la FGTB, nous savions qu'il y avait un problème à ce

niveau-là, mais nous voulions pouvoir estimer le montant qui peut ainsi passer sous le nez des travailleurs intérimaires. Nous avons donc demandé à nos délégués de dresser la liste des avantages auxquels les travailleurs fixes de l'entreprise ont droit. Ensuite, nous leur avons demandé si selon eux, les travailleurs intérimaires bénéficient eux aussi de ces avantages. Nous avons accordé à chaque avantage une valeur moyenne.

Et en additionnant l'ensemble des avantages, nous arrivons au constat que dans certains cas extrêmes, les intérimaires peuvent perdre jusqu'à 91 euros par semaine, soit 364 euros par mois. C'est énorme.

## A travail égal, salaire égal... pour les intérimaires aussi

Ce principe de base semble évident, pourtant dans les faits, on constate que c'est loin d'être le cas. Même si certains avantages sont prévus par la loi comme par exemple les chèques-repas ou encore les éco-chèques qui doivent être accordés aux intérimaires si les travailleurs fixes de l'entreprise en reçoivent, on constate que dans les faits, c'est loin d'être automatique. Et la situation est encore plus grave dans les entreprises sans délégation syndicale.



Mais à côté des avantages prévus par la loi, il y en a d'autres qui sont tout simplement impossibles à accorder aux travailleurs intérimaires comme par exemple l'assurance hospitalisation. A cela s'ajoutent encore les jours de congé supplémentaires, les primes et bonus, l'assurance groupe.

## Une nouvelle prime

La FGTB combat ces inégalités. C'est pour cela que nous réclamons l'introduction d'une nouvelle prime qui permettrait de compenser le manque à gagner pour les intérimaires.

Plus d'infos sur le site [www.droitsdesinterimaires.be](http://www.droitsdesinterimaires.be)



## Vous ne voyez rien? Pourtant, il y a 91 euros de différence

## Quelles différences ?

Sophie, 24 ans, intérimaire



## Quelques chiffres:

20%

DES INTÉRIMAIRES QUI ONT DROIT AUX CHÈQUES-REPAS N'EN REÇOIVENT PAS.



1 SUR 2

EST PRIVÉ DE CADEAU DE NOËL, SAINT-NICOLAS OU DE MARIAGE.



100%

DES INTÉRIMAIRES N'ONT PAS DROIT À L'ASSURANCE HOSPITALISATION.



# Ce que vous devez savoir sur votre salaire

**Les intérimaires doivent toucher le même salaire que les travailleurs engagés à titre permanent pour le même emploi, dans la même entreprise. Ils ont également droit aux mêmes augmentations salariales.**

## A quel salaire avez-vous droit?

Vous devez recevoir le même salaire que le travailleur fixe qui effectue le même travail que vous. Vous devez toucher le salaire prévu dans la convention collective de travail du secteur ou de l'entreprise où vous travaillez. Vous devez aussi bénéficier des mêmes augmentations salariales, si vous remplissez toutes les conditions. Il n'y a pas que le salaire qui doit être identique. Vous avez aussi droit aux mêmes avantages et indemnités que les travailleurs fixes. En principe, vous recevez votre salaire huit jours après avoir rentré votre feuille de prestations.

## Vérifiez le précompte professionnel!

Le précompte professionnel est l'impôt retenu sur votre rémunération par l'agence d'intérim. Il s'agit d'un pourcentage fixe de 18%. Vous le voyez sur votre fiche de salaire. Pour certaines personnes, cette retenue est trop élevée. Si vous avez beaucoup d'enfants à charge, par exemple. Dans ces cas-là, le précompte professionnel à retenir est



toujours de 11,11%. L'inverse peut aussi être vrai: il arrive qu'une retenue de 18% ne soit pas suffisante. Pour éviter d'être imposé plus lourdement l'année qui suit, vous pouvez demander que l'on retienne plus que 18% de précompte.

Chaque année, l'agence d'intérim vous envoie la bien connue fiche n°281.10, dont vous avez besoin pour remplir votre déclaration d'impôts.

## Et les frais de déplacement? Comme les travailleurs fixes?



Les intérimaires ont droit au même remboursement des frais de transport que les salariés fixes des entreprises clientes (CCT 19 du CNT).

Pour les intérimaires qui sont mis à disposition des entreprises clientes et pour qui il n'existe pas de CCT sectoriel ou d'entreprise concernant le remboursement des frais de transport pour tout transport par ses propres moyens, la CCT sectoriel pour le travail intérimaire du 11 mars 2014 s'applique.

Cette CCT prévoit un remboursement de 60% à partir de 2 km, indépendamment du moyen de transport utilisé (voiture incluse). Pour un déplacement en vélo, une attestation fiscale sera délivrée. Si le tiers payant obligatoire s'applique pour les entreprises clientes, les intérimaires ont droit au remboursement d'un minimum de 80% du prix de l'abonnement.

## Des oublis?

**Oui, ça peut parfois déraiper. Pas tellement avec le salaire, qui est généralement correct. Mais on oublie parfois les chèques repas ou les indemnités pour déplacements.**

En tant qu'intérimaire, vous avez autant droit aux avantages extralégaux en plus de votre salaire que les salariés fixes. Pensez aux chèques repas, chèques éco, ...

### Chèques-repas

Un intérimaire reçoit-il toujours des chèques-repas? Pas toujours, mais lorsque les travailleurs fixes de l'entreprise en bénéficient, vous y avez droit aussi. Parfois, il y a des conditions à respecter et elles sont également valables pour vous. Il est possible, par exemple, que les chèques-repas ne soient accordés qu'après trois mois d'ancienneté. Vous êtes soumis à la même règle. Lorsqu'il y a des éco-chèques ou des chèques-cadeaux, vous devez également en recevoir.

### Chèques éco

En vue du principe «user pay» (à travail égal, salaire égal) pour les intérimaires, ces derniers ont également droit aux chèques éco offerts dans le secteur ou dans l'entreprise. Et ceci sous les mêmes conditions que les salariés fixes.

L'utilisation des chèques éco électroniques ne peut pas entraîner des frais pour l'intérimaire, uniquement en cas de vol ou de perte.

### Les avantages non récurrents liés aux résultats

Les intérimaires travaillant dans une entreprise offrant un plan bonus (avantages liés aux résultats) ont droit à un paiement du bonus selon les mêmes traitements sociaux et fiscaux qu'un salarié fixe, s'ils remplissent les conditions.

\*CCT 90 et la loi du 24 juillet 2008 portant des dispositions diverses

## > CDI DANS L'INTÉRIM

# Bien sûr que nous sommes pour les CDI...

...mais de véritables contrats à durée indéterminée, pas un simulacre. La seule certitude que ces contrats à durée indéterminée offriraient aux intérimaires serait celle d'une incertitude permanente sur les revenus, l'horaire et le lieu de travail. Et une flexibilité encore plus accrue. Ce n'est pas une avancée pour les intérimaires.

Le ministre Peeters a demandé aux syndicats et aux employeurs de conclure un accord afin de rendre les CDI dans l'intérim possibles. C'est un point que le front commun syndical ne négociera pas.

Par définition, l'intérim n'est pas une fin en soi, mais bien un instrument temporaire du marché du travail, en général hyper flexible pour les travailleurs.

Cette proposition supprime les inconvénients pour les utilisateurs : ils pourraient ainsi sans risque faire appel ou pas à un intérimaire. Par contre, cette proposition ne supprime pas les inconvénients pour les intérimaires eux-mêmes: l'hyper flexibilité reste, rien n'est sûr, tout peut toujours changer au jour le jour. Quel travail, quel salaire, où, quand? L'intérimaire reste la marionnette de l'agence d'intérim.

Le défi aujourd'hui est la création de nouveaux emplois de qualité. Nous ne voyons pas comment cette proposition pourrait créer de nouveaux emplois. Au contraire, elle ne ferait que coincer les intérimaires dans un système avec des salaires et des conditions de travail précaires, dans un régime de travail hyper flexible.

Aujourd'hui peu d'acteurs sur le marché du travail sont demandeurs de CDI Intérim. Le secteur de l'intérim y voit bien une opportunité en créant un énième nouveau système. Probablement pour bétonner ses parts de marché dans un marché du travail qui se contracte.

