

## CAMPAGNE TAM TAM

# La santé, malade de l'austérité

Un Wallon sur cinq doit se priver de soins ou de médicaments.

La sécurité sociale est sans cesse malmenée.

Stop à la dérive néo-libérale!



Notre dossier en pages 8 & 9

### COOPÉRATIVES

Travailleurs et patrons à la fois

Pages 4 et 5



### CAMPAGNE

À vous de témoigner

Page 3

### TRAVAIL

Voilà les congés "auto-payés"

Page 6

NAMUR

AFICO ASBL ET SON GROUPE "LE CAPITALISME NUIT GRAVEMENT À TOUS LES TRAVAILLEURS"

**CONFÉRENCE-DÉBAT**  
**TRAITÉ DE L'ONU SUR LES MULTINATIONALES VS CETA & CO**

LA RÉBELLION CITOYENNE PEUT-ELLE S'APPUYER SUR L'ONU POUR CONTRER L'EMPIRE CAPITALISTE DES TRANSNATIONALES ?

EN PRÉSENCE DE  
**MICHEL CERMAK (CNCD-11.11.11)**

JEUDI 22 FÉVRIER 2018, À 19H30  
 DANS LES LOCAUX DE LA FGTB NAMUR  
 RUE DEWEZ 40 À 5000 NAMUR

**CEPAG**  
 AFICo  
 Namur

AVEC LE SOUTIEN DE :

Ed. resp. : GUY FAYS, RUE DEWEZ 40 À 5000 NAMUR. NE PAS JETER SUR LA VOIE ENCORE PUBLIQUE

**CEPAG**  
 AFICo  
 Namur

Orientation socioprofessionnelle

DU 17.04 AU 26.06.18 | HAM-SUR-SAMBRE OU DINANT

**FORMATION DECOUVERTES HORIZONS**

**38 JOURS DE FORMATION**  
 - dont 8 jours de stages en entreprise -  
**AVOIR CONFIANCE EN SOI, FAIRE LES BONS CHOIX, RÉUSSIR SON PROJET PROFESSIONNEL.**

**SÉANCES INFO**  
 - sur inscription -  
**02&20.03 + 06.04.2018**

**HAM-SUR-SAMBRE | ADL**  
 Rue Emile Vandervele 17, 5190 HAM-SUR-SAMBRE

**DINANT | DINAMO**  
 Place Saint-Nicolas 7, 5500 DINANT

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

Avec le soutien de :

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

AFICo asbl présente

**The Spirit Of '45**  
 un film de Ken LOACH

**1er mars 2018, à 18h30**

La projection sera suivie d'un débat sur le thème :  
**Politiques sociales : pourquoi tant de haine ?**

au 3<sup>ème</sup> étage  
 de la FGTB Namur  
 (rue Dewez 40 ★ 5000 Namur)  
**ENTRÉE GRATUITE**

Pour tout renseignement :  
 AFICo asbl  
 081/649.952 ★ info@afico.be

avec le soutien de :

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

**BRABANT WALLON**

FESTIVAL DU FILM SOCIAL

**VIVREDEBOUT**

**Du 09 au 11 mars 2018**  
 CENTRE CULTUREL DE PERWEZ LE FOYER

**10<sup>ème</sup> édition**

**10JONCTER!**  
 Résister, disjoncter, transformer.

Programme complet sur  
**www.vivredebout.be**  
 Réservations > 081/23 45 55

Organisateurs et partenaires :

Avec l'aide de :



## Campagne bruxelloise de la FGTB en entreprises - #PasEnNotreNom...

### Loi Peeters, réforme du régime des pensions, cadeaux fiscaux,...: #PasEnNotreNom!

Le 25 mai 2018, cela fera 4 ans, déjà, que les travailleurs sont confrontés aux projets «*régressistes*» portés par le gouvernement fédéral: une coalition des droites, habitée par une et une seule obsession: détricoter les solidarités.

Il est clair qu'au regard de sa configuration (inédite): des libéraux (Open VLD et MR), des démocrates-chrétiens (CD&V) et des nationalistes flamands (N-VA), le gouvernement issu des élections du 25 mai 2014 ne nous laissait entrevoir que peu d'espoir de voir mis en œuvre le projet de société que nous défendons...

Mais force est de constater, près de 3 ans et demi après sa mise en place, que la rapidité avec laquelle cette majorité a détricoté les solidarités n'a d'égale que la violence des mesures adoptées à l'encontre des travailleurs: détricotage des pensions légales, remise en cause de la semaine des 38 heures, saut d'index pour les salaires et les allocations sociales, chasse aux chômeurs, restriction de l'accès aux allocations d'insertion, stigmatisation des bénéficiaires d'allocations sociales (via le contrôle de la consommation de gaz, d'eau et d'électricité des chômeurs), nouvelles taxes sur la consommation (électricité, diesel, etc.), rétablissement des visites-surprises aux domiciles des chômeurs, augmentation de 45% du coût de la consultation chez certains médecins-spécialistes,...

La liste n'est pas exhaustive et, faute de résistance, elle pourrait s'allonger encore d'ici à l'été 2019, veille des élections régionales, fédérale et européenne.

Le point commun entre toutes ces mesures? Elles précarisent le travail et les conditions de vie des travailleurs.

Alors plus que jamais, RESISTONS.

La présente campagne: «*#PasEnNotreNom*» - en février dans les entreprises bruxelloises - a pour ambitions de toucher l'ensemble des travailleurs et de confirmer la volonté de notre organisation de poursuivre cette résistance.

Nous comptons sur vous pour les diffuser largement au sein de votre entreprise!

A toutes fins utiles, vous trouverez ici un lien vers le Baromètre socio-économique 2017 de la FGTB fédérale, qui a le grand mérite d'objectiver l'augmentation de la précarisation que vise cette campagne bruxelloise.

<http://www.fgtbbruxelles.be/barometre-socio-economique-2017/>

Ensemble, on est plus forts!

Plus d'infos: 02/213.16.69

## 2003

Loi qui réduit la durée du travail à 38 heures par semaine.

## 2017

Loi qui décide que «*pas forcément*»...

La loi relative au travail faisable et maniable du 5 mars 2017 a pour objectif de rendre le travail «*faisable*» pour les travailleurs et «*maniable*» pour les employeurs. Dans les faits, cette loi ouvre la porte à d'autres réalités: semaines de 45 heures, journées de 9 voire 11 heures, heures supplémentaires et travail en soirée / nuit / week-end facilités, horaires connus seulement 24 heures à l'avance, intérim comme seule perspective de carrière...  
#PasEnNotreNom

Ensemble, on est plus forts! FGTB-ABVV Bruxelles-Brussel

## 0,01%

Taux d'imposition de la société belge AB INBEV en 2015.

## 45%

Taux d'imposition pour les citoyens qui gagnent un salaire brut entre 2.000 € et 3.575 € / mois.

Si le bénéfice d'AB INBEV avait été taxé au taux ordinaire de l'impôt des sociétés (33,99%), l'Etat aurait perçu 314.284.116 €. Un montant équivalent au coût de l'engagement de... 6.283 infirmiers ou infirmières à temps plein! Chaque année, en Belgique, la fraude et l'évasion fiscales génèrent des pertes de recettes fiscales estimées entre 24 et 36 milliards €. #PasEnNotreNom

Ensemble, on est plus forts! FGTB-ABVV Bruxelles-Brussel

## 1966

Loi qui fixe les droits à une pension digne pour tous les travailleurs.

## 2017

Projet de loi qui décide que «*pas forcément*»...

Depuis 2014, le Gouvernement fédéral met en place un vaste plan de réforme du régime des pensions. L'âge légal de la pension a été porté à 67 ans. Pour mémoire, en Belgique, l'espérance de vie en bonne santé est de 64 ans. Le texte prévoit également la non-prise en charge des périodes assimilées (maladie, chômage et prépension) et un accès réduit à la pension minimum...  
#PasEnNotreNom

Ensemble, on est plus forts! FGTB-ABVV Bruxelles-Brussel

La FGTB a participé, le 24 janvier 2018, à l'occasion de la 8<sup>e</sup> Journée de l'avocat en danger, à une action symbolique menée par les Avocats belges devant l'Ambassade d'Égypte, en solidarité avec leurs confrères de ce pays, soumis à des traitements incompatibles avec les droits de l'homme.



## WALLONIE PICARDE

Comité Régional élargi  
de la FGTB Wallonie Picarde

Sous le thème du rassemblement des projets de la gauche, près de 300 militants ont participé au Comité Régional Élargi organisé par la FGTB Wallonie Picarde au Domaine de Bourgogne (à Estaimpuis) ce 8 février 2018.



(Photos Alain DEBRUYNE)

4 thèmes ont particulièrement été abordé par les intervenants:

- Le pouvoir d'achat
- Une fiscalité juste
- Des emplois durables
- Des services publics de qualité.

Pour débattre de ces sujets, la FGTB Wapi avait invité Robert Vertenuel (Secrétaire général FGTB) et Thierry Bodson (Secrétaire général FGTB Wallonie).

Dans un souci de construction et d'ouverture, le PS, Ecolo et le PTB ont également participé aux débats.

En difficulté face à une droite décomplexée, nous accusons un détricotage de nos acquis sociaux.

Face à ces « régressions sociales », la FGTB Wallonie Picarde a voulu par ce comité régional élargi réaffirmer les alternatives proposées par la FGTB.

De nombreux militants FGTB (Centrale Générale, CGSP, UBT, Horval, MWB, Setca, Jeunes FGTB, Prépensionnés & Pensionnés de la FGTB) mais également de Solidaris, des Femmes Prévoyantes Socialistes, du PAC (Présence et actions culturelles), du CEPAG (Centre d'Éducation Populaire André Genot), d'Art Wapi, du Parti Socialiste, du PTB et d'Ecolo ont répondu présent à l'invitation de la FGTB Wallonie Picarde.

Les débats animés et constructifs se sont tenus dans une ambiance fair-play et respectueuse où la FGTB a tenu à rappeler de manière claire les piliers de son projet de société mais également les propositions de notre syndicat.

Les militants ont ensuite également pu poser leurs questions aux représentants politiques, sans œillère et de manière directe.

La FGTB Wapi organisera dans les prochains mois un nouveau comité régional élargi afin de faire le point sur ces différentes thématiques.

## MONS



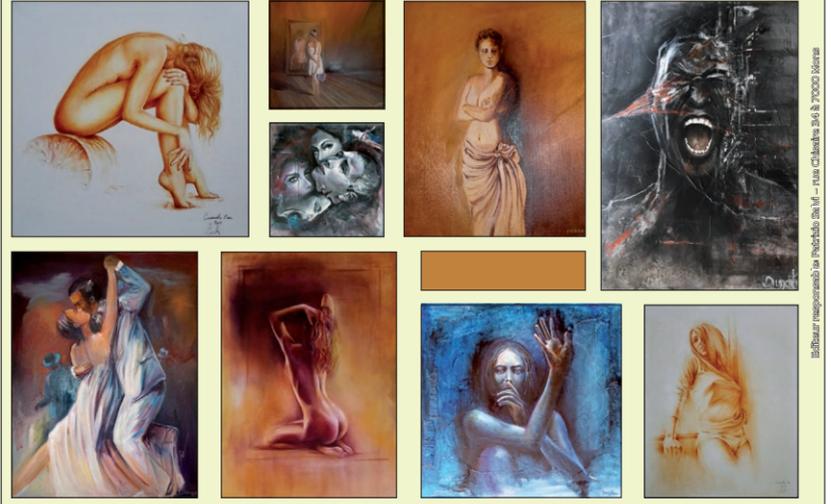
La Maison des Employés  
et Cadres Syndiqués

www.maisondesemployes.com

EXPOSITION  
A CORPS ... ET ENCORE

du 23 Février au 23 Mars 2018

CIAVARELLA / DUMORTIER / FRANÇOIS  
Marc Virginie Michèle



Vernissage le vendredi 23 Février 2018 dès 18h30

Rue Chisaire 34, 7000 Mons

Dévernissage le mercredi 21 Mars 2018 dès 18h30

Ouvert du lundi au vendredi de 8h30 à 17h00, fermé les weekends et jours fériés

L'expo

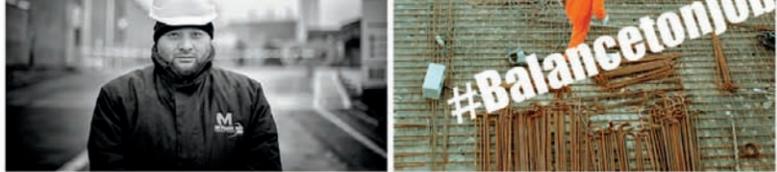


Une organisation  
"La Maison des employés et cadres syndiqués  
de Mons-Borinage" (asbl)  
avec le soutien de la Région Wallonne  
et du SETCa Mons-Borinage



Avec le soutien de  
LES VRAIS  
MONTOIS  
Mons, la ville où les  
citoyens se mobilisent  
pour améliorer leur quartier  
Mons.blog.wallonie.be  
Entrée gratuite

## CHARLEROI

TRAVAILLER  
AUJOURD'HUI

RENCONTRE-DÉBAT

autour du livre

« Travailler aujourd'hui - Ce que révèle la parole des salariés »  
de Nicolas Latteur

Des ouvrières ultra-flexibles qui enchaînent les contrats précaires. Des banquiers amenés à frauder avec leur propre éthique. Des travailleurs sociaux désillusionnés... Une plongée au cœur des réalités invisibles du travail aujourd'hui.

SAMEDI 3 MARS À 19H

Au Centre Culturel de Thuin Haute Sambre 32, rue des Nobles à Thuin

Infos : laura.vidotto@vie-esem.be - 071/58.96.16 - 0499/20.13.26

ACTU CAFÉ  
HÉBERGER UN MIGRANT :  
POURQUOI PAS ?

## RENCONTRE CITOYENNE

Chaque soir depuis 4 mois, des citoyens hébergent des migrants. Pourquoi pas vous ? À quoi s'attendre ? Comment s'investir sans héberger ? Aspects légaux, sanitaires, logistiques... Des citoyens de votre région, qui ont osé ouvrir leurs portes, partagent leur expérience et répondent à vos questions.

SAMEDI 24 FÉVRIER À 14H30

A la Maison des Huit Heures

23, Place Charles II à Charleroi

cenforsoc.secretariat@cenforsocasbl.be - 071/641.262



## LIÈGE - HUY - WAREMME

## FORMATION RECHERCHE ACTIVE D'EMPLOI

## OBJECTIFS

- > Faire le bilan de tes compétences et ressources
- > T'autonomiser dans tes recherches d'emploi
- > Développer des outils (CV, lettre de motivation ...)
- > Préparer et décrocher des entretiens d'embauche
- > Comprendre les réalités du marché de l'emploi et la réglementation chômage
- > Présenter son projet professionnel
- > Gérer son identité numérique

## CONDITIONS

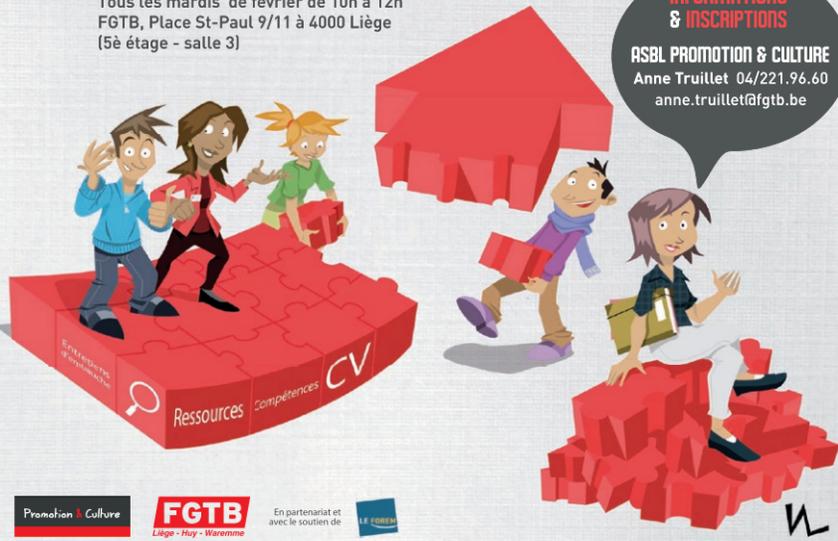
- > Être demandeur d'emploi

## EN PRATIQUE

- > 40 heures de formation réparties sur 1 mois
- > Session du 5 au 30 mars 2018
- > Se déroule dans les locaux de la FGTB de Liège (Place Saint-Paul 9/11 à 4000 Liège)
- > Donne droit à 1€ brut/heure et une intervention pour les frais de déplacements et de garderie
- > Séances d'information collectives :  
Tous les mardis de février de 10h à 12h  
FGTB, Place St-Paul 9/11 à 4000 Liège  
(5è étage - salle 3)

INFORMATIONS  
& INSCRIPTIONS

ASBL PROMOTION & CULTURE  
Anne Truillet 04/221.96.60  
anne.truillet@fgtb.be



Promotion & Culture FGTB Liège - Huy - Waremme En partenariat avec le soutien de

LIÈGE | 8 MARS 2018

## CYCLO-PARADE féministe

À vélo,  
en roller, à pied...  
Rejoignez-nous !

Animations  
et actions symboliques  
pour une ville féministe

Infos : maison.laicite.liège@gmail.com | 0474 554 387

13h45 | Micro ouvert de L-Slam  
À la Maison de la Laïcité de Liège  
Boulevard d'Avroy 86

14h30 | Cyclo-parade  
Départ à la Maison de la Laïcité de Liège

17h30 | The Gypsies EX-Wive's band  
Concert et drink place St-Etienne

À LIÈGE, OSONS LES DROITS DES FEMMES



avec la participation de la Ministre des Droits des Femmes de la Fédération Wallonie-Bruxelles



## PRAGUE

Tchèquie  
City-Trip

Du 21/03 au 25/03/2018 • 5 JOURS / 4 NUITS

Appelée la capitale de l'Europe, Prague séduit chaque année une foule d'admirateurs et pour cause... Venez (re)découvrir avec nous, et en compagnie d'un guide francophone, ses monuments, ses quartiers, son ambiance toute particulière, son histoire où planent les ombres du Golem, de Mucha et Kafka, sans oublier la Vltava sur laquelle nous ferons l'incontournable croisière.

Et vous ? Séduit-e ?

Logement : Hôtel Olympik\*\*\*\*

515€

Affilié-e-s Solidaris

(+ 135€ supplément single)

585€

Non-affilié-e-s Solidaris



## FRANCE

Bourbonne-les-Bains  
Thermalisme et remise en forme

Du 06/05 au 13/05/2018 • 8 JOURS / 7 NUITS

Bourbonne-les-Bains est une petite station thermale remarquable dans le centre du village située sur le plateau de Langres aux sources de la Meuse.

L'atout majeur de cette station est la qualité de son eau similaire au sérum humain, aux propriétés sédatives et de reconstruction osseuse (particulièrement recommandée aux personnes souffrant d'arthrose ou d'ostéoporose).

Ce séjour allie à la fois santé (les soins sont déterminés par le médecin) et diverses activités. En effet, Bourbonne-les-Bains est le lieu de départ de nombreuses excursions, par exemple : les vignes de Coiffy, le musée des outils d'hier, excursion de bouche... mais nous pourrions également profiter du programme varié proposé par l'Office du Tourisme.

Logement : Hôtel d'Orfeuil\*\*\* dans le centre de Bourbonne-les-Bains, à 50m des thermes, en face du parc. Toutes les chambres sont équipées de douche et toilette, TV, téléphone, accès à la piscine.

939€

Affilié-e-s Solidaris

Chambre double

(-195€ pour un séjour sans les soins)

1017€

Non-affilié-e-s Solidaris

Demandez le dépliant « Vacances Adultes et Seniors »  
dans votre agence Solidaris, au 04 341 63 52  
ou par mail à [vacances.fps.liege@solidaris.be](mailto:vacances.fps.liege@solidaris.be).



## VERVIERS



## QUAND

LE PREMIER LUNDI DE CHAQUE MOIS SAUF JUILLET ET AOÛT

Uniquement sur rendez-vous au 087/39.46.37 ou par mail [nadine.fauconnier@fgtb.be](mailto:nadine.fauconnier@fgtb.be)

## OÙ

Dans les locaux de la FGTB Verviers 23/3 Pont aux Lions 4800 Verviers

## POUR QUI

Toute personne étrangère présente en Belgique, quel que soit son statut de séjour (européen, ressortissant d'un pays tiers, sans-papiers, ...) et qui se pose des questions en matière de :

- ⇒ Regroupement familial ;
- ⇒ Permis de travail ;
- ⇒ Droit à l'égard de l'employeur (y compris pour les personnes sans-papiers) ;
- ⇒ Régularisation du séjour ;
- ⇒ Demande d'asile ;
- ⇒ Droit à l'aide sociale (et à l'aide médicale urgente) ;
- ⇒ Problématique de sécurité sociale (chômage, mutuelle, ...) ;
- ⇒ ...

En partenariat avec



FGTB Verviers



> CAMPAGNE



# ENSEMBLE POUR LE CHANGEMENT

## Et vous? Vous voulez que ça change?

Depuis le début de la campagne «Ensemble pour le changement», en novembre dernier, nous vous encourageons à raconter et partager votre histoire. De nombreuses personnes nous ont écrit. Elles évoquent leur vie, leurs inquiétudes, leurs difficultés, leurs mécontentements. Toutes veulent, comme nous, que les choses changent.

Que ce soit via le site de la campagne, les réseaux sociaux ou encore devant l'une de nos caméras, nos témoins apportent leur pierre à l'édifice de ce changement - profond et nécessaire - de notre société. Chacun a été contacté individuellement par nos services.

Nous vous invitons à nous contacter vous aussi, via le site [www.ensemblepourlechangeement.be](http://www.ensemblepourlechangeement.be), à témoigner, à consulter nos alternatives et à lire nos réponses.

Le gouvernement ne fait pas assez attention aux citoyens: il ne pense qu'à ses propres intérêts et à s'en mettre plein les poches! Il faudrait également prendre les jeunes plus au sérieux et croire en leurs capacités. Enfin, il faut vaincre le séparatisme en Belgique.



Clémentine

### Ils ont témoigné:

Quand je discute avec mes amis, ma famille ou des collègues, je remarque qu'ils sont complètement indifférents par rapport à la politique. Ils se laissent embobiner par des grands slogans et les gros titres dans la presse et les médias. Pour moi, ils ne réalisent pas que les votes qu'ils font dans les isolements définissent aussi leur futur. Prenons par exemple la réforme qui concerne les pensions: nous devons travailler plus longtemps et recevrons une pension plus petite. Les crédits-temps ont également été sérieusement modifiés. Avec de telles mesures, comment faire pour rester motivé et donner le meilleur de moi-même sur le plan professionnel?



Kim

Je pense qu'on devrait, au 21<sup>e</sup> siècle, aller vers la semaine de 20h. On est d'abord passés de 80h à 60h, puis de 60h à 40h... Maintenant il serait temps qu'on passe de 40h à 20h. C'est vraiment aller complètement à contre-courant de la politique actuelle, qui essaie de nous faire travailler plus. Cela nécessite de partager le temps et de partager évidemment les gains de productivité et les bénéfices, et c'est là que ça bloque. Mais si on avait un vrai combat syndical qui parvenait à obtenir que les bénéfices engendrés par l'automation, etc. ne partent pas dans les paradis fiscaux, on pourrait redistribuer le travail aussi.

Je suis secrétaire. Quand j'ai commencé à travailler il y a 30 ans, on utilisait une machine à écrire à boule. Taper une lettre prenait une demi-heure. Il fallait bien faire attention à ne pas se tromper et prévoir à l'avance la mise en pages. Parfois il fallait recommencer. Maintenant avec l'informatique, cela va beaucoup plus vite. Le temps de travail n'a pas beaucoup diminué depuis. C'est normal que, de ce fait, on a besoin de moins de personnel pour faire le même boulot. Les nouvelles technologies ont permis d'augmenter d'une manière exponentielle la productivité. Cette productivité ne devrait pas uniquement servir à enrichir une poignée de nantis mais profiter à tout le monde. Pour cela, il faudrait réduire le temps de travail afin que tout le monde puisse travailler et avoir du temps libre pour s'instruire, participer à la vie sociale et politique, avoir des loisirs de qualité.

Les pauvres s'appauvrissent et les riches s'enrichissent. Rien n'est pensé pour contrer cela. Les jeunes ne trouvent pas d'emploi, les migrants ont froid dans les parcs, il faut faire quelque chose. J'ai été chercheur d'emploi et j'ai perdu mes allocations de chômage. Je ne trouve pas d'emploi et j'ai une déficience visuelle. Je vis d'allocation de handicap et j'espère ne pas être exclu à ce niveau-là aussi.

Je voudrais que les gens qui sont dans la précarité énergétique puissent s'en sortir. Qu'ils aient l'énergie dont ils ont besoin pour leurs besoins de base, qu'ils l'aient bon marché, mais qu'ils puissent aussi occuper des logements qui consomment peu d'énergie. Parce qu'aujourd'hui, c'est vraiment une difficulté pour de nombreuses personnes, qui vivent dans des logements qui sont de véritables passoires énergétiques et ils paient leur énergie plus chère que la moyenne des gens, et ça ne va pas. Je voudrais vraiment qu'on puisse changer ça, pour permettre à tout le monde de vivre dans un logement très efficace sur le plan énergétique, plus confortable et plus sain - et c'est lié - et d'avoir accès aux besoins énergétiques de base à un prix acceptable.

Je suis travailleuse sociale et je pense qu'on reconnaît le degré de civilisation d'une société à la manière dont elle traite les gens les plus vulnérables. Sur ce point la société dérape complètement en Belgique. Les réfugiés ou encore les personnes qui vivent de la mendicité ont besoin d'aide.

Il faut que les choses changent car je n'arrive pas à aller aux échographies de ma femme, je veux pouvoir voir les premiers pas de mon enfant dans la vie. J'aimerais un congé de paternité plus long et avoir la possibilité de l'accompagner dans ces étapes.

Nicolas

Le travail dans le secteur de la construction est très pénalisé sur tous les fronts en raison du dumping social. Pour les personnes âgées comme moi, les plus de 55 ans sont mis au chômage régressif et on ne peut pas partir en prépension, alors que le travail dans la construction - que ce soit en tant que ferrailleur, coffreur, bétonneur ou maçon - est très pénible.



C'est à vous!

PARTAGEZ VOTRE TÉMOIGNAGE

Faites entendre votre voix sur:

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

## &gt; COOPÉRATIVES OUVRIÈRES

## Travailleurs et patrons à la fois



Chaque année la société Graydon, spécialisée dans l'information d'entreprises annonce bon an mal an 10 à 11.000 faillites. La plupart sont des PME. Problèmes de financement, de surendettement, de gestion, de débouchés, concurrence, manque d'innovation, mauvaise conjoncture... les causes peuvent être multiples mais ce n'est pas parce qu'une entreprise est déclarée en faillite qu'elle n'est pas viable. Certaines ne survivent tout simplement pas à la retraite ou au décès de leur patron, d'autres sont délaissées par leur actionnaires qui préfèrent reprendre leurs billes pour investir dans des créneaux plus rentables. Certaines sont tout simplement mal gérées.

Des milliers de travailleurs se retrouvent ainsi au chômage. Pour les plus jeunes ou les plus qualifiés, retrouver un emploi n'est pas trop difficile. Pour les autres, non qualifiés, âgés, ou «ouvriers de production» formés et spécialisés sur une machine bien spécifique mais qui ne savent en fin de compte rien faire d'autre sans une nouvelle formation, la tâche est autrement plus ardue. Ce genre de fermeture répond à des choix stratégiques des dirigeants pour satisfaire les exigences des actionnaires. Les organes de concertation finissent par recevoir l'information mais n'ont pas le pouvoir d'empêcher la fermeture. De proposer des alternatives, peut-être mais il est rare qu'elles aboutissent. Il ne reste plus alors qu'à attendre un éventuel rachat ou à négocier au mieux un plan social qui donnera un ballon d'oxygène aux travailleurs licenciés, éventuellement une prime pour ceux qui retrouveront un emploi ailleurs, mais pas à tous et le bilan sera toujours celui de x pertes d'emplois locaux.

Cela pose la question du contrôle ouvrier. Les organes de concertation peuvent très bien fonctionner tant que l'entreprise marche mais l'information ne suffit pas. Même les Comités d'entreprise européens ont montré les limites et de la solidarité et de la capacité d'infléchir les décisions des directions d'entreprises multinationales. Les salariés sont-ils donc condamnés à leur position de subordination par rapport à leur employeur consacrée par le contrat de travail? La propriété des moyens de production autorise-t-elle l'employeur à décider de la vie des salariés? La réponse est non: la reprise par les travailleurs de leur entreprise sous forme de coopérative est une alternative qui connaît un succès grandissant partout en Europe, où des coopératives de production voient le jour.

En Europe aujourd'hui, on compte 35.000 coopératives de travailleurs, surtout en Espagne, en Italie et en France. Ces quatre dernières années ont vu une forte progression en termes de création, puisque le nombre de ce type d'entreprise a cru de 22 %. Il faut souligner également que leur taux de survie à 5 ans est de 10 % plus élevé que la moyenne des autres entreprises.

Leur particularité réside dans le fait que les travailleurs qui y sont employés sont, en tout cas partiellement, propriétaires de celle-ci. Ils détiennent donc des parts dans son capital. Surtout, même s'ils ne sont pas majoritaires en parts, ils sont obligatoirement majoritaires en voix. Leur outil de travail leur appartient.

Développer ce type d'entreprénariat constitue un enjeu extrêmement important pour l'économie wallonne. En effet, ces entreprises peuvent jouer un rôle significatif dans la transmission et donc la continuité des activités. Beaucoup de «Sociedad Laborales» en Espagne ou de «SCOP» en France ont permis à des travailleurs de reprendre des entreprises qui, sans cette initiative, auraient disparu. Or, on sait que, en Wallonie, 1 entreprise sur 3 va être confrontée à un problème de transmission dans les 5 années qui viennent.

## &gt; UNE COOPÉRATIVE DE PRODUCTION À VERVIERS

## SOCOMEF: ni Dieu, ni maître, ni contremaître

1981: la SPRL Forges et Platineries Thompson de Theux qui fabrique des brûleurs pour poêles à mazout et des casseroles en inox annonce la liquidation de l'entreprise. Fournisseur quasi exclusif de grandes marques comme Efel, Franco-belge, Ciney, Somy, la petite entreprise de Theux est victime des restructurations qui frappent le secteur. Une quinzaine d'emplois sont menacés. Des licenciements «secs», sans préavis. La case chômage pour tous. Les travailleurs spécialisés pour leur tâche spécifique étant par ailleurs difficilement reclassables.

Bien que n'ayant pas de délégués dans l'entreprise mais bien des affiliés, la Centrale de Métallos de Verviers prend les choses en mains. Marcel Bartholomi qui la dirige alors, prend son bâton de pèlerin, dans un premier temps pour essayer de trouver un reprenneur. En attendant, M. Bartholomi obtient de l'ONEM que l'on ne disperse pas les travailleurs de l'entreprise pour conserver leur savoir-faire. Mais de reprenneur, il n'y en eut point. Des contacts sont pris, notamment avec l'ingénieur Guy Fryns du CRIF - Centre de recherche des fabrications métalliques de Liège (outil patronal) et avec le directeur de la Fondation André Renard, José Verdin; un rapport est demandé à un réviseur d'entreprise. Il en ressort que l'entreprise serait viable si elle pouvait remplir au moins partiellement son carnet de commandes en gardant ses principaux clients auprès desquels Marcel Bartholomi se rend et en abandonnant le créneau peu rentable des casseroles. L'idée d'une société coopérative émerge ainsi. Un business plan est mis sur pied. Les Fonderies du Lion qui ont absorbé Ciney et Somy, déclarent vouloir poursuivre la collaboration avec l'entreprise si elle voit le jour. Le volume de travail ainsi plus ou moins garanti est inférieur de moitié à l'activité antérieure. Seuls la moitié des emplois pourraient être sauvés. Encore fallait-il trouver les fonds pour reprendre les machines et les locaux et financer les stocks. Car faillite n'égal pas expropriation. Il se trouve sept travailleurs qui acceptent d'investir un mois de salaire, à savoir 35.000 FB pour constituer le capital de départ d'une coopérative susceptible de reprendre l'activité. Mais il en faut bien plus pour poursuivre l'activité. Les portes des banques, y compris celles supposées «amies», se ferment les unes après les autres. Personne - ni FEBECOOP, ni CODEP - ne veulent miser un copeck sur une coop à l'avenir incertain... Sauf peut-être les participants ouvriers à une journée d'étude de la FGTB-Métal qui versent leur indemnité de crédit-temps. C'est bien mais

c'est encore insuffisant...

