

Accord d'été

avec touche hivernale
pour les travailleurs



Le Gouvernement a bouclé cet été son exercice budgétaire avec de nouveaux cadeaux fiscaux pour les entreprises. Par contre les mesures «*emploi*» vont une fois encore dans le sens de la précarisation du travail: flexi-JOBS, mini-JOBS, et JOBS de m...

Dossier en pages 8 & 9

WALLONIE

A droite
toute

Page 3

LOGEMENT

Le retour
de
la récup'

Page 5



ALLOCATIONS

Hausses
en
vue

Page 6



> POINT DE VUE

Crise politique

«A l'aube des élections 2019, relançons la mobilisation politique et citoyenne autour d'un projet de société»

1 9 juin 2017. Benoît Lutgen, Président du CDH, débranche le gouvernement wallon. Un coup de poker, motivé par la situation sondagière plus que délicate d'un parti, avec pour ambitions de bouter le partenaire socialiste hors-piste et de se refaire une virginité, d'exister à nouveau... Au diable les projets, les engagements envers les citoyens, pris un soir d'octobre 2014. Au diable la stabilité des institutions et leur devenir. Place à la «stratégie» politique! En ligne de mire unique: les élections communales (2018) puis régionales, fédérale et européenne (2019).



L'incompréhension est totale. Dans nos organisations. Chez les citoyens...

Un mois plus tard, le 14 juillet, Céline Fremault, Ministre CDH bruxelloise en charge du Logement, de la Qualité de Vie, de l'Environnement et de l'Energie, poussée par son président de parti, tentera, à son tour, de mettre à mal un gouvernement dont elle prend bien garde, jusqu'ici, de démissionner... En coulisses, les acteurs se pressent et se bousculent. Le 28 juillet, une nouvelle majorité se met en place en Wallonie (MR-CDH). En région bruxelloise et en Fédération Wallonie-Bruxelles, le flou perdure.

Résultat: des dossiers aussi fondamentaux - pour Bruxelles et pour la Fédération - que l'enseignement (via le pacte d'excellence), le non-marchand, l'aide à la jeunesse, la petite enfance, la santé, la réforme des allocations familiales, la mobilité, parfois proches d'un aboutissement, se trouvent aujourd'hui à l'arrêt. Des heures de négociations au sein d'organes de gestion, d'avis et d'autres instances paritaires semblent perdre tout leur sens. Une situation qui risque d'impacter durement le devenir d'une Région, comme le sort concret de très nombreux Francophones.

Dans un peu moins d'un mois, les parlements bruxellois et communautaire feront leur rentrée politique. Difficile, à ce stade, de prédire si émergeront (ou pas) des majorités. Difficile, aussi, de prédire lesquelles. Et, en conséquence, impossible de prévoir le programme que celles-ci s'engageront à porter au cours des deux dernières années de la législature...

Cette incertitude n'a d'égale que notre colère. Elle suscite de vraies questions quant au devenir de nos projets, de nos institutions démocratiques et, plus largement, des Bruxellois et des Francophones. Car, si l'heure n'est pas encore aux conclusions, force est de constater que la crise actuelle a fait émerger trois constats inquiétants:

1) L'occupation du pouvoir prime sur les projets et sur l'intérêt général. La démonstration de M. Lutgen ne permet aucune équivoque. Le projet politique porté depuis près de 3 ans, aux côtés du parti socialiste au sein des exécutifs précités, n'aura pas survécu aux craintes d'un Président de voir son parti sombrer progressivement dans les intentions de vote. «*Sauver le CDH*» signifiait pourtant mettre en péril des projets et des promesses. La peur a pris le pas sur la raison. La perte de confiance des citoyens dans les institutions et les partis politiques était déjà actée. Nul doute que cette crise renforcera leurs sentiments et contribuera à la montée du populisme. Si la partie francophone du pays semble aujourd'hui, électoralement, y échapper encore, les tentations populistes des classes populaires demeurent fortes, tant les travailleurs se voient insécuriser socialement et culturellement.

2) La Fédération Wallonie-Bruxelles est fragilisée. Son impossible co-gestion par des majorités régionales diamétralement opposées pourrait bien consacrer, cette fois, la faillite de la Communauté française et ouvrir la voie au confédéralisme. N'oublions jamais que le fédéralisme belge n'a pu se construire que grâce à l'innovation institutionnelle, un peu surréaliste, d'entités communautaires attachées aux personnes et transcendant les frontières physiques des Régions. La mort clinique de la Fédération pourrait provoquer un véritable séisme institutionnel, dont on sous-estime les conséquences, sans parler du prix à payer, à terme, par les Bruxellois, lorsqu'ils devront financer tout seuls les universités et les hôpitaux établis sur leur territoire...

3) La pensée unique gagne du terrain. La rentrée politique va probablement consacrer le «*triomphe*» (évidemment factice) de «*la Wallonie en marche*» du couple MR-CDH. En cas de

maintien du parti socialiste au sein de la majorité régionale bruxelloise, la Capitale du pays pourrait bien devenir, une sorte de «*petit village gaulois*» d'irréductibles Bruxellois cosmopolites. Rien n'assure, pour autant, que la / les gauches bruxelloises et leurs projets résisteront aux élections de 2019. Le risque de voir émerger, en 2019, des majorités de droite homogènes à tous les niveaux de pouvoir, armées de pouvoirs spéciaux, se chargeant de terminer la déconstruction de nos acquis sociaux, est bel et bien réel. Avec les conséquences connues que l'émergence de ce type de majorité a sur le devenir des travailleurs, comme l'atteste la politique actuellement menée au niveau fédéral...

Pour la FGTB, à l'aube des élections 2019, il est urgent de relancer la mobilisation politique et citoyenne autour d'un projet de société qui soit un contre-populisme anticapitaliste et de créer, pour paraphraser Edouard Delruelle, des fabriques d'idées dont le rôle est d'opérer la médiation entre les organisations (partis, syndicats, associations,...), les cadres (universitaires, responsables, etc.), les médias et l'opinion publique. C'est le défi de la rentrée pour la société civile. Il s'agit de donner un souffle nouveau à Tout Autre Chose, à Hart Boven Hard, aux Acteurs des Temps présents et de retrouver le chemin des convergences de gauche entre syndicats, partis et associations, avec pour préoccupation commune notre devenir populaire et pour ambition, à l'échéance de 2019, de détourner l'opinion des tentations populistes et néo-libérales. Rien n'est perdu! Ensemble, on est (toujours) plus forts...

Philippe VAN MUYLDER,
Secrétaire général, FGTB Bruxelles

28 Septembre - Soirée-débat: «Réformer la sécurité sociale: Nécessité ou utopie?»

Le gouvernement fédéral a lancé un vaste programme de réformes pour 2017, qui concerne aussi bien le marché du travail que le climat ou la sécurité sociale. Parmi ses mesures phares, un projet de réforme du financement de celle-ci.



Au-delà de l'intention et de la menace que peut représenter la volonté du gouvernement actuel, de vraies questions existent:

- le modèle mis en place en 1944 rencontre-t-il toujours nos réalités?
- est-il utile de le réformer?
- si oui, au bénéfice de qui?
- quels besoins est-il aujourd'hui important de protéger?
- avec quel financement?
- dans quel espace de discussion négocier une réforme de la sécurité sociale?

Autant de questions sur lesquelles la FGTB Bruxelles vous propose de vous pencher en présence de:

- Pascale VIELLE, professeure à l'Université de Louvain et chercheuse associée à l'Université Libre de Bruxelles. Elle s'est spécialisée dans l'analyse internationale, européenne et comparative de la protection sociale.

La soirée se déroulera à la FGTB Bruxelles - Rue de Suède 45 à 1060 à - de 18h00 à 20h00, salle AUDITORIUM.

Plus d'info: Stéphane LALOUX - stéphane.laloux@fgtb.be - 02/213.16.69
Des sandwiches et des softs seront mis à disposition des participants.

La Centrale Générale / FGTB regroupe plus de 400.000 membres issus de pas moins de 40 secteurs professionnels et constitue ainsi la plus grande centrale ouvrière de notre pays. La Centrale Générale Fédérale est composée de sections régionales et elle décide et coordonne la politique globale de l'organisation. Tant la Centrale Générale que la FGTB offrent un éventail de services. En cas de questions relatives à votre travail, ce sont les secrétariats régionaux de la Centrale Générale qui vous aident.

Au sein de la Centrale Générale, la section régionale de Bruxelles-Vlaams Brabant engage:

Un employé-propagandiste pour le secteur du nettoyage (h/f)

Votre tâche:

Vous vous occupez de l'organisation et de l'expansion du travail syndical au niveau du secteur du nettoyage dans la région de Bruxelles-capitale.

Concrètement, cela signifie que vous:

- mettez sur pied une campagne tout en disposant des moyens adéquats de communication pour faire de la propagande pour notre organisation auprès du public cible des travailleurs occupés dans le secteur du nettoyage (recrutement de membres)
- développez un fonctionnement syndical actif envers les membres/militants, en étroite collaboration avec le secrétaire responsable pour le secteur du nettoyage
- êtes en mesure d'assurer les services vis-à-vis des membres
- établissez les contacts nécessaires avec les employeurs et les instances politiques concernées.

Votre profil et vos compétences:

- vous disposez de bonnes connaissances de base du droit social et du droit du travail
- vous êtes capable de motiver un groupe / une équipe de façon créative
- vous êtes en mesure de travailler de manière autonome et disposez de qualités d'ordre organisationnel
- vous pouvez vous prévaloir de bonnes connaissances linguistiques, tant du NL que du FR
- Bien évidemment, l'expérience dans le domaine du travail syndical est un atout
- vous maîtrisez les applications informatiques telles que MS-Office, internet,...
- vous êtes mobile et disposé à travailler le soir ou pendant le week-end
- vous vous reconnaissez dans les objectifs et valeurs de la FGTB
- vous habitez dans la région.

Nous offrons:

- un emploi intéressant et varié au sein d'une équipe dynamique et professionnelle avec des perspectives de promotion
- un emploi à temps plein et un salaire attractif (barèmes de la Centrale Générale de la FGTB)
- des avantages extralégaux
- des possibilités de formation.

Prière d'adresser CV et lettre de motivation avant le 30 septembre 2017 à l'attention de René Van Cauwenberge, Président de la Centrale Générale de Bruxelles-Vlaams Brabant, à 1000 Bruxelles, rue Watteuu 2-6 ou via mail à rene.vancauwenberge@accg.be

NAMUR

Formation

EXPRESSION CITOYENNE

DÉFENDRE SES IDÉES, MICRO À LA MAIN ET CAMÉRA AU POING

Inscription gratuite, mais obligatoire
Congés éducation payé [en attente de confirmation]
Renseignements
info@afico.be ou 081/64.99.52

à la FGTB NAMUR [rue Dewez 40 à 5000 Namur]
les 05, 12 et 19.10 + les 02, 11 et 23.11 + le 07.12.2017
de 9h30 à 16h30

CEPAG
AFICo
Namur

avec le soutien de
FGTB Namur

AFICo asbl Programme d'activités

FORMATION « JEUNES FGTB »

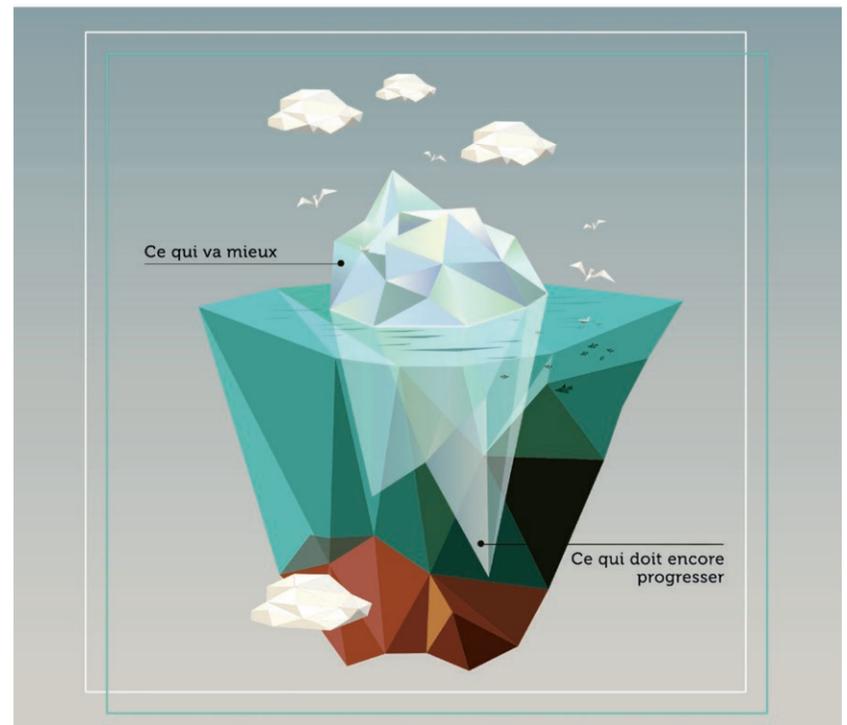
Discuter avec les Jeunes FGTB de thématiques qui concernent la justice sociale, le travail, l'enseignement, l'antifascisme, la solidarité d'ici et d'ailleurs... Cette année, la formation sera essentiellement axée sur le temps de travail et l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

Renseignements et réservations : julie.guillaume@fgtb.be ou 081 649 956

27.09 au 01.10.17

ÉGALITÉ DES CHANCES FEMMES-HOMMES

on a tous et toutes à y gagner



INFOS & INSCRIPTIONS

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

21 & 22.09.2017 | FGTB NAMUR
Rue Dewez 40, 5000 NAMUR

09h30 - 16h00

Gratuit
Inscription obligatoire

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

UNE ACTIVITÉ PROPOSÉE PAR :

CEPAG
AFICo
Namur

www.afico.be
info@afico.be
afico.asbl

Avec le soutien de :

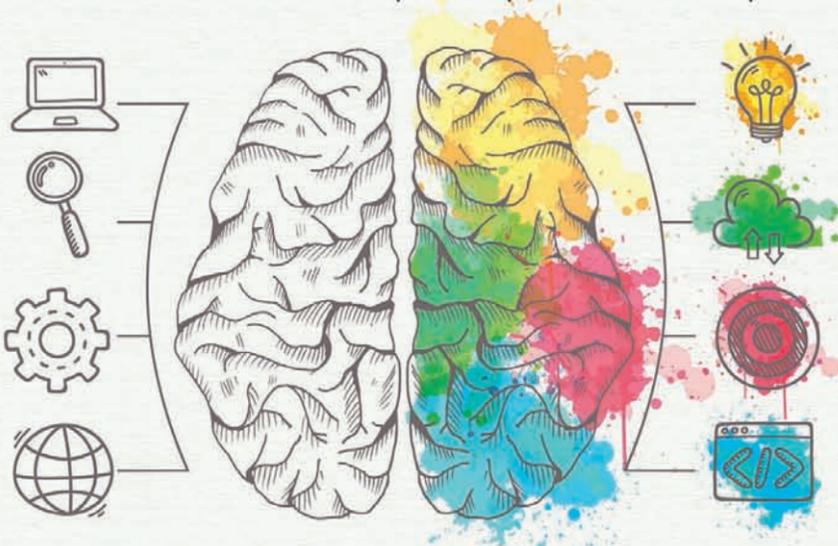
FGTB Namur
Ensemble, on est plus fort

Ville de Namur
Wallonie

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

GAME OF SKILLS [du 18.09 au 29.11]

en route vers mon passeport numérique



12 ATELIERS NUMÉRIQUES 1 COACHING PERSONNALISÉ

dans Les locaux d'Humanescence, rue Godefroid 20, 5000 NAMUR

+ d'infos sur notre page Facebook : Game Of Skills

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

GAME OF SKILLS, c'est quoi ?

12 ATELIERS NUMÉRIQUES :

De l'utilisation de Windows 10 à la création de ton propre site web ou de ton jeu vidéo, GAME OF SKILLS te propose 12 ateliers à choisir à la carte pour être à l'aise avec les différentes facettes du monde digital et ainsi compléter ton PASSEPORT NUMÉRIQUE de formation.

1 COACHING PERSONNALISÉ :

Tu manques d'outils pour chercher un emploi ? Tu es perdu face à tes droits et obligations ? Tu manques de confiance en toi ? Nous sommes là pour t'aider ! Chaque mercredi, en plus des ateliers, AFICo te propose un coaching personnalisé.

LE PETIT + :

Tu as déjà suivi 6 modules et bénéficié du coaching ? On t'offre une BATTERIE PORTABLE !

INFOS & INSCRIPTIONS :

AFICo asbl - Rue Borgnet 14, 5000 NAMUR | 081 64 99 52

www.afico.be | info@afico.be | afico.asbl

GAME OF SKILLS est un projet subventionné par le gouvernement fédéral dans le cadre de Digital Belgium Skills Fund et en partenariat avec la Ville de Namur et Interface 3. Les formations organisées dans le cadre de GAME OF SKILLS sont gratuites. Elles se donnent en modules courts et indépendants et peuvent donc être choisies à la carte.

