

## PENSIONS ET MÉTIERS PÉNIBLES

# Faire mieux

# pour les travailleurs!



La compensation pour travail pénible que présente le gouvernement est simplement inacceptable. Beaucoup de travailleurs occupés dans une fonction pénible raccourciront à peine la durée de leur carrière. Et s'ils obtiennent la chance de pouvoir partir plus tôt à la pension, ils toucheront une pension moindre, et ce pour le reste de leur vie.

La FGTB exige une compensation équitable pour ces travailleurs.

© Istock

**Notre dossier en pages 8 & 9**

### ACTION

Dans la rue  
contre la  
réforme APE

Page 3

### EUROPE

Discussions  
autour du congé  
parental

Page 4



### EMPLOI

Métiers  
en pénurie,  
qu'en est-il?

Page 5

### TAM TAM

Derrière  
les slogans,  
les vérités

Page 6

## NAMUR

AFICo asbl présente

## ATELIER DE DÉBAT ET DE LINOGRAPHURE

# ART'ERNATIVES



**UN ATELIER POUR CRÉER DES AFFICHES ENGAGÉES AUTOUR DES ALTERNATIVES AU CAPITALISME!**

**LES 21, 22 ET 23 AOÛT 2018**  
[de 9h30 à 16h30]

**DANS LES LOCAUX DE LA FGTB NAMUR**  
[rue Dewez 40 à 5000 Namur]

**GRATUIT ★ MATÉRIEL INCLUS**  
Aucun niveau artistique requis

**INSCRIPTION OBLIGATOIRE**  
info@afico.be ou 081/64.99.52

avec le soutien de :



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

Information à l'attention des  
Affiliés du SETCa Namur**Modification heures d'ouverture de nos bureaux  
durant la période de vacances**

Cher(e)s affilié(e)s,

Nous vous informons que les heures d'ouverture de nos bureaux seront modifiées du **9 juillet au 17 août inclus**.**NOS BUREAUX SERONT OUVERTS ET ACCESSIBLES AU PUBLIC :**

Les lundi, mardi, mercredi, jeudi : de 8h30 à 12h30 et de 13h30 à 15h00

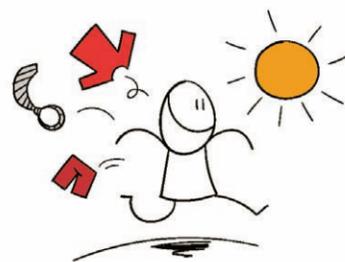
Le vendredi : de 8h30 à 12h30

**Veillez noter également que nos bureaux seront fermés :**

Le lundi 23 juillet 2018

Le mercredi 15 Août 2018

Nous vous souhaitons à toutes et à tous de bonnes vacances !



Stéphane BAUDART

Secrétaire régional  
SETCa Namur

**CEPAG**  
AFICo  
Namur

## Orientation socioprofessionnelle

**DU 18.09 AU 04.12.18 | ANDENNE**



### FORMATION DECOUVERTES HORIZONS

**PROGRESSEZ PAS A PAS...**

- Développez une **image positive** de vous en prenant conscience de vos acquis, de vos expériences et des responsabilités que vous assumez déjà.
- Recevez un **soutien individuel et collectif** face aux difficultés.
- Réalisez des **tests d'orientation** afin de déterminer le secteur d'activité qui vous convient le mieux.
- Déterminez avec précision des **objectifs réalistes** et identifiez les moyens de réussir.
- Découvrez et maîtrisez des outils essentiels à la réalisation de votre projet professionnel : **décodage d'une offre d'emploi, CV, lettre de motivation, préparation à l'entretien d'embauche,**
- Apprenez à mieux **communiquer**, au niveau verbal et non verbal.
- Décrochez des **stages en entreprises** pour valider votre projet professionnel en milieu réel.

**SÉANCES INFO**  
- sur inscription -  
**27.06 + 04&11.09.2018**

**CONTACT | AFICo asbl (AGR/102)**  
Rue Borgnet 14, 5000 NAMUR  
081/64 99 52 | info@afico.be  
www.afico.be | afico.asbl

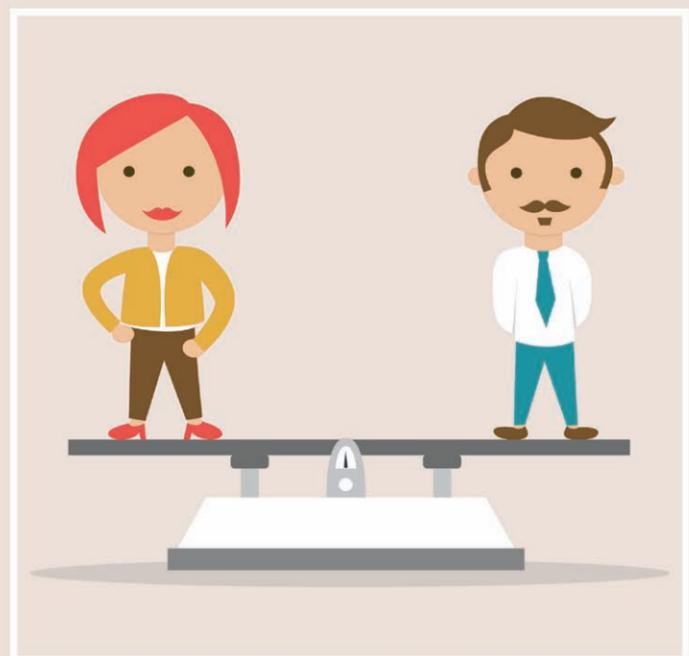
avec le soutien de :



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

## DISCRIMINER ? PAS MON **GENRE**

formation destinée aux professionnel.le.s



**2 JOURS POUR TRAVILLER SUR L'APPROCHE 'GENRE', LA LUTTE CONTRE LE SEXISME ET LES DISCRIMINATIONS DANS NOS PRATIQUES PROFESSIONNELLES.**

**INFOS & INSCRIPTIONS**

- 11 & 13.09.2018 | CGSP NAMUR**  
Rue de l'Armée Grouchy 41, 5000 NAMUR
- 09h00 - 16h00
- Gratuit**  
Inscription obligatoire
- Marylise WAUTERS - 081 64 99 47**  
marylise.wauters@afico.be

UNE ACTIVITÉ PROPOSÉE PAR :





## Service communautaire: Vers une forme de travail forcé pour les chômeurs de longue durée?

Le 2 mai 2018, l'Open VLD, partie prenante de la majorité fédérale, a déposé un projet de loi visant à instaurer un «service communautaire» pour les chômeurs de longue durée. Une forme de travail forcé déjà d'application dans certains CPAS (via son intégration au Projet individualisé d'intégration social, PIIS, dont le non-respect donne lieu à des sanctions), et qui figurait déjà dans l'accord gouvernemental de 2014.

Le principe de service communautaire est celui-ci: les acteurs régionaux en charge des politiques d'activation (Actiris, Forem, VDAB) demanderont aux chômeurs de longue durée (2 ans) d'accepter un emploi «volontaire» dans les secteurs publics, socioculturels et associatifs, pour maintenir son droit aux allocations chômage. Cela pourrait concerner 60 409 personnes en Wallonie, 35 719 en Flandre, et 21 461 à Bruxelles. Le temps de travail exigé serait de deux demi-jours par semaine... Pour l'instant.

Le collectif Résiste à Bruxelles (CCB) et la commission wallonne des TSE (CEPAG) se mobilisent et ont tenu une assemblée générale le 18 juin, pour sensibiliser et se donner les moyens de s'opposer à ce projet.

Une telle mesure aurait pour conséquence un important effet de dumping social sur les secteurs publics, socioculturels et associatifs. L'emploi dans ces secteurs sera davantage précarisé par la mise sous pression des conditions de travail, des rémunérations et des contrats qu'engendrera ce service communautaire. De plus, cette activité ne sera pas considérée comme du travail au sens de la réglementation chômage, c'est une prestation gratuite: ne donnant lieu à aucune cotisation ONSS, cette mesure renforcera la mise à mal du budget de la sécurité sociale.

La création d'une formule de travail forcé est à peine voilée derrière des sanctions de 4 à 52 semaines pour le chômeur émettant un refus. Sanction pouvant être doublée en cas de récidive, avant d'être exclu. Elle ne laisse que peu de choix aux personnes concernées, car en refusant le service communautaire le chômeur établirait de facto son indisponibilité sur le marché de l'emploi.

Ce service communautaire déroge ainsi déjà à plusieurs conventions internationales en matière de travail forcé: il transgresse l'article 4 de la Convention européenne de sauvegarde des Droits de l'homme, la Convention 29 de l'Organisation internationale du Travail, l'article 15 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, et l'article 23 de la Déclaration universelle des Droits de l'homme.

Le service communautaire s'inscrit dans l'idéologie de culpabilisation des chômeurs, entamée depuis 2003 avec l'introduction des politiques d'activation, et servira d'arme pour mettre une pression supplémentaire sur l'ensemble des travailleurs. On ajoute ici un nouvel outil de contrôle, renforçant le mythe de l'emploi comme récompense possible pour le chômeur méritant. Il se déclare également ouvertement comme un instrument visant à s'attaquer aux «problèmes d'attitude», de «structure quotidienne» et ressemble à s'y méprendre à un nouveau vecteur pour discipliner des travailleurs.

La FGTB s'oppose au projet de loi qui vise à poser un cadre légal pour cette nouvelle pratique: le travail forcé, même labellisé comme «service communautaire», ne doit en aucun cas passer pour une mesure d'intérêt général.



## Certificat d'université en Politiques économiques et sociales

L'École syndicale collabore avec l'ULB pour proposer un certificat d'université en Politiques économiques et sociales.

Ce certificat s'adresse principalement aux personnes engagées dans l'animation syndicale et sociale. Le but de ce certificat est de vous permettre de développer une analyse politique sur des enjeux sociétaux et ce de manière pluridisciplinaire.

### A l'issue de la formation, vous serez capable:

- D'analyser les enjeux économiques, sociaux, politiques et culturels liés à l'histoire contemporaine (actualité);
- De saisir les différentes perspectives socio-économiques et leurs transférabilités sur la sphère sociétale;
- De transférer sur des lieux citoyens et militants les enjeux précités;
- De produire des réflexions politiques - progressistes sur des dispositifs politiques, économiques, sociaux et culturels.

Les cours ont lieu de novembre 2018 à mai 2019, les vendredis de 9h30 à 16h40, sauf pour le module d'actualité, composé de conférences et séminaires, généralement en soirée.

Les cours auront lieu rue de Suède, 45, à Saint-Gilles (Bruxelles). Les conférences et séminaires se donnent en général sur le campus du Solbosch, à Bruxelles.

### Plus d'informations:

Philippe SANTINI - 02/650.6770 - philippe.santini@ulb.be



## Offre d'emploi: Jurist(e) / Plaideur pour le Tribunal du Travail et la Cour du Travail (M/F)

La Centrale Générale de Bruxelles-Vlaams Brabant souhaite engager un(e) Juriste / Plaideur pour le Tribunal du Travail et la Cour du Travail (M/F) pour son service du Tribunal du Travail à Bruxelles, rue Watteuu 2-6.

### Vos tâches principales:

- Vous défendez les intérêts des affiliés devant le Tribunal du Travail et la Cour du Travail qui se rapportent au droit du travail (l'employeur) et au droit social (chômage, accidents du travail, maladies professionnelles, ...).
- Vous avez du contact avec les affiliés, ainsi qu'avec les délégués syndicaux.

### Votre profil:

- Vous êtes bilingue FR-NL.
- Vous êtes détenteur d'un diplôme universitaire (de préférence Droits) ou équivalent par expérience.
- Des connaissances solides du droit social et du droit du travail sont primordiales.
- Vous disposez des compétences nécessaires pour plaider devant le tribunal.
- Vous savez aussi bien travailler en équipe que de manière autonome et vous êtes doté de bonnes qualités administratives.
- Vous aimez les contacts sociaux et savez vous exprimer aisément, tant bien en FR qu'en NL.
- Vous vous reconnaissez dans les objectifs et l'idéologie de la Centrale Générale / FGTB et êtes disposé à vous engager dans notre organisation

### Ce que nous offrons:

- Un contrat à durée indéterminée
- Un salaire compétitif et des avantages extralégaux
- Un bon environnement de travail dans une organisation dynamique
- Une sécurité d'emploi et un engagement à long terme

### Intéressé(e)?

Faites parvenir votre lettre de motivation ainsi que votre Curriculum Vitae à l'attention de René Van Cauwenberge, président et Bert Engelaar, secrétaire de La Centrale Générale, rue Watteuu 2-6 à 1000 BRUXELLES et/ou par mail rene.vancauwenberge@accg.be - bert.engelaar@accg.be et ce au plus tard le 31/08/2018

## Avis aux affiliés Horaires d'été

Durant les vacances d'été, les permanences chomages et le service accompagnement seront **fermés au public les mercredis suivants:**

- ✓ 04/07
- ✓ 11/07
- ✓ 18/07
- ✓ 08/08
- ✓ 15/08
- ✓ 22/08



### Nos services restent accessibles:

- ✓ PERMANENCES CHOMAGE : les Lundi, Mardi, Jeudi et Vendredi de 08h00 à 12h00
- ✓ SERVICE ACCOMPAGNEMENT : Lundi, Mardi et Jeudi de 08h30 à 11h30 et de 13h30 à 15h30 et le Vendredi de 08h30 à 11h30

WALLONIE PICARDE

Avis aux affilié(e)s du SETCa Wallonie Picarde

Le SETCa Wallonie Picarde informe ses affiliés que les permanences juridiques sur le site de Mouscron et de Ath seront modifiées durant les mois de juillet et d'août 2018.

Pour la permanence de Mouscron:

Les permanences qui se déroulent tous les mardis de 9h à 12h et de 14h à 17h, ne seront pas assurées les mardis 10, 17 et 24 juillet 2018 de 9h à 12h et de 14h à 17h, celles-ci reprendront normalement à partir du 31 juillet 2018.

Pour la permanence de Ath:

Les permanences qui se déroulent tous les 1ere t 3ème jeudis du mois de 9h à 12h, ne seront pas assurées les jeudis 2 et 16 août 2018 de 9h à 12h, celles-ci reprendront normalement à partir du 6 septembre 2018.

Antoing	Ath	Blaton
Lun 09h00-12h00	Lun 09h00-12h00	Lun 09h00-12h00
Mar 09h00-12h00	Mar 09h00-12h00	Mar 09h00-12h00
Mer 09h00-12h00	Mer 09h00-12h00	Mer 09h00-12h00
Jeu 14h00-17h00	Jeu 14h00-17h00	Jeu 14h00-17h00
Ven Fermé	Ven Fermé	Ven Fermé
Bizet	Comines	Dottignies
Lun Fermé	Lun 09h00-12h00	Lun 09h00-12h00
Mar 09h00-12h00	Mar Fermé	Mar 09h00-12h00
Mer 09h00-12h00	Mer Fermé	Mer 09h00-12h00
Jeu Fermé	Jeu 14h00-16h30	Jeu 14h00-17h00
Ven Fermé	Ven Fermé	Ven Fermé

FGTB Wallonie Picarde

Notre call-center chômage sera accessible du lundi au jeudi de 8h à 12h

Attention Du 2 juillet au 31 août 2018 Horaires d'été!!!



Notre call-center chômage sera accessible du lundi au jeudi de 8h à 12h

HAINAUT

Les nouveaux taux de cotisations de la Fédération des Métallurgistes FGTB du Hainaut-Namur

La Fédération des Métallurgistes FGTB du Hainaut-Namur informe tous ses affiliés, qu'à dater du 1<sup>er</sup> juillet 2018, les taux de cotisations syndicales s'établissent comme suit :

Taux mensuel de cotisations à partir de juillet 2018	
	H. / F.
Actifs	16,38 €
Pré-pensionnés	13,13 €
Chômeurs complets	10,16 €
Malades + 1 mois	10,16 €
Invalides	9,84 €
Pensionnés	3,57 €

Pour rappel, les affiliés en ordre de cotisations en octobre 2018 bénéficieront d'une prime syndicale dont le montant variera en fonction du taux de cotisation.

