

Michel contre les femmes

600 déléguées se sont mobilisées à l'occasion de la Journée des élues de la FGTB pour protester contre l'Accord budgétaire d'été qui a ajouté une couche de mesures anti-femmes au Plan Peeters et aux projets de réforme des pensions.



Dossier en pages 8 & 9

CHÔMAGE

Emploi convenable?

Page 4



ACTION

0/10 pour la pension à points

Page 5

Téléchargez l'Appli Syndicats!



NAMUR

AFICo asbl vous propose

Formation

SYNDICALISME ET NOUVELLES FORMES D'ORGANISATION DU TRAVAIL

Pour mieux comprendre le management et la gestion des ressources humaines dans un contexte capitaliste.

par **Nicolas LATTEUR** (FORMATEUR CEPAG)

Formation de cinq jours
à destination des délégués syndicaux
et des travailleurs sociaux

Dates : 17, 18, 24, 25 octobre 2017
et 14 novembre 2017
Horaires : 9h30-16h00
Possibilité de congé éducation payé

Inscription obligatoire

à la **CGSP Namur**
rue de l'Armée Grouchy 41 - Namur

RENSEIGNEMENTS ET
INSCRIPTION
marylise.wauters@afico.be
0473/869.599
081/649.952



avec le soutien de :



Mal-être au travail



ARRÊTONS L'HÉMORRAGIE
FORMATION COUVERTE PAR LE CEP

2 + 3 + 9 + 10.10.2017 & 27 + 28.11.2017

6

JOURS DE FORMATION
POUR COMPRENDRE ET
APPRENDRE À AGIR CONTRE
LES MÉCANISMES DE
HARCÈLEMENT(S) ET
D'ADDICTIONS DANS LE
MONDE DU TRAVAIL.

INFOS & INSCRIPTIONS

2 + 3 + 9 + 10.10.2017 | CGSP NAMUR
Rue de l'Armée Grouchy 41
27 + 28.11.2017 | FGTB NAMUR
Rue Dewez 40

09h30 - 16h00

Gratuit
Inscription obligatoire

AFICo asbl - 081 64 99 52
info@afico.be

Avec le soutien de



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

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



12.10.2017

MATINÉE DE RÉFLEXION COLLECTIVE

DROIT À L'EUTHANASIE & DON D'ORGANES

En présence de Suzon VANWUYTSWINKEL, membre de
l'Association pour le Droit de Mourir dans la Dignité

INFOS & INSCRIPTIONS

12.10.2017 | **SALLE COMMUNALE**
Av. Président Roosevelt - 5060 TAMINES

De 9h00 à 14h00

Gratuit
Inscription souhaitée

Asbl AFICo - 081 64.99.52
info@afico.be

Une matinée proposée par :



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

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

Permanence syndicale
Le chiffon rouge à Mettet

Une question concernant votre dossier
chômage ou un problème avec votre em-
ployeur?

Des documents à remettre à la FGTB service
chômage ou une prime à remettre à votre
centrale professionnelle?

Les camarades Christian MEYS et Jean-
Claude HUBERT sont à votre disposition
tous les vendredis de 17h à 19h au Chiffon
Rouge à **METTET** (Rue Albert I^{er}, 29 à 5640
Mettet).



Vers un label «Fisc Friendly» pour les PME? Stop à l'indécence!

Au début de l'été, l'Union des Classes Moyennes, par la voie de son nouveau Président, Pierre-Frédéric NYST, présentait un plan de relance et d'investissements pour les indépendants et les chefs d'entreprise. Au menu, entre autres, une proposition de réforme de l'impôt des sociétés visant les entreprises de moins de 50 travailleurs (avec la revendication d'un passage de 34 à 20% de ladite fiscalité) et, passée plus inaperçue, la création...d'un label «Fisc Friendly» pour les Petites et Moyennes Entreprises. Objectif: permettre aux entreprises répondant à une série de critères -comme la solvabilité financière ou encore l'absence de procédure de réorganisation judiciaire - d'échapper à tout contrôle fiscal durant cinq années!

La motivation est double: 1) la volonté de prémunir les gérants de PME de ces contrôles - ceux-ci étant «insécurisants et mal vécus» - et 2) le souhait - empreint de bienveillance - «de pouvoir libérer du temps au sein de l'administration fiscale pour rechercher des plus gros poissons, qui échappent aux contrôles».

Aujourd'hui, les décisions de contrôle fiscal sont générées de façon «aléatoire» (par un programme de «datamining» basé sur une série de critères, il est vrai, complexes). Ces contrôles ne sont donc en aucun cas motivés par un «acharnement» de l'administration à l'égard des PME. Juste par un souci bien légitime: celui de faire respecter la loi.

La proposition de l'UCM - et la légèreté des justificatifs qui l'accom-



pagnent - illustre une nouvelle fois toute l'hypocrisie de certains représentants patronaux qui plaident avec force - notamment au sein des instances d'avis, de gestion ou de concertation où ils siègent - pour des contrôles lourds (et des sanctions exemplaires) visant les demandeurs d'emploi (leur disponibilité sur le marché du travail, leurs fraudes sociales, le cas échéant) mais font preuve d'une allergie malade dès qu'il s'agit de contrôler/sanctionner leurs structures. Ce «deux poids, deux mesures» du monde patronal est proprement inacceptable. On peut d'ailleurs l'interpréter comme une sorte de nostalgie de l'époque du «livret ouvrier», lorsqu'en matière de paiement du salaire, l'employeur était systématiquement cru sur son affirmation et qu'incombait au salarié la charge de la preuve contraire: ainsi en disposait l'article 1781 du Code civil français jusqu'en 1868, année de sa suppression...

Ce comportement décomplexé est toutefois soutenu par un gouvernement fédéral soucieux d'intensifier le contrôle social... aux dépens du contrôle fiscal. En témoigne, notamment, la volonté du gouvernement Michel de ne pas remplacer systématiquement

les contrôleurs fiscaux partant à la retraite. Pour mémoire, entre 2006 et 2017, près de 8.400 emplois ont disparu au sein de l'administration des finances belge (soit 27% des effectifs)...

La fiscalité est et demeure un instrument essentiel pour permettre la mise en place d'une société plus égalitaire. A ce titre, la FGTB plaide et continuera de plaider:

- 1) pour que les moyens utiles et nécessaires soient octroyés à l'Administration fiscale en vue de réaliser sa mission (l'objectif n'est pas - comme proposé par l'UCM - d'adapter la mission de l'Administration fiscale à ses moyens en soustrayant aux contrôles certains types de structure mais justement l'inverse...);
- 2) pour que les petites et moyennes entreprises acceptent une présence syndicale en leur sein.

Philippe VAN MUYLDER,
Secrétaire général de la FGTB
Bruxelles

> AGENDA: 28 SEPTEMBRE 2017 - MOBILISATION POUR LE DROIT À L'AVORTEMENT DANS TOUTE L'EUROPE!

Avortement, les femmes décident!

Le 28 septembre prochain, à l'occasion de la Journée Internationale du droit à l'avortement, la Marche Mondiale des Femmes Belgique organise une manifestation dans le quartier européen à Bruxelles, afin de demander l'inscription des droits sexuels et reproductifs, et notamment du droit à l'avortement, comme droit fondamental pour l'égalité en Europe.

En solidarité avec l'ensemble des femmes européennes, après la lutte exemplaire des femmes espagnoles en 2014 et polonaises en 2016, la Marche Mondiale des Femmes Belgique exige que les droits des femmes, la liberté à disposer de son corps, le droit à l'avortement et à la santé soient respectés dans tous les pays européens.

Aujourd'hui, le droit à l'avortement au sein de l'Europe relève de la compétence de chaque Etat. Interdit à Malte, sous hautes contraintes en Irlande, en Hongrie et en Pologne, le droit à l'avortement, même légalisé est, peut ou pourrait être remis en question par le maintien de la clause de conscience des médecins (Italie), l'absence de structures hospitalières adéquates (Grèce, Bavière), les restrictions de personnels et les suppressions des centres pratiquant l'avortement lors de restructurations hospitalières (France), et, dans tous les pays, par l'élection de gouvernements réactionnaires, conservateurs et rétrogrades.

Nous réaffirmons que:

- L'accès à l'avortement est un droit;
- L'avortement est un choix personnel - mon corps m'appartient, je choisis ma vie;
- Des moyens financiers doivent être donnés pour que les centres pratiquant l'avortement et les centres de planification soient accessibles à toutes sur les territoires;
- Des campagnes tous publics sont nécessaires;
- L'éducation à la vie sexuelle doit être prodiguée à toutes et à tous pour qu'elles et ils puissent avoir des choix libres et éclairés;
- La formation aux techniques d'avortement et à l'accompagnement doit faire partie intégrante de la formation initiale des professionnel/les de santé;
- La clause de conscience des professionnel/les de santé doit être supprimée;
- Les délais légaux pour avorter doivent être harmonisés sur ceux des pays les plus progressistes en Europe et les États doivent dépénaliser totalement l'avortement.

Nous appelons à la construction d'une mobilisation européenne le 28 septembre 2017, journée internationale du droit à l'avortement, où chaque pays inscrira ses revendications en vue d'une harmonisation européenne pour le respect des droits des femmes.

Cette manifestation, co-organisée par plusieurs associations belges et françaises, est réalisée dans le cadre de la Rencontre Européenne de la Marche Mondiale des Femmes du 28 septembre au 1 octobre à Bruxelles. Le Comité Femmes Eliane Vogel-Polsky (EVP) soutient cette initiative et vous invite à les rejoindre le 28 septembre 2017 pour porter ces revendications. Ensemble, on est plus forts!

Pour signer la pétition en ligne: <http://avortementurope.org/>

> AGENDA: 28 SEPTEMBRE 2017 - 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 l'Ecole Syndicale de 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: maria.vermiglio@cepag.be
02/213.16.69

Des sandwiches et des softs seront mis à disposition des participants.



CHARLEROI

L'asbl d'éducation permanente VIE-ESEM, en collaboration avec le Centre Culturel de Thuin – Haute Sambre, vous invite à une rencontre conviviale et littéraire entre une lectrice et un auteur autour du Roman :



JOSEPH NDWANIYE
Le muzungu mangeur d'hommes
éditions *aden

« Au début de l'histoire, un jeune couple débarque au Rwanda pour y réaliser « son rêve de bonheur ». Au fil du récit, cette quête prendra un sens différent pour chacun d'eux. Très vite, l'Afrique s'impose comme troisième personnage de leur histoire. Après la promesse faite à ma sœur, Joseph Ndwanaye poursuit son exploration des relations entre l'Afrique et l'Europe. Alors que, dans son premier roman, il évoquait le retour d'un Africain chez lui, Le muzungu mangeur d'hommes imagine la découverte de son pays par deux jeunes Européens idéalistes. Fort de sa propre connaissance des lieux et de son expérience, il décrit leur voyage avec une grande tendresse – le mystère des collines dans la nuit, la sagesse des anciens, l'ivresse de l'inconnu, la voix des eaux –, un voyage qui va les transformer peu à peu, et qui leur apprendra que le bonheur ne se trouve pas toujours où on l'attend... »

Dans le cadre de la Fureur de Lire 2017, nous aurons le plaisir d'offrir gracieusement un exemplaire du livre aux 20 premières réservations!

Nous vous donnons rendez-vous le mercredi 11 octobre 2017, dès 19h30, au Centre Culturel de Thuin Haute Sambre - Rue des Nobles, 32 à 6530 Thuin.

Entrée gratuite, invitation cordiale à tous. Le verre de l'amitié est offert.
Contact: asbl VIE-ESEM – Laurent Bredun – 071/58.96.16

Pour tous les 15-35 ans • 1 mercredi sur 2 à partir du 27 septembre 2017 à 18h

ALTERN'ACTIVE

Questionne tes alternatives

METS LE SYSTÈME EN ÉCHEC!

Ed. resp. : centre de Jeunes Taboo. Ne pas jeter sur la voie publique.



Centre de jeunes Taboo
8 rue Basslé • 6000 Charleroi

Info & inscription
Louise 071/64.13.07 ou 0475/55.90.44 • info@cjtaboo.be

TABOO CENTRE JEUNES
JEUNES FGTB

WALLONIE PICARDE

CENTRALE GÉNÉRALE WALLONIE PICARDE

Ramassage des cartes fidélité construction 2016-2017

- > **TOURNAI (Centrale Générale F.G.T.B., Avenue de Maire 134)**
Tél.: 069/66 94 20
- Dès maintenant, le lundi - mercredi - jeudi de 8h à 12h & de 13h à 17h, le mardi de 8h à 12h & de 13h à 18h, le vendredi de 8h à 12h.
- > **BLATON (F.G.T.B. - rue de la Station 106)**
- Tous les lundis de 9h à 10h.
- > **PERUWELZ (F.G.T.B. - rue Albert 1^{er} 62)**
- Tous les lundis de 10h30 à 11h30.
- > **ATH (F.G.T.B. - rue de Nazareth 3)**
- Tous les mardis de 10h à 12h.
- > **LESSINES (F.G.T.B. - rue Général Freyberg 11)**
- Tous les mardis de 14h à 16h.
- > **LEUZE (F.G.T.B. - Grand Rue 3/1)**
- Tous les mardis de 8h30 à 9h30.
- > **MOUSCRON (Centrale Générale - F.G.T.B. rue du Val 3) Tél.: 056/85 33 20**
- Dès maintenant, le lundi - mercredi - jeudi de 8h à 12h & de 13h à 17h, le mardi de 8h à 12h & de 13h à 18h, le vendredi de 8h à 12h.

MONS - BORINAGE

Employés polyvalents (M/F)

au sein du service chômage FGTB Mons-Borinage
Secteur d'activités: organisme de paiement agréé syndicat FGTB

Votre fonction:

Vous constituez et gérez des dossiers chômage. Vous accueillez et conseillez nos affiliés quant aux démarches à effectuer vis-à-vis de nos partenaires (Forem, Onem, Centrales professionnelles, mutuelles,...) ou en matière de législation sociale.

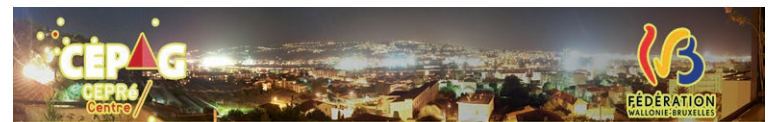
Votre profil:

- Expérience professionnelle: Il est souhaité (mais pas exigé) une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une fonction à caractère social et juridique.
- Formation: Diplôme: assistant(e) social(e), Conseiller(ère) social(e), gradué(e) en droit ou expérience équivalente.
- Permis de conduire: [B] - Véhicule souhaitable
- Connaissances spécifiques: Vous avez des connaissances en informatique (capacité d'apprentissage du programme informatique interne AS400). Vous êtes capable d'analyser et de mettre en application des textes réglementaires.
- Description libre:
 - Vous vous intégrez facilement dans un nouvel environnement de travail.
 - Vous comprenez une demande pour lui donner une suite efficace.
 - Vous maîtrisez parfaitement la langue française (orale - écrite).
 - Vous avez connaissance de l'organisation syndicale FGTB et vous partagez les valeurs défendues par celle-ci.

Votre contrat:

- Régime de travail: temps plein/temps partiel selon affectation.
 - Commentaire: vous êtes dans les conditions PFI (être inscrit comme demandeur d'emploi indemnisé et être disponible) souhaité mais non exigé.
 - Type: à durée déterminée.
- Contact:**
- Veuillez envoyer votre CV et lettre de motivation par e-mail, au plus tard pour le 04/10/2017. Un premier examen écrit sera organisé le 09/10/2017. Ensuite, vous serez, le cas échéant, invité(e) à un entretien le 15/10/2017. NE PAS TELEPHONER. NE PAS SE PRESENTER.
 - Nom de l'entreprise: FGTB Mons-Borinage
 - Nom de la personne de contact: Madame Liliane MEURICE, Responsable du Service Chômage
 - Adresse: Rue Lamir 18/20 - 7000 Mons
 - E-mail: recrutement.mons.borinage@fgtb.be

CENTRE



L'ASBL CEP Ré vous invite à une matinée de rencontre autour du thème de

L'énergie,
un droit pour tous?