CEPAG AFICo Namur En partenariat avec DIGITAL Belgium VILLE DE NAMUR Interface3

CHARLEROI

CENFORSOC, CENTRE DE FORMATION SOCIALES ET CULTURELLE

Cycle de formation constitué de différents modules

Un programme qui répond aux besoins de tout citoyen qui souhaite se positionner comme acteur potentiel de transformation sociale, c'est à dire acteur de la démocratie.

Qu'avons-nous à vous proposer dans le courant du deuxième semestre de 2017?

Module «La santé au travail? Un enjeu pour les travailleurs»

80h00: 10 journées de 8h00 (le lundi) du 02/10 au 11/12/2017

Formation à destination des militants et travailleurs pour comprendre l'importance de développer une démocratie économique et sociale dans l'entreprise ainsi qu'un contre-pouvoir.

Au départ du vécu des participants, sont analysés le rôle des organes de concertation, leurs manquements, leurs difficultés, les attentes des travailleurs.

Thématiques traitées: Fonctionnement et missions du CPPT, Service interne et externe de Prévention et de Protection au travail, les ambiances de travail, préparations et substances dangereuses, accidents du travail, introduction à l'évaluation des dommages corporels, les maladies professionnelles, le harcèlement moral, dorso lombalgies, analyse des risques et moyens de protection (politique de prévention), aux inspections technique et médicale, le médecin du travail, CPPT exercices pratiques de mise en situation, entreprise: pollution - environnement.

Module «Démocratie en entreprise - conseil d'entreprise»

80h00: 10 journées de 8h00 (le mardi) du 19/09 au 28/11/2017

Thématiques traitées: Fonctionnement et missions du Conseil d'entreprise, emploi et informations sur

l'emploi, information économique et financière (approche théorique), introduction à l'économie de marché, rôle et missions de l'Inspection économique, analyse des comptes annuels.

Module «Du populisme à l'extrême droite»

40h00: 5 journées de 8h00 (le mercredi) du 11/10 au 15/11/2017

Module «Politique de base»

40h00: 5 journées de 8h00 (le mardi) du 12/09 au 10/10/2017

Module qui propose une remise à niveau dans différents domaines, de manière à mieux comprendre le monde et devenir acteur de la société.

Les thématiques traitées sont: le système politique belge, le contexte politique et syndical des services publics, les équivalents de richesse, les médias et les principes généraux d'économie.

Module «Perfectionnement Vie Sociale»

80h00: 10 journées de 8h00 (le jeudi) du 14/09 au 30/11/2017

Ce module propose une approche générale de certains sujets de société.

La formation est ouverte à celles et ceux qui souhaitent se familiariser aux objectifs de la vie sociale et à son fonctionnement en acquérant des connaissances dans les structures politiques, sociales, judiciaires, dans la concertation sociale et dans les techniques de communication et de négociation. Ce module donne un aperçu général de la vie en société liant à la

fois l'actualité et certains enjeux sociétaux.

Module «Séminaire d'actualités»

40h00: 5 journées de 8h00 (le mardi) du 17/10 au 21/11/2017

Conscients de l'évolution de notre société, nous avons mis en place ce module de formation destiné à mieux cerner les grands enjeux sociétaux d'actualité, tels que les politiques d'austérité et ses alternatives, la loi Peeters, les mesures de la Ministre De Block, la remise au travail des travailleurs en maladie...

Petite nouveauté, il est possible de suivre ce module de deux manières, soit sous le couvert du congé éducation (40 heures), soit à la carte c'est-à-dire que le participant peut suivre l'une ou l'autre journée de formation (inscription obligatoire). Ce module s'adresse aux personnes désirant découvrir, apprendre, comprendre ou se perfectionner sur des matières

Comment vous inscrire?

Via notre site: <https://www.cenforsoc.asbl.be/formations/s-inscrire-a-une-formation>

En contactant le secrétariat au 071/641.262 ou cenforsoc.secretariat@cenforsoc.asbl.be
Nos formations donnent accès au bénéfice du congé éducation payé.

CENFORSOC asbl
Boulevard Devreux, 36-38
6000 CHARLEROI
071/641.262
cenforsoc.secretariat@cenforsoc.asbl.be

Taboo fait sa rentrée

Taboo lance une série de nouvelles activités pour l'année 2017 - 2018!

Le samedi 16 septembre à 13h30 - premier cours d'impro

Pour la deuxième année, Taboo organise des cours d'impro!

Chaque samedi, nous vous proposons de venir découvrir ou approfondir vos connaissances dans cette discipline théâtrale avec notre coach professionnelle Sophie.

Alors si vous avez envie de dépasser votre timidité, d'apprendre à vous exprimer en public sur des sujets variés, de développer votre imagination, d'apprendre à lâcher prise, de s'amuser et découvrir d'autres jeunes, ou simplement vous éclater pendant 2h... Une seule solution: les cours d'impro du centre de jeunes Taboo!!!

Inscription obligatoire! 20€/trimestre

Pour les 15 - 30 ans

Cjtaboo: 0475/55.90.44 info@cjtaboo.be

Tous les samedis de 13h30 à 15h30 - premier atelier le 16 septembre

Le mercredi 27 septembre à 18h - Altern'active

Le capitalisme et le néolibéralisme ne sont pas les seules options possibles! Il existe d'autres possibilités. Nous vous proposons une analyse critique de notre mode de vie actuelle et des politiques belges afin de découvrir des solutions ensemble et de faire bouger les choses!

«L'humain» n'est pas un capital, il est temps de se recentrer sur soi et sur les autres!

Le mercredi 4 octobre -

Marche exploratoire GIRLS ONLY!

Espace public, espace sexiste? Combien de fois, nous les femmes, ne nous sentons nous pas illégitimes dans un endroit? Ne nous est pas arrivé à toutes de jeter rapidement un regard par-dessus notre épaule en nous sentant en insécurité? Les remarques sur notre physique ou les interpellations (hey mam'zelle!) sont monnaie courante...

L'espace public n'est définitivement pas perçu de la même manière suivant notre sexe. Il est temps de faire bouger les choses! Revendiquons la mixité de l'espace public!

Nous vous proposons une balade urbaine de 2h afin de voir ensemble ce qui ne va pas et d'apporter des pistes d'amélioration.

COURS D'IMPROVISATION THÉÂTRALE

Tous les samedis 20€ le trimestre

16/09 PREMIER COURS
de 13h30 à 15h30
Inscription obligatoire au 0475/55.90.44 ou info@cjtaboo.be

CENTRE DE JEUNES TABOO
8, rue Basile • 6000 Charleroi
0475/55.90.44 • info@cjtaboo.be
Ed responsable: Cjtaboo

MAISON DES 8 HRS
PLACE CHARLES II 2 ÈME ÉTAGE 6000 CHARLEROI

CAPITALISME

Six courts-métrages pour comprendre le capitalisme

6 septembre
Adam SMITH
À l'origine du libre marché?

20 septembre
La richesse des nations

4 octobre
RICARDO S MALTHUS:
vous avez dit liberté?

18 octobre
Et si
Karl MARX
avait raison?

8 novembre
HEYNES / HAYEK
un combat truqué?

22 novembre
Karl POLANAY!
Le facteur humain

Découvrir, comprendre, analyser, critiquer et combattre le capitalisme: Rejoignez-nous pour suivre cette série documentaire.

FÉDÉRATION WALLONNE BRUXELLOISE

Programme complet au verso

CEPR6
CenForSoc Charleroi

MONS

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

EXPOSITION ENTR'AILES

LA NATURE VUE DE PRÈS
Photographies de José CHIES

du 1^{er} au 22 septembre 2017

Vernissage le vendredi 1^{er} Septembre 2017 dès 18h30
Rue Chisaire 34, 7000 Mons

Dévernissage le mercredi 20 Septembre 2017 dès 18h30
Ouvert du lundi au vendredi de 8h30 à 17h00, fermé les weekends et jours fériés

L'expo

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

Entrée gratuite

CENTRE

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

CEPR6
Centre

La projection sera suivie d'un débat autour de la santé des personnes âgées

Song for MARION
Film de Paul Andrew Williams

26 Sept. 17h

14h 30

À l'asbl CEPR6 (dans les locaux de la FGTB Centre) - Rue Henri Aubry 23 - 7100 Haine-Saint-Paul

Arthur et Marion, couple de retraités londoniens, sont profondément unis malgré leurs caractères dissemblables; Marion est positive et sociale, Arthur est morose et fâché avec la terre entière. Aussi ne comprend-il pas l'enthousiasme de sa femme à chanter dans cette chorale féruée de reprises pop décalées et menée par la pétillante Elizabeth. Mais peu à peu, Arthur se laisse toucher par la bonne humeur du groupe et par la gentillesse d'Elizabeth. Encouragé par cette dernière, qui a inscrit la chorale à un concours, Arthur réalise qu'il n'est jamais trop tard pour changer.

Gratuit - ouvert à tous - réservation souhaitée - 064/23.61.20

LIÈGE - HUY - WAREMME



KOT À PROJET



LES PREMIERS KOTS À PROJET LIEGEOIS SONT PRÊTS !

La Centrale Jeunes FGTB et la coopérative Les Tournières sont heureux de vous annoncer la fin des travaux de nos kots à projet situés rue St Léonard !

Ils sont prêts à accueillir les 8 étudiants qui vont donner à leur vie estudiantine une dimension particulière, basée sur des valeurs de solidarité.

Grâce aux frigos partagés, ils pourront lutter contre le gaspillage alimentaire et les difficultés que rencontrent de plus en plus de personnes.

Ce sont les premiers kots à projet de Liège. Nous sommes certains qu'ils inaugurent une nouvelle aire de logement et de la vie estudiantine.

Nous ne manquerons pas de vous présenter ces jeunes étudiants après leur installation !



WWW.FGTB-LIEGE.BE/KOT
0800 90 045

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



TEMPOCOLOR

LIÈGE - 22/23/24 SEPTEMBRE 2017

Ve 22/09 : Concerts - Place des Carmes
Sa 23/09 : Théâtre de rue & Interpellations & Fanfares & Focus « habitats pour tous » - Centre Ville
Di 24/09 : Petit déjeuner - Musée de la Vie Wallonne / Repair Café - La Tchicass

Exposition du 06/09 au 18/10 au Centre Culturel de Liège - Les Chiroux

ACCÈS LIBRE - PROGRAMME COMPLET : WWW.TEMPOCOLOR.BE



RED NIGHT

28 SEPT 19H

REFLEKTOR

СГΩΒ



BLIND TEST



// MUSIQUES MILITANTES
// CHANTEURS ENGAGÉS

REMPORTEZ VOS PLACES POUR
// LES ARDENTES // UNE SOIRÉE AU REFLEKTOR
// LES SOLIDARITÉS

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



AU REFLEKTOR : PL. XAVIER-NEUJEAN 24, 4000 LIÈGE

INSCRIPTIONS
JEUNES.LIEGE@FGTB.BE
ENTRÉE GRATUITE

> GOUVERNEMENT WALLON

La Wallonie vire au bleu



Le 19 juin 2017, le CDH décidait de «débrancher la prise» et de faire sauter le gouvernement PS-CDH. Un mois plus tard (le 25 juillet 2017) un nouveau gouvernement est formé avec le CDH et le MR qui piaffait aux portes de la Wallonie. La nouvelle déclaration de politique régionale (DPR) est visiblement teintée de bleu. Cette DPR (très courte: 34 pages contre 121 pour la précédente) trace les engagements et les grandes orientations du nouveau gouvernement jusqu'à la fin de la législature, à savoir mai 2019.

Virage à droite!

Haro sur l'Etat

Dans cette DPR, l'Etat est clairement attaqué. Selon ce gouvernement, le rôle de celui-ci serait uniquement de fixer le cadre, d'accompagner et de venir en appui au secteur privé et ne doit intervenir qu'à titre subsidiaire.

Vive le secteur privé et la privatisation!

Tout au long du document, on peut lire que la solution pour le redressement socio-économique de la Région wallonne passera avant tout par plus de soutien au secteur privé. Cette vision libérale se traduit par différentes orientations dans plusieurs domaines.

Les outils économiques wallons (la SRIW, la SOGEP, la SOWALFIN) «feront l'objet d'une réorganisation profonde (...) en veillant à une étroite collaboration et à un partenariat renforcé avec le secteur privé». Le gouvernement wallon compte aussi développer un système de concessions (au privé) et les partenariats public-privé (PPP) dans les logements publics ou à loyer modéré, les infrastructures et les projets d'énergie renouvelable, l'assainissement des sols, la reconversion des sites à réaménager.

Le dispositif fédéral des zones franches, permettant à des entreprises situées dans des zones en reconversion de bénéficier d'une

réduction du précompte professionnel, sera implémenté.

Au niveau des maisons de repos: «Le moratoire relatif aux nouvelles places en maisons de repos et de soins sera levé de manière à répondre les plus efficacement aux besoins de la population et permettant ainsi une plus grande participation du secteur privé».

Sans les syndicats SVP

La référence au rôle consultatif des interlocuteurs sociaux est à peine évoqué. Le nouveau gouvernement entend autant que possible se passer d'eux, en particulier des syndicats.

Attaques sur les services publics

Changement de cap significatif via:

- l'introduction de l'Intérim;
- la Facilité de licenciement: «Les procédures disciplinaires et de suspension dans l'intérêt du service à l'égard des agents statutaires et de licenciement pour les membres du personnel contractuel seront simplifiées»;
- le renforcement de la flexibilité;
- l'introduction d'un service minimum «dans les services publics de transport wallon tant vers les établissements d'enseignement (notamment en période d'exa-

men) que vers les établissements hospitaliers.»

Emploi: tout pour les employeurs

- La formation devra être en lien avec le monde de l'entreprise et adaptée aux métiers en pénurie et d'avenir.
- Les travailleurs «articles 60» mis au travail par les CPAS seront mis à disposition (gratuitement?) d'employeurs tiers (marchands et non-marchands).
- Un travail gratuit d'intérêt collectif est envisagé pour les demandeurs d'emploi qui ne parviennent pas à accéder au marché du travail.

Une fiscalité «pro-riches» ou non équitable

- Le taux à 15% pour les droits d'enregistrements pour l'achat d'une 3^{ème} maison est supprimé.
- Les autres mesures fiscales prévues ne tiennent pas du tout compte des principes d'équité et de progressivité:
 - «L'accès à la première propriété sera facilité d'une part par un abattement des droits d'enregistrement et d'autre part par un mécanisme de préfinancement afin de diminuer l'apport en fonds propres». Cela sans de tenir compte de la capacité financière des acheteurs.
 - Les droits de succession seront réformés afin notamment de favoriser la transmission de l'immeuble familial au conjoint survivant et d'inciter aux investissements dans l'efficacité énergétique.
 - «Les droits de donations mobilières seront rendus plus attractifs» (p.19). Les droits de donation en ligne directe sont déjà très attractifs, de l'ordre de 3%.
 - Une déduction fiscale forfaitaire sur leurs frais de kots est annoncée pour les étudiants qui ne

trouvent pas d'offre de formation supérieure dans la filière de leur choix à proximité de leur domicile apparemment sans lien avec la capacité financière des ménages.

- La fiscalité automobile valorisera davantage les véhicules propres et pénalisera la mise en circulation de véhicules trop peu performants sur le plan énergétique. Cela n'arrangera pas les personnes plus pauvres qui seront pénalisées.

- Une réforme fiscale visant à favoriser les comportements écoresponsables sera renforcée.

A noter que la DPR prévoit la suppression de la taxe de redevance télévision que le CDH avait jusqu'ici bloquée pour ne pas la mettre à l'actif de la coalition sortante.

Toutes ces mesures d'allègements fiscaux devront, d'une manière ou d'une autre, être financées. Ce n'est

pas du tout prévu dans la DPR.

Faire mieux avec moins?

«Le gouvernement annonce tout au long du document que des coupes DRASTIQUES vont être réalisées dans de nombreux domaines: outils économiques, de l'emploi, du logement ou encore du transport public».

Faire du neuf avec du vieux

Pour le reste le gouvernement fait du neuf avec du vieux en matière de simplification administrative, d'accompagnement resserré des demandeurs d'emploi, de formation en alternance, d'aides aux entreprises, de transition énergétique. Ou encore en matière d'économie sociale et coopérative avec le dispositif BRASERO.

Lutter contre l'homophobie au travail

La lutte contre les discriminations à l'embauche et dans l'emploi est un combat prioritaire pour la FGTB Wallonne, le CEPAG et sa Cellule Lutte Contre les Discriminations (CLCD). Celle-ci mène depuis 2016 une réflexion et un travail spécifique sur l'homophobie au travail, une discrimination encore trop souvent passée sous silence. En collaboration avec l'asbl LaLucarne.org, le CEPAG a réalisé une brochure: «Non à l'homophobie au travail». Cette année, une exposition sera réalisée au départ de la brochure et sera disponible pour toutes les organisations qui souhaitent sensibiliser sur la question.