# Travailleur jetable



Dries connaît bien le monde de l'intérim pour y avoir travaillé de nombreuses années. Aujourd'hui, il en est sorti, mais il garde un goût amer quand il repense à la différence de traitement qu'il y avait entre les intérimaires d'un côté et les travailleurs fixes de l'autre: «*En tant que travailleurs intérimaires, rien n'était jamais en ordre: pas assez de matériel de protection, pas de vêtements de travail, jours fériés non payés... Mais le pire pour nous, c'était de voir que les autres avaient droit à une assurance hospitalisation et une assurance groupe et pas nous. Même le petit cadeau de Saint-Nicolas nous passait sous le nez. Ce n'est pas facile à vivre, c'est un traitement injuste. Les intérimaires font eux aussi tourner l'entreprise. La force des agences d'intérim, c'est qu'elles savent très bien que nous ne nous plaindrons pas. D'ailleurs, celui qui ose se plaindre sait très bien qu'il perdra son travail. Et de toute façon, il y a toujours un autre intérimaire pour le remplacer. Nous sommes des travailleurs jetables. Et en profiter, c'est du chantage.*»

## Plus d'infos?

**Les intérimaires ont le droit d'être traités comme des travailleurs à part entière. Mais pour cela, vous devez connaître vos droits. Pour vous y aider, nous avons réalisé 8 fiches. Vous trouverez plus d'informations sur notre site [www.droitsdesinterimaires.be](http://www.droitsdesinterimaires.be)**

## > CHARGE PHYSIQUE DANS LES TITRES-SERVICES

# Le travail faisable, c'est du gagnant-gagnant!

Le 21 septembre, la Centrale Générale – FGTB organisait une journée d'étude destinée aux délégués des titres-services. Différentes études ont démontré que le travail physiquement usant pèse lourd sur la santé des travailleurs. Nous avons réfléchi à des solutions en compagnie d'experts.

Le nettoyage est un travail physiquement lourd. Et cela coûte très cher aux nettoyeuses. Il ressort d'une étude récente menée par la Centrale Générale – FGTB que 9 travailleuses sur 10 souffrent de douleurs physiques occasionnées par leur travail et que 8 travailleuses sur 10 souffrent de problèmes de santé mentale. D'autre part, une étude menée par la doctorante Laura Van Den Borre a montré que les travailleurs du nettoyage présentent un risque accru de décès à cause de l'utilisation de produits nocifs.

Caroline Vanautgaerden, déléguée dans une entreprise de titres-services, a participé à cette journée d'étude: «Les discussions ont mis en évidence le fait que nous souffrons pour ainsi dire toutes des mêmes maux: tendinites, douleurs au bras, au dos, au poignet... D'où l'importance d'améliorer notre manière de travailler, de rendre notre travail faisable.»

### Les employeurs doivent prendre leurs responsabilités

Caroline se réjouit d'avoir assisté à cette journée d'étude: «L'ergonomie nous a sensibilisées via des mises en situation. Il nous a donné des conseils concernant les

postures à adopter pour effectuer notre travail. Il nous a également encouragées à nous étirer à la fin des prestations chez le client. Des gestes simples, rapides, mais qui peuvent nous préserver de certaines douleurs.»

Pour notre syndicat, rendre le travail faisable pour tous les travailleurs est essentiel. L'organisation de cette journée d'étude visait à mettre en relation les acteurs de terrain et différents experts pour chercher les causes des différents problèmes et des solutions. Il ressort que pour améliorer les conditions de travail des nettoyeuses, il est nécessaire d'accentuer les efforts en matière de formation. Comment soulever les charges? Comment essorer un torchon? Quels produits faut-il éviter? Une formation pour «oser dire non» doit également être mise en place. Ceci afin de renforcer les discussions avec les clients.

Mais les employeurs doivent également prendre leurs responsabilités. C'est avant tout à eux d'avoir des discussions constructives avec leurs clients. De sorte que ces derniers mettent à disposition du matériel de travail ergonomique et des produits sans danger. Les



Suite à cette formation, certaines déléguées ont déjà réussi à convaincre leur direction d'organiser une formation ergonomie pour les travailleuses.

employeurs peuvent également engager des coaches pour assister et guider les travailleurs.

### Les délégués jouent un rôle essentiel

Mais c'est maintenant que le plus gros travail doit être effectué via la mise en œuvre de ces solutions au sein de l'entreprise. Pour ce faire, nos déléguées ont un rôle essentiel à jouer. Elles doivent rapidement entamer un dialogue avec leur employeur afin d'améliorer les conditions de travail de chacun.

Caroline est déjà à pied d'œuvre dans son entreprise. «Suite à cette journée d'étude, nous avons directement inscrit le point ergonomie à l'ordre du jour de la réunion du CPPT. Et notre appel a directement fait mouche auprès de notre direction. La formation a d'ailleurs déjà débuté. Notre employeur a tout de suite pris conscience du fait que le travail faisable, on a tous à y gagner.»

## > L'EMBARGO DES USA COÛTE CHAQUE ANNÉE 4.305 MILLIONS DE DOLLARS À CUBA

# Plus de 40 organisations réclament la levée de l'embargo américain

Le 1<sup>er</sup> novembre 2017, l'Assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies va se prononcer pour la 26<sup>ème</sup> fois sur la levée de l'embargo américain imposé à Cuba depuis 1962. Depuis de nombreuses années, tous les pays votent contre l'embargo, à l'exception des Etats-Unis et d'Israël.

Depuis que le dégel des relations diplomatiques entre les Etats-Unis et Cuba a été prononcé, nous aurions pu croire que l'embargo aurait été levé. C'est pourtant loin d'être la réalité. Et le fait que Trump soit désormais au pouvoir n'augure rien de bon pour le futur. En juin dernier, le président américain a affiché son approche plus stricte dans un décret présidentiel: l'embargo sera de nouveau appliqué strictement et la politique d'ouverture d'Obama révisée. De nombreuses entreprises internationales et banques refusent de conclure des transactions avec Cuba, par crainte de sanctions

américaines. Le ministère cubain de l'économie estime que ce boycott coûte à Cuba quelque 4.305 millions de dollars chaque année.

Un exemple: l'année dernière, Cuba a demandé à 18 entreprises américaines de formuler une offre pour l'achat de médicaments et de matériel médical. Seul 4 entreprises ont réagi et ont à chaque fois dû introduire une demande de dérogation à l'embargo, ce qui peut prendre jusqu'à huit mois. Durant cette période, Cuba a dû constituer une énorme réserve de médicaments ou se procurer

des médicaments équivalents ailleurs dans le monde. Le surcoût lié à cette démarche s'est élevé à plus de 87 millions de dollars l'année dernière.

Nos partenaires du syndicat cubain de la construction, le SNTC, nous disent que l'embargo touche aussi leur secteur.

Depuis que la Coordination pour la Levée de l'Embargo contre Cuba a repris ses activités cette année, plus de 40 organisations, dont la Centrale Générale - FGTB, y ont adhéré. Ensemble, nous réclamons la levée de plus de 55 ans d'embargo américain contre Cuba et appelons à rejoindre la concentration contre l'embargo le 24 octobre 2017 à Bruxelles.

Plus d'info sur [www.accg.be](http://www.accg.be).

## > LU SUR FACEBOOK

# Vos réactions

Le 10 octobre, la FGTB menait une action sur les pensions, aussi bien dans le service public que dans le privé. Vous avez été nombreux à réagir sur la page Facebook de la Centrale Générale-FGTB.



Partagez aussi votre avis



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

#### INDEX:

Fabrique de ciment  
Habillement et confection  
Tuileries  
Pétrole  
Préparation du lin  
Construction  
Exploitation forestière  
Scieries  
Commerce du bois  
Cuir  
Tabac  
Fourrure et peau en poil  
Technologies orthopédiques

#### AUGMENTATION CONVENTIONNELLE:

Habillement et confection  
Entretien du textile  
Exploitation forestière  
Scieries  
Commerce du bois  
Cuir (avec effet rétroactif 01/9/2017)  
Récupération papier  
Coiffeurs – uniquement soins de beauté (avec effet rétroactif 01/9/2017)  
Gestion d'immeubles  
Technologies orthopédiques

Retrouvez plus d'informations sur votre secteur sur notre site, [www.accg.be](http://www.accg.be), rubrique 'votre secteur'.

> LES FLEXI-JOBS DANS LA COIFFURE, SOINS DE BEAUTÉ ET FITNESS

# Non aux jobs low cost

Des emplois précaires, offrant très peu de sécurité et de stabilité, voilà à quoi fait référence Michel quand il parle de «*jobs, jobs, jobs*». Parmi l'arsenal de mesures imbuables prises cet été, nous en avons une nouvelle illustration: l'élargissement des flexi-jobs – jusque-là réservés à l'Horeca – aux coiffeurs, travailleurs de la distribution et même aux pensionnés.

