

CAMPAGNE

Comment sont fabriqués nos vêtements?



Si vous savez peut-être d'où vient votre t-shirt, connaissez-vous les conditions dans lesquelles il a été fabriqué? Nous non plus! Trop de marques taisent la provenance réelle des vêtements qu'ils proposent. ACHACT lançait récemment, en partenariat avec des nombreux organismes internationaux, une campagne pour plus de transparence dans l'industrie du textile. Quatre ans après le drame du Rana Plaza au Bangladesh, il est grand temps que toutes les marques fassent la lumière sur leurs filières de production et d'approvisionnement à travers le monde.

Dossier pages 8 & 9

MALADES

Réintégration:
Une machine
à licencier?

Page 3

JEUNES

Pas de
discrimination
au minerval!

Page 4

FOREM

Bilinguisme
et emploi
en Wallonie

Page 5



Téléchargez
l'Appli
Syndicats!



NAMUR

CEPAG AFICo Namur **PRÉSUMÉ COUPABLE**
 « Je ne suis pas raciste, mais j'y pense... »

A destination des travailleurs sociaux
Les 15, 16 & 20/06/2017

3 jours pour décoder les infos des intox en matière d'immigration

LÉA	JEAN	VINCENZA	MARC	ROSETTA	NICOLAS
MARIE	CATALINA	DAVID	UBEY	FATHIA	AHMED
VICTORIA	VLADIMIR	TCHIOU	FATOU	TAUSEEF	DÉSIRÉ

« Ils prennent notre travail ! »
 « Ils sont tous délinquants ! »
 « Ils ont plus de droits que les Belges ! »
Et puis quoi encore ! ?

QUAND Les 15, 16 & 20/06/2017
OÙ FGTB NAMUR, Rue Dewez 40 5000 NAMUR
HORAIRES de 9h30 à 16h00
PRIX GRATUIT inscription OBLIGATOIRE
CONTACT Alice PONCELET alice.poncelet@afico.be OU 081/64.99.57 www.afico.be

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

AFICo asbl présente

EXPOSITION
OSEZ RÉSISTER

AU MIROIR
 [rue Lelièvre 5 à 5000 Namur]

Vernissage ★ Concert
 [le 24 mai 2017, à 19h30]

Exposition
 [du 25 mai au 7 juin 2017]
 du lundi au samedi
 entre 9h30 et 15h00

Pour toute information
 info@afico.be ou 081/64.99.52

Visites guidées sur demande
 (groupes de min. 5 personnes)

avec le soutien de :
 CEPAG AFICo Namur, festival RESISTANCE, Fédération Wallonie-Bruxelles

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

LUXEMBOURG

La société belge en crise !
 La perte de confiance dans les institutions...
 Comment améliorer le vivre ensemble ?

Une enquête menée par Benoît Scheuer
 Avec la participation de la RTBF, du journal Le Soir et de la fondation Ceci n'est pas une crise

20 ANS APRÈS
NOIR JAUNE BLUES

Conférence par Benoît Scheuer
 Sociologue

Vendredi 12 mai - 10h
 Salle de conférences de la FGTB
 Arlon
 80 Rue des Martyrs

CEPAG CEPST Luxembourg, info IUX

La Commission des Pensionnés et Pré-pensionnés vous invite à sa conférence

Successions LIQUIDATION DES SUCCESSIONS

La transmission du patrimoine
 Par M^{re} Augustin FOSSÉPREZ

Mardi 16 mai
10 heures
 Accueil dès 9h30

Maison syndicale de LIBRAMONT
 Rue Fonteny Maroy, 13 - 6800 Libramont

Conférence, repas et projection du film «Le Viager»
 Inscription: gaetan.claes@cepag.be

FGTB-ABVV
Bruxelles-Brussel



«Travailler, ça fait du bruit»

Le bruit, c'est du son. Le son, c'est de la musique, et la musique c'est la vie ! Donc le bruit c'est la vie ? Non peut-être ! Le son c'est quelque chose de fort. Nous communiquons avec des sons, nous sentons les vibrations du son, et nos souvenirs sont immergés de sons. Même au sein des syndicats, nos manifestations et actions font du bruit. Notre fête du premier mai est loin d'être silencieuse, et l'appel «*faisons-nous entendre*» est loin d'être un appel au silence. Les travailleurs organisés, ça fait du bruit, et tant mieux !

En même temps, il faut faire attention au bruit. Car le bruit peut nuire à la santé, sur le lieu de travail par exemple.

Il est important de savoir que notre organe auditif est très sensible, composé de petits os fragiles, lesquels, grâce à des minuscules cellules ciliées, captent des fréquences de 20 à 20.000 Hertz. Mais nous savons aussi que la surexposition au bruit peut nuire. La prévention est donc vraiment primordiale.

Il existe un cadre légal en matière de bruit, décrivant les limites ne pouvant être dépassées sans protection adaptée. Une autre approche, plus efficace, consiste en une analyse globale des risques

dans laquelle toutes les sources de bruit sont identifiées. L'employeur doit faire un effort pour limiter ces risques décrits, même si les valeurs limites ne sont pas dépassées. Une approche préventive obligatoire va donc au-delà de ces valeurs limites. Car la sensibilité au bruit, c'est quelque chose de personnel.