LUNDI 16 OCTOBRE 2017 À 9H30

Dans les locaux de la FGTB Centre
23, rue Henri Aubry - 7100 Haine-Saint-Paul

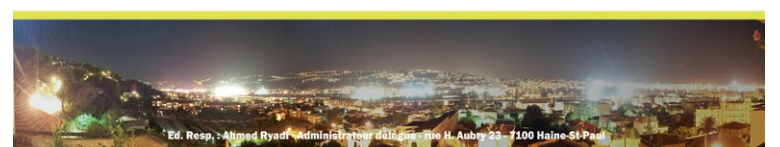
Intervenante : Lisa Joseph, chargée de mission au RWADÉ

- * Le marché de l'énergie et ses acteurs
- * La précarité énergétique c'est quoi ?
- * Les propositions du RWADÉ pour lutter contre la précarité énergétique - lecture critique des mesures sociales existantes (notamment le compteur à budget)
- * Questions - réponses



Le Réseau wallon pour l'accès durable à l'énergie (RWADÉ) est un réseau pluraliste d'organisations sociales, syndicales, environnementales, de consommateurs, de lutte contre la pauvreté et d'éducation permanente qui plaident ensemble pour un droit d'accès à l'énergie pour tous. Il se fonde sur le droit de toute personne à disposer d'un logement décent.

Nombre de participants limité à 20, merci de bien vouloir vous inscrire auprès de Mano 064/23.61.20



LIÈGE - HUY - WAREMME

On dit
merci qui ?

Le saviez-vous ?

- Une IRM ? 4 mois d'attente. Avant, c'était 2. Mais ça, c'était avant les économies dans nos soins de santé.
- Poursuivre son employeur en justice en cas de non-paiement de sa rémunération ? 20 €. Avant, c'était gratuit. C'était quand la justice était encore accessible à tous.
- 67 ans est l'âge de la pension pour tout le monde... Indépendamment de la pénibilité du travail. Infirmières, policiers, ambulanciers, enseignants, maçons, etc. Tous logés à la même enseigne !
- Moins de gares, moins de trains... Moins de lignes, moins de bus... Les coupes budgétaires dans les transports en commun, c'est moins d'accès à la mobilité pour tous.
- Le complément de chômage en cas de travail à temps partiel ? Amputé de moitié. Une mesure qui frappe 40 000 travailleurs – dont les deux tiers sont des femmes.
- Avant, la pension était universelle et garantie. Mais ça, c'était avant la pension par points dont le montant sera aléatoire.
- Le pouvoir d'achat est le leitmotiv de notre gouvernement. Du moins, avant qu'il ne décide d'un saut d'index, privant les travailleurs d'environ 40 000 € sur l'ensemble de leur carrière.

merci le **MR** !Le 10 octobre,
nous sommes en grève,
parce que

- Le gouvernement détériore nos services publics pour justifier une privatisation demain ! Et qui dit privatisation dit plus de profits pour les actionnaires et moins de services pour nous !
- Le service minimum est impraticable...
On soignera les patients de 9h à 11h ? Les bus circuleront de 15h à 17h ?
- Nous voulons un service maximum !
Plus d'enseignants, plus de bus, plus de trains, plus de médecins, un accès gratuit à la justice et aux soins de santé... Tous les services publics doivent être une priorité ! Parce qu'ils sont le pouvoir d'achat de ceux qui en ont peu !
- Nous ne méritons pas de travailler plus, plus longtemps, pour moins de pension !
- Les femmes sont les premières victimes de ce gouvernement macho !
- Il faut aller chercher l'argent là où il se trouve... Dans la poche des actionnaires ! 221 milliards d'euros ont filé de Belgique vers des paradis fiscaux en 2016.

ATTENTION : Le gouvernement a un mois pour trouver une solution
et éviter cette grève... La balle est dans son camp !
FGTB
Liège - Huy - Waremme

 www.fgtb-liege.be
 @fgtbliege
 @FGTB.Liege
 @MerciLeMR

A.S. - J. Lambert - place saint-paul 8/11 - 4000 Liège

VERVIERS

Formation informatique pour demandeurs d'emploi

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

Outils numériques & recherches d'emplois

Informations et inscription gratuite auprès de Nadine FAUCONNIER :
087/39.46.37 - FGTB Verviers - Pont aux Lions, 23/3 - 4800 VERVIERSfestival de **RESISTANCE**

AFTER

LE THÉÂTRE DES RUES

LA FIN DE
L'HOMME
ROUGEou le temps
du désenchantementd'après le livre de
Svetlana ALEXIEVITCHMardi 10
octobre
20h00

PAF : 8€



Festival-de-Résistance

Interprétation
Laura Bejarano Medina
Abdallah El Korch
Rocée Hanon
Mise en scène
Jean Delval

Centre Culturel de Dison Rue des écoles, 2 - 4820 DISON

places limitées - réservation obligatoire : Cc de Dison 087/33.41.81.



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

> WALLONIE

La FGTB Wallonne en campagne

Le Comité de l'interrégionale wallonne de la FGTB réuni le 14 septembre à Namur a procédé à l'analyse de la situation politique et marqué son opposition aux politiques de droite désormais convergentes entre le fédéral et la Région wallonne où MR et CDH dirigent désormais le gouvernement. A la veille des Fêtes de Wallonie, la FGTB wallonne faisait sa rentrée politique. Son Secrétaire général Thierry Bodson a appelé les partis de gauche de Wallonie à s'unir pour construire une majorité progressiste si les résultats du suffrage universel le permettent en 2019.

A un «Accord d'été» au fédéral qui marque de nouveaux reculs en matière de pension, de flexibilité du travail et de justice fiscale, est venu s'ajouter le virage à droite du nouveau gouvernement wallon qui s'inscrit maintenant dans la droite ligne de la politique fédérale (voir Syndicats n° 14).

Le nouveau gouvernement wallon dirigé par le libéral Willy Borsus annonce en effet une réduction de la voilure de l'initiative industrielle publique, des réformes fiscales anti-redistributives, une attaque en règle contre les services publics et les statuts de leur personnel, sans oublier les propos insultants tenus par le ministre wallon de l'Emploi Pierre-Yves Jeholet à l'égard des chômeurs qualifiés de «rentiers» favorisés par un Forem taxé de laxiste. Annonçant ainsi un renforcement des contrôles et des sanctions.

Autant dire que les militants de la FGTB wallonne sont bien remontés et partants pour des actions, et même des actions fortes et allant «crescendo» accompagnées de gros efforts de communication.

Cette communication se concrétise déjà par le lancement d'une campagne qui va s'étaler sur 20 mois par la diffusion de fiches thématiques reprenant les mesures du gouvernement fédéral et ciblant plus particulièrement sa seule composante francophone largement minoritaire en Wallonie et à Bruxelles, à savoir le MR, seul parti francophone au fédéral avec à peine 1/5^e des suffrages wallons et qui est donc responsable vis-à-vis des francophones des politiques ultralibérales d'austérité et de démantèlement des acquis sociaux. Sur le thème «On dit merci qui?» pour les fins de mois difficiles à cause du saut d'index, ou pour la pension à 67 ans, etc... «Merci.. le MR!».

Au niveau wallon, comme l'a rappelé Thierry Bodson au Comité interrégional, MR et CDH ensemble, à en croire le dernier sondage, ne représentent même pas 30% de l'électorat. Les élections communales de 2018 et générales de 2019 (Régionales et législatives) seront donc des moments importants pour inverser la tendance et renvoyer au coin les malfaisants.



Thierry Bodson, Secrétaire générale de la FGTB wallonne

C'est dans cette perspective que la FGTB wallonne a pris contact avec les partis de gauche pour confronter les programmes et voir dans quelle mesure ces partis partagent les points de vue de la FGTB wallonne. «Notre analyse ne sera pas de nous scotcher au programme d'un parti ou d'un autre, mais nous voulons leur demander s'ils adhèrent à nos propositions et quels engagements ils peuvent prendre devant le monde du travail. Souvent, les partis de gauche nous disent qu'ils adhèrent à nos positions, et puis le système des coalitions dilue le message», explique Thierry Bodson.

Pour cela, il faut pouvoir constituer une majorité gouvernementale. Aussi, à l'occasion des Fêtes de Wallonie et de rentrée politique la FGTB wallonne, Thierry Bodson en a-t-il appelé les partis de gauche à s'unir pour construire une majorité progressiste si les résultats du suffrage universel le permettent en 2019.

> CEPAG

Formation «Penser & Agir»

Un cycle de formation pour les animatrices & animateurs de changement, des professionnel-le-s et des militant-e-s de la société civile, des associations, des ONG et des organismes à vocation sociale.

Le CEPAG propose 3 cycles d'un an (1 séance/mois, soit 10 séances/an), à Bruxelles.

La Form'action fait le tour des questions, anciennes et contemporaines, concernant les interactions entre les forces sociales présentes en Belgique et dans le monde.

Ces cycles d'éducation populaire visent les professionnel-le-s et les militant-e-s du monde associatif, de la société civile, des ONG et des organismes à vocation sociale, afin de mieux les armer à la compréhension des temps présents, en les outillant intellectuellement, politiquement et pratiquement.

Mais aussi, à faire d'eux des animateurs et des animatrices de changement pour le Penser et l'Agir avec les publics auxquels ils et elles s'adressent.

Au programme

- Niveau 1: Est-ce ainsi que les Hommes vivent ? De septembre 2017 à juin 2018 (1 module/mois)
- Niveau 2: Matière CriseS. De septembre 2018 à juin 2019 (1 module/mois) - Préalable: avoir suivi le «Niveau 1».
- Niveau 3: Retrouver le chemin des luttes. De septembre 2019 à juin 2020 (1 module/mois) - Préalable : avoir suivi les «Niveaux 1 & 2».

A qui s'adresse cette formation?

Le cycle de formation est ouvert à tout public. Il est accessible à titre privé ou professionnel.

Il peut faire l'objet d'un Congé Education Payé (CEP) dont le CEPAG assure le suivi directement avec l'employeur. Les frais de déplacements ne sont pas pris en charge par les Centrales syndicales, ni par le CEPAG.

Il est prioritairement destiné aux travailleurs et aux militants de la société civile, des associations, des ONG et des organismes à vocation sociale.

En savoir +: www.penser-et-agir.be

> REGARDS FGTB

La sécurité sociale expliquée à ma petite fille

«La Sécurité sociale, un trou sans fond ? Un brol d'assistés? Dites donc, faudrait voir à pas raconter trop de couillonnades, hein!»

La Sécu, c'est un système génial, moderne, efficace, solidaire. La preuve avec cette émission de 28 mn, «La Sécurité sociale expliquée à ma petite fille», que nous rediffusions ce mois-ci et qui vous propose une approche pédagogique de la Sécurité sociale, autour de témoignages éclairants, d'interviews de spécialistes et d'un court-métrage d'animation original et percutant.

Avec la participation solidaire et les témoignages de Bouli Lanners, Yolande Moreau et Charline Vanhoenacker.

Dates et heures de diffusion RTBF:

la une Dimanche 23 septembre à 11h sur La Une (extrait de 10 mn)

letrois Lundi 25 septembre à 20h10 sur La Trois (extrait de 10 mn)

letrois Jeudi 28 septembre à 20h sur La Trois

Une émission proposée par la FGTB wallonne & produite par le CEPAG



> CHÔMAGE

La notion d'emploi «convenable» élargie

Vers l'obligation d'accepter un emploi qui ne vous correspond pas



L'Accord d'été du gouvernement Michel introduit une nouvelle définition de la notion d'emploi «convenable». Le gouvernement souhaite ainsi obliger les demandeurs d'emploi à accepter plus rapidement un emploi.

Emploi convenable?

Pour avoir droit à des allocations de chômage, vous devez être disponible pour le marché du travail. En d'autres termes, vouloir et pouvoir travailler. Cela implique notamment que vous ne pouvez pas refuser ou abandonner un emploi «convenable».

Mais qu'est-ce donc qu'un emploi convenable? Plusieurs critères ont été définis pour répondre à la définition d'emploi «convenable».

1°) la distance domicile-travail : si le travail proposé est à une distance inférieure ou égale à 60 Km de votre domicile, c'est un emploi «convenable». Vous ne pouvez pas le refuser sur base de ce critère.

2°) l'adéquation avec votre formation: actuellement, la réglementation stipule qu'au début de votre période de chômage (les 3 premiers mois si vous avez moins de 30 ans ou si vous avez moins de 5 ans d'expérience professionnelle, et les 5 premiers mois pour les autres demandeurs d'emploi), un emploi est «convenable» s'il correspond à vos études ou à votre apprentissage, votre profession ou une profession apparentée. Une exception n'est possible que si le service de placement régional (FOREM/VDAB/Actiris) estime que vos débouchés professionnels sont très limités sur cette base.

Une notion élargie

Le gouvernement souhaite élargir cette exception et prévoir que d'autres professions entrent également en ligne de compte si vous disposez des compétences nécessaires en tant que demandeur d'emploi.

Ainsi, le FOREM pourrait, par exemple, estimer que vous disposez, en tant qu'enseignant demandeur d'emploi, des compétences nécessaires pour travailler comme employé dans un magasin. Un enseignant, qui vient de finir ses études ou qui se retrouve au chômage, devra donc aussi postuler pour de tels emplois et ne pourra pas les refuser, même pendant les trois premiers mois de chômage.

Risque?

Compte tenu des compétences du demandeur d'emploi, il n'y a rien de mal en soi à condition que cela corresponde aux préférences professionnelles du demandeur d'emploi. Il s'agit en outre d'une situation win-win si les deux parties font des efforts pour chercher/trouver des opportunités qui augmentent les chances d'emploi et si cela correspond aux attentes professionnelles du demandeur d'emploi. A défaut, tant le travailleur que l'employeur seront perdants.

La condition absolue est que cet élément de compétence soit introduit de façon proportionnelle et avec une application réfléchie au niveau régional avec une par-

ticipation maximale du demandeur d'emploi. Autrement, cette modification ne se résumera qu'à un élargissement du mécanisme de sanction et à une limitation de la liberté de choix du demandeur d'emploi. Le gouvernement vend l'illusion de «faire concorder l'offre et la demande», mais il le fait en introduisant un autre instrument de sanction.

Avec la nouvelle définition, le gouvernement veut obliger les demandeurs d'emploi à accepter, dès le début de leur période de chômage, une offre plus large d'emplois. Vous ne devrez pas seulement répondre à des offres d'emploi qui correspondent à votre expérience professionnelle, mais également accepter des emplois si vous disposez des compétences nécessaires pour les exercer. Il sera donc (encore) moins tenu compte de vos qualifications et de vos ambitions.

Le gouvernement poursuit ainsi sa logique d'économies et de sanctions. Il a en effet déjà inscrit au budget que ceci devait permettre des économies annuelles de 20 millions d'euros au niveau des dépenses du chômage...

Quand?

Le gouvernement veut instaurer cette adaptation à partir du 1er janvier 2018. La réglementation doit toutefois d'abord être adaptée, ce qui requiert un avis du Comité de gestion de l'ONEM, où des discussions doivent encore être menées, et ce, également avec nous en tant que syndicat. Ensuite, il faudra encore voir comment tout ceci sera appliqué par le FOREM/VDAB/Actiris et comment nous pourrions intervenir en tant que syndicat.

> NOUVEAU

Téléchargez l'Appli Syndicats!

Pour lire la dernière édition de votre magazine «Syndicats» directement sur votre tablette ou smartphone dès le jour de sa parution, une nouvelle application mobile est désormais disponible!



Téléchargez-la gratuitement pour Android et iOS via Google Play Store ou l'App Store (Magazine Syndicats)!

Version HTML : <http://syndicats.goodbarber.com/>



> CONCOURS

Pour l'interculturalité, contre le racisme!