**V**ous êtes coiffeuse et l'idée de pouvoir enfin faire quelques heures en plus pour votre patron vous intéresse? Ne vous réjouissez pas trop vite: ce système n'est pas ouvert aux travailleurs de l'entreprise. Ce sont donc des travailleurs hyper flexibles, bon marché, qui viendront prêter main forte à votre patron quand il en aura besoin.

**Travailleurs en concurrence et sécurité sociale lésée**

A la base, les flexi-jobs ont été introduits pour lutter contre le travail au noir dans le secteur de l'Horeca. Il s'agit de «*contrats zéro heure*», c'est-à-dire que le travailleur n'a aucune garantie de prester réellement des heures. L'employeur peut décider la veille s'il a besoin du travailleur ou pas.

Et d'un point de vue économique, les flexi-jobs sont encore plus concurrentiels que les jobs d'étu-

diants avec des cotisations patronales réduites, pas de prime de fin d'année ni de pécule de vacances. Mais avec comme effet pervers que l'ONSS devra puiser dans ses réserves pour couvrir les droits sociaux de ces travailleurs. Bref, encore un cadeau aux employeurs qui sera supporté par tous les travailleurs et qui fragilisera un peu plus la sécurité sociale.

**Attention danger**

Pour la Centrale Générale – FGTB, les flexi-jobs présentent un véritable danger pour les emplois fixes et les temps plein dans le secteur. Ceux-ci exerceront une pression inacceptable sur les relations de travail et ne manqueront pas de mettre en concurrence les travailleurs sans parler des inquiétudes au niveau des horaires de travail et des salaires. Bref: des jobs low-cost qui ouvrent la porte à tous les abus. Dans un courrier adressé au gou-

vernement par la Centrale Générale – FGTB et les autres syndicats, nous exigeons une rencontre au plus vite afin de débattre de la pertinence d'une telle extension de la mesure à notre secteur et d'analyser ensemble les conséquences sur les travailleurs et la profession. Nous vous tiendrons informés de l'évolution de notre requête.

**Et les pensionnés?**

Il va de soi que si les flexi-jobs ne sont pas acceptables pour les autres catégories de travailleurs, ils le sont encore moins pour les pensionnés. Nous sommes face à un gouvernement qui d'un côté appauvrit les pensionnés et qui de l'autre, leur «*offre*» la possibilité de retourner travailler.

Vous aussi vous trouvez cela inacceptable? Soutenez les actions de la FGTB pour d'autres alternatives.



Les flexi-jobs dans la coiffure, rien de bon pour les travailleuses.

> CONGRÈS IG BCE

## «Un vent de droite... d'extrême droite souffle d'Allemagne»

Du 8 au 13 octobre s'est déroulé le 6<sup>ème</sup> congrès statutaire de l'IG BCE. Le syndicat allemand en charge des secteurs des mines, de la chimie et de l'énergie célèbre ses 20 ans d'existence. Pour thème central du congrès: Ensemble, faisons l'avenir.

**D**'entrée, le syndicat a manifesté son inquiétude concernant la montée de l'extrême droite dans le pays. Il est urgent de s'unir, pour faire rempart aux idées nauséabondes. Parmi les autres questions ayant animé les débats durant le congrès, nous pouvons épin-

gler les élections, la solidarité ou encore l'importance des CCT sectorielles.

**Pour un salaire minimum à 14€!**

Le syndicat a épinglé les bons résultats engendrés lors des négociations sectorielles dans le

secteur de la chimie. Cette bonne note ne doit toutefois pas faire oublier le problème des salaires minimums trop bas. En Allemagne, il n'existe pas de force contraignante qui impose aux PME d'appliquer les CCT. Une situation qui conduit à des salaires minimums qui rendent toute vie digne impossible. Les préoccupations allemandes rejoignent celles de notre syndicat à savoir un salaire minimum horaire de 14€ ou le «*Fight for \$ 15*» américain. Une telle revendication est de l'ordre du possible, ici et ailleurs.

> NÉGOCIATIONS SECTORIELLES

## Reprise des négociations dans le Non-marchand wallon

Le secteur du non-marchand wallon se bat depuis de longs mois pour un accord sectoriel ambitieux pour ses 50.000 travailleurs. Suite au changement survenu cet été au sein du gouvernement wallon, les craintes étaient grandes quant à la suite des négociations. Toutefois, le Ministre-Président Willy Borsus s'est voulu rassurant lors de sa première rencontre avec les organisations syndicales: le budget est confirmé et la concertation peut avoir lieu librement. Les négociations peuvent donc reprendre avec pour principale revendication: la réduction collective du temps de travail avec embauche compensatoire.

### Négociations sectorielles

## Quelles améliorations ?

**L**es négociations pour de nouvelles conditions de travail et de salaire sont en cours dans les secteurs. Les avancées obtenues par votre syndicat valent pour l'ensemble des travailleurs du secteur. Les secteurs des grossistes et répartiteurs de médicaments, des prothèses dentaires et la CP 100 viennent de conclure un accord. Vous trouverez ici les principales améliorations. Vous trouverez une version plus détaillée sur notre site [www.accg.be](http://www.accg.be). Vous y trouverez aussi des informations sur l'état d'avancement dans votre secteur.



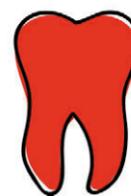
Grossistes et répartiteurs de médicaments

CP 321

➤ **POUVOIR D'ACHAT**  
Prime unique de 250 € brut.

➤ **SALAIRES**  
Augmentation des salaires de 25 € brut par mois au 01/01/2018.

➤ **PRIME SYNDICALE**  
Le montant de la prime syndicale augmente de 10 € et passe à 135 pour un temps plein.



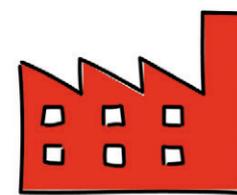
Prothèses dentaires

SCP 305.03

➤ **POUVOIR D'ACHAT**  
Augmentation des salaires réels Revalorisation des barèmes sectoriels de + 5% en mai 2018.

➤ **PRIME DE FIN D'ANNÉE**  
Augmentation de la prime de fin d'année de 25 € en 2017 et de 25 € en 2018.

**CHÈQUES-REPAS**  
Augmentation de 1 €.



Auxiliaire pour ouvriers

CP 100

➤ **PRIME**  
Augmentation de la prime annuelle avec 20 heures supplémentaires. A partir de 2017, la prime annuelle est de 31 heures et est payée avec le salaire de décembre (ou équivalent en entreprise).

➤ **POUVOIR D'ACHAT**  
Pour les entreprises sans index, une augmentation des salaires de 1,7% au 01/01/2018 et de 1,2% au 01/01/2019 est prévue.

**FIN DE CARRIÈRE**  
Prolongation du crédit-temps 1/5ème et introduction du crédit-temps mi-temps pour les ouvriers ayant un travail lourd ou une carrière longue.

## &gt; POINT DE VUE

## Ils osent tout. C'est même à ça qu'on les reconnaît (suite)

Le 10 octobre, la CGSP a marqué la rentrée politique du gouvernement Michel-N-VA par une grève fédérale à laquelle se sont joints de nombreux travailleurs du secteur privé. Cette initiative a libéré des pulsions éditoriales... maniaques? Au Parlement, le Premier ministre se livrait, lui, à un exercice d'autosatisfaction pas moins étonnant... Revue de presse avec plumes, paillettes et petites bulles.

«FGTB et CSC partagent les mêmes critiques (...) Mais la stratégie de l'une est «bête et méchante» tandis que l'autre se veut constructive. (...) Aux actions brutales de la FGTB, la CSC a toujours préféré la discussion au sein des organes de concertation.» Le même éditorialiste de La Libre Belgique commentait déjà les actions de 2016 avec un regard aussi aigu et une égale finesse: «... aujourd'hui, la coupe est pleine. Il est impossible de percevoir la pertinence des actions syndicales sauvages décidées par quelques énergumènes wallons. Leur comportement est égoïste, antisocial, irresponsables.»<sup>2</sup> La FGTB? Des «brutes sauvages»... Et vous reprendrez bien une coupelle?

Si belle persévérance dans l'aveulement méritait bien un toast. D'autant que du côté de l'autre titre

de «révérence», il y a, en la matière, de la compétition dans l'air voire de la surenchère.