Lessines	Leuze	Mouscron
Lun 09h00-12h00	Lun 09h00-12h00	Lun 09h00-12h00
Mar 09h00-12h00	Mar 09h00-12h00	Mar 09h00-12h00
Mer 09h00-12h00	Mer 09h00-12h00	Mer 09h00-12h00
Jeu 14h00-17h00	Jeu 14h00-17h00	Jeu 14h00-17h00
Ven Fermé	Ven Fermé	Ven Fermé
Pecq	Peruwelz	Tournai
Lun 09h00-12h00	Lun 09h00-12h00	Lun 09h00-12h00
Mar 09h00-12h00	Mar 09h00-12h00	Mar 09h00-12h00
Mer Fermé	Mer 09h00-12h00	Mer 09h00-12h00
Jeu 14h00-17h00	Jeu 14h00-17h00	Jeu 14h00-17h00
Ven Fermé	Ven Fermé	Ven Fermé

CHARLEROI

FORMATIONS

Comme chaque année, CENFORSOC ASBL - Centre de Formation Sociale et Culturelle pour Travailleurs à Charleroi - organise son cycle de formation interprofessionnelle constitué de différents modules dont CE, CPPT, LE POPULISME DE DROITE, POLITIQUE DE BASE, PERFECTIONNEMENT VIE SOCIALE, SEMINAIRE D'ACTUALITES, INITIATION VIE SOCIALE à destination du public. Nos programmes de formation donnent accès au bénéfice du Congé-Education Payé.

VENEZ VISITER NOTRE SITE [www.cenforsoc.asbl.be](http://www.cenforsoc.asbl.be) ET INSCRIVEZ-VOUS EN LIGNE.

Renseignements: Secrétariat ASBL CENFORSOC Tél.: 071/641.262

Responsable de la Formation: Ruddy DANTHINE

Cosmétiques industriels VERSUS naturels: qu'est-ce que nous valons (bien)?

Nous utilisons des produits cosmétiques au quotidien: crème hydratante, maquillage, gel douche, shampoing, soin amincissant: il y en a des tas et pour tous les goûts... Un business florissant!!

Oui mais... Est-ce que tout ça ne cache pas autre chose que nos petites imperfections?

Et bien si! Consommation poussée à l'excès, enjeux économiques, sanitaires et environnementaux,

et sexisme ordinaire: on explore ensemble la face cachée des cosmétiques, le samedi 7 juillet à 10h. Après le débat, on vous propose de mettre la main à la pâte pour fabriquer ensemble des cosmétiques naturels.

RDV le samedi 7 juillet à 10h, rue de la Déportation n°21 à Beaumont.

GRATUIT mais sur inscription: Asbl Vie Esem 071/58.96.16 laura.vidotto@vie-esem.be



LES RENCONTRES AU JARDIN #2

Nous semons, ils récoltent: quand les multinationales s'approprient les semences

Quelques rayons de soleil, un potager collectif en construction et des citoyens qui se posent des questions sur le contenu de leur assiette: c'est le



cocktail parfait pour construire des alternatives alimentaires locales plus justes, plus saines et accessibles à tous.tes.

Chaque mois, de juin à septembre, l'asbl Vie Esem vous ouvre les portes de son jardin pour explorer un enjeu lié à notre alimentation, en présence d'une personne-ressource.

Ce mercredi 11 juillet à 17h, on explore le marché (juteux) des

semences... Vous savez, les petites graines qui nous servent à faire pousser céréales, fruits et légumes?

Qui sont Monsanto et Syngenta, deux des multinationales qui contrôlent le commerce mondial des semences et mettent nos agriculteurs à genoux? Qu'est-ce qu'une semence hybride et en quoi elle menace la biodiversité? Est-ce que dans la nature, tout peut être vendu, acheté? Quel rôle jouons-

nous, citoyens, dans le système de l'agriculture intensive et comment pouvons-nous agir?

On en parlera avec La Botte Paysanne, une coopérative de producteurs biologiques à Sivry. GRATUIT!

Adresse: ASBL Vie Esem, 21 rue de la déportation, 6500 Beaumont. Infos: 071/58.96.16 emilie.jacqy@vie-esem.be

## LIÈGE - HUY - WAREMME

## ÉLECTIONS COMMUNALES

OCTOBRE 2018

## VOUS ÊTES CITOYEN ÉTRANGER ?

Si vous êtes **non-européen** résidant en Belgique depuis minimum 5 ans ou **citoyen européen**, vous pouvez voter aux élections communales.

Mais vous devez obligatoirement **vous inscrire** au service Population de votre commune **avant le 31 juillet** !

## BESOIN D'INFOS ?

La FGTB Liège-Huy-Waremme vous aide à vous inscrire !

Permanences du 25 juin au 30 juillet :

Les lundis de 14h à 17h.  
Les mercredis de 9h à 12h.

Au rez-de-chaussée de la FGTB  
Place St-Paul, 9-11 à 4000 Liège

Tél. : 04 221 96 21



**FGTB**  
Liège - Huy - Waremme

Promotion Culture

**F**ÉDÉRATION  
WALLONNE-BRUXELLES

**W**AREMME

E.B. - Jean-François Demeyer - Place St-Paul 9/11 à 4000 Liège

## Le pti-déj' Solidaire

BIO // ÉQUITABLE // LOCAL



## CAMPING DES ARDENTES

5 // 6 // 7 // 8 JUILLET  
DE 9H30 À 13H

1 JOUR	4 JOURS
▼	▼
2,50€	8€

Latitude  
**JEUNES**

**JEUNES**  
FGTB

E.B. - J. FRANCOIS - Place St-Paul 9/11 à 4000 Liège



## La boutique de Droit de la FGTB Liège-Huy-Waremme

sera fermée pour  
**vacances annuelles**  
du **jeudi 2 août**  
au **jeudi 30 août 2018 inclus**

La rerise de la permanence  
sera assurée  
dès le **jeudi 6 septembre 2018**

### > LA CENTRALE GÉNÉRALE FGTB - SECTION LIEGE-HUY-WAREMME, PLACE ST PAUL, 13, 4000 LIÈGE

#### Avis aux travailleurs de la construction Paiement de la prime syndicale

**L**e paiement de la prime syndicale couvrant la période du 2ème, 3ème, 4ème trimestre 2017 et 1er trimestre 2018 s'effectuera par versement sur votre compte bancaire par la Centrale Nationale à partir du 18 juin 2018.

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

Nous vous rappelons que nos guichets sont ouverts place St Paul, 13 à LIEGE, tous les jours de 9.H. à 12.H.00 et de 13.H.30 à 17.H.00 ainsi que tous les samedis de 9h à 11h. Les bureaux sont fermés tous les vendredis à midi.

HUY: au local de la F.G.T.B. rue l'Apleit, 12 - Tous les Lundis de 13h30 à 16h.

WAREMME: au local de la F.G.T.B. rue du Balloir, 5 - Tous les Jeudis de 15h à 17h.

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

AMAY:  
ANS:  
AYWAILLE:  
CHENEVE:  
FLEMALLE:  
FLÉRON:  
HANNUT:  
HERSTAL:  
JUPILLE:  
BURENVILLE:  
LIEGE-ROTURE:  
LIEGE- St LEONARD:  
SCLESSIN:  
SERAINING:  
VISE:

au local de la F.G.T.B. Rue Joseph Wauters, 22  
au local de la F.G.T.B. Rue Walter Jamar, 357  
au local de la F.G.T.B. Rue L. Libert, 22  
au local de la F.G.T.B. Rue Neuve, 18-24  
au local de la F.G.T.B. Grand Route, 122  
au local de la F.G.T.B. Avenue des Martrys, 86  
au local de la F.G.T.B. rue Zénobe Gramme, 7  
au local de la F.G.T.B. Rue Large Voie, 36  
au local de la F.G.T.B. Rue Chafnay, 3-5  
au local de la F.G.T.B. Rue St Nicolas, 251  
au local de la F.G.T.B. Rue Roture, 80  
au local de la F.G.T.B. Rue Jonruelle, 17  
au local de la F.G.T.B. Rue de l'Île Coune, 50,  
au local de la F.G.T.B. Rue Paul Janson, 41  
au local de la F.G.T.B. Rue des Récollets, 63

Bien Fraternellement.

**M.VREULS**  
Secrétaire

**M.LONDON**  
Vice-Président

**G.GOBLET**  
Président

> AIDES WALLONNES À LA PROMOTION DE L'EMPLOI

## La réforme des APE adoptée

**L**e gouvernement wallon a approuvé en 2<sup>e</sup> lecture la réforme des Aides à la promotion de l'emploi (APE) portée par le ministre régional de l'Economie, Pierre-Yves Jeholet (MR).

Cette réforme, qui suscite de vives inquiétudes dans le secteur non-marchand vise à ce que la Wallonie passe d'un système de points APE à un soutien structurel plus contrôlé, organisé autour d'une enveloppe fermée que les ministres fonctionnels répartiront en fonction de critères «*transparents*» qu'ils définiront.

Une manifestation en front commun FGTB CSC a eu lieu le 25 juin dernier à Namur contre cette réforme qui risque d'entraîner de nombreuses pertes d'emplois. Instauré en 2002 pour soutenir l'embauche des demandeurs d'emploi inoccupés par les pouvoirs publics (communes et CPAS essentiellement), par de nombreux employeurs du secteur non-marchand (action sociale, emploi-formation,...) et de l'enseignement, le système des points APE (3.093,7 euros par point en 2018, avec réduction de cotisations sociales et patronales) bénéficie actuellement à plus de 60.000 travailleurs et 4.000 employeurs.



## Le ministre de l'Emploi contre l'emploi

**C'est une première en Wallonie: le front commun syndical FGTB-CSC a organisé une manifestation à Namur contre la politique du gouvernement Wallon et en particulier de son ministre MR de l'Emploi Pierre-Yves Jeholet. En cause la réforme des aides à l'emploi (les points APE) mise en chantier par le ministre et qui risque paradoxalement de faire sauter des milliers d'emplois dans le non-marchand, les pouvoirs locaux, l'enseignement et le secteur associatif en Wallonie. Et même - comble de l'ironie - au Forem chargé de l'emploi...**

**L**es Aides à la Promotion de l'Emploi (APE) sont des aides publiques destinées à soutenir l'emploi dans le secteur non marchand, les pouvoirs locaux et l'enseignement.

Elles sont délivrées sous la forme de «*points APE*» à raison de 3.093€ par point qui permettent de financer, partiellement ou totalement, l'emploi de plus de 60.000 travailleurs dans 4.000 structures... Bref, les APE, c'est le premier dispositif d'aides à l'emploi de Wallonie!

Crèches, maisons de repos, écoles, centres et clubs sportifs, établissements hospitaliers, bibliothèques, communes et CPAS, maisons de jeunes, associations culturelles ou d'éducation permanente, provinces, missions régionales pour l'emploi... et beaucoup d'autres structures qui améliorent la qualité de vie de la population bénéficient de ces subventions APE.

### Un ministre de l'Emploi qui détruit l'emploi

Le ministre wallon de l'emploi, Pierre-Yves Jeholet (MR), le claironne dans la presse: les APE, c'est fini! Selon lui, le système aurait été détourné de son objectif premier, les points APE auraient été attribués de manière arbitraire ou illégitime.

Il reproche en gros au système de ne pas répondre à ses objectifs premiers, à savoir la remise à l'emploi des moins qualifiés. Il lui reproche un manque de transparence financière, voire des détournements de fonds dans la mesure où des subventions «*indus*» ne sont jamais remboursés. Le ministre compte ainsi obtenir un remboursement pour un montant total de 15 millions € au risque de faire disparaître bon nombre d'ASBL et autres associations.

Il annonce donc la suppression totale des APE d'ici 2021 et leur remplacement par un «*nouveau système*» qui suscite les pires inquiétudes, tant chez les employeurs que chez les travailleurs. Les subsides seraient réaffectés aux politiques «*fonctionnelles*», c'est-à-dire aux départements ministériels pour mener les politiques qui leur incombent.

La réforme est presque adoptée et aucune structure concernée par ce subside n'a d'information fiable sur sa situation. Mais toutes ont la garantie d'être perdante à l'avenir, si l'on en croit l'outil de simulation disponible en ligne.

Ce que le ministre oublie de dire, c'est que le remboursement de quelques milliers d'euros ou la perte de 2 ou 3 % de subventions publiques peuvent être fatals pour de nombreuses structures de proximité. La plupart de ces employeurs sont en effet déjà en situation d'équilibre budgétaire fragile. La moindre perte ne leur laissera donc que 3 possibilités:

- licencier du personnel
- augmenter leurs tarifs
- diminuer leurs services: restreindre leurs horaires, réduire leurs prestations...!

### Fort avec les faibles et faibles avec les forts

Le gouvernement wallon suit la même logique que le gouvernement de Charles Michel au fédéral: s'attaquer aux services publics, au non-marchand, au social et à la cohésion sociale. On entend bizarrement beaucoup moins souvent les élus MR s'attaquer aux fraudeurs fiscaux ou aux grandes entreprises qui envoient, chaque année, 221 milliards dans les paradis fiscaux... Pour la droite, tout ce qui échappe au privé et au secteur marchand est forcément suspect. Et tout ce qui échappe à l'impôt et à la collectivité mérite les honneurs. Ce n'est pas notre conception de la gestion de la chose publique et de la vie en société.

Le maintien de l'emploi et de la qualité des services dans le secteur public, le tissu associatif et le non marchand n'est pas un coût pour la collectivité. C'est un engagement et un investissement pour la qualité de vie de toute la population! La réforme APE est la première étape d'une stratégie plus large de la droite: jeter le discrédit et la suspicion sur ces secteurs pour mieux justifier leur affaiblissement... et leur privatisation.

### Témoignage

**H**élène, 30 ans, est animatrice en maison de jeunes. Elle s'occupe d'enfants et d'ados dans un quartier populaire, en Wallonie picarde. Elle s'est rendue à la manifestation à Namur pour défendre son emploi et celui de son collègue. «*On est sept à travailler à la maison de jeunes, et nous sommes deux travailleurs à temps plein APE. Nos deux emplois sont donc menacés. Toute l'équipe s'est rendue à la manifestation, par solidarité. Mon emploi est subventionné. Fin décembre 2017, on atteignait la fin de ma période de subvention. Je sais depuis lors que la réforme APE comporte un risque pour moi. Début février de cette année, j'ai appris que celle-ci allait prendre effet en janvier 2019, mais les informations ne sont pas claires, et c'est très difficile d'envisager l'avenir. J'ai été assez surprise de voir que nous étions très nombreux à la manifestation, c'est un message positif. Toutefois nous aurions pu être encore plus nombreux, car des milliers d'autres travailleurs sont également concernés.*»

### Les «indus», de quoi parle-t-on?

**Certaines structures auraient reçu des points APE auxquels elles n'avaient pas droit. Le Ministre crie au scandale et compte bien récupérer 15 millions d'euros au bénéfice des contribuables...**

#### Un exemple?

Sophie travaillait dans une crèche à temps plein et bénéficiait d'un salaire subsidié par des points APE. L'année suivante, elle a réduit son temps de travail mais l'administration, de manière anticipative, a versé le même subside pour un temps plein. Cette année-là, la crèche perçoit donc un montant «*indu*».

Et parfois, l'administration ne régularise pas la situation. Dans le cas de Sophie, il s'agit d'un montant d'environ 6.000€ que la crèche a pu mettre à profit pour diminuer ses frais bancaires liés au crédit de caisse, crédit obligatoire pour toutes les ASBL... Certainement pas pour faire des bénéfices!

#### En résumé...

- Il n'y a jamais eu d'intention frauduleuse volontaire de la part des structures concernées.
- De nombreuses suspicions «*d'indus*» se révèlent sans fondement par la suite.
- On attend toujours le fameux «*cadastre*» promis de longue date par le ministre qui permettrait d'objectiver le dossier.
- Ces sommes «*indues*» sont minimes au niveau de chaque structure mais indispensables à la survie de beaucoup d'entre elles.