Mais le Fonds social de solidarité du secteur se laisse convaincre de faire une mise de fonds par la société coopérative FOSODER sclr - Fonds de Solidarité et de Développement Régional (Agence Conseil dont les actions visent principalement l'aide à la création et au développement d'entreprise d'économie sociale marchande. Ses activités peuvent se diviser en 2 pôles: Aide à la création de sociétés et Aide à la gestion et au développement des sociétés existantes). Et c'est finalement le grand capital, incarné par la banque Société Générale qui acceptera de prêter trois millions de francs de l'époque.

La coopérative baptisée SOCOMEF pour Solidarité Coopérative des Métallurgistes Franchimontois démarre effectivement en 1982 après 14 mois de palabres, de démarches, de contacts et d'obstination.

En deux ans, les emprunts sont remboursés. En 1989, la SOCOMEF reprend la société TSI, une Tôlerie Soudure Industrielle en faillite à Pepinster et regroupe ses deux activités de theux et Pepinster en déménageant à Verviers où elle a fait l'acquisition des bâtiments industriels de l'imprimerie du journal «Le jour», elle est ainsi en mesure d'assurer sa diversification et son développement.

Après 36 ans, elle n'est pas devenue une multinationale mais elle est toujours là.

**Un homme/une femme une voix**

Coopérative: jusque-là, rien de révolutionnaire. Les coopératives de consommation ont connu une période faste le siècle dernier. Elles ont ensuite périéclité. La particularité d'une coopérative de production comme SOCOMEF, c'est qu'elle repose sur le principe d'égalité. Il y a bien des travailleurs qui possèdent des parts, mais le «capital» n'est pas rémunéré. Les parts ne sont ni cessibles, ni vendables même si leur valeur a été multipliée depuis 1981.

Tous les travailleurs, avec ou sans parts, peuvent participer au comité de gestion où se prennent les décisions, toutes les décisions selon le principe: un travailleur = une voix. Les réunions se font en dehors du temps de travail. Les décisions se prennent à la majorité des présents.

Tout le monde n'a pas forcément le même salaire. On tient compte des qualifications mais à qualification égale, hommes et femmes ont droit au même salaire et la tension salariale est fortement réduite.

Le fait de posséder des parts ne donne droit à aucun privilège, si ce n'est la satisfaction morale de participer à une expérience humaine intéressante.

Et s'il est arrivé de devoir prendre des décisions douloureuses, comme



celle d'un licenciement, cela se fait après débat et à la majorité.

La structure est certes petite. Les produits ne relèvent pas de la plus haute technologie mais bénéficient d'une position de niche. La preuve au moins est faite qu'une boîte peut tourner sans patron. Il n'empêche que - comme pour la création du monde, selon le philosophe grec Aristote - il aura fallu un «premier moteur» en la personne de Marcel Bartholomi mais les exemples étrangers en Argentine, en Espagne, en Italie, en France, montrent qu'un collectif de travailleurs peut aussi bien faire l'affaire si le cadre légal favorise ce type de structures. C'est le cas en France et en Espagne avec les SCOP et les Sociédades laborales.

La Wallonie s'y est mise aussi depuis peu: un arrêté du gouvernement Wallon du 1er décembre 2016 ouvre les vannes des aides de la SOWALFIN pour encourager la reprise par les travailleurs de leur entreprise sous la forme coopérative.

D'autre part la SOWACCESS, filiale de la SOWALFIN permet déjà le cofinancement en cas de reprise d'une société dont l'actionnaire principal cesse ses activités ou vient à décéder sans que ses héritiers ne veuillent poursuivre l'affaire.

## &gt; LIVRE

**Le «contrôle ouvrier» au service de la démocratie**

Le contrôle ouvrier, est en débat depuis 1921 dans le mouvement syndical socialiste. Depuis lors, on a mis en place les organes de concertation dans les entreprises, les secteurs jusqu'au sommet avec le G10. On a mis en place les Comités européens d'entreprise, adopté la loi Renault avec les heurs et malheurs que l'on connaît.

Marcel Bartholomi, pionnier et ardent défenseur du contrôle ouvrier, en retrace l'histoire dans un opuscule intitulé: «Le contrôle de l'entreprise par ses travailleurs ou le «contrôle ouvrier» au service de la démocratie» que l'on peut se procurer auprès de l'asbl IDEES dont il est président (rue des Déportés 91-93 - 4800 Verviers www.ideesasbl.be)

Du même auteur: «pour une alternative de gauche - Des repères pour la bataille du travail», une brochure qui traite de la stratégie du mouvement syndical confronté à la crise et à la problématique du redéploiement industriel de la région wallonne.

## &gt; DIFRENOTECH

# Pas de patron, un homme une voix: le rêve se réalise

Ce fut un long combat mais il n'a pas été inutile. Au terme d'une lutte acharnée contre la délocalisation de leur entreprise les travailleurs de Truck Technic (Meritor) à Herstal ont forcé la multinationale à négocier un plan social acceptable et ont rendu possible une alternative à la fermeture pure et simple. Une partie des activités de la multinationale Truck Technic sera reprise par trois travailleurs qui ont décidé de poursuivre la production sous forme de coopérative ouvrière. Ce sont les premiers à faire appel aux nouveaux outils mis en place par le Gouvernement Wallon pour encourager la reprise d'entreprise par des travailleurs associés.

Truck Technic était une entreprise spécialisée dans les systèmes de freinage et les différentiels pour camions située aux Hauts Sarts à Herstal. La boîte avait été rachetée en 2008 par la multinationale Meritor. Elle n'était pas en difficulté. Ça tournait même bien dans ce marché de niche. Pourtant, le 30 juin 2016, la direction annonce tout de go son intention de fermer l'usine. Elle ne cache même pas ses motivations: délocaliser en Tchèque pour gagner plus d'argent...

50 travailleurs, 15 employés se voient signifier leur C4. La phase 1 de la loi Renault supposée permettre aux organisations syndicales de proposer des alternatives ne débouche sur rien. La possibilité de poursuivre l'activité au moins du département 'différentiels' qui n'a pas de concurrence est balayée. On passe donc à la phase 2: la négociation d'un volet social. Vu la moyenne d'âge entre 25 et 40 ans la perspective d'une pré pension n'est envisageable que pour 5 travailleurs seulement. Tout ce que l'on propose aux autres, c'est une indemnité de licenciement de 500 à 600 euros et un outplacement

privé. Les travailleurs refusent cette aumône et indiquent leur préférence pour une cellule de reconversion. C'est le blocage. Le 5 décembre 2016 les travailleurs partent en grève avec occupation. Plusieurs tentatives de renouer le dialogue échouent. La direction belge ne fait rien sans en référer à la direction européenne qui est en Suisse et qui ne fait rien sans en référer à la direction américaine. Les informations lors de la phase 1 devaient être arrachées au compte-gouttes. Lors de la phase 2, Meritor n'était pas disposée à bourse délier et ne voulait même pas donner la date prévue de la fermeture définitive. Il aura fallu faire appel à un conciliateur social pour l'obtenir. Entre-temps les travailleurs occupaient l'usine. Ils y ont passé Noël et Nouvel An. L'occupation a duré 58 jours et elle a été accompagnée d'une intense campagne de communication. Un cimetièrre hérissé de croix représentant les emplois perdus a particulièrement gêné la direction européenne craignant pour son image. A tel point qu'elle a fini par lâcher du lest. Le volet social a été amélioré sans être pour

autant excessivement généreux. Mais la lutte avait eu un grand retentissement. Le gouvernement wallon s'en était ému. Le cabinet Marcourt venait de mettre en place les dispositifs légaux permettant la création de «scops» sur le modèle français avec un soutien de la SOWALFIN et de la SOWACCESS. La délégation MWB-FGTB a eu vent dès le mois d'octobre 2016 et l'idée de poursuivre en partie l'activité sous forme de coopérative ouvrière au moins pour la section 'différentiels' a commencé à faire son chemin.

Non sans quelques appréhensions. «J'en avais des insomnies» dit Francisco Gomez, le délégué principal MWB-FGTB. «On n'en est pas capables» se disait-il... Que des ouvriers reprennent l'activité d'une multinationale pour leur propre compte lui semblait impossible. Se passer des patrons et des actionnaires, «se réapproprier les moyens de production» c'est beau en théorie mais le mettre en pratique sans passer par le Grand Soir...

Le projet se présentait pourtant sous de bonnes augures et il a bénéficié d'un «alignement des planètes» qui a rendu le projet possible.

L'ancien patron de Truck Technic, avant le rachat par Meritor, connaissait le potentiel du secteur «différentiels». C'est même lui qui avait lancé l'idée d'une scop dans laquelle il pourrait être tiers investisseur. Son avis a pesé dans l'acceptation du projet par la Région Wallonne.

Un ancien ingénieur de la boîte avait quant à lui créé son entreprise Actzon juste à côté en reprenant l'activité «valves» délaissée par Meritor parce qu'elle portait sur de trop petits volumes pour une multinationale. Ils comptaient réengager des ouvriers de Truck



Francisco Gomez, Bernardo Del Angel et Franco Deina

Technic mais sa fille, ex responsable qualité chez Truck Technic, a adhéré au projet de scop et s'est proposée comme tiers investisseur et coopératrice. Elle a établi le business plan. Elle a proposé de faire de Actzon la pouponnière de la scop qui s'appellera Difrenotech en lui louant un espace.

Trois ouvriers se sont portés volontaires comme coopérateurs-fondateurs: Francisco Gomez, Bernardo del Angel et Franco Deina. Cela semble peu mais il fallait avoir un petit bas de laine et accepter le risque financier que cela implique: 3.200€ de mise de départ et un microcrédit sur 4 ans avec un remboursement de 275€/mois soit une mise de 14.500€. Certes garantis à 75 % par la SOWACCES mais quand même...

Restait à acheter les machines que Truck Technic n'a pas voulu lâcher pour les mettre aux enchères. Ce sont nos trois mousquetaires (4 avec la fille de l'ingénieur) qui les ont rachetées.

En attendant que tout se mette

en place, les trois ouvriers coopérateurs font du démarchage à la recherche de clients. Ils font les foires commerciales et les salons. Des sociétés se disent prêtes à prendre des commandes dans ce créneau pointu où le seul concurrent est... Meritor.

En attendant de démarrer effectivement la production, Francisco, dit «Billy» en rêve déjà: «un homme une voix, pas de patron pour te dire fais ci, fais ça, parce que je te le dis et on ne discute pas...», une tension salariale limitée à 4, c'est-à-dire que le plus haut salaire ne peut pas excéder 4 fois le plus petit, même si on en est pas encore là. L'idée de pouvoir engager d'autres camarades qui deviendraient coopérateurs avec une mise minimale. Bref, la démocratie économique, la fin de l'aliénation. Et l'idée joyeuse d'avoir semé une graine qui pourrait pousser et se multiplier dans l'environnement hostile du capitalisme sauvage jusqu'à peut-être un jour le supplanter.

## &gt; EN WALLONIE AUSSI

## Aides à la création de coopératives de travailleurs

En Wallonie, deux mécanismes d'aide ont été mis en place afin de soutenir la création de coopératives de travailleurs. L'obtention de ceux-ci est conditionnée au respect d'un certain nombre de critères visant, d'une part, à garantir le caractère participatif des entreprises et, d'autre part, à protéger le statut des travailleurs en garantissant à ceux-ci l'accès à la sécurité sociale des salariés. Il faut bien sûr que le projet soit jugé économiquement viable.

**Le dispositif BRASERO**

Le premier mécanisme vise à permettre aux coopératives d'être capitalisées «pour compte de tiers». En vertu de l'article 430 du Code des Sociétés, un «tiers» investisseur peut acquérir des parts pour compte des fondateurs afin de pouvoir leur revendre petit à petit. Cette disposition est spécifiquement prévue à l'article 430 du Code des Sociétés.

Dans ce cas, la SOWECSOM(1) pourra jouer ce rôle de «tiers investisseur», en doublant le capital apporté par les coopérateurs, avec un plafond à 400.000€ (2). Toutefois, une partie du montant investi

par la SOWECSOM fera l'objet d'une convention de sortie spécifique au bout d'un maximum de 5 ans. Concrètement, cela signifie que la SOWECSOM va acheter des parts de la coopérative, pour compte de ses travailleurs, et que ceux-ci auront 5 ans pour en racheter au moins la moitié.

Ce système est extrêmement souple, puisqu'il existe diverses modalités de rachat. Par exemple, il peut être décidé (notamment à travers la convention d'actionariat signée à la création de l'entreprise) que ce sont les dividendes versés aux coopérateurs qui permettent à ceux-ci de racheter des parts.

Où que les travailleurs concernés verseront chaque mois un montant visant ce même rachat, ou un mixte des deux.

**Le microcrédit «collectivisé»**

Le second mécanisme mis en place propose un système de prêts aux travailleurs qui souhaiteraient reprendre leur entreprise (ou en développer une nouvelle) afin de capitaliser celle-ci. Ce modèle est directement inspiré du «prêt d'honneur» qui existe en France et qui donne d'excellents résultats. En Wallonie, c'est la SOWALFIN qui est chargée de cette partie spécifique. Elle peut agréer des opérateurs de microcrédits dont la tâche sera d'octroyer des prêts (de maximum 25.000€) aux travailleurs souhaitant capitaliser leur entreprise. En outre, la SOWALFIN garantira les prêts octroyés à concurrence de 75 %.

Il faut souligner ici le fait que les deux mécanismes sont cumulables et ajustables en fonction des situations particulières de chaque entreprise et des volontés des coopérateurs qui souhaitent s'y impliquer. Ainsi, des travailleurs peuvent contracter un crédit afin

d'acquérir des parts et valoriser cet apport afin qu'il soit doublé par la SOWECSOM dans le cadre de l'article 430.

**Les obligations des coopératives de travailleurs associés**

Des règles de «gouvernance» participative devront être inscrites dans les statuts. Ainsi, les entreprises qui sont soutenues ici doivent obligatoirement être agréées par le Conseil national de la Coopération. Ce qui signifie que la distribution de dividendes sera limitée à 6 % net de la valeur de la part. De même, le droit de vote en Assemblée générale sera également cadré, puisqu'aucun coopérateur, quel que soit son apport, ne pourra détenir plus de 10 % des voix.

Au niveau wallon, les travailleurs, même s'ils sont minoritaires en capital, devront toujours disposer de la majorité en termes de voix. La maîtrise de l'outil de travail par ceux qui y sont employés, et qui y ont investi, doit être garantie. Enfin, les bénéfices devront faire l'objet d'une répartition à minima particulière: une partie devra être affectée à des réserves, une par-

tie aux coopérateurs sous forme de dividendes (dans le cadre de la limitation signifiée ci-dessus) et une troisième partie à l'ensemble des travailleurs (qu'ils soient coopérateurs ou non).

**Statut social**

Les coopératives de travailleurs associés doivent respecter un certain nombre de dispositions statutaires (ou de valeur juridique équivalente) qui visent à garantir à tout moment que les travailleurs de celles-ci, particulièrement lorsqu'ils occuperont des fonctions au sein de leur conseil d'administration, continueront à relever de la sécurité sociale des travailleurs.

(1) La Société Wallonne d'Economie Sociale Marchande a été créée en 1995 à l'initiative de la Wallonie et des organisations syndicales. Filiale spécialisée de la SRIW, elle agit comme un invest public auprès des entreprises respectant les critères de l'économie sociale.

(2) Il s'agit d'une intervention dans le capital via la partie variable de celui-ci.

## &gt; ÉPARGNE-CARRIÈRE

## Voilà les «congés auto-payés»...

Le 1<sup>er</sup> février, le système d'épargne-carrière est entré en vigueur. Il permet d'épargner, pendant la carrière, certains éléments de temps ou certaines périodes (par exemple un jour de congé extralégal, un jour de repos compensatoire, certains jours de réduction du temps de travail conventionnel...), afin de les prendre plus tard, à un autre moment de la carrière, sous la forme d'argent (paiement) ou de temps (conversion en jours de congé). Dans une deuxième phase certains éléments de rémunération (par ex. sursalaire, prime de fin d'année...) pourraient également être convertis en temps à récupérer. On a ainsi inventé les congés payés... par le travailleur lui-même, ce qui équivaut à des congés sans solde...

**Sur base volontaire**

Un travailleur ne peut pas être obligé de prendre part à un système d'épargne-carrière. L'épargne-carrière n'est possible que sur base volontaire.

**Que peut-on épargner?**

La loi ne permet actuellement que l'épargne d'éléments de temps. Il s'agit plus spécifiquement des éléments suivants:

- Les heures supplémentaires (prestées) «en plus» (c-à-d. les 100 heures sur base volontaire) pour lesquelles un repos compensatoire ne peut pas être pris;

- Les heures supplémentaires (prestées) pour lesquelles le travailleur peut opter pour un paiement plutôt que de prendre un repos compensatoire. Dans les deux cas, le salaire serait converti en temps à récupérer ultérieurement, ces heures supplémentaires pouvant dès lors encore être prises comme repos compensatoire.

- L'éventuel solde positif d'heures prestées en trop par rapport à la limite interne qui, dans un système d'horaires flottants, peut être reporté à la fin de la période de référence, à la période de référence suivante. Il s'agit ici d'heures prestées en trop (en comparaison avec la durée de tra-

vail hebdomadaire moyenne à respecter sur toute la période de référence), dont la récupération correspondante ne peut être prise qu'ultérieurement.

- Des jours de congé conventionnels octroyés qui ne sont pas pris quand c'est prévu, mais dont la prise est reportée à un moment ultérieur. Il peut s'agir par exemple de jours de congé conventionnels suite à une réduction du temps de travail hebdomadaire en dessous de 38h par semaine.

- Mais il n'est pas possible d'épargner les jours de vacances légales.

En outre, la loi prévoit la possibilité de déterminer par Arrêté Royal que les primes financières (par exemple la prime de fin d'année) peuvent aussi être épargnées de façon à pouvoir les prendre plus tard sous la forme de congés.

**Au niveau du secteur et/ou de l'entreprise**

Un cadre en matière d'épargne-carrière peut être élaboré dans une CCT sectorielle.

Il n'y a toutefois aucune obligation si on s'en tient à la lecture stricte de la loi.

Au niveau sectoriel, si aucun accord n'est trouvé au sein de la commis-

sion paritaire dans les six mois, une CCT en matière d'épargne-carrière peut être conclue au niveau de l'entreprise.

La CCT au niveau de l'entreprise ne doit pas être conclue avec tous les syndicats présents au sein de la délégation syndicale. Un syndicat signataire suffit.

Lors de l'établissement de la CCT, il convient, dans tous les cas, de tenir compte de la dimension Genre. En d'autres termes, il faut veiller à ce que, tant les travailleuses que les travailleurs, aient la possibilité d'épargner des éléments. Et que cette possibilité ne soit pas seulement offerte à ceux et celles qui travaillent à temps plein. Les travailleurs/travailleuses à temps partiel aussi doivent avoir la possibilité d'épargner des éléments.

**Limites à définir**

La CCT doit au moins définir les points suivants:

- Les périodes de temps qui peuvent être épargnées;

- La période dans laquelle on peut épargner;

- La façon dont les jours épargnés peuvent être pris;

- La valorisation du crédit épargné;

- La gestion et les garanties pour le travailleur: le système peut être géré par un organisme externe, un fonds de sécurité d'existence ou par l'employeur lui-même.

**Le mode de liquidation**

Lorsque le contrat de travail prend fin, le travailleur a droit au paiement intégral du crédit épargné, mais non encore pris.

Une CCT sectorielle peut déterminer que le crédit d'épargne est transférable d'un employeur vers le nouvel employeur au sein du même secteur. Mais il n'y a pas d'obligation pour un travailleur dans ce cas de transférer le crédit. Le travailleur conserve le droit au paiement intégral du crédit épargné non encore pris lorsque le contrat de travail prend fin.

## &gt; INTERRUPTION DE CARRIÈRE

## Une application pour connaître les possibilités



L'Office national de l'emploi (Onem) a développé une application permettant au travailleur d'avoir un aperçu personnalisé des possibilités d'interruption de carrière.

«Break@Work» concerne aussi bien l'interruption de carrière dans le secteur public, le crédit-temps dans le secteur privé et les congés thématiques pour les deux secteurs (congé parental, assistance médicale ou soins palliatifs).

L'Onem justifie le lancement de cette application par le succès rencontré par les différentes formes d'interruption de carrière et la complexité croissante de la réglementation. Désormais, le travailleur ne devra plus éplucher d'interminables textes. Il recevra une réponse claire en quelques clics.

Actuellement en Belgique, plus de 400.000 personnes font appel à l'une des différentes formes d'interruption de carrière. L'an dernier, un travailleur sur dix a bénéficié d'un tel congé. Le système est plus prisé en Flandre, où 12,4% des travailleurs le sollicitent, qu'en Wallonie (7,9%) ou à Bruxelles (6%). Cette différence peut probablement s'expliquer par des raisons culturelles et financières, les revenus étant en moyenne plus élevés en Flandre, selon les responsables de l'Onem.

La pause carrière est toujours plus populaire auprès de la gent féminine (deux tiers en 2017), mais les hommes sont de plus en plus nombreux à en solliciter ces derniers temps. Fin du 20<sup>e</sup> siècle, 15% des interruptions de carrière étaient octroyées à des hommes pour un tiers l'an dernier.

# Syndicats MAGAZINE

**Rédaction:**

Syndicats - 42 rue Haute, 1000 Bruxelles  
Nicolas Errante:  
rédacteur en chef  
Tél.: 02/506.82.44  
Aurélië 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



## &gt; POINT DE VUE

## Merci John Crombez!

**L**e secrétaire d'Etat à la Lutte contre la fraude, Philippe De Backer de l'Open VLD, est content. En effet, la Cour de justice de l'Union européenne vient de se prononcer dans un dossier de fraude aux documents A1. Une entreprise bulgare abusait de ces documents pour contourner la législation belge sur le détachement sur des chantiers de construction en Belgique. Un arrêt favorable, souligne De Backer: «C'est arrêté est d'une importance fondamentale dans la lutte contre la fraude au détachement et la concurrence déloyale. Il constitue pour les services d'inspection un outil supplémentaire pour dépister, stopper plus rapidement et sanctionner sévèrement les pratiques de dumping social.» Helga Stevens, députée européenne pour la N-VA se dit, elle aussi, contente: «Les abus avec ces documents sont fréquents et ils sapent les bases du marché interne.»

### Tout le monde content

Il est étonnant de constater la joie de la N-VA et de l'Open VLD au sujet d'une réglementation qu'ils ont activement combattue ou au moins refusé obstinément d'appliquer. Ce fut en effet John Crombez, président du parti socialiste flamand et à l'époque secrétaire d'Etat à la lutte contre la fraude, qui avait déposé en 2012 un projet de loi au Parlement belge visant à combattre la fraude aux documents A1 et donc la fraude au détachement. Le Parlement avait d'ailleurs voté son projet de loi, malgré l'opposition farouche de la N-VA. Madame Stevens se rappellera sans aucun doute que son parti avait voté contre le projet.

A ce jour, le secrétaire d'Etat De Backer a cependant refusé d'appliquer la loi belge et d'envoyer ses inspecteurs munis de cette loi... parce que la Commission européenne s'est pourvue en appel contre elle. Nos dockers ne connaissent que trop bien ce genre de procédures lancées par l'Europe. Et jusque hier encore, monsieur De Backer expliquait qu'il ne pouvait pas appliquer cette loi tant qu'une procédure européenne était en cours. Sa satisfaction au sujet de l'arrêt de la Cour européenne nous fait donc froncer les sourcils.

### La Cour de justice européenne donne une nouvelle fois raison à l'UBT

L'UBT dénonce depuis dix ans déjà les pratiques frauduleuses qui frappent le secteur du transport. Nous dénonçons depuis belle lurette la fraude aux documents A1 commise par des entreprises peu scrupuleuses de l'Europe de l'Est. L'UBT dénonce depuis de longue date la fraude au tachygraphe et les infractions aux temps de conduite et de repos. Nous savons que l'on peut acheter en Europe de l'Est une licence ADR pour le transport de produits dangereux dans l'arrière-boutique d'un magasin louche.

Nous sommes donc vraiment heureux de l'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne qui stipule que la loi Crombez est juridiquement correcte et que les tribunaux peuvent en effet écarter les documents A1 frauduleux. Mais en même temps, nous déplorons que la Commission européenne nous ait fait perdre six ans en lançant une procédure d'appel. Il est donc tout aussi étonnant que la commissaire européenne Thyssen se dit «satisfaite de l'arrêt».

### Envoyer plus d'inspecteurs s.v.p.

Le secrétaire d'Etat De Backer devrait faire bien autre chose que de claironner son contentement dans la presse. Il devrait rattraper six ans et envoyer encore aujourd'hui ses inspecteurs sur la route, munis de la loi Crombez. Les fraudeurs auront beau s'adresser au tribunal une fois attrapés, la Commission européenne a beau lancer une procédure, la Cour de justice européenne soutient la loi belge, contre la volonté de la Commission européenne.

Le secrétaire d'Etat ne doit donc plus hésiter, il doit encourager et soutenir les services d'inspection qui ont fourni la preuve dans ce dossier qu'ils entendent appliquer effectivement la loi à condition de bénéficier des soutiens nécessaires. Et pourquoi ne pas engager davantage d'inspecteurs? Jusqu'ici, nous n'avons vu encore aucune trace des cent inspecteurs supplémentaires qu'il nous avait promis, les embauches annoncées concernant jusqu'ici uniquement des remplacements d'inspecteurs qui ont quitté le service.

Sans moyens humains et matériels supplémentaires, les services d'inspection ne pourront pas faire convenablement leur boulot!

### A tout seigneur, tout honneur

Soyons clair. C'est John Crombez qui, à la demande des syndicats, avait mis la problématique du dumping social en haut de l'agenda politique. C'est lui qui a légiféré en la matière, contre la volonté des partis de droite, contre la volonté des employeurs du secteur du transport. Nous de notre côté, nous remercions mille fois le camarade Crombez!



Frank Moreels  
Président de l'UBT

## Un lit confortable au lieu d'un débarras? Pas pour tout le monde!

**A**près plusieurs mois de discussions et de négociations, la CCT sur les nuitées des chauffeurs d'autocar avait finalement été approuvée le 19 octobre de l'an dernier. L'UBT avait tiré la sonnette d'alarme à plusieurs reprises et mené des actions de sensibilisation aux lieux d'embarquement des voyageurs de ski. Pour l'UBT, la sécurité des chauffeurs mais aussi des passagers était et reste d'ailleurs une priorité. En vertu de la CCT qui a été conclue, les chauffeurs des navettes doivent disposer au lieu de destination d'une chambre single avec douche et toilettes, les conditions minimales pour entreprendre le voyage retour frais et dispos, et en toute sécurité.

Steven Steyaert, propagandiste UBT: «Celui qui croyait

qu'avec cette convention, il n'y aurait plus de problèmes, s'est trompé lourdement. De nouveau, des signaux de plusieurs dizaines de chauffeurs d'autocar, roulant principalement pour la firme Skikot, nous sont parvenus, dénonçant l'absence d'accommodation pour eux. De nouveau, ils sont contraints de passer la nuit dans un débarras, voire dans leur autocar. Nous avons donc contacté la firme Skikot mais la direction n'a pas daigné répondre à nos questions ni engager un dialogue constructif pour chercher une solution.»

C'est pourquoi, l'UBT a organisé le 9 février une nouvelle action de sensibilisation des chauffeurs et de leurs passagers.



## Le Mouvement des Jeunes Dockers UBT fête son premier anniversaire

Trente jeunes dockers se sont retrouvés le 6 février dernier au quartier général de l'UBT à Anvers pour discuter de leur futur plan d'action et de communication.

La nouvelle attachée politique de la Section ETF des dockers, Natalia WALCZAK, est venue donner un exposé sur l'intégration de l'action des jeunes dans le plan d'action des dockers de l'ETF.



## Marc Van Noten et Rino Huijsmans, inspecteurs UBT/ITF, mettent le MS Lucina à la chaîne

Depuis le 3 janvier dernier, le cargo hollandais-allemand MS Lucina, qui bat le pavillon de Curaçao, est mis à la chaîne dans le port d'Anvers. L'équipage de dix marins d'origine russe et ukrainienne n'avait plus reçu son salaire depuis le mois d'octobre 2017.

Marc Van Noten, Inspecteur UBT/ITF: «La concurrence dans le secteur est impitoyable. Dans le cas de frais imprévus, dus à un manquement technique par exemple, on s'en prend d'abord aux salaires des équipages afin de remettre le navire au plus vite en état de repartir. Le Lucina devait encore plus de \$100.823 d'arriérés de salaire à l'équipage russe et ukrainien. Entretemps, une première régularisation a été réalisée et nous attendons maintenant le paiement du salaire du mois de janvier (\$28.946,52). Le MS Lucina n'est d'ailleurs pas un cas isolé. L'équipage d'autres navires de la même compagnie est confronté au même désastre financier.»



Mais même après le paiement des salaires de janvier, le navire restera à la chaîne. En effet, il faut d'abord réparer toute une série de manquements techniques (détection incendie, refroidissement des moteurs, communication,...) avant que le navire puisse quitter le port d'Anvers.

## CAMPAGNE TAM TAM



## La santé, malade de l'austérité

Selon une enquête menée par Solidaris en 2014, une personne sur cinq en Wallonie déclare avoir renoncé à des soins de santé ou à des médicaments pour une question d'argent. Et les reports de soins augmentent d'année en année malgré les dispositifs de la sécurité sociale: remboursement préférentiel Omnio, visite chez le généraliste à 1€, maximum à facturer, tiers-payant, dossier médical global...

en première ligne c'est-à-dire en médecine de ville. La faute aux économies budgétaires. La santé repousse donc une cible prioritaire. Le gouvernement veut le bal mais force est de constater que, à la place, la tendance

## Stop à la dérive néo-libérale

«En trois ans, nous n'avons pas réformé le pays, on a fait plus que ça: on l'a transformé! En changeant notre modèle fiscal, notre modèle économique...». Dans une interview à un journal de la Capitale, le Premier ministre Charles Michel reconnaît sans peine que sa politique va plus loin que de simples réformes. Et c'est justement ce qu'on lui reproche: sa politique est en train de faire glisser le pays vers un modèle néo-libéral qui détricote les solidarités, appauvrit les petites gens, favorise les gros revenus, démantèle les services publics pour faciliter leur privatisation. En lançant une campagne de sensibilisation contre «l'emprise néo-libérale» sous l'appellation TAM TAM, pas moins de 72 associations représentant la société civile progressiste se mobilisent.

Parmi les secteurs les plus importants et les plus malmenés: la sécurité sociale et les soins de santé en particulier. C'est pour cette raison que le thème de la sécurité et de la santé ont été choisis par une série d'associations de la société civile comme lancement d'une campagne de sensibilisation sous le thème: «comment sortir de l'emprise néo-libérale?».

Parmi les signataires de cette plateforme: les mutualités socialiste et chrétienne, les syndicats FGTB et CSC, les associations citoyennes du Nord et du Sud comme Hart Boven Hart et Tout Autre Chose, le Réseau Wallon de lutte contre la pauvreté, mais aussi à titre individuel des intellectuels, des

universitaires, des artistes engagés ou représentants d'associations progressistes de tous horizons.

Tout Autre Chose, par exemple lance un appel à rejoindre la plate-forme en ces termes: «Nous, femmes, hommes, jeunes et moins jeunes, avec ou sans emploi, parents, profs ou élèves, artistes, appelons aujourd'hui à prendre le chemin de la confiance et de la solidarité! Nous voulons construire une démocratie où le citoyen ne soit plus à la merci des lobbys et du pouvoir de l'argent, où chacun puisse se faire entendre. Nous croyons qu'il ne suffit pas de résister, de défendre les acquis, de préserver un modèle de société essoufflé.