Une exposition à long terme au bruit nuit à l'ouïe. En moyenne, il ne faut pas dépasser les 80 décibels sans protection auditive. Ce qui signifie que la moyenne de l'ensemble des bruits subis pendant une journée de travail de huit heures ne peut dépasser les 80 décibels. Une fois cette limite dépassée (par exemple à 85 ou à 87 décibels), la réglementation devient plus sévère encore: elle impose le port d'un équipement professionnel pour la protection de l'ouïe et des contrôles médicaux plus fréquents.

Le bruit a également une incidence sur le bien-être au travail. Dans ce cadre-là, les décibels sont bien en-deçà des valeurs limites. Les téléphones qui sonnent, les collègues qui papotent, l'air conditionné qui ronronne et les imprimantes qui coïncident..., tous ces bruits que l'on trouve dans la jungle bruxelloise des bureaux ouverts. Dans ces

open-spaces à l'acoustique souvent calamiteuse, la concentration des employés baisse et le stress augmente à due concurrence. La meilleure approche du bruit dans ces open-spaces est... d'en revenir aux bureaux cloisonnés !

Mais ceci n'est pas toujours possible. Le «*plan B*», c'est d'améliorer l'acoustique, autant que possible : placer des panneaux qui absorbent le bruit, des tapis sur le sol, des rideaux aux fenêtres, des cloisons et des armoires entre les bureaux. Même les plantes, les fauteuils et les aquariums peuvent diminuer les nuisances sonores dans ces espaces. Sur le plan individuel, les casques (avec réducteur de bruit) peuvent aussi diminuer les nuisances.

En somme, le bruit sur le lieu de travail n'est pas une affaire à étouffer !

Cet article est écrit suite au forum Brise du 24 avril 2017, «*Travailler, ça fait du bruit*»
De plus amples informations sur <http://www.brise-milieu.be>

Kobe Martens
Responsable Brise

Les trois délégations syndicales de la STIB signent la «Déclaration Entreprise sans racisme – Vivre et travailler ensemble»

Le 21 mars 2017, les délégués syndicaux de la STIB se sont engagés dans un acte à haute portée symbolique: à l'occasion de la Journée internationale de lutte contre les discriminations raciales, ils ont signé, avec leurs 3 organisations syndicales (FGTB, CSC et CGSLB), la «*Déclaration intersyndicale Entreprise sans racisme – Vivre et travailler ensemble*». Objectif: faire, en effet, de la STIB, une entreprise sans racisme !

«*Cette Déclaration, c'est un outil de travail, pas une médaille. C'est un engagement à travailler sur la question, une manière de souligner que nous sommes une entreprise où on parle du racisme quand le problème se pose. Que la question est prise au sérieux, syndicalement. Ce qui ne veut pas dire qu'il n'y a jamais de problèmes*», expliquent les délégués en réunion.

En signant cette déclaration intersyndicale, les trois délégations s'engagent à ne jamais banaliser le racisme et les discriminations, à agir concrètement pour le prévenir et le combattre. Elles s'engagent également à mettre en place un plan d'action afin que leur lieu de travail soit et demeure une entreprise exempte de racisme et de discriminations. Chaque travailleur-euse doit avoir les mêmes possibilités, les mêmes droits, quels que soient son origine, son genre,

sa nationalité, sa culture ou sa couleur de peau. Dans la lutte contre le racisme, les syndicats ont un rôle important à jouer et prennent le taureau par les cornes !

Un exemple pour les autres entreprises

Les délégués syndicaux de la STIB sont les premiers à signer cette déclaration intersyndicale, dans le cadre de la campagne «*Racism, Game Over*». Au moyen de différents outils, ils sont encouragés à parler du racisme au travail à des moments informels, durant les formations syndicales et au sein des organes formels de concertation, tels que le Conseil d'entreprise ou le Comité pour la prévention et la protection au travail. La FGTB Bruxelles recherche, au sein de chaque centrale syndicale, des représentants syndicaux pouvant se lancer dans le projet «*Entreprise sans racisme – Vivre et travailler ensemble*». L'objectif est d'atteindre, à terme, un maximum d'entreprises à Bruxelles, dans tous les secteurs et, si possible, en front commun avec la CSC et la CGSLB, également impliquées dans cette campagne.

Un comité interne «Entreprise sans racisme»

A la STIB, les délégations syndi-



cales réunies ont mis sur pied un comité interne «*Entreprise sans racisme*». L'objectif de ce dernier est de travailler dans les prochains mois avec l'ensemble des travailleurs-euses et, si possible en collaboration avec la direction et/ou les responsables RH.

«*Eriger Bruxelles en Région sans racisme? Avec le soutien des employeurs et des travailleurs, nous pouvons faire la différence. Nous unissons nos forces au-delà des frontières syndicales, afin d'ériger Bruxelles en capitale où il est agréable de vivre et de travailler, où chacun trouve sa place. Une ville où les droits fondamentaux, individuels et collectifs de chaque personne sont respectés*» affirment les trois syndicats...