### Le Forem perdra 243 postes suite à la réforme des APE

La réforme des Aides à la promotion de l'emploi (APE) va faire perdre 76 équivalents temps plein, soit 243 travailleurs au FOREM, l'office wallon de l'emploi. En comptant aussi d'autres réformes à venir (plan Marshall, Fonds social européen, etc.), le Forem devra fonctionner avec 500 équivalents temps plein en moins en 2024, soit 600 personnes sur un total de 4.710 actuellement. Merci qui?



## &gt; EUROPE

# Laborieuse mise en œuvre du Socle des droits sociaux

Proclamé en 2017, le Socle européen des droits sociaux vise à une harmonisation sociale des conditions de vie et de travail au sein de l'Union européenne. Un sommet européen des ministres du Travail réuni le 21 juin dernier à Luxembourg pour discuter d'un projet de directive de la Commission sur le congé parental dans le cadre de l'équilibre entre vie professionnelle et privée a révélé les difficultés de l'exercice.

Les 28 ministres du Travail de l'UE, réunis le 21 juin au Luxembourg, n'ont pas pu s'accorder sur le projet de la Commission européenne visant à faire en sorte que le congé parental soit indemnisé au taux des indemnités de maladie. La France a estimé que le coût en serait insupportable. A l'issue de leur discussion, les ministres se sont simplement entendus pour que ce congé soit

rémunéré de façon «adéquate», sans plus de précision,

En Belgique, ce projet n'a pas d'intérêt. Le congé de paternité/de naissance est actuellement indemnisé à 82% du salaire brut limité au plafond salarial de 114,59€/jour. S'il était indemnisé au niveau de l'indemnité de maladie les parents y perdraient. Les indemnités de maladie équivalent en effet à 60%

du salaire brut avec un maximum de 83,84€ brut par jour. La directive n'apporterait donc pas d'amélioration à ce niveau-là.

Autre décision des 28 ministres également en deçà des ambitions de l'exécutif européen: celle portant sur la non transférabilité du congé parental de 4 mois pour chaque parent. La Commission avait proposé quatre mois non transférables afin d'inciter les pères à prendre part, comme leurs épouses, à l'éducation de leurs enfants. Actuellement cette non transférabilité est fixée à un mois. Les 28 ont opté pour deux mois seulement.

Le Parlement européen doit se pencher à son tour le 11 juillet sur les propositions de l'exécutif européen lors d'une réunion de la commission Emploi, qui pilote les discussions.



## &gt; CRISP

## Le mouvement coopératif: histoire, questions et renouveau

Le CRISP publie un article signé par Julien Dohet, historien et secrétaire politique du SETCa de Liège sur le mouvement coopératif en Belgique. Un éclairage intéressant à un moment où la FGTB Wallonne mène une réflexion sur la reprise d'entreprises sous forme coopérative et encourage les initiatives dans ce sens.

Après une longue période de déclin dans la seconde moitié du XXe siècle, le mouvement coopératif connaît actuellement une nouvelle vigueur. De multiples initiatives coopératives voient le jour et se développent, participant à un véritable mouvement de fond. Ce retour du modèle coopératif est notamment le fait d'activités ressortissant de l'«économie sociale» (ou «secteur privé non lucratif»). Ces structures visent à produire des biens ou services en poursuivant une finalité d'utilité collective, en accordant la primauté à l'humain sur le capital, et en faisant le choix d'une lucra-

tivité limitée. En Belgique francophone, il s'agit surtout d'initiatives liées à la production et à la consommation d'aliments. Cette recherche d'alternatives au modèle capitaliste prédominant a derrière elle une histoire déjà longue. En Belgique, les coopératives sont apparues dans le dernier quart du XIXe siècle, ont connu leur apogée dans l'entre-deux-guerres, et ont été des acteurs économiques de poids jusqu'au début des années 1980. Les initiatives coopératives actuelles s'inscrivent dans la lignée des coopératives historiques, et en particulier de celles qui étaient

liées au mouvement socialiste. Au-delà de leur objet premier, ces coopératives socialistes portaient en effet un projet global de changement de la société.

Il est frappant de constater combien les débats, parfois vifs, qui traversent les initiatives coopératives d'aujourd'hui trouvent un écho direct dans les questionnements auxquels ont été confrontées les coopératives d'hier. Comment assurer une alimentation de qualité à un prix accessible? Comment toucher réellement les classes populaires et non uniquement les classes plus favorisées? Comment assurer un fonctionnement interne démocratique? Quels rapports entretenir avec les producteurs et avec les consommateurs? Etc. L'histoire éclaire ici le présent d'une façon tout spécialement riche et interpellante. Commande en ligne sur le site du CRISP pour 12,40€.

## La FGTB réclame 20 jours de congé de naissance pour le coparent, sans perte de revenu



En ce qui concerne le congé de naissance, la FGTB estime que pour tendre vers un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans le cadre de l'accueil d'un enfant il faut:

- un congé de naissance (anciennement congé de paternité) obligatoire de minimum 20 jours sans perte de revenus, 10 jours étant pris après la naissance et les 10 autres pouvant être pris librement entre 3 mois avant la naissance et 6 mois après.
- un droit interprofessionnel au crédit-temps avec motif pour chaque travailleur et un droit à un an de crédit-temps sans motifs (à rétablir, puisqu'il a été supprimé).
- relever l'âge maximum jusqu'à 12 ans pour le crédit-temps avec motif pour prendre soin de ses enfants;
- doubler le congé parental pour les ménages monoparentaux, combiné au droit à des indemnités et avec maintien de l'assimilation des périodes non travaillées pour la sécurité sociale.

## &gt; PAUVRETÉ

## Il n'y a pas de petites économies

Le gouvernement fédéral a dépensé cette année quelque 40 millions d'euros de moins pour la lutte contre la pauvreté que ce qui avait été prévu.

Dans son accord de gouvernement, Charles Michel s'était engagé à relever les allocations sociales et d'aide sociale pour qu'elles atteignent au moins le seuil de pauvreté européen (1.150 euros). Pour 2018, une première tranche de 100 millions d'euros avait été fixée. Mais la mise en œuvre de cette mesure a été reportée au 1er juillet prochain, soit six mois plus tard qu'annoncé si bien que le gouvernement a fait une économie de 40 millions d'euros sur le dos de la lutte contre la pauvreté.

## Pension complémentaire possible pour tous les travailleurs

La Chambre a adopté un projet de loi du ministre Daniel Bacquelaine selon lequel le salarié ne devra plus attendre ses 25 ans et ne devra plus avoir travaillé dans l'entreprise depuis au minimum un an, pour avoir droit à la pension complémentaire proposée par son employeur. La nouvelle mesure entrera en vigueur le 1er janvier 2019.

Environ 75% des travailleurs du secteur privé cotisent pour une pension d'entreprise en complément de leur pension légale. À cet effet, l'employeur et l'employé versent une partie du salaire à un assureur-pension ou à un fonds de pension.

# Syndicats

**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

► EMPLOI

# Les métiers en pénurie à l'agenda politique et social

**Le Premier ministre Charles Michel ainsi que le ministre de l'Emploi Kris Peeters ont invité les interlocuteurs sociaux, réunis en Groupe des 10 pour évoquer la problématique des emplois vacants. Le gouvernement souhaite collaborer avec les Régions, les syndicats et les organisations patronales afin de dresser une liste de mesures «durables» et «cohérentes».**

Selon le dernier rapport de l'office statistique de l'Union européenne Eurostat, la Belgique - avec plus de 130.000 emplois vacants - détient le taux d'emplois vacants le plus important de la zone euro (3,5%). Malgré les «évolutions positives» sur le marché de travail ces dernières années, la Belgique doit prendre des mesures pour solutionner le problème, a souligné le Premier ministre à l'issue de la rencontre. C'est que le taux d'emploi en Belgique n'a pas beaucoup progressé et en tout cas moins que chez nos voisins...

Le Premier ministre en appelle à la concertation sociale et invite les organisations syndicales et patronales à formuler des propositions à court et moyen termes, au sein du Groupe des 10.

Fin mai, le comité de concertation, qui réunit les différentes entités du pays, s'était déjà accordé pour travailler sur la nécessité de relever le défi des métiers en pénurie. Mais la Fédération des entreprises de Belgique par la voix de Pieter Timmermans n'a pas attendu l'invitation du Premier ministre pour avancer ses pions. S'il en appelle du bout des lèvres à responsabilisation des employeurs, c'est-à-dire un abaissement de leurs exigences à l'embauche, il prône aussi une responsabilisation des chômeurs, invités quant à eux à faire des efforts de formation, voire à changer d'orientation. Côté positif, il propose une prime en plus des allocations de chômage pour ceux qui se formeraient à un métier en pénurie. Côté négatif,

ce sont les pouvoirs publics - ou les budgets prélevés sur la masse salariale pour financer des aides à l'emploi - qui devraient financer le coût de cette prime, dispensant les employeurs d'assumer le coût de la formation.

Si la FEB avance avec modération dans la mesure où elle va entrer dans la négociation de l'accord interprofessionnel, on prend moins de pincette du côté politique. La responsabilisation des chômeurs est entre autre défendue par les libéraux et les nationalistes du Nord qui évoquent plusieurs pistes: le renforcement de l'activation des chômeurs, c'est-à-dire des contrôles de disponibilité, la suppression des «régimes de chômage trop attrayants», voire la limitation dans le temps des allocations, la réintégration des malades de longue durée, la suppression des RCC ou encore la révision des barèmes à l'ancienneté qui expliqueraient pourquoi les employeurs se débarrassent de travailleurs âgés qualifiés et pourquoi ils ont du mal à en embaucher...



## La quête du «mouton à cinq pattes»

**La problématique des métiers «en pénurie» est souvent avancée par la droite et le patronat comme un problème majeur et le révélateur d'un manque de formation voire de motivation des demandeurs d'emploi. Mais les sans emploi sont-ils réellement en cause? N'existerait-il pas d'autres raisons pour expliquer que certains emplois ne trouvent pas «preneurs»?**

La Cellule Lutte Contre les Discriminations (CLCD), du CEPAG et de la FGTB wallonne ont passé au crible 1.575 offres d'emploi portant sur 9 «métiers en pénurie» (tuyauteur industriel, mécanicien en génie civil, boucher, électromécanicien, technicien chauffagiste, dessinateur de la construction, conducteur de travaux, chef de chantier, délégué commercial en biens d'équipements professionnels) et sur le métier d'aide ménager qui figure dans les «fonctions critiques». Les 1.575 offres d'emploi de ces différents métiers ont été analysées en fonction de 8 critères considérés comme des freins à l'embauche (et donc discriminants):

- l'expérience professionnelle,
  - le permis de conduire ou le véhicule personnel,
  - le type de contrat de travail ou le régime de travail,
  - le diplôme,
  - l'agrément,
  - les plans d'embauche,
  - l'obligation de postuler seulement via courrier électronique
  - le cumul des critères discriminants.
- Résultat? Tous les métiers étudiés sont concernés par (au moins) trois critères qui font que le candidat est écarté! La question de l'expérience professionnelle demandée - souvent supérieure à 2, 3 ou 5 années - est particulièrement éliminatoire.

- Sur base de ses conclusions, la CLCD émet un certain nombre de recommandations à l'adresse des employeurs.
1. L'exigence de l'expérience professionnelle semble disproportionnée. Les employeurs devraient prévoir une formation sur le terrain par des collègues chevronnés.
  2. Si on considère que l'on doit faire face à une pénurie de main d'œuvre, il est peu compréhensible de voir autant de contrats intérimaires ou de CDD proposés.
  3. Même si la fracture numérique se réduit, le fait de ne pouvoir postuler que par mail écarte certains candidats pour des raisons économiques et de maîtrise des TIC.
  4. Pour certaines professions à bas salaire et/ou à temps partiel:
    - Les employeurs devraient proposer des emplois avec un temps de travail permettant l'accès à un revenu décent et donc à temps plein avec une CDI.
    - Le véhicule de service nécessaire à l'activité devrait être mis à disposition par l'employeur et pas par le travailleur.

## Pénurie, mythes et réalités

**Les postes vacants pour lesquels il y aurait «pénurie» de candidats sont-ils à ce point importants?**

Le Forem qui s'est penché sur la question apporte, quelques nuances: «Globalement, constate le Forem pour la Wallonie, la grande majorité des entreprises qui font appel à nos services parviennent sans grandes difficultés à répondre à leurs besoins en main d'œuvre. Toutefois pour certains métiers ou fonctions, des tensions de recrutement apparaissent. Ces tensions sont de nature variable. Parfois, elles sont liées au profil du candidat qui ne répond pas à toutes les attentes de l'entreprise, parfois au délai de recrutement jugé trop long, aux conditions de travail proposées par l'entreprise, etc. Dans d'autres cas, la principale difficulté au recrutement dépend du manque de candidats, on parle alors de métiers en pénurie de main d'œuvre.»

Mais il faut faire la distinction entre «fonctions critiques» et «métiers en pénurie»

### Fonctions critiques

La notion de «métier ou fonction critique» désigne des métiers, des fonctions dont les offres d'emploi sont moins facilement satisfaites ou que cela prend plus de temps pour l'employeur. Dans ce cas, les conditions de travail, les aspects qualitatifs (diplômes requis, expérience nécessaire, langues à maîtriser) ou des problèmes de mobilité peuvent également expliquer les difficultés de recrutement. Il en découle des degrés de criticité différents par métier, pouvant varier d'une réelle pénurie de compétences à un recrutement simplement prolongé.

### Métiers en pénurie

Un métier critique est qualifié «en pénurie» si, en plus de la difficulté de satisfaire l'offre d'emploi, le nombre de demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier dans la réserve de main-d'œuvre est insuffisant par rapport au nombre de postes d'emploi diffusés par Le Forem pour ce même métier.

Par contre, si le nombre de demandeurs d'emploi positionnés sur le métier est suffisant mais qu'ils ne présentent, par exemple, pas l'expérience, le diplôme, le brevet, souhaité par l'entreprise, le métier sera considéré comme «critique» mais pas en «pénurie» de main d'œuvre. Les métiers en pénurie sont donc un sous-ensemble des fonctions critiques.

## Se former et toucher une allocation de chômage

**Il est possible de poursuivre des études ou une formation tout en touchant des allocations de chômage à condition de demander une dispense.**

Si vous avez obtenu une dispense pour suivre des études de plein exercice préparant à un métier en pénurie, le montant de vos allocations sera maintenu comme suit:

- si vous êtes dans la première période d'indemnisation, le montant de vos allocations diminuera jusqu'à la deuxième période. A partir de la deuxième période, le montant de vos allocations sera maintenu;
- si vous êtes dans la deuxième période, le montant de vos allocations sera maintenu.

Cela signifie que, durant vos études, le montant de vos allocations ne diminuera plus du fait de la dégressivité. Cet avantage vous est octroyé automatiquement.

En cas de réussite, et si vous continuez à percevoir des allocations de chômage, vous pourrez encore conserver ce montant avantageux pendant une période de 6 mois «bonus 6 mois» à dater de la fin de votre dispense.

Vous demandez ce bonus en introduisant un formulaire C114-Bonus auprès de votre organisme de paiement.

## > CAMPAGNE «TAM TAM»

### «On vit de plus en plus longtemps. Il faut augmenter l'âge de la pension»

On peut aussi mieux partager le travail et les gains de productivité accaparés par les actionnaires depuis 30 ans.