Un groupe de travail

Au-delà de ces outils, le CEPAG souhaite aller plus loin dans la réflexion en réalisant un travail concret dans les entreprises afin de faire reculer les attitudes homophobes et les discriminations. Pour cela, un groupe de travail, ouvert aux délégué-e-s syndicaux et aux militant-e-s de la FGTB, a été mis sur pied pour construire une sensibilisation en entreprise.

La première réunion de ce groupe se tiendra à l'Espace Solidarité à Beez le 5 octobre en matinée à partir de 9h30.

Les inscriptions se font auprès de cepag@cepag.be ou 081/26 51 56 et toute information complémentaire peut être obtenue auprès de clcd@cepag.be.

Les index de juillet et août 2017

	Indice des prix à la consommation	Indice santé	Indice santé lissé
Juillet	105,15	105,63	103,34
Août	105,22	105,68	103,39

En juillet, l'indice des prix à la consommation a augmenté 0,3% par rapport à juin 2017. En rythme annuel, l'inflation se chiffre à 1,78%.

En août, l'indice des prix à la consommation a augmenté 0,7% par rapport à juillet 2017. En rythme annuel, l'inflation se chiffre à 1,90%.

> E-GOUVERNEMENT

Mycareer.be: un aperçu complet de son passé professionnel



Les ministres Kris Peeters et Maggie De Block ont présenté mycareer.be, l'application sur les carrières. Celle-ci offre aux citoyens un aperçu complet de leur carrière. La banque de données gérée par l'asbl Sigedis et l'ONSS est une initiative des institutions publiques de sécurité sociale. On y accède à l'aide de sa carte d'identité électronique (carte eID).

Toutes les carrières

Mycareer.be est une application en ligne qui contient les données de carrière des citoyens et qui complète les données déjà disponibles sur MyPension.be. L'application offre d'une façon conviviale – sous la forme d'une ligne du temps – un aperçu de carrière, soit de tous les emplois et périodes d'inactivité (comme par exemple chômage ou maladie). Les données concernent tous les statuts professionnels: travailleur salarié, fonctionnaire et indépendant.

Par ailleurs, la vue détaillée offre

un aperçu textuel de toutes les activités professionnelles, que vous pouvez trier par occupation («*Mon CV*») ou par année. Dans l'aperçu par année vous voyez plus de détails, tels que le salaire et le nombre de jours prestés. Vous pouvez exporter des listes vers un fichier pdf.

Consulter ses données soi-même

Avant il était possible d'obtenir auprès des autorités fédérales un aperçu de carrière, mais pour cela il fallait faire une demande écrite. Avec mycareer.be on a accès soi-même à ses données de carrière

au même endroit, à tout moment et d'une manière sécurisée.

On ne doit donc plus s'adresser à différents organismes. Une personne ayant beaucoup travaillé sous contrat intérimaire peut par exemple avoir un aperçu clair de tous les endroits où elle a travaillé en un seul clic.

Si on a un doute sur l'exactitude des données, on peut le signaler en ligne.

Estimer sa situation personnelle

«*Mycareer.be répond à de réels besoins émanant des travailleurs*», nous explique Steven Janssen, directeur général de Sigedis. «*Nous recevons ainsi régulièrement des questions de citoyens qui doivent prouver leur ancienneté professionnelle auprès d'un nouvel employeur à l'aide d'un aperçu de carrière afin de fixer leur barème salarial, ou de travailleurs qui doivent prouver leur ancienneté auprès de leur employeur pour pouvoir bénéficier de certains avantages (comme par exemple un plan social, crédit-temps ou travail à temps partiel).* Mycareer.be constitue alors un outil fiable et facile à utiliser. De plus, l'application peut évidemment aussi servir comme aide-mémoire lors de la rédaction d'un cv.»

Les données dans mycareer.be sont issues des déclarations que doivent entre autres introduire régulièrement les employeurs, les caisses d'assurances sociales, les

mutuelles et les organismes de paiement auprès des institutions de sécurité sociale. Mycareer.be est complétée automatiquement avec les dernières données afin d'être en permanence à jour. Les données dans mycareer.be sont neutres: elles ne sont ni interprétées, ni ajustées.

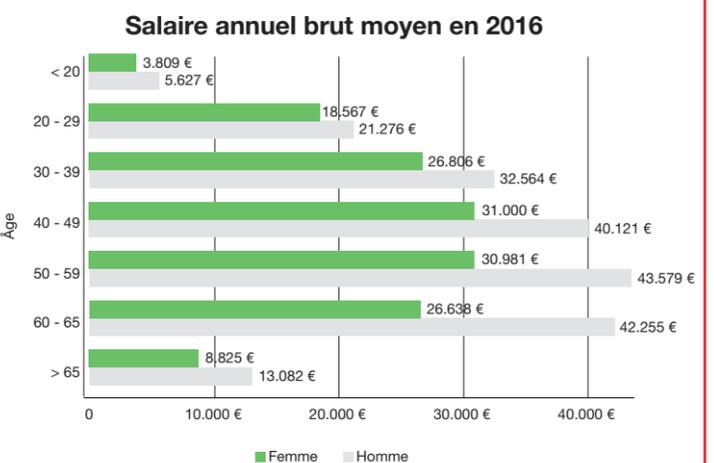
Développements ultérieurs

À l'avenir, la banque de données sera enrichie de données de carrière supplémentaires, telles que les jobs étudiant et les contrats d'apprentissage et même les mandats politiques et les contrats électroniques.

Quelques chiffres

La collaboration des différentes administrations permet aussi d'affiner les statistiques

En 2016, il y avait au total 4,2 millions de citoyens ayant presté au moins un jour de travail dont un million en tant qu'indépendant. Le salaire brut annuel moyen chez les hommes est de 28.358€ contre 20.946€ chez les femmes.



En 2016, il y avait 2,3 millions de travailleurs salariés et de fonctionnaires à temps plein, dont 34 % sont des femmes et 66 % des hommes.

Il y avait 1,9 millions de travailleurs salariés et de fonctionnaires à temps partiel dont 66 % sont des femmes et 34 % des hommes.

> EMPLOI

De moins en moins d'entreprises respectent les quotas jeunes

La loi impose des quotas de recrutement de jeunes (moins de 26 ans) dans le but de permettre leur insertion rapide et durable sur le marché du travail. Cette obligation incombe tant au secteur privé qu'au secteur public.

Chaque employeur qui recense au moins 50 travailleurs doit avoir 3% de jeunes travailleurs en service. En outre, ensemble, tous les employeurs doivent recruter 1% de jeunes en plus: ledit «quatrième pourcent». Le secteur de l'enseignement est dispensé de cette obligation. Pour le non-marchand et les pouvoirs régionaux et locaux, il s'agit d'1,5% de l'effectif.

Le Conseil National du Travail et le Conseil Central de l'Économie procèdent chaque année à une évaluation du respect de cette obligation. La dernière évaluation date du 18 juillet 2017 et les chiffres portent sur l'année 2015.

Quels sont les constats?

On constate une baisse significative du nombre d'entreprises qui répondent à l'obligation de 3%. De 87% en 2008, nous ne sommes plus

qu'à 77,8% en 2015! En raison des économies, lourdes et inconsidérées, qui sont imposées depuis des années aux services publics fédéraux, seulement 52,1% répondent à cette obligation.

Par ailleurs, la situation des jeunes d'origine étrangère ou des jeunes atteints d'un handicap est réellement catastrophique, même si leur engagement compte double. De tous les jeunes qui avaient un contrat de travail ordinaire en 2015 (à mi-temps au moins), qui suivaient une formation en combinaison avec un contrat de travail à temps partiel ou qui avaient conclu un contrat d'apprentissage, de stage ou d'insertion, seulement 0,26% (!) sont d'origine étrangère et seulement 0,35% (!) présentent un handicap. Ces chiffres dramatiques montrent clairement les énormes difficultés rencontrées



par ce groupe fragile sur le marché du travail belge.

Ceci alors que les entreprises reçoivent de plus en plus de réductions afin de créer de l'emploi (tax shift, plan plus un, réductions pour groupes cibles, etc.), pour les jeunes en particulier. Ces chiffres démontrent une fois de plus que les employeurs (y compris le gouvernement) n'assument pas leurs responsabilités à ce niveau.

Le gouvernement souhaite réintroduire les salaires jeunes, arguant que cette mesure inciterait les entreprises à engager davantage

de jeunes, alors que la plupart des secteurs estiment que cette mesure n'est pas nécessaire. Un même raisonnement vaut pour la réintroduction de la période d'essai et la constitution d'un préavis plus court.

La FGTB met le gouvernement en garde que, ce faisant, il ne permettra pas d'augmenter automatiquement l'embauche de jeunes dans de nouveaux emplois mais, au contraire, que ceci entraînera davantage d'incertitude pour l'ensemble des travailleurs. D'autre part, la FGTB insiste sur le besoin de mettre en place des solutions

structurelles positives et de responsabiliser les employeurs. Les chiffres montrent clairement que les employeurs (y compris les pouvoirs publics) ne respectent pas leurs responsabilités sur ce plan. La FGTB exige que les quotas de recrutement soient réellement respectés et imposés. Il est inacceptable de sanctionner des jeunes pour des «efforts insuffisants» dans la recherche d'emploi si ceux qui doivent les recruter ne sont pas responsabilisés. Les jeunes doivent bénéficier de toutes les opportunités possibles. Les laisser tomber revient à hypothéquer l'avenir des générations actuelles et futures!

REPORTAGE

La récup', se loger sans se ruiner

Pour les jeunes qui se lancent dans la vie, le coût lié au logement pèse lourdement dans un budget déjà fortement réduit par les mesures d'austérité. A Charleroi, des jeunes proposent des astuces pour se meubler à prix réduit et de manière éco-responsable. Ils exposent leurs meubles 100% faits maison et espèrent susciter des vocations.

« Ici, on a fabriqué une table basse avec des palettes. Là, c'est un meuble-canapé. Au départ, c'était un buffet qu'on a acheté sur un site de seconde-main. Ici, c'est une bobine de fil électrique qu'on a transformée en bibliothèque ». On est samedi, il est 13h et le soleil éclaire généreusement les installations de Quartier d'été, en plein cœur du parc Astrid à Charleroi. Louise Billion, animatrice au Centre de jeunes Taboo, guide les curieux de meuble en meuble. Le salon, exposé temporairement dans le parc, est le résultat d'une année de travail et de créativité au sein de l'atelier récup' proposé par Taboo et les Jeunes Organisés et Combatifs (JOC). Il a été entièrement fabriqué avec des matériaux de récupération.

Si l'atelier existait déjà depuis deux ans, principalement pour exercer ses dix doigts et son imagination, le projet a évolué en réponse à une problématique rencontrée au sein du groupe: « Les jeunes trouvent qu'il est de plus en plus difficile de se loger décemment, explique Florence Anthonis, Permanente JOC à Charleroi. Et quand, enfin, on a un logement, on se retrouve confronté à un autre problème... L'ameublement ». Entre les magasins de meubles trop chers et le low-cost des grandes enseignes fabriqué dans des conditions exécrales, la récup' semble une alternative à portée de mains pour qui veut vivre en accord avec ses principes sans exploser son portefeuille.

« Tout le monde peut le faire »

Le 'Do It Yourself' est en vogue, mais entre les tutos alléchants trouvés sur internet et la réalisation pratique, il y a souvent un fossé. Le maniement de la visseuse ou de la scie sauteuse peut également décourager les apprentis bricoleurs. Pourtant, parmi les quinze jeunes qui sont derrière l'exposition, la plupart étaient novices. L'aspect collectif leur a permis de dépasser leurs appréhensions. C'est sans aucun doute un des points forts de l'aventure: « Tout seul, je ne pense pas que j'aurais monté ce genre de meuble. Le fait d'être à plusieurs, ça aide », explique Kerry. « On passait plusieurs heures sur un meuble, enchaîne Matthieu. Parfois il fallait recommencer. On reprenait au début, on démontait, on remontait. On réfléchissait ensemble à comment faire, on trouvait un consensus ». Comme d'autres alternatives de consommation telles que les repair café et les potagers communautaires, l'atelier récup' a permis au groupe de tisser des liens et de

recréer du sens: « C'est chouette de voir qu'on peut récupérer des vieux meubles pour en faire de nouveaux. Ça prouve qu'on peut consommer autrement », se réjouit Kerry. Preuve que la récup' peut être à la fois une alternative économique et un vecteur de changement social.



Un message politique

Si des solutions concrètes sont proposées, pas question pour autant d'individualiser le problème. En exposant leurs créations, les jeunes entendent interpeller le grand-public et la classe politique et susciter une réponse collective face à la crise du logement. Explications avec Louise Billion et Florence Anthonis.

Vous avez conçu l'exposition comme outil de sensibilisation. Quelle est la réaction du public?

A la FUNOC, où on a exposé en juin, on a mené un débat où on a beaucoup discuté avec les stagiaires en formation. Ils se sont rendu compte qu'ils n'étaient pas les seuls à rencontrer des difficultés pour se loger, que c'était un problème global. Notre exposition a également suscité une réflexion sur le fait que consommer pas cher, c'est souvent consommer « pas éthique ». Cela signifie que les produits qu'on achète à prix réduit sont fabriqués par des gens qui ont des revenus encore plus bas que les nôtres. Je pense que ça les a un peu bousculés.

Vous avez aussi exposé à la Sambrienne. Pourquoi choisir une société de logement social?

Parce qu'il nous semblait important que des structures comme la Sambrienne, qui sont gérées par les pouvoirs publics, comprennent que des jeunes trouvent qu'il y a une problématique de logement mais aussi d'ameublement.



Louise Billion (à gauche) et Florence Anthonis

PROCHAINES DATES

L'asbl Cenforsoc (CEPAG Charleroi) accueillera l'exposition dans le courant du mois de septembre 2017. Pour connaître les dates et les horaires de visite, contactez Louise Billion au Centre de jeunes Taboo: 0475/55.90.44 info@cjtaboo.be

> BIEN ÊTRE

Relèvement des allocations les plus basses

Le 1^{er} septembre, les allocations minimales de pension, de maladie-invalidité et accidents du travail ont été relevées. Les allocations d'insertion et les allocations minimum en cas de chômage ont également été revues à la hausse. Une bonne chose, mais si le gouvernement n'avait pas réduit le budget, les augmentations auraient pu être plus élevées.

Les personnes qui doivent vivre d'une allocation ont souvent beaucoup de mal à boucler les fins de mois. Lors de la répartition de l'enveloppe budgétaire, le budget pour l'adaptation des allocations au bien-être, les partenaires sociaux en ont tenu compte: nous avons décidé de relever les allocations minimales.

Lors des consultations précédentes relatives à l'attribution de cette enveloppe bien-être, nous pouvions systématiquement prévoir une augmentation de 2% pour les allocations minimales. Mais le gouvernement Michel a décidé de réduire par loi le budget prévu de 40% et de n'accorder qu'une marge d'augmentation de 1,7% pour les allocations minimales.

Toutes les allocations

Le 1^{er} septembre, toutes les allocations minimales dans la sécurité sociale ont augmenté de 1,7%. Il s'agit des minima au niveau des pensions, des allocations maladie-invalidité, accidents du travail et maladies professionnelles.

En matière d'aide sociale également, les allocations ont été revues à la hausse. L'allocation de remplacement de revenus a augmenté de 2,9% et la garantie de revenus aux personnes âgées de 0,9%. Concrètement, le barème pour un cohabitant passera de 701,72

euros à 708,03 euros pour un isolé de 1.052,58 euros à 1.062,05 euros. Le revenu d'intégration a augmenté de 0,9%. Pour les cohabitants, il s'agit d'une augmentation de 5 euros par mois (pour passer à 583,47 euros); pour les isolés, il s'agit d'un petit 8 euros (pour passer à 875,21 euros). Pour les bénéficiaires du revenu d'intégration avec charge de famille, les allocations passent de 1.156,53 euros à 1.166,94 euros.

Augmentation également pour les allocations pour personnes handicapées et invalides. Les allocations d'aide sociale pour les personnes handicapées sont relevées de 2,9% et sont ainsi portées au niveau du revenu d'intégration. Les invalides peuvent eux aussi compter sur un nouveau mouvement de rattrapage pour leur pécule de vacance, avec une augmentation de 110 euros pour les chefs de ménage et de 52 euros pour les autres.

Pour les personnes qui sont tombées malades en 2011 ou qui ont été victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, il s'agit d'une augmentation de 2%.