Que c'est d'un vrai débat démocratique que surgiront les alternatives. Qu'il faut bâtir tout autre chose. Qu'il faut intensifier le débat citoyen pour créer notre avenir commun. Que c'est dans l'exercice de nos droits que nous construirons notre bien-être partagé. Que seul le renforcement des liens sociaux nous permettra de faire face aux défis que pose notre société multiple et bigarrée. Que nous n'avons pas de problème budgétaire, mais un problème fiscal. Que l'on ne peut poser la question de la pauvreté sans poser celle des inégalités sociales et de genre. Que parler de bien-être partagé n'a de sens que si nous prenons en compte celui du reste du monde et celui des générations futures, sans oublier que la planète a des ressources limitées. Qu'une réelle justice fiscale est possible et que nous pouvons assurer une transition écologique tout en garantissant la justice sociale.»

La première vague de cette campagne dénonce la dérive néo-libérale en matière de soins de santé: les économies budgétaires drastiques et récurrentes font grimper le coût de la santé pour les patients et ouvrent la voie d'une privatisation du secteur et d'une médecine à deux vitesses. Un clip vidéo explique tout cela sur <https://www.campagnetamtam.be/fr-santevideo> Suivront les thématiques de la Justice devenue misérable et du travail devenu intenable.



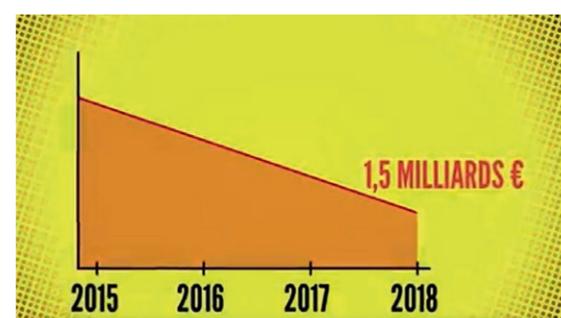
C'est que remboursement préférentiel ou pas, il faut d'une façon ou d'une autre y aller de sa poche et la facture santé à charge des patients ne cesse d'augmenter. En cause l'augmentation du ticket modérateur supposé «responsabiliser» les patients et dont le premier effet est d'augmenter la charge financière des soins de santé à charge des malades. Certains préfèrent donc se passer de soins ou attendre des jours meilleurs.



Les remboursements de médicaments ont été diminués, notamment pour les antibiotiques et les anti-inflammatoires..



La part du patient dans le prix de sa santé est passée en 20 ans de 10% à 25% soit en moyenne un coût de 800€ par an par patient.



## Budgets réduits recettes minées

Finalement la sécu n'y gagne rien car l'état de santé des patients s'en ressent et les économies sur les dépenses

Selon les calculs de Solidaris, les dépenses de santé ont augmenté de 2015-2018 les budgets de 1,5 milliards d'euros. A cela il faut ajouter l'objectif budgétaire de 1,5 milliards nettes à l'horizon 2020. Mais pour déterminer le coût de santé à l'assurance, il faut limiter de la même manière que ce qui avait été fixée par le gouvernement à 1% et les dépenses de santé à l'assurance de 1% de santé à l'assurance sur la législation. Non seulement les dépenses drastiques de 1% cessé de miner les dépenses (1%) en réduisant les dépenses. Avec le tax-shift, le coût de la santé est passé de 32,25% à 25%.



Les contrats précaires sont toujours en discussion par mois libres de services sociaux sont automatiquement financés de la



Le résultat: la part du patient à une médecine. Un système de santé devient un système où les patients peuvent se payer via leur poche. Les bénéficiaires via leur poche complète seront bénéficiaires des hospitalisations complètes d'honoraires. C'est naturellement ceux qui n'ont que des soins ou renoncés

Réalité sur la santé

TAM TAM

CAMPAGNE TAM TAM

ade

se paient plus cher en deuxième ligne, médicaments et en hospitalisation. Les dépenses budgétaires dans la sécurité sociale présente un gros budget qui constitue un privilège dès qu'il faut faire des économies. Michel n'est pas celui qui a ouvert le premier hôpital de constater que depuis qu'il est en France, s'est méchamment accentuée.

des services d'études des mutualités socialistes, sur la période 2006-2015, les budgets de la santé ont été rabotés de 1,5

à hauteur de 224 millions € d'économies hors dépenses. Soit au total, 1,7 milliards € d'économies sur l'horizon 2019.

Concernant la contribution de l'Assurance soins complémentaires budgétaire, il faut ajouter la charge de croissance autorisée de 3% qui a été appliquée par le gouvernement précédent à 1,5 voire à 2% à politique constante, soit 1 milliard €. Une contribution de l'assurance soins complémentaires budgétaire de 2,8 milliards €

le gouvernement procède à des économies dans les budgets de la santé mais il n'a pas augmenté les recettes de la sécu.

Les cotisations sociales des employeurs. Les cotisations employeurs sont passées



aires du genre flexi-jobs ou le projet de loi de 2017 pour permettre un gain de 500€ par an sur toutes les retenues fiscales ou cotisations sociales. Cette mesure de mesure qui réduisent la base de cotisations sociales.



porte ouverte aux privatisations

Une médecine à deux vitesses : ceux qui ont une assurance complémentaires ou qui travaillent pour un employeur d'une couverture santé complète sont mieux soignés. Ils pourront se permettre des soins en chambre individuelle ou des soins spécialisés jusqu'à 300%. A ce tarif on ne peut pas aller aux petits soins pour vous.

Les services de base seront moins bien financés et certains soins.



## > LES SUPPLÉMENTS D'HONORAIRES À L'HÔPITAL

### Une médecine à deux vitesses

Malgré l'interdiction de facturer des suppléments d'honoraires en chambre commune et à deux lits, les suppléments d'honoraires à l'hôpital ont augmenté 2,5 fois plus rapidement que les honoraires INAMI de 2006 à 2015. Cette situation porte les germes d'une médecine à deux vitesses.

Tout comme les autres postes du budget de la santé, les hôpitaux sont aussi soumis aux politiques d'assainissement budgétaire. Dans un contexte où la croissance des dépenses liées à la santé augmentent, où les techniques médicales progressent (ce qui a un coût) et où les ressources mutualisées diminuent, les hôpitaux sont contraints de trouver leurs recettes ailleurs.

Une récente étude de l'AIM (Agence intermutualiste) a montré que, malgré l'interdiction de facturer des suppléments d'honoraires en chambre commune et à deux lits imposée en 2013 par la Ministre de la Santé de l'époque (Laurette Onkelinx), les suppléments d'honoraires à l'hôpital ont augmenté 2,5 fois plus rapidement que les honoraires INAMI de 2006 à 2015. En 2015, ils représentaient 18% des honoraires INAMI contre 14% en 2006. A ce rythme, dans 20 ans, ils représenteront 30% des honoraires remboursés par l'assurance maladie.

L'étude montre aussi que les suppléments d'honoraires se concentrent sur les personnes âgées et les patients chroniques qui ont des durées de séjour plus longues et des hospitalisations répétées. Ainsi, 22,6% des séjours hospitaliers avec les suppléments les plus élevés concernent des patients oncologiques alors qu'ils représentent à peine 1% de la population.

Par ailleurs, on relève des différences de pratique tarifaire importantes entre hôpitaux, parfois même au sein d'un même bassin de soins. Pour une intervention courante comme une appendicectomie, le patient peut payer jusqu'à 5 fois plus de suppléments d'honoraires (498€ contre 2.695€) en fonction de l'hôpital. Les spécialités techniques et chirurgicales sont celles qui demandent le plus de suppléments.

Cette situation constitue évidemment les germes d'une médecine à deux vitesses, la seconde privatisée et (beaucoup) plus chère :

- L'augmentation des suppléments d'honoraires se traduisant par des augmentations substantielles des primes d'assurances hospitalisation, de plus en plus de patients ne peuvent plus se les payer, en particulier les populations les plus fragilisées sur le plan social et de la santé.
- L'absence de régulation des suppléments d'honoraires génère par ailleurs une surenchère entre hôpitaux pour attirer les médecins les plus réputés, avec des risques que le système ne permette plus de garantir à chacun un même accès à des soins de même qualité.
- Quant au patient, il est confronté à l'insécurité tarifaire dans la mesure où il ne peut pas déterminer a priori le montant des suppléments qui lui seront facturés.
- Enfin, les suppléments d'honoraires sont aussi un moyen pour certains hôpitaux de développer des politiques de soins non financées et de pallier les déséquilibres de la nomenclature qui pénalisent certaines spécialités.

## > RÉINTÉGRATION DES MALADES DE LONGUE DURÉE

### Une machine à licencier sans frais

Intensification du travail, explosion des burn-out, restriction des prépensions et allongement de la carrière pour les 55-65 ans, sont autant de facteurs qui contribuent à l'augmentation du nombre de malades de longue durée. Et cela a forcément un coût pour l'INAMI. La ministre de la Santé Maggie De Block et son acolyte à l'Emploi, Kris Peeters ont donc décidé de remettre au travail autant que faire se peut les malades de longue durée en mettant en place un « parcours de réintégration » supposé leur fournir un travail adapté. Le problème, c'est que ça ne marche pas.

La nouvelle loi sur la réintégration rapide des malades de longue durée, via un trajet de retour spécialement élaboré, n'atteint pas vraiment son objectif. C'est ce qui ressort d'une étude de l'IDEWE, un des services externes de prévention et de protection au travail. L'objectif était de remettre le plus possible au travail les absents de longue durée, dans leur poste de travail (avec ou sans adaptations) ou tout autre travail. Chaque malade ayant un contrat de travail et pour lequel le médecin conseil estime qu'un parcours de réintégration semble possible est en effet supposé recevoir une proposition de trajet spécifique et personnel via le médecin du travail.

Mais c'est là que cela coince, ressort-il de l'étude de l'IDEWE. De nombreux malades sont renvoyés trop tard par leur médecin traitant vers le médecin du travail, le seul qui puisse gérer le trajet lorsque le malade a un contrat de travail (pour les chômeurs, c'est le médecin conseil de la mutuelle). Selon l'IDEWE, ces hésitations durent souvent tellement longtemps que les chances de retour au travail s'amenuisent : près de 60% des 2.205 personnes sondées ont fini par démissionner ou se faire licencier pour force majeure médicale. Les employeurs préfèrent se passer des services de travailleurs à problèmes plutôt que de se casser la tête à leur trouver un poste adapté.

L'étude de l'IDEWE montre toute l'inefficacité de la nouvelle loi sur la réintégration des malades de longue durée. Cette étude confirme les craintes et les analyses des organisations syndicales. Depuis des mois, la FGTB dénonce les effets pervers de cette mesure qui facilite dans les faits les licenciements pour force majeure médicale. Ce constat et ces inquiétudes ont d'ailleurs été relayées à plusieurs reprises notamment au sein du Conseil National du Travail et du Conseil Supérieur de la Santé et Sécurité au Travail, ainsi qu'auprès des ministres Maggie De Block et Kris Peeters.

#### Une voie royale vers le licenciement

Ainsi, ne fut-ce qu'au cours des 6 premiers mois de 2017, ce sont plus de 6.600 dossiers de travailleurs malades de longue durée qui ont été traités par les services de prévention externes. Or pour seulement 12% d'entre eux, cette procédure a abouti à la décision qu'un

travail adapté pouvait être recherché au sein de l'entreprise. Dans 65% des cas, ces travailleurs malades ont été considérés comme définitivement inaptes pour le travail convenu. L'écrasante majorité des travailleurs se sont vus licenciés pour force majeure médicale (de 80% à 60% en fonction des services externes).

#### Licenciement pour force majeure médicale?

Les conséquences pour les travailleurs sont naturellement désastreuses et inacceptables. En effet, pour l'extrême majorité des personnes ayant entamé un parcours de réintégration, cela se traduit par une rupture de contrat sans indemnités de licenciement et sans préavis ! C'est que la ministre de la Santé appelle « un nouveau départ »...

Or, c'est en fait potentiellement le saut à la case chômage avec une sérieuse baisse de revenu. Il faut savoir en effet que le plafond salarial brut journalier sur lequel sont calculées les indemnités AMI est de 140€ contre 100€ à 85€ en chômage selon la situation familiale et la durée du chômage. En invalidité les indemnités max. varient de 91€ (chef de ménage) à 77€ (isolé) ou 56€ (cohabitant) alors qu'en chômage les indemnités journalières varient de max. 65€ à min. 48€ pour un chef de ménage mais peut descendre à 21€ pour un cohabitant en 3<sup>e</sup> période.

On voit donc bien la logique budgétaire du système de « réintégration » des malades de longue durée.

#### Loin du but initial!

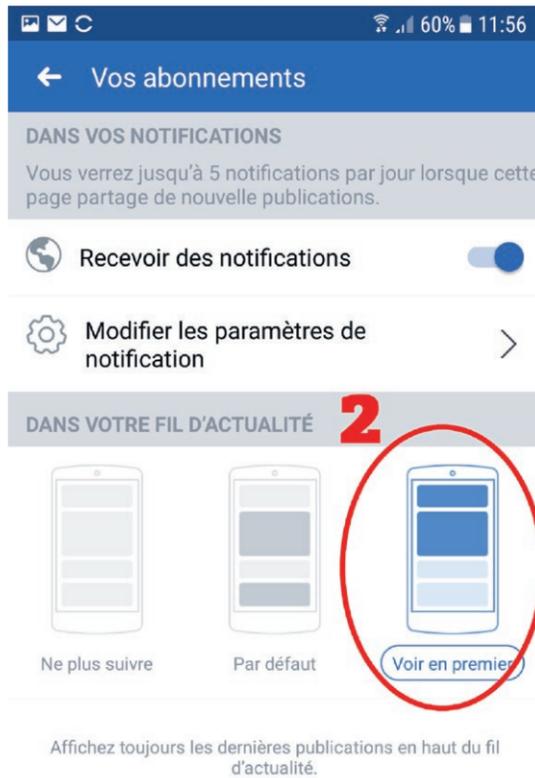
Les interlocuteurs sociaux évaluent actuellement l'application et les conséquences de cette nouvelle législation au sein du CNT. Pour la FGTB, l'objectif doit être clair et sans équivoque : le cadre législatif doit accompagner les travailleurs malades et non être utilisé comme une machine à licencier sans frais!

S'agissant de travailleurs-malades, c'est à dire en situation de fragilité, le cadre législatif doit permettre un accompagnement adéquat et circonstancié du travailleur malade en vue d'offrir des conditions adéquates pour la réintégration du travail lorsqu'il le souhaite. Ces conditions n'étant pas remplies, la FGTB estime que l'application de cette réglementation aux travailleurs qui étaient déjà en incapacité de travail avant le 1er janvier 2016 - soit plus de 300.000 personnes potentiellement concernées - doit être reportée, en attendant l'évaluation en cours au sein du CNT.

## &gt; DU CHANGEMENT SUR FACEBOOK

# Continuez à suivre nos nouvelles syndicales

Facebook vient d'opérer quelques changements. Bientôt, vous verrez apparaître plus de news de vos amis et moins des pages des organisations que vous suivez. Cela signifie que l'actualité des pages de la Centrale Générale - FGTB passera alors au second plan sur votre page. Mais si vous souhaitez continuer à suivre assidument notre actualité syndicale, pas de panique: il vous suffit d'effectuer une simple manipulation.



### Suivez-nous sur Facebook et restez informé de vos droits en tant que travailleur.

- [www.facebook.com/centralegeneralefgtb](http://www.facebook.com/centralegeneralefgtb) pour les nouvelles syndicales de tous les secteurs.
- [www.facebook.com/fgtbtitresservices](http://www.facebook.com/fgtbtitresservices) qui reprend toutes les informations pour les travailleurs des titres-services.
- [www.facebook.com/fgtbnettoyage](http://www.facebook.com/fgtbnettoyage) pour y découvrir les actualités destinées aux travailleurs du nettoyage.
- [www.facebook.com/fgtbcentralegeneralenonmarchand](http://www.facebook.com/fgtbcentralegeneralenonmarchand) pour tous les travailleurs du non-marchand.

Facebook utilise un algorithme complexe pour définir quels messages apparaissent sur votre fil d'actualité. Cet algorithme tient compte de ce que vous 'likez', des gens avec qui vous avez beaucoup d'interactions ou encore des liens sur lesquels vous cliquez... Facebook vient de changer en profondeur cet algorithme. A l'avenir, vous verrez plus de messages de vos amis et moins d'organisations ou de pages Facebook que vous suivez.

Cela signifie donc que vous verrez moins de messages de nos pages syndicales. Vous voulez malgré tout rester au courant des dernières actualité syndicales ? Il vous suffit de réaliser une simple manipulation. Sur votre smartphone, rendez-vous sur la page concernée, cliquez sur « *Abonné(e)* » et cochez « *Voir en premier* ». Via un ordinateur, rendez-vous sur la page, cliquez sur « *Déjà abonné* » et cochez « *Voir en premier* ».

## &gt; CONSTRUCTION

# La Belgique peut poursuivre les entreprises de construction bulgares pour fraude sociale

Un tribunal belge peut rejeter le certificat de sécurité sociale de travailleurs détachés bulgares s'il existe des preuves suffisantes de fraude. C'est ce que vient de décider la Cour de Justice de l'Union Européenne. Ce jugement est très important dans le cadre de la lutte contre la fraude au détachement et contre la concurrence déloyale.

Une entreprise de la construction belge a été condamnée par la cour d'appel du travail d'Anvers. L'entreprise avait sous-traité ses chantiers à des entreprises bulgares. Ces dernières travaillaient avec des travailleurs détachés provenant de Bulgarie qui étaient couverts par un certificat de sécurité sociale

bulgare.

Mais une enquête menée par la justice belge a permis de révéler que les entreprises bulgares n'exerçaient aucune activité significative en Bulgarie. Et l'instance officielle bulgare chargée de délivrer les certificats de sécurité sociale n'avait pas pu apporter de réponse satis-

faisante aux questions du tribunal belge. Dès lors, le tribunal a supposé que ces certificats avaient été obtenus de manière frauduleuse.

### Confiance mutuelle

La Cour de cassation a donc demandé à la Cour de Justice de l'Union européenne si le tribunal belge pouvait écarter un tel certificat, délivré par un autre pays, s'il y a suffisamment de preuves de fraude. La Cour européenne a rappelé dans son arrêt qu'il existe un principe de coopération loyale dans l'Union européenne, qui implique aussi une « *confiance mutuelle* » entre les pays : le pays qui délivre un certificat garantit l'exactitude

## &gt; SANTÉ AU TRAVAIL

# Un guichet online pour prévenir de nouveaux risques professionnels

Fedris, en collaboration avec la KU Leuven, vient de créer un guichet électronique en ligne. Du nom de SIGNAAL, ce portail permet aux médecins du travail de signaler de nouveaux risques, encore inconnus, qui pourraient affecter la santé des travailleurs.

La technologie évolue constamment et entraîne inévitablement des changements en matière d'emploi et de conditions de travail. Ce qui peut conduire à de nouveaux risques, et d'éventuelles nouvelles maladies professionnelles. Etablir un lien entre la maladie et l'exposition professionnelle est du ressort du médecin du travail. Signaler ses soupçons ou les plaintes des travailleurs n'est généralement pas aisé. C'est pourquoi SIGNAAL a vu le jour. Fruit de la collaboration entre Fedris, l'Agence fédérale des risques professionnels, et l'université KU Leuven, le portail vise à faciliter la tâche du médecin du travail et à accélérer la procédure. Tous les cas où le médecin du travail suspecte une nouvelle maladie en relation avec le travail, soit une

combinaison entre des problèmes de santé, une exposition et une situation professionnelle, peuvent être signalés. Ces déclarations ne doivent pas se limiter aux problèmes de santé d'une seule personne, elles peuvent aussi concerner plusieurs personnes. Chaque déclaration est examinée et traitée par des spécialistes de maladies professionnelles de la KUL. L'objectif est de détecter de manière précoce si des situations de travail sont potentiellement dangereuses pour la santé des travailleurs concernés. Le projet pilote veut ainsi attirer plus d'attention sur la prévention de nouveaux problèmes de santé liés au travail. N'hésitez pas à signaler l'existence de ce guichet électronique au CPPT ou dans votre entreprise. Plus d'info sur [www.mysignal.be/fr](http://www.mysignal.be/fr)



## Salaires

Votre salaire a-t-il augmenté au 1er février 2018 ?  
Pour le savoir, consultez la liste ci-dessous.

Index :	Augmentation conventionnelle :
106.01 cimenteries	102.08 carrières et scieries de marbre (rétroactivité à partir du 1.10.2017)
117 pétrole	

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



de l'information et en retour, le pays de destination respecte la présomption de régularité qui en découle.

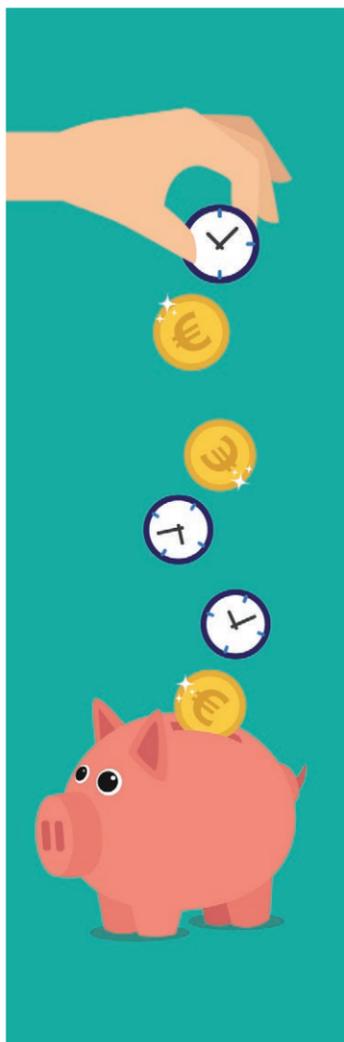
Mais étant donné que les autorités bulgares n'ont pas été en mesure de prouver leur exactitude, le tribunal belge peut rejeter les certificats. La Cour européenne précise également qu'il appartient au tribunal belge de déterminer si les personnes qui ont employé ces travailleurs voient leur responsabilité

engagée sur base du droit belge. Ce jugement est très important dans le cadre de la lutte contre la fraude au détachement et contre la concurrence déloyale. La Centrale Générale - FGTB demande depuis longtemps le renforcement des équipes d'inspection pour lutter plus efficacement contre ce type de fraude et d'ainsi envoyer un signal dissuasif aux entreprises qui seraient tentées par ce type de pratiques.

> LE COMPTE-ÉPARGNE CARRIÈRE

## Vraiment une bonne idée?

L'idée peut séduire. Marie travaille à temps-plein. Elle a toujours dit que pour ses 50 ans, elle ferait un grand voyage. Mais avec 20 jours de congé par an, elle ne pourra pas aller bien loin. Grâce au compte épargne-carrière, elle pourrait envisager d'économiser chaque année quelques jours de congé et les prendre en une seule fois pour le voyage de ses rêves. Mais est-ce vraiment une bonne chose ? Voyons pourquoi notre syndicat émet de sérieuses réserves.



**L**e principe du compte épargne-carrière permet au travailleur qui le désire d'épargner du temps pour le prendre plus tard, sous forme de congés. Le système, entré en vigueur le 1er février 2018, doit encore faire l'objet d'une convention collective de travail au niveau du secteur ou de l'entreprise avant de pouvoir être appliqué.

### Épargner du temps

Le système permettra au travailleur qui le désire d'épargner certaines heures supplémentaires légales, des heures supplémentaires « volontaires » ainsi que des jours de congés conventionnels accordés via CCT. En cas d'application du système d'« horaires flottants » dans l'entreprise, le solde positif d'heures prestées en plus à la fin de la période de référence pourra également être épargné. Par contre, les congés légaux ne pourront pas être épargnés.

Pour le moment, le gouvernement a juste défini un cadre légal. C'est au sein des secteurs que les règles précises seront déterminées. Et il reste de nombreuses inconnues. Épargner quoi, pendant combien de temps? Le travailleur pourra-t-il prendre les congés épargnés à sa guise? Que se passera-t-il en cas de faillite? Et qui gèrera le système? Autant de questions qui n'ont pas encore de réponses.

### La prudence de mise

Pour la Centrale Générale – FGTB, la prudence doit donc rester de mise. Notamment parce que tout le monde n'aura pas la possibilité d'épargner du temps. Imaginez les travailleurs à temps-partiel par exemple. Ou encore les femmes de certains secteurs comme celui du nettoyage qui font un travail trop dur ou encore ceux et celles qui ont déjà du mal à combiner leur vie privée et professionnelle. Pour tous ces gens, épargner du temps sera un luxe auquel ils n'auront pas accès.

Le système pose aussi question en matière de santé et bien-être des travailleurs. En effet, le système revient à travailler plus pendant certaines périodes avec tout ce que cela implique en terme de charge de travail et de stress.

C'est en outre un système purement individualiste alors que la Centrale Générale - FGTB prône pour un renforcement des systèmes existant que ce gouvernement s'évertue à détricoter. On pense au crédit-temps, à l'interruption de carrière ou encore au RCC. Une telle mesure nous fait clairement craindre un agenda caché de ce gouvernement. En effet, quelle garantie avons-nous qu'en épargnant son temps, le travailleur ne se retrouve pas à terme contraint de devoir financer lui-même sa fin de carrière?

> PÉTITION

## Libérez la jeune palestinienne de 17 ans!

Ahed Tamimi, jeune militante palestinienne de 17 ans lutte depuis des années avec sa famille contre l'occupation israélienne. Mais aujourd'hui, cette jeune fille risque jusqu'à 10 ans de prison pour une altercation avec des soldats israéliens.



**L**e 15 décembre dernier, Ahed Tamimi, 16 ans à l'époque, et sa famille manifestaient contre la décision de Donald Trump de reconnaître Jérusalem comme la capitale d'Israël. La situation a pris un tournant dramatique lorsque le cousin d'Ahed, Mohammed, 14 ans, a reçu une balle en caoutchouc dans la tête. Il a dû subir une lourde opération chirurgicale afin de pouvoir lui enlever la balle de la tête.

### 350 mineurs en prison

Plus tard dans la journée, Ahed a eu la mauvaise surprise de se retrouver nez à nez avec des soldats israéliens dans la cour de sa maison. Une vidéo, devenue virale depuis, la montre, sans arme, en train de frapper, de pousser et de donner des coups de pied à deux soldats israéliens portant un équipement de protection. Il est évident qu'elle ne représentait aucune menace sérieuse pour ces hommes, qui ne l'ont repoussée que légèrement.

Le 19 décembre, des soldats israéliens ont fait une descente au domicile d'Ahed pendant la nuit afin d'arrêter la jeune fille. Elle est accusée de voies de fait avec circonstances aggravées, d'obstruction au travail des soldats et d'incitation à la violence. Elle risque jusqu'à 10 ans de prison. Une sanction clairement disproportionnée. Elle vient ainsi s'ajouter à la liste des 350 mineurs palestiniens retenus dans des prisons ou des centres de détention israéliens.

### Signez la pétition

Amnesty International appelle le gouvernement israélien à libérer Ahed Tamimi. Nous vous invitons à soutenir leur pétition sur le site [www.amnesty.be](http://www.amnesty.be).

Fin 2017, une délégation de notre centrale s'était rendue en Palestine. Pour en savoir plus sur sa mission, rendez-vous sur notre site [www.accg.be](http://www.accg.be) dans la partie International / Actualité.

> TÉMOIGNAGE

## Sandra veut que ça change

**J**e travaille dans le nettoyage industriel dans la région de Mons. Comme souvent dans le secteur, je travaille à temps partiel. Moi, il y a beaucoup

de choses que je voudrais voir changer... malheureusement. Et avant tout, je constate tous les jours une baisse de mon pouvoir d'achat. J'en ai marre de voir ce gouvernement appauvrir les travailleurs avec des mesures qui ne visent qu'à enrichir davantage les plus riches. Il est urgent de rééquilibrer la balance.



Les décisions du gouvernement en ce qui concerne les fins de carrière m'inquiètent aussi beaucoup. Notamment la question de la pénibilité. Si les gens du gouvernement considèrent les métiers du nettoyage comme n'étant pas pénibles, je les invite à venir s'en rendre compte sur le terrain. Ils n'ont aucune idée de notre réalité. Ma réalité, c'est aussi de devoir combiner vie privée - vie professionnelle. Je suis maman de deux enfants, et je suis complètement dépendante de mes parents. Quand j'entends que le gouvernement veut introduire le système du compte épargne-carrière, je suis outrée. On a déjà beaucoup de mal à avoir du temps pour nous, on court sans cesse, alors cumuler des heures supplémentaires pour avoir plus de jours de congé, ce n'est pas envisageable. D'autant que ce système risque d'entraîner des dérives et d'accentuer la pression sur les travailleurs.

> WWW.CCT9.BE

## Un outil pour les délégués au CE

**Le travail syndical des délégués en Conseil d'Entreprise porte notamment sur l'analyse des Informations Economiques et Financières de l'entreprise (IEF). Pour aider les délégués dans cette tâche parfois ardue, l'agence-conseil Propages de la FGTB Wallonne a créé le site [www.CCT9.be](http://www.CCT9.be).**

**L**e site met à disposition des outils qui permettent d'effectuer des prévisions à l'aide des informations reçues au CE. Vous pouvez ainsi vérifier s'il existe des différences entre ce qui a été annoncé par la direction ou les données historiques et la réalité de terrain. L'outil permet également d'anticiper l'avenir en matière d'emploi dans l'entreprise. En encodant les heures prestées, le nombre d'intérimaires et de temps partiels, vous obtenez des graphiques extrêmement clairs qui vous permettent de tirer la sonnette d'alarme en cas de besoin. Convaincu? Rendez-vous vite sur [www.cct9.be](http://www.cct9.be). Propages met aussi à disposition des experts en IEF

pour vous accompagner dans cette démarche. Ils peuvent vous aider à encoder les données sur le site, analyser les résultats en profondeur ou apporter des conseils aux délégués du CE. Si vous êtes délégué et que vous souhaitez obtenir un accès, contactez [info@propages.be](mailto:info@propages.be) ou téléphonez au 081/26.51.52.



## &gt; POINT DE VUE

# L'autre loi de la jungle

**Un élan de solidarité exceptionnel a fait l'actualité des dernières semaines. L'accueil des exilés qui transitent notamment par le Parc Maximilien à Bruxelles par d'ordinaires citoyens et quelques autres moins anonymes constitue sans doute un événement fondamental qui réconcilie la société et l'idée que nous nous faisons de la nature humaine. La publicité qu'il a reçue, le soutien qu'il a généré et la résistance notamment aux volontés de criminaliser cette fraternité «normale» sont un fait politique important. Il s'inscrit radicalement à l'opposé des valeurs dominantes.**

La conception de l'égalité est un marqueur fondamental qui distingue les idéologies progressistes et conservatrices. A droite, l'égalité des chances suffit; après, que le meilleur gagne! La compétition est la valeur de base. La société serait organisée sur des principes de concurrence vitale, de lutte pour la vie, d'élimination des moins aptes. Au XIX<sup>e</sup> siècle, cette approche mal élevée sera fondée théoriquement sur une interprétation abusive des travaux de Darwin portant sur l'évolution (d'où la construction d'un concept de «darwinisme social»). Le capitalisme industriel naissant trouvera dans ce bricolage conceptuel les justifications pseudo-scientifiques de son moteur (l'exploitation) et de

ses conséquences (l'accroissement des inégalités). Une sourdine sera discrètement placée sur la résonance des grands récits moraux, religieux ou non, qui prônaient généralement l'inverse; la compassion.

La guerre permanente de tous contre tous, comme «état de la Nature» à laquelle nous n'échapperions pas, s'impose comme nouvelle religion.

A cette époque, la culture dominante - celle des classes dominantes, comme disait Marx! - n'entendra pas l'autre lecture de Darwin; celle de Pierre Kropotkine, savant russe engagé politiquement dans l'anarchie au contact des horlogers du Jura (la

Fédération jurassienne qui participe aux travaux de la première internationale). Lui s'oppose radicalement à l'approche de Hobbes notamment et montre avec une précision d'entomologiste que la nature est au contraire régie par des phénomènes d'entraide. Que la sélection (du plus fort) n'intervient qu'après l'échec des stratégies de coopération. Y compris dans les sociétés humaines. La vision de Kropotkine restera longtemps marginalisée. Après lui, à gauche, on préférera sortir la légitimation de ses valeurs de «lois de la nature» pour les raccrocher à un refus du déterminisme en insistant plutôt sur les dimensions culturelles qui permettent de s'en libérer.