L'injonction à «travailler plus» est l'axe de la politique néolibérale portée par le gouvernement, sans qu'un débat démocratique n'ait permis d'en peser les conséquences, en dehors d'une vue comptable, très contestée, d'une nécessaire austerité. En prolongeant l'âge de la retraite, en durcissant les conditions d'accès au chômage et à la pension et en réduisant les possibilités d'interruption de carrière, le gouvernement cherche à accroître le temps de travail de ceux qui disposent d'un emploi, en ne permettant pas à ceux

qui n'en ont pas ou pas assez d'y accéder. A un siècle de distance, nous travaillons deux fois moins, nous gagnons beaucoup plus et nous vivons plus longtemps. La diminution de la journée et de la semaine de travail, l'augmentation des jours de congé, des vacances annuelles, des interruptions de carrière (congés éducation...) et le raccourcissement de la vie de travail à ces deux extrémités, à savoir l'augmentation de la scolarité et la diminution de l'âge de la pension, ont permis l'amélioration considérable de nos conditions de vie. Ce mouvement de la réduction du temps de travail s'est arrêté depuis 2003 avec le passage aux 38 heures. En même temps, la part de la valeur ajoutée consacrée aux salaires a été réduite de 65,4% en 1985 à 59% en 2016, et les bénéfices distribués aux actionnaires et dirigeants sont passés de 7,7% à 14,9%. 18 milliards de revenus des travailleurs, alimentant la sécurité sociale et donc les pensions, transférés vers les actionnaires.

### «Nous avons créé 130.000 emplois en 3 ans grâce au tax shift»

Les gouvernements aiment s'attribuer la paternité des créations d'emploi. Pourtant la création d'emploi est un mécanisme qui dépend autant de mesures gouvernementales que d'autres facteurs, dont la croissance économique générale ou des facteurs démographiques. Ainsi, même lorsque notre pays a connu 541 jours sans gouvernement entre 2010 et 2011, les emplois ont continué à être créés. La Banque Nationale de Belgique considère que seule une part réduite de l'emploi créé est directement lié à la mesure phare du gouvernement Michel, le tax-shift. En 2016, seuls 4 700 emplois ont été créés grâce au «tax shift». En 2017, seuls 7 800 emplois trouvent leur cause dans le «tax shift» et pour 2018, elle table sur 7 100 emplois, soit seulement 8%, 11% et 15% des emplois créés respectivement en 2016, 2017 et 2018. Par contre, il est clair que les gouvernements peuvent peser sur la qualité des emplois créés, que ce soit en l'améliorant par une protection plus grande des travailleurs ou par une meilleure répartition, ou en la dégradant par l'invention de contrats plus précaires, par l'accroissement de la concurrence entre travailleurs, ou par la suppression de droits...



### «Pour la première fois depuis très longtemps, le chômage baisse dans toutes les régions du pays»

Effectivement, près de 44.000 personnes ont été exclues du chômage entre 2014 et 2017.

Le chômage frappe la Belgique depuis les crises des années 70 et n'a cessé de s'amplifier. Le calcul statistique du chômage est à la fois simple et complexe. Simple car il est l'addition du nombre de personnes qui bénéficient d'allocations de chômage. Celles-ci sont de nature variée: allocations d'insertion dites «sur base des études», ou sur base d'une expérience suffisamment longue de travail, mais également les prépensions, le chômage technique, ou encore allocations complémentaires lorsqu'on occupe un temps partiel involontaire. Tout mis ensemble, cela faisait environ 630000 chômeurs en 2014 et 487291 en 2017. Le nombre de chômeurs a donc baissé. Mais cette baisse est essentiellement due à deux mesures: (1) la limitation des droits aux allocations d'insertion, désormais limitées à 3 ans, (2) aux conditions d'accès restreintes, et (3) la limitation des prépensions. C'est donc la restriction de droits qui explique essentiellement la baisse du chômage, et en partie seulement la reprise économique. Le calcul statistique du chômage est donc aussi... complexe. Car les personnes qui n'accèdent plus à ces droits, soit disparaissent dans la nature, soit se déversent vers d'autres catégories d'allocations: CPAS, maladie.



La «saison 1» de la campagne Tam Tam se clôturait le 17 juin dernier. Avec notamment une belle action sur les réseaux sociaux de «décodage» de plusieurs citations prononcées par des membres du gouvernement, action largement relayée. Nous publions ici ces visuels et analyses. Plus de ressources et d'articles sont à découvrir sur le site [www.campagnetamtam.be](http://www.campagnetamtam.be)

### «Les revenus des travailleurs augmentent»

Depuis 2014, le pouvoir d'achat des Belges diminue.



Le gouvernement Michel nous invite à regarder l'évolution du pouvoir d'achat en termes de rémunération nette. Il nous dit que le saut d'index a été compensé par des effets du tax shift qui a conduit à des augmentations, pour certaines catégories, du salaire net perçu. Mais ceci est une vue trop étroite de la situation. Notre salaire est composé de plusieurs sources: le salaire net, mais également la sécurité sociale (revenus de pension, de chômage, de maladie, d'allocations familiales, etc.) et plus généralement les services publics. Or, cette rémunération des travailleurs au sens large diminue, notamment du fait de la baisse des cotisations sociales des employeurs. Année après année, la part de la valeur ajoutée qui va aux travailleurs baisse. Ceci explique que le pouvoir d'achat au sens large diminue.

### «Les flexi-jobs permettent aux travailleurs de concevoir leurs emplois sur mesure»

En effet: pas d'horaires fixes, fonctions et salaires fluctuants et insécurité d'emploi permanente.

Notre autonomie, c'est de pouvoir organiser nos vies sans devoir cumuler des emplois précaires. Or, parmi les inventions du gouvernement Michel: les flexi-jobs! Un nouveau type de contrat qui a été conçu pour ajouter de la flexibilité dans des secteurs où celle-ci est déjà la norme, l'horeca mais aussi le secteur de la distribution, les boulangeries, la coiffure, les soins de beauté. Les flexi-jobs sont des contrats d'emploi nouveaux. Le travail fixe un «contrat cadre» avec un employeur et appelle les personnes en flexi-job en cas de besoin. Les travailleurs ne font pas partie du personnel fixe de l'employeur. Il ne doit donc pas leur garantir de travail, ni d'horaires fixes, ni de salaire garanti. Ce type de contrat est réservé aux personnes déjà engagées à 4/5è temps par ailleurs et aux pensionnés. 30000 contrats ont déjà été conclus. Le recul permettra de voir les conséquences de ces nouveaux contrats en termes d'emplois. Ce qui est sûr, c'est que la flexibilité sur laquelle ils reposent n'est pas une flexibilité négociée. Elle est prévue pour être unilatérale, et mettre les «flexijobbeurs» dans l'attente et sous la dépendance de leur employeur. Et si des personnes occupent ces contrats dans ces conditions c'est qu'elles en ont besoin. Or l'autonomie, c'est d'être capable d'organiser sa vie en fonction des temps sociaux partagés, de ne pas avoir besoin de cumuler des emplois pour vivre, de faire ses propres choix. Pour les néolibéraux les flexi-jobs sont un rêve qui se réalise. C'est une brèche dans le droit du travail et dans la manière de légiférer la flexibilité. Il faut la colmater au plus vite.



### «Nous luttons activement contre le chômage des jeunes»

Les jeunes ont été la cible principale de la réforme du chômage du gouvernement Michel. Dès sa mise en place, le gouvernement a choisi de baisser de 30 à 25 ans la limite d'âge maximale d'accès, écartant ainsi au passage des étudiants aux parcours longs. Mais une condition de réussite du diplôme du secondaire (CESS) ou d'une formation en alternance est ajoutée. Les jeunes entre 18 et 21 ans qui sortent de l'enseignement sans diplôme en sont privés. En tout cela fait environ 15000 jeunes qui chaque année n'accèdent plus aux allocations d'insertion. C'est une mesure injuste car elle cible directement les plus faibles. Elle repose sur un principe d'incitation qui suppose que le jeune va terminer ses études ou ne pas bisser d'année dans le supérieur pour obtenir des allocations d'insertion... en niant au passage tous les mécanismes qui créent l'inégalité face à la réussite scolaire. Parallèlement les jeunes qui sortent des radars car privés de droits - notamment l'accompagnement par les dispositifs publics - ne cessent d'augmenter, jusqu'à devenir un problème reconnu par l'union européenne qui finance des programmes pour les aider via l'Initiative Emploi Jeunes. En 2018, pour faire baisser statistiquement des chiffres du chômage, on essaie de discipliner ceux qui sont affaiblis par le système, et on pousse les jeunes dans les marges.



### «Ma politique n'entraîne pas de dégradation d'emploi, que du contraire»

Sur 114.000 emplois créés, 75% sont considérés comme précaires (CDD, temps partiels, interim...).

Les statistiques trimestrielles de l'ONSS sont la référence pour analyser les types de création d'emploi. Le mal belge est connu: l'emploi se crée par ses mauvais côtés. En grande majorité l'emploi est créé par des temps partiels et des emplois saisonniers ou en interim. Par exemple, entre 2014 et 2017, l'emploi a augmenté de 114.199 unités, mais cette augmentation est majoritairement due au développement des emplois à temps partiel ou intérimaires. En effet, la moitié environ des emplois créés le sont à temps partiel (48,9%), et près d'un quart sont des emplois intérimaires ou occasionnels (24,4%). En fin de compte, l'emploi régulier à temps plein ne concerne qu'un peu plus du quart des emplois supplémentaires (30.479 emplois à temps plein, soit 26,7% des emplois supplémentaires enregistrés entre fin 2014 et début 2017). Quant à l'emploi en CDD, il progresse également. Si globalement il avoisine les 10% de l'emploi, il se concentre cependant chez les jeunes. En 2017, 36,6% des jeunes de 16 à 35 ans avaient un emploi temporaire, contre 21% en 1985. Et les nouveaux contrats flexibles ne risquent pas de modifier cette tendance. En 2017, selon le Conseil supérieur de l'emploi, 52% des nouveaux employés l'étaient en CDD. «Création d'emploi de qualité», vraiment?





# L'Europe soutient-elle le secteur du transport?

**L**e Paquet Mobilité, on nous en rebat les oreilles depuis quelques mois déjà. Mais de quoi s'agit-il au juste? Il s'agit de propositions de la Commission européenne visant à «améliorer» le secteur du transport. Pas moins de 11 millions de personnes travaillent dans le transport en Europe, soit 5% de l'emploi total. Le transport de marchandises ainsi que le transport des personnes sont deux secteurs en pleine croissance. On prévoit d'ici 2050 une croissance de plus de 40% dans les deux secteurs. C'est la raison pour laquelle l'Europe souhaite une meilleure régulation et une meilleure «harmonisation» du secteur du transport ainsi qu'une clarification des règles existantes. Ce serait une bonne chose... si la pratique ne démontrait pas le contraire.

## Qu'y a-t-il dans le Paquet Mobilité?

En réalité, il y a trois Paquets Mobilité. Le Paquet Mobilité 1, lancé en juin 2017, concerne notamment l'accès au marché (lisez entreprises boîtes aux lettres), les temps de conduite et de repos des chauffeurs de camion et des conducteurs de bus et de car, le détachement des travailleurs du transport ainsi que le cabotage.

Le Paquet Mobilité 2, qui date de novembre 2017, porte notamment sur la libéralisation du secteur des autobus et des autocars.

Le Paquet Mobilité 3, lancé en mai 2018, a trait à la nouvelle génération des tachygraphes avec localisation GPS automatique et numérisation de tous les documents de transport. Les émissions de CO2 figurent également à l'agenda. Les discussions actuelles concernent avant tout le premier Paquet Mobilité.

## Comment se réalise un tel Paquet Mobilité?

L'initiative émane de la Commission européenne qui élabore une série de propositions qu'elle dépose au Parlement européen. La discussion au sein du Parlement terminée, des négociations s'engagent entre la Commission européenne, le Parlement et les Etats membres. Jusqu'ici, le Parlement européen n'a pas encore adopté une position claire et nette, mais un lobby patronal puissant met tout en œuvre pour limiter au maximum la régulation.

## Qu'a déjà fait le Parlement européen?

Le Paquet Mobilité a été examiné par deux commissions parlementaires, la commission Emploi et la commission Transport. La commission Emploi se montre très sensible aux conséquences négatives

du dumping social et mise sur la sécurité. En revanche, la commission Transport adopte une position tout à fait contraire. Elle souhaite adapter les temps de conduite et de repos en allongeant les premiers et en réduisant les deuxièmes. Elle veut à nouveau autoriser la prise du repos hebdomadaire dans la cabine du camion alors qu'un arrêt de la Cour de Justice vient de l'interdire. En ce qui concerne le cabotage et le détachement, elle veut réduire les règles au strict minimum, de sorte que les chauffeurs pourraient rouler presque tout le temps et partout en Europe tout en étant payés au salaire en vigueur dans le pays où ils sont inscrits. Enfin, elle souhaite que les conducteurs de bus et de car puissent travailler jusqu'à douze jours d'affilée, avec toutes les conséquences que cela pourrait avoir sur la sécurité routière.

## L'UBT fait entendre sa voix à Strasbourg!

Mais les syndicats ne l'entendent pas de cette oreille. Sous la direction de l'ETF, la Fédération européenne des travailleurs du transport, dont Frank Moreels est président, toute une série d'actions ont été organisées. Et l'UBT se trouvait toujours au avant-postes. C'est ainsi qu'au cours des derniers mois, nous sommes intervenus auprès de nombreux députés européens et même auprès de plusieurs partis politiques. L'UBT ne s'est pas seulement adressée aux partis amis, mais à tous les partis démocratiques. Et avec succès. Lors du vote du 14 juin au Parlement européen, ils ont tenu parole et voté contre les propositions de la commission Transport.

L'UBT a aussi organisé deux fois une lourde mobilisation pour être présente avec une délégation importante à Strasbourg. Ce n'est que de cette manière que nous pouvons démontrer aux députés européens que nous sommes décidés à la jouer dur. Nos militants étaient en première ligne, aussi bien le 29 mai que le 12 juin!

## Lobbying auprès de plusieurs partis

Etant donné l'importance du Paquet Mobilité, l'UBT s'est livrée à un lobbying effréné au cours des dernières semaines. Ainsi, nous sommes intervenus auprès de tous les membres belges de la commission Transport du Parlement européen. D'abord par lettre, ensuite en les rencontrant individuellement. Des députés pas seulement du PS et du sp.a mais aussi d'autres partis. Nous leur avons exposé chaque fois les dangers menaçant le secteur, tant à Bruxelles qu'à Strasbourg. Ils ont de grandes responsabilités et

doivent les assumer. Frank Moreels: «Nous avons heureusement pu compter sur le soutien important de Kathleen Van Brempt (sp.a) et de Hugues Bayet (PS). Ils nous ont toujours informés immédiatement des dernières évolutions. Au sein du groupe des Socialistes et Démocrates, ils jouent un rôle crucial dans la défense de nos positions. Ce n'est d'ailleurs un secret pour personne qu'il y a dans ce dossier une fracture entre l'Est et l'Ouest qui traverse tous les groupes politiques».

Aussi bien le 29 mai que le 12 juin, les très nombreux militants de l'UBT ont été encouragés par des députés européens de différents pays et de différents groupes politiques. Députés hollandais, anglais, allemands, italiens, portugais, français de différents groupes politiques allant de l'extrême gauche à la droite modérée, sont venus témoigner leur solidarité avec les manifestants. Car ils connaissent l'enjeu: l'avenir du secteur, ni plus, ni moins!

## Et maintenant?

Comme il y a un tel écart entre les positions des deux commissions, les membres de la commission Transport ont exigé un vote du Parlement européen réuni en séance plénière sur leur rapport. Ce vote a eu lieu le 14 juin et s'est soldé par un échec cuisant pour la commission Transport. Les deux commissions, celle de l'Emploi aussi bien que celle du Transport, peuvent maintenant déposer de nouvelles propositions au Parlement qui seront soumises au vote le 4 juillet. Entretemps, nous poursuivons nos actions de lobbying. Du 2 au 4 juillet, nous aborderons individuellement à Strasbourg tous les députés européens de tous les groupes politiques et de tous les pays, et ce en collaboration avec d'autres syndicats européens. L'UBT sera bien entendu de la partie.