La 13^e édition du concours de courts métrages organisée par l'ASBL Média Animation vient d'être lancée. Cet événement permet chaque année aux citoyens d'engager leurs caméras pour l'interculturalité et contre le racisme. À Films Ouverts, c'est l'occasion de donner la parole à travers le cinéma, aux jeunes, aux moins jeunes, aux amateurs, aux professionnels et à tous ceux qui ont quelque chose à dire sur la tolérance, l'interculturalité et le vivre ensemble.

Plus d'infos sur le concours:
<https://www.afilmsouverts.be/>

Syndicats

Rédaction:

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

Secrétariat:

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

> ACTION

Nos pensions sont en danger

Tant dans le secteur privé que dans les services publics

A l'occasion du Comité national des pensions qui devait se réunir le 15 septembre, 1200 militants de la FGTB se sont réunis afin de faire entendre l'insatisfaction grandissante des travailleurs en ce qui concerne les mesures déjà prises en matière de pension et les autres «réformes» annoncées. Le CNP se penchait notamment sur le système à points que le gouvernement Michel souhaite introduire. Pour la FGTB, ce système à points est synonyme de recul social et de grande insécurité. Et même le président du Comité National des Pensions a estimé qu'il convenait de laisser de côté la discussion sur le système à points pour se concentrer sur les discussions sur une vision des pensions à long terme. Ce n'est encore qu'un petit succès mais notre mobilisation pour de meilleures pensions va continuer.



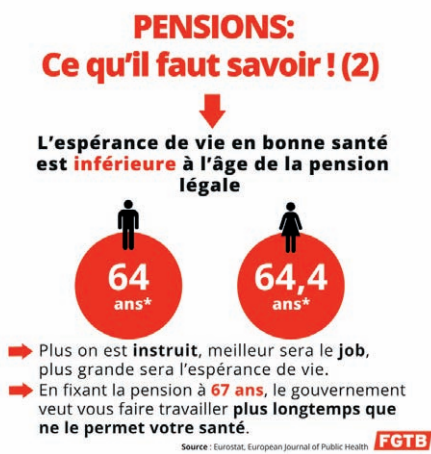
Après le relèvement de l'âge de la pension, le démantèlement des périodes assimilées, le saut d'index, la suppression du bonus pension et la limitation de l'enveloppe bien-être, le gouvernement souhaite maintenant instaurer un système à points pour les pensions. Un système à points qui remet en cause les conditions d'accès à la pension et qui rendra le montant des pensions incertain. Impossible de savoir à l'avance à combien s'élèvera votre pension (voir l'édito en page 16). Mais l'inquiétude et le mécontentements ne portent pas que sur le système à points.

Des pensions légales trop basses

Premièrement, les pensions légales sont trop basses dans le secteur privé. Le montant de pension doit permettre au pensionné de vivre sans devoir se priver de tout. Or, nos pensions figurent parmi les plus basses d'Europe. La pension légale moyenne d'un travailleur s'élève à 950 euros pour un homme et à 710 euros pour une femme. Alors qu'en Belgique le seuil de pauvreté pour un isolé est de 1.115 euros net par mois. La pension légale moyenne constitue donc un risque de pauvreté assurée. Et il est aussi inacceptable de vouloir réaliser des économies sur les pensions des services publics qui sont décentes afin d'alimenter celles du secteur privé qui ne le sont pas.

La FGTB exige donc de meilleures pensions via:

- un pourcentage de calcul de 75% du salaire moyen (aujourd'hui 60%, sauf pour les pensions au taux de ménage);
- une pension minimum de 1.500 euros bruts par mois;
- une pension complète après une carrière de 40 ans;
- un financement alternatif via les revenus des capitaux.



Tenir compte des réalités

Les premières décisions prises par ce gouvernement, alors que ceci ne figurait dans aucun programme de parti ont été de:

- porter l'âge de la pension à 67 ans en 2030;
- porter les conditions d'accès à la pension anticipée de 62 ans et 40 ans de carrière à 63 ans et 42 ans de carrière.

Ceci, alors que parallèlement l'espérance de vie a diminué pour la première fois et que l'espérance de vie en bonne santé est de 64 ans pour une femme et de 64,4 ans pour un homme (chiffres 2015). Ce chiffre est par ailleurs en recul pour les hommes. Le gouvernement a donc décidé de faire travailler les gens plus longtemps que leur espérance de vie en bonne santé.

Le durcissement des conditions de la pension anticipée en rend en outre l'accès aux femmes pratiquement impossible. La carrière moyenne d'une femme est de 36,6 ans. En 2026, 16 % des femmes ne pourront plus accéder à la pension anticipée, mais devront travailler jusque 66 ans.

Augmenter l'âge de la pension est inhumain, contre toute logique et touche vite de nombreux travailleurs.

Enfin les travailleurs qui exercent un métier pénible sont encore une fois oubliés. Depuis

deux ans, le ministre des Pensions promet des adaptations pour les personnes qui exercent un travail pénible. Et depuis deux ans, seuls les syndicats essaient de mettre sur la table des propositions visant un système de pénibilité du travail objectif, mesu-

rable et enregistrable. Le gouvernement et les employeurs ne veulent pas mener de discussion sur le fond. De ce fait, le Comité National des Pensions n'a pas pu rendre d'avis et le gouvernement a les mains libres.



> FESTIVAL ALIMENTERRE - 9^E ÉDITION

Le Festival AlimenTerre dévoile sa programmation d'octobre 2017!

Pour sa 9^e édition, le Festival de films AlimenTerre organisé par SOS Faim va, une nouvelle fois, mettre les petits plats dans les grands pour interroger notre alimentation et les enjeux agricoles. À Bruxelles, du 12 au 15 octobre et ensuite à Arlon, Charleroi, Liège, Ottignies, Louvain-la-Neuve et Namur, AlimenTerre vous propose de réfléchir et d'agir pour un système agroalimentaire plus juste et durable en s'appuyant sur 7 documentaires inédits ou méconnus. Climat, permaculture, pesticides, semences,... les sujets tabous seront mis sur la table avec des débats, des ateliers et des rencontres. Vous en prendrez bien une part?

Il y a l'histoire du combat pour des semences traditionnelles contre les semences brevetées de Monsanto; puis, les aventures de producteurs agroécologiques au Sénégal; et aussi l'histoire des crédits carbone accordés aux multinationales qui étouffent les populations d'Amazonie; ou encore le scandale de l'accaparement des terres éthiopiennes.

Tous ces documentaires ainsi que trois autres seront au cœur du Festival AlimenTerre Belgique, organisé pour la 9^e année consécutive par l'ONG SOS Faim. Avec cette année l'appui du programme européen SUSY qui vise à créer des ponts entre économie sociale et développement.

Les 7 films du festival

Seed: The untold Story
de Taggart Siegel et Jon Betz
2016 - 91' - VOSTFR - USA

Peu de choses sur terre sont aussi miraculeuses et vitales que les graines. Cependant, au cours du XX^e siècle, 94 % des variétés de ces semences qui existaient depuis l'aube de l'humanité ont disparu. Alors que les compagnies biotechnologiques ont totalement privatisé le secteur, des fermiers, des scientifiques, des avocats et des indigènes mènent un combat acharné pour défendre 12 000 années d'héritage alimentaire.



Les oubliés de l'Amazonie
de Marie-Martine Buckens
2017 - 52' - FR - BELGIQUE

Au Brésil, au nom de la lutte contre le changement climatique, des milliers d'habitants de l'Amazonie renoncent à leur agriculture ancestrale en échange de quelques euros



proposés par des multinationales qui exploitent leur pauvreté et utilisent leur droit de polluer. On appelle cela le Greenwashing: se servir des instruments de la Convention Climat pour continuer à polluer impunément. Une pratique dont se rendent complices de plus en plus de grandes ONG environnementales...

Les ânes morts ne craignent pas les hyènes
(Dead donkeys fear no hyenas)
de Joakim Demmer
2017 - 80' - EN - USA

L'Éthiopie est une des zones agricoles les plus productives et rentables au monde. Avec le consentement de l'UE ou de la Banque mondiale, le gouvernement éthiopien loue à des investisseurs étrangers des millions d'hectares de terres prétendument non utilisées. Les productions sont exportées loin d'Afrique alors qu'en parallèle des centaines de tonnes d'aide alimentaire arrivent au pays par avion. Mais il y a là plus qu'une aberrante incohérence: le pays connaît depuis plusieurs années les expulsions forcées les plus massives de l'histoire moderne, la perte de moyens de subsistance des petits agriculteurs, la répression sévère des protestations. Oui, le désespoir pousse les victimes à se mobiliser car, «*les ânes morts ne craignent pas les Hyènes*»...

Le cercle du poison (Circle of Poison)
de Shannon Post et Evan Mascagni
2016 - 71' - EN - USA

Alors que plusieurs pesticides ont été interdits aux États-Unis pour leurs effets dangereux sur la santé et l'environnement, les entreprises sont toujours autorisées à les fabriquer pour l'exportation. Cette politique envoie un message au monde: les vies américaines sont plus précieuses que les autres. Mais c'est sans compter sur l'ironie retour de flammes: puisque ces produits volatiles toxiques circulent dans le monde entier, à un moment donné, ils retournent indéniablement aux États-Unis, dans les aliments importés, via le fameux «*cercle du poison*».

Merci pour la pluie
(Thank you for the rain)
de Julia Dahr et Kisilu Musya
2017 - 85' - EN - NORWAY

Il y a cinq ans, le fermier kenyan Kisilu Musya a commencé à filmer sa famille, son village, les inondations, les sécheresses et les orages à proximité. En fait, au fur et à mesure, c'est l'impact du changement climatique ainsi que son coût humain qu'il documente. Lorsque la maison de Kisilu est détruite par une tempête, le cinéaste autodidacte décide de lancer un mouvement d'agriculteurs solidaires et appelle à l'action. La lutte de Kisilu prend de l'ampleur entre



Oslo et Paris où il va se confronter à l'inertie, la bureaucratie et l'arrogance. «*Merci pour la pluie*» est un conte inspirant et captivant d'un optimiste infatigable, qui teste les limites de la lutte pour un monde plus vert.

Vivre dignement de sa terre
de Christophe Leroix et Karfa Diallo
2015 - 37' - FR - FRANCE

Au Sénégal, vivre dignement de sa terre redevient possible grâce à la naissance d'un circuit court de commercialisation de produits sains et durables. Un projet de coopérative de paysans nous donnent à voir l'application concrète d'une filière d'agroécologie respectueuse de l'environnement et des travailleurs. Pour répondre aux difficultés qui touchent aujourd'hui l'agriculture familiale en Afrique, mais donner aussi un exemple universel.

L'éveil de la permaculture
d'Adrien Bellay
2017 - 83' - FR - FRANCE

La permaculture laisse entrevoir une lueur d'espoir avec ses solutions écologiquement

soutenables, économiquement viables et socialement équitables. Accessible à tous, elle peut être mise en oeuvre partout... Aujourd'hui, des hommes et des femmes se rencontrent et expérimentent cette alternative crédible. La transition «*permacole*» est en marche!

Une édition bruxelloise et 5 éditions wallonnes

Cette édition 2017 se déroulera à Bruxelles du 12 au 15 octobre au Cinéma Galeries et empruntera ensuite les routes wallonnes pour se rendre à Liège et Ottignies-Louvain-la-Neuve la semaine du 16 octobre, à Namur le 19 octobre et à Arlon et Charleroi le 24 octobre (*).

Projection-débats, ateliers, bourse d'échanges semences, théâtre-action, forum des alternatives enrichiront la programmation cinéma et permettront aux participants de se rendre acteur du changement.





> POINT DE VUE

FEBETRA n'a toujours pas compris... et elle n'est pas la seule!

Le livre noir de l'UBT sur le dumping social en Slovaquie a fait l'effet d'une bombe, aussi bien au sein qu'à l'extérieur du secteur. Les entreprises boîtes aux lettres – interdites par la loi – n'ont pas encore disparu de ce monde. Au contraire. En dépit des actions de la justice lancées contre d'importants transporteurs belges tels que Jost, Rosantra et Van Dievel, il reste des faucons qui poursuivent leurs pratiques illégales. Certains continuent bêtement leurs firmes boîtes aux lettres tout à fait illégales. D'autres sont plus inventifs... Ils brouillent les pistes, organisent un dispatching fictif, ... Si notre livre noir a prouvé une chose, c'est que plus de 100 entreprises de transport belges sont impliquées à des montages frauduleux servant à organiser le dumping social!

Le messenger accusé

Comme c'est souvent le cas. La presse professionnelle tire à boulets rouges contre l'UBT parce que nous avons rendu publiques les pratiques scandaleuses de firmes de transport belges. En le faisant, nous aurions terni l'image du secteur. Au moment où il est tellement difficile de motiver les jeunes à devenir chauffeur, nous aurions sali la 'bonne réputation' du secteur en dévoilant ces pratiques.

L'histoire se répète. On s'en prend au messenger qui dénonce au lieu de s'attaquer aux coupables... C'est quand même fort de café. Si ces entreprises de transport n'avaient pas installé des boîtes aux lettres en Slovaquie, il n'y aurait rien eu à signaler, il n'y aurait rien eu pour ternir l'image de notre secteur. Il est vrai que la vérité blesse.

Les auteurs du dumping social continuent à siéger au Conseil d'administration de FEBETRA

Roland Peeters, administrateur de la fédération patronale FEBETRA, était associé de l'agence de consultance SK Service. Cette agence aide les transporteurs belges à organiser le dumping social. Mais Didier Michel, Hans D'Eer et Luc Driessen (Container Trucking Intermodal), tous administrateurs de FEBETRA, ont monté eux aussi des constructions frauduleuses en Europe de l'Est.

Les autres fédérations patronales comptent elles aussi des figures qui peuvent être reliées à des pratiques de dumping social. Du côté de l'UPTR, citons Christophe Ravnat, directeur chez Jost et membre du conseil d'administration de l'UPTR. Avec Roland Jost lui-même, il fait l'objet d'une enquête judiciaire dans le cadre de laquelle ils ont tous les deux été mis en détention provisoire. Le vice-président Herman Ginis (Delletrans) et l'administrateur Arnold Hertsens sont également actifs en Slovaquie. Même situation du côté de la fédération flamande TLV. Trois membres du conseil d'administration de TLV ont monté des constructions en Slovaquie: les transporteurs Lambrecht (Transwest), Verhelst et Snel.

Ce qui est vraiment grotesque, c'est que Roland Peeters démissionne... de l'agence de consultance, pas du conseil d'administration de FEBETRA! La porte-parole de FEBETRA donne comme explication qu'il n'y a pas de preuves de malversations. Et ce alors que les fédérations patronales devraient mettre de l'ordre dans leurs propres rangs.

Si le secteur du transport belge veut rester crédible vis-à-vis du pouvoir politique pour demander une aide pour le secteur, il a intérêt à le faire comme garde-chasse et non pas comme braconnier!

Le coût salarial est trop élevé ... restons sérieux!

L'argument bien faible invoqué par Peeters et consorts est le coût trop élevé des chauffeurs belges. Restons sérieux. Le salaire horaire brut d'un chauffeur de poids lourd est de 11,6475€. Seul le chauffeur qui bosse dur et travaille de manière flexible (et reçoit donc un sursalaire et une indemnité de nuit) et roule beaucoup à l'étranger (et touche donc une indemnité de séjour) gagnera un salaire mensuel décent. Le salaire des chauffeurs est donc largement en dessous des «salaires élevés» auxquels les firmes de transport veulent faire croire l'opinion publique.

À titre de comparaison : le salaire horaire le plus bas dans le secteur du nettoyage est supérieur de plus d'un euro au salaire horaire le plus élevé d'un chauffeur de poids lourd. Ne serait-ce pas une raison suffisante pour y remédier si on veut améliorer l'attrait du métier pour les jeunes?

Par ailleurs, même un enfant sait qu'en Belgique on ne trouvera personne qui voudra travailler pour le salaire de misère payé aux chauffeurs roumains ou bulgares. Le problème n'est pas le coût salarial du chauffeur belge, mais bien la course infernale vers le bas par laquelle les donneurs d'ordre font pression sur les prix des transports tandis que les transporteurs organisent le dumping social pour y faire face.