Un labourage profond du champ culturel et des croyances utiles au pouvoir va préparer l'avènement, dans les années 80 d'une nouvelle ère, fermant la parenthèse «heureuse» de l'après-guerre faite de croissance, de prospérité et de richesses partagées: celle du «libéralisme réel». La privatisation, la dérégulation et la précarisation du travail annoncent le retour à l'avant-plan de toutes les dimensions de cette guerre de tous contre tous comme vision sociale hégémonique.

**Une bonne nouvelle**

Comme dans un mouvement de balancier, un réexamen des sciences naturelles ramène à

l'avant-plan, aujourd'hui, «l'autre loi de la jungle». L'écologiste français Jean-Marie Pelt a, par exemple, consacré un ouvrage marquant sur la solidarité. Plus récemment deux jeunes chercheurs, Pablo Servigne et Gauthier Chapelle soulignent dans un livre de référence: «Dans cette arène impitoyable qu'est la vie, nous sommes tous soumis à la loi du plus fort; la loi de la jungle. Cette mythologie a fait émerger une société devenue toxique pour notre génération et pour notre planète. Aujourd'hui, les lignes bougent. Un nombre croissant de nouveaux mouvements, auteurs ou modes d'organisation battent en brèche cette vision biaisée du monde et font revivre des mots désuets comme 'altruisme', 'solidarité' ou 'bonté'. Notre époque redécouvre avec émerveillement que dans cette fameuse jungle, il flotte un entêtant parfum d'entraide...» Angela Merkel était promise à une dégelée électorale majeure pour avoir tenu bon sur la nécessité d'accueillir les réfugiés au pire moment de la crise européenne de l'asile. Elle restera Chancelière. En France, le procès (à la mi-avril) de Cédric Hérou, agriculteur qui reçoit et aide dans son exploitation de la Vallée du Roya, à la frontière avec l'Italie, des exilés devient emblématique de la déraisonnable poursuite d'inconcevables... «délits de solidarité».

Chez nous, la résistance de ceux du Parc Maximilien souffle également un vent frais qui donne à penser que le repli sur soi ne serait plus la seule option dans notre monde en crise; que la solidarité reprendrait du poil de la bête sur le terrain comme dans l'air du temps. Enfin une vraie bonne nouvelle...

- I. Pierre Kropotkine, «L'entraide. Un facteur de l'évolution», éditions aden, 2009.
- II. Keith Dixon, «Les évangélistes du marché», éditions Raisons d'agir, 1998.
- III. Jean-Marie Pelt, «La solidarité chez les plantes, les animaux, les humains», éditions Fayard, 2004.
- IV. Pablo Servigne, Gauthier Chapelle, «L'entraide. L'autre loi de la jungle», éditions Les liens qui libèrent, 2017



Nico Cué  
Secrétaire général de la MWB

## Carte blanche

<http://www.metallos.be>



## &gt; FACOZINC

# Victoire pour la représentation syndicale des travailleurs

Depuis quelques semaines, une équipe syndicale est installée chez Facozinc, une entreprise active dans le façonnage de produits ferreux et non ferreux sur mesure, dont les produits destinés à la toiture. L'entreprise est installée sur l'ensemble de la Wallonie et occupe plus de 100 travailleurs.

Après avoir lancé la procédure électorale en 2016, l'entreprise a tenté à tout prix de faire stopper la procédure et ainsi empêcher les travailleurs de disposer d'organes de concertation dignes de ce nom, permettant de relayer leurs préoccupations tant en matière de sécurité que dans les matières sociales et économiques.

C'était sans compter sur la détermination de la Fédération des Métallurgistes FGTB Hainaut-Namur qui, au bout d'une (trop) longue procédure judiciaire, a obtenu l'organisation d'élections pour le CPPT.

Seuls à présenter des candidats, nous pouvons désormais compter sur deux courageux représentants pour défendre les droits des travailleurs.

Mais nous ne comptons pas nous arrêter là, la bataille continue pour faire reconnaître le droit aux travailleurs de disposer d'un Conseil d'entreprise permettant d'aborder tant les problèmes d'organisation du travail que d'y voir plus clair sur les stratégies économiques de l'entreprise

Installer une équipe syndicale au sein de l'entreprise n'a pas été chose facile. Depuis de trop nombreuses années, l'entreprise enclenche tous les mécanismes de résistance pour empêcher les travailleurs d'être représentés. L'énergie déployée par le Conseiller PME de la Fédération et la vigilance des services juridiques ont été déterminants dans ce dossier.

Ce dossier, comme tant d'autres, rappelle combien le fait syndical est encore largement contesté dans notre pays. Il est encore aujourd'hui, trop facile pour un employeur d'échapper aux règles de la concertation sociale par des basses manœuvres administratives ou en mettant une pression maximale sur les travailleurs.

Garantir la représentation syndicale pour les travailleurs est un enjeu essentiel pour toute société démocratique, nous ne comptons pas baisser la garde dans ce domaine et nous continuerons, avec la MWB, à mobiliser toutes nos ressources pour que, partout où c'est possible, les travailleurs disposent de la possibilité de faire valoir leurs revendications.

Aujourd'hui, après cette lutte, le travail commence chez Facozinc avec une équipe, Adrien et Jérémie, déterminés à faire avancer

les choses pour tous leurs collègues du groupe. Les enjeux ne manqueront pas dans une entreprise où tout est à construire en termes de concertation sociale.

Chez Facozinc comme ailleurs, nous le constatons, le climat négatif que certains au gouvernement tentent de créer autour de nous, n'arrête pas la marche en avant de notre organisation, ici et partout ailleurs.

Combattre Unis, c'est gagner Ensemble!



> COOPÉRATION HORVAL, PS, ECOLO ET PTB

## La FGTB Horval relance le projet de loi sur la protection des délégués syndicaux

Vendredi 2 février dernier, la FGTB Horval, à l'initiative de Tangui Cornu son co-Président, a réuni les partis progressistes francophones. À l'ordre du jour, l'entame d'une réflexion sur une protection plus efficace des représentants des travailleurs.



À la première heure, Olga Zrihen (PS), Arnaud Guérard (Ecolo), Marco Van Hees et Antoine Hermant (PTB) ont, par leur présence, marqué l'intérêt de porter, ensemble, un projet de loi. Celui-ci viserait, d'une part, à faire en sorte que les représentants du personnel soient protégés contre le licenciement d'une manière beaucoup plus efficace que ce n'est le cas aujourd'hui et, d'autre part, d'aborder le point de la réintégration en cas de licenciement non-justifié. On constate, en effet, ces trois dernières années, une attitude du patronat de plus en plus arrogante et agressive envers les représentants des travailleurs FGTB (AB Inbev, Walibi, Coca-Cola, Vandemoortele,...).

Depuis la prise de pouvoir du gouvernement Michel, les entreprises se croient au-dessus des lois et ne respectent plus aucune procédure légale allant jusqu'à remettre en cause la démocratie sociale. Le licenciement de Laurent chez Vandemoortele Seneffe en est l'exemple type. Les trois partis progressistes soutiennent l'initiative de la FGTB Horval et insistent sur l'importance que représente pour eux la démocratie. Il ne peut y avoir de réelle démocratie sans une démocratie sociale. Mais, cette démocratie sociale ne peut exister sans une protection réelle des représentants des travailleurs, ceux qui au quotidien se battent pour que le droit des travailleurs, de leurs collègues, soient respectés. L'axe central du projet de loi qui reste à établir serait qu'un élu des travailleurs doit bénéficier d'une protection totale pour la durée de son mandat à l'instar d'un élu du peuple, votre député. En cas de procédure à son encontre, le délégué doit pouvoir rester au sein de son entreprise, aux côtés de ses collègues, jusqu'au jugement. Et si malgré tout, l'entreprise ne respectait pas la procédure légale, ce qui est le cas de l'entreprise Vandemoortele, des astreintes suffisamment dissuasives devraient lui être appliquées. On retrouvait déjà cet aspect dans la proposition de loi déposée par le PTB en juin dernier.

La FGTB Horval a pour ambition de construire ce projet de loi avec ses partenaires politiques afin qu'il puisse être déposé lors de la future législature. Nous serons attentifs à ce que ces préoccupations légitimes des travailleurs se retrouvent dans les programmes électoraux des partis progressistes et qu'ils soient capables de les porter ENSEMBLE. Cette réunion ne sera pas une réunion unique, d'autres sont planifiées dans les semaines à venir et nous sommes en réflexion pour déterminer comment cette proposition pourrait être portée de manière similaire par les partis du nord du pays.



**Il ne peut y avoir de réelle démocratie sans une démocratie sociale**

> POINT DE VUE

### La résistance aux mesures gouvernementales continue

En tant que FGTB Horval, nous devons continuer de nous opposer aux mesures injustes imposées par ce gouvernement de droite. Aujourd'hui, des dossiers importants sont discutés au gouvernement. En première ligne, le dossier des pensions caractérisé par des pistes injustes et incertaines proposées par la majorité Michel / De Wever: la pension à points ou encore les métiers lourds. Le résultat de ces pistes? Le montant des pensions dégringole et les carrières se prolongent jusqu'à 67 ans! Quand on sait que l'espérance de vie en bonne santé est de 64 ans, difficile de croire qu'on peut profiter pleinement de sa retraite!

Malgré l'instauration de plusieurs faux statuts, comme les flexi-jobs, ce gouvernement s'attaque au statut des travailleurs (et à leur protection), inspiré par un désir ardent de dégradation sociale. Il est ainsi obsédé par la création d'un troisième statut qui s'ajoute à celui d'indépendant et de travailleur. L'objectif? Créer un cadre légal pour les soi-disant faux indépendants. Pour la FGTB Horval, il n'en est rien! Soit on est travailleur, soit indépendant. Il suffit de renforcer les services d'inspection et d'organiser des contrôles pour que les «*Deliveroo's*» de ce monde soient attaqués brutalement!

La position de la FGTB Horval est claire: PAS DE TROISIÈME STATUT! La FGTB Horval et la FGTB lutteront ensemble contre la détérioration du statut du travailleur.



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

## Une commission sectorielle propre pour le secteur du chocolat

Le 17 janvier, la commission sectorielle du chocolat s'est réunie pour la première fois pour aborder les spécificités du secteur tant au niveau belge qu'au niveau international.

À niveau belge, la commission sectorielle se prépare à mettre en place une classification de fonction au niveau du secteur. Cette classification de fonction constitue la base de la structure de rémunération et est donc un point essentiel pour les travailleurs. Dans l'Industrie Alimentaire, les sous-secteurs de la viande, du café, des légumes et des pommes-de-terre disposent déjà d'une classification. Il s'agit d'une matière complexe où l'on ne peut pas oublier la neutralité du genre. La commission demande que lors de l'élaboration de la classification, on puisse faire une différence entre les entreprises de transformation du chocolat et les «*chocolatiers*», les confiseurs.

Au niveau international, HORVAL est déjà aujourd'hui très active, elle est fortement investie dans la lutte contre le travail des enfants. Pour rappel, lors du congrès de la FGTB de 2010, HORVAL avait déposé une motion sur cette thématique qui avait été soutenue à l'unanimité. Il s'en était suivi l'élaboration du premier projet de collaboration internationale, en CÔTE D'IVOIRE et au BURKINA FASO. Nous ambitionnons aujourd'hui d'entamer une nouvelle étape en associant les délégués au développement et aux actions internationales. La FGTB HORVAL va continuer de s'engager et de soutenir la dynamique syndicale entre les délégués tant au niveau national, qu'europpéen ou international. Nous ne vivons pas sur une île, l'économie s'est mondialisée. Pour être plus efficace dans notre travail syndical, nous devons établir des

réseaux, c'est un travail indispensable que nous devons amplifier. Dans ce cadre, nous pouvons compter sur le soutien de nos structures internationales tant européennes (EFFAT) que mondiales (UITA). Par exemple le 12 juin, nous menons dans le monde entier des actions de sensibilisation lors de la journée mondiale contre le travail des enfants. L'objectif final consiste à construire une chaîne de CACAO DURABLE allant des travailleurs des plantations de cacao aux consommateurs de la barre de chocolat.

La commission sectorielle aura beaucoup de travail pour finaliser ses objectifs et la centrale soutiendra cette dynamique qui est essentielle pour améliorer la protection des travailleurs du secteur.



Suivez-nous sur nos réseaux sociaux:

@FGTBHorval

@FGTB\_Horval





# Carrefour

## Solidarité, solidarité, solidarité

Ce 08/02, environ 200 militants ont sillonné la Belgique de part en part afin de se rassembler et de tenir une action au sein des hypermarchés Carrefour de Belle-île à Liège et de Genk. La neige, qui a touché le pays ces derniers jours, n'a donc pas entravé la volonté de nos camarades d'unir leurs forces et de se soutenir dans ces moments difficiles. L'émotion et la fraternité étaient au rendez-vous. Le message des militants était très clair : nous ne laisserons pas mourir, sans rien faire, les magasins ainsi que les emplois que la direction veut condamner. Place à un avenir pour tous chez Carrefour. Nous savons que le combat qui nous attend sera long mais c'est plus unis et plus déterminés que jamais que nous mènerons celui-ci. Ensemble, on est plus forts!



## Adaptation avantage de toute nature «appareils mobiles» à partir de cette année

**B**eaucoup de travailleurs reçoivent un PC, un ordinateur portable, un smartphone, une connexion internet ou une tablette mis à disposition par leur employeur. Vous aussi peut-être? Il est possible que l'employeur en autorise l'utilisation privée. Dans ce cas, il s'agit d'un avantage qui vient s'ajouter à votre salaire normal. Nous l'appelons «avantage de toute nature» sur lequel il convient de payer des impôts. En théorie, le fisc se base sur le montant que vous auriez normalement dû payer pour obtenir le même avantage. Dans la pratique, il s'agit cependant d'une estimation forfaitaire qui ne tient pas compte de la valeur réelle. Si vous payez vous-même votre utilisation privée comme travailleur (compte séparé) l'avantage de toute nature ne vous est pas imputé.

Cette réglementation était devenue cependant très obsolète. Ainsi, elle ne tenait pas encore compte par exemple des ordinateurs portables et tablettes, et rien ne permettait de dire clairement comment appréhender les smartphones puisqu'ils représentent un avantage tant pour l'appareil proprement dit que pour l'internet. En outre, l'ONSS et le SPF Finances n'utilisaient pas toujours les mêmes montants. Une situation dès lors plutôt confuse.

Aussi, les règles ont-elles été adaptées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018:

• Désormais, l'ONSS et le SPF Finances utiliseront une même valeur tant à des fins de sécurité sociale que fiscales. Les différences actuelles entre les estimations forfaitaires sociales et fiscales sont donc supprimées.

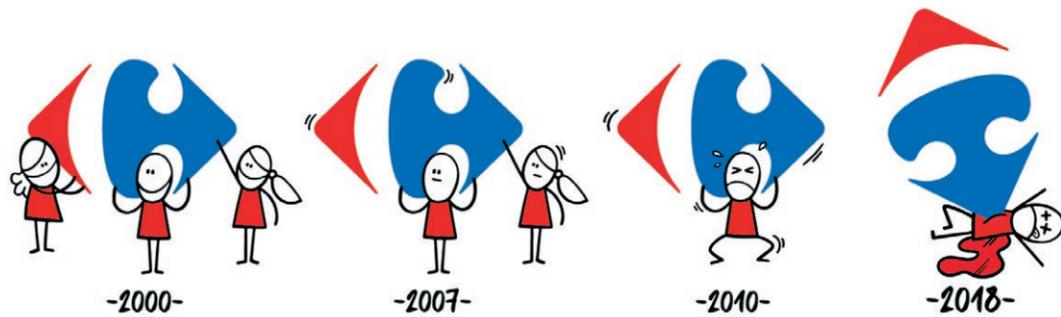
• Le montant de l'estimation forfaitaire de certains avantages est abaissé, ce qui est dès lors favorable pour le travailleur.

• Une valorisation forfaitaire est désormais prévue dans le cas de certains avantages de toute nature pour lesquels il n'y en avait pas jusqu'à présent.

En synthèse, comme travailleur vous payez désormais moins d'impôts sur ces avantages. Bon à prendre! Vous souhaitez de plus amples informations? Allez jeter dès lors un coup d'œil sur [setca.org](http://setca.org)!

### Quels sont les forfaits appliqués à présent?

	Par le passé	Aujourd'hui (1/01/2018)	Domaines fiscal et social
	Domaine fiscal	Domaine social	
PC/laptop	15€/mois 180€/an	15€/mois 180€/an	6€/mois 72€/an (par appareil)
Tablette	Valeur réelle	Valeur réelle	3€/mois 36€/an (par appareil)
Smartphone et abonnement	Valeur réelle	12,5€/mois 150€/an (appareil, abonnement, internet)	Smartphone: 3€/mois 36€/an (par appareil) Abonnement: 4€/mois 48€/an
Internet	5€/mois 60€/an	5€/mois 60€/an	5€/mois 60€/an



#### Marijke Verwichte, Déléguée Carrefour Genk

«Je travaille depuis 1983 chez Carrefour, qui était encore GB à l'époque. J'ai exercé différentes fonctions, mais j'ai principalement travaillé au rayon poissonnerie. Je suis déléguée syndicale depuis de nombreuses années déjà. C'est la 3e restructuration que je connais, et cela vaut d'ailleurs pour la plupart des collègues ici. Vous savez, l'ancienneté moyenne chez Carrefour est de 17 ans. Les deux dernières semaines ont dès lors été éprouvantes. En fait, l'incertitude a déjà commencé en novembre. À l'époque, M. Bompard avait déjà annoncé « un plan de transformation », mais nous n'avions aucune idée du contenu. Ils voulaient bien sûr éviter que nous ne menions des actions en période de fêtes... Nous sentions déjà venir l'orage. Quand le verdict est finalement tombé, nous avons spontanément fermé le magasin. Pour nous, c'en était trop. Nous étions en émoi. Il y a déjà eu de nombreux écrits sur le sujet, mais on peut le répéter: je ne comprends pas qu'une multinationale avec des collaborateurs en

communication professionnels puisse annoncer une restructuration de manière aussi glaciale. Heureusement, nous nous apprécions beaucoup. Il y a une grande solidarité entre les collègues. À côté des anciens comme moi, des isolés ou des jeunes travaillent aussi ici, ils doivent encore payer leur maison. Tout le monde a bien une raison de s'inquiéter, donc nous nous soutenons mutuellement. Lors des précédentes restructurations, un certain nombre de magasins des environs sont déjà passés à la trappe. C'est un nouveau coup dur pour le Limbourg. C'est aussi l'avis des clients, qui nous soutiennent énormément. Ainsi, nous avons lancé une pétition, qui a entre-temps déjà été signée par 800 personnes en ligne. Car les habitants des environs ne veulent pas non plus que le magasin ferme. Beaucoup de nos clients sont des personnes âgées. Ils viennent ici pour leurs courses quotidiennes, mais aussi pour discuter un peu. C'est vrai que nous voyons de moins en moins de gens avec un caddie rempli. Notre espoir est de convaincre la direction de transformer l'hypermarché en un Carrefour Market intégré. Ainsi, nous pourrions sauver des emplois, mais également garder les mêmes conditions de travail et de rémunération, qui sont moins bonnes dans un magasin franchisé.»

#### Claude Fagnoul, Carrefour Belle-île Liège

«Lors de la précédente restructuration en 2010, j'ai été transféré du supermarché Carrefour de Tilff - qui a fermé ses portes - vers l'hypermarché de Belle-île. Des moments difficiles, un changement important, un nouveau départ... A présent, tout est à nouveau bouleversé. Cela fait plus de 30 ans que je suis délégué syndical et c'est déjà la 5e restructuration à laquelle je dois faire face, dont 3 fermetures de magasins. Chez Carrefour, j'aurai tout vécu : la vague de licenciements de 2007, de 2010 et celle que la direction envisage aujourd'hui...»

«Sur le plan humain, vivre ce genre de situation est extrêmement difficile. En tant que travailleur tout d'abord. Il faut bien le reconnaître : quand on se retrouve face à une telle annonce, au fond de soi, on espère toujours qu'on passera entre les mailles du filet des licenciés et qu'on échappera au pire. Et puis, en tant que délégué, c'est une situation horrible. Devoir annoncer à ses collègues que le magasin ferme est très dur. Il faut essayer de garder la tête froide, ne pas montrer son désarroi, tenter de rassurer et d'épauler les autres travailleurs malgré tout. J'intériorise beaucoup. J'essaie de garder mes coups de blues pour moi tout seul mais ce n'est pas toujours évident.»

«A Belle-île, les travailleurs sont désemparés. La nouvelle a fait l'effet d'une bombe. C'est tout notre petit monde qui s'effondre. Le pire, c'est cette incertitude qui plane. Tant de questions se bousculent dans nos têtes. On sait que la direction a décidé de fermer le magasin... Mais que va-t-il advenir de nous? Est-ce que des reclassements sont possibles ailleurs? Certains pourront-ils accéder à la prépension? Quelles autres alternatives existent?»

«L'action du 08/02 m'a mis du baume au cœur. Lorsque j'ai vu cette marée rouge arriver au sein de notre magasin, j'ai ressenti beaucoup d'émotion. Cela a été un moment très fort: le fait que les camarades de Genk - qui vivent la même situation - et tous les autres issus des quatre coins de la Belgique aient fait le déplacement, cela nous touche énormément. On se sent soutenus!»



#### Paule Thibaut, Déléguée itinérante Hyper Carrefour

«Je suis déléguée depuis plus de 20 ans et déléguée itinérante chez Carrefour depuis environ 10 ans. J'ai donc une vue d'ensemble de ce qui se vit sur le terrain au sein des magasins. Depuis octobre, on entendait des bruits courir concernant un plan de réorganisation mais on ne s'attendait vraiment pas à quelque chose d'une telle ampleur et certainement pas à des fermetures de magasins...»

Dans un premier temps, on a essayé de rassurer les gens. Lorsque le nombre de 1.233 travailleurs est sorti lors du Conseil d'entreprise en Belgique, cela a été le choc! En tant que délégués, nous étions submergés par l'émotion. Il a fallu digérer tout cela.»

«Nous sommes à présent dans la partie la plus longue et la plus stressante de la procédure Renault. Nous avons beaucoup de questions et peu de réponses incomplètes. Lors des conseils d'entreprises qui se sont tenus depuis l'annonce,

les informations ont été distillées au compte-gouttes. Nous savons que le chemin est encore long. Les travailleurs guettent la moindre nouvelle, ils voudraient être fixés sur leur sort.»

«Même si on sait que les conséquences de la restructuration ne seront pas pareilles pour tous les travailleurs, nous sommes tous concernés! Certains commencent seulement à réaliser l'étendue des dégâts possibles. Les situations vont différer d'un magasin à l'autre mais on sait que chacun, à des degrés divers, sera impacté. Nous savons que les travailleurs de Liège et Genk seront les plus durement touchés. Pour moi, il était important d'être présente aujourd'hui lors de cette action, afin de leur montrer qu'ils ne sont pas seuls et que la solidarité entre tous les travailleurs de Carrefour est belle et bien là.»

## Les syndicats ne sont pas les ennemis du e-commerce

Le 25 janvier, la direction de Carrefour a annoncé en Belgique son intention de supprimer 1.233 emplois. Les licenciements seraient nécessaires dans le cadre du plan de transformation plus large «Carrefour 2022». Ce plan doit permettre à la chaîne de grands magasins de revenir à son activité centrale, l'alimentation, en laissant toutefois davantage de place au bio, à la numérisation et à l'e-commerce. Le concept de l'hypermarché - englobant de l'électronique et des articles d'intérieur - ne plairait plus au consommateur, ce qui rendrait le modèle déficitaire.

#### Mauvaise excuse

En d'autres termes, ce n'est qu'aujourd'hui que Carrefour se rend compte que sa clientèle vit à l'ère du numérique. L'entreprise n'ayant jamais vraiment anticipé les changements dans le secteur du commerce, c'est à nouveau le travailleur qui paie l'addition. Les actionnaires sont épargnés, eux sont rétribués royalement chaque année.

Suite à l'annonce du plan de restructuration, certains ont sauté sur l'occasion pour montrer les syndicats du doigt. Selon Jo De Wolf, CEO du groupe immobilier logistique Montea, la faute du fiasco Carrefour doit être attribuée aux organisations syndicales et à leur attitude rigide à l'égard du travail de nuit et du commerce électronique. Il estime que c'est au Gouvernement de décider lui-même où et quand le travail de nuit est possible.

Le travail de nuit serait interdit dans notre pays, ce qui rendrait donc l'e-commerce pratiquement impossible. Or, le travail de nuit est autorisé en Belgique depuis assez longtemps déjà. Dans le secteur logistique (l'e-commerce est aussi une donnée logistique), des dizaines d'accords facilitent déjà le travail de nuit. Aux employeurs d'y recourir.

Il est vrai que le travail de nuit est fondamentalement interdit, mais il est également vrai que la loi à ce sujet - qui existe depuis 1971 - reprend une très longue liste d'exceptions possibles. 3,1% des travailleurs belges effectuent régulièrement des prestations de nuit. Il y a de grandes chances que vous connaissiez quelqu'un dans ce cas.

Depuis 2015, il existe en outre un accord-cadre sur l'e-commerce pour toutes les commissions paritaires du Commerce. Cet accord a été conclu par le ministre de l'Emploi Kris Peeters (CD&V), les employeurs et les syndicats. Il permet, tant à l'épicier du coin qu'au supermarché, d'introduire du travail de nuit pour l'e-commerce. Moyennant, toutefois, un accord des syndicats, qui constitue un cadre nécessaire et raisonnable pour prévenir les dérapages.

Bien que Carrefour ait tenté de développer quelques activités d'e-commerce, le groupe n'a jamais été demandeur d'un tel accord. Nous constatons que très peu d'entreprises ont contacté les syndicats pour permettre le travail de nuit pour le commerce

électronique. Nous ne pouvons donc qu'en conclure que « miser sur l'e-commerce » est une excuse facile pour licencier sans trop porter atteinte à son image de marque.

Carrefour veut se concentrer sur la vente en ligne d'alimentation, mais cela ne semble pas extrêmement urgent. Il ressort de chiffres de BeCommerce, la fédération sectorielle de l'e-commerce, que les Belges achètent surtout des services en ligne, tels que des billets d'avion. 8% des dépenses en ligne vont à des produits et un maigre 1,1% est dévolu à l'alimentaire.

#### E-commerce: une situation gagnant-gagnant

Il est toutefois certain que le commerce électronique doit continuer de se développer. Les habitudes du consommateur changent et les entreprises doivent s'adapter. Les syndicats ne peuvent que se réjouir d'une occupation accrue dans l'e-commerce. Mais il doit alors s'agir d'un emploi de qualité. Voilà le cœur du problème: les organisations patronales dénoncent la hauteur des charges salariales dans notre pays.

On compare souvent la situation à celle des Pays-Bas. Mais on « oublie » tout aussi souvent que ce sont principalement des étudiants qui y travaillent dans l'e-commerce. Un jeune de 18 ans travaillant à temps plein y gagne un salaire mensuel brut de 706 euros, soit 4,29 euros de l'heure. Aux Pays-Bas, la fiscalité est en outre plus favorable aux étudiants jobistes qu'aux travailleurs normaux. Si nos collaborateurs logistiques doivent faire concurrence à ces charges salariales, nous sommes partis pour un fameux démantèlement social.

Des entreprises comme Torfs, Vanden Borre ou IKEA prouvent toutefois que c'est possible. Le géant du meuble vient de signer avec les trois syndicats une CCT visant à autoriser le travail de nuit. Les travailleurs peuvent travailler de nuit s'ils le veulent et reçoivent une indemnité en échange. Une situation gagnant-gagnant pour l'entreprise et les travailleurs.

La législation offre donc bel et bien suffisamment de possibilités de faire prospérer l'e-commerce en Belgique. Comme syndicat, nous sommes prêts à y jouer notre rôle, en collaboration avec les employeurs.

## &gt; ÉDITO

## Tous pour le droit de grève, mais...

Le 18 février est la journée mondiale d'action en faveur du droit de grève. Bien entendu, comme tous ceux qui ne sont pas racistes, mais... tout le monde, organisations patronales et partis de droite inclus, déclarent tous, la main sur le cœur, qu'ils ne sont pas contre le droit de grève... Mais le 27 février, jour de grève organisée par la Centrale FGTB des services publics pour protester contre la réforme des pensions, les mêmes vont ajouter «MAIS...»: «*Mais il faut garantir le droit au travail*», «*mais cela va coûter des centaines de millions*», «*mais pas si on prend les usagers et honnêtes travailleurs non-grévistes en otages*». Sans parler d'une certaine presse au Nord du sud que l'on ne peut pas qualifier «*de qualité*» qui livre à la vindicte populaire les «*meneurs*» d'une grève des TEC en affichant leur photo en première page sous le titre «*la grève des bus, c'est eux*». A quand la lapidation?

**Service minimum**

Ce sont ces mêmes partisans du droit de grève qui mettent en place les limitations au droit de grève sous prétexte de service minimum, qui font appel aux requêtes unilatérales pour empêcher les piquets de grève sous prétexte de droit au travail et liberté de circulation. Ce sont ces mêmes chauds défenseurs du droit au travail qui tournent - gênés - la tête de l'autre côté en invoquant la fatalité ou la «*destruction créatrice*» quand une multinationale comme Carrefour, Caterpillar ou Arcelor-Mittal, vire des centaines ou des milliers de travailleurs pour rétablir - ou

pire augmenter - sa marge de profits. Le droit au travail pour les travailleurs licenciés se résume alors à en chercher un. Sur ce coup-là les gouvernements, fédéral ou régionaux se mettent en service minimum.

Enfin, la pire des accusations, l'abomination qui disqualifie définitivement la grève: «*c'est une grève politique*». Horreur. Faire de la politique, c'est très mal, sauf bien entendu si on est un homme ou une femme politique de préférence de la majorité. Pour ce qui est des citoyens: circulez, y a rien à voir et rien à dire.

**Acquis sociaux?**

Le fait est qu'aujourd'hui, où tout nous semble acquis, beaucoup pensent que la grève, c'est un truc qui ne sert à rien qu'à embêter les autres. On oublie un peu que tous les droits sociaux, sans parler du suffrage universel, ont été acquis à grands coups de grèves. On oublie aussi que rien n'est définitivement acquis et notre gouvernement s'emploie à nous le rappeler.

Quelques exemples: la journée des 8 heures, acquise en 1921 est en train de passer à la trappe avec la Loi Peeters et son annualisation du temps de travail. Le ministre des Pensions est en train de démolir nos pensions légales à grands coups de réformes et de contre-vérités. Il ne comprend pas - à moins que leurs mobiles soient «*politiques*» que les fonctionnaires soient fâchés de devoir travailler plus longtemps - même si le travail est pénible - ou opter pour une pension

plus basse. Et de toute façon travailler plus longtemps qu'avec le système actuel et une pension plus basse qu'actuellement.

Ce qui n'est pas acquis, loin s'en faut, c'est justement le droit de grève. Le rapport de la Confédération Syndicale Internationale 2017 nous rappelle que dans le monde 60 % des pays empêchent des travailleurs de créer un syndicat ou d'y adhérer; 83% des pays ont enfreint le droit de grève, 82% - dont notre chère Belgique - ont enfreint le droit de négociation collective.

**Pourquoi tant de haine?**

Pourquoi tant de haine des syndicats et de leurs moyens d'action? L'Organisation Internationale du Travail, nous rappelle opportunément à quoi sert la liberté d'association: «*En se regroupant, les travailleurs peuvent avoir un rapport plus équilibré avec leur employeur. Cela leur donne également le pouvoir de négocier une part équitable du fruit de leur travail, compte tenu de la situation financière de l'entreprise ou du service public qui les emploie*».

Voilà pourquoi on n'aime pas les syndicats dans le monde. Voilà pourquoi - en leur absence - il y a dans le monde 152 millions d'enfants obligés de travailler et 40 millions de personnes réduites en esclavage; des centaines de millions de travailleurs surexploités. Voilà pourquoi chaque année des dizaines de syndicalistes sont emprisonnés ou assassinés: parce que le droit à

un travail décent est encore moins acquis que le droit de grève.