Mais même après le vote du 4 juillet, la bataille ne sera pas terminée... En effet, une fois que le Parlement européen aura arrêté sa position, des négociations devront être engagées avec la Commission européenne et les Etats membres. Et les Etats membres sont divisés. Les pays est-européens et ouest-européens ont des positions nettement divergentes sur le cabotage et les temps de conduite et de repos. Par ailleurs, il y a aussi le puissant lobby de l'IRU, la fédération internationale des employeurs. Au nom de la libre circulation des biens et des personnes, ceux-ci craignent comme la peste l'intensification de la lutte contre le dumping social. Ce combat risque donc d'être de longue haleine...



L'UBT a mobilisé jusqu'à deux fois lourdement pour les actions à Strasbourg. Avec succès!



John Reynaert, adjoint au Secrétaire fédéral UBT Transport routier et Logistique, adresse la parole aux militants.



Le 22 juin dernier, l'UBT a reçu une délégation du sp.a dans le cadre d'une visite au port et surtout aux docks.



La députée européenne Kathleen Van Brempt en discussion avec des docks.



Une délégation de l'UBT a été reçue le 29 mai par Hugues Bayet (PS) et Kathleen Van Brempt (sp.a) au Parlement européen à Strasbourg.

## PENSIONS

## Une compensation équitable pour les travailleurs

La FGTB veut que le gouvernement prévoie, comme promis, une compensation équitable pour les travailleurs qui connaissent des conditions de travail pénibles.

Depuis son entrée en fonction, la politique du gouvernement Michel en matière de pensions se caractérise par l'allongement des carrières. Un seul mot d'ordre sous ce Gouvernement: «Travailler plus pour gagner moins!»

L'âge pour pouvoir partir à la pension a été porté à 67 ans. Les conditions d'âge pour la pension anticipée, le RCC (anciennement la prépension) et le crédit-temps ont également été revues à la hausse.

La FGTB continuera à s'opposer à ces mesures injustes. Le gouvernement répercute ainsi le coût du vieillissement sur les travailleurs. Le relèvement de l'âge de la pension ne tient aucunement compte de l'espérance de vie en bonne santé: une espérance de vie en bonne santé qui n'est même pas de 64 ans en moyenne et qui n'atteint même pas 55 ans pour les travailleurs peu qualifiés.

La FGTB exige, dans tous les cas, que ce gouvernement tienne sa promesse de prévoir une compensation pour les travailleurs occupés dans une fonction pénible.

La compensation pour le travail pénible que présente le gouvernement aujourd'hui est simplement inacceptable. Beaucoup de travailleurs occupés dans une fonction pénible raccourciront à peine la durée de leur carrière. Et s'ils obtiennent la chance de pouvoir partir plus tôt à la pension, ils toucheront une pension moindre, et ce pour le reste de leur vie.



## Les exemples suivants parlent d'eux-mêmes

**Marie**

Marie découpe des poulets dans une entreprise de transformation de la viande depuis ses 16 ans. A 60 ans, elle comptabilisera une carrière de 44 ans. Elle ne reçoit aucune compensation pour son travail pénible parce qu'elle répond déjà aux conditions pour la pension anticipée.

**Conséquence du Gouvernement Michel:**  
«Les travailleurs/travailleuses qui ont commencé à travailler très tôt ne sont pas récompensé(e)s»

**Jean**

Jean a commencé à travailler en 1984 comme camionneur. Il avait 18 ans. En 2019, il doit renoncer à ce travail en raison de problèmes de santé persistants. Il trouve un autre emploi. Même si la profession de camionneur répond aux critères d'un métier pénible, les 35 années de carrière de Jean ne lui donneront pas accès au régime des métiers pénibles parce qu'il n'exerce plus cette profession au 31 décembre 2019. Et même si Jean changeait d'employeur début 2019, mais continuait à travailler comme camionneur, les 35 années de travail précédentes ne seraient pas non plus prises en compte.

**Conséquence du Gouvernement Michel:**  
«Les travailleurs/travailleuses âgé(e)s - avec de nombreuses années de prestation avant 2020 - peuvent à peine partir plus tôt à la pension, même si ils/elles ont une carrière pénible derrière eux/elles.»

**Tom**

Tom est né le 1<sup>er</sup> janvier 1999 et commence à travailler le 1<sup>er</sup> juin 2020. De 2020 à 2035, il travaille comme soudeur de conteneur. Il passe ensuite à un travail plus léger qui n'est pas reconnu comme métier pénible. Tom peut partir à la pension anticipée à l'âge de 63,5 ans, avec 42 années de carrière. Si le métier de soudeur de conteneur est reconnu comme métier pénible sur la base d'un seul critère, il pourra partir 6 mois plus tôt à la pension, à savoir à son 63<sup>ème</sup> anniversaire. Si sa profession est reconnue sur la base de deux critères, Tom pourra partir 7 mois plus tôt à la pension. Enfin, si sa profession est reconnue sur la base de trois critères, il pourra partir 16 mois plus tôt à la pension, à l'âge de 62 ans. S'il utilise cette possibilité, il perdra 8% de sa pension.

**Conséquence du Gouvernement Michel:**  
«Les travailleurs qui ont effectué un travail très pénible sont à peine récompensés pour leurs efforts dans la proposition gouvernementale. Dans de nombreux cas, ils ne pourront partir que quelques mois plus tôt à la pension (avec une perte de pension).»



**E**lise a commencé à travailler à temps partiel dans un call center en 2010. Elle est âgée de 21 ans. Son travail est très pénible: pénible l'environnement de travail, d'une organisation du stress et de la pénibilité émotionnelle, inactive pendant une période totale proche, congé pour soins palliatifs... Elle en 2052. Elle aura alors 63 ans et pour son travail est reconnu comme profession physique, organisationnelle et émotionnelle maximum, 21 mois plus tôt (dans l'hypothèse 2020 sont valorisées). Si elle a droit à 1.081,64€ par mois, soit 138,37€ par mois une carrière complète de 45 ans (1.222,00€ par mois).

**Conséquence du Gouvernement Michel:**  
«Les travailleurs/travailleuses avec une carrière à temps partiel ne pourront partir qu'à une maigre pension s'ils ou elles veulent partir. La perte de pension peut aller jusqu'à 250 euros par mois.»



# occupés dans des métiers pénibles

èmes:

> PENSIONS ET MÉTIERS PÉNIBLES

## La pénibilité, comment ça marche?

**La reconnaissance de la pénibilité du travail pour pouvoir prendre sa pension plus tôt dans le secteur privé n'est encore actuellement qu'une proposition gouvernementale qui doit être approuvée définitivement par le gouvernement d'abord et le parlement ensuite. Les syndicats ont émis un avis négatif au Comité de Gestion du Service fédéral des Pensions. Le gouvernement a entre-temps également demandé un avis aux interlocuteurs sociaux au sein du Conseil National du Travail sur la concrétisation de sa proposition via l'élaboration d'une liste de fonctions. La FGTB continue, dans ce dossier, à défendre l'utilisation de critères objectifs et scientifiques.**

**L**a proposition du gouvernement part de quatre éléments qui peuvent être pris en considération pour une reconnaissance comme fonction pénible:

- Conditions de travail pénibles
- Organisation du travail pénible
- Pénibilité liée à des risques accrus en matière de sécurité
- Pénibilité de nature mentale ou émotionnelle (uniquement en combinaison avec un autre critère!)

Si la fonction répond à ces critères, il en résulte un «gain de carrière»

de 5% (1 critère), 10% (2 critères) ou 15% (3 ou 4 critères). Concrètement, cela signifie que la durée de carrière requise pour la pension anticipée est réduite de 5%, 10% ou 15%.

La reconnaissance de la pénibilité peut donner lieu à un départ anticipé à la retraite mais dans ce cas, - aux termes du projet gouvernemental - la carrière restera incomplète et donc la pension sera réduite à concurrence du nombre d'années manquantes, c'est-à-dire 1/45e par année.

Ainsi, si un travailleur peut partir à

la retraite à 60 ans, sa carrière sera amputée de 5/45e, soit arithmétiquement de 12,5%. Financièrement cela fait plus que 12,5% sur le montant de la pension parce que les salaires de fin de carrière sont plus élevés que ceux du début de carrière.

**Un bonus pour mourir plus tôt?**

Le Gouvernement prévoit également un bonus pour ceux qui malgré la pénibilité de leur métier choisissent de prolonger leur carrière. Malgré le fait que l'on reconnaisse que le métier pénible a des conséquences néfastes sur la santé et sur l'espérance de vie, on peut choisir malgré tout de travailler plus longtemps. Cela engendrera un bonus de pension (allocation de pension supplémentaire). Autrement dit, le Gouvernement vous propose de partir plutôt à la pension en raison du caractère pénible de votre métier (en perdant sur votre pension) ou de négocier votre santé en acceptant de travailler plus longtemps pour obtenir un peu plus de pensions. Ce qu'on appelle un bonus pour mourir plus tôt!

Conditions actuelles pour accéder à la pension anticipées (à partir de

2019):

- 63 ans, moyennant une carrière de 42 ans
- 61 ans, moyennant une carrière de 43 ans
- 60 ans, moyennant une carrière de 44 ans

En théorie, cela signifie qu'un travailleur qui a exercé pendant toute sa carrière, de façon ininterrompue, un travail reconnu comme physiquement pénible (1 critère), obtient après 40 ans le droit de partir à la pension anticipée à 63 ans (5% supplémentaires sur 40 ans équivalent à 2 ans, soit une carrière de 42 ans).

Mais il perdra 2/45e de pension calculée sur base de son dernier salaire.

### Nos revendications

**L**a FGTB exige que le gouvernement revienne sur sa copie. Nous voulons dans tous les cas:

- que la charge émotionnelle et psychosociale soit prise en compte à part entière;
- que le travail pénible soit toujours pris en compte, même s'il date d'avant 2020;
- que ceux qui ont commencé (très tôt) à travailler soit également récompensés;
- que la décision d'arrêter à travailler plus tôt en raison de la pénibilité du travail ne soit pas sanctionnée par une perte de pension;
- que les périodes pendant lesquelles le contrat de travail a été suspendu (chômage temporaire, première année de maladie, congé de maternité, congé parental, congé de paternité...) soient prises en compte à part entière;
- que les régimes existants pour une sortie anticipée (RCC spécifique construction, travail de nuit, métiers lourds) et les emplois de fin de carrière soient maintenus en l'état.

La FGTB n'acceptera pas qu'un régime de pension aussi important soit mis en œuvre sans tenir compte de la voix des travailleurs alors qu'au bout du compte ce sont eux qui sont concernés. Nous avons le droit de nous exprimer car nous représentons plus de 70% des revenus de la sécurité sociale. Il s'agit de notre sécurité sociale, de nos pensions. Au besoin, nous mettrons le gouvernement et les employeurs - qui osent prétendre que la proposition du gouvernement est trop souple - devant leurs responsabilités.

DE NOMBREUSES  
E AVANT 2020 ?

VOUS PARTEZ À  
NE PLUS TÔT EN  
PENSION !



Elise

rs âgée de  
hyssiquement pénible en raison de  
anisation pénible du travail, en plus  
elle ou mentale. Après 2020, elle est  
de 4 ans et 3 mois (maladie, aidant  
lle peut partir à la pension anticipée  
ra prouver une carrière de 42 ans. Si  
sion pénible sur la base de la charge  
ionnelle, elle pourra donc partir, au  
othèse où 10 années prestées avant  
la pension minimum, elle recevra  
mois en moins que la pension après  
0€).

Michel:

ne petite pension - par exemple parce  
el - perdent une grande partie de leur  
arrêter plus tôt leur métier pénible.  
à 250 euros par mois.»

> ESPÉRANCE DE VIE

## 7,5 ans de différence selon le niveau d'instruction

**D**ifférentes études ont démontré que l'espérance de vie est étroitement liée au statut socio-professionnel. Le critère sur lequel repose ces études est le niveau d'instruction. De ce niveau dépend en effet le statut socio-professionnel. Autrement dit, plus on a fait d'études, plus de chances on a d'exercer une profession à la fois mieux rémunérée et moins pénible.

Cette relation de cause à effet n'est bien entendu pas directe. Interviennent, en corrélation avec le statut socio-professionnel les conditions matérielles (les revenus), les comportements (l'alimentation, le tabagisme, etc.). On a ainsi d'autre part constaté des taux de morbidité différents selon les sous-régions correspondant à des taux de sous-emploi et à des niveaux de revenu.

En résumé, si on a un bon métier on vit plus longtemps. Si au contraire on exerce un métier dur, on risque de vivre moins longtemps et donc de profiter moins longtemps de sa pension. Cette inégalité devant la mort peut monter jusqu'à 7,5 ans.

Pouvoir partir plus tôt à la retraite n'est donc qu'une juste compensation de cette inégalité.

Selon l'étude Tackling health inequality in Belgium (TAHIB), menée en 2010:

- un citoyen moyennement instruit (enseignement secondaire supé-

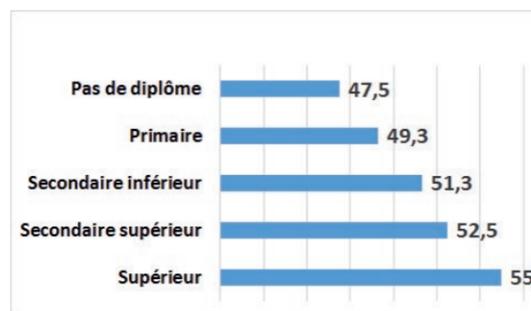
rieur) meurt en moyenne 2,5 ans plus tôt qu'un citoyen ayant suivi l'enseignement supérieur.

- Celui qui a suivi l'enseignement secondaire inférieur meurt en moyenne près de 4 ans plus tôt.

- Celui qui n'a terminé que l'école primaire meurt en moyenne 6 ans plus tôt.

- Et celui qui n'a suivi aucun enseignement meurt en moyenne 7,5 ans plus tôt que le citoyen le plus instruit.

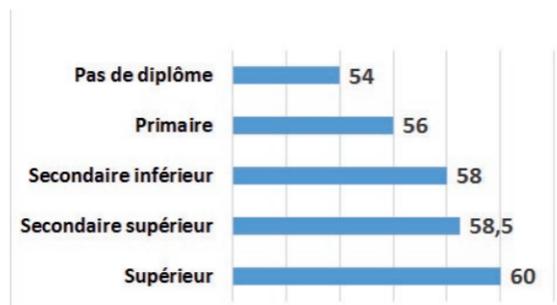
Espérance de vie à 25 ans (hommes) selon le niveau d'instruction



Source TAHIB 2010

Chez les femmes la différence peut aller jusqu'à 6 ans.

Espérance de vie à 25 ans (femmes) selon le niveau d'instruction



Source TAHIB 2010



## ACTIONS D'ÉTÉ ENSOLEILLÉES AU FLOREAL HOLIDAYS

### BÉNÉFICIEZ D'UNE RÉDUCTION MEMBRE SUPPLÉMENTAIRE EN JUILLET/AOÛT



Réservez votre séjour dans un de nos domaines de vacances :

- **Blankenberge** : chambres, studios et appartements, entre 6/7 et 20/7 et 3/8 et 17/8/2018
- **Nieuwpoort** : studios et appartements, entre 6/7 et 20/7 et 10/8 et 17/08/2018
- **La Roche** : chambres et studios, entre 6/7 et 20/7 et 3/8 et 17/8/2018

Bénéficiez exceptionnellement d'une réduction de 5% en plus de la réduction membre.

**Membres CG** : 25% → **30% réduction** sur le logement

**Membres FGTB** : 10% → **15% réduction** sur le logement

*Cette action est uniquement valable pour des nouvelles réservations, faites à partir du 29/6/2018.*

**Info et réservations** : Floreal Nieuwpoort: [receptie.nieuwpoort@florealgrou.be](mailto:receptie.nieuwpoort@florealgrou.be) ou 058 22 46 00  
 Floreal Blankenberge: [blankenberge@florealgrou.be](mailto:blankenberge@florealgrou.be) ou 050 43 21 11

### SUPER OFFRE PENDANT LES VACANCES D'ÉTÉ AU FLOREAL MONT-SAINT-AUBERT



Pour tout séjour de minimum 3 nuits en demi-pension les repas vous sont offerts ! Vous ne payez que pour la chambre et le petit-déjeuner.