«Le plus gros problème de la grève de ce jour n'est pas qu'elle ait lieu, mais que personne ne pourra vraiment dire qui la fait(...), avec quelles récriminations précises: le sous-investissement dans les services publics, l'âge de la pension, la fiscalité inégale, un peu de tout ça? – et avec quelle finalité - faire changer le fédéral de politique, soutenir des partis d'opposition un peu faiblards?»<sup>3</sup> L'éditorialiste en chef du Soir nous explique ainsi que la presse n'aurait pas fait son boulot... Et que ses lecteurs ne comprendraient rien à ce qui se passe! Cet argument-là a déjà servi aussi. «Mais qui sait exactement, ce vendredi, pourquoi le pays est à l'arrêt?»<sup>4</sup>, commentait-elle déjà

l'année dernière. Champagne? De récents chiffres de l'audience de la presse quotidienne belge (CIM 2017) nous apprennent que la diffusion payante continue de s'effondrer même si l'audience des titres progresse. Le phénomène traduirait-il un divorce entre la qualité de l'information proposée et son... prix? Dans un contexte de pensée unique à propos de l'action syndicale, l'information se pare des allures «promotionnelles» pour les thèses patronales/gouvernementales. Les lecteurs ne payent pas pour la pub. Pourquoi le feraient-ils pour la propagande?

## Michel est content... de lui

A quelques jours du discours de Charles Michel à l'occasion de la rentrée parlementaire, le vice-Premier N-VA s'était livré à quelques commentaires artificiers. Morceaux choisis de Jambon. «Ce qui se passe, c'est que nous prouvons que la direction pour laquelle les Flamands votent, c'est le centre droit et que ça peut améliorer les choses. Le fédéral a une composition très proche du vote que les Flamands ont exprimé. Et plus éloigné de celle pour laquelle les Wallons ont voté.»<sup>5</sup> Entre les petits fours, il constate que sans le communautaire, les Wallons voteraient même pour la N-VA! Hélas, trois

fois hélas: «Si demain, le PTB arrive au pouvoir, il peut détricoter tout ce qu'on a fait. Mais la chance de voir l'extrême gauche arriver au pouvoir en Flandre est limitée. C'est pour cela que nous disons que si on transfère les compétences du fédéral au niveau des Régions, on est plus sûr que les Flamands aient la politique pour laquelle ils votent. C'est le raisonnement.» Et pour les Bruxellois et les Wallons? Dans son discours sur l'Etat de l'Union, Charles Michel n'a évidemment rien répondu à ce sujet. Il gouverne avec les monticules de poussières communautaires sous le tapis. Il s'est plutôt livré à un exercice d'onanisme politique autour de son bilan à mi-parcours et de la concrétisation de sa «punch line»: «jobs, jobs, jobs». Patatras, il a fini par se prendre les pieds dans la carpe; s'est trompé sur la réalité du temps partiel, s'est gonflé à l'hélium à propos de l'amélioration du taux d'emploi des 20-64 ans qui serait passé de 67,3% en 2014 à 67,7% en 2016. Une croissance de 0,4% que les travailleurs ont très chèrement payé. Tout ça pour ça? Dans le même temps, cette augmentation était de 1,9% pour l'Union européenne, de 1,1% pour Bruxelles, de 0,8% pour la Wallonie mais de... 0,1% pour la Flandre. «Nous prouvons que la direction pour laquelle les Flamands votent, c'est le centre

droit et que ça peut améliorer les choses», qu'ils disaient. Ils osent décidément tout...

1 - La Libre Belgique, 10 octobre 2017, «Réflexion sur l'action syndicale» par Francis Van de Woestyne.

2 - La Libre Belgique, 27 mai 2016, «Merci...» par Francis Van de Woestyne.

3 - Le Soir, 10 octobre 2017, «Une grève pour faire pschitt», par Béatrice Delvaux.

4 - Le Soir, 24 juin 2016, «Une grève étrange», par Béatrice Delvaux.

5 - Le Soir, 7 et 8 octobre 2017, «Si on abandonnait le communautaire, tous les Wallons voteraient pour nous!», propos recueillis par Bernard Demonty et Martine Dubuisson.



Nico Cué  
Secrétaire général de la MWB

# Carte blanche

<http://www.metallos.be>



## Aperam Chatelet (Charleroi): Des investissements et une équipe d'avenir



Les travailleurs de la sidérurgie hennuyère ont connu des heures difficiles avec des milliers d'emplois détruits au cours des dernières décennies. Les fermetures de Carsid, Duferco La Louvière ou encore des laminoirs du Ruau laissent encore aujourd'hui des stigmates visibles dans les paysages de nos villes.

C'est donc avec un enthousiasme certain que les travailleurs d'Aperam Chatelet et leurs représentants ont accueilli le processus d'investissement de près de 15 millions en cours au sein de l'entreprise et surtout les nouveaux emplois à la clef. Dans cette lancée, le retour à une 4<sup>ème</sup> équipe au sein de

l'entreprise devrait permettre terme l'embauche de près de 100 travailleurs dans une région qui a malheureusement connu trop de fermetures au cours des dernières années.

Dans ce processus, la délégation FGTB reste donc attentive à ce

que les orientations prises par la direction soient compatibles avec les intérêts des travailleurs et permettent de pérenniser le site sur le long terme. La concrétisation de ces investissements correspondant d'ailleurs à des revendications et un travail intense de la délégation dans le but de voir le site se moderniser et consolider la position de l'aciérie et du laminoir de Chatelet.

Mais le site devra continuer à faire face à d'importants défis comme la concurrence déloyale de produits sidérurgiques importés à des conditions sociales et environnementales inacceptables. A ce titre, la délégation observera avec attention les mesures prises par la Commission européenne pour la prolongation des mesures anti-dumping qui doivent permettre de lutter à armes égales sur le marché.

Forts de leur expérience et des exemples d'autres multinationales du bassin de Charleroi, nos représentants restent prudents et attentifs aux décisions stratégiques du Groupe, «les multinationales telles qu'Aperam n'ayant qu'un mot en tête: la compétitivité. Cela nous oblige à rester fermes et déterminés, que ce soit dans les organes locaux ou dans le conseil d'entre-

prise européen», comme nous le confirme la délégation. Un des points majeurs d'attention reste la sécurité des travailleurs dans un secteur où les conditions de travail restent très pénibles. Mais la délégation n'a pas l'intention de se limiter aux débats et luttes internes à l'entreprise. «Si nous avons décidé de militer au sein de la FGTB, c'est que nous croyons dur comme fer aux valeurs de transformation totale de la société qu'elle porte», martèle en chœur l'équipe syndicale. Ils partagent et défendent d'ailleurs ces valeurs avec leurs Camarades CGT des sites français du Groupe Aperam, dans leurs nombreuses rencontres.

C'est pourquoi ils ont décidé de participer activement aux débats et initiatives menés par la Fédération Hainaut-Namur car ils permettent de construire la solidarité entre les travailleurs du Nord et du Sud, de l'industrie et des services, du privé et du public mais également envers les allocataires sociaux et les pensionnés. Ils sont convaincus qu'au final c'est cela qui permettra de faire émerger une vraie alternative politique à la politique d'austérité menée par les gouvernements Di Rupo et Michel.

> POINT DE VUE

## Flexi-jobs: la FGTB Horval durcit le ton

Les différences de traitement des flexi-jobistes par rapport aux autres travailleurs de l'horeca sont... «raisonnablement justifiées», avait indiqué la Cour constitutionnelle en septembre. D'un point de vue légal, constitutionnel... peut-être. Mais sur le fond, et en tant que défenseurs des travailleurs, nous ne pouvons que continuer à dénoncer l'injustice criante des flexi-jobs, l'iniquité qu'ils créent entre des personnes qui font le même travail mais ne sont pas payées de la même manière, et la tendance à la flexibilisation constante du travail qu'ils incarnent.

Le Gouvernement Michel a d'ores et déjà étendu le système à d'autres secteurs Horval. Dès janvier, des flexi-jobs apparaîtront dans les boulangeries de l'industrie alimentaire (CP 118.03) et dans le commerce alimentaire (CP 119). Mais la FGTB Horval entend bien utiliser tous les moyens qui sont les siens pour en décourager très (très) fortement l'usage.

Nous avons réclamé aux patrons des secteurs concernés une convention collective de travail (CCT) qui améliorerait les conditions de travail pour les travailleurs en flexi-job et fixerait un salaire équivalent à celui des travailleurs du secteur. A ce stade, les employeurs ne veulent rien entendre.