La réponse est évidente: stop le dumping social

Cette réponse appelle une intervention énergique de la Commission européenne. Marianne Thyssen doit imposer la fermeture des boîtes aux lettres en Europe de l'Est, interpeler les pays concernés et lancer une procédure d'infraction contre des pays comme la Slovaquie qui refusent manifestement toute coopération pour appliquer les règles européennes. Règles européennes qui doivent absolument être renforcées. Ainsi, l'Europe doit obliger les entreprises de transport à développer une activité de transport effective dans le pays où elles sont établies.

Ces mesures nécessitent un renforcement des inspections et la poursuite en Belgique des organisateurs de dumping. Le secrétaire d'État De Backer doit donner plus de moyens humains et matériels aux services d'inspection, et s'attaquer sans pitié aux entreprises qui continuent sans scrupules à frauder le fisc et éluder les cotisations sociales. Car le dumping social, c'est aussi ça!

Les fédérations patronales quant à elles doivent choisir. Continuer à protéger les auteurs de dumping social et les maintenir comme administrateur, ou bien collaborer et œuvrer à la bonne image du secteur, un secteur du transport propre.



Frank Moreels
Président UBT
13 septembre

Journée des élues



La FGTB a organisé le 12 septembre dernier à Bruxelles la Journée des élues. Plus de 600 femmes fortes, rouges et critiques ont participé à cette concentration.

Le programme qui occupait toute la journée était consacré notamment à la combinaison entre la vie professionnelle, la vie privée et l'activité syndicale. Avec des témoignages saisissants, honnêtes et parfois amusants de militantes syndicales. Mais il a aussi été question de l'actualité et des mesures gouvernementales récentes de l'accord d'été qui ne manqueront pas d'avoir un impact genré. Un panel a ensuite donné la parole à

des femmes siégeant dans les instances de la FGTB, qui ont parlé de leurs expériences, des problèmes qu'elles ont rencontrés et du soutien dont elles ont bénéficié lors de leur parcours de combattante. Autre sujet abordé: le volet international de l'action syndicale et notre solidarité avec la lutte des militantes syndicales dans le monde. Dans la marge de cette concentration, les participantes ont pu faire connaissance avec différentes organisations de femmes et institutions qui s'occupent des problèmes de genre. Et aussi admirer l'exposition «PluriElles, Femmes de la diaspora africaine», des portraits de femmes issues de l'immigration.



Fiona Lembrechts
Distrilog
«Je ne suis pas d'accord avec tout ce qui a été dit ici aujourd'hui, mais les témoignages des différentes élues étaient très intéressantes parce qu'elles ont parlé de leurs propres expériences.»



Astrid Goossens
Port d'Anvers
«Une chose est claire: plus que jamais, les femmes doivent se battre comme un seul homme!»

ÉGALITÉ F/H



Les femmes, premières victimes des mesures antisociales

Le gouvernement Michel a imposé des mesures qui nuisent à l'ensemble des travailleurs et des allocataires sociaux. Mais les plus touchées, sont les femmes. Elles subissent:

- les coupes drastiques dans les services publics, alors que ceux-ci constituent le premier pouvoir d'achat de la population. Les femmes en sont les principales utilisatrices;
- l'allongement de la carrière et le relèvement de l'âge de la pension à 67 ans. La carrière moyenne des femmes est de 36 ans;
- le sabrage des périodes assimilées dans le calcul de la pension, qui représente une véritable rupture de contrat, ce système ayant été mis sur pied justement pour pallier le fait que les femmes ont des carrières particulières marquées par des périodes d'inactivité;
- l'introduction du système de pension à points qui pénalisera encore davantage les années d'inactivité et les carrières incomplètes. La pension à points ne fera qu'appauvrir un peu plus les femmes déjà pénalisées par des salaires plus bas et le travail à temps partiel.
- l'introduction des flexi-jobs qui ne facilitera pas non plus la conciliation entre vie privée et vie professionnelle des travailleurs, et a fortiori des femmes qui sont toujours celles qui s'occupent principalement des tâches domestiques, des enfants et des soins aux parents proches.

Les femmes sont aujourd'hui les plus touchées par la pauvreté. Leurs conquêtes sociales sont menacées. La FGTB ne laissera pas faire et accordera aux femmes une attention particulière dans son plan d'action.



Michel contre les fe

> LES FEMMES EN ACTION

«Nous ne nous laisserons pas faire!»

Le 12 septembre dernier, 600 déléguées s'étaient donné rendez-vous pour la Journée des élues de la FGTB. Paradoxalement c'est au gouvernement Michel que l'on doit cette réussite en termes de mobilisation: l'Accord budgétaire d'été est venu ajouter une couche de mesures anti-femmes au Plan Peeters et aux projets de réforme des pensions du ministre Bacquelaine. Une journée jalonnée par des débats et des échanges d'expériences sur de vastes questions de société pour les femmes ET les hommes et sur les obstacles auxquels sont confrontées les femmes dans le cadre de leur vie syndicale.

Un an et demi après les dernières élections sociales, une telle journée était bienvenue pour établir un bilan et continuer à motiver nos déléguées et délégués à s'engager pour leurs collègues. «Ces encouragements peuvent leur être utiles», dit Miranda Ulens, Secrétaire Fédérale de la FGTB, «compte tenu de toutes les catastrophes déclenchées par le gouvernement Michel et qui frappent aujourd'hui la population. Nous devons lutter contre cela tous ensemble. Lorsqu'on voit cet enthousiasme et cette motivation aujourd'hui, on ne peut qu'en sortir renforcés.»

Les déléguées connaissent la réalité des femmes sur le lieu de travail. Elles sont parfaitement placées pour réaliser des améliorations directes. Malheureusement si les femmes représentent la moitié du monde du travail, la proportion de déléguées syndicales est largement inférieure à la moitié. Attirer plus de candidates déléguées est une priorité que s'est fixée notre syndicat pour tendre vers la parité. Car plus nous avons de candidates, plus nous aurons d'élues et plus notre organisation sera représentative du monde du travail.

Mais pour arriver à cette parité, dit Robert Vertenuel, Secrétaire général de la FGTB, «le moins qu'on puisse dire, c'est que nous avons encore du travail. A commencer, sans doute, entre nous, dans notre organisation.

La place des femmes, votre place n'est pas encore assez reconnue dans nos rangs. Elle l'est dans nos textes, elle l'est

dans nos discours mais elle ne l'est pas encore suffisamment dans les faits. Il nous faut donc encore travailler sur cette question.»

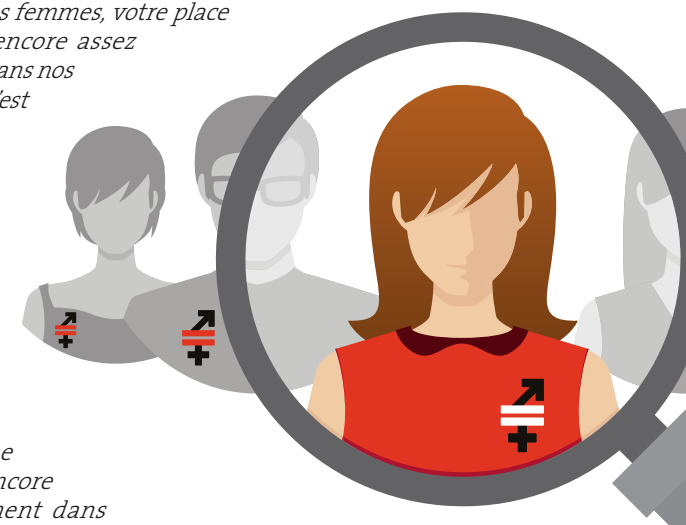
Dans la ligne de mire

Les femmes subissent déjà de nombreuses inégalités: elles ont des carrières plus courtes et donc moins de pension. Pour le même travail, elles reçoivent un salaire inférieur à celui de leurs collègues masculins. Elles assument plus souvent des tâches de soins, ce qui a un impact sur leur situation professionnelle. Elles sont également plus souvent confrontées que les hommes à la violence sexuelle, à la maison ou au travail, verbale ou physique.

La politique néolibérale du gouvernement touche d'une manière générale durement les travailleurs et les ménages. Moins de sécurité sociale, moins de pouvoir d'achat, moins d'accès aux services publics qui représentent une partie importante de notre pouvoir d'achat. Mais ce sont les femmes qui sont de par les conséquences de ces mesures particulièrement visées par le gouvernement Michel. «L'action du gouvernement ne cesse d'agrandir ces inégalités alors que son premier devoir serait de les amoindrir», dit R. Vertenuel.

Le ministre Daniel Bacquelaine (MR) coupe toujours plus dans nos pensions, alors que la pension moyenne des femmes est de 710€, 50% des femmes vivent avec une pension de moins de 1000 euros) et que la pension moyenne des hommes est de 950€. Et cela ne va pas s'arranger avec la pension à points.

Le ministre de l'Emploi Kris Peeters (CD&V) a fait du travail flexible son cheval de bataille pour satisfaire les entreprises mais cela posera d'énormes problèmes aux femmes qui travaillent à temps partiel alors que l'incapacité de combiner vie professionnelle et vie privée est déjà la principale cause de ce temps partiel soit disant «choisi»... Avec le risque, voir l'objectif inavoué, de les renvoyer au foyer. «Ce que veut ce gouvernement, dira Myriam Delmée,



vice-présidente du Syndicat des Employés Techniciens et Cadres, c'est dégouter les femmes de travailler. C'est donc ça ses réformes et sa modernité?»

Accord d'été

Avec l'Accord d'été, le gouvernement poursuit sur son élan. Mais la Belgique n'est pas la seule à mener ces politiques. Comme l'a rappelé R. Vertenuel, «Partout en Europe la droite domine et maîtrise la plupart des Gouvernements. La sociale démocratie quand elle participe au pouvoir est affaiblie, oublie parfois ses fondamentaux et se rend, à ses dépens, complice de politiques libérales et réactionnaires. Car c'est de cela qu'il s'agit, la droite libérale, pour pouvoir grandir, a abandonné, à certains endroits de l'Europe plus vite qu'ailleurs, ses valeurs laïques pour absorber la droite réactionnaire et la droite conservatrice et religieuse. Insidieusement, sans jamais l'avouer et même en s'en défendant, ces gouvernements opèrent des retours en arrière. On tente et malheureusement parfois réussi, à détruire les conquêtes des femmes. Droit à l'avortement, droit au travail, droit à des revenus suffisant leur permettant



Femmes Déléguée: un sacerdoce

Les femmes représentent environ la moitié de la population active et pourtant elles ne sont pas représentées en proportion dans les syndicats. C'est que les femmes hésitent plus que les hommes à franchir le pas vers les activités syndicales. Mais celles qui le font ont un sacré tempérament et - comme certains entrent en religion - elles prennent leur mandat comme un sacerdoce. Si pour les policiers la devise c'est «protéger et servir» pour les syndicalistes, c'est «représenter et aider».

Elles étaient 600 à Bruxelles présentes à la journées des déléguées FGFB.

De l'étincelle au feu sacré

Quelle est l'étincelle qui a allumé chez elles le feu sacré?

Il y a mille raisons qui ont poussé ces femmes à se jeter dans la mêlée et à oser affronter le patron, mais il y en a au moins trois que toutes partagent: le désir d'aider les autres, un sens aigu de la justice et la volonté de ne plus subir son sort sans broncher: «on doit prendre son sort en main», dit l'une d'elles.

C'est tantôt à l'occasion d'une restructuration avec licenciements qui déclenche l'étincelle. Tantôt la rage de voir des problèmes ne pas trouver de solution alors qu'il suffirait d'un peu de bonne volonté de la direction ou simplement d'être à l'écoute; tantôt des questions de sécurité ou de santé au travail.

Il y avait chez nous un «petit chef» qui harcelait une travailleuse, raconte Rita, déléguée chez Delhaize. On ne pouvait pas laisser faire sinon d'autres auraient suivi. Une intervention auprès de la direction y a vite mis fin.

«Il y avait des problèmes de sécurité et d'environnement chez TNT», dit Isabelle, toute fraîche émoulue des dernières élections sociales. La direction ne bougeait pas. Alors la voie du CPPT s'est imposée et là, ça a commencé à bouger.

Un travail difficile

Pour être une bonne déléguée «il ne faut pas avoir peur», dit Rosalia, il faut foncer... Et c'est vrai qu'il faut du courage ou à tout le moins une grande gueule pour interpeller le patron. Jeanine raconte comment elle a d'abord demandé en vain puis obtenu de l'eau gratuite dans son entreprise. A sa demande le patron lui avait rétorqué: «il y a de l'eau au

robinet». Pourtant deux semaines plus tôt une affiche interdisait de boire cette eau. «Buvez le premier verre et je boirai le deuxième», a répondu Jeanine. Le patron n'a pas osé boire: le personnel a eu de l'eau en bouteille gratuitement.

Rita explique comment au Conseil d'entreprise elle s'est retrouvée seule, avec une déléguée CSC face à 6 sur le banc patronal. Toutes les propositions étaient rejetées. «J'étais face à un mur. Ils étaient tous contre moi», dit Rita, «j'ai eu un moment de faiblesse. J'étais au bord des larmes. J'ai demandé une pause. Je me suis ressaisie. Je me suis dit: allez Rita, ne te laisses pas faire. Sois forte! J'y suis retournée et j'ai obtenu ce que je voulais»...

Mais il n'y a pas que le courage. Il faut aussi savoir décortiquer un bilan quand on est au CE pour pouvoir y dénicher les infos utiles, par exemple sur l'égalité ou l'inégalité salariale H/F...

Heureusement, il y a l'équipe: les délégué-e-s qui ont déjà de la bouteille, les permanents (H/F) syndicaux et aussi les formations dispensées par les centrales et les instituts de formation de la FGFB. «Ça m'a apporté un grand épanouissement et j'ai acquis l'esprit critique» dit Catherine.

Sans parler des problèmes de communication, surtout dans certains secteurs où les travailleuses sont isolées comme dans l'aide à domicile ou le nettoyage. Alors à l'ère du numérique pour informer, expliquer, convaincre, mobiliser, il faut plus qu'un tract. Il faut faire preuve d'inventivité: SMS, GSM, mails, intranet, groupe FB, réunions, permanences syndicales, tout fait farine au moulin.



Des résultats petits et grands

«On ne peut pas résoudre tous les problèmes» reconnaît Micheline, déléguée chez Belfius, notamment parce que beaucoup de choses sont la conséquence de décisions politiques comme le Plan Peeters, par exemple. Mais au niveau de l'entreprise on peut faire beaucoup. Convertir des licenciements secs en RCC, améliorer l'ergonomie pour réduire les troubles musculo-squelettiques, améliorer l'organisation du travail pour éviter que des travailleuses à temps partiel avec horaires variables ne voient leurs horaires changer du jour au lendemain sans préavis. Ou tout simplement améliorer l'ordinaire: chèques-repas, éco-chèques, remboursement des frais de déplacement, congés, etc.

Travail (syndical) & vie privée: on s'arrange!

Ceci-dit, le travail syndical n'est pas de tout repos. Réunions à pas d'heures après le boulot, formations, GSM qui sonne toutes les 5 minutes, appels interminables d'affiliés qui ont un problème, etc. «Impossible de couper le GSM: c'est plus fort que moi» dit une déléguée. Qu'en disent les maris? Est-ce qu'ils aident plus à la maison? Que fait-on des enfants? Poser ces questions, «c'est reproduire un schéma patriarcal», rétorque sèchement Séléna du fond de la salle: «on ne les posent pas aux hommes syndicalistes»...

Soit, l'outrecuidant battra sa coulpe, mais hélas les problèmes existent: «je me suis beaucoup disputée avec mon mari», dit l'une... «jusqu'à ce qu'il se résigne». «Il ne fait rien de plus à la maison» dit une autre. Mauvais exemples: en général les époux font des efforts, les grands enfants apprennent à se débrouiller, même si au départ «ils avaient deux mains gauches». Ou alors «il faut faire des choix»: renoncer à vouloir être la fée du logis et accepter un certain relâchement sur l'ordre. Même si «ce sont toujours les mêmes qui doivent faire des choix... Bref on s'arrange. Mais surtout insiste Gratia, il faut rejeter ce sentiment enfoui aux tréfonds de l'âme des militantes: «il ne faut se sentir coupable d'exercer son rôle de citoyenne!».