*Action valable du 1/7 au 31/8/2018.*

**Les réductions membres restent d'application.**

**Info et réservations** : [mont.saint.aubert@florealgrou.be](mailto:mont.saint.aubert@florealgrou.be) ou 069 89 16 16

### CAMPER EN TOUT CONFORT ENCORE 70 EUROS MOINS CHER



Venez camper une semaine dans un nos hébergements localifs (tentes, mobil-homes, bungalow, ...) aux campings Gossaimont ou Colline de Rabais et bénéficiez d'une réduction de 70 euros sur votre séjour.

*Cette promotion est valable jusqu'au 31/8/2018 pour chaque nouvelle réservation, faite à partir du 29/6/2018. Action uniquement valable pour des séjours d'une semaine et non-cumulable avec d'autres réductions ou promotions.*

**Info et réservations** : Camping Gossaimont: [camping.gossaimont@florealgrou.be](mailto:camping.gossaimont@florealgrou.be) ou 080 31 98 22  
 Camping Colline de Rabais: [miranda.dahlhaus@florealgrou.be](mailto:miranda.dahlhaus@florealgrou.be) ou 063 42 21 77

## LA NOUVELLE BROCHURE SPECIALS EST ARRIVÉE!

DEMANDEZ MAINTENANT VOTRE EXEMPLAIRE et découvrez les différents week-ends à thèmes et promotions!



Vous pouvez demander votre brochure «Specials» via notre site web en version numérique ou papier ou bien via le formulaire ci-dessous.

**\*N'oubliez pas votre réduction membre:**  
**FGTB**: 10% de réduction sur le logement  
**CG**: 25% de réduction sur le logement

Je souhaite recevoir la nouvelle brochure et donne à Floreal l'autorisation d'utiliser mes données pour des actions commerciales\*.

Nom: \_\_\_\_\_

Rue: \_\_\_\_\_ N°: \_\_\_\_\_

Code postal: \_\_\_\_\_ Commune: \_\_\_\_\_

Adresse e-mail: \_\_\_\_\_

Je souhaite également recevoir les Newsletters:  Oui  Non

**A renvoyer à** : Floreal Group - Rue Watteuu, 2-6 - 1000 Bruxelles

\*Cette autorisation est exigée dans le cadre de la nouvelle loi RGPD. Vous pouvez retrouver sur notre site internet notre déclaration concernant la protection des données personnelles. Vous pouvez également les modifier à tout moment via notre site internet via [www.florealgrou.be/utilisation-et-vie-privee.html](http://www.florealgrou.be/utilisation-et-vie-privee.html)

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



## > VICTOIRE SYNDICALE

### Les aide-ménagères de Partena Titres-services obtiennent le respect

C'est presque du jamais-vu dans le secteur des titres-services: une grève à durée indéterminée avait été annoncée chez Partena Titres-services. En cause, l'employeur qui prétendait ne pas pouvoir offrir une reconnaissance financière à ses aide-ménagères. Et même s'il n'est pas simple pour elles de se mobiliser, le front commun syndical y est parvenu. Mieux: elles ont obtenu une prime qui les récompense équitablement pour leur dur labeur et qui les valorise.

L'employeur s'est dit surpris lors de la réception d'un préavis de grève en juin. Pourtant, plusieurs conflits couvaient. Tout d'abord celui relatif à la rémunération et la reconnaissance des travailleuses qui perduraient depuis plus d'un an. Ensuite, l'augmentation de la charge de travail qui a coïncidé avec la croissance de l'entreprise. Et tout cela sans que leur dur labeur ne soit justement rémunéré.

#### Manque de respect

En 2017 déjà, une grève avait éclaté au sein du personnel de Partena Titres-services. La concertation qui en avait suivi avait permis d'obtenir une augmentation du chèque-repas de 1 euro. Mais peu de temps après, l'employeur revenait sur sa décision en réduisant la valeur des chèques de 50 cents. Entre-temps, l'entreprise Solide Forta a été reprise par Partena et une prime a été octroyée au personnel transféré. Et rien pour le personnel qui travaillait fidèlement depuis

de nombreuses années pour Partena. Pour les aide-ménagères et leurs syndicats, ce manque de respect a fait l'effet d'une gifle. Et la rencontre qui a suivi n'a pas amélioré la relation. Pour Partena, il n'y avait pas assez d'argent pour une augmentation, et ce malgré la prime déjà octroyée aux travailleuses de Solide Forta. Ce n'est que sous la menace d'un préavis de grève que la direction a pu faire un geste envers son personnel.

#### Une juste reconnaissance

La conciliation entre la direction et le front commun syndical a débouché sur une proposition qui récompense justement le travail des aide-ménagères. Une prime d'ancienneté unique financièrement abordable pour l'entreprise et qui ne met pas en danger la sécurité d'emploi. La grève a donc été annulée sur le fil. Les travailleurs concernés qui souhaitent plus d'informations à ce sujet peuvent prendre contact avec leurs consultants ou leur délégué syndical.

La Centrale Générale de la FGTB est la plus grande centrale au sein de la FGTB inter-professionnelle. Elle défend les travailleurs d'une cinquantaine de secteurs dont ceux de la construction, chimie, verre, nettoyage, textile, titres-services, gardiennage...

Nous recherchons pour le service de traduction

### Un traducteur/interprète (h/f)

#### La fonction:

- Traduction de textes, PV, discours, communiqués de presse, notes, brochures, tracts, etc. vers la langue demandée;
- De manière sporadique, traduction vers une 3<sup>e</sup> langue selon vos compétences;
- Interprétation simultanée lors de réunions (FR/NL-NL/FR);
- Recherches (archives/Internet) afin de fournir une traduction correcte;
- Vous travaillez tant au siège social de la CG qu'en déplacement (parfois avec nuitée).

#### Votre profil:

- Vous maîtrisez parfaitement le français;
- Vous êtes détenteur d'un master en traduction/interprétation ou équivalent par expérience;
- Connaissances et compétences: Windows/Office vous est familier (Word, Excel, Outlook, PowerPoint, Internet...);
- Vous comprenez et êtes capable de traduire un jargon professionnel très diversifié;
- Vous avez le sens des responsabilités et travaillez avec précision;
- Vous êtes très communicatif et orienté résultat;
- Vous aimez le travail d'équipe et êtes flexible;
- Vous êtes autonome et résistant au stress;
- Vous adhérez aux principes et objectifs du mouvement syndical socialiste;
- Vous êtes disposé, si nécessaire, à voyager à l'étranger.

Lieu de travail: rue Haute, 26-28 à 1000 Bruxelles

Nous offrons: un contrat à durée indéterminée, salaire attractif et avantages extralégaux.

#### Intéressé(e)?:

Envoyez-nous votre curriculum vitae et votre lettre de motivation pour le 06/07/2018 au plus tard par e-mail à [jobs@accg.be](mailto:jobs@accg.be) ou par courrier à La Centrale Générale de la FGTB à l'attention du Président Werner Van Heetvelde, rue Haute 26/28 - 1000 Bruxelles. Les sélections se feront pendant les deux premières semaines de juillet.

## Le secteur de la construction sur Facebook

Dès aujourd'hui, la FGTB-Construction est active sur Facebook. Le secteur de la construction emboîte le pas aux camarades des secteurs des titres-services, du nettoyage et du gardiennage.

Notre objectif est de pouvoir vous informer régulièrement sur des thématiques utiles et pratiques qui vous aideront au quotidien. Nous répondrons à vos questions et serons attentifs à vos attentes, suggestions et remarques.

Ce n'est pas tout, dès septembre, vous pourrez télécharger une application interactive sur votre smartphone. Grâce à elle, vous serez rapidement informés de l'actualité dans votre secteur, des conditions de travail, de votre droit aux vacances, des salaires en vigueur dans la construction ainsi qu'une foule d'autres choses. Vous pourrez aussi calculer facilement votre délai de préavis.

Un seul conseil: connectez-vous sur notre page Facebook et dès septembre, téléchargez notre application pour ne plus jamais manquer la moindre info sur votre secteur mais aussi nous faire part de vos réflexions, de vos idées et surtout «Like» notre page



> JOURNÉE INTERNATIONALE DES NETTOYEUSES ET NETTOYEURS

# Du respect! Que serait le monde sans le personnel de nettoyage?

Pour certains, c'est une évidence. Pour d'autres, à peine un regard. Pourtant, les travailleuses et les travailleurs du secteur du nettoyage méritent toute notre reconnaissance. En tant qu'organisation syndicale, nous profitons du 15 juin et de la Journée Internationale de la Justice pour le personnel de nettoyage et du gardiennage pour demander plus de respect envers ces travailleurs.



A travers la Belgique, les délégué(e)s ont mené des actions dans les entreprises où ils travaillent pour réclamer plus de respect pour leur travail. Ici Chloé et Milena à Charleroi.

**A** quoi ressemblerait notre monde sans le personnel de nettoyage? Pas très agréable, ça c'est clair. Grâce à eux, d'autres travailleurs arrivent chaque jour dans des espaces de travail propres et nets. Malgré tout, aujourd'hui encore, leur travail n'est pas apprécié à sa juste valeur, c'est ce qui ressort clairement de leurs témoignages.

### Respect et sécurité

En outre, faire preuve de respect envers l'équipe de nettoyage et les espaces lavés, c'est une chose. Mais plus important encore, ces travailleurs méritent des salaires corrects, une sécurité d'emploi, des cadences humaines, de meilleures conditions de travail dans un environnement sûr. Ann Huysmans est déléguée dans le secteur du nettoyage: «Les travailleurs doivent nettoyer de plus en plus vite. Pour

beaucoup, cela se ressent via des douleurs physiques ou des problèmes psychologiques comme du stress. Certains doivent aussi travailler sous pression, avec des produits nocifs, ce qui entraîne des symptômes physiques.» La FGTB se bat au quotidien aux côtés du personnel d'entretien pour une reconnaissance juste de la profession.

### «Un petit merci de temps en temps, ça fait déjà beaucoup»

Le 15 juin était la journée internationale pour le respect des nettoyeuses et des nettoyeurs. En tant que syndicat, nous avons mis nos gants pour les nombreux travailleurs qui travaillent dans l'insécurité, pour un salaire trop bas et des conditions de travail difficiles. C'est ce que nous avons notamment fait à la gare Centrale de Bruxelles (voir photo), mais aussi dans de nombreuses entreprises belges où les délégués ont félicité les travailleurs du secteur du nettoyage et mettent tout en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail. «Beaucoup de clients apprécient notre travail, mais pour d'autres, il est tout simplement invisible. Pour nous, ça signifie beaucoup de recevoir un petit merci de temps en temps», nous dit Ann. «Nous avons déjà eu un impact. Avant,



Gare Centrale de Bruxelles, ce 15 juin dernier: les délégués du secteur du nettoyage ont interpellé les navetteurs pour les sensibiliser à leur situation. Plus de respect et de reconnaissance, voilà leurs revendications.

une action comme celle-ci dans les gares aurait reçu peu d'attention. Aujourd'hui, beaucoup de gens prennent nos tracts et nous disent que eux aussi, ils estiment que nous méritons plus de respect. Les gens sont de plus en plus positifs

vis-à-vis d'actions comme celle-ci. Même chose pour Equal Payday, qui met le focus sur la différence salariale entre les hommes et les femmes, aussi une réalité dans notre secteur.»

> COUPE DU MONDE 2018

# Supporter les diables au boulot? Ne vous laissez pas déborder par la ferveur!

Alors que la phase de groupes de la Coupe du Monde a livré son verdict pour la suite de la compétition des Diables Rouges, l'effervescence est à son comble parmi les supporters belges. La fête se prépare pour les 8<sup>e</sup> de finale dans de nombreux coins du pays. Mais pour ceux qui travaillent le jour du match, c'est la soupe à la grimace. Mais le match n'est pas perdu pour autant. Il peut se jouer sur de petits détails. Tout dépend du fairplay de votre employeur.

### Puis-je m'installer dans la salle de réunion avec les collègues pour regarder le match?

Des entreprises s'adaptent à cette grande fête du football et font preuve de souplesse pour permettre à leurs travailleurs de suivre le match de leur équipe nationale. Mais avant de prendre des initiatives, informez-vous auprès de votre employeur s'il existe des possibilités pour les travailleurs qui veulent suivre le match. Assurez-vous de la réglementation en vigueur dans votre entreprise.

Certains seront tentés de regarder le match discrètement sur leur smartphone mais là aussi, le règlement de l'entreprise peut vous nuire. Sauf accord contraire de l'employeur, vous ne pouvez pas

utiliser les outils de travail pour regarder un match entier. Votre règlement de travail peut par exemple préciser que l'employeur autorise l'utilisation d'internet à des fins privées durant les temps de pause. D'autre part, il faut avoir à l'esprit que l'employeur est susceptible de contrôler l'usage privé d'internet dans l'entreprise. Si l'employeur reste sourd à vos demandes, le dernier recours peut être de suivre le match à l'ancienne, en écoutant la radio.

### Puis-je obliger l'employeur à me donner congé durant le match

Malheureusement, vous ne pouvez pas contraindre votre employeur de vous libérer durant le match. La modification de votre horaire de travail ne peut s'envisager que

de manière concertée avec celui-ci. D'autres travailleurs auront la possibilité de prendre une journée de congé pour l'occasion ou encore des jours de repos compensatoires. Une autre possibilité peut être, par exemple, de décaler les heures de travail en arrivant plus tôt le matin et en partant plus tôt le soir. Toujours avec l'accord de l'employeur.

### Puis-je revêtir mon costume de diable au boulot?

Masque, cornes, perruque, fourche, drapeau,... certains supporters ne manquent pas d'imagination pour soutenir leurs couleurs. Et rien n'empêche les travailleurs de s'équiper de cet attirail durant leur journée de travail. La loi ne règle pas la question de la tenue vestimentaire des travailleurs salariés, sauf en ce qui concerne la sécurité et l'hygiène. Si l'analyse de risque menée par le conseiller en prévention conclut qu'il est nécessaire de porter des vêtements de travail pour la santé et la sécurité du travailleur, il vous faudra ranger votre matériel de parfait supporter au vestiaire. Il en va de même si le règlement de travail détermine un code vestimentaire applicable à une certaine catégorie de travailleurs étant donné leurs contacts fréquents avec des clients.



### Puis-je sortir le champagne en cas de victoire?

Tout dépend de la politique de l'entreprise en matière de consommation d'alcool au travail. Dans ce cadre, soit l'employeur fait preuve de tolérance zéro en termes de disponibilité et de consommation d'alcool sur le lieu de travail, soit il tolère la chose dans une mesure raisonnable à l'occasion, par exemple, d'événements festifs liés à l'entreprise.

### Votre employeur est opposé ou indifférent à la coupe du monde?

N'hésitez pas à souligner l'avan-

tage de regarder le match entre collègues. L'esprit d'équipe et l'ambiance entre collègues ne peuvent qu'en sortir grandis. Nous avons d'ailleurs eu des échos d'employeurs qui ont aménagé un espace dans leur entreprise pour diffuser les matchs des diables rouges. C'est ce qui s'appelle saisir la balle au bond pour se rapprocher de son personnel et pour tirer tous ensemble dans la même direction.

## &gt; POINT DE VUE

## On ne pourra plus dire qu'on n'a pas été prévenu...

**Lehmann Brothers, c'était il y a dix ans. La faillite de cette banque américaine déclenchait une tempête dans le monde financier. Nous n'avons pas fini d'en payer les conséquences et nous serions déjà à la veille d'un nouveau tsunami de plus grande ampleur encore. Plus une semaine ne se passe sans qu'un nouvel observateur ne s'en inquiète dans les médias officiels...**

La Grèce a été le laboratoire social, à l'échelle d'un Etat de l'Union européenne, de nouvelles expériences de domination d'une population toute entière mise à genou par un pouvoir extérieur à son propre pays. Elle sort, ces jours-ci, d'un long tunnel: une mise sous tutelle de sa propre souveraineté par un trio infernal de créanciers publics (Banque Centrale, FMI, Commission européenne). Un gouvernement progressiste a été corseté dans des contraintes budgétaires intenable. La population a payé le prix fort.