Pension

Les pensions également bénéficient d'un règlement spécifique. Les pensions minimales pour une carrière complète de 45 ans augmentent de 1%. Pour un isolé avec

une carrière complète de 45 ans, la pension minimale sera désormais de 1.212,45 euros. Pour un indépendant, cela signifie une augmentation de plus de 150 euros par mois depuis fin 2014; pour un travailleur, il s'agit d'une augmentation de presque 90 euros par mois.

Les pensions ayant pris cours au plus tôt le 1^{er} janvier 1995 et au plus tard le 1^{er} décembre 2004 ont été augmentées de 1%. Les personnes qui ont pris leur pension en 2012 bénéficient quant à elles d'une augmentation de 2%.

Le gouvernement manque à son devoir

Les seules améliorations sociales obtenues pour les gens sont le résultat de la concertation sociale. Car, en ce qui concerne le gouvernement Michel, on peut difficilement dire qu'il travaille à ses objectifs sociaux, et encore moins qu'ils les atteint. Même s'il aime s'attribuer tout le mérite des résultats de la concertation sociale. C'est également le cas ici pour l'augmentation des allocations comme vous avez probablement pu le lire dans la presse.

Appel

Concrètement, les allocations les plus précaires bénéficient bel et bien aujourd'hui d'une augmentation, mais de nombreuses allocations demeurent encore inférieures au seuil de pauvreté. La FGTB appelle donc le gouvernement à arrêter sa politique de démantèlement de la sécurité sociale, à continuer à assurer et à financer les recettes par des cotisations sociales suffisantes (et donc pas de travail flexible et autres emplois bidons) et à veiller à ce que la protection sociale reste prioritaire.

Chômage

Étant donné que le risque de pauvreté est encore beaucoup trop élevé pour les demandeurs d'emploi et que les allocations sont très basses, un budget plus élevé sera affecté aux allocations d'insertion et aux allocations minimales dans le chômage.

Le 1^{er} septembre, les minima du chômage ont été relevés comme suit (voir cadre):

- +3,5% pour les chefs de ménage, à savoir les demandeurs d'emploi dont les allocations de chômage constituent la seule source de revenus du ménage (y compris les parents isolés)

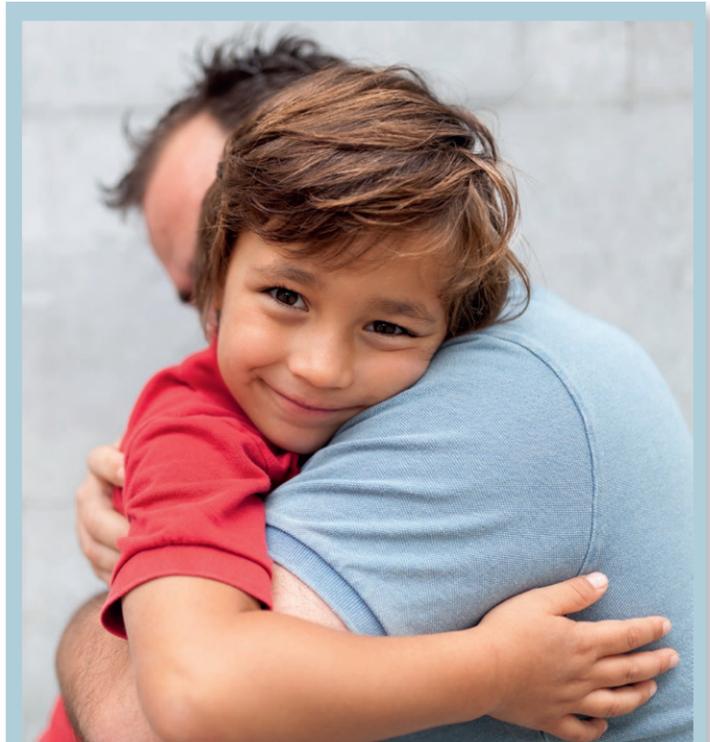
- +2% pour les isolés
- +1% pour les cohabitants

Même chose pour les allocations d'insertion qui seront relevées de presque 25 euros par mois pour être portées au niveau du revenu d'intégration.

Pour un chef de ménage, le relèvement de 3,5% des allocations de chômage équivaut à une augmentation mensuelle de 42 euros. Pour un isolé, les 2% d'augmentation se traduisent par une allocation mensuelle majorée de 20 euros.

Allocation minimale chômage en euros	Au 1 ^{er} juin	À partir du 1 ^{er} septembre	Augmentation mensuelle
Chef de ménage	1204,32	1246,44	+ 42,1
Isolé	1011,67	1031,94	+ 20,3
Cohabitant première période	758,4	765,96	+ 7,6
Cohabitant troisième période	534,3	539,76	+ 5,5

Vous trouverez un aperçu mensuel des montants de toutes les allocations de l'ONEM sur <http://www.onem.be/fr/documentation/montants-baremes>.



Nouvelles règles en matière de crédit-temps et de congés thématiques

Le 1^{er} avril 2017, la réglementation relative au crédit-temps et aux congés thématiques (congé parental, assistance médicale, soins palliatifs) a été profondément modifiée. Le gouvernement a supprimé le crédit-temps sans motif et un motif de soins ou de formation est désormais nécessaire. Et pour la prise d'un crédit-temps «fin de carrière», les conditions sont également devenues plus strictes. Heureusement, nous sommes parvenus à forcer plusieurs améliorations pour le crédit-temps avec motif et les congés thématiques. Des améliorations justifiées, mais pour lesquelles les travailleurs ont dû payer le prix d'une façon ou l'autre.

Les Arrêtés Royaux qui faisaient défaut jusqu'alors ont vu le jour le 1^{er} juin 2017. Cela signifie que depuis le 1^{er} juin:

- Les travailleurs qui prennent un crédit-temps avec un motif de soins ont droit à une allocation d'interruption pendant 51 mois contre 48 mois auparavant. Revers de la médaille: les allocations pour crédit-temps avec motif de soins ou de formation demandées à partir du 1^{er} juin 2017 seront considérablement revues à la baisse pour les travailleurs comptant plus de 5 années d'ancienneté.
- Les parents isolés qui prennent des congés thématiques peuvent compter sur une allocation plus élevée. Conformément à l'accord relatif aux adaptations au bien-être, ces allocations ont en effet été relevées jusqu'au seuil de pauvreté.
- Les travailleurs peuvent désormais aussi prendre des congés thématiques pour une assistance médicale à des parents et enfants de leur partenaire avec qui ils cohabitent légalement. Une attestation du médecin est maintenant également requise pour déterminer si l'assistance médicale nécessite une interruption de carrière complète ou partielle.

La nouvelle réglementation pour la prise d'un congé parental à raison d'1/10^e n'est provisoirement pas encore d'application. Un vote est encore attendu au parlement pour que cette mesure puisse être mise en œuvre.

Syndicats MAGAZINE

Rédaction:

Syndicats - 42 rue Haute, 1000 Bruxelles
Nicolas Errante: rédacteur en chef - Tél.: 02/506.82.44
Aurélien Vandecasteele: journaliste.
Tél.: 02/506.83.11
E-Mail: syndicats@fgtb.be

Secrétariat:

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

> POINT DE VUE**Le gouvernement fédéral plonge le secteur du transport dans un froid hivernal... en plein été!**

Le gouvernement fédéral a manifestement pris l'habitude d'ignorer les travailleurs du secteur du transport. Comme chaque année en été, il prend des mesures néfastes pour les travailleurs et donc aussi pour les travailleurs du transport. En effet, il a décidé de réintroduire la période d'essai, d'assouplir le travail de nuit et du dimanche et d'imposer le travail intérimaire aux secteurs du déménagement et de la batellerie, alors que personne dans le secteur n'en était demandeur. De plus, pour ce qui est d'une réduction des charges, le secteur du transport reste à nouveau sur sa faim.

Pas de réduction des charges pour le secteur du transport ni pour celui de la batellerie?

Les employeurs et les travailleurs du secteur du transport routier et de celui de la batellerie sont demandeurs depuis longtemps de mesures visant à aider leurs secteurs à sortir de la crise. Patrons et syndicats du transport routier avaient demandé récemment dans le cadre d'une proposition commune de donner une bouffée d'oxygène au secteur du transport. Mais le gouvernement ignore ces propositions qui portaient également sur le coût salarial. Le secteur de la batellerie, lui aussi, est mis sur la touche.

Pourtant, la batellerie et le transport routier sont tout autant victimes du dumping social que le secteur de la construction qui bénéficie lui de mesures d'aide. Le gouvernement récompense ainsi les entreprises de transport qui organisent le dumping social, tandis que celles qui respectent les règles sont abandonnées à leur sort et subissent un handicap concurrentiel par rapport à celles qui délocalisent leurs activités en Europe de l'Est. Il dénie à un secteur ce qu'il accorde à d'autres.

Personne n'a demandé le travail intérimaire dans les secteurs du déménagement et de la batellerie!

Ni les employeurs ni les syndicats n'étaient demandeurs de l'introduction du travail intérimaire dans ces deux secteurs sensibles. Jusqu'ici, seuls des travailleurs qualifiés disposant des bons certificats étaient autorisés à travailler dans la batellerie. Et seuls des déménageurs formés et fiables travaillaient dans les entreprises de déménagement. Ce gouvernement veut apparemment servir le secteur de l'intérim au doigt et à l'œil et imposer le travail intérimaire à ces secteurs sensibles également. Après le reportage choquant diffusé à la VRT qui dénonçait les nombreux abus dans le domaine de l'intérim, le gouvernement devrait quand même y regarder à deux fois.

Le travail de nuit et du dimanche «moins cher»

Cette mesure est destinée à stimuler le commerce électronique, souligne le gouvernement. Bien que les détails de cet assouplissement ne soient pas encore connus, l'UBT craint le pire. Cette décision impliquera à coup sûr une perte de pouvoir d'achat pour le personnel car il y aura moins de primes pour les heures supplémentaires, le travail de nuit et le travail du dimanche. Par ailleurs, il s'agit d'une décision inutile car le travail de nuit et du week-end est déjà possible dans le secteur de la logistique. Un grand nombre d'entreprises logistiques l'organisent déjà, en concertation avec les représentants du personnel. Le gouvernement entend manifestement donner carte blanche aux employeurs et rendre le travail de nuit et de week-end moins cher. Pour la énième fois, ce gouvernement pompe dans les poches des travailleurs du transport.

Quand tous les employeurs se disent «satisfaits»: gare à vous!

Aussi bien la FEB qu'Agoria, la Confédération de la construction, la Chambre du commerce de Bruxelles, les organisations des classes moyennes... réservent un accueil favorable aux décisions du gouvernement fédéral. Dans les journaux professionnels des fédérations patronales du transport, on peut lire également des échos positifs concernant certaines mesures gouvernementales. Les réactions des organisations patronales vont toutes dans le même sens. Il est clair que le gouvernement a pris ces mesures en prêtant une oreille bienveillante aux revendications patronales. Il est tout aussi clair qui paiera à nouveau la facture.



Frank Moreels

27/8/17

L'UBT publie un troisième livre noir sur le dumping social dans le secteur du transport!

L'UBT a publié son premier Livre noir sur le dumping social en 2010, suivi d'une deuxième édition en 2012. Ces livres noirs sont cités aujourd'hui par les services d'inspection comme source d'inspiration pour leur travail. Après des années d'enquêtes fouillées et de visites sur place, l'UBT vient de publier une troisième édition.

La route slovaque

Dans cette troisième édition, nous nous sommes mis à la recherche d'entreprises de transport d'origine belge 'actives' en Slovaquie. Il s'agit tantôt de «vraies» entreprises. Mais des entreprises où les minibus garés devant l'immeuble attendent pour acheminer les chauffeurs de l'Europe de l'Est en Belgique. John Reynaert: «De nombreuses firmes belges optent pour la Slovaquie: ce pays n'est pas trop loin, et il jouit d'une législation extrêmement libérale qui leur laisse une liberté d'agir maximale. Dans le passé, presque toutes les entreprises d'origine belge se trouvaient dans la capitale Bratislava. Aujourd'hui, nous constatons qu'elles sont de plus en plus nombreuses à déménager vers d'autres endroits. Endroits que nous n'avons pas manqué de visiter bien entendu!»

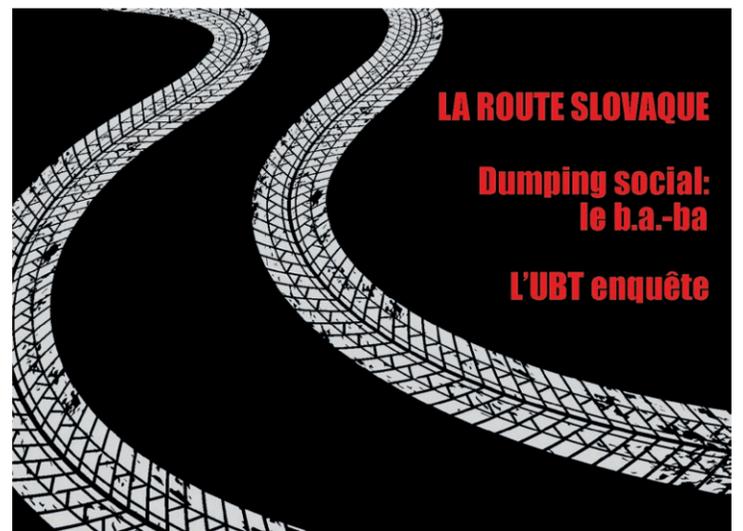
Les inspections portent leurs fruits!

Au printemps, des perquisitions ont été menées dans de nombreuses entreprises de transport belges. Pensons à Jost, Van Dievel, Rosantra et Maes. Toutes ces entreprises possèdent des filiales en Slovaquie. Les filiales de Van Dievel, Rosantra et Maes se trouvent d'ailleurs dans le même immeuble à Bratislava. Les deux firmes slovaques du groupe Jost sont hébergées ailleurs dans la ville.

John Reynaert: «Les entreprises belges ont pris peur car nos enquêteurs ont partout eu les mêmes réponses préfabriquées: «Nous sommes une entreprise slovaque, nous sommes complètement en règle». Mais il y a des signaux positifs: des transporteurs belges ont liquidé leur filiale et offert un contrat belge à leurs chauffeurs. Les inspections portent donc leurs fruits. Mais il en faudrait beaucoup plus qui ferment boutique!»

Beaucoup de firmes wallonnes en Slovaquie!

Les transporteurs wallons ont trouvé, eux aussi, la route de la Slovaquie. Nous en avons retrouvé toute une série à Bratislava, notamment Sodema (Transports Frisaye), Belutra (Luc Beyers Transport, Liège), Glass Partners Transports de Jemeppe, qui portent d'ailleurs



le même nom en Belgique. Dans le 'Bratislava Logistics Park' situé dans le petit village de Senec, nous avons trouvé Transgem Slovakia et Galliker et nous y avons vu circuler également des camions de TTS.

Mais ce n'est pas tout! Dans la ville de Zvolen, nous avons trouvé l'agence de consultance CS Service. A la tête de cette agence se trouvait jusqu'il y a quelques années le ressortissant belge Roland Delbrouck. Lorsque la situation est devenue intenable pour lui, il a vendu ses actions à deux collaboratrices, Frankova et Uhrinova, qui poursuivent son travail. A l'adresse de l'agence CS Service, nous avons retrouvé plusieurs dizaines d'entreprises d'origine belge. Voici un petit échantillon: Lea Trans, Dou Trans, Depa Trans, Onewaytrans, Railroadtrans, Toutes des firmes créées par des Belges et toutes originaires de la région liégeoise.

Conseils gratuits!

Lorsque l'équipe de l'UBT a rendu visite au consultant CS Service à Zvolen, une agréable surprise les attendait. Les deux gérantes

croyaient que nous étions venus les trouver au nom d'un transporteur belge. Elles nous ont donné gratuitement toute une série de conseils sur la manière de créer une firme en Slovaquie. Une firme parfaitement légale, qui ne poserait aucun problème aux inspections. Elles suggéraient même, pour compléter le tableau, que notre client se marie avec une slovaque.

Il n'y a pas que des transporteurs, il y a aussi des consultants!

L'UBT n'a pas seulement rendu visite à des transporteurs, mais aussi à des consultants qui aident les transporteurs belges à créer des filiales. John Reynaert: «Le pire c'est qu'un transporteur belge qui siège aussi au conseil d'administration de Febetra (la Fédération Belge des Transporteurs) est derrière une des plus grandes agences de consultance. Si vous voulez savoir de qui il s'agit, lisez notre livre noir.»

Vous trouverez la version intégrale du troisième livre noir à l'adresse www.stopsocialdumping.be



Agata Osicka et John Reynaert, les 'inspecteurs' de l'UBT à Bratislava.



Tantôt de «vraies» entreprises, tantôt de simples boîtes aux lettres...