Et puis, si on exclut les mesures extrêmes telles que celle suggérée

> ISABELLE KAPINGA

Eduquer les femmes à leurs droits

Membre du syndicat congolais UFF (Union Fait la Force), Isabelle Kapinga lutte depuis plus de vingt ans pour les droits des femmes et pour la reconnaissance de l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle était l'une des invitées internationales de cette journée. Pas toujours facile, dit-elle, de trouver sa place dans un milieu masculin.

«J'ai commencé l'action syndicale très jeune, en 1993, sur le tas. J'ai d'abord été secrétaire syndicale, puis j'ai été promue au département des jeunes, et enfin du genre et des jeunes. Je suis également devenue permanente dans le secteur bois et construction, où il y a peu de femmes, et où l'on côtoie un public principalement masculin et ouvrier. On disait de moi que j'étais «une femme en pantalons». J'ai dû à tout moment prouver que j'étais capable. J'ai eu un parcours difficile, on me décourageait sans cesse. J'ai donné des formations où les hommes me demandaient de quel droit je pouvais les former. J'ai dû m'opposer à des gens plus âgés, à de nombreux hommes, pour enfin m'imposer.»

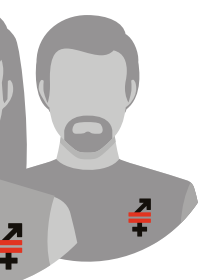
Les femmes congolaises rencontrent de nombreuses difficultés dans leur vie quotidienne et leur carrière. «Les lois ne sont pas appliquées, les femmes sont souvent désavantagées. Celles qui sont mariées n'ont pas les mêmes droits, tout dépend de leur mari. Certaines ne reçoivent pas de salaire, car c'est le mari qui l'obtient. Les violences faites aux femmes sont nombreuses, par exemple dans le Sud et Nord Kivu, où l'on déplore des agressions, des violences, de la torture... Enfin, la pauvreté est très féminisée. Il nous faut un mouvement des femmes congolaises qui soit fort, nous devons militer et éduquer les femmes à leurs droits.»

par une intervenante pour mater les maris récalcitrants ou obtus, à savoir «La grève du lit», on peut aussi introduire le fait syndical à la maison: «Moi, j'ai convoqué un conseil d'entreprise familial», dit Naïma, avec mari et enfants sur le banc patronal. «Et on a mis les choses au point!». Accord et convention collective familiale sur la distribution des tâches. En cas de manquements relevés par la délégation: nouveau CE(F) et rappels à l'ordre. Ça ne rigole pas avec Naïma. Son patron n'a qu'à bien se tenir...

une indépendance financière.»

Des femmes combattives

A la FGFB, nous continuons à combattre tous les préjugés auxquels les femmes doivent encore faire face aujourd'hui. Dans notre société, la situation des femmes est différente de celle des hommes. Nous aimerions que cela change, mais malheureusement cela ne se fera pas du jour au lendemain.



«Vous pensez peut-être que nous ne pouvons rien faire contre ces injustices», conclut Miranda Ulens, «mais c'est une erreur. Beaucoup de personnes s'engagent jour après jour, au travail et dans leur vie privée, pour rendre l'avenir meilleur pour elles et leur entourage, avec des hauts et des bas, mais toujours avec beaucoup d'enthousiasme et une grande passion syndicale.»

C'est pourquoi une représentation féminine forte est absolument nécessaire au niveau syndical. Dans le cadre du thème «Les femmes en action», nous avons donné la parole aux déléguées. Quelles sont leurs expériences? A quels obstacles ont-elles été confrontées pendant leurs activités syndicales? Qu'en est-il de l'égalité sur le lieu de travail? Et surtout, qu'ont-elles déjà atteint pour leurs collègues féminins et masculins?



Je me suis dit: allez Rita, ne te laisses pas faire. Sois forte!

> SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

Les préavis de nouveau sous pression

Cet été, durant la trêve estivale, le gouvernement a tenté de faire passer en douce toute une série de mesures particulièrement amères. Parmi celles-ci, une tentative de modification du régime des délais de préavis pour les ouvriers de la construction. Une nouvelle discrimination que les travailleurs de la construction n'entendent pas accepter, ils sont soutenus dans cette démarche par le front commun syndical.

Ce n'est pas nouveau, lors de l'uniformisation des statuts ouvriers-employés en 2013, le gouvernement avait déjà infligé un traitement discriminatoire aux ouvriers de la construction qui voyaient leurs délais de préavis rabotés par rapport aux autres travailleurs.

Une situation intolérable que nous avons dénoncée et pour laquelle la Cours constitutionnelle nous avait donné raison. Mais aujourd'hui, par le biais d'un texte volontairement flou, le gouvernement tente d'ouvrir à nouveau une brèche en affirmant qu'une solution sera trouvée quant au régime dérogatoire des préavis dans le secteur de la construction avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2014.

Discrimination injuste pour les travailleurs

En juin dernier déjà, nous nous étions montrés fermes en refusant de revenir sur le dossier relatif aux préavis au sein du groupe des 10. Nous n'avons pas changé de position. Nous avons combattu cette discrimination injuste et avons obtenu gain de cause devant la Cour constitutionnelle. Réinstaurer aujourd'hui un nouveau régime dérogatoire pour la construction équivaudrait à créer une nouvelle discrimination et serait perçu comme une attaque frontale envers les travailleurs de la construction.

Le front commun syndical se montre ferme et rappelle qu'il n'acceptera aucune modification du régime de délais de préavis de la construction. Les travailleurs de la construction sont des travailleurs à part entière et non des ouvriers de second rang.

Des cadeaux pour les employeurs

Par contre, la situation est beaucoup plus confortable pour les patrons de la construction qui voient une fois de plus leurs revendications exaucées via une réduction des cotisations patronales pour plus de 600 millions d'euros d'ici 2020, sans la moindre garantie en matière de maintien ou de création d'emplois. Le but annoncé est de lutter contre le dumping social or, nous savons tous que ce n'est pas de cette manière que le fléau du dumping social pourra être éradiqué. Pour cela, ce n'est pas de cadeaux sans contrepartie aux employeurs dont nous avons besoin, mais bien de mesures efficaces au niveau européen, notamment plus d'inspecteurs sur le terrain.

> NON-MARCHAND WALLON

Respectez les engagements

Changement de gouvernement, nouveau Ministre, vacances,... Toutes les excuses semblent bonnes pour oublier le secteur du non-marchand wallon. Erreur! Les travailleurs et les organisations syndicales ne comptent pas s'arrêter là. Nos revendications sont encore d'actualité: plus de pouvoir d'achat, plus d'emplois et de meilleures conditions de travail. Le gouvernement wallon doit respecter les 50.000 travailleurs concernés ainsi que les citoyens wallons car ils sont les premiers bénéficiaires du secteur du non-marchand.

Durant des mois, les travailleurs du non-marchand wallon ont clamé haut et fort l'urgence de dégager un budget pour un accord social dans leur secteur. En effet, le secteur qui regroupe des travailleurs d'horizons très divers tel que la santé, l'aide à la jeunesse, les travailleurs avec un handicap ou encore le socio-culturel, n'a plus conclu le moindre accord depuis 2011. Les 50.000 travailleurs du secteur en pâtissent fortement, notamment en matière de conditions de travail.

Pourtant, notre mobilisation avait porté ses fruits. Sous l'impulsion du front commun syndical (avec pour la FGTB le Setca, Horval, la CGSP et la Centrale Générale-FGTB), le précédent gouvernement s'était engagé à libérer un budget dès 2018 ainsi que 30 millions d'euros récurrents à partir de 2020.

Et depuis? Chute du gouvernement, nouveau Ministre, vacances,... Nos demandes restaient lettres mortes. Mais notre dernière initiative semble porter ses fruits: le gouvernement nous recevra mi-octobre.

Rendez-vous confirmé, mais engagement encore à concrétiser.

> NETTOYAGE

Les travailleurs du nettoyage plus exposés aux maladies respiratoires

Une étudiante de la VUB vient de sortir une étude qui montre que les travailleurs du nettoyage présentent un risque accru de décès, essentiellement liés à des problèmes respiratoires et cardiaques. Une preuve de plus que le secteur a un besoin urgent de mesures efficaces pour rendre le travail faisable et non pas de mesures inutiles comme celles que propose le gouvernement.

L'étude met en avant le fait que les travailleurs du secteur sont plus nombreux à décéder de certaines maladies que les employés ou les cadres.

Risque accru pour les travailleurs du nettoyage

Ce qui est frappant, c'est que le risque est encore plus grand pour les hommes que pour les femmes du secteur du nettoyage. Les maladies respiratoires sont la cause principale même si les maladies cardiovasculaires et cérébro-vasculaires y sont aussi plus fréquentes que la moyenne.

Un témoignage anonyme nous confirme que dans la pratique, l'utilisation de produits nocifs est encore courante dans le secteur du nettoyage. «L'entreprise de nettoyage n'achète plus certains produits comme l'ammoniaque ou la javel. Mais les clients oui et ils mettent les travailleurs sous pression afin qu'ils les utilisent.»

Rendre le travail faisable

Selon Eric Neuprez, secrétaire général de la Centrale Générale-FGTB, il faut s'attaquer d'urgence au travail faisable. «Le gouvernement oblige tout le monde à travailler plus longtemps. Et il refuse de prendre en compte la pénibilité du travail. Celui qui travaille dans la construction ou avec des produits dangereux comme dans le nettoyage doit travailler aussi longtemps que les autres.»

Le point de vue de la Centrale Générale-FGTB est clair: «Lors de la définition de la durée de carrière, le gouvernement doit tenir compte de la pénibilité du travail. Et il doit prendre des mesures sérieuses pour rendre le travail plus supportable, pas de pseudo-mesures comme des psychologues dédiés au burn-out. En attendant, nous ouvrirons aussi le débat avec les employeurs du nettoyage.»

Ce n'est pas une fatalité



Abderrachman Ben Sellam travaille pour Groep F, une entreprise active dans le nettoyage de bureaux, de magasins et dans les titres-services. De nombreux efforts y sont faits pour travailler avec des produits écologiques.

«Notre entreprise incite les clients à acheter des produits de nettoyage écologiques. Ils sont meilleurs pour l'environnement et la santé des travailleurs. Mais ces produits sont plus chers. Les gros clients sont souvent plus prêts à payer plus. Mais dans les titres-services, c'est beaucoup plus difficile. Là, c'est le client qui achète lui-même ses produits au supermarché.»

«Nous suivons cela de près au CPPT. Nous organisons aussi des formations pour les travailleurs. Nous leur montrons comment travailler en toute sécurité, les dangers liés aux différents produits,... Cette étude prouve une fois de plus à quel point c'est important.»



Votre salaire a-t-il augmenté au premier septembre 2017 ?

Pour le savoir, consultez la liste ci-dessous.

INDEX:

Carrière (CP 102.09): + 1%
Ciment: + 0.0484%
Pétrole: + 0.0484%

AUGMENTATION CONVENTIONNELLE:

Textile bonneterie: + 1.1%
Récupération textile: + 1.1%
Enseignement libre: + 0.55%
Titres-services: + 1.1%

Retrouvez plus d'informations sur votre secteur sur notre site, www.accg.be, rubrique 'votre secteur'.

www.accg.be

> UN DIRIGEANT SYNDICAL COLOMBIEN À ANVERS

«Seul, on ne peut rien changer. Ensemble, les choses peuvent bouger»

En janvier dernier, le dirigeant syndical colombien Huber Ballesteros a été libéré après trois ans de prison. De passage dans notre pays, il a été reçu par notre section d'Anvers qui soutient son syndicat, le Fensuagro, depuis des années. L'occasion pour Huber de revenir sur les nombreuses difficultés auxquelles sont confrontés la Colombie et les syndicats.

Ballesteros est vice-président de la fédération syndicale colombienne Fensuagro. En août 2013, alors qu'il est porte-parole lors d'une grève nationale, il est arrêté.

Quelles sont actuellement les priorités des syndicats colombiens ?

Améliorer les salaires et les conditions de travail. Le salaire minimum est de 200 euros, ce qui est largement insuffisant pour joindre les deux bouts. Mais beaucoup de personnes occupées dans l'économie informelle n'atteignent même pas ce revenu, même en travaillant jour et nuit. (...) Nous soutenons aussi les militants qui sont poursuivis, les travailleurs qui sont menacés de mort et nous luttons contre les catastrophes environnementales causées par l'exploitation minière.

Vous avez également fortement investi dans l'Accord de paix conclu fin de l'année dernière et

qui doit sortir la Colombie de la spirale de la violence. Constatez-vous déjà des résultats ?

Les accords de la Havane n'ont pas résolu les problèmes actuels, mais ils forment la base des changements futurs: les libertés syndicales, le droit de mener des actions et la redistribution des terres agricoles. (...) La réussite dépendra de la mobilisation de la population.

Mais se lever pour ses droits peut s'avérer dangereux en Colombie. La population est-elle prête à se mobiliser malgré tout ?

Quasi toutes les grèves et manifestations sont cassées par la police anti-émeute. Néanmoins, la population reste prête à passer à l'action. Malgré les risques, il y a constamment des mobilisations.

Qu'en est-il de votre situation? êtes-vous toujours en danger ?

Ma situation a malheureusement empiré. Le gouvernement ne pouvait pas me condamner mais depuis ma libération, je reçois des menaces de mort chaque semaine. Auparavant, on voulait me condamner à 37 ans de prison alors qu'aujourd'hui, on veut m'assassiner.

Il est clair que la Colombie n'est pas encore une démocratie. Les inégalités, la corruption et la violence sont omniprésentes. On ne peut pas changer les choses à nous seul, c'est seulement en œuvrant ensemble que les choses peuvent changer.

En quoi la solidarité internationale est-elle importante pour vous ?

La situation des travailleurs est assez semblable à travers le monde. Nous sommes tous dans le même bateau. Les problèmes sont globalisés. Le mouvement des travailleurs ne peut plus se limiter à notre propre pays, nous devons nous soutenir au niveau international.

Retrouvez la suite de cette interview sur notre site : www.accg.be



Huber Ballesteros: «Auparavant, on voulait me condamner, désormais, on veut m'assassiner»

> ENQUÊTE MALADES DE LONGUE DURÉE

Appel à témoignages

Via la réintégration des travailleurs malades, le gouvernement veut inciter les malades de plus de deux mois à reprendre le travail plus vite.

Mais quel est l'objectif réel ? Veiller au bien-être des travailleurs ou permettre leur licenciement à moindre coût? Nous recherchons des témoignages pour nous per-

mettre d'analyser la situation sur le terrain.

Nos craintes se basent sur les chiffres actuels qui démontrent que les trajets de réintégration conduisent dans 72% des cas à un licenciement. Le travailleur est déclaré inapte à réintégrer son poste ou un autre poste dans l'entreprise. Le contrat de travail est alors rompu pour force majeure médicale, sans indemnité de licenciement.

La Centrale Générale – FGTB souhaite obtenir de plus amples informations sur l'impact de ces mesures. C'est pour cette raison que nous recherchons des personnes ayant été confrontées à une procédure de réintégration. Si c'est votre cas et que vous souhaitez partager votre expérience, remplissez l'enquête sur notre site www.accg.be.

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 de l'industrie du bois, de la récupération du papier et des techniques orthopédiques 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.



Industrie du bois

CP 125

POUVOIR D'ACHAT

Augmentation des salaires de 1,1% à partir du 01/10/2017 (minimas sectoriels, barèmes d'entreprises, primes, indemnités versées par les fonds sectoriels).

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Mise en place d'une campagne sur la santé et sur la sécurité pour améliorer les conditions de travail et diminuer les risques d'accidents.

FIN DE CARRIÈRE

Accès complet aux différentes formules de RCC (prépension) et de crédit-temps.