La FGTB Horval a été très claire: les secteurs concernés sont composés d'entreprises de taille importante; nous n'hésiterons pas à établir un rapport de forces pour arriver à nos fins et garantir à tous les travailleurs du commerce alimentaire et des boulangeries de l'industrie alimentaire des conditions de travail identiques et décentes.

Nous ne sommes pas sûrs que les employeurs apprécieront que leurs entreprises soit fermées parce que leur fédération patronale refuse de discuter des flexi-jobs. Mais cela ne dépend que d'eux. A bon entendeur.



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

## Congrès de la FGTB Horval Flandre occidentale: «Ensemble – Samen – Tegoare – Together»



Le samedi 7 octobre 2017, la FGTB Horval de Flandre occidentale a tenu son congrès statutaire à Ostende. Ce congrès, inauguré par les présidentes/militantes Fabi Depoorter et Christine Herreman, comprenait une présentation des travaux effectués durant les quatre dernières années, suivie d'une réunion agréable des congressistes et de leurs compagnons.

### La section de Flandre occidentale se porte bien depuis 4 ans

Les délégués et les militants passent avant tout et cela se voit dans la concertation sociale permettant d'obtenir des CCT d'entreprise qualitatives et dans le résultat positif lors des élections sociales. La section connaît également une croissance au niveau du taux d'affiliation et elle peut compter sur une équipe enthousiaste de collaborateurs compétents. De plus, lors du congrès, il s'est avéré que la politique financière pouvait être qualifiée de très saine, en vue d'un développement ultérieur,

pour lequel on ne prend pas de risques inutiles. Horval Flandre occidentale prête également une attention particulière au contexte international. En effet, la solidarité ne s'arrête pas aux frontières!

### Mandat de Secrétaire provinciale

Sur base du rapport financier et de fonctionnement, Conny Demonie a de nouveau été élue à l'unanimité Secrétaire provinciale pour Horval Flandre occidentale. Dans sa vision de l'avenir, elle a pris les préparations des militants fort à cœur. En effet, ces derniers mois, au sein des instances, les militants avaient donné leur feedback sur les quatre dernières années et fait un brainstorming sur l'avenir. Tous ces éléments précieux ont été rassemblés dans des lignes de force.

### Lignes de force 2017-2021

Ces lignes de force, pour les quatre prochaines années, sont:

- Solidarité: tous ensemble, les Flamands occidentaux, les travail-

leurs frontaliers et les partenaires internationaux.

- Le délégué constitue le cœur du syndicat. De plus, on prête beaucoup d'attention aux affiliés individuels.
- Aborder de nouveaux thèmes lors de la concertation sociale, comme la discrimination sur le terrain, le dumping social, la sous-traitance et l'outsourcing, l'emploi durable, la chaîne durable, etc.
- Il faut une communication contemporaine, pour que nous puissions atteindre davantage d'affiliés et mieux informer les militants
- Celui qui s'engage activement au niveau syndical doit être tenu au courant, sinon il aura de gros ennuis comme militant. La formation nous permet de nous renforcer!
- Une prestation de service encore plus adaptée aux affiliés.
- Continuer à réagir à des décisions injustes.
- S'atteler à la solidarité internationale, car qui s'opposera encore aux entreprises si les syndicats ne défendent pas les intérêts des travailleurs?
- Les élections sociales 2020 constitueront un très grand défi. Une victoire ne s'obtient pas en étant seul, mais toujours en équipe!

Bref: nous, Horval Flandre occidentale, faisons «samen, tegoare, ensemble, together».

La collaboratrice de Horval, Silvie Mariën a donné des précisions sur les projets internationaux. Le coprésident fédéral Alain Detemmerman a clôturé le congrès de façon élogieuse.

## La FGTB Horval aux côtés des travailleurs CGSP pour défendre les services publics

«Les services publics, c'est le patrimoine de ceux qui n'en ont pas.» La formule a été tant entendue, mais elle n'en reste pas moins vraie. Tous, nous bénéficions des services publics: que ferions-nous sans les transports en commun, le ramassage des ordures, l'enseignement, les crèches, les pompiers... pour ne citer qu'eux.

### Nos combats sont communs

Le 10 octobre, la FGTB Horval s'est donc associée, dans toutes les régions du pays, aux actions de ses camarades du secteur public (voir photos ci-contre). Nos statuts sont différents, mais nos combats sont communs. Nous voulons tous des services publics de qualité. Cela nécessite des investissements publics et des agents dont le travail est reconnu et valorisé.

Or c'est tout le contraire que nous impose le Gouvernement MR/NVA/CD&V/Open VLD de Charles Michel: coupes drastiques dans les budgets, incessantes attaques contre le statut des travailleurs des services publics, avec en ligne de mire: la privatisation.

### Unis pour défendre nos pensions

Nous avons également rejoint leur combat pour défendre nos pensions. Secteurs privé et public, nous sommes logés à la même enseigne: le Gouvernement de Charles Michel veut tous nous faire travailler plus longtemps, pour une pension moindre.

Les quatre partis de la majorité ont ainsi voté depuis longtemps le recul de l'âge légal de la pension à 67 ans, mais ils n'ont toujours prévu aucune exception pour les métiers pénibles. Les syndicats ont pourtant formulé, depuis le printemps dernier (!), une proposition qui établit quatre critères de pénibilité – proposition réalisée en collaboration avec des médecins du travail et validée scientifiquement. Mais les patrons et le Gouvernement viennent de la balayer du revers de la main! Si les choses restent en l'état (pension à 67 ans votée, et pas d'accord sur les métiers pénibles), cela signifie purement et simplement que chacun, quelle que soit la difficulté de sa fonction, devra travailler jusqu'à 67 ans s'il n'atteint pas une durée

de carrière suffisante avant ça! D'autre part, avec son système de pensions «à points», c'est ni plus ni moins une loterie que le Gouvernement Michel veut mettre en place. Chacun accumulerait des points au long de sa carrière, et la valeur du point ne serait déterminée que juste avant la pension, en fonction de la situation économique. En d'autres termes: nous ne connaissons pas le montant de notre future pension à l'avance, et si, par malchance, la situation économique est mauvaise au moment où nous prenons notre pension, nous aurons une pension basse et/ou nous devons travailler (encore) plus longtemps! Là aussi, que nous travaillions dans le secteur public ou le secteur privé, nous sommes tous concernés.

Les actions de ce 10 octobre n'étaient qu'un début. La FGTB Horval sera de toutes les mobilisations pour empêcher le Gouvernement de détricoter nos pensions, notre sécurité sociale, nos services publics – tout ce que nous avons construit ensemble pendant des décennies et que nous devons au contraire toujours améliorer pour permettre à chacun de vivre digne-



### > NON MARCHAND WALLON

## Les 30 millions promis par l'ancien Gouvernement PS-CDH restent acquis

La FGTB Horval a rencontré ce 12 octobre le nouveau Ministre-Président wallon Willy Borsus (MR) concernant le non marchand. Le précédent Gouvernement wallon PS-CDH avait en effet prévu un budget de 30 millions € pour le secteur. Vu le changement de majorité et l'arrivée du nouveau Gouvernement MR-CDH, nous craignons que ces moyens ne soient plus acquis. Le Ministre-Président nous a indiqué que ces moyens resteraient dévolus au secteur et que la Ministre CDH Alda Greoli serait chargée de piloter les négociations avec les organisations syndicales. Une invitation à la reprise des négociations devrait nous parvenir d'ici peu.



# Project Indonesia

Pour le SETCa, la solidarité entre les travailleurs en Belgique est une valeur fondamentale. Il en va de même pour la solidarité par-delà les frontières. Pour notre nouveau projet, nous partons donc pour l'Indonésie, dans l'industrie du textile, de l'habillement et des chaussures. Une grande partie des vêtements produits là-bas se retrouve en effet dans nos rayons. Nous avons eu le grand plaisir d'accueillir nos partenaires locaux pour une visite placée sous le signe de la rencontre, de l'échange d'expériences et de l'écoute des besoins des partenaires.



## Le secteur textile en Indonésie

L'économie indonésienne est en croissance et les salaires minimums sont plus élevés que dans les pays voisins. La situation des travailleurs du secteur textile indonésien n'est toutefois pas enviable. Les salaires restent trop bas pour pouvoir en vivre et les heures supplémentaires ne sont souvent pas payées. De plus, le travail n'est pas sans risque: en Indonésie, 25% des accidents du travail ont lieu dans l'industrie textile. Les contrats temporaires sont monnaie courante. De nombreuses usines ferment sans prévenir lorsque les marques de vêtements décident qu'il existe une alternative meilleur marché ou plus rapide. Si une usine ne fait plus l'affaire, elles déménagent simplement vers une autre. Lors de telles fermetures, les travailleurs se retrouvent à la rue du jour au lendemain sans salaire ni indemnités de licenciement.