BUDGET FEDERAL

Accord d'été avec touche hivernale pour les trav

Profitant de la quiétude des vacances, le Gouvernement a bouclé cet été son exercice budgétaire. On ne va pas trop s'appesantir sur les chiffres qui de toute façon sont plus ou moins fictifs, en tout cas sur l'estimation des recettes. Par contre il est clair qu'un Budget de l'Etat fédéral n'est jamais neutre: il comporte des choix politiques et des conséquences pour vous et votre portefeuille. En quoi les décisions budgétaires d'été vous concernent-elles?

Un Budget en trompe-l'œil

Quatre grands chantiers et quatre fois un détricotage social. En substance, c'est à cela que se résume l'Accord d'été du gouvernement Michel. «Un Accord d'été qui a déjà un goût d'hiver».

Fin juillet, le gouvernement Michel annonçait haut et fort qu'il était parvenu à un «Accord d'été». A sa conférence de presse, le premier Ministre Charles Michel rappelait le mantra de son gouvernement, les «Jobs, jobs et jobs», pour poursuivre avec une vague de bonnes nouvelles destinées à prouver que son gouvernement est sur la bonne voie et s'attèle aux problèmes économiques.

IMPOT DES SOCIETES: des charges moins élevées pour les entreprises

Mais quand on y regarde de plus près, force est de constater que les mesures annoncées sont surtout des cadeaux à ceux qui se trouvent déjà dans une situation plus que confortable et qu'une fois de plus, les travailleurs paient la facture. Aussi, la première réaction de la FGTB a-t-elle été de souligner que cet «Accord d'été avait déjà un goût d'hiver».

Le cheval de parade de ce gouvernement de droite, c'est l'abaissement de l'impôt des sociétés. L'Open Vld et la N-VA, le ministre des Finances Johan Van Overtveldt en tête, étaient demandeurs d'un tel abaissement depuis longtemps. Avec le tax-shift, les entreprises ont déjà reçu un beau cadeau, via la diminution des cotisations patronales de sécurité sociale. Cet Accord d'été prévoit une diminution linéaire de l'impôt des sociétés de 34 à 29%, 25% en 2020 et même 20% pour les PME. Le gouvernement souligne que cette mesure doit être «neutre d'un point de vue budgétaire». Comment compte-t-il y parvenir? Cela reste une énigme. Par contre, ce qui est clair c'est que cela fera apparaître un nouveau trou dans les finances publiques. Quand il est question d'investissements dans l'humain et dans la société, les néolibéraux ruent dans les brancards demandant: «Qui va payer tout ça?». Par contre, pour tous ces cadeaux fis-

caux, ils ne posent pas de question!

IMPOT SUR LA FORTUNE: une taxe qui n'en est pas une

Il y aura un impôt sur les comptes-titres, nous dit-on et selon le vice-premier-Ministre Jan Jambon (N-VA) «Le gouvernement répond ainsi au souci d'équité». Question: est-il juste que les revenus du travail soient taxés jusqu'à 50% alors que l'impôt des sociétés diminue à 25%?

En fait, l'impôt sur la fortune de Michel et Van Overtveldt implique qu'une taxe de 0,15% sera prélevée sur tous les comptes-titres (ensemble des placements avec des actions et des obligations par exemple) au-delà de 500.000 euros. Donc, celui qui a un million sur un compte-titres paiera 1.500 euros par an.

Le gouvernement annonce que cette taxe rapportera plus de 250 millions d'euros, mais si on se souvient bien, pour la taxe Caiman, en 2014 les ministres annonçaient un produit de près d'un demi-milliard d'euros. Deux ans plus tard il s'avère que cette taxe n'a rapporté que 40 millions. Alors, pourquoi les choses seraient-elles maintenant différentes? Le ministre des Finances Johan Van Overtveldt n'est pas un as en arithmétique et la semaine dernière, il est apparu que le gouvernement ne savait même pas combien de personnes devraient payer la taxe! Les investisseurs disent déjà qu'ils scinderont leurs comptes en plusieurs portefeuilles de chacun 499.000 euros maximum.

Une fois de plus, beaucoup de bruit, mais peu de résultats. Du vent... Un véritable impôt sur la fortune doit rapporter bien plus que la taxe Caiman et la taxe sur les comptes-titres réunis. Le principe d'équité supposerait que l'on fasse contribuer honnêtement les revenus les plus élevés. On est loin du compte.

MESURES D'ECONOMIES DANS LA SECURITE SOCIALE: facture pour les travailleurs et les ménages

La prétendue «taxe» du gouvernement Michel ne suffit en tout cas pas pour neutraliser budgétairement les cadeaux fiscaux aux nantis. C'est pourquoi, le gouvernement puise dans les budgets de la sécurité sociale. Cette sécurité sociale est pourtant notre bien à tous. Nous la finançons par des cotisations sur nos salaires et elle est une partie du pouvoir d'achat de la population en cas

de coup dur (maladie ou chômage) pendant la carrière ou pour les vieux jours.

Ainsi, les chômeurs et les pré-pensionnés (régime général) après un an par exemple verront leur pension rabotée. Avec ce gouvernement, ceux qui ont un coup dur, sont impitoyablement punis. L'expert fiscal Michel Maus se montre très critique: «personne, à 50 ans, ne demande à être licencié. Mais si ça arrive, nous devons apporter une solution en tant que société. La perte des droits de pension n'est pas une option.»

En gros, cela revient à ce que les travailleurs, demandeurs d'emploi et pensionnés paient, depuis des années déjà, la facture pour une crise dont ils ne sont pas responsables. Entre-temps, nous sommes à plus qu'à la moitié de la législature du gouvernement Michel et le déficit budgétaire est loin de se résorber, tandis que la population perd du pouvoir d'achat et que les travailleurs doivent rester plus longtemps actifs pour moins de pension.

FLEXIBILITE: travail flexible et précaire

Le gouvernement a fait un pas de plus en matière de flexibilité du travail en assouplissant la législation relative à l'e-commerce (travail de nuit et du dimanche): on sacrifie le jour de repos hebdomadaire pour qu'on puisse, à toute heure du jour ou de la nuit, acheter des chaussures de sport ou une montre, qui, en plus, doit être livrée le lendemain à domicile!. Au lieu de s'occuper de donner de bons contrats à tous les travailleurs, le gouvernement Michel ouvre encore plus grand la porte pour la précarisation du travail, en rendant le travail intérimaire également possible dans la fonction publique. Le travail intérimaire n'est pourtant pas une forme stable de travail. Il ne permet pas de vivre dignement, faute de sécurité sur le long terme. Le seul but de l'intérim est de répondre à certaines situations d'urgence (commandes, personnel absent...). En principe, dans la fonction publique, ceci est exclu. Introduire des contrats d'un jour ou des contrats hebdomadaire dans la fonction publique, c'est ouvrir la porte à tous les abus et à la détérioration du statut des fonctionnaires qui en bénéficient encore. L'objectif étant d'aligner tout le monde sur le privé.



CONCLUSION

L'Accord d'été est une énième déclinaison de la bonne vieille politique de droite de ce gouvernement: austérité pour les travailleurs, les demandeurs d'emploi et les pensionnés, mesures d'économies sur le dos des ménages, de la Sécu et des services

publics d'une part; une taxe en trompe l'œil sur le capital pour donner l'illusion de l'équité.

Le gouvernement continue à affaiblir la fonction et les Finances publiques par des cadeaux fiscaux mal ou non compensés budgétairement en espé-

> PENSIONS

Le non travail pénal

Le gouvernement veut mieux récompenser le travail presté. Pour cela, il va pénaliser les périodes d'inactivité.

Pension réduite pour chômage et RCC

Mesure déjà annoncée et maintenant concrétisée: les périodes de chômage à partir de la 2e période (après un an) ou de RCC régime général (CCT17) après la première année, ne compteront plus pour le calcul de la pension sur base du dernier salaire gagné mais sur base d'un forfait (minimum par année de carrière de 23 841,73).

Pour un travailleur avec un salaire moyen et une carrière d'une durée moyenne, les périodes de chômage et de RCC dont le gouvernement a modifié les règles d'assimilation représentent en moyenne 5,6 ans. Un travailleur «moyen» perdra alors 152€ de pension par mois. Une travailleuse «moyenne» perdra quant à elle 133€ par mois compte tenu de l'écart salarial H/F.

Pension réduite pour les longues carrières

Les travailleurs qui ont commencé leur carrière avant l'âge de 20 ans et qui ont donc plus que 45 années

de carrière ne constitueront plus de droits à la pension après s'ils perdent leur emploi. C'est-à-dire que les dernières années de chômage ou de RCC ne remplaceront plus les années moins avantageuses se situant surtout en début de carrière.

Pension minimum + 0,7% sous condition

En 2016, dans le cadre du tax shift, le gouvernement a décidé d'augmenter les pensions minimum pour une carrière complète de 0,7%. Les interlocuteurs sociaux ont effacé cette discrimination entre les gens avec 45 ans de carrière et ceux qui en ont 44 ou moins mais cet été le gouvernement a décidé de réintroduire cette discrimination en relevant les pensions minimum de 0,7% à partir du 1/1/2018 pour les carrières complètes. Mais cette augmentation est réservée à ceux qui ont effectivement une carrière complète.

Suppression de l'Unité de Carrière

Pour le calcul de la pension, même si on a travaillé plus, on ne peut pas compter plus de 45 ans de carrière. Cela s'appelle l'unité de carrière. Le gouvernement a décidé de supprimer la limitation à l'unité de car-

Travailleurs

> MARCHÉ DU TRAVAIL

Flexi-JOBS, mini-JOBS & JOBS de m...

Un certain nombre de mesures décidées touchent l'emploi. Elles sont supposées faciliter l'embauche, ce qui permet au Premier ministre de se gargariser une fois encore de «*JOBS, JOBS, JOBS*», mais ce sont des flexi-jobs, des mini-jobs ou des jobs de m... qui vous garantiront une pension du même tonneau.

Un certain nombre de mesures sont assorties de cotisations sociales réduites, au grand dam de la sécurité sociale dont le gouvernement dit par ailleurs qu'elle coûte trop cher et ne permet pas de garantir les pensions à long terme... Cela n'empêche en rien le gouvernement de couper encore dans les budgets sociaux d'autre part à raison de 500 millions.

Flexi-jobs

Les «*flexi-jobs*» ont été introduits dans l'horeca en 2015. Ils permettent à un travailleur occupé à 4/5 temps au moins de se faire un complément de salaire en travaillant occasionnellement chez un autre employeur de l'horeca. Le tout assorti de cotisations sociales forfaitaires réduites.

Le gouvernement a décidé cet été d'étendre le système à d'autres secteurs:

- les boulangeries;
- les boucheries;
- le commerce alimentaire;
- le commerce de détail indépendant;
- les grandes entreprises de vente au détail;
- les grands magasins;
- les salons de coiffure.

Les flexi-jobs seront aussi ouverts aux pensionnés en janvier 2018, histoire de compléter une pension de misère.

Un autre type de ce genre de jobs appelés «*emplois de temps libre*» dans le non-marchand (coaches sportifs, accompagnateurs d'enfants ou garde-malades, etc. bénéficieront d'une exonération d'impôt pour une revenu d'appoint de 500€/mois.

Ces mesures ne créent pas d'emploi mais au contraire chassent le bon emploi sous contrat stable. Il permet seulement de compléter des revenus bas et réduit les recettes de l'Etat et de la sécurité sociale.

Travail de nuit et le dimanche dans l'E-commerce

Pendant une période de 2 ans les entreprises de commerce en ligne pourront instaurer le travail de nuit et travail du dimanche via règlement de travail, sans concertation. Si l'entreprise veut prolonger le système, il faudra un accord syndical mais celui d'une seule organisation suffira...

A partir de 2018, d'autres secteurs (dont le commerce de détail) pour-

ront aussi obtenir une exception à l'interdiction du travail du dimanche pour les jeunes travailleurs (travail étudiant) de moins de 18 ans. Il faudra cependant un accord en Commission paritaire.

Le travail de nuit nuit à la santé et à l'organisation de la vie privée tout comme le travail dominical. On fait peu de cas en outre de l'avis des travailleurs. On est loin du travail «*faisable*» dans le cadre duquel cette mesure est supposée s'inscrire.

L'intérim partout

L'intérim est interdit dans certains secteurs et dans la fonction publique. Il sera dorénavant autorisé partout y compris dans la fonction publique pour les 3 motifs habituels: remplacement d'un membre du personnel statutaire ou contractuel; accroissement temporaire de la charge de travail; exécution d'un travail exceptionnel.

Vers l'extinction du statut des fonctionnaires

Pour de nouveaux engagements dans les services publics, la priorité sera donnée aux contractuels (même statut que le privé).

A côté de l'harmonisation à la baisse des systèmes de pension (privé-public) le gouvernement poursuit son œuvre de démantèlement du statut des fonctionnaires.

Starterjobs

Le salaire brut jeunes travailleurs de 18 à 21 ans reviendra moins cher à l'employeur soit via une déductibilité fiscale majorée, soit via une prime de l'ONEM. Le salaire net ne serait pas affecté.

Une fois encore la sécu (ou le contribuable) paie la facture pour financer les entreprises.

Entre stages, mini et flexi-jobs, les jeunes d'aujourd'hui auront de plus en plus de mal à se constituer des droits sociaux.

Retour de la période d'essai

Dans le cadre de l'harmonisation des statuts d'ouvrier et d'employé, la période d'essai avait été supprimée. A la demande des employeurs, elle revient en force via la réduction des délais de préavis les 4 premiers mois du contrat de travail:

Ancienneté		<3mois	<4mois	<5mois	<6mois
Préavis en semaines	Actuellement	2	4	4	4
	À l'avenir	1	3	4	5



L'exception à la loi appliquée à la construction pourrait être supprimée mais une réduction de charges compenserait cet alignement.

Encore une mesure qui renforce la précarisation du travail notamment des jeunes

Emplois de fin carrière

Pour inciter les travailleurs âgés à rester à l'emploi, les employeurs pourront octroyer un complément de salaire exonéré d'impôt et de cotisations sociales aux travailleurs âgés d'au moins 60 ans qui passent d'un temps plein à un 4/5 ou à gés de 58 ans qui sont occupés à temps plein et qui font la transition du travail de nuit ou en équipe à un travail léger adapté.

Chômage & emploi convenable

La notion d'emploi convenable qu'un chômeur est obligé d'accepter est élargie en tenant compte non seulement du dernier emploi occupé mais aussi des compétences (études, formations) en plus de la distance maximum domicile-travail de 60 Km.

Cadeaux fiscaux tous azimuts

Le gouvernement a décidé de reporter à une date ultérieure l'échéance qu'il s'était fixé pour atteindre l'équilibre budgétaire. Le déficit ne l'empêche pas de faire de nouveaux cadeaux fiscaux qui ne sont compensés que par des taxes nouvelles plutôt symboliques. Pourtant il faudra bien un jour compenser les nouveaux trous budgétaires... Prétextes futurs tout trouvés à de nouvelles économies sur les budgets sociaux et publics.

L'impôt des sociétés diminué

Le taux passera progressivement de 34% à 20% en 2020 pour les PME ou 25% pour les autres sociétés.

Taxe de 0,15% sur les comptes titres de plus de 500.000€

En compensation une «*taxe d'abonnement sur les comptes titres*» de 0,15% sera appliquée à partir de 500.000€.

Cette taxe plus que symbolique masque mal l'absence de taxe sur les plus-values que réclamait le CD&V en compensation de la réduction de l'ISOC. Déficit à venir assuré.

Exonération des Intérêts des comptes d'épargne réduite de moitié

Le seuil d'exonération des comptes d'épargne est divisé par 2 pour être porté à 940€ (au lieu de 1.880€).

L'achat d'actions encouragé

Le précompte mobilier (30%) sur les dividendes d'actions est supprimé sur la première tranche de 627€ ce qui représente un gain de 188€ par an. C'est un remake de la loi Cooremans-Declercq adoptée dans les années 1980 pour drainer l'épargne vers la Bourse.

L'épargne-pension plus attractive

Nouvel avantage fiscal pour l'épargne pension. Le contribuable devra choisir entre une déduction de 940€ maximum (avantage fiscal de 30% (c.à.d. 282€) ou une déduction de 1.200€ maximum (avantage fiscal de 25% c.à.d. 300€).

Les petits cadeaux aux petits épargnants-investisseurs sont payés par les autres épargnants via la réduction de moitié de l'exonération des comptes d'épargne.

Participation des travailleurs aux bénéfices de l'entreprise

Le Gouvernement a répondu à la demande du monde patronal de réformer la loi de 2001 sur la participation financière des travailleurs. Dès 2018 l'employeur pourra octroyer une prime de participation aux bénéficiaires (hors norme salariale et sans remplacer les rétributions existantes) qui pourra être portée sans concertation - si elle est octroyée à tous les salariés de l'entreprise - à 30% de la masse salariale au lieu de 10%.

Fausse bonne nouvelle pour les salariés: certains - selon la prospérité de l'entreprise et le bon vouloir de l'employeur - auront plus de salaire-poche mais une partie importante du salaire échappe à la sécurité sociale, donc à leur propre protection sociale ou à leur future pension.