Récupération du papier

SCP 142.03

POUVOIR D'ACHAT

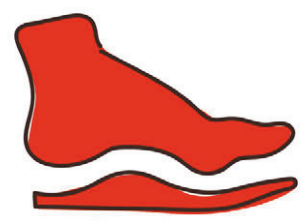
Augmentation des salaires réels et barémiques de 0,14 EUR à partir du 01/10/2017.

Eco-CHÈQUES

Une prime unique de 200 EUR, sous forme d'éco-chèque, sera accordée dans le courant du mois de décembre 2017.

FIN DE CARRIÈRE

Le secteur reconnaît les différents systèmes de RCC et de crédit-temps (temps partiel et temps plein; les emplois de fin de carrière (à partir de 55 ans) sont désormais également possibles dans le secteur.



Technologies orthopédiques

CP 340

POUVOIR D'ACHAT

Augmentation de 0,10 EUR/heure sur tous les salaires (ou 25 EUR/mois) + 150 EUR en prime unique + 115 EUR d'éco-chèque pour les ouvriers.

TEMPS DE TRAVAIL

Un jour de congé supplémentaire est accordé aux travailleurs de plus de 50 ans. Harmonisation des congés d'ancienneté (de 1 à 5 jours de congé).

FIN DE CARRIÈRE

En matière de fin de carrières et la conciliation vie privée/vie professionnelle, les travailleurs ont accès à toutes les formes de RCC et de crédit-temps.

> POINT DE VUE

La droite se plante,
la gauche est au pied du mur

Echec dans le domaine économique. Echec dans les matières sociales. Echec dans les sondages. La droite a l'art de vendre ses bides comme des perles. Et vous reprendrez bien un second p'tit Michel sauce N-VA? La propagande turbine à plein régime pour réviser, revoir, «révisionner» la réalité. Comment comprendre autrement que la droite puisse sembler gagner la bataille des idées mais recule dans les intentions de vote? La com' comme mode de pensée hégémonique n'aurait pas encore gagné tous les esprits. Une résistance est latente. La gauche, morcelée, s'en trouve d'autant plus sûrement confrontée à ses responsabilités, historiques.

La droite se taille une réputation de rigueur dans la gestion de l'économie. C'est presque une image de marque. Avec le MR/N-VA, c'est du toc. Selon ses propres critères, la coalition des droites flamandes et libérales belges est «nulle de chez nul». La dette publique croît. La croissance est moindre que chez tous nos voisins. La trajectoire budgétaire est en berne, en dépit du retournement de la conjoncture. Elle creuse des trous dans la sécu. Elle se prépare à vendre l'actif, nos bijoux de famille, et à brader les services publics. Le pouvoir d'achat des catégories les plus faibles stagne. «Jobs, jobs, jobs», c'est de l'intro - le taux d'emploi de progresse pas! - C'est en fait travail flexible, temps partiel, petits boulots qui appauvrissent les travailleurs... Merci qui? Le bilan de ce gouvernement de malheur n'est positif que pour les propriétaires d'entreprises qui suffoquent sous les cadeaux (réduction de l'Isoc, blocage des salaires, réductions de cotisation sociale...) et les dividendes (encouragés par une impunité fiscale). Encore heureux que ces électeurs sont à la fois ingrats et de moins en moins nombreux.

Michel I^{er} est incapable de créer les conditions d'une concertation sociale honorable et équilibrée. Il se prépare ainsi à passer en force avec un nouveau système de «pension à point». La sécurité sociale organise solidairement le financement des retraites en créant un droit... Le ministre Bacquelaine entend le conditionner demain à la situation économique pour en faire une variable d'ajustement budgétaire. Sous la législature Michel-De Wever, le budget reste une aventure dangereuse payée par les seuls travailleurs (blocage des salaires, économie dans la sécu et les services publics...) Ce gouvernement cogne sur le grand nombre des plus petits en martelant que c'est pour leur bien. C'est le propre des propagandes.

Petites différences et grandes conséquences

Les libéraux crient au loup et voit des communistes partout dans les rues. Ce type de phénomène hallucinatoire a deux causes possibles: une consommation immodérée de substances illicites ou alors un dérèglement pathologique des sens... Les récents sondages semblent, en tous cas, avoir sérieusement abîmé leur sens commun. Certes ils ne valent pas élections mais ils montrent néanmoins que le gouvernement fédéral n'aurait plus de majorité au Parlement. Le cdH devient indispensable à De Wever qui accepte de ranger au frigo ses ambitions communautaires pour une prochaine législature aussi. La nouvelle coalition wallonne (43% des électeurs en 2014) n'aurait, elle non plus, plus de majorité parlementaire suite au recul MR et à l'effondrement des «centristes»... A Bruxelles, ils tutoient même le seuil d'éligibilité. Le coup foireux de Lutgen se solderait ainsi par l'abandon de la Wallonie aux logiques fédérales de la N-VA, d'une part, et à la garantie, de monter au fédéral, en sauvant la coalition de De Wever. Bravo qui?

La résistance wallonne contre le CETA a créé une ligne de fracture dans la société. Elle a fait trembler le pouvoir économique et ses relais européens. Elle a nourri un sentiment de fierté qui a galvanisé la gauche toute entière en isolant le MR sur l'échiquier politique. In fine, elle se révélera peut-être fatale au cdH. Elle a traduit un moment de rupture face à l'idéologie du libéralisme qu'incarne une mondialisation qui développe la misère et l'inégalité au nord comme au sud. Ce moment a prouvé qu'une alternative reste possible. C'est dans ce creuset que la gauche doit forger de nouvelles alliances qui nous sortent des logiques réactionnaires. La gauche, diverse et divisée, progresse dans les sondages. Elle est au pied du mur. En dépit de différences profondes et parfois de rancœur, l'heure est au rassemblement autour d'un minimum commun fédérateur. Il peut être construit au départ d'une critique commune des logiques européennes, de la réduction collective du temps de travail, des enjeux écologiques planétaires. Y renoncer d'emblée au nom d'une exaltation des «petites différences» fera gagner la droite et aurait de «graves conséquences»!



Nico Cue
Secrétaire général

Carte blanche

http://www.metallos.be

METALLOS MWB
FGTB

La SA SPIE va distribuer plus de 25 millions d'euros sous forme d'actions gratuites...

... à environ 1% de son personnel comme supplément de rémunération alors que 99% des travailleurs se voient refuser toute amélioration salariale.

Nous avons donné la parole aux représentants MWB-FGTB du Comité d'entreprise européen du groupe SPIE.

La SA SPIE a décidé de distribuer plus de 25 millions d'euros en actions gratuites à environ 1% de son personnel comme bonus salarial! En effet, l'Assemblée Générale des actionnaires a autorisé, sous certaines conditions, l'attribution de 1.098.155 actions gratuites (valeur de plus de 25 millions d'euros), à 420 «cadres» du groupe.

Comment bénéficier de ces actions gratuites? Tout d'abord, ces «cadres» devront répondre à une condition de présence, jusqu'au terme de la période d'acquisition de 3 ans (2016-2018).

Parallèlement, l'acquisition des actions attribuées est soumise à trois conditions de rentabilité sur la période de référence 2016-2018 :

- Deux conditions internes à l'entreprise, une liée à la progression de l'activité et l'autre au cash dégagé;
- Et une condition liée au marché, un objectif de rendement des actions SPIE par rapport au 120 plus grandes sociétés françaises.

Quid des 99 autres % du personnel?

Lors du CE européen du 4 juillet 2017, la direction générale nous informe de cette nouvelle, que nous contestons unanimement. Dès cette information, les syndicats européens ont demandé une réunion du CE européen consacrée à l'amélioration salariale des 99% des travailleurs... Ce qui a été catégoriquement refusé par SPIE!

Vérification faite, ces 420 «cadres» du groupe vont recevoir chacun 60.000€ en moyenne, ce que nous trouvons scandaleux. Pour obtenir ces actions, ce 1% du personnel «cadre de très haut niveau» doit réaliser un maximum de profit...

Un pourcentage à deux chiffres! Comment vont-ils s'y prendre? Il n'y a pas 36 solutions! En finalité, c'est le travailleur qui va subir un maximum de pression pour atteindre cet objectif de rentabilité! Ce sont les travailleurs représentant 99 % du personnel qui vont subir les pressions de leur responsable hiérarchique. Alors que lorsque ces mêmes travailleurs demandent une amélioration salariale, la direction leur rétorque qu'elle n'a pas les moyens!

Cette même direction nous répond que ces 99%, c'est-à-dire les travailleurs, reçoivent une participation à l'intéressement. Que représente

cette participation en Belgique? Après calcul, cette participation à l'intéressement que les travailleurs ont obtenue avec des sacrifices de rendement représente environ 500€ sur un an. Alors que 20 «top managers» vont recevoir 60.000€ chacun. Ce qui représente 110 fois moins que le «top management». Travaillons-nous 110 fois moins que ces «top managers»!

Il est intéressant de rappeler que dans le monde 1% des plus riches possède plus que les 99% restants de la population! Ce qui démontre encore une fois l'aberration de ce système capitaliste!

Malgré ce contexte difficile, nous continuerons à défendre et à revendiquer des améliorations pour les travailleurs. Nous nous battons et continuerons à nous battre pour vos conditions de travail.

Vos conditions de travail, pas leurs profits!



La délégation MWB-FGTB au conseil d'entreprise européen du groupe SPIE

FDM Hainaut-Namur: 3^{ème} édition du séjour des jeunes



Les chiffres fournis par Eurostat sont plus qu'inquiétants. En Belgique, plus de 25% de la population n'a pas la possibilité de s'offrir au moins une semaine de vacances en dehors du domicile.

Cette situation est l'un des symptômes d'une précarisation grandissante et d'une augmentation constante des inégalités. L'impact sur les enfants de ce type de privation est insupportable.

Une organisation syndicale telle que la nôtre ne peut pas fermer les yeux devant de tels constats. En parallèle à notre lutte quotidienne pour une meilleure répartition des richesses et de meilleures conditions de travail dans les entreprises, il est de notre devoir de prendre, modestement et à notre échelle, des initiatives concrètes

envers ceux qui en ont le plus besoin parmi la population.

L'austérité fait des ravages et les fermetures de nos bastions industriels aggravent la situation sociale de nos régions, de nos quartiers. L'impact sur les loisirs et l'accès à la culture s'avèrera désastreux à long terme pour nos enfants.

Dès 2012, la Fédération des Métallurgistes FGTB Hainaut-Namur a voulu dépasser le stade des constats et offrir des solutions concrètes à ces problématiques en s'associant avec des CPAS, maisons de quartiers et organisations de protection de la jeunesse. De cette volonté est née l'idée d'organiser un voyage pour les jeunes les plus précarisés de nos régions.

Après les éditions de 2013 et 2015, la Fédération des Métallurgistes FGTB Hainaut-Namur a donc renouvelé l'expérience en prenant en charge l'organisation d'un séjour d'une semaine au domaine de Val Ubaye dans les Hautes-Alpes pour 40 jeunes âgés de 12 à 14 ans en partenariat avec des CPAS et maisons de quartiers des provinces du Hainaut et de Namur.

Du 6 au 12 août 2017, ce sont près de 45 enfants qui ont pu découvrir la joie des activités autour du lac de Serre-Ponçon. Au programme : kayak, rafting, activités nautiques, randonnées et découvertes...

Ces 3 éditions ont permis à près de 150 jeunes de profiter, souvent pour la première fois, de vacances magnifiques. L'occasion aussi de revenir à l'école les yeux remplis de souvenirs et d'expériences à partager.

Notre action doit dépasser la frontière des entreprises, la défense d'un projet de société tel que défini dans les résolutions de la FGTB se joue aussi au plus près de la population, dans les quartiers, au plus près de celles et ceux qui ont le plus besoin de notre organisation...

> POINT DE VUE

Horval remporte une victoire syndicale dans le secteur des attractions touristiques

A l'heure d'écrire ces lignes, tout la presse diffuse les photos de ministres libéraux hilares à Walibi, dans un parc privaté par le MR pour la journée. Il est pourtant une autre actualité qui donne des frissons aujourd'hui aux patrons du secteur des attractions touristiques. L'aboutissement d'un combat de près de 12 ans de la FGTB Horval.

12 ans. 12 ans de résistance face à des patrons butés, soutenus par leur fédération patronale (FEB). Et enfin, cet acquis majeur pour les travailleurs: l'instauration d'une prime syndicale dans le secteur des attractions touristiques!

Depuis l'installation de la commission paritaire 333 (attractions touristiques) en 2005, la FGTB Horval s'est heurtée aux patrons du secteur sur deux éléments majeurs: la création de délégations syndicales et l'instauration d'une prime syndicale. A force de persévérance, la FGTB Horval est parvenue à faire tomber le premier de ces deux tabous patronaux lors de l'avant-dernier accord sectoriel. Et aujourd'hui, elle obtient l'inscription du principe de la prime syndicale dans l'accord sectoriel 2019-2020. Ces deux acquis constituent une base positive pour développer le secteur de manière constructive.

Mais au même moment, dans d'autres secteurs d'Horval, le patronat se montre particulièrement intransigeant. Ainsi Fevia, la Fédération des patrons de l'industrie alimentaire, qui (voir ci-contre) adopte des positions de principe ayant pour seul but d'entraver les actions syndicales. Là aussi, la FGTB Horval restera sur sa ligne et répondra aux provocations par une attitude ferme et déterminée, au profit des travailleurs du secteur.



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

> ASSURANCE AUTONOMIE

Le Gouvernement wallon doit avancer, et vite!

L'«assurance autonomie» n'est pas qu'un concept. Elle se devait d'être la réponse à un constat: la population wallonne vieillit, les structures pour accueillir nos aînés sont en nombre insuffisant. Il fallait donc, a-t-on lu, favoriser le maintien à domicile. Et pour cela, il fallait mobiliser des moyens supplémentaires, qui devaient permettre d'assurer ce soutien au public en perte d'autonomie; soutien qui devait exister exclusivement au travers des services d'aides aux familles et, de manière plus précise, en renforçant trois métiers: les aides familiales, les aides ménagères et les gardes à domicile.

Ce dossier, porté par Alda Greoli, alors cheffe de cabinet auprès du Ministre Prévot, est aujourd'hui au point mort. Alda Greoli, désormais Ministre du nouveau Gouvernement wallon MR-CDH, va-t-elle réussir à concrétiser ce dossier extrêmement important pour la population wallonne vieillissante, ou son nouveau partenaire va-t-il amener de nouvelles orientations?

Le financement de l'assurance autonomie doit se faire en partie via une cotisation obligatoire. Des questions ont été posées, en matière de justice fiscale, quant au fait de faire payer le même montant à chaque Wallon, quelle que soit la hauteur de ses revenus; questions également relatives au financement – d'aucuns ont émis des doutes sur la justesse du montage financier.

Une chose est certaine: l'assurance autonomie représente un enjeu majeur, tant pour les personnes âgées et/ou en perte d'autonomie que pour le secteur des aides familiales: en effet, la réponse aux besoins de la population nécessite des heures de travail et dans ce secteur, chaque heure est de l'emploi. Mais avec des ministres chrétiens, oserait-on dire que telle sœur Anne, on ne voit rien venir. A 18 mois de la fin de la législature, le dossier n'en est encore nulle part. Le nouvel accord de gouvernement MR-CDH se limite à un laconique «Le Gouvernement arrêtera les contours précis de cette politique nouvelle dans les meilleurs délais».

Rappelons que tant les patrons que les syndicats soutiennent cette mesure qui vise à garantir à toute personne en perte d'autonomie l'accompagnement nécessaire. Les interlocuteurs sociaux, réunis au sein du Conseil économique et social de Wallonie (CESW), ont formulé, en janvier 2016 déjà, des recommandations relatives à l'instauration de cette assurance autonomie en Wallonie.

Le Gouvernement MR CDH a donc toutes les cartes en main pour avancer rapidement, s'il en a la volonté politique.

La FGTB Horval demande à la Ministre Greoli de prendre au plus vite des initiatives en la matière et de se montrer disponible pour travailler de manière constructive en associant les partenaires sociaux car nous l'espérons, nous sommes tous portés par un objectif commun répondre aux besoins de la population wallonne vieillissante ou en perte d'autonomie. afin de faire enfin aboutir ce dossier.