Oui, on sait tout ça. C'est loin dans des pays du bout du monde qui ne savent même pas ce que veut dire le mot «*démocratie*» ou n'en retiennent que la 2e moitié. Sauf que ce sont ceux-là qui remplissent nos magasins de vêtements à vil prix et des matières premières et produits agricoles sous-payés que nous consommons. Ce sont ces pays où les travailleurs sont les moins bien protégés et les moins bien payés, où le droit de grève pour que ça change n'existe pas.

Ce sont ces mêmes pays que la Banque mondiale dans un guide de l'investisseur intitulé «*Doing Business*» désigne comme les meilleurs endroits pour faire de «*bonnes affaires*». Or les investisseurs pour beaucoup, ils sont chez nous, occidentaux, démocrates, libéraux parfois «*sociaux*», centristes à girouette, défenseurs déclarés du droit de grève... «*mais*».

R. De Leeuw  
PrésidentR. Vertenuel  
Secrétaire généralVOUS PROTÉGER,  
ÇA N'A PAS DE PRIX.

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

## IL COMPREND :

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

Vous en bénéficiez si vous souscrivez à un contrat Responsabilité Civile et à un contrat MINI ou MAXI Omnium entre le **01/01/2018** et le **31/03/2018**.

**ACTION TEMPORAIRE !**

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

Appelez-nous gratuitement au **0800/49 490** ou surfez sur **www.actelaffinity.be/fgtb/action**

## CAMPAGNE TAM TAM

# La santé, malade de l'austérité

Un Wallon sur cinq doit se priver de soins ou de médicaments.

La sécurité sociale est sans cesse malmenée.

Stop à la dérive néo-libérale!



Notre dossier en pages 8 & 9

### COOPÉRATIVES

Travailleurs et patrons à la fois

Pages 4 et 5



### CAMPAGNE

À vous de témoigner

Page 3

### TRAVAIL

Voilà les congés "auto-payés"

Page 6

## CAMPAGNE TAM TAM

# La santé, malade de l'austérité

Un Wallon sur cinq doit se priver de soins ou de médicaments.

La sécurité sociale est sans cesse malmenée.

Stop à la dérive néo-libérale!



Notre dossier en pages 8 & 9

### COOPÉRATIVES

Travailleurs et patrons à la fois

Pages 4 et 5



### CAMPAGNE

À vous de témoigner

Page 3

### TRAVAIL

Voilà les congés "auto-payés"

Page 6

NAMUR

AFICO ASBL ET SON GROUPE "LE CAPITALISME NUIT GRAVEMENT À TOUS LES TRAVAILLEURS"

**CONFÉRENCE-DÉBAT**  
**TRAITÉ DE L'ONU SUR LES MULTINATIONALES VS CETA & CO**

LA RÉBELLION CITOYENNE PEUT-ELLE S'APPUYER SUR L'ONU POUR CONTRER L'EMPIRE CAPITALISTE DES TRANSNATIONALES ?

EN PRÉSENCE DE  
**MICHEL CERMAK (CNCD-11.11.11)**

JEUDI 22 FÉVRIER 2018, À 19H30  
 DANS LES LOCAUX DE LA FGTB NAMUR  
 RUE DEWEZ 40 À 5000 NAMUR

**CEPAG**  
 AFICo  
 Namur

AVEC LE SOUTIEN DE :

Ed. resp. : GUY FAYS, RUE DEWEZ 40 À 5000 NAMUR. NE PAS JETER SUR LA VOIE ENCORE PUBLIQUE

**CEPAG**  
 AFICo  
 Namur

Orientation socioprofessionnelle

DU 17.04 AU 26.06.18 | HAM-SUR-SAMBRE OU DINANT

**FORMATION DECOUVERTES HORIZONS**

**38 JOURS DE FORMATION**  
 - dont 8 jours de stages en entreprise -  
**AVOIR CONFIANCE EN SOI, FAIRE LES BONS CHOIX, RÉUSSIR SON PROJET PROFESSIONNEL.**

**SÉANCES INFO**  
 - sur inscription -  
**02&20.03 + 06.04.2018**

**HAM-SUR-SAMBRE | ADL**  
 Rue Emile Vandervele 17, 5190 HAM-SUR-SAMBRE

**DINANT | DINAMO**  
 Place Saint-Nicolas 7, 5500 DINANT

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

Avec le soutien de :

**CEPAG**  
 AFICo  
 Namur

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

AFICo asbl présente

**The Spirit Of '45**  
 un film de Ken LOACH

**1<sup>er</sup> mars 2018, à 18h30**

La projection sera suivie d'un débat sur le thème :  
**Politiques sociales : pourquoi tant de haine ?**

au 3<sup>ème</sup> étage  
 de la FGTB Namur  
 (rue Dewez 40 ★ 5000 Namur)  
**ENTRÉE GRATUITE**

Pour tout renseignement :  
 AFICo asbl  
 081/649.952 ★ info@afico.be

avec le soutien de :

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

BRABANT WALLON

FESTIVAL DU FILM SOCIAL

**VIVREDEBOUT**

**Du 09 au 11 mars 2018**  
 CENTRE CULTUREL DE PERWEZ LE FOYER

**10<sup>ème</sup> édition**

**10JONCTER!**  
 Résister, disjoncter, transformer.

Programme complet sur  
**www.vivredebout.be**  
 Réservations > 081/23 45 55

Organisateurs et partenaires :

Avec l'aide de :

**FGTB-ABVV**  
Bruxelles-Brussel



## Campagne bruxelloise de la FGTB en entreprises - #PasEnNotreNom...

**Loi Peeters, réforme du régime des pensions, cadeaux fiscaux, ... : #PasEnNotreNom!**

Le 25 mai 2018, cela fera 4 ans, déjà, que les travailleurs sont confrontés aux projets « régressistes » portés par le gouvernement fédéral: une coalition des droites, habitée par une et une seule obsession: détricoter les solidarités.

Il est clair qu'au regard de sa configuration (inédite): des libéraux (Open VLD et MR), des démocrates-chrétiens (CD&V) et des nationalistes flamands (N-VA), le gouvernement issu des élections du 25 mai 2014 ne nous laissait entrevoir que peu d'espoir de voir mis en œuvre le projet de société que nous défendons...

Mais force est de constater, près de 3 ans et demi après sa mise en place, que la rapidité avec laquelle cette majorité a détricoté les solidarités n'a d'égale que la violence des mesures adoptées à l'encontre des travailleurs: détricotage des pensions légales, remise en cause de la semaine des 38 heures, saut d'index pour les salaires et les allocations sociales, chasse aux chômeurs, restriction de l'accès aux allocations d'insertion, stigmatisation des bénéficiaires d'allocations sociales (via le contrôle de la consommation de gaz, d'eau et d'électricité des chômeurs), nouvelles taxes sur la consommation (électricité, diesel, etc.), rétablissement des visites-surprises aux domiciles des chômeurs, augmentation de 45% du coût de la consultation chez certains médecins-spécialistes,...

La liste n'est pas exhaustive et, faute de résistance, elle pourrait s'allonger encore d'ici à l'été 2019, veille des élections régionales, fédérale et européenne.

Le point commun entre toutes ces mesures? Elles précarisent le travail et les conditions de vie des travailleurs.

Alors plus que jamais, RESISTONS.

La présente campagne: « #PasEnNotreNom » - en février dans les entreprises bruxelloises - a pour ambitions de toucher l'ensemble des travailleurs et de confirmer la volonté de notre organisation de poursuivre cette résistance.

Nous comptons sur vous pour les diffuser largement au sein de votre entreprise!

A toutes fins utiles, vous trouverez ici un lien vers le Baromètre socio-économique 2017 de la FGTB fédérale, qui a le grand mérite d'objectiver l'augmentation de la précarisation que vise cette campagne bruxelloise.

<http://www.fgtbbruxelles.be/barometre-socio-economique-2017/>

Ensemble, on est plus forts!

Plus d'infos: 02/213.16.69

**2003**

Loi qui réduit la durée du travail à 38 heures par semaine.

**2017**

Loi qui décide que « pas forcément »...

La loi relative au travail faisable et maniable du 5 mars 2017 a pour objectif de rendre le travail « faisable » pour les travailleurs et « maniable » pour les employeurs. Dans les faits, cette loi ouvre la porte à d'autres réalités: semaines de 45 heures, journées de 9 voire 11 heures, heures supplémentaires et travail en soirée / nuit / week-end facilités, horaires connus seulement 24 heures à l'avance, intérim comme seule perspective de carrière...  
#PasEnNotreNom

Ensemble, on est plus forts! **FGTB-ABVV**  
Bruxelles-Brussel

**0,01%**

Taux d'imposition de la société belge AB INBEV en 2015.

**45%**

Taux d'imposition pour les citoyens qui gagnent un salaire brut entre 2.000 € et 3.575 € / mois.

Si le bénéfice d'AB INBEV avait été taxé au taux ordinaire de l'impôt des sociétés (33,99%), l'Etat aurait perçu 314.284.116 €. Un montant équivalent au coût de l'engagement de... 6.283 infirmiers ou infirmières à temps plein! Chaque année, en Belgique, la fraude et l'évasion fiscales génèrent des pertes de recettes fiscales estimées entre 24 et 36 milliards €. #PasEnNotreNom

Ensemble, on est plus forts! **FGTB-ABVV**  
Bruxelles-Brussel

**1966**

Loi qui fixe les droits à une pension digne pour tous les travailleurs.

**2017**

Projet de loi qui décide que « pas forcément »...

Depuis 2014, le Gouvernement fédéral met en place un vaste plan de réforme du régime des pensions. L'âge légal de la pension a été porté à 67 ans. Pour mémoire, en Belgique, l'espérance de vie en bonne santé est de 64 ans. Le texte prévoit également la non-prise en charge des périodes assimilées (maladie, chômage et prépension) et un accès réduit à la pension minimum...  
#PasEnNotreNom

Ensemble, on est plus forts! **FGTB-ABVV**  
Bruxelles-Brussel

La FGTB a participé, le 24 janvier 2018, à l'occasion de la 8<sup>e</sup> Journée de l'avocat en danger, à une action symbolique menée par les Avocats belges devant l'Ambassade d'Égypte, en solidarité avec leurs confrères de ce pays, soumis à des traitements incompatibles avec les droits de l'homme.



## WALLONIE PICARDE

Comité Régional élargi  
de la FGTB Wallonie Picarde

Sous le thème du rassemblement des projets de la gauche, près de 300 militants ont participé au Comité Régional Élargi organisé par la FGTB Wallonie Picarde au Domaine de Bourgogne (à Estaimpuis) ce 8 février 2018.



(Photos Alain DEBRUYNE)

4 thèmes ont particulièrement été abordé par les intervenants:

- Le pouvoir d'achat
- Une fiscalité juste
- Des emplois durables
- Des services publics de qualité.

Pour débattre de ces sujets, la FGTB Wapi avait invité Robert Verteneuil (Secrétaire général FGTB) et Thierry Bodson (Secrétaire général FGTB Wallonie).

Dans un souci de construction et d'ouverture, le PS, Ecolo et le PTB ont également participé aux débats.

En difficulté face à une droite décomplexée, nous accusons un détricotage de nos acquis sociaux.

Face à ces « régressions sociales », la FGTB Wallonie Picarde a voulu par ce comité régional élargi réaffirmer les alternatives proposées par la FGTB.

De nombreux militants FGTB (Centrale Générale, CGSP, UBT, Horval, MWB, Setca, Jeunes FGTB, Prépensionnés & Pensionnés de la FGTB) mais également de Solidaris, des Femmes Prévoyantes Socialistes, du PAC (Présence et actions culturelles), du CEPAG (Centre d'Éducation Populaire André Genot), d'Art Wapi, du Parti Socialiste, du PTB et d'Ecolo ont répondu présent à l'invitation de la FGTB Wallonie Picarde.

Les débats animés et constructifs se sont tenus dans une ambiance fair-play et respectueuse où la FGTB a tenu à rappeler de manière claire les piliers de son projet de société mais également les propositions de notre syndicat.

Les militants ont ensuite également pu poser leurs questions aux représentants politiques, sans œillère et de manière directe.

La FGTB Wapi organisera dans les prochains mois un nouveau comité régional élargi afin de faire le point sur ces différentes thématiques.

## MONS



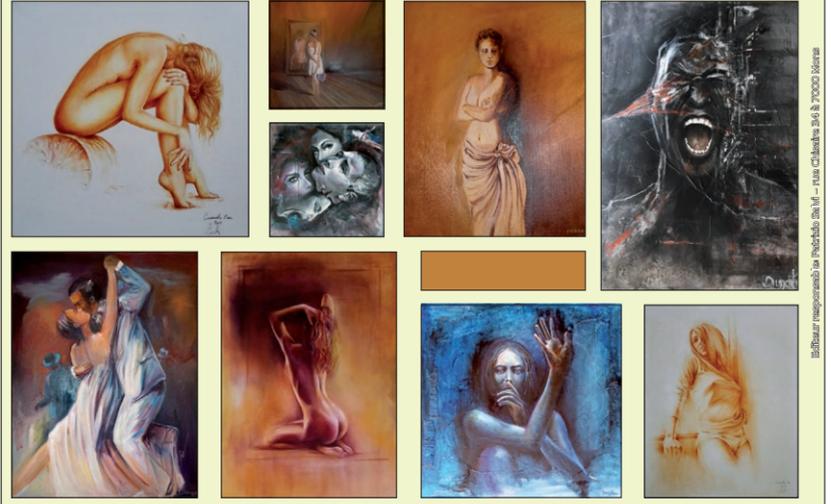
La Maison des Employés  
et Cadres Syndiqués

www.maisondesemployes.com

EXPOSITION  
A CORPS ... ET ENCORE

du 23 Février au 23 Mars 2018

CIAVARELLA / DUMORTIER / FRANÇOIS  
Marc Virginie Michèle



Vernissage le vendredi 23 Février 2018 dès 18h30

Rue Chisaire 34, 7000 Mons

Dévernissage le mercredi 21 Mars 2018 dès 18h30

Ouvert du lundi au vendredi de 8h30 à 17h00, fermé les weekends et jours fériés

L'expo



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



Avec le soutien de  
LES VRAIS  
MONTOIS  
Mons, la ville où les  
citoyens se mobilisent  
pour améliorer la vie de tous.  
Mons.blog.wallonie.be  
Entrée gratuite

## CHARLEROI

TRAVAILLER  
AUJOURD'HUI

RENCONTRE-DÉBAT

autour du livre

« Travailler aujourd'hui - Ce que révèle la parole des salariés »  
de Nicolas Latteur

Des ouvrières ultra-flexibles qui enchaînent les contrats précaires. Des banquiers amenés à frauder avec leur propre éthique. Des travailleurs sociaux désillusionnés... Une plongée au cœur des réalités invisibles du travail aujourd'hui.

SAMEDI 3 MARS À 19H

Au Centre Culturel de Thuin Haute Sambre 32, rue des Nobles à Thuin

Infos : laura.vidotto@vie-esem.be - 071/58.96.16 - 0499/20.13.26

ACTU CAFÉ  
HÉBERGER UN MIGRANT :  
POURQUOI PAS ?

## RENCONTRE CITOYENNE

Chaque soir depuis 4 mois, des citoyens hébergent des migrants. Pourquoi pas vous ? À quoi s'attendre ? Comment s'investir sans héberger ? Aspects légaux, sanitaires, logistiques... Des citoyens de votre région, qui ont osé ouvrir leurs portes, partagent leur expérience et répondent à vos questions.

SAMEDI 24 FÉVRIER À 14H30

A la Maison des Huit Heures

23, Place Charles II à Charleroi

cenforsoc.secretariat@cenforsocasbl.be - 071/641.262



## LIÈGE - HUY - WAREMME

## FORMATION RECHERCHE ACTIVE D'EMPLOI

## OBJECTIFS

- > Faire le bilan de tes compétences et ressources
- > T'autonomiser dans tes recherches d'emploi
- > Développer des outils (CV, lettre de motivation ...)
- > Préparer et décrocher des entretiens d'embauche
- > Comprendre les réalités du marché de l'emploi et la réglementation chômage
- > Présenter son projet professionnel
- > Gérer son identité numérique

## CONDITIONS

- > Être demandeur d'emploi

## EN PRATIQUE

- > 40 heures de formation réparties sur 1 mois
- > Session du 5 au 30 mars 2018
- > Se déroule dans les locaux de la FGTB de Liège (Place Saint-Paul 9/11 à 4000 Liège)
- > Donne droit à 1€ brut/heure et une intervention pour les frais de déplacements et de garderie
- > Séances d'information collectives :  
Tous les mardis de février de 10h à 12h  
FGTB, Place St-Paul 9/11 à 4000 Liège  
(5è étage - salle 3)

INFORMATIONS  
& INSCRIPTIONS

ASBL PROMOTION & CULTURE  
Anne Truillet 04/221.96.60  
anne.truillet@fgtb.be



Promotion &amp; Culture

FGTB

En partenariat et avec le soutien de

LE FEMME

E.F. - J.F. RANDUET - Place St-Paul 9/11 à 4000 Liège

LIÈGE | 8 MARS 2018

CYCLO-PARADE  
féministe

À vélo,  
en roller, à pied...  
Rejoignez-nous !

Animations  
et actions symboliques  
pour une ville féministe

Infos : maison.laicite.liege@gmail.com | 0474 554 387

13h45 | Micro ouvert de L-Slam  
À la Maison de la Laïcité de Liège  
Boulevard d'Avroy 86

14h30 | Cyclo-parade  
Départ à la Maison de la Laïcité de Liège

17h30 | The Gypsies EX-Wive's band  
Concert et drink place St-Etienne

À LIÈGE, OSONS LES DROITS DES FEMMES



avec la participation de la Ministre des Droits des Femmes de la Fédération Wallonie-Bruxelles

Editeur : Laïcité Liège

## VERVIERS

Permanence Juridique  
Droit des étrangers, droits sociaux et  
du travail des primo-arrivants

## QUAND

LE PREMIER LUNDI DE CHAQUE MOIS SAUF JUILLET ET AOÛT

Uniquement sur rendez-vous au 087/39.46.37 ou par mail [nadine.fauconnier@fgtb.be](mailto:nadine.fauconnier@fgtb.be)

## OÙ

Dans les locaux de la FGTB Verviers 23/3 Pont aux Lions 4800 Verviers

## POUR QUI

Toute personne étrangère présente en Belgique, quel que soit son statut de séjour (européen, ressortissant d'un pays tiers, sans-papiers, ...) et qui se pose des questions en matière de :

- ⇒ Regroupement familial ;
- ⇒ Permis de travail ;
- ⇒ Droit à l'égard de l'employeur (y compris pour les personnes sans-papiers) ;
- ⇒ Régularisation du séjour ;
- ⇒ Demande d'asile ;
- ⇒ Droit à l'aide sociale (et à l'aide médicale urgente) ;
- ⇒ Problématique de sécurité sociale (chômage, mutuelle, ...) ;
- ⇒ ...



## PRAGUE

Tchèquie  
City-Trip

Du 21/03 au 25/03/2018 • 5 JOURS / 4 NUITS

Appelée la capitale de l'Europe, Prague séduit chaque année une foule d'admirateurs et pour cause... Venez (re)découvrir avec nous, et en compagnie d'un guide francophone, ses monuments, ses quartiers, son ambiance toute particulière, son histoire où planent les ombres du Golem, de Mucha et Kafka, sans oublier la Vltava sur laquelle nous ferons l'incontournable croisière.

Et vous ? Séduit-e ?

Logement : Hôtel Olympik\*\*\*\*

515€

Affilié-e-s Solidaris

(+ 135€ supplément single)

585€

Non-affilié-e-s Solidaris



## FRANCE

Bourbonne-les-Bains  
Thermalisme et remise en forme

Du 06/05 au 13/05/2018 • 8 JOURS / 7 NUITS

Bourbonne-les-Bains est une petite station thermale remarquable dans le centre du village située sur le plateau de Langres aux sources de la Meuse.

L'atout majeur de cette station est la qualité de son eau similaire au sérum humain, aux propriétés sédatives et de reconstruction osseuse (particulièrement recommandée aux personnes souffrant d'arthrose ou d'ostéoporose).

Ce séjour allie à la fois santé (les soins sont déterminés par le médecin) et diverses activités. En effet, Bourbonne-les-Bains est le lieu de départ de nombreuses excursions, par exemple : les vignes de Coiffy, le musée des outils d'hier, excursion de bouche... mais nous pourrions également profiter du programme varié proposé par l'Office du Tourisme.

Logement : Hôtel d'Orfeuil\*\*\* dans le centre de Bourbonne-les-Bains, à 50m des thermes, en face du parc. Toutes les chambres sont équipées de douche et toilette, TV, téléphone, accès à la piscine.

939€

Affilié-e-s Solidaris

Chambre double

(-195€ pour un séjour sans les soins)

1017€

Non-affilié-e-s Solidaris

Demandez le dépliant « Vacances Adultes et Seniors »  
dans votre agence Solidaris, au 04 341 63 52  
ou par mail à [vacances.fps.liege@solidaris.be](mailto:vacances.fps.liege@solidaris.be).



En partenariat avec



FGTB Verviers



> CAMPAGNE



# ENSEMBLE POUR LE CHANGEMENT

## Et vous? Vous voulez que ça change?

Depuis le début de la campagne «Ensemble pour le changement», en novembre dernier, nous vous encourageons à raconter et partager votre histoire. De nombreuses personnes nous ont écrit. Elles évoquent leur vie, leurs inquiétudes, leurs difficultés, leurs mécontentements. Toutes veulent, comme nous, que les choses changent.

Que ce soit via le site de la campagne, les réseaux sociaux ou encore devant l'une de nos caméras, nos témoins apportent leur pierre à l'édifice de ce changement - profond et nécessaire - de notre société. Chacun a été contacté individuellement par nos services.

Nous vous invitons à nous contacter vous aussi, via le site [www.ensemblepourlechangeement.be](http://www.ensemblepourlechangeement.be), à témoigner, à consulter nos alternatives et à lire nos réponses.

Le gouvernement ne fait pas assez attention aux citoyens: il ne pense qu'à ses propres intérêts et à s'en mettre plein les poches! Il faudrait également prendre les jeunes plus au sérieux et croire en leurs capacités. Enfin, il faut vaincre le séparatisme en Belgique.



Clémentine

### Ils ont témoigné:

Quand je discute avec mes amis, ma famille ou des collègues, je remarque qu'ils sont complètement indifférents par rapport à la politique. Ils se laissent embobiner par des grands slogans et les gros titres dans la presse et les médias. Pour moi, ils ne réalisent pas que les votes qu'ils font dans les isolements définissent aussi leur futur. Prenons par exemple la réforme qui concerne les pensions: nous devons travailler plus longtemps et recevrons une pension plus petite. Les crédits-temps ont également été sérieusement modifiés. Avec de telles mesures, comment faire pour rester motivé et donner le meilleur de moi-même sur le plan professionnel?



Kim

Je pense qu'on devrait, au 21<sup>e</sup> siècle, aller vers la semaine de 20h. On est d'abord passés de 80h à 60h, puis de 60h à 40h... Maintenant il serait temps qu'on passe de 40h à 20h. C'est vraiment aller complètement à contre-courant de la politique actuelle, qui essaie de nous faire travailler plus. Cela nécessite de partager le temps et de partager évidemment les gains de productivité et les bénéfices, et c'est là que ça bloque. Mais si on avait un vrai combat syndical qui parvenait à obtenir que les bénéfices engendrés par l'automatisation, etc. ne partent pas dans les paradis fiscaux, on pourrait redistribuer le travail aussi.

Je suis secrétaire. Quand j'ai commencé à travailler il y a 30 ans, on utilisait une machine à écrire à boule. Taper une lettre prenait une demi-heure. Il fallait bien faire attention à ne pas se tromper et prévoir à l'avance la mise en pages. Parfois il fallait recommencer. Maintenant avec l'informatique, cela va beaucoup plus vite. Le temps de travail n'a pas beaucoup diminué depuis. C'est normal que, de ce fait, on a besoin de moins de personnel pour faire le même boulot. Les nouvelles technologies ont permis d'augmenter d'une manière exponentielle la productivité. Cette productivité ne devrait pas uniquement servir à enrichir une poignée de nantis mais profiter à tout le monde. Pour cela, il faudrait réduire le temps de travail afin que tout le monde puisse travailler et avoir du temps libre pour s'instruire, participer à la vie sociale et politique, avoir des loisirs de qualité.

Les pauvres s'appauvrissent et les riches s'enrichissent. Rien n'est pensé pour contrer cela. Les jeunes ne trouvent pas d'emploi, les migrants ont froid dans les parcs, il faut faire quelque chose. J'ai été chercheur d'emploi et j'ai perdu mes allocations de chômage. Je ne trouve pas d'emploi et j'ai une déficience visuelle. Je vis d'allocation de handicap et j'espère ne pas être exclu à ce niveau-là aussi.

Je voudrais que les gens qui sont dans la précarité énergétique puissent s'en sortir. Qu'ils aient l'énergie dont ils ont besoin pour leurs besoins de base, qu'ils l'aient bon marché, mais qu'ils puissent aussi occuper des logements qui consomment peu d'énergie. Parce qu'aujourd'hui, c'est vraiment une difficulté pour de nombreuses personnes, qui vivent dans des logements qui sont de véritables passoires énergétiques et ils paient leur énergie plus chère que la moyenne des gens, et ça ne va pas. Je voudrais vraiment qu'on puisse changer ça, pour permettre à tout le monde de vivre dans un logement très efficace sur le plan énergétique, plus confortable et plus sain - et c'est lié - et d'avoir accès aux besoins énergétiques de base à un prix acceptable.

Je suis travailleuse sociale et je pense qu'on reconnaît le degré de civilisation d'une société à la manière dont elle traite les gens les plus vulnérables. Sur ce point la société dérape complètement en Belgique. Les réfugiés ou encore les personnes qui vivent de la mendicité ont besoin d'aide.

Il faut que les choses changent car je n'arrive pas à aller aux échographies de ma femme, je veux pouvoir voir les premiers pas de mon enfant dans la vie. J'aimerais un congé de paternité plus long et avoir la possibilité de l'accompagner dans ces étapes.

Nicolas

Le travail dans le secteur de la construction est très pénalisé sur tous les fronts en raison du dumping social. Pour les personnes âgées comme moi, les plus de 55 ans sont mis au chômage régressif et on ne peut pas partir en prépension, alors que le travail dans la construction - que ce soit en tant que ferrailleur, coffreur, bétonneur ou maçon - est très pénible.



C'est à vous!

PARTAGEZ VOTRE TÉMOIGNAGE

Faites entendre votre voix sur:

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

## &gt; COOPÉRATIVES OUVRIÈRES

## Travailleurs et patrons à la fois



Chaque année la société Graydon, spécialisée dans l'information d'entreprises annonce bon an mal an 10 à 11.000 faillites. La plupart sont des PME. Problèmes de financement, de surendettement, de gestion, de débouchés, concurrence, manque d'innovation, mauvaise conjoncture... les causes peuvent être multiples mais ce n'est pas parce qu'une entreprise est déclarée en faillite qu'elle n'est pas viable. Certaines ne survivent tout simplement pas à la retraite ou au décès de leur patron, d'autres sont délaissées par leur actionnaires qui préfèrent reprendre leurs billes pour investir dans des créneaux plus rentables. Certaines sont tout simplement mal gérées.

Des milliers de travailleurs se retrouvent ainsi au chômage. Pour les plus jeunes ou les plus qualifiés, retrouver un emploi n'est pas trop difficile. Pour les autres, non qualifiés, âgés, ou «ouvriers de production» formés et spécialisés sur une machine bien spécifique mais qui ne savent en fin de compte rien faire d'autre sans une nouvelle formation, la tâche est autrement plus ardue. Ce genre de fermeture répond à des choix stratégiques des dirigeants pour satisfaire les exigences des actionnaires. Les organes de concertation finissent par recevoir l'information mais n'ont pas le pouvoir d'empêcher la fermeture. De proposer des alternatives, peut-être mais il est rare qu'elles aboutissent. Il ne reste plus alors qu'à attendre un éventuel rachat ou à négocier au mieux un plan social qui donnera un ballon d'oxygène aux travailleurs licenciés, éventuellement une prime pour ceux qui retrouveront un emploi ailleurs, mais pas à tous et le bilan sera toujours celui de x pertes d'emplois locaux.

Cela pose la question du contrôle ouvrier. Les organes de concertation peuvent très bien fonctionner tant que l'entreprise marche mais l'information ne suffit pas. Même les Comités d'entreprise européens ont montré les limites et de la solidarité et de la capacité d'infléchir les décisions des directions d'entreprises multinationales. Les salariés sont-ils donc condamnés à leur position de subordination par rapport à leur employeur consacrée par le contrat de travail? La propriété des moyens de production autorise-t-elle l'employeur à décider de la vie des salariés? La réponse est non: la reprise par les travailleurs de leur entreprise sous forme de coopérative est une alternative qui connaît un succès grandissant partout en Europe, où des coopératives de production voient le jour.

En Europe aujourd'hui, on compte 35.000 coopératives de travailleurs, surtout en Espagne, en Italie et en France. Ces quatre dernières années ont vu une forte progression en termes de création, puisque le nombre de ce type d'entreprise a cru de 22 %. Il faut souligner également que leur taux de survie à 5 ans est de 10 % plus élevé que la moyenne des autres entreprises.

Leur particularité réside dans le fait que les travailleurs qui y sont employés sont, en tout cas partiellement, propriétaires de celle-ci. Ils détiennent donc des parts dans son capital. Surtout, même s'ils ne sont pas majoritaires en parts, ils sont obligatoirement majoritaires en voix. Leur outil de travail leur appartient.

Développer ce type d'entreprenariat constitue un enjeu extrêmement important pour l'économie wallonne. En effet, ces entreprises peuvent jouer un rôle significatif dans la transmission et donc la continuité des activités. Beaucoup de «Sociedad Laborales» en Espagne ou de «SCOP» en France ont permis à des travailleurs de reprendre des entreprises qui, sans cette initiative, auraient disparu. Or, on sait que, en Wallonie, 1 entreprise sur 3 va être confrontée à un problème de transmission dans les 5 années qui viennent.

## &gt; UNE COOPÉRATIVE DE PRODUCTION À VERVIERS

## SOCOMEF: ni Dieu, ni maître, ni contremaître

1981: la SPRL Forges et Platineries Thompson de Theux qui fabrique des brûleurs pour poêles à mazout et des casseroles en inox annonce la liquidation de l'entreprise. Fournisseur quasi exclusif de grandes marques comme Efel, Franco-belge, Ciney, Somy, la petite entreprise de Theux est victime des restructurations qui frappent le secteur. Une quinzaine d'emplois sont menacés. Des licenciements «secs», sans préavis. La case chômage pour tous. Les travailleurs spécialisés pour leur tâche spécifique étant par ailleurs difficilement reclassables.

Bien que n'ayant pas de délégués dans l'entreprise mais bien des affiliés, la Centrale de Métallos de Verviers prend les choses en mains. Marcel Bartholomi qui la dirige alors, prend son bâton de pèlerin, dans un premier temps pour essayer de trouver un reprenneur. En attendant, M. Bartholomi obtient de l'ONEM que l'on ne disperse pas les travailleurs de l'entreprise pour conserver leur savoir-faire. Mais de reprenneur, il n'y en eut point. Des contacts sont pris, notamment avec l'ingénieur Guy Fryns du CRIF - Centre de recherche des fabrications métalliques de Liège (outil patronal) et avec le directeur de la Fondation André Renard, José Verdin; un rapport est demandé à un réviseur d'entreprise. Il en ressort que l'entreprise serait viable si elle pouvait remplir au moins partiellement son carnet de commandes en gardant ses principaux clients auprès desquels Marcel Bartholomi se rend et en abandonnant le créneau peu rentable des casseroles. L'idée d'une société coopérative émerge ainsi. Un business plan est mis sur pied. Les Fonderies du Lion qui ont absorbé Ciney et Somy, déclarent vouloir poursuivre la collaboration avec l'entreprise si elle voit le jour. Le volume de travail ainsi plus ou moins garanti est inférieur de moitié à l'activité antérieure. Seuls la moitié des emplois pourraient être sauvés. Encore fallait-il trouver les fonds pour reprendre les machines et les locaux et financer les stocks. Car faillite n'égal pas expropriation. Il se trouve sept travailleurs qui acceptent d'investir un mois de salaire, à savoir 35.000 FB pour constituer le capital de départ d'une coopérative susceptible de reprendre l'activité. Mais il en faut bien plus pour poursuivre l'activité. Les portes des banques, y compris celles supposées «amies», se ferment les unes après les autres. Personne - ni FEBECOOP, ni CODEP - ne veulent miser un copeck sur une coop à l'avenir incertain... Sauf peut-être les participants ouvriers à une journée d'étude de la FGTB-Métal qui versent leur indemnité de crédit-temps. C'est bien mais

c'est encore insuffisant...