Aujourd'hui, les Cassandres sont légion à annoncer, et pour bientôt, une nouvelle crise financière. Plus grave encore que celle de 2008. De Patrick Artus à Pierre Laroutouren en passant par Georges Ugeux, par exemple.

C'est que rien n'a été fait, ou si peu, pour éviter que les mêmes erreurs ne produisent les mêmes effets. Pas de ralentissement des flux de capitaux. Pas de séparation nette entre les banques d'affaires et les banques d'épargne. Au contraire: développement de technologies qui accélèrent encore les processus d'échange et... de contagions en cas de panique. Une croissance insensée d'un «shadow banking» qui cache une partie de plus en plus importante de l'activité financière et la place hors de toute régulation et de tout contrôle public. Les quelques nouvelles règles (portant notamment sur la solvabilité des banques commerciales) apparaissent comme de bien faibles remparts face à la déferlante qu'on nous annonce.

Les voix les plus autorisées s'élèvent pour crier au loup. Comme celle de Cassandre dans la mythologie grecques, elles ne sont ni entendues ni prises en considération, semble-t-il. Elles traduisent pourtant une réalité assez simple à comprendre. Même pour des non-initiés! En fait, le mécanisme le plus simple à décortiquer à celui des prêts privés consentis par les banques commerciales. A la faveur des politiques de taux d'intérêt bas, leur croissance est (très) nettement supérieure à celle de l'économie réelle. C'est le principe même de la création de bulles financières dont l'éclatement peut, à tout moment, mettre sur la paille le prêteur qui ne sera pas remboursé.

**Merci qui?**

La perspective d'une remontée des taux d'intérêt (qui est envisagée par la Réserve Fédérale américaine et, en conséquence de réflexes moutonniers, par d'autres grandes banques centrales) font craindre aux acteurs économiques (boursiers singulièrement) l'éclatement d'une de ces bulles et des effets en chaînes. Et ce ne sont pas les bulles qui manquent: immobilières, liées aux bourses d'études, aux nou-

velles technologies, à l'énergie... Champagne?

Les observateurs s'angoissent. Ils constatent que depuis la déstabilisation du système financier au siècle passé (depuis la fin des accords de Bretton Woods), les crises s'accroissent et surtout s'aggravent. Nous n'avons pas fini d'essayer les conséquences de celle de 2008 que la suivante frappe à nos portes. Les Etats ont épongé les pertes des banques privées. Ils ont adressé la facture vers les travailleurs (à travers le blocage des salaires, le saut d'index...); vers les consommateurs (frappés par des hausses de TVA, sur l'électricité par exemple); vers les malades (victimes des coupes sombres dans les budgets de l'Inami); vers les pensionnés (voir l'allongement des carrières et la réforme des pensions); vers les travailleurs sans emploi (réformes du chômage et cortège d'exclusions...). Et pendant ce temps-là, les dividendes (rémunération du capital très visible dans les comptes des entreprises) se sont envolés: 12,5 milliards en 2017 pour les seules entreprises cotées (dixit le journal «L'Echo», le 31 mars 2018).

Ce sont là les conséquences très concrètes de choix politiques. «A mon avis, il faudrait une hausse

des impôts des sociétés. Les entreprises ne représentent que 10% des recettes fiscales en Europe et c'est le consommateur qui paie via la TVA». Celui qui déclarait cela à la Libre Belgique le 28 mai dernier n'est ni syndicaliste ni militant de gauche. Mais un ancien vice-président de la Bourse de New-York... Le Belge, Georges Ugeux!

Nous voici donc prévenus. Une nouvelle crise pointe. Alors, merci qui? Ceux qui n'ont pris aucune mesure pour l'empêcher. Et chez nous, depuis 10 ans, le MR est le seul parti francophone à être resté au pouvoir sans interruption. Pendant une bonne partie de ce laps de temps, il a même régné sur le ministère des Finances!



Nico Cué  
Secrétaire général de la MWB

# Carte blanche

<http://www.metallos.be>



## &gt; MEISTER BENELUX

## Plutôt rare: des patrons condamnés au pénal

C'était le dimanche 26 février 2012 - eh oui, plus de six ans déjà - et l'inimaginable se produisait: un commando paramilitaire débarquait chez Meister, une très moderne usine sur le zoning industriel de Sprimont. Les hommes étaient armés. Et venaient s'emparer, sur l'ordre des responsables de la société Poppe und Potthoff, le groupe allemand propriétaire des lieux, de pièces usinées et de machines de production installées sur place...

L'usine connaissait alors un conflit social tout ce qu'il y a de plus classique: la direction, invoquant une situation économique difficile, avait licencié neuf personnes sur la petite centaine de travailleurs occupés à Sprimont. Neuf, dont deux délégués syndicaux.

Meister Benelux était un sous-traitant dans la construction automobile, travaillant pour les plus grands noms de l'industrie allemande du secteur. Elle fournissait essentiellement des pièces de système de freinage ABS. Le groupe propriétaire, manifestement, cédait aux sirènes de la sous-sous-traitance dans les pays de l'est, préférant les bénéfices immédiats liés aux bas salaires plutôt que la qualité liée à la compétence des travailleurs belges. Et la crainte de la délocalisation était latente, d'autant que des lignes du

groupe existaient déjà en Tchèque et que démonter les machines pour les transporter était somme toute assez simple. D'où la tentative de février 2012.

Une tentative déjouée par la présence de quatre travailleurs sur le site, sans doute «oubliés» par la direction... Les travailleurs présents avaient sonné le rappel de leurs camarades, le tam-tam digital des réseaux sociaux était remonté partout à la FGTB Métal Liège-Luxembourg, les militants avaient afflué sur le site. Quelques 250 casaque rouges avaient piégé le commando allemand dans l'usine. Il y avait eu un peu de castagne, beaucoup d'insultes, énormément de tensions. La police était arrivée et les robocops privés avaient fini par plier bagage et par être reconduits sous escorte à la frontière. Curieusement sans relevé de leur identité, ni confiscation des armes dont ils disposaient en abondance...

La justice avait été saisie, à l'initiative de la FGTB-Métal et du parquet de Liège. Accusés: les actionnaires allemands, leurs représentants en Allemagne et en Belgique, le management qui avait recouru au service d'une société de sécurité plutôt musclée et les responsables de cette société elle-même. Les préventions

étaient nombreuses: tentative de vol, violences au travail, dissimulation d'informations aux organes de concertation sociale, appartenance à une milice privée et recours à celle-ci, séquestration, détention d'armes...

Et la justice a suivi son cours, un cours d'autant plus lent que les avocats des prévenus ont utilisé toutes les ficelles de la procédure. Par exemple, ils ont obtenu que le dossier soit transféré de Liège à Eupen pour être débattu en allemand, puisque plusieurs des prévenus étaient germanophones. Certes, c'est un droit démocratique, mais on peut se poser des questions sur l'incapacité à comprendre le français de cadres germanophones dirigeant une entreprise à Sprimont...

Quoi qu'il en soit, six ans après, le tribunal correctionnel a tranché. Et le sentiment général à la lecture de l'arrêt est qu'il y a eu, en l'occurrence, une justice, même si l'on peut toujours avoir un goût de «trop peu». Ainsi, le tribunal a décidé qu'il y avait bien tentative de vol (pour les machines, mais pas pour les produits finis); qu'il y a bien eu des faits de violence au travail; et qu'il y a bien eu séquestration (deux des quatre travailleurs présents ce dimanche-là avaient été bloqués



Archives: les candidats MWB-FGTB Liège-Luxembourg Meister Benelux aux Elections sociales de 2012, peu après les événements de février 2012.

dans l'usine). Les autres préventions n'ont pas été retenues, notamment la thématique de la milice privée et tout ce qui concerne les armes prohibées, la société de robocops s'en tirant d'ailleurs à particulièrement bon compte. D'où un sentiment quelque peu mitigé.

Les personnes physiques ont été condamnées à diverses peines assorties d'une suspension du prononcé de trois ans et la société à une amende de 120.000€. Dérisoire par rapport aux faits? Chacun se fera son opinion, mais il est extrêmement rare que, dans ce type d'affaire, une société et son management soit condamnés à des peines et des amendes. Or, c'est le cas ici... Tout ça, évidemment, ressemble

aussi à Carême après Pâques, comme le résume le dicton. Meister Benelux a finalement disparu en 2014, l'actionnaire ayant choisi la voie de la faillite. Celle-ci laissait 65 travailleurs sur le carreau, lésés des seules indemnités du fonds de fermeture. Mais comme une victoire ne vient jamais seule, les victimes du crash Meister Benelux bénéficieront peut-être d'une autre décision judiciaire, datant de mars de cette année: le groupe Poppe & Potthoff a été condamné à rembourser à la curatelle une somme de 1,4 millions d'euros. Elle correspond au montant d'un dividende versé par Meister à son actionnaire en 2013. Un dividende plantureux, alors que tout allait mal, disaient-ils...

## Ensemble on est plus forts pour défendre nos libertés syndicales



Le vendredi 15 juin, le procès contre Bruno, le président régional de la FGTB, et Tom, délégué syndical, a eu lieu au Palais de Justice à Anvers. Les deux militants de la FGTB ont été traduits en justice par le Ministère public en raison de l'entrave méchante à la circulation lors d'une action nationale, organisée le 24 juin 2016.

Cette action ne différait pas de celles des années précédentes. Il s'agissait d'une action annoncée où la sécurité a été garantie, c'est pourquoi il n'a pas été question d'incidents ou de dégâts ! Il est extraordinaire que le cordon policier ait été instauré, avec matraque, accompagné d'une auto pompe. Cette intervention militariste et l'arrestation de nos militants indiquent que le bourgmestre a donné préalablement un ordre.

Deux ans plus tard, le Ministère Public a décidé de citer les deux militants devant le tribunal correctionnel. Le Ministère public et nos avocats ont tenu leurs plaidoyers respectifs. En utilisant des propos très clairs, nos avocats ont attiré l'attention sur le fait qu'il n'existe aucune justification pour les poursuites pénales à l'égard de Bruno et Tom, que ces poursuites vont à l'encontre de la CEDH et de la juridiction de la Cour européenne des droits de l'homme et de la Cour européenne de la justice et que la seule issue logique peut constituer un acquittement de principe. Le jugement sera rendu public le 29 août.



## L'UE et la Belgique: complices du blocus nord-américain contre Cuba

Le blocus illégal de Cuba par les États-Unis dure depuis près de 60 ans. L'année dernière le blocus a coûté pas loin de 4,3 milliards de dollars à Cuba, des ressources que le pays ne peut pas investir dans son développement social et économique.

Le blocus empêche une collaboration économique et humanitaire normale, également entre Cuba et l'Europe. L'Union Européenne et la Belgique estiment que le blocus est illégal et dépassé, mais tolèrent des amendes imposées par les États-Unis aux entreprises et aux personnes qui font des affaires avec Cuba. Ceci doit s'arrêter!

PLUS DE PAROLES, MAIS DES ACTES ! La FGTB Horval fait partie de la plateforme Cuba et nous vous demandons de signer cette pétition (<https://nonaublocus.be/petition>). Ensemble, nous pourrons lever le blocus contre Cuba!

Plus d'infos: <https://nonaublocus.be>



## Travailleurs / étudiants: tous égaux!

Pour la FGTB Horval et la CSC, une situation économique compliquée ne justifie pas que des travailleurs soient désavantagés par rapport à d'autres. Depuis ce jeudi 7 juin, les travailleurs étudiants de l'entreprise Delfood bénéficient, à nouveau, de leurs chèques-repas, à l'instar des autres travailleurs. Pour rappel, une nouvelle convention collective de travail avait été introduite par la direction pour supprimer les chèques-repas des travailleurs étudiants.



# Congrès UNI Global Union: Making it happen

Margareth Thatcher appela un jour cette ville «la petite Moscou». Liverpool et le syndicalisme sont indissociables. Dans le Nord-Ouest anglais, les syndicats sont apparus pour la première fois au cours de la première moitié du 19e siècle. Avec le congrès syndical mondial, UNI Global Union retourne à ses racines syndicales. Plus de 500 syndicats se sont réunis du 18 au 20 juin 2018 au bord du Mersey, et le SETCa a répondu présent lui aussi.

L'avenir commence aujourd'hui. «Making it happen», c'est ce qu'UNI Global Union, l'organisation syndicale faitière du secteur des services, est déterminée à faire. Depuis les années 80, le taux de syndicalisation a diminué de moitié en Occident, où la Belgique fait figure d'exception. UNI Global Union veut inverser cette tendance par des campagnes de recrutement bien étudiées et des accords collectifs solides. Les syndicats sont le ciment de la société. Ce n'est pas un hasard si les inégalités ont atteint des niveaux sans précédent dans les pays où le taux de syndicalisation a diminué. Les syndicats sont les gardiens de l'égalité et de la démocratie.

Le président du SETCa, Erwin De Deyn, est intervenu sur les défis dans une économie occupée à se numériser: «*Luttons ensemble en faveur d'une protection sociale complète pour les collaborateurs de plateformes! Il ne s'agit pas là d'indépendants. Ils méritent eux aussi un contrat de travail formel et des conventions collectives de travail. Ces milliers de collaborateurs, souvent jeunes, comptent sur notre solidarité!*». Nous ne pouvons permettre que des employeurs comme Uber et Deliveroo se servent de technologies du 21e siècle pour retourner à des conditions de travail du 19e. Les travailleurs de plateformes n'ont que faire d'un statut hybride, ils ont droit au statut de travailleur et à tous ses avantages. Le SETCa a en outre vivement plaidé en faveur de la réduction collective du temps de travail. Un employeur n'introduira de nouvelles technologies que s'il a un retour



sur investissement sous la forme d'une croissance de la productivité. Une semaine de travail plus courte est la réponse logique. Notre syndicat soutient dès lors la semaine de 32 heures avec maintien du salaire.

Dire qu'il a changé le cours des choses est un euphémisme pour parler des mérites de Philip Jennings. Pendant plus de

trente ans, le Gallois est resté à la barre du syndicalisme mondial. Au début du nouveau millénaire, il a contribué à porter UNI Global Union sur les fonts baptismaux et en est devenu le premier secrétaire général. Lors du congrès à Liverpool, il a laissé les commandes à l'Américaine Christy Hoffman. Le SETCa souhaite tout le meilleur à la nouvelle équipe de direction d'UNI Global Union.

## Pension complémentaire: désormais directement acquise?

**Une directive européenne sur la portabilité (visant à améliorer les droits de pension complémentaire des travailleurs mobiles en Europe) impose aux états membres d'adapter leur législation en la matière pour s'y conformer. Un projet de loi rédigé par le ministre des Pensions Daniel Bacquelaine est en discussion à la Chambre. Si le Parlement donne son feu vert, les droits de pension complémentaire seront désormais acquis dès l'entrée en service. Actuellement, le règlement de pension peut prévoir une période d'affiliation minimum d'un an.**

**Qu'est-ce que la directive « portabilité » ?**

Selon la Commission européenne, les règles nationales actuelles en matière de pension complémentaire dissuadent de travailler par-delà les frontières des pays. Deux aspects gênent l'Europe: les délais d'attente et les périodes d'acquisition ainsi que la non liaison au bien-être des capitaux de pension dormants. La directive «portabilité» propose deux modifications:

- Le délai d'attente et la période d'acquisition cumulés ne peuvent plus excéder trois ans
- De meilleures garanties doivent être prévues pour les capitaux de pensions dormants.