Le mouvement syndical n'a pas la vie facile en Indonésie. Récemment encore, lors d'une manifestation, la police a soustrait à la foule une série de dirigeants syndicaux, les a arrêtés et enfermés. Le Gouvernement n'hésite pas à recourir à l'intimidation et la répression. En privant les travailleurs de leurs droits, il attire en effet des investisseurs étrangers. Il existe même des zones de libre-échange où toute forme d'action est interdite. En Indonésie, la plupart des ouvriers de l'habillement ne sont dès lors pas affiliés à un syndicat, par crainte d'être licenciés.

## PROJECT INDONESIA

Le PROJECT INDONESIA est un projet du SETCa en collaboration avec l'IFSI (l'Institut de Formation Syndicale Internationale de la FGTB). Le projet court de 2017 à fin 2021. Les 3 syndicats indonésiens avec lesquels nous collaborons sont:

- le SPN: le plus grand syndicat du textile en Indonésie;
- Garteks: un plus petit syndicat ayant une riche tradition au sein de l'industrie de l'habillement;
- le GSBI: le syndicat qui a fait connaître le licenciement abusif de 1.300 ouvriers chez un fournisseur d'Adidas à la commission d'experts de l'Organisation internationale du Travail.

Nous collaborons par ailleurs étroitement avec le syndicat sectoriel international IndustriALL, qui représente entre autres les travailleurs de l'industrie de l'habillement dans le monde entier.

Dans le cadre de la chaîne de production internationale (world wide supply chain), nous voulons participer à la mise en place du réseau des syndicats au Nord et au Sud. Nous vendons des vêtements ici dans nos magasins, mais le processus débute souvent en Indonésie. Notre projet soutient et renforce les efforts du mouvement syndical dans le secteur et dans les entreprises pour améliorer les conditions de travail. Différents moments sont prévus tout au long du projet pour échanger à propos de nos expériences. Après notre visite sur place l'an passé, c'était au tour des partenaires indonésiens de venir en Belgique. Nous avons organisé différentes activités, telles que des visites d'entreprise, une journée d'étude ou encore des ateliers. Un programme bien rempli pour nos partenaires! Nous avons tout de même trouvé le temps de leur demander pourquoi ils trouvent important de participer à ce projet.

## Ramidi Ramidi – président du SPN

«Cet échange est très précieux pour nous. Nous avons déjà beaucoup de membres, mais notre position de négociation n'est pas encore forte. C'est sur ce point que nous mettrons l'accent dans les prochaines années. Nous travaillons dans des conditions très différentes, mais nous pouvons tout de même beaucoup apprendre les uns des autres. Grâce aux connaissances acquises durant cette visite, je veux adapter notre fonctionnement et améliorer le syndicat. Un de nos principaux défis est de favoriser la solidarité entre les membres et de cultiver un sentiment de cohésion. Beaucoup de gens ignorent par exemple que ce sont les syndicats et les actions que nous avons menées qui ont permis l'augmentation du salaire minimum. Nous pouvons agir par une bonne communication au sujet de nos victoires. En informant les gens, nous pouvons montrer qu'ensemble, nous sommes forts.»

## Elly Rosita Silaban – présidente de Garteks

«Nous avons déjà beaucoup appris lors de cette visite, également sur l'hospitalité des gens impliqués dans le projet. Financièrement, il nous est parfois difficile de réaliser nos objectifs. Mais nous ne disposons pas non plus toujours des informations correctes dans l'organisation. Il était donc très intéressant de voir comment vous gérez cela ici. Je suis impatiente de

présenter à notre organisation la façon dont nous pouvons optimiser ce dont nous disposons. Naturellement, il y a de nombreuses différences, mais aussi beaucoup de similitudes. Un autre défi est d'atteindre les gens avec les messages dont ils ont besoin. Communiquer de façon claire et précise: comment appréhender cela de façon optimale? Nous avons déjà eu des discussions intéressantes à cet égard. Et Bruxelles est par ailleurs une très belle ville!»

## Emelia Yanti Siahaan – présidente du GSBI

«C'est la première fois que nous prenons part à un projet d'une telle ampleur. Les questions que nous nous posons en interne sont également abordées ici. Au sein de ce projet, chacun peut endosser le rôle de l'enseignant: nous nous écoutons mutuellement et apprenons beaucoup. Le mouvement syndical européen possède une longue et belle histoire. Nous pouvons à notre tour en tirer des leçons. Naturellement, tout n'est pas transposable, mais c'est tout de même très inspirant. Comme l'a déjà dit Ramidi, en tant que syndicat, nous n'avons pas encore de position de négociation forte. Le système belge nous apprend beaucoup. Au final, les travailleurs du monde entier ont tous le même rêve. Nous voulons tous la fin de l'exploitation des gens. La solidarité entre syndicats est essentielle. Ce n'est qu'en unissant nos forces et en partageant l'information que nous pourrions grandir ensemble.»

Pour en savoir plus, rendez-vous sur [setca.org/indonesia](http://setca.org/indonesia) ou sur notre page Facebook.

## Maisons d'éducation et d'hébergement: deux conflits inédits et une solidarité exceptionnelle

Ces dernières semaines, les travailleurs de deux institutions wallonnes du secteur des maisons d'éducation et d'hébergement accueillant des personnes handicapées ont mené de longues actions de grève: l'ABSL Mistral en région liégeoise et l'ABSL la Résidence l'Elysée près de Tournai. Nous avons rencontré Sandra Delhaye et Catherine Boël, secrétaires permanentes du secteur Non Marchand et toutes deux respectivement en charge de ces deux institutions. Comme elles nous l'expliquent, il s'agit d'une situation inédite dans un secteur où le social et l'humain priment soi-disant...

**Sandra Delhaye:** « Au Mistral, -ndlr à l'heure où nous rédigeons cet article - nous en sommes à 26 jours de grève. Certes, la fatigue commence à présent à se faire sentir... Mais les travailleurs gardent le moral et leur bonne humeur. Ils sont liés par cet incroyable élan de solidarité et se serrent les coudes. Il faut dire que nous avons reçu le soutien d'énormément de personnes: des camarades mais aussi les parents des résidents... Nous réclamons la réintégration du travailleur délégué mais aussi le départ de la directrice actuelle, qui gère le personnel de l'institution de manière catastrophique.»

**Catherine Boël:** «A la résidence l'Elysée, nous sommes face à un «employeur voyou», qui ne vise que le profit et est fermé à toute forme de dialogue social. Il voudrait licencier une partie du personnel pour le remplacer par des travailleurs à temps partiels. Lors de la dernière conciliation, nous sommes venus avec plusieurs propositions concrètes (qui répondaient à toute une série de demandes de l'employeur). Ce dernier les a refusées en bloc: il fait preuve d'une mauvaise foi à toute épreuve. Les travailleurs sont écœurés par la politique de

l'employeur, son manque de soutien envers son personnel et son peu de respect pour les personnes handicapées qui résident dans l'institution.»

### Vous vous attendiez à un mouvement d'une telle ampleur?

**S.D.:** « On sentait que la situation était explosive. Cela fait longtemps que les travailleurs de Mistral sont en souffrance. Les conditions de travail se sont gravement détériorées ces derniers mois. Les relations avec la direction étaient très difficiles. Le SETCa avait déjà dénoncé ces difficultés à plusieurs reprises. En mai dernier, nous avons encore interpellé le Conseil d'administration à ce sujet. Nous n'avons pas été entendu. Le licenciement injuste et les fausses accusations à l'encontre d'un délégué ont été l'étincelle qui a mis le feu aux poudres.»

**C.B.:** «De notre côté, ce qui frappe particulièrement dans le conflit à la Résidence l'Elysée, c'est la violence des pratiques dont fait preuve la direction pour tenter de casser le mouvement de grève: réquisition forcée du personnel, recours à des huissiers sur le piquet de grève, intervention d'un escadron de police, provocations, etc. C'est du jamais vu!»

**S.D.:** «Les travailleurs grévistes sont déterminés à se battre jusqu'au bout, non seulement pour défendre leurs droits mais aussi ceux des résidents qui subissent injustement les conséquences des décisions de ces employeurs peu scrupuleux!»