Mais le Fonds social de solidarité du secteur se laisse convaincre de faire une mise de fonds par la société coopérative FOSODER sclr - Fonds de Solidarité et de Développement Régional (Agence Conseil dont les actions visent principalement l'aide à la création et au développement d'entreprise d'économie sociale marchande. Ses activités peuvent se diviser en 2 pôles: Aide à la création de sociétés et Aide à la gestion et au développement des sociétés existantes). Et c'est finalement le grand capital, incarné par la banque Société Générale qui acceptera de prêter trois millions de francs de l'époque.

La coopérative baptisée SOCOMEF pour Solidarité Coopérative des Métallurgistes Franchimontois démarre effectivement en 1982 après 14 mois de palabres, de démarches, de contacts et d'obstination.

En deux ans, les emprunts sont remboursés. En 1989, la SOCOMEF reprend la société TSI, une Tôlerie Soudure Industrielle en faillite à Pepinster et regroupe ses deux activités de theux et Pepinster en déménageant à Verviers où elle a fait l'acquisition des bâtiments industriels de l'imprimerie du journal «Le jour», elle est ainsi en mesure d'assurer sa diversification et son développement.

Après 36 ans, elle n'est pas devenue une multinationale mais elle est toujours là.

**Un homme/une femme une voix**

Coopérative: jusque-là, rien de révolutionnaire. Les coopératives de consommation ont connu une période faste le siècle dernier. Elles ont ensuite périéclité. La particularité d'une coopérative de production comme SOCOMEF, c'est qu'elle repose sur le principe d'égalité. Il y a bien des travailleurs qui possèdent des parts, mais le «capital» n'est pas rémunéré. Les parts ne sont ni cessibles, ni vendables même si leur valeur a été multipliée depuis 1981.

Tous les travailleurs, avec ou sans parts, peuvent participer au comité de gestion où se prennent les décisions, toutes les décisions selon le principe: un travailleur = une voix. Les réunions se font en dehors du temps de travail. Les décisions se prennent à la majorité des présents.

Tout le monde n'a pas forcément le même salaire. On tient compte des qualifications mais à qualification égale, hommes et femmes ont droit au même salaire et la tension salariale est fortement réduite.

Le fait de posséder des parts ne donne droit à aucun privilège, si ce n'est la satisfaction morale de participer à une expérience humaine intéressante.

Et s'il est arrivé de devoir prendre des décisions douloureuses, comme



celle d'un licenciement, cela se fait après débat et à la majorité.

La structure est certes petite. Les produits ne relèvent pas de la plus haute technologie mais bénéficient d'une position de niche. La preuve au moins est faite qu'une boîte peut tourner sans patron. Il n'empêche que - comme pour la création du monde, selon le philosophe grec Aristote - il aura fallu un «premier moteur» en la personne de Marcel Bartholomi mais les exemples étrangers en Argentine, en Espagne, en Italie, en France, montrent qu'un collectif de travailleurs peut aussi bien faire l'affaire si le cadre légal favorise ce type de structures. C'est le cas en France et en Espagne avec les SCOP et les Sociédades laborales.

La Wallonie s'y est mise aussi depuis peu: un arrêté du gouvernement Wallon du 1er décembre 2016 ouvre les vannes des aides de la SOWALFIN pour encourager la reprise par les travailleurs de leur entreprise sous la forme coopérative.

D'autre part la SOWACCESS, filiale de la SOWALFIN permet déjà le cofinancement en cas de reprise d'une société dont l'actionnaire principal cesse ses activités ou vient à décéder sans que ses héritiers ne veuillent poursuivre l'affaire.

## &gt; LIVRE

**Le «contrôle ouvrier» au service de la démocratie**

Le contrôle ouvrier, est en débat depuis 1921 dans le mouvement syndical socialiste. Depuis lors, on a mis en place les organes de concertation dans les entreprises, les secteurs jusqu'au sommet avec le G10. On a mis en place les Comités européens d'entreprise, adopté la loi Renault avec les heurs et malheurs que l'on connaît.

Marcel Bartholomi, pionnier et ardent défenseur du contrôle ouvrier, en retrace l'histoire dans un opuscule intitulé: «Le contrôle de l'entreprise par ses travailleurs ou le «contrôle ouvrier» au service de la démocratie» que l'on peut se procurer auprès de l'asbl IDEES dont il est président (rue des Déportés 91-93 - 4800 Verviers www.ideesasbl.be

Du même auteur: «pour une alternative de gauche - Des repères pour la bataille du travail», une brochure qui traite de la stratégie du mouvement syndical confronté à la crise et à la problématique du redéploiement industriel de la région wallonne.

> DIFRENOTECH

# Pas de patron, un homme une voix: le rêve se réalise

Ce fut un long combat mais il n'a pas été inutile. Au terme d'une lutte acharnée contre la délocalisation de leur entreprise les travailleurs de Truck Technic (Meritor) à Herstal ont forcé la multinationale à négocier un plan social acceptable et ont rendu possible une alternative à la fermeture pure et simple. Une partie des activités de la multinationale Truck Technic sera reprise par trois travailleurs qui ont décidé de poursuivre la production sous forme de coopérative ouvrière. Ce sont les premiers à faire appel aux nouveaux outils mis en place par le Gouvernement Wallon pour encourager la reprise d'entreprise par des travailleurs associés.

**T**ruck Technic était une entreprise spécialisée dans les systèmes de freinage et les différentiels pour camions située aux Hauts Sarts à Herstal. La boîte avait été rachetée en 2008 par la multinationale Meritor. Elle n'était pas en difficulté. Ça tournait même bien dans ce marché de niche. Pourtant, le 30 juin 2016, la direction annonce tout de go son intention de fermer l'usine. Elle ne cache même pas ses motivations: délocaliser en Tchéquie pour gagner plus d'argent...

50 travailleurs, 15 employés se voient signifier leur C4. La phase 1 de la loi Renault supposée permettre aux organisations syndicales de proposer des alternatives ne débouche sur rien. La possibilité de poursuivre l'activité au moins du département 'différentiels' qui n'a pas de concurrence est balayée. On passe donc à la phase 2: la négociation d'un volet social. Vu la moyenne d'âge entre 25 et 40 ans la perspective d'une prépension n'est envisageable que pour 5 travailleurs seulement. Tout ce que l'on propose aux autres, c'est une indemnité de licenciement de 500 à 600 euros et un outplacement

privé. Les travailleurs refusent cette aumône et indiquent leur préférence pour une cellule de reconversion. C'est le blocage. Le 5 décembre 2016 les travailleurs partent en grève avec occupation. Plusieurs tentatives de renouer le dialogue échouent. La direction belge ne fait rien sans en référer à la direction européenne qui est en Suisse et qui ne fait rien sans en référer à la direction américaine. Les informations lors de la phase 1 devaient être arrachées au compte-gouttes. Lors de la phase 2, Meritor n'était pas disposée à bourse délier et ne voulait même pas donner la date prévue de la fermeture définitive. Il aura fallu faire appel à un conciliateur social pour l'obtenir. Entre-temps les travailleurs occupaient l'usine. Ils y ont passé Noël et Nouvel An. L'occupation a duré 58 jours et elle a été accompagnée d'une intense campagne de communication. Un cimetièrre hérissé de croix représentant les emplois perdus a particulièrement gêné la direction européenne craignant pour son image. A tel point qu'elle a fini par lâcher du lest. Le volet social a été amélioré sans être pour

autant excessivement généreux. Mais la lutte avait eu un grand retentissement. Le gouvernement wallon s'en était ému. Le cabinet Marcourt venait de mettre en place les dispositifs légaux permettant la création de «scops» sur le modèle français avec un soutien de la SOWALFIN et de la SOWACCESS. La délégation MWB-FGTB a eu vent dès le mois d'octobre 2016 et l'idée de poursuivre en partie l'activité sous forme de coopérative ouvrière au moins pour la section 'différentiels' a commencé à faire son chemin.

Non sans quelques appréhensions. «J'en avais des insomnies» dit Francisco Gomez, le délégué principal MWB-FGTB. «On n'en est pas capables» se disait-il... Que des ouvriers reprennent l'activité d'une multinationale pour leur propre compte lui semblait impossible. Se passer des patrons et des actionnaires, «se réapproprier les moyens de production» c'est beau en théorie mais le mettre en pratique sans passer par le Grand Soir...

Le projet se présentait pourtant sous de bonnes augures et il a bénéficié d'un «alignement des planètes» qui a rendu le projet possible.

L'ancien patron de Truck Technic, avant le rachat par Meritor, connaissait le potentiel du secteur «différentiels». C'est même lui qui avait lancé l'idée d'une scop dans laquelle il pourrait être tiers investisseur. Son avis a pesé dans l'acceptation du projet par la Région Wallonne.

Un ancien ingénieur de la boîte avait quant à lui créé son entreprise Actzon juste à côté en reprenant l'activité «valves» délaissée par Meritor parce qu'elle portait sur de trop petits volumes pour une multinationale. Ils comptaient réengager des ouvriers de Truck



Francisco Gomez, Bernardo Del Angel et Franco Deina

Technic mais sa fille, ex responsable qualité chez Truck Technic, a adhéré au projet de scop et s'est proposée comme tiers investisseur et coopératrice. Elle a établi le business plan. Elle a proposé de faire de Actzon la pouponnière de la scop qui s'appellera Difrenotech en lui louant un espace.

Trois ouvriers se sont portés volontaires comme coopérateurs-fondateurs: Francisco Gomez, Bernardo del Angel et Franco Deina. Cela semble peu mais il fallait avoir un petit bas de laine et accepter le risque financier que cela implique: 3.200€ de mise de départ et un microcrédit sur 4 ans avec un remboursement de 275€/mois soit une mise de 14.500€. Certes garantis à 75 % par la SOWACCES mais quand même...

Restait à acheter les machines que Truck Technic n'a pas voulu lâcher pour les mettre aux enchères. Ce sont nos trois mousquetaires (4 avec la fille de l'ingénieur) qui les ont rachetées.

En attendant que tout se mette

en place, les trois ouvriers coopérateurs font du démarchage à la recherche de clients. Ils font les foires commerciales et les salons. Des sociétés se disent prêtes à prendre des commandes dans ce créneau pointu où le seul concurrent est... Meritor.

En attendant de démarrer effectivement la production, Francisco, dit «Billy» en rêve déjà: «un homme une voix, pas de patron pour te dire fais ci, fais ça, parce que je te le dis et on ne discute pas...», une tension salariale limitée à 4, c'est-à-dire que le plus haut salaire ne peut pas excéder 4 fois le plus petit, même si on en est pas encore là. L'idée de pouvoir engager d'autres camarades qui deviendraient coopérateurs avec une mise minimale. Bref, la démocratie économique, la fin de l'aliénation. Et l'idée joyeuse d'avoir semé une graine qui pourrait pousser et se multiplier dans l'environnement hostile du capitalisme sauvage jusqu'à peut-être un jour le supplanter.

> EN WALLONIE AUSSI

# Aides à la création de coopératives de travailleurs

En Wallonie, deux mécanismes d'aide ont été mis en place afin de soutenir la création de coopératives de travailleurs. L'obtention de ceux-ci est conditionnée au respect d'un certain nombre de critères visant, d'une part, à garantir le caractère participatif des entreprises et, d'autre part, à protéger le statut des travailleurs en garantissant à ceux-ci l'accès à la sécurité sociale des salariés. Il faut bien sûr que le projet soit jugé économiquement viable.

**Le dispositif BRASERO**

Le premier mécanisme vise à permettre aux coopératives d'être capitalisées «pour compte de tiers». En vertu de l'article 430 du Code des Sociétés, un «tiers» investisseur peut acquérir des parts pour compte des fondateurs afin de pouvoir leur revendre petit à petit. Cette disposition est spécifiquement prévue à l'article 430 du Code des Sociétés.

Dans ce cas, la SOWECSOM(1) pourra jouer ce rôle de «tiers investisseur», en doublant le capital apporté par les coopérateurs, avec un plafond à 400.000€ (2). Toutefois, une partie du montant investi

par la SOWECSOM fera l'objet d'une convention de sortie spécifique au bout d'un maximum de 5 ans. Concrètement, cela signifie que la SOWECSOM va acheter des parts de la coopérative, pour compte de ses travailleurs, et que ceux-ci auront 5 ans pour en racheter au moins la moitié.

Ce système est extrêmement souple, puisqu'il existe diverses modalités de rachat. Par exemple, il peut être décidé (notamment à travers la convention d'actionariat signée à la création de l'entreprise) que ce sont les dividendes versés aux coopérateurs qui permettent à ceux-ci de racheter des parts.

Où que les travailleurs concernés verseront chaque mois un montant visant ce même rachat, ou un mixte des deux.

**Le microcrédit «collectivisé»**

Le second mécanisme mis en place propose un système de prêts aux travailleurs qui souhaiteraient reprendre leur entreprise (ou en développer une nouvelle) afin de capitaliser celle-ci. Ce modèle est directement inspiré du «prêt d'honneur» qui existe en France et qui donne d'excellents résultats. En Wallonie, c'est la SOWALFIN qui est chargée de cette partie spécifique. Elle peut agréer des opérateurs de microcrédits dont la tâche sera d'octroyer des prêts (de maximum 25.000€) aux travailleurs souhaitant capitaliser leur entreprise. En outre, la SOWALFIN garantira les prêts octroyés à concurrence de 75 %.

Il faut souligner ici le fait que les deux mécanismes sont cumulables et ajustables en fonction des situations particulières de chaque entreprise et des volontés des coopérateurs qui souhaitent s'y impliquer. Ainsi, des travailleurs peuvent contracter un crédit afin

d'acquérir des parts et valoriser cet apport afin qu'il soit doublé par la SOWECSOM dans le cadre de l'article 430.

**Les obligations des coopératives de travailleurs associés**

Des règles de «gouvernance» participative devront être inscrites dans les statuts. Ainsi, les entreprises qui sont soutenues ici doivent obligatoirement être agréées par le Conseil national de la Coopération. Ce qui signifie que la distribution de dividendes sera limitée à 6 % net de la valeur de la part. De même, le droit de vote en Assemblée générale sera également cadré, puisqu'aucun coopérateur, quel que soit son apport, ne pourra détenir plus de 10 % des voix. Au niveau wallon, les travailleurs, même s'ils sont minoritaires en capital, devront toujours disposer de la majorité en termes de voix. La maîtrise de l'outil de travail par ceux qui y sont employés, et qui y ont investi, doit être garantie. Enfin, les bénéfices devront faire l'objet d'une répartition à minima particulière: une partie devra être affectée à des réserves, une par-

tie aux coopérateurs sous forme de dividendes (dans le cadre de la limitation signifiée ci-dessus) et une troisième partie à l'ensemble des travailleurs (qu'ils soient coopérateurs ou non).

**Statut social**

Les coopératives de travailleurs associés doivent respecter un certain nombre de dispositions statutaires (ou de valeur juridique équivalente) qui visent à garantir à tout moment que les travailleurs de celles-ci, particulièrement lorsqu'ils occuperont des fonctions au sein de leur conseil d'administration, continueront à relever de la sécurité sociale des travailleurs.

(1) La Société Wallonne d'Economie Sociale Marchande a été créée en 1995 à l'initiative de la Wallonie et des organisations syndicales. Filiale spécialisée de la SRIW, elle agit comme un invest public auprès des entreprises respectant les critères de l'économie sociale.

(2) Il s'agit d'une intervention dans le capital via la partie variable de celui-ci.

**A suivre**

## &gt; ÉPARGNE-CARRIÈRE

## Voilà les «congés auto-payés»...

Le 1<sup>er</sup> février, le système d'épargne-carrière est entré en vigueur. Il permet d'épargner, pendant la carrière, certains éléments de temps ou certaines périodes (par exemple un jour de congé extralégal, un jour de repos compensatoire, certains jours de réduction du temps de travail conventionnel...), afin de les prendre plus tard, à un autre moment de la carrière, sous la forme d'argent (paiement) ou de temps (conversion en jours de congé). Dans une deuxième phase certains éléments de rémunération (par ex. sursalaire, prime de fin d'année...) pourraient également être convertis en temps à récupérer. On a ainsi inventé les congés payés... par le travailleur lui-même, ce qui équivaut à des congés sans solde...

**Sur base volontaire**

Un travailleur ne peut pas être obligé de prendre part à un système d'épargne-carrière. L'épargne-carrière n'est possible que sur base volontaire.

**Que peut-on épargner?**

La loi ne permet actuellement que l'épargne d'éléments de temps. Il s'agit plus spécifiquement des éléments suivants:

- Les heures supplémentaires (prestées) «en plus» (c-à-d. les 100 heures sur base volontaire) pour lesquelles un repos compensatoire ne peut pas être pris;

- Les heures supplémentaires (prestées) pour lesquelles le travailleur peut opter pour un paiement plutôt que de prendre un repos compensatoire. Dans les deux cas, le salaire serait converti en temps à récupérer ultérieurement, ces heures supplémentaires pouvant dès lors encore être prises comme repos compensatoire.

- L'éventuel solde positif d'heures prestées en trop par rapport à la limite interne qui, dans un système d'horaires flottants, peut être reporté à la fin de la période de référence, à la période de référence suivante. Il s'agit ici d'heures prestées en trop (en comparaison avec la durée de tra-

vail hebdomadaire moyenne à respecter sur toute la période de référence), dont la récupération correspondante ne peut être prise qu'ultérieurement.

- Des jours de congé conventionnels octroyés qui ne sont pas pris quand c'est prévu, mais dont la prise est reportée à un moment ultérieur. Il peut s'agir par exemple de jours de congé conventionnels suite à une réduction du temps de travail hebdomadaire en dessous de 38h par semaine.

- Mais il n'est pas possible d'épargner les jours de vacances légales.

En outre, la loi prévoit la possibilité de déterminer par Arrêté Royal que les primes financières (par exemple la prime de fin d'année) peuvent aussi être épargnées de façon à pouvoir les prendre plus tard sous la forme de congés.

**Au niveau du secteur et/ou de l'entreprise**

Un cadre en matière d'épargne-carrière peut être élaboré dans une CCT sectorielle.

Il n'y a toutefois aucune obligation si on s'en tient à la lecture stricte de la loi.

Au niveau sectoriel, si aucun accord n'est trouvé au sein de la commis-

sion paritaire dans les six mois, une CCT en matière d'épargne-carrière peut être conclue au niveau de l'entreprise.

La CCT au niveau de l'entreprise ne doit pas être conclue avec tous les syndicats présents au sein de la délégation syndicale. Un syndicat signataire suffit.

Lors de l'établissement de la CCT, il convient, dans tous les cas, de tenir compte de la dimension Genre. En d'autres termes, il faut veiller à ce que, tant les travailleuses que les travailleurs, aient la possibilité d'épargner des éléments. Et que cette possibilité ne soit pas seulement offerte à ceux et celles qui travaillent à temps plein. Les travailleurs/travailleuses à temps partiel aussi doivent avoir la possibilité d'épargner des éléments.

**Limites à définir**

La CCT doit au moins définir les points suivants:

- Les périodes de temps qui peuvent être épargnées;

- La période dans laquelle on peut épargner;

- La façon dont les jours épargnés peuvent être pris;

- La valorisation du crédit épargné;

- La gestion et les garanties pour le travailleur: le système peut être géré par un organisme externe, un fonds de sécurité d'existence ou par l'employeur lui-même.

**Le mode de liquidation**

Lorsque le contrat de travail prend fin, le travailleur a droit au paiement intégral du crédit épargné, mais non encore pris.

Une CCT sectorielle peut déterminer que le crédit d'épargne est transférable d'un employeur vers le nouvel employeur au sein du même secteur. Mais il n'y a pas d'obligation pour un travailleur dans ce cas de transférer le crédit. Le travailleur conserve le droit au paiement intégral du crédit épargné non encore pris lorsque le contrat de travail prend fin.

## &gt; INTERRUPTION DE CARRIÈRE

## Une application pour connaître les possibilités



L'Office national de l'emploi (Onem) a développé une application permettant au travailleur d'avoir un aperçu personnalisé des possibilités d'interruption de carrière.

«Break@Work» concerne aussi bien l'interruption de carrière dans le secteur public, le crédit-temps dans le secteur privé et les congés thématiques pour les deux secteurs (congé parental, assistance médicale ou soins palliatifs).

L'Onem justifie le lancement de cette application par le succès rencontré par les différentes formes d'interruption de carrière et la complexité croissante de la réglementation. Désormais, le travailleur ne devra plus éplucher d'interminables textes. Il recevra une réponse claire en quelques clics.

Actuellement en Belgique, plus de 400.000 personnes font appel à l'une des différentes formes d'interruption de carrière. L'an dernier, un travailleur sur dix a bénéficié d'un tel congé. Le système est plus prisé en Flandre, où 12,4% des travailleurs le sollicitent, qu'en Wallonie (7,9%) ou à Bruxelles (6%). Cette différence peut probablement s'expliquer par des raisons culturelles et financières, les revenus étant en moyenne plus élevés en Flandre, selon les responsables de l'Onem.

La pause carrière est toujours plus populaire auprès de la gent féminine (deux tiers en 2017), mais les hommes sont de plus en plus nombreux à en solliciter ces derniers temps. Fin du 20<sup>e</sup> siècle, 15% des interruptions de carrière étaient octroyées à des hommes pour un tiers l'an dernier.

# Syndicats MAGAZINE

**Rédaction:**

Syndicats - 42 rue Haute, 1000 Bruxelles  
Nicolas Errante:  
rédacteur en chef  
Tél.: 02/506.82.44  
Aurélië 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



## &gt; POINT DE VUE

## Merci John Crombez!

**L**e secrétaire d'Etat à la Lutte contre la fraude, Philippe De Backer de l'Open VLD, est content. En effet, la Cour de justice de l'Union européenne vient de se prononcer dans un dossier de fraude aux documents A1. Une entreprise bulgare abusait de ces documents pour contourner la législation belge sur le détachement sur des chantiers de construction en Belgique. Un arrêt favorable, souligne De Backer: «C'est arrêté est d'une importance fondamentale dans la lutte contre la fraude au détachement et la concurrence déloyale. Il constitue pour les services d'inspection un outil supplémentaire pour dépister, stopper plus rapidement et sanctionner sévèrement les pratiques de dumping social.» Helga Stevens, députée européenne pour la N-VA se dit, elle aussi, contente: «Les abus avec ces documents sont fréquents et ils sapent les bases du marché interne.»

### Tout le monde content

Il est étonnant de constater la joie de la N-VA et de l'Open VLD au sujet d'une réglementation qu'ils ont activement combattue ou au moins refusé obstinément d'appliquer. Ce fut en effet John Crombez, président du parti socialiste flamand et à l'époque secrétaire d'Etat à la lutte contre la fraude, qui avait déposé en 2012 un projet de loi au Parlement belge visant à combattre la fraude aux documents A1 et donc la fraude au détachement. Le Parlement avait d'ailleurs voté son projet de loi, malgré l'opposition farouche de la N-VA. Madame Stevens se rappellera sans aucun doute que son parti avait voté contre le projet.

A ce jour, le secrétaire d'Etat De Backer a cependant refusé d'appliquer la loi belge et d'envoyer ses inspecteurs munis de cette loi... parce que la Commission européenne s'est pourvue en appel contre elle. Nos dockers ne connaissent que trop bien ce genre de procédures lancées par l'Europe. Et jusque hier encore, monsieur De Backer expliquait qu'il ne pouvait pas appliquer cette loi tant qu'une procédure européenne était en cours. Sa satisfaction au sujet de l'arrêt de la Cour européenne nous fait donc froncer les sourcils.

### La Cour de justice européenne donne une nouvelle fois raison à l'UBT

L'UBT dénonce depuis dix ans déjà les pratiques frauduleuses qui frappent le secteur du transport. Nous dénonçons depuis belle lurette la fraude aux documents A1 commise par des entreprises peu scrupuleuses de l'Europe de l'Est. L'UBT dénonce depuis de longue date la fraude au tachygraphe et les infractions aux temps de conduite et de repos. Nous savons que l'on peut acheter en Europe de l'Est une licence ADR pour le transport de produits dangereux dans l'arrière-boutique d'un magasin louche.

Nous sommes donc vraiment heureux de l'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne qui stipule que la loi Crombez est juridiquement correcte et que les tribunaux peuvent en effet écarter les documents A1 frauduleux. Mais en même temps, nous déplorons que la Commission européenne nous ait fait perdre six ans en lançant une procédure d'appel. Il est donc tout aussi étonnant que la commissaire européenne Thyssen se dit «satisfaite de l'arrêt».

### Envoyer plus d'inspecteurs s.v.p.

Le secrétaire d'Etat De Backer devrait faire bien autre chose que de claironner son contentement dans la presse. Il devrait rattraper six ans et envoyer encore aujourd'hui ses inspecteurs sur la route, munis de la loi Crombez. Les fraudeurs auront beau s'adresser au tribunal une fois attrapés, la Commission européenne a beau lancer une procédure, la Cour de justice européenne soutient la loi belge, contre la volonté de la Commission européenne.

Le secrétaire d'Etat ne doit donc plus hésiter, il doit encourager et soutenir les services d'inspection qui ont fourni la preuve dans ce dossier qu'ils entendent appliquer effectivement la loi à condition de bénéficier des soutiens nécessaires. Et pourquoi ne pas engager davantage d'inspecteurs? Jusqu'ici, nous n'avons vu encore aucune trace des cent inspecteurs supplémentaires qu'il nous avait promis, les embauches annoncées concernant jusqu'ici uniquement des remplacements d'inspecteurs qui ont quitté le service.

Sans moyens humains et matériels supplémentaires, les services d'inspection ne pourront pas faire convenablement leur boulot!

### A tout seigneur, tout honneur

Soyons clair. C'est John Crombez qui, à la demande des syndicats, avait mis la problématique du dumping social en haut de l'agenda politique. C'est lui qui a légiféré en la matière, contre la volonté des partis de droite, contre la volonté des employeurs du secteur du transport. Nous de notre côté, nous remercions mille fois le camarade Crombez!



Frank Moreels  
Président de l'UBT

## Un lit confortable au lieu d'un débarras? Pas pour tout le monde!

**A**près plusieurs mois de discussions et de négociations, la CCT sur les nuitées des chauffeurs d'autocar avait finalement été approuvée le 19 octobre de l'an dernier. L'UBT avait tiré la sonnette d'alarme à plusieurs reprises et mené des actions de sensibilisation aux lieux d'embarquement des voyageurs de ski. Pour l'UBT, la sécurité des chauffeurs mais aussi des passagers était et reste d'ailleurs une priorité. En vertu de la CCT qui a été conclue, les chauffeurs des navettes doivent disposer au lieu de destination d'une chambre single avec douche et toilettes, les conditions minimales pour entreprendre le voyage retour frais et dispos, et en toute sécurité.

Steven Steyaert, propagandiste UBT: «Celui qui croyait

qu'avec cette convention, il n'y aurait plus de problèmes, s'est trompé lourdement. De nouveau, des signaux de plusieurs dizaines de chauffeurs d'autocar, roulant principalement pour la firme Skikot, nous sont parvenus, dénonçant l'absence d'accommodation pour eux. De nouveau, ils sont contraints de passer la nuit dans un débarras, voire dans leur autocar. Nous avons donc contacté la firme Skikot mais la direction n'a pas daigné répondre à nos questions ni engager un dialogue constructif pour chercher une solution.»

C'est pourquoi, l'UBT a organisé le 9 février une nouvelle action de sensibilisation des chauffeurs et de leurs passagers.



## Le Mouvement des Jeunes Dockers UBT fête son premier anniversaire

Trente jeunes dockers se sont retrouvés le 6 février dernier au quartier général de l'UBT à Anvers pour discuter de leur futur plan d'action et de communication.

La nouvelle attachée politique de la Section ETF des dockers, Natalia WALCZAK, est venue donner un exposé sur l'intégration de l'action des jeunes dans le plan d'action des dockers de l'ETF.



## Marc Van Noten et Rino Huijsmans, inspecteurs UBT/ITF, mettent le MS Lucina à la chaîne

Depuis le 3 janvier dernier, le cargo hollandais-allemand MS Lucina, qui bat le pavillon de Curaçao, est mis à la chaîne dans le port d'Anvers. L'équipage de dix marins d'origine russe et ukrainienne n'avait plus reçu son salaire depuis le mois d'octobre 2017.

Marc Van Noten, Inspecteur UBT/ITF: «La concurrence dans le secteur est impitoyable. Dans le cas de frais imprévus, dus à un manquement technique par exemple, on s'en prend d'abord aux salaires des équipages afin de remettre le navire au plus vite en état de repartir. Le Lucina devait encore plus de \$100.823 d'arriérés de salaire à l'équipage russe et ukrainien. Entretemps, une première régularisation a été réalisée et nous attendons maintenant le paiement du salaire du mois de janvier (\$28.946,52). Le MS Lucina n'est d'ailleurs pas un cas isolé. L'équipage d'autres navires de la même compagnie est confronté au même désastre financier.»



Mais même après le paiement des salaires de janvier, le navire restera à la chaîne. En effet, il faut d'abord réparer toute une série de manquements techniques (détection incendie, refroidissement des moteurs, communication,...) avant que le navire puisse quitter le port d'Anvers.

## CAMPAGNE TAM TAM



## La santé, malade de l'austérité

Selon une enquête menée par Solidaris en 2014, une personne sur cinq en Wallonie déclare avoir renoncé à des soins de santé ou à des médicaments pour une question d'argent. Et les reports de soins augmentent d'année en année malgré les dispositifs de la sécurité sociale: remboursement préférentiel Omnio, visite chez le généraliste à 1€, maximum à facturer, tiers-payant, dossier médical global...

en première ligne c'est-à-dire en médecine de famille. La faute aux économies budgétaires. La santé repousse donc une cible prioritaire. Le gouvernement veut le bal mais force est de constater que, à la place, la tendance

## Stop à la dérive néo-libérale

«En trois ans, nous n'avons pas réformé le pays, on a fait plus que ça: on l'a transformé! En changeant notre modèle fiscal, notre modèle économique...». Dans une interview à un journal de la Capitale, le Premier ministre Charles Michel reconnaît sans peine que sa politique va plus loin que de simples réformes. Et c'est justement ce qu'on lui reproche: sa politique est en train de faire glisser le pays vers un modèle néo-libéral qui détricote les solidarités, appauvrit les petites gens, favorise les gros revenus, démantèle les services publics pour faciliter leur privatisation. En lançant une campagne de sensibilisation contre «l'emprise néo-libérale» sous l'appellation TAM TAM, pas moins de 72 associations représentant la société civile progressiste se mobilisent.

Parmi les secteurs les plus importants et les plus malmenés: la sécurité sociale et les soins de santé en particulier. C'est pour cette raison que le thème de la sécurité et de la santé ont été choisis par une série d'associations de la société civile comme lancement d'une campagne de sensibilisation sous le thème: «comment sortir de l'emprise néo-libérale?».

Parmi les signataires de cette plateforme: les mutualités socialiste et chrétienne, les syndicats FGTB et CSC, les associations citoyennes du Nord et du Sud comme Hart Boven Hart et Tout Autre Chose, le Réseau Wallon de lutte contre la pauvreté, mais aussi à titre individuel des intellectuels, des

universitaires, des artistes engagés ou représentants d'associations progressistes de tous horizons.

Tout Autre Chose, par exemple lance un appel à rejoindre la plate-forme en ces termes: «Nous, femmes, hommes, jeunes et moins jeunes, avec ou sans emploi, parents, profs ou élèves, artistes, appelons aujourd'hui à prendre le chemin de la confiance et de la solidarité! Nous voulons construire une démocratie où le citoyen ne soit plus à la merci des lobbys et du pouvoir de l'argent, où chacun puisse se faire entendre. Nous croyons qu'il ne suffit pas de résister, de défendre les acquis, de préserver un modèle de société essoufflé.