Action FGTB Horval contre la livraison des hamburgers McDonald's par UberEats

Le 4 septembre dernier, la FGTB Horval a mené une action symbolique devant le McDonald's de la Bourse, à Bruxelles. Celle-ci s'inscrivait dans le mouvement international «Fight For 15» (pour un salaire minimum de 15€ de l'heure), dans le cadre duquel de nombreuses actions et grèves ont été organisées un peu partout dans le monde.

En Belgique, nous avons souhaité dénoncer les pratiques de McDonald's. McDonald's a en effet lancé une phase «test» de livraison de ses hamburgers par UberEats. Pour la FGTB Horval, cela pose problème tant pour le consommateur que pour les travailleurs.

Voyons ce qu'il en est du point de vue du consommateur. Pourquoi McDonald's choisit-il UberEats plutôt que son propre système de livraison? Est-ce moins cher ou crée-t-il ainsi la possibilité de rejeter la responsabilité sur le livreur en cas de problème?

Un exemple: avant, un collaborateur de McDonald's assurait la livraison à domicile des hamburgers. Si vous tombiez malade après en avoir mangé, la responsabilité incombait (moyennant preuves) à McDonald's.

Si vous vous faites livrer un hamburger à domicile avec le système actuel, et que vous tombez malade, vous vous adresserez à McDonald's, qui pourra maintenant dire que le hamburger était parfaitement en ordre quand le livreur est venu le chercher.

Il faut savoir que la durée de conser-

vation d'un hamburger McDo est de... 10 minutes. Passé ce délai, si le hamburger n'est pas vendu, il ne peut plus être consommé et doit être jeté. Il existe en outre tout une série de règles à respecter en matière de sécurité alimentaire en Belgique – et c'est heureux.

En tant que consommateur, vous risquez d'être confronté à des procédures juridiques longues et complexes avant d'obtenir une indemnisation en cas de problème. Et qu'en est-il en ce qui concerne les livreurs d'UberEats? En faisant appel à ce système de livraison à domicile, McDonald's met une pression énorme sur les conditions de travail et de rémunération des travailleurs de l'horeca. UberEats abuse surtout de jeunes travailleurs qui acceptent ce type d'emploi pour gagner un salaire d'appoint et payer leurs études. Ces jeunes, qui ne sont pas toujours suffisamment informés, doivent être inscrits comme indépendants afin de pouvoir travailler pour UberEats. Ils reçoivent ensuite un montant par prestation.

Nous sommes très préoccupés par la situation de ces livreurs. En réalité, ce sont de faux indépendants, ce qui est punissable en droit belge. Ils sont soumis à des règles imposées par UberEats, sans qu'il n'existe aucune base légale.

Or, ces livreurs (souvent à vélo) s'exposent à des risques importants. Si des clients souffrent d'une grave infection suite à la consommation d'un McMenu et que McDonald's



renvoie la responsabilité vers les livreurs par exemple: que feront-ils? Sauront-ils se défendre face au bataillon d'avocats de McDonald's? Nous ne le pensons pas!

Un appel: en tant que livreurs, concluez une bonne assurance si vous voulez travailler pour des clients en qualité d'indépendant. Ne passez pas par des plateformes telles qu'UberEats pour la livraison de repas à domicile. Il convient de prendre au sérieux la réglementation «HACCP» relative à la sécurité alimentaire.

En tant que consommateurs, renseignez-vous sur les risques quand vous décidez de commander un repas pendant que vous regardez un film à la maison.

Yvan De Jonge
Coordinateur fast-food pour la
FGTB Horval

> 15/09 - ACTION CONTRE LES PENSIONS À POINTS

Pourquoi la FGTB combat la transformation de notre système de pension

Nous refusons que le montant de notre pension devienne une loterie, qu'il puisse devenir une variable d'ajustement budgétaire. Nous estimons que si un travailleur épargne des «points» tout au long de sa carrière, il doit connaître dès le départ la valeur de ces points.

Nous refusons que le Gouvernement puisse déterminer chaque année le montant de pension que nous recevrons pour chacun de nos points. Il est inacceptable que la valeur des points que nous aurons épargné durant toute notre carrière puisse être liée à l'état de l'économie belge à un moment donné. Nous devons le rappeler: nous avons cotisé pour notre pension et c'est donc un salaire différé. On ne touche pas à notre salaire, ni à notre salaire différé qu'est la pension!

A l'instauration de cette véritable

loterie, la FGTB oppose la PENSION GARANTIE.

- Une pension de 1.500 euros minimum
- Sur la base de 75% du salaire moyen
- Grâce à un financement alternatif via les revenus des capitaux.

Nous nous opposons à ce gouvernement des droites – libérale (MR-Open VLD), nationaliste (N-VA) et chrétienne (CD&V - le CDH flamand). Le patronat s'oppose à la FGTB!

Un certain patronat s'oppose à la participation de nos délégués à l'action

Lorsque nous avons eu connaissance de la date de la réunion qui se déroulerait au Conseil national du Travail (CNT) concernant le système de pension à points, la FGTB interprofessionnelle a immédiatement transmis un préavis d'action à la FEB et à Unizo, relayé dans les secteurs. Un certain patronat

s'oppose à la participation de nos délégués à l'action. Disons le tout de suite: pas tout le patronat, mais celui qui est le plus proche de ce gouvernement. Pour nos secteurs, on parle de FEVIA – la Fédération des patrons de l'industrie alimentaire.

La FGTB Horval rappelle que ses actions, à ce stade, ne visent pas les entreprises mais bien ce Gouvernement qui fragilise les acquis du monde du travail. Mais soyons clairs: si des secteurs, des entreprises font pression sur nos délégués, sur les travailleurs pour les empêcher ou les dissuader de participer à des actions, demain, nous changerons de cibles.

La FGTB Horval ne permettra jamais que le patronat, au travers de ses fédérations patronales ou des entreprises, s'attaque aux représentants des travailleurs. C'est une promesse!

Attractions touristiques (CP333): accord sectoriel 2017-2018

Nos sections ont approuvé la proposition de protocole d'accord dans le secteur des attractions touristiques, permettant ainsi la conclusion d'un accord sectoriel lors de la prochaine commission paritaire.

Dans le dernier numéro de Syndicats, un article reprenait tous les détails de l'accord. Vous pouvez le retrouver sur notre site www.horval.be/fr



> POINT DE VUE

Politique des pensions du gouvernement: irresponsable

Les médias étaient unanimes quant à la manière dont le Gouvernement s'est attelé au dossier des pensions ces dernières semaines: de façon maladroite. S'il n'y avait que cela! S'il ne s'agissait pas de centaines de milliers de (futurs) pensionnés, cette maladresse ne serait pas ce qu'il y a de plus grave. Nous avons un autre mot pour qualifier ce que fait ce gouvernement avec le dossier des pensions: irresponsable. Parce que cela place tous ces (futurs) pensionnés dans une situation incertaine, avec comme résultat assuré que les pensions seront encore plus basses que ce qu'elles sont déjà aujourd'hui. Relèvement de l'âge de la pension, suppression des assimilations, système à points contribuant à baisser les pensions et pas de réponse pour le travail pénible. La liste est encore longue... Autant de mesures, autant d'atteintes aux pensionnés. L'action de la FGTB le 15 septembre était un premier signe de résistance, mais certainement pas le dernier. Grâce à cette pression, le Gouvernement a fait (provisoirement du moins) marche arrière à propos des assimilations pour les chômeurs de plus de 50 ans. Il en va de même (à nouveau provisoirement) pour le système à points. Voilà des signes qui démontrent que la pression syndicale a son impact. Restons toutefois vigilants, nous devons aussi poursuivre la résistance.

Entre-temps, l'accord dit «de l'été» contient un certain nombre de mesures concernant directement nos secteurs. Il est prévu que la plupart de ces mesures entrent en vigueur à partir de l'an prochain. Nous nous préparons à les combattre dans nos secteurs et entreprises si elles venaient à être ancrées dans la loi.

FLEXIJOBS

L'accord d'été prévoit une extension au secteur du commerce. Ces flexijobs sont diamétralement opposés à notre vision sur l'emploi dans le secteur du commerce. En effet, nous restons favorables à des emplois durables, à l'octroi de priorité aux travailleurs à temps partiel, à plus d'heures ou à un emploi à temps plein, ainsi qu'à des emplois permettant de constituer des droits de sécurité sociale. Ce que ne sont ou ne font pas les flexijobs.

E-COMMERCE

L'accord d'été prévoit un assouplissement pour l'introduction du travail de nuit dans le cadre d'activités d'e-commerce. Pendant 2 ans, le travail de nuit pourrait être introduit par le biais du règlement de travail, plutôt que par une CCT signée par tous les syndicats représentés dans l'entreprise.

Après ces 2 ans, cela deviendrait aussi possible par le biais d'une CCT signée par 1 seul syndicat, du moins pour le travail après minuit.

Nous sommes et restons favorables à des négociations collectives sur le travail de nuit, mais ici aussi, il convient avant tout de créer des emplois durables avec une bonne organisation du travail et une compensation financière pour le travail de nuit pénible. Les accords chez Euro Shoe, Torfs et Vanden Borre démontrent que c'est possible. Les dizaines d'accords à propos du travail de nuit dans le secteur logistique peuvent aussi servir d'exemple en la matière. Tous ces accords ont été signés par tous les syndicats représentés dans les entreprises. Il devra également en aller de même à l'avenir.

BONUS

L'accord de l'été prévoit que des bonus pourront être accordés à concurrence d'un montant correspondant à 30% de la masse salariale. À cette fin, la loi sur la participation bénéficiaire sera assouplie.

Si tous les travailleurs obtiennent le droit au même montant, il n'est pas nécessaire de conclure une convention collective de travail avec les syndicats.

Nous sommes et restons favorables à une rémunération supplémentaire par le biais des salaires bruts, qui permette de constituer des droits de sécurité sociale. Les autres augmentations de la rémunération (CCT 90 – participation bénéficiaire, mais donc aussi ce nouveau système de bonus) doivent passer par la concertation collective, et donc par une convention collective de travail.

Nos actions suivent deux voies: d'une part, nous nous opposons aux mesures ayant un impact direct dans nos secteurs. Nous le faisons avec les autres composantes de la FGTB (et espérons aussi en front commun syndical) – au niveau interprofessionnel ainsi que dans les secteurs et entreprises – et avec vous. Enfin, d'autre part, nous sommes solidaires avec les camarades de la CGSP qui organisent une journée de réaction le 10 octobre.



Myriam Delmée,
Vice-Présidente du SETCa

Erwin De Deyn,
Président du SETCa

125^{ème} anniversaire: Il était une fois le SETCa, des années 70 à 90

Dans notre dernière édition, nous sommes revenus en détails sur les prémices et la naissance du premier syndicat d'employés.

Nous avons fait un grand bond dans le passé et parcouru avec vous les événements importants liés à l'histoire de notre organisation syndicale, de sa création jusqu'à la fin des années 60. Dans ce numéro, nous continuons sur notre lancée: zoom sur les moments forts qui ont suivi jusqu'à l'aube de l'an 2000!

Le drame de l'Inno, à jamais dans les mémoires

L'incendie du magasin l'Innovation situé rue Neuve à Bruxelles noircit profondément la fin des années 60. Cette tragédie changera véritablement le visage du secteur du commerce en Belgique.

De nombreux militants et membres de la section bruxelloise du SETCa périrent lors la catastrophe de 1967. S'en suit un large élan de solidarité, auquel le SETCa contribue en collectant des dons et en fournissant une assistance juridique et administrative.

Aujourd'hui, cet événement continue à nous rappeler à quel point les Comités pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) ainsi qu'une politique de gestion des risques au sein des entreprises sont indispensables.

De grandes grèves

L'année 1972 est marquée par un important mouvement de grève dans le secteur bancaire. Celui-ci

touche la plupart des banques en Belgique et est massivement suivi par les travailleurs. Les actions portent leurs fruits: plusieurs revendications majeures sont ainsi entendues. C'est également à cette époque que Maurice Massay est nommé à la tête de la présidence du SETCa.

Plus tard en 1975, le secteur des finances connaît une autre grève générale d'envergure, cette fois-ci dans le secteur des assurances.

En 1977, François Janssens devient le nouveau président du SETCa. Durant 12 ans, celui-ci joue un rôle moteur dans le développement et la modernisation de notre organisation. Il met au cœur du débat dans les instances de grands thèmes liés au rôle du syndicat dans les entreprises et dans la société en général. En 1989, il est finalement élu président de la FGTB. Il y reste jusqu'en 1995, année où il nous quitte brusquement (et beaucoup trop tôt), victime d'une crise cardiaque.

A la veille des années 90, le secteur hospitalier connaît lui aussi trois mois intenses de grèves et de manifestations pour l'augmentation des salaires, l'amélioration des conditions de travail, le statut. Au terme de ces actions, les infirmiers gagnent notamment une augmentation des barèmes.

Durant ces deux décennies bien remplies, le SETCa ne cesse de grandir. Au moment où Karel Boeykens succède à François Janssens au poste de président du SETCa (en 1989), notre organisation compte plus de 160.000 membres... En 1992, Christian Roland accède à la présidence du SETCa. Lors du même congrès, Erwin De Deyn (l'actuel président) est élu secrétaire national.

1993: ceinture et plan global

En 1993, le gouvernement Dehaene met sur la table son 'plan global'. Global parce qu'il prévoit un éventail de mesures très dures: Réforme du système d'indexation, hausse de la TVA, réforme du chômage, coupe dans les dépenses publiques, augmentation des honoraires médicaux,... Le mécontentement est grand au sein de la population. Durant plusieurs semaines, les militants se mobilisent. Le 26 novembre 1993, tout le pays est à l'arrêt. Une première depuis les années '30. Le mouvement de grève nationale et interprofessionnelle lancé en front commun par la FGTB et la CSC touche en effet tous les secteurs et toutes les provinces.

en bref...

RTL Belgium - Ce 14/09, la direction du groupe a annoncé son intention de licencier 105 personnes (sur 800 actuellement, dont 500 salariés) sur base de la loi Renault et dans le cadre d'un plan de transformation appelé #Evolve. Les raisons invoquées sont la concurrence et la nécessité de s'adapter aux nouveaux modes de consommation des médias. Les changements devraient impacter tous les départements. La phase d'information va à présent être lancée. Pour les travailleurs, l'émotion est vive. Les organisations syndicales envisageront toutes les pistes et comptent bien mettre en œuvre toute leur énergie pour limiter l'impact social.

Vinçotte – Services – Vilvorde: La direction de l'entreprise d'inspection et de certification Vinçotte a clôturé unilatéralement la phase d'information et de consultation de la restructuration. Cette phase est obligatoire dans le cadre de la loi Renault afin de chercher une solution aux potentiels licenciements. La direction refuse toutefois de répondre aux questions des syndicats, notamment à propos des catégories de travailleurs qui seront impactées. Les syndicats contestent dès lors cette clôture unilatérale et exigent une véritable concertation plutôt que cette mascarade. 195 emplois sont en jeu.

Sports Direct – Commerce – Tubize: Les travailleurs de la chaîne ont manifesté au siège social de Tubize. L'action émanait du front commun syndical et s'est tenue la même semaine qu'une concertation avec la direction anglaise. Le personnel donne ainsi un signal indiquant qu'il n'est pas d'accord avec la manière dont les fermetures se déroulent dans notre pays. 8 magasins sont déjà fermés sans plan social. Les questions des travailleurs ou des syndicats restent sans réponse. Nous continuons d'unir nos forces et exigeons une convention de licenciement pour tous les travailleurs.

Ahold - Delhaize – Commerce: Le Néerlandais Ahold, qui a fusionné il y a un peu plus d'un an avec Delhaize, procède à des changements au niveau de sa direction. Le directeur opérationnel d'Albert Heijn devient également responsable de la Belgique à côté des Pays-Bas, et un nouveau CEO arrive chez Delhaize. Delhaize navigue en eaux troubles depuis un certain temps déjà après la restructuration de 2014. De nombreux membres du personnel expérimentés avaient dû partir dans ce cadre, faisait naître un déficit de personnel. Le SETCa regarde l'influence croissante d'Ahold d'un œil critique, car les relations de travail néerlandaises diffèrent énormément des relations belges. Par ailleurs, le nouveau CEO n'a pas d'expérience avec le modèle de concertation sociale belge. Le SETCa fait le maximum pour que tout concertation se déroule au mieux.