**Que prévoit le régime actuel de pension complémentaire en Belgique?**

Pour l'instant, la pension complémentaire en Belgique n'est pas acquise automatiquement dès le jour 1. Concrètement, un règlement de pension au niveau de l'entreprise ou du secteur peut prévoir:

- Un âge d'affiliation de maximum 25 ans
- et/ou un délai d'attente de maximum 1 an d'affiliation pour l'obtention de droits acquis (réserves).

Actuellement, il est donc théoriquement possible qu'un travailleur de moins de 23 ans ne constitue des droits de pension complémentaire qu'à partir de l'âge de 26 ans (affiliation à partir de 25 ans et ensuite au moins un an d'affiliation). Dans ce cas, le délai d'attente et la période d'acquisitions cumulés excèdent trois ans, ce qui est contraire à la réglementation européenne.

**A l'avenir, pension complémentaire acquise dès l'entrée en service?**

Le 8 mai dernier, le ministre des Pensions, a introduit un projet de loi pour transposer cette directive «portabilité». La proposition est en cours de discussion à la Chambre. Elle prévoit que la pension complémentaire soit acquise dès l'entrée en service. Il n'y aurait dès lors plus de délai d'attente ni de période d'acquisition en Belgique. Ce faisait, notre pays irait au-delà de ce que prescrit la directive européenne au sens strict.

Le projet de loi du Ministre Bacquelaine ne change toutefois rien à la protection des capitaux de pension dormants, le deuxième volet de la portabilité. Pour les dormants, la loi sur les pensions complémentaires (LPC) continuerait de prévoir une garantie de 0%.

## Le SETCa étudie la plus-value du CEE lors de restructurations

Moins de primes pour le travail en équipes, cinquante minutes de travail gratuit et des salaires plus bas pour les nouveaux collègues engagés. L'affaire Hoover de 1993 illustre pourquoi il est nécessaire d'avoir une collaboration syndicale européenne. La direction du fabricant américain d'aspirateurs avait habilement dressé les syndicats des différents sites les uns contre les autres. Grâce aux concessions évoquées ci-dessus, l'usine en Écosse est restée ouverte, mais aux dépens de celle en France. Cette fermeture a fait grand bruit chez nos voisins du Sud. Ce récit a péniblement mis un aspect en lumière, à savoir que sans contre-pouvoir syndical européen, les travailleurs sont le jouet du grand capital. L'affaire Hoover n'est pas restée sans conséquences. Une directive européenne de 1994 a par la suite été à l'origine du comité d'entreprise européen (CEE). Le but était que cet organe d'information et de consultation aide les travailleurs à se défendre lors de restructurations de grande envergure.

Plus de deux décennies plus tard, il reste du pain sur la planche. La véritable consultation fait trop souvent défaut. Le 8 juin dernier, le SETCa a rassemblé ses délégués pour examiner comment mieux exploiter le potentiel du CEE. Des présentations de Stan De Spiegelaere (Institut syndical européen - ETUI) et de Sophia Reisecker (syndicat autrichien GPA-djp), notamment, ont mis clairement en avant la plus-value que représente le CEE en cas de restructurations. Il permet de gagner stratégiquement du temps, de recourir aux «antennes syndicales» que sont nos collègues étrangers, et donne parfois accès à des bureaux d'expertises étrangers. Pour couronner le tout, un réseau syndical européen performant empêche la direction de dresser les syndicats les uns contre les autres. Le marché unique de l'UE nous contraint à collaborer, il n'y a pas d'alternative. C'est pourquoi, plus que jamais: ensemble, on est plus forts!

# Accord social chez Carrefour

Vendredi 15 juin, syndicats et direction ont signé le protocole d'accord chez Carrefour. Il y a à boire et à manger dans cet accord, un plan social n'est jamais une bonne nouvelle. Cela reste donc une restructuration lourde. Nous sommes tout de même satisfaits de la possibilité pour les travailleurs concernés de recourir à des mesures douces. La direction a rencontré une partie de nos revendications.

## Principaux éléments de l'accord

Le 25 janvier, la direction annonçait son intention de licencier 1.233 collaborateurs. Après le lancement de la phase de négociation fin avril, nous sommes parvenus à un accord contenant les éléments suivants:

- Le nombre d'emploi à disparaître a été ramené à 950.
- Contrairement à ce qui a été annoncé fin janvier, aucun magasin ne fermera.
- Le personnel des hypermarchés qui seront transformés en supermarchés n'accusera aucune perte salariale.
- Le plan ne contient pas de garantie qu'il n'y aura pas de licenciements secs, mais le SETCa œuvrera pour que cela n'arrive pas.
- Une garantie d'emploi de 4,5 ans sera prévue dans les contrats à durée indéterminée.
- 220 millions d'investissements sont prévus sur une période de 3 ans.
- La polyvalence que la direction demandait verra le jour mais sera encadrée collectivement. Il en ira de même de la flexibilité. Les contrats à durée déterminée et le travail des étudiants seront ainsi contrôlés.
- Le travail du dimanche en zone touristique sera lui aussi encadré.
- Une évaluation de Carrefour sera mise en place. Nous voulons de la sorte éviter que le même scénario se reproduise à l'avenir.
- Les travailleurs pourront opter selon certaines conditions pour un RCC (à partir de 56 ans), un départ volontaire, une mutation, un crédit-temps fin de carrière ou rester aux mêmes conditions.
- Le plan social repose sur une base volontaire et sera évalué paritairement 2 fois par an.

## Pour le SETCa, il restait initialement 3 points de blocage:

Les mesures de crédit-temps fin de carrière devaient être accessibles à tous, y compris aux travailleurs des services centraux. La direction nous a donné raison sur ce point et le crédit-temps sera donc autorisé pour tous, jusques et y compris la catégorie 5. Cette piste de crédit-temps élargi permettra d'éviter des licenciements.

Nous exigeons également une solution pour les malades de longue durée dans les 5 hypermarchés à transformer en Market. Ces travailleurs auront un accès élargi aux formules de départ volontaire. Si le SETCa n'obtient pas gain de cause totalement sur ce point, il obtient néanmoins déjà la garantie que la direction, en cas de retour au travail de ces malades de longue durée, leur assurera un poste adapté dans l'hypermarché le plus proche de leur domicile. Ce qui éloigne le spectre d'un licenciement pour force majeure pour ces personnes.

Enfin, nous voulions aussi une garantie d'emploi pour les services centraux telle que celle qui existe pour les hypermarchés. La direction confirme qu'après cette restructuration, elle n'opérera pas de licenciements économiques de contrats à durée indéterminée jusque fin 2022. Si d'hypothétiques externalisations devaient être envisagées, elles feraient l'objet d'une négociation préalable à toute mesure impactant l'emploi.

## Nous demandons que l'on respecte les travailleurs concernés

Ces derniers temps, certains partis ont critiqué le RCC prévu dans ce plan. De quoi se mêlent-ils? Il s'agit d'une concertation entre employeurs et travailleurs, le politique n'a rien à y faire. Prendre les travailleurs en otage est d'une bassesse sans nom et la période préélectorale n'y change rien. Le projet d'accord respecte la loi, ni plus ni moins. Les travailleurs n'ont rien demandé. Le plan social compense la décision de l'employeur et prévoit également d'autres possibilités, comme les mutations internes, par exemple. De plus, les travailleurs qui optent pour le RCC doivent rester disponibles pour le marché du travail. Il ne s'agit pas d'une voie de garage dorée jusqu'à la pension, loin s'en faut! Répétons-le, le projet de plan social ne déroge en rien à la loi, il n'est que l'application stricte des possibilités de RCC dans le cadre d'une application d'entreprises en difficulté ou en restructuration. Tous les travailleurs qui quittent l'entreprise participeront d'ailleurs à la cellule pour l'emploi et aux mesures de reclassement professionnel.



## en bref...

**Lyfra Lekkerland:** Le 15 juin, la direction annonçait son intention de fermer les sites de Genk et Drogenen. Le site à Lot serait quant à lui réorienté. 48 emplois sont ainsi que la sellette. Lekkerland a été reprise il y a à peine un an par Lyfra. Personnel et syndicats sentaient depuis longtemps que du changement se préparait, mais l'ampleur de la restructuration, en particulier, a été un coup de massue. La procédure Renault a été lancée.

**DXC Technology Belgium | IT | Malines:** Vendredi 22 juin, les membres du personnel du fournisseur IT des pouvoirs publics flamands débrayaient à nouveau. Plus tôt cette année, la direction avait annoncé vouloir remplacer systématiquement les plus de 45 ans par de «jeunes équipes». Une première grève le 30 mars a été massivement suivie, mais la direction a continué à refuser toute concertation. Des actions ludiques ont aussi déjà été organisées précédemment auprès des clients et au siège à Paris. L'action avait pour but de reprendre la concertation.

**La Grande Récré | commerce:** dure nouvelle pour le secteur du commerce de jouets. La faillite du groupe français Ludendo, le propriétaire de la chaîne de magasins La Grande Récré, a été prononcée. L'enseigne était présente depuis plus de quarante ans en Belgique. 95 travailleurs (dont 85 étaient sous contrat à durée indéterminée) vont perdre leur

emploi. Depuis cette triste annonce, la quinzaine de magasins (situés pour la plupart en Région bruxelloise ou en Wallonie) ont définitivement fermés leurs portes.

**Total Petrochemicals | industrie | Feluy:** le personnel a rejeté le projet 'Ambition' présenté par la direction et a décidé de ne plus prester d'heures supplémentaires pour l'instant. Le projet prévoit un investissement de 45 millions d'euros au sein de 3 unités de production du site de Feluy. Mais sous deux conditions: la fermeture définitive du département polystyrènes et celle de l'unité de fabrication de polypropylènes. Ces mesures impacteraient plus de 71 emplois. D'après la direction, il s'agirait essentiellement de départs naturels (pension). Des emplois qui ne seraient pas remplacés alors que les travailleurs sont actuellement confrontés à un manque structurel de main d'œuvre et qu'ils sont obligés de prester un nombre inconsidéré d'heures supplémentaires.

**Indexations en juillet** | Les salaires de plusieurs commissions paritaires sont indexés à partir de ce 1er juillet 2018. Il s'agit des CP 309 (+0,2584%), CP 310 (+0,26%), CP 209 (+1,44%), CP 221 (+1%) et CP 222 (+1%). Pour en savoir plus sur les indexations, surfez sur [www.setca.org/index](http://www.setca.org/index)

## &gt; ÉDITO

# Métiers en pénurie: à qui la faute?

Le Premier ministre Charles Michel a mis à l'agenda de cette fin de législature la question des «métiers en pénurie». Le thème est bien utile pour masquer l'échec de la politique de l'emploi du gouvernement. A l'heure du bilan de l'engagement du gouvernement Michel, à savoir «jobs, jobs, jobs», il s'avère que la politique de la carotte à l'égard des employeurs (et du bâton pour les travailleurs) n'a pas donné les résultats escomptés. Au lieu d'assainir les Finances publiques, les lourdes restrictions budgétaires, le frein sur les investissements publics et les coupes sombres dans les salaires et les allocations ont eu in fine un impact négatif sur le croissance économique, à la traîne par rapport à la moyenne de la zone Euro.

## Diversions

Une conclusion s'impose: c'est la politique du gouvernement qui freine le développement économique avec pour conséquence que notre économie crée moins d'emplois que le reste de la zone Euro. Et en tout cas pas assez pour améliorer de manière significative le taux d'emploi par rapport à la population potentiellement active.

Alors les métiers en pénurie tombent bien pour faire diversion. Chaque fois qu'on soulève cette question, c'est pour renvoyer la balle dans le camp des travailleurs sans emploi. 360.000 chômeurs indemnisés officiellement recensés et 130.000 postes vacants, ça suppose prouver que si on «cherche vraiment» un emploi, on doit pouvoir trouver... Donc, si le taux de chômage reste important,

c'est – selon cette théorie - parce que les chômeurs font la fine bouche face aux offres d'emploi. Ou alors c'est qu'ils n'ont pas la volonté réelle de se rendre «employables», de se former, de se déplacer, de changer de métier. Ou encore parce qu'ils sont trop gourmands en ce qui concerne le salaire... ou que les allocations de chômage sont trop élevées...

Et si on peut quand même avancer le problème des qualifications, c'est alors à cause de l'enseignement qui ne forme pas bien les gens.

## Vraie et fausse pénurie

Pourtant, la question des métiers en pénurie est largement exagérée. Les organismes de placement nuancent cette pénurie: il y a les «fonctions critiques» pour lesquelles on trouve des gens, même s'il faut un peu de temps compte tenu des qualifications requises. Puis il y a la vraie pénurie.

Et si on analyse un peu les causes de cette vraie pénurie, c'est soit parce que les postes à pourvoir sont trop qualifiés et les gens formés en nombre insuffisant, soit parce que les emplois libres ne sont pas décents. Et c'est plutôt dans le camp des employeurs qu'il faut alors en chercher les causes.

Pourquoi des emplois ne trouvent-ils pas preneur? C'est soit parce que le métier est trop pénible et mal payé. Mais sur cette question les employeurs ne veulent rien entendre et préfèrent recourir au détachement de travailleurs étrangers. C'est soit

parce que les horaires sont impossibles, ou la flexibilité insupportable, ou la distance trop importante, mais la question de la conciliation vie-professionnelle- vie privée n'intéresse pas vraiment les employeurs: «débrouillez-vous!»

C'est souvent parce que le salaire proposé est trop bas pour en vivre décemment eu égard au coût de la vie. Mais pour les employeurs, le salaire est toujours trop élevé. C'est aussi parce que les emplois proposés sont assortis d'un statut précaire ou d'un horaire à temps partiel.

C'est surtout, la plupart du temps, parce que les employeurs, partant de l'idée qu'ils n'ont que l'embaras du choix, posent des exigences trop élevées en termes de formation, d'expérience, de connaissances des langues et autres connaissances informatiques, permis de conduire, motivation et tutti quanti. Ils cherchent le mouton à cinq pattes et s'étonnent de ne pas le trouver.

## La balle est dans leur camp

Pas mal de solutions aux métiers en pénurie sont donc entre les mains des employeurs eux-mêmes: qu'ils réduisent leurs exigences de flexibilité, qu'ils paient un juste salaire et augmentent suffisamment le salaire minimum pour réduire ce qu'ils appellent «les pièges à l'emploi», qu'ils forment eux-mêmes le personnel dont ils ont besoin et en assument les coûts au lieu d'attendre que «les alouettes leur tombent toutes rôties dans le bec». Qu'ils cherchent, avec les travailleurs, de bonnes solutions aux problèmes de mobi-

lité plutôt que de ne voir que les avantages fiscaux du salaire sans cotisations.

Mais loin de reconnaître leur part de responsabilité, les employeurs cherchent les solutions du côté des chômeurs qu'il faut inciter à se former, ou du côté des travailleurs dont le salaire augmenterait trop à l'ancienneté. C'est qu'après avoir poussé les gens à travailler plus longtemps, il s'avère que ça coûte aussi de les payer.

Rien d'étonnant donc au fait que l'agenda du gouvernement et celui de la Fédération des Entreprises de Belgique coïncident. Ressortir les métiers en pénurie est l'occasion pour le patronat d'expliquer par des causes externes l'échec de la politique d'emploi. Pour le patronat, c'est l'occasion de poser de nouvelles revendications. Alors les deux se souviennent qu'il y a des interlocuteurs sociaux autres que les employeurs et qu'il y a un système de concertation sociale, un accord interprofessionnel à conclure, des avantages à marchander.



Robert Verteneuil  
Président



Miranda Ulens  
Secrétaire générale

# VOUS PROTÉGER, ÇA N'A PAS DE PRIX.

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

IL COMPREND :

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

Vous en bénéficiez si vous souscrivez à un contrat Responsabilité Civile et à un contrat MINI ou MAXI Omnium entre le **01/05/2018** et le **31/07/2018**.

**ACTION TEMPORAIRE !**

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

Appelez-nous gratuitement au **0800/49 490** ou surfez sur [www.actelaffinity.be/fgtb/action](http://www.actelaffinity.be/fgtb/action)