Que c'est d'un vrai débat démocratique que surgiront les alternatives. Qu'il faut bâtir tout autre chose. Qu'il faut intensifier le débat citoyen pour créer notre avenir commun. Que c'est dans l'exercice de nos droits que nous construirons notre bien-être partagé. Que seul le renforcement des liens sociaux nous permettra de faire face aux défis que pose notre société multiple et bigarrée. Que nous n'avons pas de problème budgétaire, mais un problème fiscal. Que l'on ne peut poser la question de la pauvreté sans poser celle des inégalités sociales et de genre. Que parler de bien-être partagé n'a de sens que si nous prenons en compte celui du reste du monde et celui des générations futures, sans oublier que la planète a des ressources limitées. Qu'une réelle justice fiscale est possible et que nous pouvons assurer une transition écologique tout en garantissant la justice sociale.»

La première vague de cette campagne dénonce la dérive néo-libérale en matière de soins de santé: les économies budgétaires drastiques et récurrentes font grimper le coût de la santé pour les patients et ouvrent la voie d'une privatisation du secteur et d'une médecine à deux vitesses. Un clip vidéo explique tout cela sur <https://www.campagnetamtam.be/fr-santevideo> Suivront les thématiques de la Justice devenue misérable et du travail devenu intenable.



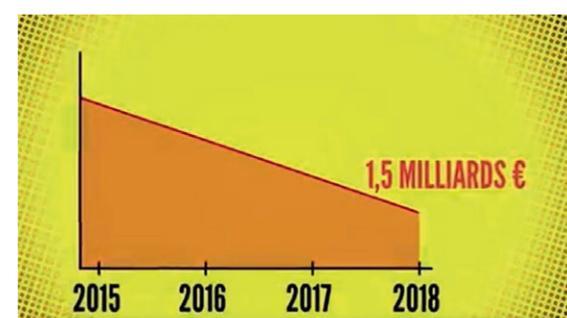
C'est que remboursement préférentiel ou pas, il faut d'une façon ou d'une autre y aller de sa poche et la facture santé à charge des patients ne cesse d'augmenter. En cause l'augmentation du ticket modérateur supposé «responsabiliser» les patients et dont le premier effet est d'augmenter la charge financière des soins de santé à charge des malades. Certains préfèrent donc se passer de soins ou attendre des jours meilleurs.



Les remboursements de médicaments ont été diminués, notamment pour les antibiotiques et les anti-inflammatoires..



La part du patient dans le prix de sa santé est passée en 20 ans de 10% à 25% soit en moyenne un coût de 800€ par an par patient.



## Budgets réduits recettes minées

Finalement la sécu n'y gagne rien car l'état de santé des patients s'en ressent et les économies sur les dépenses

Selon les calculs de Solidaris pour les années 2015-2018 les budgets de la sécu ont baissé de plusieurs milliards d'euros. A cela il faut ajouter les coupes budgétaires dans les dépenses nettes à l'hôpital. Mais pour déterminer l'impact de la santé à l'assurance maladie il faut limiter de la manière la plus stricte la hausse qui avait été fixée par le gouvernement à 1% et les dépenses de santé à l'assurance maladie à l'échelle de la législature. Non seulement les coupes budgétaires drastiques de la sécu ont cessé de miner les dépenses de santé (1°) en réduisant les dépenses de 32,25% à 25%.



Les contrats précaires sont toujours en discussion. Les discussions par mois libres de cotisations sociales sont automatiquement financées par le financement de la



Le résultat: la part du patient dans le prix de sa santé est passée en 20 ans de 10% à 25% soit en moyenne un coût de 800€ par an par patient. Un système de santé qui devient un système où les patients peuvent se payer eux-mêmes. Les bénéficiaires via leur assurance maladie complète seront boudés des hospitalisations. Les compléments d'honoraires sont naturellement supprimés. Ceux qui n'ont que des soins ou renoncent



ade

se paient plus cher en deuxième ligne, médicaments et en hospitalisation. Les dépenses budgétaires dans la sécurité sociale présentent un gros budget qui constitue une anomalie dès qu'il faut faire des économies. Michel n'est pas celui qui a ouvert les yeux de constater que depuis qu'il est en retraite, s'est méchamment accentuée.

des services d'études des mutualités socialistes, sur la période 2006-2015, les budgets de la santé ont été rabotés de 1,5

à hauteur de 224 millions € d'économies hors dépenses. Soit au total, 1,7 milliards € d'économies sur l'horizon 2019.

Concernant la contribution de l'Assurance soins complémentaires, il faut ajouter la charge de croissance autorisée de 3% qui a été appliquée par le gouvernement précédent à 1,5 voire à 2% à politique constante, soit 1 milliard €. Une contribution de l'assurance soins complémentaires budgétaire de 2,8 milliards €

le gouvernement procède à des économies dans les budgets de la santé mais il n'a pas augmenté les recettes de la sécu.

Les cotisations sociales des employeurs. Les cotisations employeurs sont passées



aires du genre flexi-jobs ou le projet de loi permettrait un gain de 500€ par an sans aucune retenue fiscale ou cotisations. Une mesure qui réduit la base de cotisations de la sécurité sociale.



porte ouverte aux privatisations

Une médecine à deux vitesses : ceux qui ont une assurance complémentaire ou un employeur d'une couverture santé complète sont mieux soignés. Ils pourront se permettre des soins en chambre individuelle ou des soins spécialisés jusqu'à 300%. A ce tarif on ne peut pas aller aux petits soins pour vous.

Les services de base seront moins bien financés et certains soins.



### > LES SUPPLÉMENTS D'HONORAIRES À L'HÔPITAL

## Une médecine à deux vitesses

Malgré l'interdiction de facturer des suppléments d'honoraires en chambre commune et à deux lits, les suppléments d'honoraires à l'hôpital ont augmenté 2,5 fois plus rapidement que les honoraires INAMI de 2006 à 2015. Cette situation porte les germes d'une médecine à deux vitesses.

Tout comme les autres postes du budget de la santé, les hôpitaux sont aussi soumis aux politiques d'assainissement budgétaire. Dans un contexte où la croissance des dépenses liées à la santé augmentent, où les techniques médicales progressent (ce qui a un coût) et où les ressources mutualisées diminuent, les hôpitaux sont contraints de trouver leurs recettes ailleurs.

Une récente étude de l'AIM (Agence intermutualiste) a montré que, malgré l'interdiction de facturer des suppléments d'honoraires en chambre commune et à deux lits imposée en 2013 par la Ministre de la Santé de l'époque (Laurette Onkelinx), les suppléments d'honoraires à l'hôpital ont augmenté 2,5 fois plus rapidement que les honoraires INAMI de 2006 à 2015. En 2015, ils représentaient 18% des honoraires INAMI contre 14% en 2006. A ce rythme, dans 20 ans, ils représenteront 30% des honoraires remboursés par l'assurance maladie.

L'étude montre aussi que les suppléments d'honoraires se concentrent sur les personnes âgées et les patients chroniques qui ont des durées de séjour plus longues et des hospitalisations répétées. Ainsi, 22,6% des séjours hospitaliers avec les suppléments les plus élevés concernent des patients oncologiques alors qu'ils représentent à peine 1% de la population.

Par ailleurs, on relève des différences de pratique tarifaire importantes entre hôpitaux, parfois même au sein d'un même bassin de soins. Pour une intervention courante comme une appendicectomie, le patient peut payer jusqu'à 5 fois plus de suppléments d'honoraires (498€ contre 2.695€) en fonction de l'hôpital. Les spécialités techniques et chirurgicales sont celles qui demandent le plus de suppléments.

Cette situation constitue évidemment les germes d'une médecine à deux vitesses, la seconde privatisée et (beaucoup) plus chère :

- L'augmentation des suppléments d'honoraires se traduisant par des augmentations substantielles des primes d'assurances hospitalisation, de plus en plus de patients ne peuvent plus se les payer, en particulier les populations les plus fragilisées sur le plan social et de la santé.
- L'absence de régulation des suppléments d'honoraires génère par ailleurs une surenchère entre hôpitaux pour attirer les médecins les plus réputés, avec des risques que le système ne permette plus de garantir à chacun un même accès à des soins de même qualité.
- Quant au patient, il est confronté à l'insécurité tarifaire dans la mesure où il ne peut pas déterminer a priori le montant des suppléments qui lui seront facturés.
- Enfin, les suppléments d'honoraires sont aussi un moyen pour certains hôpitaux de développer des politiques de soins non financées et de pallier les déséquilibres de la nomenclature qui pénalisent certaines spécialités.

### > RÉINTÉGRATION DES MALADES DE LONGUE DURÉE

## Une machine à licencier sans frais

Intensification du travail, explosion des burn-out, restriction des prépensions et allongement de la carrière pour les 55-65 ans, sont autant de facteurs qui contribuent à l'augmentation du nombre de malades de longue durée. Et cela a forcément un coût pour l'INAMI. La ministre de la Santé Maggie De Block et son acolyte à l'Emploi, Kris Peeters ont donc décidé de remettre au travail autant que faire se peut les malades de longue durée en mettant en place un « parcours de réintégration » supposé leur fournir un travail adapté. Le problème, c'est que ça ne marche pas.

La nouvelle loi sur la réintégration rapide des malades de longue durée, via un trajet de retour spécialement élaboré, n'atteint pas vraiment son objectif. C'est ce qui ressort d'une étude de l'IDEWE, un des services externes de prévention et de protection au travail. L'objectif était de remettre le plus possible au travail les absents de longue durée, dans leur poste de travail (avec ou sans adaptations) ou tout autre travail. Chaque malade ayant un contrat de travail et pour lequel le médecin conseil estime qu'un parcours de réintégration semble possible est en effet supposé recevoir une proposition de trajet spécifique et personnel via le médecin du travail.

Mais c'est là que cela coince, ressort-il de l'étude de l'IDEWE. De nombreux malades sont renvoyés trop tard par leur médecin traitant vers le médecin du travail, le seul qui puisse gérer le trajet lorsque le malade a un contrat de travail (pour les chômeurs, c'est le médecin conseil de la mutuelle). Selon l'IDEWE, ces hésitations durent souvent tellement longtemps que les chances de retour au travail s'amenuisent : près de 60% des 2.205 personnes sondées ont fini par démissionner ou se faire licencier pour force majeure médicale. Les employeurs préfèrent se passer des services de travailleurs à problèmes plutôt que de se casser la tête à leur trouver un poste adapté.

L'étude de l'IDEWE montre toute l'inefficacité de la nouvelle loi sur la réintégration des malades de longue durée. Cette étude confirme les craintes et les analyses des organisations syndicales. Depuis des mois, la FGTB dénonce les effets pervers de cette mesure qui facilite dans les faits les licenciements pour force majeure médicale.

Ce constat et ces inquiétudes ont d'ailleurs été relayées à plusieurs reprises notamment au sein du Conseil National du Travail et du Conseil Supérieur de la Santé et Sécurité au Travail, ainsi qu'auprès des ministres Maggie De Block et Kris Peeters.

### Une voie royale vers le licenciement

Ainsi, ne fut-ce qu'au cours des 6 premiers mois de 2017, ce sont plus de 6.600 dossiers de travailleurs malades de longue durée qui ont été traités par les services de prévention externes. Or pour seulement 12% d'entre eux, cette procédure a abouti à la décision qu'un

travail adapté pouvait être recherché au sein de l'entreprise. Dans 65% des cas, ces travailleurs malades ont été considérés comme définitivement inaptes pour le travail convenu. L'écrasante majorité des travailleurs se sont vus licenciés pour force majeure médicale (de 80% à 60% en fonction des services externes).

### Licenciement pour force majeure médicale?

Les conséquences pour les travailleurs sont naturellement désastreuses et inacceptables. En effet, pour l'extrême majorité des personnes ayant entamé un parcours de réintégration, cela se traduit par une rupture de contrat sans indemnités de licenciement et sans préavis ! C'est que la ministre de la Santé appelle « un nouveau départ »...

Or, c'est en fait potentiellement le saut à la case chômage avec une sérieuse baisse de revenu. Il faut savoir en effet que le plafond salarial brut journalier sur lequel sont calculées les indemnités AMI est de 140€ contre 100€ à 85€ en chômage selon la situation familiale et la durée du chômage. En invalidité les indemnités max. varient de 91€ (chef de ménage) à 77€ (isolé) ou 56€ (cohabitant) alors qu'en chômage les indemnités journalières varient de max. 65€ à min. 48€ pour un chef de ménage mais peut descendre à 21€ pour un cohabitant en 3<sup>e</sup> période.

On voit donc bien la logique budgétaire du système de « réintégration » des malades de longue durée.

### Loin du but initial!

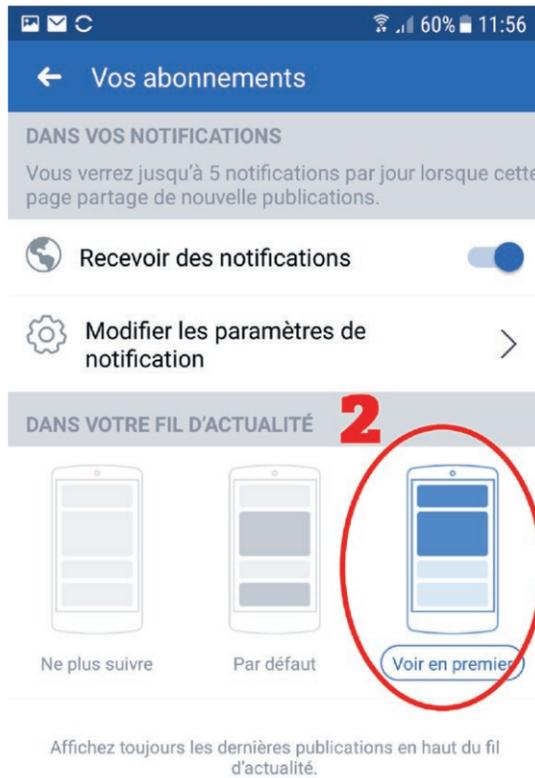
Les interlocuteurs sociaux évaluent actuellement l'application et les conséquences de cette nouvelle législation au sein du CNT. Pour la FGTB, l'objectif doit être clair et sans équivoque : le cadre législatif doit accompagner les travailleurs malades et non être utilisé comme une machine à licencier sans frais!

S'agissant de travailleurs-malades, c'est à dire en situation de fragilité, le cadre législatif doit permettre un accompagnement adéquat et circonstancié du travailleur malade en vue d'offrir des conditions adéquates pour la réintégration du travail lorsqu'il le souhaite. Ces conditions n'étant pas remplies, la FGTB estime que l'application de cette réglementation aux travailleurs qui étaient déjà en incapacité de travail avant le 1er janvier 2016 - soit plus de 300.000 personnes potentiellement concernées - doit être reportée, en attendant l'évaluation en cours au sein du CNT.

## > DU CHANGEMENT SUR FACEBOOK

# Continuez à suivre nos nouvelles syndicales

Facebook vient d'opérer quelques changements. Bientôt, vous verrez apparaître plus de news de vos amis et moins des pages des organisations que vous suivez. Cela signifie que l'actualité des pages de la Centrale Générale - FGTB passera alors au second plan sur votre page. Mais si vous souhaitez continuer à suivre assidument notre actualité syndicale, pas de panique: il vous suffit d'effectuer une simple manipulation.



### Suivez-nous sur Facebook et restez informé de vos droits en tant que travailleur.

- [www.facebook.com/centralegeneralefgtb](http://www.facebook.com/centralegeneralefgtb) pour les nouvelles syndicales de tous les secteurs.
- [www.facebook.com/fgtbtitresservices](http://www.facebook.com/fgtbtitresservices) qui reprend toutes les informations pour les travailleurs des titres-services.
- [www.facebook.com/fgtbnettoyage](http://www.facebook.com/fgtbnettoyage) pour y découvrir les actualités destinées aux travailleurs du nettoyage.
- [www.facebook.com/fgtbcentralegeneralenonmarchand](http://www.facebook.com/fgtbcentralegeneralenonmarchand) pour tous les travailleurs du non-marchand.

Facebook utilise un algorithme complexe pour définir quels messages apparaissent sur votre fil d'actualité. Cet algorithme tient compte de ce que vous 'likez', des gens avec qui vous avez beaucoup d'interactions ou encore des liens sur lesquels vous cliquez... Facebook vient de changer en profondeur cet algorithme. A l'avenir, vous verrez plus de messages de vos amis et moins d'organisations ou de pages Facebook que vous suivez.

Cela signifie donc que vous verrez moins de messages de nos pages syndicales. Vous voulez malgré tout rester au courant des dernières actualité syndicales ? Il vous suffit de réaliser une simple manipulation. Sur votre smartphone, rendez-vous sur la page concernée, cliquez sur « *Abonné(e)* » et cochez « *Voir en premier* ». Via un ordinateur, rendez-vous sur la page, cliquez sur « *Déjà abonné* » et cochez « *Voir en premier* ».

## > CONSTRUCTION

# La Belgique peut poursuivre les entreprises de construction bulgares pour fraude sociale

Un tribunal belge peut rejeter le certificat de sécurité sociale de travailleurs détachés bulgares s'il existe des preuves suffisantes de fraude. C'est ce que vient de décider la Cour de Justice de l'Union Européenne. Ce jugement est très important dans le cadre de la lutte contre la fraude au détachement et contre la concurrence déloyale.

Une entreprise de la construction belge a été condamnée par la cour d'appel du travail d'Anvers. L'entreprise avait sous-traité ses chantiers à des entreprises bulgares. Ces dernières travaillaient avec des travailleurs détachés provenant de Bulgarie qui étaient couverts par un certificat de sécurité sociale

bulgare.

Mais une enquête menée par la justice belge a permis de révéler que les entreprises bulgares n'exerçaient aucune activité significative en Bulgarie. Et l'instance officielle bulgare chargée de délivrer les certificats de sécurité sociale n'avait pas pu apporter de réponse satis-

faisante aux questions du tribunal belge. Dès lors, le tribunal a supposé que ces certificats avaient été obtenus de manière frauduleuse.

### Confiance mutuelle

La Cour de cassation a donc demandé à la Cour de Justice de l'Union européenne si le tribunal belge pouvait écarter un tel certificat, délivré par un autre pays, s'il y a suffisamment de preuves de fraude. La Cour européenne a rappelé dans son arrêt qu'il existe un principe de coopération loyale dans l'Union européenne, qui implique aussi une « *confiance mutuelle* » entre les pays : le pays qui délivre un certificat garantit l'exactitude

## > SANTÉ AU TRAVAIL

# Un guichet online pour prévenir de nouveaux risques professionnels

Fedris, en collaboration avec la KU Leuven, vient de créer un guichet électronique en ligne. Du nom de SIGNAAL, ce portail permet aux médecins du travail de signaler de nouveaux risques, encore inconnus, qui pourraient affecter la santé des travailleurs.

La technologie évolue constamment et entraîne inévitablement des changements en matière d'emploi et de conditions de travail. Ce qui peut conduire à de nouveaux risques, et d'éventuelles nouvelles maladies professionnelles. Etablir un lien entre la maladie et l'exposition professionnelle est du ressort du médecin du travail. Signaler ses soupçons ou les plaintes des travailleurs n'est généralement pas aisé. C'est pourquoi SIGNAAL a vu le jour. Fruit de la collaboration entre Fedris, l'Agence fédérale des risques professionnels, et l'université KU Leuven, le portail vise à faciliter la tâche du médecin du travail et à accélérer la procédure. Tous les cas où le médecin du travail suspecte une nouvelle maladie en relation avec le travail, soit une

combinaison entre des problèmes de santé, une exposition et une situation professionnelle, peuvent être signalés. Ces déclarations ne doivent pas se limiter aux problèmes de santé d'une seule personne, elles peuvent aussi concerner plusieurs personnes. Chaque déclaration est examinée et traitée par des spécialistes de maladies professionnelles de la KUL. L'objectif est de détecter de manière précoce si des situations de travail sont potentiellement dangereuses pour la santé des travailleurs concernés. Le projet pilote veut ainsi attirer plus d'attention sur la prévention de nouveaux problèmes de santé liés au travail. N'hésitez pas à signaler l'existence de ce guichet électronique au CPPT ou dans votre entreprise. Plus d'info sur [www.mysignal.be/fr](http://www.mysignal.be/fr)



## Salaires

Votre salaire a-t-il augmenté au 1er février 2018 ?  
Pour le savoir, consultez la liste ci-dessous.

Index :		Augmentation conventionnelle :
106.01	cimenteries	102.08 carrières et scieries de marbre (rétroactivité à partir du 1.10.2017)
117	pétrole	

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



de l'information et en retour, le pays de destination respecte la présomption de régularité qui en découle.

Mais étant donné que les autorités bulgares n'ont pas été en mesure de prouver leur exactitude, le tribunal belge peut rejeter les certificats. La Cour européenne précise également qu'il appartient au tribunal belge de déterminer si les personnes qui ont employé ces travailleurs voient leur responsabilité

engagée sur base du droit belge. Ce jugement est très important dans le cadre de la lutte contre la fraude au détachement et contre la concurrence déloyale. La Centrale Générale - FGTB demande depuis longtemps le renforcement des équipes d'inspection pour lutter plus efficacement contre ce type de fraude et d'ainsi envoyer un signal dissuasif aux entreprises qui seraient tentées par ce type de pratiques.

> LE COMPTE-ÉPARGNE CARRIÈRE

## Vraiment une bonne idée?

L'idée peut séduire. Marie travaille à temps-plein. Elle a toujours dit que pour ses 50 ans, elle ferait un grand voyage. Mais avec 20 jours de congé par an, elle ne pourra pas aller bien loin. Grâce au compte épargne-carrière, elle pourrait envisager d'économiser chaque année quelques jours de congé et les prendre en une seule fois pour le voyage de ses rêves. Mais est-ce vraiment une bonne chose ? Voyons pourquoi notre syndicat émet de sérieuses réserves.



**L**e principe du compte épargne-carrière permet au travailleur qui le désire d'épargner du temps pour le prendre plus tard, sous forme de congés. Le système, entré en vigueur le 1er février 2018, doit encore faire l'objet d'une convention collective de travail au niveau du secteur ou de l'entreprise avant de pouvoir être appliqué.

### Épargner du temps

Le système permettra au travailleur qui le désire d'épargner certaines heures supplémentaires légales, des heures supplémentaires « volontaires » ainsi que des jours de congés conventionnels accordés via CCT. En cas d'application du système d'« horaires flottants » dans l'entreprise, le solde positif d'heures prestées en plus à la fin de la période de référence pourra également être épargné. Par contre, les congés légaux ne pourront pas être épargnés.

Pour le moment, le gouvernement a juste défini un cadre légal. C'est au sein des secteurs que les règles précises seront déterminées. Et il reste de nombreuses inconnues. Épargner quoi, pendant combien de temps? Le travailleur pourra-t-il prendre les congés épargnés à sa guise? Que se passera-t-il en cas de faillite? Et qui gèrera le système? Autant de questions qui n'ont pas encore de réponses.

### La prudence de mise

Pour la Centrale Générale – FGTB, la prudence doit donc rester de mise. Notamment parce que tout le monde n'aura pas la possibilité d'épargner du temps. Imaginez les travailleurs à temps-partiel par exemple. Ou encore les femmes de certains secteurs comme celui du nettoyage qui font un travail trop dur ou encore ceux et celles qui ont déjà du mal à combiner leur vie privée et professionnelle. Pour tous ces gens, épargner du temps sera un luxe auquel ils n'auront pas accès.

Le système pose aussi question en matière de santé et bien-être des travailleurs. En effet, le système revient à travailler plus pendant certaines périodes avec tout ce que cela implique en terme de charge de travail et de stress.

C'est en outre un système purement individualiste alors que la Centrale Générale - FGTB prône pour un renforcement des systèmes existant que ce gouvernement s'évertue à détricoter. On pense au crédit-temps, à l'interruption de carrière ou encore au RCC. Une telle mesure nous fait clairement craindre un agenda caché de ce gouvernement. En effet, quelle garantie avons-nous qu'en épargnant son temps, le travailleur ne se retrouve pas à terme contraint de devoir financer lui-même sa fin de carrière?

> PÉTITION

## Libérez la jeune palestinienne de 17 ans!

Ahed Tamimi, jeune militante palestinienne de 17 ans lutte depuis des années avec sa famille contre l'occupation israélienne. Mais aujourd'hui, cette jeune fille risque jusqu'à 10 ans de prison pour une altercation avec des soldats israéliens.



**L**e 15 décembre dernier, Ahed Tamimi, 16 ans à l'époque, et sa famille manifestaient contre la décision de Donald Trump de reconnaître Jérusalem comme la capitale d'Israël. La situation a pris un tournant dramatique lorsque le cousin d'Ahed, Mohammed, 14 ans, a reçu une balle en caoutchouc dans la tête. Il a dû subir une lourde opération chirurgicale afin de pouvoir lui enlever la balle de la tête.

### 350 mineurs en prison

Plus tard dans la journée, Ahed a eu la mauvaise surprise de se retrouver nez à nez avec des soldats israéliens dans la cour de sa maison. Une vidéo, devenue virale depuis, la montre, sans arme, en train de frapper, de pousser et de donner des coups de pied à deux soldats israéliens portant un équipement de protection. Il est évident qu'elle ne représentait aucune menace sérieuse pour ces hommes, qui ne l'ont repoussée que légèrement.

Le 19 décembre, des soldats israéliens ont fait une descente au domicile d'Ahed pendant la nuit afin d'arrêter la jeune fille. Elle est accusée de voies de fait avec circonstances aggravées, d'obstruction au travail des soldats et d'incitation à la violence. Elle risque jusqu'à 10 ans de prison. Une sanction clairement disproportionnée. Elle vient ainsi s'ajouter à la liste des 350 mineurs palestiniens retenus dans des prisons ou des centres de détention israéliens.

### Signez la pétition

Amnesty International appelle le gouvernement israélien à libérer Ahed Tamimi. Nous vous invitons à soutenir leur pétition sur le site [www.amnesty.be](http://www.amnesty.be).

Fin 2017, une délégation de notre centrale s'était rendue en Palestine. Pour en savoir plus sur sa mission, rendez-vous sur notre site [www.accg.be](http://www.accg.be) dans la partie International / Actualité.

> TÉMOIGNAGE

## Sandra veut que ça change

**J**e travaille dans le nettoyage industriel dans la région de Mons. Comme souvent dans le secteur, je travaille à temps partiel. Moi, il y a beaucoup

de choses que je voudrais voir changer... malheureusement. Et avant tout, je constate tous les jours une baisse de mon pouvoir d'achat. J'en ai marre de voir ce gouvernement appauvrir les travailleurs avec des mesures qui ne visent qu'à enrichir davantage les plus riches. Il est urgent de rééquilibrer la balance.



Les décisions du gouvernement en ce qui concerne les fins de carrière m'inquiètent aussi beaucoup. Notamment la question de la pénibilité. Si les gens du gouvernement considèrent les métiers du nettoyage comme n'étant pas pénibles, je les invite à venir s'en rendre compte sur le terrain. Ils n'ont aucune idée de notre réalité. Ma réalité, c'est aussi de devoir combiner vie privée - vie professionnelle. Je suis maman de deux enfants, et je suis complètement dépendante de mes parents. Quand j'entends que le gouvernement veut introduire le système du compte épargne-carrière, je suis outrée. On a déjà beaucoup de mal à avoir du temps pour nous, on court sans cesse, alors cumuler des heures supplémentaires pour avoir plus de jours de congé, ce n'est pas envisageable. D'autant que ce système risque d'entraîner des dérives et d'accentuer la pression sur les travailleurs.

> WWW.CCT9.BE

## Un outil pour les délégués au CE

**Le travail syndical des délégués en Conseil d'Entreprise porte notamment sur l'analyse des Informations Economiques et Financières de l'entreprise (IEF). Pour aider les délégués dans cette tâche parfois ardue, l'agence-conseil Propages de la FGTB Wallonne a créé le site [www.CCT9.be](http://www.CCT9.be).**

**L**e site met à disposition des outils qui permettent d'effectuer des prévisions à l'aide des informations reçues au CE. Vous pouvez ainsi vérifier s'il existe des différences entre ce qui a été annoncé par la direction ou les données historiques et la réalité de terrain. L'outil permet également d'anticiper l'avenir en matière d'emploi dans l'entreprise. En encodant les heures prestées, le nombre d'intérimaires et de temps partiels, vous obtenez des graphiques extrêmement clairs qui vous permettent de tirer la sonnette d'alarme en cas de besoin. Convaincu? Rendez-vous vite sur [www.cct9.be](http://www.cct9.be). Propages met aussi à disposition des experts en IEF

pour vous accompagner dans cette démarche. Ils peuvent vous aider à encoder les données sur le site, analyser les résultats en profondeur ou apporter des conseils aux délégués du CE. Si vous êtes délégué et que vous souhaitez obtenir un accès, contactez [info@propages.be](mailto:info@propages.be) ou téléphonez au 081/26.51.52.



## &gt; POINT DE VUE

# L'autre loi de la jungle

**Un élan de solidarité exceptionnel a fait l'actualité des dernières semaines. L'accueil des exilés qui transitent notamment par le Parc Maximilien à Bruxelles par d'ordinaires citoyens et quelques autres moins anonymes constitue sans doute un événement fondamental qui réconcilie la société et l'idée que nous nous faisons de la nature humaine. La publicité qu'il a reçue, le soutien qu'il a généré et la résistance notamment aux volontés de criminaliser cette fraternité «normale» sont un fait politique important. Il s'inscrit radicalement à l'opposé des valeurs dominantes.**

La conception de l'égalité est un marqueur fondamental qui distingue les idéologies progressistes et conservatrices. A droite, l'égalité des chances suffit; après, que le meilleur gagne! La compétition est la valeur de base. La société serait organisée sur des principes de concurrence vitale, de lutte pour la vie, d'élimination des moins aptes. Au XIX<sup>e</sup> siècle, cette approche mal élevée sera fondée théoriquement sur une interprétation abusive des travaux de Darwin portant sur l'évolution (d'où la construction d'un concept de «darwinisme social»). Le capitalisme industriel naissant trouvera dans ce bricolage conceptuel les justifications pseudo-scientifiques de son moteur (l'exploitation) et de

ses conséquences (l'accroissement des inégalités). Une sourdine sera discrètement placée sur la résonance des grands récits moraux, religieux ou non, qui prônaient généralement l'inverse; la compassion.

La guerre permanente de tous contre tous, comme «état de la Nature» à laquelle nous n'échapperions pas, s'impose comme nouvelle religion.

A cette époque, la culture dominante - celle des classes dominantes, comme disait Marx! - n'entendra pas l'autre lecture de Darwin; celle de Pierre Kropotkine, savant russe engagé politiquement dans l'anarchie au contact des horlogers du Jura (la

Fédération jurassienne qui participe aux travaux de la première internationale). Lui s'oppose radicalement à l'approche de Hobbes notamment et montre avec une précision d'entomologiste que la nature est au contraire régie par des phénomènes d'entraide. Que la sélection (du plus fort) n'intervient qu'après l'échec des stratégies de coopération. Y compris dans les sociétés humaines. La vision de Kropotkine restera longtemps marginalisée. Après lui, à gauche, on préférera sortir la légitimation de ses valeurs de «lois de la nature» pour les raccrocher à un refus du déterminisme en insistant plutôt sur les dimensions culturelles qui permettent de s'en libérer.

Un labourage profond du champ culturel et des croyances utiles au pouvoir va préparer l'avènement, dans les années 80 d'une nouvelle ère, fermant la parenthèse «heureuse» de l'après-guerre faite de croissance, de prospérité et de richesses partagées: celle du «libéralisme réel». La privatisation, la dérégulation et la précarisation du travail annoncent le retour à l'avant-plan de toutes les dimensions de cette guerre de tous contre tous comme vision sociale hégémonique.