L'employeur dispose d'une carotte et d'un outil de flexibilisation du salaire qui plus est sans contrôle syndical sur la détermination de certains éléments du salaire (pécules de vacance, primes de fin d'année).

rant un effet retour qui n'arrive pas. Par contre il met en place des mécanismes qui affaiblissent le droit du travail et minent les recettes de la sécurité sociale qu'il prétend par ailleurs vouloir sauver.

lisé

rière pour tous les jours de travail effectifs. Ceci signifie concrètement que, pour les jours de travail effectifs, il n'y a plus aucune limite quant à la constitution des droits de pension. Pour des personnes qui dépassent l'unité de carrière avec des jours assimilés, le système actuel de la prise en compte des jours les plus avantageux est maintenu.

Cette réforme entrera en vigueur pour les pensions prenant cours à partir du 1er janvier 2019. Elle est destinée à pousser les gens à travailler plus longtemps mais elle a un coût budgétaire important. Où le gouvernement va-t-il trouver cet argent?

Pension partielle et à points

Le travailleur pourra prendre une partie de sa pension tout en continuant à travailler et à se constituer des droits de pension supplémentaire sur la partie travail (à temps partiel). On financera donc soi-même sa fin de carrière alors qu'aujourd'hui le système de crédit temps fin de carrière prévoit une assimilation (parfois réduite) pour la pension. Les modalités de la pension partielle seront définies afin que celle-ci s'intègre dans le cadre de la pension à points que le ministre compte bien faire passer.

> NOUVELLES MESURES ANTISOCIALES DU GOUVERNEMENT

Autrement et mieux, c'est possible !

LE GOUVERNEMENT A PROFITÉ DE LA TRÊVE ESTIVALE POUR ADOPTER DISCRÈTEMENT UNE SÉRIE DE MESURES ANTISOCIALES QUI ATTAQUENT À NOUVEAU DE MANIÈRE FRONTALE LES TRAVAILLEURS ET LES MÉCANISMES DE SOLIDARITÉ.

POUR WERNER VAN HEETVELDE ET ERIC NEUPREZ, PRÉSIDENT ET SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA CENTRALE GÉNÉRALE-FGTB, LA SITUATION EST GRAVE. NOUS DEVONS RAPIDEMENT ENVISAGER UNE RIPOSTE SYNDICALE QUI SOIT À LA HAUTEUR DES ATTAQUES. MAIS AUSSI LANCER UN LARGE MOUVEMENT POUR INFORMER ET RASSEMBLER SUR NOS ALTERNATIVES. PLUS QUE JAMAIS : AUTREMENT ET MIEUX, C'EST POSSIBLE !



WERNER : À la fin du mois de juillet, alors que beaucoup de travailleurs étaient en vacances, le gouvernement en a profité pour prendre des mesures très dures. Pour toucher une pension correcte, il faudra travailler non seulement plus longtemps mais surtout plus et accepter de mauvaises conditions de travail. Et les travailleurs seront davantage pénalisés en cas de chômage ou de prépension.

Par contre, le moins que l'on puisse dire, c'est que les patrons ne seront pas logés à la même enseigne. Dans la construction, ils vont recevoir des centaines de millions d'euros en cadeau

sans s'engager à maintenir ou à créer des emplois. Sans parler de l'introduction d'une nouvelle discrimination en matière de délai de préavis pour les ouvriers de la construction.



ERIC : Même chose en ce qui concerne la pénibilité : patrons et gouvernement refusent de la prendre en compte pour la durée de la carrière ou d'instaurer des mesures de prévention. C'est intenable. Une étude récente vient de mettre en avant le lien entre le secteur du nettoyage et une mortalité précoce.

Autre décision inacceptable : l'extension des flexijobs à plusieurs secteurs dont celui de la coiffure. Sont concernés les travailleurs déjà occupés ailleurs avec au moins un 4/5ème temps. Alors que les travailleurs du secteur réclament des emplois à temps-plein au lieu de temps partiel qui sont la quasi généralité.

WERNER : Sans parler des nouvelles atteintes contre le financement de la sécurité sociale qui reste un ciment essentiel de notre société et qu'ils veulent sciemment affaiblir et privatiser.

ERIC : Le tout enrobé dans une communication qui nous

fait croire que les choses s'améliorent : ce qui est faux. Ce qu'ils veulent, c'est une société basée sur l'individualisme et briser les mécanismes de solidarité. Face à ces menaces, nous devons recréer un mouvement de résistance et poser les jalons d'une autre politique : plus sociale et plus juste.

WERNER : Pour cela, les semaines et les mois à venir vont être cruciaux et nous allons agir. Des actions de mobilisation et de communication doivent être déterminées avec l'ensemble de la FGTB pour réclamer une autre politique et un virage social en vue des élections de 2018 et 2019. Mais nous devons aussi réagir au niveau de nos secteurs. Nous allons interpeller les fédérations patronales et le gouvernement sur les conséquences des décisions qui touchent particulièrement les travailleurs que nous représentons. Et nous allons les placer devant leurs responsabilités.

> FONDS MARIBEL

58 emplois supplémentaires dans les ETA wallonnes



LES NÉGOCIATIONS AU SEIN DU FONDS MARIBEL SOCIAL DES ETA WALLONNES ONT PERMIS D'ABOUTIR À LA CRÉATION DE 58 EMPLOIS SUPPLÉMENTAIRES DANS LE SECTEUR. QUELS EMPLOIS ? POUR QUELLES ETA ? IL DOIT S'AGIR DE CONTRAT À DURÉE À INDÉTERMINÉE ET TOUTES LES ENTREPRISES Y ONT DROIT.

Depuis le 1er août 2017, chaque entreprise du secteur des ETA Wallonnes peut bénéficier d'une nouvelle aide du Fonds Maribel social si elle crée un emploi supplémentaire. Cette aide concerne des emplois à durée indéterminée et destinés à un travailleur porteur d'un handicap. La fonction et le profil doivent être déterminés au sein de l'ETA, après consultation des représentants des travailleurs. Dès lors, nous invitons nos délégués à proposer des emplois au sein de leur entreprise.

D'autre part, les récentes négociations ont permis d'aboutir à la création de 5 emplois « concertation sociale » pour les ETA. Le Fonds Maribel offre ainsi la possibilité de financer un emploi en lien avec la concertation sociale de l'entreprise ou de créer un poste permettant de libérer du temps pour un travailleur impliqué dans la concertation sociale.

Le secteur des ETA wallonnes peut ainsi compter sur la création d'emplois stables destinés aux travailleurs porteurs d'un handicap et sur un renforcement de la concertation sociale au sein des entreprises. N'hésitez pas à prendre contact avec votre régionale pour plus d'informations.

Négociations sectorielles

Quelles améliorations ?

Les négociations pour de nouvelles conditions de travail et de salaire sont en cours dans les secteurs. Les avancées obtenues par votre syndicat valent pour l'ensemble des travailleurs du secteur. Les secteurs des Titres-services, de la Gestion d'immeubles, des Carrières du Hainaut et des Pompes funèbres viennent de conclure un accord. Vous trouverez ici les principales améliorations. Vous trouverez une version plus détaillée sur notre site www.accg.be. Vous y trouverez aussi des informations sur l'état d'avancement dans votre secteur.

> POINT DE VUE

La rentrée des clashes

La droite devait conquérir tous les gouvernements du pays. C'était le programme à la veille de l'été. Elle régnait déjà sans partage sur la Flandre comme sur l'Etat fédéral. Il lui fallait Namur puis Bruxelles et la Fédération... A la rentrée des classes, la «pelle» du 19 juin se solde par la prise en otage des Wallons et... l'échec des putschistes en Région Capitale comme en Fédération Wallonie-Bruxelles.

La succession des affaires impliquant toutes les familles politiques traditionnelles a fait tanguer le landerneau. Celle du Samu social qui concerne Bruxelles-Ville seulement a fini par avoir raison du petit cœur du patron des «humanistes». Benoît Lutgen a donc «débranché la prise» qui le reliait au parti socialiste accusé des maux de la terre. Il a ensuite accroché son wagonnet à la voiture libérale tirée par le train du nationalisme flamand. Tout entier envahi par l'émotion, il a oublié de faire ses calculs pour la Fédération et de prévenir ses partenaires de la coalition bruxelloise. Allez les convertir après à l'avantage de «vertueux sentiments» qu'ils n'ont pas éprouvés spontanément alors même que l'objet de l'émotion se déployait sous leurs yeux. Le Bastognard fait donc payer aux seuls Wallons les conséquences d'un scandale qui ne les concerne pas. Les Bruxellois mesurent, eux, que leur salut n'a tenu qu'au mépris dans lequel la tête du cdH les tient. Au point de risquer de faire entrer la N-VA dans l'exécutif régional! Sans en parler avant!

Le PS est donc infréquentable. Plus que la N-VA! Mais, pas au point de pousser à la démission les chrétiennes éminences des gouvernements qui n'ont pu être renversés dans le dos des électeurs. Charité bien ordonnée ne s'encombre ni de cohérence ni d'éthique excessive. L'opération n'aura pas été un fiasco pour tout le monde. Le gouvernement Michel reçoit le ralliement des «centristes» à la droite et à ses logiques flamandes comme un cadeau du ciel. L'occasion fait le larron; il a donc poussé sur le champignon fin juillet en décidant de nouveaux reculs sociaux (en matière de pension, de service minimum dans les services publics...) et de nouveaux cadeaux aux détenteurs de capitaux (réforme de l'impôt des sociétés qui n'était pas dans le programme initial!). La trajectoire budgétaire est reportée (ce n'était pas dans la déclaration gouvernementale non plus). Le financement des offrandes aux rentiers n'est pas garanti. On verra bien demain... Mais on lorgne déjà sur la sécu et les «bijoux de famille».

Le parti de De Wever exulte et confirme que c'est au fédéral que le PS la gêne. En Wallonie, il s'en tape et sourit même du coup d'éclat très improvisé du cdH. Il envisage paisiblement une suite à l'expérience «kamikaze» avec un retour du communautaire! Jambon l'a annoncé.

La com' pour tout programme

Le cdH a donc ouvert portes et fenêtres à de nouvelles avancées confédérales. Il légitime a posteriori les errances libérales dictées au MR par la N-VA en matière de démocratie économique et sociale. Les démocrates-chrétiens encore sur l'épave humaniste en sont pour leurs frais. Même si coutumiers de ces outrages répétés, ils ont déjà le cuir bien tanné. En un mot comme en cent, les centristes ne se sont pas contentés de déposer les armes face à la droite nationaliste flamande mais ils ont déjà rejoint le MR dans la... collaboration.

Le MR n'en croit pas ses yeux. La Wallonie lui est livrée sans coup férir. La nouvelle majorité qu'il domine est étriquée au Parlement. Elle représente moins d'un électeur sur deux. Mais il est au pouvoir. En un an, il ne pourra pas imprimer de nouvelles politiques, c'est évident. Beaucoup de chantiers peuvent être ruinés. Mais même détruire prend aussi du temps. Les libéraux se sont donc fixé une ligne de conduite éolienne: faire du vent, communiquer et marquer les esprits...

Ils ont d'ailleurs choisi comme ministre de l'Economie un spécialiste de la com'. Il est chargé de faire comprendre combien il est avantageux que les Wallons «fassent» comme les Flamands. Qu'ils deviennent «normaux» c'est à dire «de droite» et «soumis»... aux intérêts du Nord. Il invite ainsi Francken qui se comporte comme un facho dans le dossier de l'asile pour faire des selfies devant un centre pour réfugiés à qui on promet du boulot. Rien de moins. Il agresse dans le même temps les chômeurs wallons et annonce la «fin de l'assistanat» (©Alda Greoli - ministre cdH) et de la «culture de l'excuse».

En deux mois, Pierre-Yves Jeholet n'a pas montré qu'il maîtrisait déjà ses dossiers mais il a occupé, seul, tout le terrain. Il définit ses cibles (au rang desquelles la FGTB semble figurer en bonne place) et annonce pour qui il roule. A peine finissait-il d'injurier les sans-emploi qu'il s'empressait de déclarer dans le dossier des «discriminations à l'embauche», qu'il ne fallait pas... «stigmatiser les employeurs».

D'aucuns s'interrogent sur la modernité de la lutte des classes. La rentrée des clashes dissipe toute ambiguïté en la matière.



Nico Cué
Secrétaire général de la MWB

Carte blanche

http://www.metallos.be

METALLOS MWB
FGTB

Mon délégué? Ma ceinture de sécurité!

On ne va pas chipoter sur le chiffre avant ou après la virgule... 90% des entreprises en Belgique n'ont pas de délégation syndicale! 90% des entreprises, donc, fonctionnent au quotidien sans véritable contrôle entre ce qui est prévu par la législation du travail et la réalité de terrain!

Les négociations sectorielles sont quasi bouclées pour les 2 années à venir. Quasi tous nos secteurs dans la métallurgie ont passé des heures et des heures à discuter et argumenter sur ce que seront les salaires, les heures de travail, récupération et formation, les règles en cas de chômage ou maladie, les nouveautés concernant les fins de carrière ainsi que sur une multitude d'autres points. Voilà donc nos délégués armés d'un nouveau recueil de conventions pour 2017 et 2018. Vite dit, cela signifie que pour les entreprises de 50 travailleurs au moins, les règles sont connues et qu'en cas de litige, il existe toute une procédure pour contrôler et faire appliquer ces règles.

Merci à nos anciens qui se sont battus pour que de tels outils existent et permettent de couvrir un maximum de travailleurs dans les «grandes entreprises».

Aujourd'hui, les Métallos de Verviers et de la Communauté germanophone FGTB, tirent la sonnette d'alarme sur l'évolution de notre tissu industriel. Ils s'inquiètent, au vu de la «PMisation» galopante des entreprises, de voir la zone de contrôle syndical se réduire et se réduire encore!

En effet, plus de 90% des entreprises en Belgique échapperaient désormais, par leur petite taille, à la vigilance de nos délégués syndicaux interdits d'entrée.

Le monde patronal l'a bien compris et se garde bien de ne pas ou plus dépasser le seuil minimal imposant l'installation d'une «DS» dans les entreprises.

Et le flou s'installe, et les conditions de travail se dégradent, et la flexibilité augmente et avec elle,



les accidents ...

Sans délégué:

- pas de représentant auprès de la direction.
- pas ou moins d'information sur les comptes annuels, sur le carnet de commandes, les perspectives d'avenir.
- pas ou moins de solution en cas de souci en matière de sécurité ou d'hygiène.
- pas ou moins d'application de la législation sociale.
- pas ou moins de contrôle sur les règles sectorielles, la flexibilité, le recours aux travailleurs intérimaires,...

Les Métallos de Verviers et de la Communauté Germanophone saluent les efforts déployés par la MWB-FGTB qui s'est battue depuis plusieurs années pour que soient repris dans nos derniers accords les efforts à déployer à très court terme - entre représentants syn-

dicaux et patronaux - pour «simplifier la procédure de désignation de la délégation syndicale dans les entreprises entre 20 et 40 travailleurs afin de la rendre plus courte, plus objective, plus efficace, plus claire et offrant plus de sécurité à chaque candidat(e)».

L'enjeu est capital car c'est tout le vivier de nos entreprises qui est ciblé. Nos métiers disparaissent moins qu'ils se fragmentent et s'isolent ... et en s'isolant ils s'affaiblissent!

A nous de nous réorganiser, de nous repositionner et de nous affirmer dans un nombre d'entreprises sans cesse croissant.

**Pour faire entendre la voix des travailleurs!
De tous les travailleurs!
Partout!
Les Métallos verviétois
et de la Communauté
germanophones FGTB**

SERVICES RÉSERVÉS aux affiliés **MÉTALLOS** de la **FGTB**

- Une centrale à l'écoute de ses travailleurs
- Des délégués combattifs sur le terrain, ayant suivi une formation de qualité, prêts à conseiller et aider leurs collègues
- Un service d'aide juridique à disposition
- etc.

En tant qu'affilié de la FGTB, vous avez **automatiquement droit** à tous ces avantages!

Plus d'infos? Renseignez-vous sur www.metallos.be

> INTÉGRATION DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP Spa Monopole montre que c'est possible!



A Spa Monopole, 402 ouvriers (501 travailleurs au total) embouteillent chaque jour pas moins de 2 à 4 millions de bouteilles de Spa Reine, d'eau pétillante, de limonades. Ils «mettent en bouteille ce que la nature nous donne», résume le directeur des ressources humaines. Parmi eux, des travailleurs en situation de handicap qui, de l'avis de leurs propres collègues, «travaillent aussi bien, si pas mieux que les autres». L'entreprise a reçu cette année un prix Cap 48 récompensant sa politique d'intégration et de maintien des travailleurs porteurs d'un handicap.