**NDLR:** Au moment de boucler cet article, nous apprenons que la dernière réunion de conciliation a permis d'aboutir à un accord concernant le conflit à la Résidence l'Elysée. L'employeur renonce à ses projets de licenciements.

## en bref...

**Maisons d'Éducation et d'hébergement | Non marchand:** des actions sont à prévoir, en particulier dans les institutions de type APC (Autorisation de Prise en charge) accueillant principalement des personnes handicapées de nationalité française. Le SETCa et la CNE dénoncent des pratiques managériales et commerciales de certains employeurs du secteur qui portent gravement atteinte à l'emploi, aux conditions de travail du personnel et à la qualité de prise en charge des résidents et jettent ainsi le discrédit sur l'ensemble du secteur du handicap. Un préavis de grève vient d'être déposé. Plusieurs dossiers et conflits en cours motivent cette réaction syndicale.

**CP 336 | professions libérales:** accord sectoriel signé. Il prévoit notamment une augmentation salariale d'1,1% avec un maximum de 35€, convertible en un avantage équivalent ainsi que l'octroi d'une prime unique sur base de 1,1% du salaire mensuel durant le dernier trimestre 2017 (avec maximum de 105€). Il y aura également une indexation de 1,7% le 01/01/2018 (avec un maximum de 55€) et de 1,2% le 01/01/2019 (avec un maximum de 40€). Les mesures existantes en matière de crédit-temps et RCC sont prolongées. Enfin, les travailleurs pourront bénéficier de 4 jours de formation en moyenne sur 2017-2018.

**RTL Belgium | services:** la phase d'information et de consultation de la procédure Renault suit son cours à RTL Belgium. La direction a apporté des premières précisions concernant les types d'emplois qui seraient impactés par le plan de transformation #evolve. Concrètement, 30 personnes pourraient être licenciées au sein de la rédaction (sur 170 travailleurs) et 15 au sein de la régie publicitaire (sur 90). 36 postes pourraient également être supprimés au sein des équipes en charge de la production des magazines, de l'exploitation et de l'antenne, c'est-à-dire l'ensemble du scope TV. D'autres précisions devraient encore suivre. Dans la suite de la procédure, les représentants du personnel pourront venir avec des contre-propositions. Le SETCa mettra tout en œuvre pour limiter l'impact social et des actions ne sont pas à exclure.



## Les travailleurs du commerce appellent le gouvernement à cesser son cirque

Ce 16/10, les organisations syndicales SETCa, CNE LBC et CGSLB ont tenu une action au SPF emploi afin de protester contre les nouvelles mesures du gouvernement à l'égard des travailleurs du commerce. Des mesures qui vont à nouveau précariser et flexibiliser leurs conditions de travail. Le front commun syndical pointe particulièrement du doigt l'élargissement des flexi-jobs au secteur du commerce et du travail de nuit et du dimanche pour le e-commerce.

### Travail toujours plus flexible et précaire

Ces mesures, apparues dans l'accord d'été du gouvernement, seront lourdes de conséquences pour les travailleurs du commerce. Nos responsables politiques semblent confondre les travailleurs du secteur avec une troupe de cirque : des acrobates capables d'étendre leur flexibilité à l'infini, des jongleurs émérites qui peuvent jouer entre une vie professionnelle instable et une vie de famille épanouie, des équilibristes capables de tenir sur leur corde en évitant de chuter dans la précarité...

### Flexi-clowneries

Dans le grand spectacle que veut nous infliger le gouvernement : des travailleurs (qui sont déjà très flexibles) le seront encore plus à l'avenir. Ils seront aussi encore un peu plus appauvris, avec des appels (à la demande) pour de misérables sous-statuts de travailleurs et des espoirs de temps pleins qui s'envolent pour les travailleurs fixes. C'est que le gouvernement appelle le système de flexi-job et qu'il souhaite élargir au secteur du commerce.

Le principe? Un travailleur (occupé au minimum à 4/5 auprès d'un ou plusieurs employeurs) conclut avec un autre employeur un accord-cadre fixant au minimum un flexi-salaire, une fonction et le mode d'appel. Pour le patron, aucune obligation de suivre les minimas en vigueur dans le secteur ni même de définir une durée du travail (même minimale). Quand on en a besoin, on utilise le flexi-jobiste (il est meilleur marché et ses cotisations ONSS sont limitées). Nous savons à quel point les travailleurs fixes à temps partiels du commerce galèrent pour obtenir des heures en plus dans les magasins. Ces dernières années, le recours croissant à des étudiants jobistes n'a fait qu'empiéter leur situation. L'arrivée

sur le marché d'un nouveau statut modulable serait désastreuse pour eux et constituerait un pas en avant vers une plus grande précarité pour tous.

### Numéro nocturne, sans filet, dans le e-commerce

Le gouvernement ajoute à cela la possibilité pour les employeurs d'intensifier le travail de nuit avec la plus grande facilité, le tout sans que toutes les organisations syndicales aient leur mot à dire.

Le travail de nuit dans le commerce est possible depuis pas mal de temps moyennant un accord, au niveau de l'entreprise, des représentants de tous les syndicats. Même si la possibilité existe,

seul l'accord d'une seule organisation syndicale sera nécessaire.

### Le front commun syndical baisse le rideau

Clap, clap, clap: pas de doute, les employeurs se réjouissent de cette programmation alléchante. Pour le front commun syndical, hors de question. Il est temps de mettre fin à ce cirque. Nous nous opposerons fermement à l'arrivée dans les entreprises de tout statut de flexi-jobiste. Les travailleurs du commerce doivent pouvoir continuer à évoluer vers du travail à temps plein, à durée indéterminée, respectueux des barèmes. Nous dénonçons également l'assouplissement simpliste et inacceptable des règles en matière de travail de nuit. Les principes élémentaires de la concertation sociale (c'est-à-dire avoir l'accord de tous les syndicats représentés au sein de l'entreprise pour pouvoir mettre en œuvre du travail de nuit) doivent être respectés et nous mettrons en œuvre toute notre énergie pour que cela soit le cas.

Ce 16/10, les organisations syndicales ont mené une action haute en couleurs à Bruxelles pour le rappeler. Environ 200 militants se sont rassemblés devant le SPF Emploi. Leur message: «Kris, Maggie, arrêtez votre cirque! Les travailleurs du commerce méritent du respect et des emplois à part entière.» Par analogie avec la manière selon laquelle ce gouvernement semble considérer les travailleurs du commerce, une animation autour du thème du cirque était assurée (déguisements, show d'une contorsionniste, ambiance musicale, prises de parole, etc.). Les responsables syndicaux ont été reçus par un représentant du Ministre Peeters afin de leur faire part de leur position très claire quant aux mesures envisagées. Ils ont également également profité de l'occasion pour lui remettre le «Flexi d'or 2017», le prix de la plus grande précarisation et flexibilisation des conditions de travail.



les employeurs ne se sont pas bousculés au portillon ces dernières années pour entamer des discussions à ce sujet. Le gouvernement a pourtant décidé d'assouplir davantage les règles. Durant une période de 2 ans, il sera possible d'instaurer du travail de nuit et du dimanche dans le secteur du e-commerce simplement via une adaptation du règlement de travail ou via une CCT ne nécessitant l'aval que... d'une seule organisation syndicale. Après 2 ans, ceci pourra être mis en place de manière définitive via une CCT ou le règlement de travail. Ici aussi,

## Flexi-jobs: à quoi s'attendre?

Actuellement, toutes les dispositions ne sont pas encore connues. Nous vous fournissons ici un aperçu de ce à quoi vous attendre en nous basant essentiellement sur ce qui existe déjà aujourd'hui dans le secteur de l'horeca. Nous vous invitons à consulter régulièrement notre site [www.setca.org](http://www.setca.org). Nous suivons l'évolution du dossier de près et adapterons les informations dès que plus de détails seront connus.

Le système des flexi-jobs n'est pas nouveau. Les travailleurs qui veulent travailler «sur le côté» et gagner un peu plus dans l'horeca, peuvent le faire depuis décembre 2015 par le biais d'un flexi-job. Le flexi-jobber travaille à 4/5<sup>ème</sup> chez un ou plusieurs autres employeurs et peut, au besoin, travailler sur le côté dans l'horeca pour gagner un peu plus.

Le gouvernement Michel a décidé d'étendre le système des flexi-jobs à partir de janvier 2018 au secteur du commerce. Cette mesure s'appliquera à toutes les entreprises du secteur, du boucher du coin au supermarché. Le Gouvernement veut également que le système s'applique aux pensionnés.