**Une bonne nouvelle**

Comme dans un mouvement de balancier, un réexamen des sciences naturelles ramène à

l'avant-plan, aujourd'hui, «l'autre loi de la jungle». L'écologiste français Jean-Marie Pelt a, par exemple, consacré un ouvrage marquant sur la solidarité. Plus récemment deux jeunes chercheurs, Pablo Servigne et Gauthier Chapelle soulignent dans un livre de référence: «Dans cette arène impitoyable qu'est la vie, nous sommes tous soumis à la loi du plus fort; la loi de la jungle. Cette mythologie a fait émerger une société devenue toxique pour notre génération et pour notre planète. Aujourd'hui, les lignes bougent. Un nombre croissant de nouveaux mouvements, auteurs ou modes d'organisation battent en brèche cette vision biaisée du monde et font revivre des mots désuets comme 'altruisme', 'solidarité' ou 'bonté'. Notre époque redécouvre avec émerveillement que dans cette fameuse jungle, il flotte un entêtant parfum d'entraide...» Angela Merkel était promise à une dégelée électorale majeure pour avoir tenu bon sur la nécessité d'accueillir les réfugiés au pire moment de la crise européenne de l'asile. Elle restera Chancelière. En France, le procès (à la mi-avril) de Cédric Hérou, agriculteur qui reçoit et aide dans son exploitation de la Vallée du Roya, à la frontière avec l'Italie, des exilés devient emblématique de la déraisonnable poursuite d'inconcevables... «délits de solidarité».

Chez nous, la résistance de ceux du Parc Maximilien souffle également un vent frais qui donne à penser que le repli sur soi ne serait plus la seule option dans notre monde en crise; que la solidarité reprendrait du poil de la bête sur le terrain comme dans l'air du temps. Enfin une vraie bonne nouvelle...

- I. Pierre Kropotkine, «L'entraide. Un facteur de l'évolution», éditions aden, 2009.
- II. Keith Dixon, «Les évangélistes du marché», éditions Raisons d'agir, 1998.
- III. Jean-Marie Pelt, «La solidarité chez les plantes, les animaux, les humains», éditions Fayard, 2004.
- IV. Pablo Servigne, Gauthier Chapelle, «L'entraide. L'autre loi de la jungle», éditions Les liens qui libèrent, 2017



Nico Cué  
Secrétaire général de la MWB

## Carte blanche

<http://www.metallos.be>



## &gt; FACOZINC

# Victoire pour la représentation syndicale des travailleurs

Depuis quelques semaines, une équipe syndicale est installée chez Facozinc, une entreprise active dans le façonnage de produits ferreux et non ferreux sur mesure, dont les produits destinés à la toiture. L'entreprise est installée sur l'ensemble de la Wallonie et occupe plus de 100 travailleurs.

Après avoir lancé la procédure électorale en 2016, l'entreprise a tenté à tout prix de faire stopper la procédure et ainsi empêcher les travailleurs de disposer d'organes de concertation dignes de ce nom, permettant de relayer leurs préoccupations tant en matière de sécurité que dans les matières sociales et économiques.

C'était sans compter sur la détermination de la Fédération des Métallurgistes FGTB Hainaut-Namur qui, au bout d'une (trop) longue procédure judiciaire, a obtenu l'organisation d'élections pour le CPPT.

Seuls à présenter des candidats, nous pouvons désormais compter sur deux courageux représentants pour défendre les droits des travailleurs.

Mais nous ne comptons pas nous arrêter là, la bataille continue pour faire reconnaître le droit aux travailleurs de disposer d'un Conseil d'entreprise permettant d'aborder tant les problèmes d'organisation du travail que d'y voir plus clair sur les stratégies économiques de l'entreprise

Installer une équipe syndicale au sein de l'entreprise n'a pas été chose facile. Depuis de trop nombreuses années, l'entreprise enclenche tous les mécanismes de résistance pour empêcher les travailleurs d'être représentés. L'énergie déployée par le Conseiller PME de la Fédération et la vigilance des services juridiques ont été déterminants dans ce dossier.

Ce dossier, comme tant d'autres, rappelle combien le fait syndical est encore largement contesté dans notre pays. Il est encore aujourd'hui, trop facile pour un employeur d'échapper aux règles de la concertation sociale par des basses manœuvres administratives ou en mettant une pression maximale sur les travailleurs.

Garantir la représentation syndicale pour les travailleurs est un enjeu essentiel pour toute société démocratique, nous ne comptons pas baisser la garde dans ce domaine et nous continuerons, avec la MWB, à mobiliser toutes nos ressources pour que, partout où c'est possible, les travailleurs disposent de la possibilité de faire valoir leurs revendications.

Aujourd'hui, après cette lutte, le travail commence chez Facozinc avec une équipe, Adrien et Jérémie, déterminés à faire avancer

les choses pour tous leurs collègues du groupe. Les enjeux ne manqueront pas dans une entreprise où tout est à construire en termes de concertation sociale.

Chez Facozinc comme ailleurs, nous le constatons, le climat négatif que certains au gouvernement tentent de créer autour de nous, n'arrête pas la marche en avant de notre organisation, ici et partout ailleurs.

Combattre Unis, c'est gagner Ensemble!



> COOPÉRATION HORVAL, PS, ECOLO ET PTB

## La FGTB Horval relance le projet de loi sur la protection des délégués syndicaux

Vendredi 2 février dernier, la FGTB Horval, à l'initiative de Tangui Cornu son co-Président, a réuni les partis progressistes francophones. À l'ordre du jour, l'entame d'une réflexion sur une protection plus efficace des représentants des travailleurs.



À la première heure, Olga Zrihen (PS), Arnaud Guérard (Ecolo), Marco Van Hees et Antoine Hermant (PTB) ont, par leur présence, marqué l'intérêt de porter, ensemble, un projet de loi. Celui-ci viserait, d'une part, à faire en sorte que les représentants du personnel soient protégés contre le licenciement d'une manière beaucoup plus efficace que ce n'est le cas aujourd'hui et, d'autre part, d'aborder le point de la réintégration en cas de licenciement non-justifié. On constate, en effet, ces trois dernières années, une attitude du patronat de plus en plus arrogante et agressive envers les représentants des travailleurs FGTB (AB Inbev, Walibi, Coca-Cola, Vandemoortele,...).

Depuis la prise de pouvoir du gouvernement Michel, les entreprises se croient au-dessus des lois et ne respectent plus aucune procédure légale allant jusqu'à remettre en cause la démocratie sociale. Le licenciement de Laurent chez Vandemoortele Seneffe en est l'exemple type. Les trois partis progressistes soutiennent l'initiative de la FGTB Horval et insistent sur l'importance que représente pour eux la démocratie. Il ne peut y avoir de réelle démocratie sans une démocratie sociale. Mais, cette démocratie sociale ne peut exister sans une protection réelle des représentants des travailleurs, ceux qui au quotidien se battent pour que le droit des travailleurs, de leurs collègues, soient respectés. L'axe central du projet de loi qui reste à établir serait qu'un élu des travailleurs doit bénéficier d'une protection totale pour la durée de son mandat à l'instar d'un élu du peuple, votre député. En cas de procédure à son encontre, le délégué doit pouvoir rester au sein de son entreprise, aux côtés de ses collègues, jusqu'au jugement. Et si malgré tout, l'entreprise ne respectait pas la procédure légale, ce qui est le cas de l'entreprise Vandemoortele, des astreintes suffisamment dissuasives devraient lui être appliquées. On retrouvait déjà cet aspect dans la proposition de loi déposée par le PTB en juin dernier.

La FGTB Horval a pour ambition de construire ce projet de loi avec ses partenaires politiques afin qu'il puisse être déposé lors de la future législature. Nous serons attentifs à ce que ces préoccupations légitimes des travailleurs se retrouvent dans les programmes électoraux des partis progressistes et qu'ils soient capables de les porter ENSEMBLE. Cette réunion ne sera pas une réunion unique, d'autres sont planifiées dans les semaines à venir et nous sommes en réflexion pour déterminer comment cette proposition pourrait être portée de manière similaire par les partis du nord du pays.



**Il ne peut y avoir de réelle démocratie sans une démocratie sociale**

> POINT DE VUE

### La résistance aux mesures gouvernementales continue

En tant que FGTB Horval, nous devons continuer de nous opposer aux mesures injustes imposées par ce gouvernement de droite. Aujourd'hui, des dossiers importants sont discutés au gouvernement. En première ligne, le dossier des pensions caractérisé par des pistes injustes et incertaines proposées par la majorité Michel / De Wever: la pension à points ou encore les métiers lourds. Le résultat de ces pistes? Le montant des pensions dégringole et les carrières se prolongent jusqu'à 67 ans! Quand on sait que l'espérance de vie en bonne santé est de 64 ans, difficile de croire qu'on peut profiter pleinement de sa retraite!

Malgré l'instauration de plusieurs faux statuts, comme les flexi-jobs, ce gouvernement s'attaque au statut des travailleurs (et à leur protection), inspiré par un désir ardent de dégradation sociale. Il est ainsi obsédé par la création d'un troisième statut qui s'ajoute à celui d'indépendant et de travailleur. L'objectif? Créer un cadre légal pour les soi-disant faux indépendants. Pour la FGTB Horval, il n'en est rien! Soit on est travailleur, soit indépendant. Il suffit de renforcer les services d'inspection et d'organiser des contrôles pour que les «*Deliveroo's*» de ce monde soient attaqués brutalement!

La position de la FGTB Horval est claire: PAS DE TROISIEME STATUT! La FGTB Horval et la FGTB lutteront ensemble contre la détérioration du statut du travailleur.



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

## Une commission sectorielle propre pour le secteur du chocolat

Le 17 janvier, la commission sectorielle du chocolat s'est réunie pour la première fois pour aborder les spécificités du secteur tant au niveau belge qu'au niveau international.

À niveau belge, la commission sectorielle se prépare à mettre en place une classification de fonction au niveau du secteur. Cette classification de fonction constitue la base de la structure de rémunération et est donc un point essentiel pour les travailleurs. Dans l'Industrie Alimentaire, les sous-secteurs de la viande, du café, des légumes et des pommes-de-terre disposent déjà d'une classification. Il s'agit d'une matière complexe où l'on ne peut pas oublier la neutralité du genre. La commission demande que lors de l'élaboration de la classification, on puisse faire une différence entre les entreprises de transformation du chocolat et les «chocolatiers», les confiseurs.

Au niveau international, HORVAL est déjà aujourd'hui très active, elle est fortement investie dans la lutte contre le travail des enfants. Pour rappel, lors du congrès de la FGTB de 2010, HORVAL avait déposé une motion sur cette thématique qui avait été soutenue à l'unanimité. Il s'en était suivi l'élaboration du premier projet de collaboration internationale, en CÔTE D'IVOIRE et au BURKINA FASO. Nous ambitionnons aujourd'hui d'entamer une nouvelle étape en associant les délégués au développement et aux actions internationales. La FGTB HORVAL va continuer de s'engager et de soutenir la dynamique syndicale entre les délégués tant au niveau national, qu'europpéen ou international. Nous ne vivons pas sur une île, l'économie s'est mondialisée. Pour être plus efficace dans notre travail syndical, nous devons établir des

réseaux, c'est un travail indispensable que nous devons amplifier. Dans ce cadre, nous pouvons compter sur le soutien de nos structures internationales tant européennes (EFFAT) que mondiales (UITA). Par exemple le 12 juin, nous menons dans le monde entier des actions de sensibilisation lors de la journée mondiale contre le travail des enfants. L'objectif final consiste à construire une chaîne de CACAO DURABLE allant des travailleurs des plantations de cacao aux consommateurs de la barre de chocolat.

La commission sectorielle aura beaucoup de travail pour finaliser ses objectifs et la centrale soutiendra cette dynamique qui est essentielle pour améliorer la protection des travailleurs du secteur.



Suivez-nous sur nos réseaux sociaux:

@FGTBHorval

@FGTB\_Horval





# Carrefour

## Solidarité, solidarité, solidarité

Ce 08/02, environ 200 militants ont sillonné la Belgique de part en part afin de se rassembler et de tenir une action au sein des hypermarchés Carrefour de Belle-île à Liège et de Genk. La neige, qui a touché le pays ces derniers jours, n'a donc pas entravé la volonté de nos camarades d'unir leurs forces et de se soutenir dans ces moments difficiles. L'émotion et la fraternité étaient au rendez-vous. Le message des militants était très clair : nous ne laisserons pas mourir, sans rien faire, les magasins ainsi que les emplois que la direction veut condamner. Place à un avenir pour tous chez Carrefour. Nous savons que le combat qui nous attend sera long mais c'est plus unis et plus déterminés que jamais que nous mènerons celui-ci. Ensemble, on est plus forts!



## Adaptation avantage de toute nature «appareils mobiles» à partir de cette année

**B**eaucoup de travailleurs reçoivent un PC, un ordinateur portable, un smartphone, une connexion internet ou une tablette mis à disposition par leur employeur. Vous aussi peut-être? Il est possible que l'employeur en autorise l'utilisation privée. Dans ce cas, il s'agit d'un avantage qui vient s'ajouter à votre salaire normal. Nous l'appelons «avantage de toute nature» sur lequel il convient de payer des impôts. En théorie, le fisc se base sur le montant que vous auriez normalement dû payer pour obtenir le même avantage. Dans la pratique, il s'agit cependant d'une estimation forfaitaire qui ne tient pas compte de la valeur réelle. Si vous payez vous-même votre utilisation privée comme travailleur (compte séparé) l'avantage de toute nature ne vous est pas imputé.

Cette réglementation était devenue cependant très obsolète. Ainsi, elle ne tenait pas encore compte par exemple des ordinateurs portables et tablettes, et rien ne permettait de dire clairement comment appréhender les smartphones puisqu'ils représentent un avantage tant pour l'appareil proprement dit que pour l'internet. En outre, l'ONSS et le SPF Finances n'utilisaient pas toujours les mêmes montants. Une situation dès lors plutôt confuse.

Aussi, les règles ont-elles été adaptées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018:

• Désormais, l'ONSS et le SPF Finances utiliseront une même valeur tant à des fins de sécurité sociale que fiscales. Les différences actuelles entre les estimations forfaitaires sociales et fiscales sont donc supprimées.

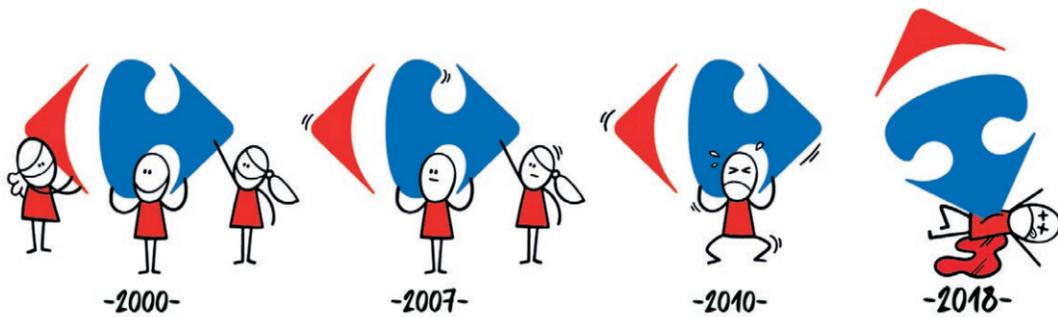
• Le montant de l'estimation forfaitaire de certains avantages est abaissé, ce qui est dès lors favorable pour le travailleur.

• Une valorisation forfaitaire est désormais prévue dans le cas de certains avantages de toute nature pour lesquels il n'y en avait pas jusqu'à présent.

En synthèse, comme travailleur vous payez désormais moins d'impôts sur ces avantages. Bon à prendre! Vous souhaitez de plus amples informations? Allez jeter dès lors un coup d'œil sur [setca.org](http://setca.org)!

### Quels sont les forfaits appliqués à présent?

	Par le passé	Aujourd'hui (1/01/2018)	Domaines fiscal et social
	Domaine fiscal	Domaine social	
PC/laptop	15€/mois 180€/an	15€/mois 180€/an	6€/mois 72€/an (par appareil)
Tablette	Valeur réelle	Valeur réelle	3€/mois 36€/an (par appareil)
Smartphone et abonnement	Valeur réelle	12,5€/mois 150€/an (appareil, abonnement, internet)	Smartphone: 3€/mois 36€/an (par appareil) Abonnement: 4€/mois 48€/an
Internet	5€/mois 60€/an	5€/mois 60€/an	5€/mois 60€/an



#### Marijke Verwichte, Déléguée Carrefour Genk

«Je travaille depuis 1983 chez Carrefour, qui était encore GB à l'époque. J'ai exercé différentes fonctions, mais j'ai principalement travaillé au rayon poissonnerie. Je suis déléguée syndicale depuis de nombreuses années déjà. C'est la 3e restructuration que je connais, et cela vaut d'ailleurs pour la plupart des collègues ici. Vous savez, l'ancienneté moyenne chez Carrefour est de 17 ans. Les deux dernières semaines ont dès lors été éprouvantes. En fait, l'incertitude a déjà commencé en novembre. À l'époque, M. Bompard avait déjà annoncé « un plan de transformation », mais nous n'avions aucune idée du contenu. Ils voulaient bien sûr éviter que nous ne menions des actions en période de fêtes... Nous sentions déjà venir l'orage. Quand le verdict est finalement tombé, nous avons spontanément fermé le magasin. Pour nous, c'en était trop. Nous étions en émoi. Il y a déjà eu de nombreux écrits sur le sujet, mais on peut le répéter: je ne comprends pas qu'une multinationale avec des collaborateurs en

communication professionnels puisse annoncer une restructuration de manière aussi glaciale. Heureusement, nous nous apprécions beaucoup. Il y a une grande solidarité entre les collègues. À côté des anciens comme moi, des isolés ou des jeunes travaillent aussi ici, ils doivent encore payer leur maison. Tout le monde a bien une raison de s'inquiéter, donc nous nous soutenons mutuellement. Lors des précédentes restructurations, un certain nombre de magasins des environs sont déjà passés à la trappe. C'est un nouveau coup dur pour le Limbourg. C'est aussi l'avis des clients, qui nous soutiennent énormément. Ainsi, nous avons lancé une pétition, qui a entre-temps déjà été signée par 800 personnes en ligne. Car les habitants des environs ne veulent pas non plus que le magasin ferme. Beaucoup de nos clients sont des personnes âgées. Ils viennent ici pour leurs courses quotidiennes, mais aussi pour discuter un peu. C'est vrai que nous voyons de moins en moins de gens avec un caddie rempli. Notre espoir est de convaincre la direction de transformer l'hypermarché en un Carrefour Market intégré. Ainsi, nous pourrions sauver des emplois, mais également garder les mêmes conditions de travail et de rémunération, qui sont moins bonnes dans un magasin franchisé.»

#### Claude Fagnoul, Carrefour Belle-île Liège

«Lors de la précédente restructuration en 2010, j'ai été transféré du supermarché Carrefour de Tilff - qui a fermé ses portes - vers l'hypermarché de Belle-île. Des moments difficiles, un changement important, un nouveau départ... A présent, tout est à nouveau bouleversé. Cela fait plus de 30 ans que je suis délégué syndical et c'est déjà la 5<sup>e</sup> restructuration à laquelle je dois faire face, dont 3 fermetures de magasins. Chez Carrefour, j'aurai tout vécu : la vague de licenciements de 2007, de 2010 et celle que la direction envisage aujourd'hui...»

«Sur le plan humain, vivre ce genre de situation est extrêmement difficile. En tant que travailleur tout d'abord. Il faut bien le reconnaître : quand on se retrouve face à une telle annonce, au fond de soi, on espère toujours qu'on passera entre les 'mailles du filet des licenciés' et qu'on échappera au pire. Et puis, en tant que délégué, c'est une situation horrible. Devoir annoncer à ses collègues que le magasin ferme est très dur. Il faut essayer de garder la tête froide, ne pas montrer son désarroi, tenter de rassurer et d'épauler les autres travailleurs malgré tout. J'intériorise beaucoup. J'essaie de garder mes coups de blues pour moi tout seul mais ce n'est pas toujours évident.»

«A Belle-île, les travailleurs sont désemparés. La nouvelle a fait l'effet d'une bombe. C'est tout notre petit monde qui s'effondre. Le pire, c'est cette incertitude qui plane. Tant de questions se bousculent dans nos têtes. On sait que la direction a décidé de fermer le magasin... Mais que va-t-il advenir de nous? Est-ce que des reclassements sont possibles ailleurs? Certains pourront-ils accéder à la prépension? Quelles autres alternatives existent?»

«L'action du 08/02 m'a mis du baume au cœur. Lorsque j'ai vu cette marée rouge arriver au sein de notre magasin, j'ai ressenti beaucoup d'émotion. Cela a été un moment très fort: le fait que les camarades de Genk - qui vivent la même situation - et tous les autres issus des quatre coins de la Belgique aient fait le déplacement, cela nous touche énormément. On se sent soutenus!»



#### Paule Thibaut, Déléguée itinérante Hyper Carrefour

«Je suis déléguée depuis plus de 20 ans et déléguée itinérante chez Carrefour depuis environ 10 ans. J'ai donc une vue d'ensemble de ce qui se vit sur le terrain au sein des magasins. Depuis octobre, on entendait des bruits courir concernant un plan de réorganisation mais on ne s'attendait vraiment pas à quelque chose d'une telle ampleur et certainement pas à des fermetures de magasins...»

Dans un premier temps, on a essayé de rassurer les gens. Lorsque le nombre de 1.233 travailleurs est sorti lors du Conseil d'entreprise en Belgique, cela a été le choc! En tant que délégués, nous étions submergés par l'émotion. Il a fallu digérer tout cela.»

«Nous sommes à présent dans la partie la plus longue et la plus stressante de la procédure Renault. Nous avons beaucoup de questions et peu de réponses incomplètes. Lors des conseils d'entreprises qui se sont tenus depuis l'annonce,

les informations ont été distillées au compte-gouttes. Nous savons que le chemin est encore long. Les travailleurs guettent la moindre nouvelle, ils voudraient être fixés sur leur sort.»

«Même si on sait que les conséquences de la restructuration ne seront pas pareilles pour tous les travailleurs, nous sommes tous concernés! Certains commencent seulement à réaliser l'étendue des dégâts possibles. Les situations vont différer d'un magasin à l'autre mais on sait que chacun, à des degrés divers, sera impacté. Nous savons que les travailleurs de Liège et Genk seront les plus durement touchés. Pour moi, il était important d'être présente aujourd'hui lors de cette action, afin de leur montrer qu'ils ne sont pas seuls et que la solidarité entre tous les travailleurs de Carrefour est belle et bien là.»

## Les syndicats ne sont pas les ennemis du e-commerce

Le 25 janvier, la direction de Carrefour a annoncé en Belgique son intention de supprimer 1.233 emplois. Les licenciements seraient nécessaires dans le cadre du plan de transformation plus large «Carrefour 2022». Ce plan doit permettre à la chaîne de grands magasins de revenir à son activité centrale, l'alimentation, en laissant toutefois davantage de place au bio, à la numérisation et à l'e-commerce. Le concept de l'hypermarché - englobant de l'électronique et des articles d'intérieur - ne plairait plus au consommateur, ce qui rendrait le modèle déficitaire.

#### Mauvaise excuse

En d'autres termes, ce n'est qu'aujourd'hui que Carrefour se rend compte que sa clientèle vit à l'ère du numérique. L'entreprise n'ayant jamais vraiment anticipé les changements dans le secteur du commerce, c'est à nouveau le travailleur qui paie l'addition. Les actionnaires sont épargnés, eux sont rétribués royalement chaque année.

Suite à l'annonce du plan de restructuration, certains ont sauté sur l'occasion pour montrer les syndicats du doigt. Selon Jo De Wolf, CEO du groupe immobilier logistique Montea, la faute du fiasco Carrefour doit être attribuée aux organisations syndicales et à leur attitude rigide à l'égard du travail de nuit et du commerce électronique. Il estime que c'est au Gouvernement de décider lui-même où et quand le travail de nuit est possible.

Le travail de nuit serait interdit dans notre pays, ce qui rendrait donc l'e-commerce pratiquement impossible. Or, le travail de nuit est autorisé en Belgique depuis assez longtemps déjà. Dans le secteur logistique (l'e-commerce est aussi une donnée logistique), des dizaines d'accords facilitent déjà le travail de nuit. Aux employeurs d'y recourir.

Il est vrai que le travail de nuit est fondamentalement interdit, mais il est également vrai que la loi à ce sujet - qui existe depuis 1971 - reprend une très longue liste d'exceptions possibles. 3,1% des travailleurs belges effectuent régulièrement des prestations de nuit. Il y a de grandes chances que vous connaissiez quelqu'un dans ce cas.

Depuis 2015, il existe en outre un accord-cadre sur l'e-commerce pour toutes les commissions paritaires du Commerce. Cet accord a été conclu par le ministre de l'Emploi Kris Peeters (CD&V), les employeurs et les syndicats. Il permet, tant à l'épicier du coin qu'au supermarché, d'introduire du travail de nuit pour l'e-commerce. Moyennant, toutefois, un accord des syndicats, qui constitue un cadre nécessaire et raisonnable pour prévenir les dérapages.

Bien que Carrefour ait tenté de développer quelques activités d'e-commerce, le groupe n'a jamais été demandeur d'un tel accord. Nous constatons que très peu d'entreprises ont contacté les syndicats pour permettre le travail de nuit pour le commerce

électronique. Nous ne pouvons donc qu'en conclure que « miser sur l'e-commerce » est une excuse facile pour licencier sans trop porter atteinte à son image de marque.

Carrefour veut se concentrer sur la vente en ligne d'alimentation, mais cela ne semble pas extrêmement urgent. Il ressort de chiffres de BeCommerce, la fédération sectorielle de l'e-commerce, que les Belges achètent surtout des services en ligne, tels que des billets d'avion. 8% des dépenses en ligne vont à des produits et un maigre 1,1% est dévolu à l'alimentaire.

#### E-commerce: une situation gagnant-gagnant

Il est toutefois certain que le commerce électronique doit continuer de se développer. Les habitudes du consommateur changent et les entreprises doivent s'adapter. Les syndicats ne peuvent que se réjouir d'une occupation accrue dans l'e-commerce. Mais il doit alors s'agir d'un emploi de qualité. Voilà le cœur du problème: les organisations patronales dénoncent la hauteur des charges salariales dans notre pays.

On compare souvent la situation à celle des Pays-Bas. Mais on « oublie » tout aussi souvent que ce sont principalement des étudiants qui y travaillent dans l'e-commerce. Un jeune de 18 ans travaillant à temps plein y gagne un salaire mensuel brut de 706 euros, soit 4,29 euros de l'heure. Aux Pays-Bas, la fiscalité est en outre plus favorable aux étudiants jobistes qu'aux travailleurs normaux. Si nos collaborateurs logistiques doivent faire concurrence à ces charges salariales, nous sommes partis pour un fameux démantèlement social.

Des entreprises comme Torfs, Vanden Borre ou IKEA prouvent toutefois que c'est possible. Le géant du meuble vient de signer avec les trois syndicats une CCT visant à autoriser le travail de nuit. Les travailleurs peuvent travailler de nuit s'ils le veulent et reçoivent une indemnité en échange. Une situation gagnant-gagnant pour l'entreprise et les travailleurs.

La législation offre donc bel et bien suffisamment de possibilités de faire prospérer l'e-commerce en Belgique. Comme syndicat, nous sommes prêts à y jouer notre rôle, en collaboration avec les employeurs.

## &gt; ÉDITO

## Tous pour le droit de grève, mais...

Le 18 février est la journée mondiale d'action en faveur du droit de grève. Bien entendu, comme tous ceux qui ne sont pas racistes, mais... tout le monde, organisations patronales et partis de droite inclus, déclarent tous, la main sur le cœur, qu'ils ne sont pas contre le droit de grève... Mais le 27 février, jour de grève organisée par la Centrale FGTB des services publics pour protester contre la réforme des pensions, les mêmes vont ajouter «MAIS...»: «*Mais il faut garantir le droit au travail*», «*mais cela va coûter des centaines de millions*», «*mais pas si on prend les usagers et honnêtes travailleurs non-grévistes en otages*». Sans parler d'une certaine presse au Nord du sud que l'on ne peut pas qualifier «*de qualité*» qui livre à la vindicte populaire les «*meneurs*» d'une grève des TEC en affichant leur photo en première page sous le titre «*la grève des bus, c'est eux*». A quand la lapidation?

**Service minimum**

Ce sont ces mêmes partisans du droit de grève qui mettent en place les limitations au droit de grève sous prétexte de service minimum, qui font appel aux requêtes unilatérales pour empêcher les piquets de grève sous prétexte de droit au travail et liberté de circulation. Ce sont ces mêmes chauds défenseurs du droit au travail qui tournent - gênés - la tête de l'autre côté en invoquant la fatalité ou la «*destruction créatrice*» quand une multinationale comme Carrefour, Caterpillar ou Arcelor-Mittal, vire des centaines ou des milliers de travailleurs pour rétablir - ou

pire augmenter - sa marge de profits. Le droit au travail pour les travailleurs licenciés se résume alors à en chercher un. Sur ce coup-là les gouvernements, fédéral ou régionaux se mettent en service minimum.

Enfin, la pire des accusations, l'abomination qui disqualifie définitivement la grève: «*c'est une grève politique*». Horreur. Faire de la politique, c'est très mal, sauf bien entendu si on est un homme ou une femme politique de préférence de la majorité. Pour ce qui est des citoyens: circulez, y a rien à voir et rien à dire.

**Acquis sociaux?**

Le fait est qu'aujourd'hui, où tout nous semble acquis, beaucoup pensent que la grève, c'est un truc qui ne sert à rien qu'à embêter les autres. On oublie un peu que tous les droits sociaux, sans parler du suffrage universel, ont été acquis à grands coups de grèves. On oublie aussi que rien n'est définitivement acquis et notre gouvernement s'emploie à nous le rappeler.

Quelques exemples: la journée des 8 heures, acquise en 1921 est en train de passer à la trappe avec la Loi Peeters et son annualisation du temps de travail. Le ministre des Pensions est en train de démolir nos pensions légales à grands coups de réformes et de contre-vérités. Il ne comprend pas - à moins que leurs mobiles soient «*politiques*» que les fonctionnaires soient fâchés de devoir travailler plus longtemps - même si le travail est pénible - ou opter pour une pension

plus basse. Et de toute façon travailler plus longtemps qu'avec le système actuel et une pension plus basse qu'actuellement.

Ce qui n'est pas acquis, loin s'en faut, c'est justement le droit de grève. Le rapport de la Confédération Syndicale Internationale 2017 nous rappelle que dans le monde 60 % des pays empêchent des travailleurs de créer un syndicat ou d'y adhérer; 83% des pays ont enfreint le droit de grève, 82% - dont notre chère Belgique - ont enfreint le droit de négociation collective.

**Pourquoi tant de haine?**

Pourquoi tant de haine des syndicats et de leurs moyens d'action? L'Organisation Internationale du Travail, nous rappelle opportunément à quoi sert la liberté d'association: «*En se regroupant, les travailleurs peuvent avoir un rapport plus équilibré avec leur employeur. Cela leur donne également le pouvoir de négocier une part équitable du fruit de leur travail, compte tenu de la situation financière de l'entreprise ou du service public qui les emploie*».

Voilà pourquoi on n'aime pas les syndicats dans le monde. Voilà pourquoi - en leur absence - il y a dans le monde 152 millions d'enfants obligés de travailler et 40 millions de personnes réduites en esclavage; des centaines de millions de travailleurs surexploités. Voilà pourquoi chaque année des dizaines de syndicalistes sont emprisonnés ou assassinés: parce que le droit à

un travail décent est encore moins acquis que le droit de grève.

Oui, on sait tout ça. C'est loin dans des pays du bout du monde qui ne savent même pas ce que veut dire le mot «*démocratie*» ou n'en retiennent que la 2e moitié. Sauf que ce sont ceux-là qui remplissent nos magasins de vêtements à vil prix et des matières premières et produits agricoles sous-payés que nous consommons. Ce sont ces pays où les travailleurs sont les moins bien protégés et les moins bien payés, où le droit de grève pour que ça change n'existe pas.

Ce sont ces mêmes pays que la Banque mondiale dans un guide de l'investisseur intitulé «*Doing Business*» désigne comme les meilleurs endroits pour faire de «*bonnes affaires*». Or les investisseurs pour beaucoup, ils sont chez nous, occidentaux, démocrates, libéraux parfois «*sociaux*», centristes à girouette, défenseurs déclarés du droit de grève... «*mais*».

R. De Leeuw  
PrésidentR. Vertenueil  
Secrétaire généralVOUS PROTÉGER,  
ÇA N'A PAS DE PRIX.

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

## IL COMPREND :

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

Vous en bénéficiez si vous souscrivez à un contrat Responsabilité Civile et à un contrat MINI ou MAXI Omnium entre le **01/01/2018** et le **31/03/2018**.

**ACTION TEMPORAIRE !**

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

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