Résidence L'Elysée | Tournai | Non Marchand – la direction souhaite procéder au licenciement de 9 membres du personnel éducatif. Plus précisément, elle veut remplacer du personnel à temps plein par du personnel à temps partiel, sans garantir de stabilité de contrats ni d'effectifs suffisants. Une décision d'autant plus incompréhensible que la situation économique de l'institution est favorable... L'employeur méprise véritablement la concertation sociale. Face à l'obstination de ce dernier et suite à l'échec des dernières négociations, les organisations syndicales avaient déposé un préavis de grève. La direction a été jusqu'à rejeter toute proposition d'organisation du service minimum venant des organisations syndicales. Malgré la convocation en urgence d'une commission paritaire pour discuter de ce point précis, l'employeur refuse catégoriquement de s'organiser pour assurer le service minimum au sein de la résidence. Du jamais vu! Les organisations syndicales sont outrées par cette attitude. D'ici le 27/09 (date du premier jour de grève), les travailleurs comptent procéder à des interruptions de travail tous les jours (sauf les samedi et dimanche) pour dénoncer cette situation.

Une pension digne et juste pour chacun!

Ce vendredi 15/09, les militants du SETCa ont participé à l'action organisée par la FGTB afin de dénoncer la réforme du système de pensions et les mesures injustes prévues par le Gouvernement.

Nos pensions ne sont pas à la fête ces derniers temps, ceci, alors qu'elles font partie des plus basses d'Europe! Le Gouvernement a relevé l'âge de la pension légale, et nous attendons toujours une solution pour les travailleurs exerçant un métier pénible. L'accord dit «de l'été» nous sert une nouvelle vague de mesures mettant encore plus à mal votre revenu pension. Entre-temps, le ministre Bacquelaine a mis son système à points sur la table. Celui-ci prévoit que votre pension serait calculée sur la base de points accumulés pendant la carrière. Outre le fait que la constitution de la pension est loin d'être claire, la proposition prévoit aussi que chaque point aurait une valeur dépendant des possibilités budgétaires de l'État. Personne ne saurait donc à l'avance à combien s'élèvera sa pension. Le règne de l'incertitude. Votre pension s'apparenterait ainsi à un jeu de hasard. Vous voulez en savoir plus sur les changements envisagés par le Gouvernement et leurs conséquences désastreuses? Retrouvez tous les détails dans le dossier spécial en début de journal.

La pension, ce droit pour lequel nos aînés se sont battus et que nous devons continuer de défendre, ne laisse personne indifférent. Tôt ou tard, chacun y est confronté. Arrivé à un certain âge, on doit pouvoir bénéficier d'une retraite juste, permettant de vivre dignement et de profiter du temps qui reste... Les mieux placés pour en parler, c'est vous! Nous sommes donc partis à la rencontre de plusieurs militants issus d'horizons divers et nous leur avons demandé ce qu'ils en pensaient.

Dominique, 62 ans, prépensionnée

«J'ai travaillé 42 ans en tant qu'éducatrice dans une institution accueillant des enfants lourdement handicapés. J'ai également été déléguée durant 35 ans. J'ai choisi de partir en RCC il y a maintenant 2 ans. Je ne crois pas que j'aurais pu continuer plus longtemps... Durant toute ma vie, j'ai assuré un job où la charge de travail (tant sur le plan physique que mental) était importante. S'occuper d'enfants ayant

des pathologies lourdes, assurer le transport de ceux-ci en début et en fin de journée, charger et décharger des chaises roulantes, gérer des problèmes comportementaux, etc. C'est très dur. Lorsqu'on vieillit, c'est nettement moins facile à assumer. La fatigue est là...

Dans notre secteur, les barèmes n'évoluent plus à partir de la 29^e année. Durant toute la fin de ma carrière, mon salaire a donc stagné. Pendant ce temps-là, les années passent. On sent que la résistance s'affaiblit. La charge de travail, elle, est toujours bien présente.

Je pense que c'est encore plus difficile d'aller jusqu'au bout lorsqu'on est une femme. Même s'il est vrai que les hommes prennent une part plus importante, on oublie que c'est bien souvent la femme qui fait tourner la maison et qui gère l'intendance, entre les enfants, les tâches ménagères et l'organisation quotidienne. Je crois pouvoir dire que j'ai mené deux carrières: celle

sur mon lieu de travail et celle à la maison.

Après ma période de RCC, je gagnerai précisément 1.340€ de pension. Ce n'est pas énorme lorsque l'on voit le prix des produits de première nécessité ou de l'énergie qui augmentent sans cesse. Quand on vieillit, ce qui prime, c'est de pouvoir s'assurer un minimum de confort. Pour certains pensionnés et futur pensionnés, avec ce qui est sur la table du Gouvernement, cela va être encore plus difficile! Je pense en particulier à ceux (qui sont célibataires, divorcés ou autre et) qui doivent subsister avec un seul revenu ou encore à ceux qui perdent leur conjoint et se retrouvent dans cette situation du jour au lendemain. Il faut pouvoir continuer à vivre, tout simplement. Dans la dignité.»

Marc, 60 ans, encore au travail (et en fin de carrière)

Le récit de Marc est similaire. Il travaille depuis 35 ans chez Vinçotte comme technicien et est actif syndicalement depuis 30 ans. «J'ai quasiment travaillé toute ma carrière chez Vinçotte, à l'exception de quelques années comme indépendant. Bon nombre de personnes ici sont des travailleurs fidèles. Comme moi, la majeure partie des travailleurs sont des techniciens qui sont sur la route. C'est un travail très exigeant sur le plan physique. En effet, il faut parfois se contorsionner ou grimper sur certaines choses pour pouvoir effectuer les contrôles. Il ne faut surtout pas sous-estimer non plus la charge que les trajets représentent. Les files ne cessent d'empirer. Vous vous pressez parce que vous avez plusieurs rendez-vous et que les clients se demandent où vous restez. C'est une grande source de stress chez nous. Nombreux sont dès lors ceux qui ne se voient pas travailler jusqu'à l'âge de la pension.

Pourtant, bon nombre de mes collègues se voient contraints de continuer à travailler. Autrefois, beaucoup partaient en prépension (aujourd'hui le RCC), c'est nettement moins le cas maintenant. Le RCC n'est pas du tout intéressant pour ces personnes. Les montants sont largement inférieurs à ce qu'elles gagnent. Nous avons bien une assurance de groupe, mais celui qui arrête prématurément reçoit beaucoup moins. Les collègues tiennent dès lors le coup jusqu'à l'âge de la prépension. L'incertitude quant au mode de calcul du RCC dans votre pension est un deuxième facteur. Ce n'est pas clair du tout. Enfin, si vous êtes en RCC, vous devez rester disponible pour le marché du travail. Les profils techniques sont extrêmement courus. Qui partira en RCC en sachant qu'il y a toujours le risque d'être obligé d'accepter d'autres jobs, peut-être encore plus pénibles ou plus éloignés du domicile?

Une restructuration est actuellement en cours. Beaucoup plus de tâches seront automatisées et externalisées. Logiquement, les fonctions administratives et de support seront surtout touchées. La majorité des emplois menacés concerne par ailleurs des collabora-



teurs de plus de 50 ans. Pour l'instant, nous n'obtenons toutefois aucune réponse à notre question de savoir quelles catégories seront impactées. Nous ne pouvons donc pas, non plus, faire de propositions pour sauver des emplois.»

Wim, 38 ans, au travail

«J'ai la chance de travailler dans le non-marchand. Notre branche regroupe des personnes qui sont extrêmement engagées et motivées». La parole est à Wim, qui travaille pour une agence immobilière sociale et est syndicalement actif depuis les dernières élections sociales. «Mes collègues et moi-même pouvons envisager de travailler jusqu'à l'âge de pension actuel. L'une des raisons à cela réside dans l'acceptation générale, chez nous, du recours à des mesures comme le crédit-temps. Cela rend

la démarche faisable. Il n'en reste pas moins que nous sommes parfois inquiets. La situation va-t-elle durer? Pourrions-nous bénéficier des mêmes avantages? Tout cela est aujourd'hui remis en cause, et je me rends compte aussi que ce n'est pas faisable pour tout le monde. J'ai travaillé durant un moment dans la construction, il est impossible d'y tenir jusqu'à ses 67 ans.»

«L'aspect financier joue aussi un rôle. La plupart de mes collègues ont une épargne-pension. De nos jours, il est presque évident de devoir veiller soi-même à sa pension (également grâce à des régimes fiscaux préférentiels). C'est dommage. En soi, il n'y a pas de mal à constituer une épargne-pension, mais c'est infaisable pour de nombreuses personnes. De par mon boulot, je rencontre beaucoup de personnes en difficultés financières. Elles ont souvent du mal à nouer les deux bouts, ne leur parlons donc même pas de constituer une épargne-pension. Elles sont bien trop occupées à s'en sortir au jour le jour que pour penser au futur. Cela ne devrait pas non plus relever de votre propre responsabilité, car de nombreuses personnes sont laissées de côté. Il est donc très important d'obtenir une pension légale convenable. Voilà ce à quoi je tente de conscientiser tout le monde.»

Point de vue d'expert



C'est un constat: de nombreux travailleurs sont inquiets pour leur pension. Bernard Mariscal, en tant que délégué et conseiller fiscal, que leur répondez-vous?

Bernard Mariscal: «Priez! (Rires) Non, cela ne servira à rien. La situation n'est pas identique d'un pilier de pension à l'autre. C'est vrai que pour la pension légale, le flou qui règne n'est pas pour rassurer les travailleurs. Beaucoup de mesures ont été annoncées ces derniers mois, mais peu sont déjà passées, même les ministères ne connaissent pas les modalités d'appli-

cation! Nous devons donc exercer la pression, de sorte que les gens ne se retrouvent pas pénalisés en cours de route.»

On entend de plus en plus de jeunes désabusés vis-à-vis de notre système de pensions. Y a-t-il des raisons d'espérer?

BM: «Je peux sincèrement comprendre. Le 1^{er} pilier de pension est peu à peu dépecé. Dans le système de pensions à points tel qu'il est envisagé, ce sont eux qui seraient les plus pénalisés. Impossible de savoir à quoi ils auraient droit, car le point sera valorisé chaque année. De plus, il s'agit d'une déresponsabilisation de l'État.»

«Quand j'entends que demain, un travailleur pourrait autoriser son employeur à ponctionner sur son salaire net pour verser dans un plan de pension, hors des plafonds que l'on peut connaître dans l'épargne-pension, je bondis: seuls les plus gros salaires peuvent se permettre ça. En suivant ce principe, la pension ne serait réservée qu'à une élite! On est en tout cas bien loin du principe de solidarité.»

Quel conseil pratique donneriez-vous aux travailleurs et aux délégués?

BM: «À tous, je conseille de suivre l'actualité, de s'intéresser au dossier des pensions. Il en va de vos moyens de subsistance une fois votre carrière derrière vous! Quel que soit votre âge, tenez-vous informés des mesures qui entrent en application, comprenez-les pour en anticiper les effets négatifs.»



> ÉDITO

Des pensions décentes et garanties, pas une loterie!

C'est avec une indignation croissante que nous avons assisté, ces dernières semaines, aux querelles politiques incessantes au sujet de nos pensions. Chaque jour qui passe, l'incertitude sur l'avenir de nos pensions – ou plus exactement de leur montant – augmente. L'inquiétude grandit. Hier encore, il était question, comme cela a déjà été décidé pour les prépensionnés après un an et les chômeurs en deuxième période, de réduire la pension des travailleurs de plus de 50 ans en chômage. Comme s'ils étaient responsables et de leur licenciement, et de la pénurie d'emplois, et du refus des employeurs d'embaucher des travailleurs âgés. Le gouvernement a fait marche arrière pour faire taire la cacophonie en son sein mais il annonce en même temps que ce n'est que partie remise...

Travailler plus longtemps pour une pension plus basse

Et puis il y a ce système de pension «à points» qui semble progressivement se mettre en place. Avec deux risques majeurs pour le travailleur: l'allongement de sa carrière et une diminution non négligeable du montant de sa pension. Car il est clair que le projet qui est sur la table fera mal.

La seule «garantie» qu'offre le système à points, c'est celle que l'on devra tous travailler plus longtemps. Le nombre d'années de carrière nécessaires pour partir à la pension sera automatiquement relevé en cas de déséquilibre budgétaire, économique ou

démographique. Pour faire court: vous ne connaîtrez la date exacte de votre départ à la pension que quelques années à l'avance.

Aucune garantie financière

Autre incertitude: même si vous saurez de combien de points vous disposez, vous ne connaîtrez pas pour autant la valeur de chacun de ces points, et donc le montant final auquel vous aurez droit. Ce n'est en effet que l'année précédant votre pension que le gouvernement – théoriquement en concertation avec les interlocuteurs sociaux, sachant comment elle fonctionne actuellement, c'est – dire pas – déterminera cette valeur. Résultat: une complète absence de garanties sur le plan financier. Vous prenez votre pension à un mauvais moment, en temps de crise économique? Vos points de pension épargnés risquent de valoir moins... La fixation de la valeur des points relèvera d'une décision purement politique, d'une logique uniquement budgétaire. En réalité, il ne s'agit pas d'un système «à points», mais bien d'un système «à points d'interrogation» ou «à trous» pour votre budget et «à bouchetrous budgétaires» pour celui de l'Etat.

Cynisme inégalé

Avec ce système à points, la logique d'économies sur les pensions menée par Michel atteint un degré de cynisme inégalé. Il est insensé qu'un travailleur doive payer avec sa pension légale déjà bien souvent insuf-

fisante, la facture d'un gouvernement qui claque l'argent en cadeaux fiscaux aux plus riches, sans en prévoir le financement suffisant ou sérieux et sans effets retour sur le plan de l'économie et de l'emploi.

La sécurité sociale, incluant nos pensions, constitue une assurance sociale. Pendant toute leur carrière, les travailleurs s'assurent via des cotisations sociales. C'est une forme de contrat. Leur en proposer un dont on peut modifier les termes en cours de route s'apparente à de l'escroquerie qui serait d'ailleurs poursuivie par la Justice si un assureur privé se permettait ce genre de choses.

De l'urgence d'une approche équitable

Nous avons rejoint le Comité National des Pensions avec l'intention de proposer une solution aux travailleurs qui exercent un métier pénible dont l'espérance de vie – et donc la chance de profiter d'une retraite – est raccourcie. Il est donc normal que l'on donne une compensation pour le travail pénible, un âge de départ anticipé, et une pension dont le montant permette à chacun de vivre dignement. A l'heure actuelle, aucune avancée visible n'a pu être faite sur cette question. On ne nous écoute pas.

Autant dire que nous ne prendrons pas part à une quelconque «mise en scène» de concertation sans une discussion solide et constructive sur ce sujet.

Des pensions dignes

Mais indépendamment des travailleurs dont l'activité mérite qu'on leur applique des conditions particulières, il y a un problème général qui concerne tout le monde: nos pensions sont beaucoup trop basses.

Traiter nos pensions comme une loterie, sans aucune certitude pour les travailleurs, est indigne de toute politique. Les travailleurs ont besoin d'une pension garantie mais aussi qui leur permet de vivre dignement. Selon nous, chacun doit avoir droit à 65 ans au plus tard à une pension égale à 75 % de la moyenne des salaires gagnés au cours de la carrière et à une pension individuelle minimum de 1.500 euros bruts. C'est loin d'être utopique: nos pensions comptent à l'heure actuelle parmi les plus basses d'Europe. Nous ne sommes pourtant pas, loin s'en faut, parmi les pays les plus pauvres.



R. De Leeuw
Président



R. Vertenueil
Secrétaire général

DANS LE MONDE DE BERNARD

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

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



P&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