### Un flexi-job, c'est quoi?

Les flexi-jobs sont destinés aux travailleurs qui ont déjà une occupation «principale» et veulent travailler sur le côté. Tout le monde n'entre pas en ligne de compte pour devenir un flexi-jobber. Il faut avoir été occupé au moins à 4/5 (d'un temps plein), auprès d'un ou de plusieurs employeurs autre(s) que l'employeur du flexi-job, durant les trois trimestres précédant le flexi-job en question.

### Quel contrat un flexi-jobber a-t-il?

L'occupation dans un flexi-job doit être couverte par 2 contrats: un contrat-cadre et un contrat de travail. Un même contrat-cadre peut couvrir plusieurs contrats de travail. En tant que travailleur, vous pouvez conclure des contrats-cadres avec différents employeurs. Ce contrat-cadre doit obligatoirement reprendre un certain nombre d'éléments: votre flexi-salaire, votre fonction, combien de temps à l'avance l'employeur vous appellera et par quels moyens de communication (téléphone, e-mail, sms...). Il s'agit donc en quelque sorte d'un «contrat intermittent». Ce contrat peut être conclu pour une durée déterminée ou indé-

terminée. Il doit quoi qu'il en soit être établi préalablement à la première occupation. Sans ce contrat-cadre, il ne peut jamais être question d'un contrat de travail pour un flexi-job. Au moment où l'employeur souhaite effectivement vous mettre au travail, il peut vous appeler et un contrat de travail (écrit ou verbal) à durée déterminée ou pour un travail nettement défini est conclu. En tant que travailleur, vous avez toujours le droit de ne pas accéder à la demande.

### Comment un flexi-jobber est-il rémunéré?

L'employeur doit payer un flexi-salaire fixé dans le contrat-cadre. Ce «flexi-salaire» doit s'élever à minimum 9,18 euros par heure. Le travailleur a également droit à un flexi-pécule de vacances. Ce pécule est fixé à 7,67% du flexi-salaire et doit être payé en même temps que celui-ci. Si vous ne percevez que la rémunération minimum, vous aurez donc droit à un montant total de 9,88 euros par heure prestée (flexi-salaire + flexi-pécule de vacances).

### Quelle est la durée de travail d'un flexi-jobber?

Aucune limitation n'est imposée quant au nombre d'heures que quelqu'un peut prester dans un flexi-job. Vous pouvez être occupé à temps plein comme à temps partiel. Attention! Lorsqu'un travailleur fixe dispose d'un horaire variable, les horaires doivent être communiqués 5 jours à l'avance (sauf dispositions contraires dans une CCT). Cette règle ne s'applique pas aux flexi-jobbers...

### Votre flexi-salaire est-il exonéré d'impôt?

Oui. Le flexi-salaire que vous recevez pour un flexi-job est un salaire net, qui n'est soumis à aucun impôt ni aucune cotisation de sécurité sociale.

## &gt; ÉDITO

## Grèves politiques?

**B**eurk! Caca! «Politique» le sale mot dégoûtant est lâché. La grève du 10 octobre et les actions en général menées par la FGTB, qu'elles soient menées en front commun syndical ou non, sont «politiques». Et ça, ça ne va pas! Parce qu'un «bon» syndicat, explique le ministre des Pensions Daniel Bacquelaine dans une tribune libre, est un syndicat qui défend les travailleurs dans l'entreprise mais ne se mêle pas de politique. Que les travailleurs des services publics fassent grève parce que l'Etat est leur employeur et le service public leur entreprise ne lui a cependant pas traversé l'esprit.

## Grâce aux grèves...

Pour le même ministre, le bon syndicat, celui qui mérite d'exister, c'est celui qui préfère le dialogue à la grève, même si c'est un dialogue de sourds ou une mascarade. Même si, quoi que dise le syndicat, on peut s'asseoir sur son avis et celui du million et demi d'affiliés qu'il représente, parce qu'après tout la décision est «politique» au sens noble et que ça, c'est l'affaire des politiciens et des 3,3 millions de voix dont ils peuvent se prévaloir contre seulement 3,7 millions de syndiqués toutes organisations confondues...

Rappelons quand même à ces messieurs les politiques, que sans quelques grèves générales «politiques» nous n'aurions même pas le suffrage universel qui fonde leur légitimité! Pour ne pas parler de la journée des 8 heures, du droit d'association ET de grève, des congés payés et même de la concertation sociale qui est née avec la première convention collective de travail en 1906 à

Verviers après 6 semaines... de grève des ouvriers du textile.

## Lobbying et amitiés parti-culières

Bien entendu, les employeurs, eux, ne font pas de politique. Enfin, juste un peu. Mais ce n'est pas vraiment de la politique. On appelle ça du «lobbying». Ça consiste à discuter, entre la poire et le fromage, entre amis du parti ou ex-collègues patrons devenus ministres, de ce qui est bon pour les employeurs et de ce qui ne l'est pas. Parfois ils tiennent en coulisse la main qui écrit les projets de loi sur le travail, mais c'est de l'assistance technique, sans plus... Et quand on parle de l'intérêt des entreprises, bien entendu on ne parle pas des dividendes qu'elles distribuent mais de COMPETITIVITE, d'EXPORTATIONS, de JOBS, JOBS, JOBS. Ce n'est pas de la politique... c'est de l'ECONOMIE, de la CREATION DE RICHESSES qui seront ensuite généreusement redistribuées. Bref c'est de l'INTÉRÊT GÉNÉRAL. Mieux: de la «véritable politique sociale» s'il faut en croire le Premier ministre dans son discours au Parlement. Les employeurs ne comprennent donc pas pourquoi ils devraient faire les frais dans leurs entreprises de grèves «politiques» contre des politiques qu'ils ont insufflées. Chacun a ses limites.

## Si on ne s'occupe pas de politique...

Difficile pourtant pour les travailleurs de ne pas se mêler de politique dès lors qu'on touche au droit du travail, aux services publics qui en emploient une bonne partie, à la sécurité sociale qui protège des incapacités de travail, au droit de grève qui ne sert pas

qu'à défendre les travailleurs mais fait partie des droits de l'homme qui fondent nos démocraties.

Car le problème avec la politique, c'est que si on ne s'occupe pas d'elle, c'est elle qui s'occupe de vous. Et pas forcément pour votre bien.

Exemples: la modération salariale; le saut d'index; l'annualisation du temps de travail, la flexibilité et tout le plan Peeters; la réforme du chômage; la réforme des prépensions; la réforme des crédits-temps; le report de l'âge de la retraite et la réforme des pensions; la réintégration des malades de longue durée; etc. Et pour couronner le tout, le service minimum dans les services publics en prémices à une limitation du droit de grève dans le privé que la FEB n'a pu obtenir par la concertation avec les syndicats.

Tout ça ne devrait pas regarder les travailleurs? Ce n'est pas leur affaire? Même si ça affecte leurs conditions de travail, si ça leur pourrit la vie, les oblige à bosser plus, plus vite, plus longtemps, pour moins de salaire et moins de pension, si ça réduit leurs droits y compris démocratiques?

## Pas de démocratie sans droit de grève

Et quels moyens – à part la grève – ont-ils pour se faire entendre dès lors que toutes les concertations se terminent en fin de non-recevoir de la part des ministres compétents? Cette seule arme, on veut pourtant nous l'enlever. Elle repose pourtant sur des bases juridiques solides comme la Déclaration universelle des Droits de l'Homme de 1948

adoptée en opposition à l'idéologie fasciste; ou la Convention européenne des Droits de l'homme, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ou encore les convention n°87 et 98 de l'Organisation Internationale du Travail.

Récemment, la Justice nous a encore donné raison en forçant Infrabel à soumettre à un débat contradictoire sa requête visant à empêcher tout piquet de grève à moins de 15 Km de toute gare – excusez du peu! Et la requête a été rejetée.

Qu'un jour de grève des transports publics puissent embêter les navetteurs, ça se comprend, mais moins que les 364 jours restants pendant lesquels les navetteurs subissent retards et suppressions de trains ou l'engorgement du trafic dû au manque d'investissement public dans les transports en commun et les infrastructures. Une (im) mobilité qui fait perdre des millions d'heures de travail aux entreprises et de vie privée aux travailleurs, et coûtent un pont\* ou plusieurs viaducs à la société...

\* 1 à 2% du PIB selon l'OCDE.



R. De Leeuw  
Président



R. Vertenueil  
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&amp;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](http://www.pv.be)



Avec vous quoi qu'il arrive