Cette situation est le résultat d'un travail fructueux de la FGTB Horval avec la direction: «Le point de départ a été une rencontre avec le directeur des ressources humaines, raconte Francisco Barrera, Secrétaire adjoint de la FGTB Horval

Verviers. Nous avons ensuite fait le tour de l'entreprise avec une personne de l'Aviq (le service public wallon compétent en matière de handicap) pour déterminer les fonctions où on aurait pu placer des travailleurs en situation de handicap. Mais l'Aviq nous a finalement plutôt proposé de commencer par les appels à candidatures, en précisant que les personnes en situation de handicap étaient les bienvenues. C'est ce qui a été fait. Et s'il faut des modifications sur l'outil, elles viennent après. Le but est que personne ne s'en rende même compte.»

Effectivement, la mention «La candidature de personnes handicapées est la bienvenue» se trouve désormais sur toutes les offres d'emploi de Spa Monopole. «Parfois ça nécessite une adaptation, parfois c'est juste une question de regard,

explique Christophe Desloovere, directeur des ressources humaines. Quand un contrat de travail a été signé avec un collaborateur, s'il lui arrive un événement pendant sa vie professionnelle – ou personnelle, nous devons tout mettre en œuvre pour continuer la relation de travail avec lui. Mais nous mettons aussi le pied à l'étrier: un stagiaire en situation de handicap resté 6 mois chez nous a ensuite trouvé un CDI par exemple; d'autres sont dans nos réserves de recrutement.» «Il y a aussi des CDI, complète Francisco Barrera. Et la situation n'est pas isolée: on porte ce projet ailleurs, dans d'autres entreprises.»

Ce combat en faveur des personnes en situation de handicap a pris de l'ampleur quand la FGTB Horval a constaté qu'un nombre non négligeable d'entreprises licencieraient une partie importante de leur personnel... pour sous-traiter ensuite les mêmes tâches à des entreprises de travail adapté! La FGTB Horval a donc revendiqué, au niveau de tout le secteur de l'industrie alimentaire, l'intégration des travailleurs en situation de handicap qui sont en mesure de travailler directement dans les entreprises. L'exemple positif de Spa Monopole doit désormais être développé et étendu à d'autres entreprises: la FGTB Horval continuera à prendre des initiatives en ce sens.

> ATTRACTIONS TOURISTIQUES (CP333)

Proposition d'accord sectoriel 2017-2018

Après des négociations très difficiles, nous avons quand même réussi à conclure une proposition de protocole d'accord. Elle prévoit le remplissage de la marge salariale disponible, l'amélioration du dialogue social, l'extension du crédit temps et l'inscription du principe que l'on instaurera une prime syndicale dans l'accord 2019-2020.

Les employeurs ont demandé de pouvoir faire travailler les jeunes de moins de 18 ans le dimanche, par analogie avec le secteur horeca (beaucoup d'entreprises utilisent les deux commissions paritaires). Ils ont également demandé que soit actée l'interprétation suivant laquelle certaines entreprises de la CP333 peuvent être vues comme des entreprises de spectacles et de jeux publics et peuvent donc faire travailler après 20h (dans le contexte des «nocturnes»). Cependant, l'introduction de nouveaux horaires devra respecter la procédure d'adaptation des horaires (modification du règlement de travail avec ou sans organe de concertation).

Ce projet d'accord sera soumis à la consultation de nos délégués syndicaux. Le cas échéant l'accord sectoriel pourra être signé lors de la prochaine réunion de la Commission Paritaire du 19 septembre.

Nous reprenons ci-dessous les points essentiels de la proposition d'accord.

1. Augmentation des salaires

Augmentation des barèmes minimums sectoriels et des salaires effectifs de 0,3 % à partir du 1/9/2017

2. Prime de fin d'année

Le montant de la prime de fin d'année de 170€/brut par an est porté à 340€ à partir du 1/9/2017. De plus, cette prime sera indexée à partir du 01/01/2018.

3. Prime annuelle

Dans les entreprises qui octroyaient déjà une prime de fin d'année, la prime annuelle de 140€ pour les ouvriers et 160€ pour les employés est portée respectivement à 280€ et 320€ pour les employés à partir du 1/9/2017. L'augmentation de la prime annuelle peut être convertie en un avantage équivalent récurrent (avec le cas échéant accord de la représentation des travailleurs). Cette prime sera indexée à partir du 01/01/2018.

4. Ecochèques

Dans les entreprises de plus de 50 travailleurs équivalents temps plein, les travailleurs ont droit à des éco-chèques d'un montant de 200€ en 2017 et de 200€ en 2018. Dans les entreprises où il y a une délégation syndicale, les délégués ont la possibilité de négocier pour porter ces montants à maximum 250€

5. Dialogue Social Délégation syndicale

Le nombre de délégués est fixé comme suit à partir du 1/9/2017: - dans les entreprises occupant de 50 à 99 travailleurs: 1 délégué effectif et 1 délégué suppléant;

- dans les entreprises occupant de 100 à 249 travailleurs: 2 délégués effectif et 1 délégué suppléant.

Prime syndicale

L'instauration d'une prime syndicale au niveau du secteur fera partie des négociations 2019-2020, pour autant qu'il y ait une marge disponible. Dans le courant de 2017-2018 un groupe de travail technique examinera les modalités d'application techniques et finalisera ses travaux avant le 1/1/2019 au plus tard.

6. Crédit temps

- Crédit temps fin de carrière 1/5e à partir de 55 ans (longue carrière 35 ans, métier lourd, 20 ans de travail de nuit)
- Crédit temps à temps plein ou mi-temps avec motif max. 36 mois
- Prolongation prime de la communauté flamande

7. Organisation du travail

- Heures supplémentaires (01/07/2017-31/12/2019)
- Plafond interne porté de 143 à 180 heures
 - Non-récupération à 143 heures à la fin de la période de référence (prolongation)

Nocturnes

Certaines entreprises ressortissant à la CP333 sont concernées par la disposition «entreprises de spectacles et de jeux publics», permettant d'organiser des «nocturnes» (travail après 20h), en respectant les procédures de mise en place de nouveaux horaires de travail.

Avancée et statu quo dans les secteurs de l'aide à domicile

Pour les différents métiers qui interviennent au domicile des particuliers, la rentrée de septembre n'aura sûrement pas la même saveur.

Alors qu'un accord sectoriel est intervenu pour les aides ménagères titres-services, les aides ménagères sociales, les aides familiales et les gardes à domicile de la CP 318.01 sont toujours en attente à cause du changement de majorité politique en Wallonie.

Accord sectoriel conclu dans les titres-services (CP 322.01)

L'accord sectoriel 2017-2018 a été finalisé la semaine dernière.

Parmi les points d'attention, nous retiendrons:

- l'utilisation de la marge maximale salariale de 1,1% pour la revalorisation des barèmes

Les nouveaux barèmes seront applicables au 01/09/2017:

Ancienneté	Nouveaux barèmes
Moins d'1 an	10,82€
Au moins 1 an	11,24€
Au moins 2 ans	11,38€
AU moins 3 ans	11,50€

- l'indexation de 2% des frais de transport entre le domicile et le lieu de travail ainsi que l'augmentation de l'indemnité vélo (de 0,20€ km/h à 0,23€ km/h)
- l'augmentation de la prime syndicale qui passera de 95€ à 105€

Vous retrouverez les détails de cet accord sur notre site internet: www.horval.be

Bien entendu, nous nous réjouissons qu'un accord sectoriel fédéral soit intervenu dans le secteur. Cependant, nous devons pourtant déplorer que le secteur des titres-services, aujourd'hui régionalisé, ait été exclu du périmètre des discussions des négociations du non-marchand en Wallonie. Les titres-services constituent depuis la 6ème réforme de l'Etat un secteur régionalisé subsidié: il ne devait donc pas être mis de côté. Le secteur n'aurait pas dû être écarté puisque le secteur



des ETA (entreprises de travail adapté) a, lui, été inclus dans le périmètre des discussions.

Par ailleurs, nous constatons depuis la régionalisation du secteur des évolutions différentes entre la Wallonie, la Flandre et Bruxelles. Il est indéniable que



ces variations continueront à s'accroître sur le long terme. La FGTB Horval estime donc qu'il est essentiel que le nouveau Gouvernement wallon se positionne clairement. Nous devons continuer ensemble à étudier les pistes qui pourraient être dégagées pour renforcer le secteur. Toujours en attente d'un accord non marchand en Wallonie Avant que le CDH (parti chrétien) ne débranche la prise du Gouvernement wallon, lors du conclave budgétaire du 12 mai dernier, le Gouvernement précédent (PS-CDH) avait décidé de dégager un budget pour le secteur non-marchand public et privé. Les enveloppes étaient de 10 millions € en 2018, 20 millions € en 2019 et 30 millions € en 2020 qui deviendraient récurrents les années suivantes.

Bien que dans la Déclaration de Politique Régionale de la nouvelle majorité MR-CDH en Wallonie, il soit clairement indiqué que le Gouvernement actuel tiendra l'engagement relatif au nouvel accord non-marchand, nous sommes toujours en attente d'un signal positif des Ministres de l'Emploi et de l'Action Sociale, respectivement le MR Pierre-Yves Jeholet et la CDH Alda Greoli afin de se mettre autour de la table. La concertation avec les interlocuteurs sociaux des secteurs du non-marchand wallon ne doit pas être reportée à la fin de la législature. Lorsque les travailleurs du non-marchand sont descendus dans les rues de Namur le 28 avril dernier, ils revendiquaient haut et fort un accord social avant l'été. Les stratégies politiciennes du CDH ont figé l'agenda. Les secteurs qui constituent le non-marchand (dont le secteur des aides familiales est l'un des plus importants) sont en standby au niveau qualitatif et en terme de pouvoir d'achat depuis plus de 4 ans.

Il est important de signaler que dans le secteur des aides familiales, le tax shift a eu des répercussions financières importantes et très positives sur la trésorerie des services. Il serait donc logique pour un secteur subsidié d'avoir un retour vers les travailleurs.

Face au temps qui passe, nous sommes légitimement en droit de nous poser une question: les nouveaux ministres à la barre en Wallonie ont-ils l'intention d'avancer concrètement et rapidement sur l'accord non marchand?



125 ans du SETCa, 125 ans de solidarité

Cette année, le SETCa fête ses 125 ans d'existence. Sur le plan historique, il y a tout juste cinq quarts de siècle que se constituait le premier embryon de section régionale à Bruxelles. Depuis tout ce temps, de nombreuses conquêtes sociales ont vu le jour. La situation des employeurs et des travailleurs de l'an 2017 est bien différente de celle de 1892. Notre organisation syndicale, elle aussi, a évolué au fur et à mesure: elle a connu des difficultés, des défaites, des défis, des petites et des grandes victoires. Ce qui constitue l'ADN de notre syndicat était déjà présent à l'époque et l'est encore en chacun de nous aujourd'hui. Il se résume en un mot: solidarité! Dans les prochains numéros de Syndicats, nous mettrons l'accent sur cet anniversaire important. Et pour démarrer cette rubrique spéciale «125 ans»: retour sur les premiers moments forts de notre histoire sociale et syndicale jusqu'aux années '70...

1892: le premier syndicat d'employés

Les premiers syndicats apparaissent dès 1860 mais ils rassemblent surtout des ouvriers de la grande industrie. Dans les entreprises, le nombre d'employés (de commerce, de bureau, de manufacture, etc.) est en augmentation. Tout comme les ouvriers, ces travailleurs et travailleuses subissent des conditions de travail très difficiles: un salaire dérisoire, une pression constante, des horaires lourds (de dix à douze heures par jour) et un environnement de travail hostile. En cas de maladie, c'est le licenciement assuré. En cas de retard, d'erreur ou de problème, le patron n'hésite pas à faire des retenues sur salaire ou à renvoyer du personnel.

Peu à peu, le mécontentement s'installe aussi au sein de cette catégorie de travailleurs. En 1892, un groupement d'employés à Bruxelles décide de constituer une association pour défendre les droits des comptables, caissiers, voyageurs, commis, receveurs, encaisseurs, magasiniers et bien d'autres... Ils lancent un appel dans le journal «*Le Peuple*» afin de susciter des affiliations. En quelques jours, ils remportent un franc succès: le premier syndicat d'employés est né. Celui-ci décide de reconnaître le programme du parti ouvrier belge (POB - lui-même né en 1885) et de s'y affilier.

L'année 1895 est marquée par la naissance du ministère du travail et d'une loi sur la pension. Plus tard, d'autres lois importantes voient le jour (notamment sur les accidents du travail, l'assurance obligatoire ou encore le repos dominical). Même si ces lois existent bel et bien sur papier, il faudra plusieurs années de lutte pour qu'elles soient véritablement appliquées dans les entreprises et respectées par les employeurs.

Le boom des sections régionales

Les années suivantes, des sections locales de syndicats d'employés se créent un peu partout en Wallonie (notamment à Liège, Verviers, La Louvière, Charleroi et Mons). L'expansion régionale continue après la guerre 14-18 et de nouvelles sections apparaissent en Flandre (à Anvers, Gand, Louvain et Ostende). Partout en Belgique, le mouvement se structure et prend de l'ampleur. En 1920, le congrès national des employés, convoqué par le syndicat

des employés de Bruxelles, propose la création d'une nouvelle centrale appelée le Syndicat Général des Employés, Magasiniers, techniciens et voyageurs de commerce de Belgique. Elle regroupe environ 12.000 membres.

C'est l'époque de plusieurs avancées sociales fondamentales comme la journée de travail de 8 heures, le contrat d'emploi, l'instauration des vacances ou encore la pension légale pour employés.

Des premières CP à un véritable dialogue social

Dès 1936, on voit apparaître les premières commissions paritaires. D'abord dans le secteur bancaire, touché par un important mouvement de grève. D'autres voient ensuite le jour (comme les aides en pharmacie). Elles ont le mérite d'exister mais ne permettent pas d'aboutir à des résultats concrets tant les employeurs sont frileux à l'égard de la concertation sociale et des propositions syndicales.

La deuxième guerre mondiale marque l'arrêt soudain de toutes les activités syndicales: la lutte s'organise de manière clandestine. Après la guerre, s'entame un processus de reconstitution des organisations syndicales à tendance socialiste. Une toute nouvelle organisation - la FGTB - voit le jour lors d'un «*congrès de fusion*» en 1945. Elle regroupe diverses centrales dont celle des employés du secteur privé (SETV), qui deviendra le SETCa (syndicat des employés, techniciens et cadres) en 1949. Ses statuts seront actés lors d'un congrès fondateur en octobre de la même année. Il représente la plupart des secteurs que nous connaissons à l'heure actuelle: le commerce, l'industrie, les œuvres sociales et soins de santé, les finances et institutions diverses.

Par la suite, un vrai dialogue social démocratique se structure peu à peu. En juillet 1946, un arrêté royal institue 40 commissions paritaires pour les ouvriers et une commission paritaire pour les employés (la CPNE)

Droits minimums et grandes conquêtes sociales

La première réalisation de cette commission paritaire est la signature d'un accord national qui fixe les règles générales applicables aux conditions de travail et de rémunération des employés. Ces mesures représentent le minimum

obligatoire devant servir de base dans les secteurs et les entreprises. Une avancée essentielle donc: le premier pas vers le développement d'une action syndicale au niveau sectoriel. Dans les entreprises, on voit apparaître des CE et des comités de «*sécurité et d'hygiène*». Dans le même temps, le nombre de militants augmente.

Plus tard, des CP sont créées progressivement par secteur: pour l'industrie, la métallurgie, les banques, les assurances, les grands magasins, les soins de santé.

Jusqu'à la fin des années 60, le dialogue social s'organise. Une série de conquêtes syndicales améliore progressivement la situation des travailleurs et des employés. L'acquis majeur est la création de notre système de sécurité sociale. On voit aussi apparaître de nombreuses avancées au niveau du contrat d'emploi, des préavis, du congé-éducation, des vacances annuelles, de la rémunération (salaire minimum garanti, 13^{ème} mois) et de la réduction du temps de travail.

A partir des années 70, le SETCa, tout comme les autres syndicats, doit faire face à la crise industrielle. Les restructurations et fermetures d'entreprises se succèdent. A l'époque, le SETCa joue un rôle moteur dans l'élaboration de la formule de prépension, permettant ainsi d'éviter des conséquences sociales désastreuses pour certains travailleurs plus âgés.

Le SETCa a aussi joué un grand rôle dans les progrès en matière de réduction du temps de travail. Le secteur du commerce fut à la pointe à ce niveau. De 48 heures hebdomadaire sur le plan légal au lendemain de la guerre, on recule progressivement à 45 heures à la fin des années 50 puis à 40 heures dans les années 60.

1860

Premiers syndicats d'ouvriers

1885

Naissance du P.O.B

1892

Premiers syndicats d'employés à Bruxelles

Développement des sections wallonnes

1895

Naissance du Ministère du Travail
Loi sur la pension

1903

Loi sur les accidents du travail

1905

Loi sur le repos dominical

1908

Fédération Nationale des syndicats d'employés socialistes

1^{RE} GUERRE MONDIALE 14-18

1920

Syndicat Général des Employés, Magasiniers, Techniciens et Voyageurs de commerce

Développement des sections flamandes

1921

Loi Journée des 8 heures

1924

Loi sur la pension des employés

1936

Premières CP des banques

2^E GUERRE MONDIALE 40-45

1944

Reconstitution des organisations syndicales d'employés socialistes

1945

Naissance de la FGTB
Congrès de fusion

Naissance de la Sécu

1946

40 CP pour les ouvriers
et CPNE pour les employés

1947

Accord National pour employés
(conditions de travail
et rémunération)

1949

Congrès fondateur du SETCa

> ACCORD D'ÉTÉ

Flexibilité maximale et mise hors-jeu de la concertation sociale

Le 26 juillet, le gouvernement fédéral trouvait un accord sur le budget et un certain nombre de sujets socio-économiques, «l'accord d'été». Celui-ci contient – ce n'est pas vraiment une surprise – un certain nombre de mesures qui seront supportées par le travailleur. Il leur impose encore plus de flexibilité, de concurrence déloyale, et continue de vider la sécurité sociale de sa substance. Plusieurs mesures importantes démontrent également le peu de considération de ce gouvernement à l'égard de la concertation sociale (et de ses principes). Bref, un accord qui joue la part belle aux revendications patronales et qui cible à nouveau les travailleurs.

Flexi-jobs dans le commerce

Le concept des flexi-jobs a été introduit par le Gouvernement en 2015 dans le secteur de l'Horeca. Le but à la base était d'enrayer le travail au noir - très répandu dans le secteur - en proposant sur le marché une nouvelle forme de contrat plus «flexible». Le flexi-jobiste est un travailleur occupé à 4/5^e- temps auprès d'un ou plusieurs autres employeurs et qui peut, en cas de besoin, prester des heures complémentaires dans l'Horeca et ainsi bénéficier de revenus complémentaires. Il s'agit donc d'un travailleur qui ne fait pas partie du personnel fixe dans l'entreprise et qu'on 'utilise' si nécessaire.

Mesure phare de cet accord d'été: le Gouvernement envisage d'étendre ces flexi-jobs à d'autres secteurs et notamment à celui du commerce de détail. Pour le SETCa, il y a là un véritable danger. Dans ce secteur, bon nombre de travailleurs sont à temps partiel. Bien souvent, ils galèrent pour obtenir des heures en plus dans leur contrat. L'arrivée de flexi-jobs va générer une nouvelle catégorie de travailleur (hyper-modulable et bon marché) qui sera en concurrence directe avec les travailleurs fixes au sein des magasins. En laissant la possibilité de faire appel à une main d'œuvre hyper flexible, qui effectue des prestations à la demande et qui en plus coûte moins cher qu'un travailleur lambda, il est clair que les employeurs auront vite fait leur choix...

E-commerce: élargissement du travail de nuit et du dimanche

À nouveau, le monde politique semble livrer sur un plateau d'argent ce dont les employeurs rêvent ouvertement depuis des mois...

Le travail de nuit est possible depuis longtemps déjà. Dans la logistique, il peut y être recouru «pour la réalisation de tous les services logistiques et de soutien liés au commerce électronique». Le travail de nuit dans le commerce est aussi possible depuis pas mal de temps moyennant un accord, au

niveau de l'entreprise, des représentants de tous les syndicats au sein de l'entreprise. Ces accords sont signés depuis des années, dans différents secteurs. Le travail de nuit dans l'e-commerce est une option depuis assez bien de temps. Nous remarquons toutefois que ce sont les employeurs qui ne sont pas tellement enthousiastes à cette idée. Le Gouvernement a tout de même jugé nécessaire d'assouplir davantage certains aspects.

Durant une période de 2 ans, il sera possible d'instaurer du travail de nuit et du dimanche simplement via une adaptation du règlement de travail. Après ces 2 années, ceci pourra être mis en place de manière définitive via une CCT ou le règlement de travail. Pour ce faire, seul l'aval d'une seule organisation syndicale sera nécessaire...

Le Gouvernement semble vouloir mettre les organisations syndicales sur le banc de touche.

Réforme des bonus sans concertation

Ici aussi, le Gouvernement joue le jeu des employeurs. Il a décidé de réformer les règles concernant la participation financière des travailleurs aux bénéfices de l'entreprise (également appelée bonus). Concrètement, dès l'année prochaine, les entreprises pourraient accorder à leurs travailleurs une participation aux bénéfices plus importante que dans la réglementation actuelle et ce, sans qu'aucune concertation sociale ne soit nécessaire. Ce bonus peut atteindre pas moins de 30% de la masse salariale. Cela semble à première vue attrayant, mais il s'agit à nouveau d'une mesure qui ne contribue pas aux finances publiques et par laquelle les travailleurs ne constituent pas de droits sociaux. Par ailleurs, cette mesure ouvre grand la porte à des systèmes alternatifs de rémunération en fonction des «performances» et de la «productivité». Soit des politiques de rémunération qui vont augmenter les inégalités entre les travailleurs. Mais ce n'est pas tout...

L'accord d'été regorge de toute une série d'autres mesures qui vont

flexibiliser plus encore le marché du travail et précariser les conditions de travail:

- Extension des Jobs étudiants: suppression de l'interdiction du travail du dimanche (pour étudiants jobistes de moins de 18 ans) dans le commerce de détail
- Réforme de la fiscalité sur les revenus complémentaires: jusqu'à 500€/mois non taxés. La porte ouverte à une «uberisation croissante»
- Diminution du délai de préavis en cas de licenciement d'un nouveau travailleur (préavis d'1 semaine en cas de licenciement le premier mois et de 3 semaines en dessous de 4 mois)
- Plus d'obstacle à l'intérim: suppression de toutes les exceptions dans les secteurs (privé et public)
- Introduction de salaires bruts minimums dégressifs pour les jeunes: le gouvernement semble partir du principe qu'à expérience égale (c à d sans expérience), on travaillerait moins bien lorsqu'on est âgé de 18 ans que lorsqu'on a 21 ans... Il s'agit là d'une non reconnaissance de la productivité des jeunes: une nouvelle forme de discrimination, qui induira sur le terrain une concurrence entre des travailleurs ayant des coûts différents. De plus, la perte de salaire brut est à nouveau une perte de rentrées pour la sécurité sociale. Cela signifie aussi que les jeunes proprement dits constitueront moins de droits sociaux.
- Liaison des salaires à la productivité: une nouvelle tentative pour mettre à mal les systèmes barémiques existants et mettre encore davantage les travailleurs sous pression.

Cet été, on a également entendu à nouveau parler des mesures du ministre Bacquelaire en matière de pensions. Il prévoit des mesures injustes qui seront lourdes de conséquences pour beaucoup:

- Pension plus faible pour les prépensionnés (régime général): les années en prépension seront comptabilisées en tenant compte d'un droit minimum et non plus sur la base du dernier salaire.
- Même méthode de calcul (injuste) pour les chercheurs d'emploi depuis plus d'1 an.
- Nouvelles mesures défavorables dans le calcul des pensions pour les travailleurs ayant commencé avant 20 ans et qui terminent leur carrière en RCC.

Fiscalité plus juste?

À côté de la mise en œuvre des phases 2 et 3 de son tax shift, le Gouvernement a également annoncé des mesures fiscales importantes qui nous laissent sceptiques. Ainsi, il prévoit une diminution de l'impôt des sociétés qui n'est pas du tout compensée par un financement alternatif, notamment en s'en prenant réellement aux grosses fortunes. Autre réforme, celle de la fiscalité sur l'épargne, en particulier la taxation des comptes-titres. Nous devons nous contenter d'un maigre 0,15% à partir de 500.000€, ce qui rapporte à peine 750€. De cacahuètes!

Reste encore à savoir comment toutes ces mesures seront développées concrètement. Il y a fort à parier qu'elles ne pourront être neutres pour le budget.

Avec ce que le Gouvernement nous a concocté cet été, la rentrée politique et sociale s'annonce chargée! Le SETCa déplore que les travailleurs soient à nouveau en ligne de mire. Dans les secteurs et les entreprises, les organisations syndicales comptent bien faire respecter la concertation sociale. Pas question de mettre en place du travail de nuit ou une nouvelle politique salariale sans l'aval des syndicats. Nous nous opposons aussi fermement aux flexi-jobs dans le commerce. Restez à l'écoute de vos délégués!

en bref...

Sportsdirect – Commerce: La vague de fermetures en cours dans toute l'Europe depuis 2015 se poursuit. Entre-temps, 10 magasins ont déjà fermé leurs portes en Belgique et 3 sont encore en attente de fermeture. En fermant magasin par magasin, la chaîne d'articles de sport échappe à la loi et il n'y a ni concertation sociale, ni plan social pour le personnel concerné. Les 3 syndicats se voient donc dans l'obligation de passer à l'action pour amener la direction à percevoir la gravité de la situation.

Action de solidarité Croix-Rouge – Non-marchand: Le 5 septembre, le SETCa a mené une journée d'action à la Croix-Rouge. Nous avons distribué des tracts au siège à Malines pour exiger le retrait du licenciement illégitime d'un délégué du SETCa. Par cette action, le SETCa voulait aussi exhorter la direction de la Croix-Rouge à faire preuve de plus d'humanité dans ses relations avec son propre personnel.

CP 226 – Logistique: Grâce à l'accord sectoriel négocié par le SETCa pour les années 2017-2018, les salaires augmentent d'1,1% à partir de septembre. Cette augmentation porte sur les barèmes sectoriels, les salaires réels et les barèmes d'entreprise. C'est déjà la 3^e augmentation cette année, après 2 indexations d'1,4%.

Les restos du Cœur – Mons – Non-marchand: Le voile est tombé sur la plus ancienne section de l'asbl. Le Conseil d'administration a procédé à la liquidation après un conflit entre la fédération faitière et la section de Mons. La décision fait suite à plusieurs mois de négociations. 11 personnes perdent leur emploi. Le SETCa déplore cette décision et met tout en œuvre pour défendre les intérêts des travailleurs.

CP 323 – Services: Nous avons publié une nouvelle brochure sectorielle à propos des conditions de travail pour les travailleurs des agences immobilières (CP323). Plusieurs nouveaux avantages sont venus s'ajouter, comme une prime de fin d'année égale à un treizième mois, un plan de pension complémentaire sectoriel substantiel et bientôt, une prime syndicale de 145€ par an au lieu de 135€. Vous trouverez cette brochure sur notre site web www.setca.org ou pouvez l'obtenir auprès de votre sections ou de vos délégués.

> INTERVIEW

De mal en pis

Après avoir reçu un très mauvais bulletin en juin, le gouvernement a remis le couvert pendant les vacances et conclu un Accord d'été. Le président de la FGTB Rudy De Leeuw et le Secrétaire Général Robert Verteneuil sont unanimes: «L'Accord de cet été n'a fait qu'empirer encore le bilan de ce gouvernement!».

Robert: «Quand un élève reçoit un mauvais bulletin, il essaye de mettre ses vacances à profit pour recommencer son année convenablement en septembre. On constate que sur la forme rien n'a changé. Et sur le fond, désolé, mais on est dans la poursuite du démantèlement des services publics, du démantèlement de la sécu, et de la transformation du marché du travail en une jungle. C'est cela, la politique du gouvernement. On demande de plus en plus au citoyen, et on allège tant et plus les exigences vis-à-vis des nantis. Décider de taxer à 0,15% les portefeuilles-titres à partir de 500.000 euros, si ce n'est pas se foutre du monde cela y ressemble très fort.»

Rudy: «Tout à fait. Les décisions prises vont encore accroître la pauvreté et les inégalités. Les entrepreneurs se réjouissent de la diminution de l'impôt des sociétés, mais rien ne vient compenser cette perte de revenus pour l'Etat. La taxe sur les comptes-titres? Une farce! Un pourcentage insignifiant de 0,15%

sur 500.000 euros qui, dans de nombreux cas, ne sera même jamais appliqué. Il suffit en effet que ces 500.000 euros soient hébergés dans des sociétés pour y échapper. Il n'y aura pas non plus de cadastre des fortunes pour d'identifier ceux qui doivent payer cette taxe insignifiante. Ce ne sont que des approximations. Et pourtant, le rendement de cette taxe est déjà inscrit au budget.»

Mais le but de cet Accord d'été n'était-il justement pas d'obtenir des comptes justes?

Rudy: «En effet, mais le budgets ne tiennent pas la route. Ils accordent des réductions à des sociétés; les factures restent ouvertes et le trou dans le budget reste béant. Nous savons déjà qui va payer l'addition: les gens ordinaires. Car on coupera encore plus dans la sécurité sociale et les services publics, sur le dos des gens. Il suffit de voir ce qu'il se passe déjà aujourd'hui avec les pensions. Le gouvernement n'oblige pas seulement à travailler plus pour un salaire moindre, mais aussi à travailler plus longtemps pour moins de pension. Les pensions sont déjà très basses et chuteront encore à l'avenir à la suite des interventions de Michel. Je me demande comment les gens vont s'en sortir. Nous recevons déjà aujourd'hui des e-mails de personnes qui doivent s'en sortir avec une petite pension de 900 euros par mois.»

Robert: «C'est l'inégalité qu'ils ont créée: d'abord donner à ceux qui n'en ont pas besoin, pour prendre ensuite à ceux qui s'en sortent à peine. Je me demande comment le gouvernement a pu passer de 8 ou 9 milliards d'effort budgétaire à 3 à 4 milliards. Ou sont passés les 5 milliards de différence?

Insinuez-vous que les ministres ne savent pas compter?

Robert: «Ils reportent les difficultés sur les gouvernements suivants. Si on cumule les efforts ignorés, et les conséquences des décisions prises, les gouvernements suivants vont se retrouver devant une immense épure budgétaire.»

Rudy: «Reporter la facture est un choix délibéré pour être ainsi véritablement obligés de réaliser des économies. Le vice premier ministre Alexander De Croo (Open VLD) l'a déclaré après l'Accord d'été: «Nous nous mettons nous-mêmes le dos au mur et nous nous retrouvons obligés de continuer à réaliser des économies dans les dépenses publiques». Kris Peeters a également déclaré qu'il y avait encore beaucoup à privatiser. Et Johan Van Overtveldt vise en premier lieu la SNCB.»

Robert: «Privatiser les services publics, c'est un projet libéral pur et dur. On nationalise les déficits (comme avec Belfius quand cela va mal), on privatise les profits. Quand on analyse les décisions prises par eux, c'est au seul profit de la finance. Les libéraux ne sont rien d'autre que les valets du capitalisme.»

Le gouvernement crée quand même de l'emploi non?

Rudy: «Le gouvernement crée de l'emploi pour les personnes qui ont déjà un emploi! Oui, il y a plus d'emplois, mais le pourcentage de personnes au travail n'est pas plus élevé, parce que le nombre de personnes est plus élevé et parce que la plupart des emplois sont des emplois à temps partiel et des flexi-jobs. Ces derniers ne contribuent pas à la sécurité sociale ou aux pensions. Les travailleurs ne construisent rien. Le gouvernement permet maintenant aussi le travail intérimaire dans le secteur public. Où sont ces ministres qui se disaient indignés après le reportage télévisé sur les situations intolérables liées au travail intérimaire dans les entreprises d'expédition

de colis à l'aéroport?».

Robert: «Les plus faibles sur le marché du travail – les jeunes, les seniors, les personnes peu qualifiées – se retrouvent souvent coincés dans des statuts dont ils n'ont que peu de chances de sortir. Il est clair que les inégalités vont continuer à croître dans ce pays et que de plus en plus de personnes se retrouveront dans une situation précaire.»

Rudy: «C'est exact. Nous allons vers une insécurité pour les masses populaires et la protection pour ceux qui peuvent se le permettre. Soit: chacun pour soi et un flexi-job pour tous.»

Que doit-il se passer maintenant?

Rudy: «En tant que syndicat, nous devons informer les gens autant que possible de la mauvaise gestion. Chacun doit connaître les conséquences de la politique de démantèlement. Nous sommes fermement résolu à relever ce défi. Si chacun réalise ce qu'il est en train de se passer et comprend que des alternatives existent, nous pouvons sensibiliser et mener des actions pour une politique juste.»

Robert: «On va avoir une réaction. Ce serait coupable, de la part des organisations syndicales, de ne pas réagir. Si nous ne le faisons pas, qui le fera? Les inégalités ne font que grandir chaque jour. On met les gens dans de grandes difficultés, on prépare une société de demain qui sera précarisée sur les conditions de vie et les moyens d'existence.»



R. De Leeuw



R. Verteneuil

DANS LE MONDE DE BERNARD

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

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



P&V AUTO

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

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



Avec vous quoi qu'il arrive