INFOS: Paola Peebles 02 545 76 96,
paola.peebles@fgtb.be
<https://www.facebook.com/RacismGameOver/>

Les permanences Artistes (P700), «Hors-Bruxelles» (P690) et Prépensions (P019) déménagent

Nous avons le plaisir de vous annoncer que les permanences Artistes (P700), «*Hors-Bruxelles*» (P690) et Prépensions (P019) déménagent. Les trois permanences restent dans le même bâtiment situé rue de Suède n°45 à Saint-Gilles, mais changent d'étage, afin de mieux vous accueillir et de vous servir dans des conditions plus agréables.

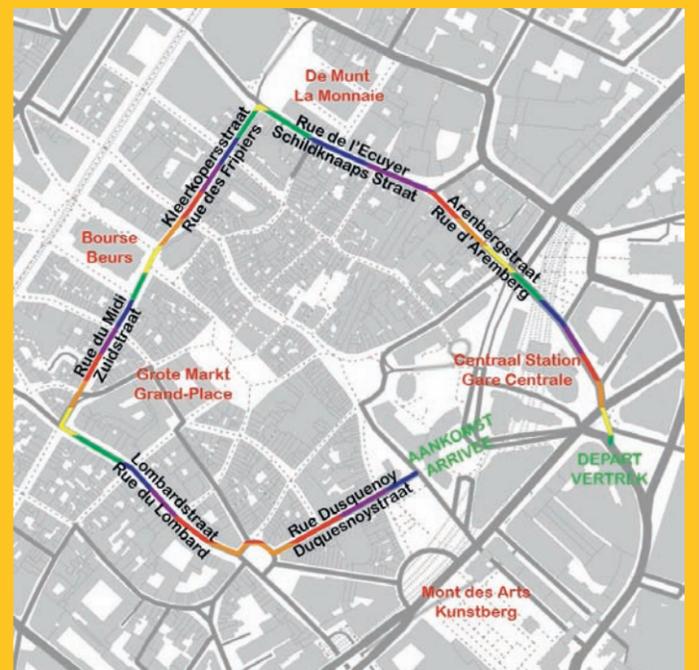
- > les permanences artistes (P700) et «*Hors-Bruxelles*» (P690) seront, dès le 15 mai, accessibles au rez-de-chaussée de notre bâtiment.
- > la permanence Prépensions (P019) sera désormais accessible au 1^{er} étage.

Attention: pour opérer ces déménagements, toutes les permanences situées à la rue de Suède seront fermées ce vendredi 12 mai.

Ces permanences rouvriront leurs portes le lundi 15 mai. A noter : les horaires d'ouverture des permanences restent identiques. Les permanences Artistes (P700) et «*Hors-Bruxelles*» (P690) sont accessibles tous les jours entre 8h et 12h. La permanence Prépensions (P019) demeure accessible uniquement sur rendez-vous.

Les Jeunes FGTB Bruxelles à la Pride Parade

Comme chaque année les Jeunes FGTB Bruxelles participent à la Belgian Pride, qui se déroulera le samedi 20 mai à partir de 14h. La parade démarrera depuis la rue Ravenstein (voir plan). Nous vous invitons à venir profiter de la fête près du char des Jeunes FGTB afin de célébrer ensemble Bruxelles dans sa diversité. Les jeunes FGTB feront entendre leur voix pour défendre et célébrer les droits des LGBT!



CENTRE

Les Travailleurs Sans Emploi de l'ASBL CEPRé, vous invitent à visiter

« LES MANDAÏS S'EXPOSENT »

DU 11 MAI AU 6 JUIN 2017

A l'asbl CEPRé,
dans le Hall
de la FGTB Centre
Rue H. Aubry 23
7100 Haine-St-Paul

Vernissage
le 6 juin
à 14h00



Genèse de la création d'un espace d'expression ou comment tirer profit d'une force créatrice insoupçonnée pour en faire un acte militant et solidaire avec tous les Mandaïs broyés par la machine à exclure d'un gouvernement antisocial.



Ed. Resp. : Ahmed Ryadi - Administrateur délégué - rue H. Aubry 23 - 7100 Haine-St-Paul



Journée de formation Zéro déchet
et incroyables comestibles

JEUDI 11 MAI À 9H30 (Journée complète)

À l'asbl CEPRé, dans les locaux de la FGTB Centre
23, rue Henri Aubry - 7100 Haine-St-Paul

Animé par Sabine Meunier

Une Conférence autour du « Zéro Déchet », pour quoi faire ?

Suite à notre expérience "Famille Témoin Zéro Déchet" organisé par la ville de La Louvière en 2015 et parce que je voudrais vous partager 4 ans de recherches et de pistes en ce domaine, je vous propose de vous présenter toutes les actions qui peuvent vous mener vers le Zéro Déchet ou presque. Quels sont les bons gestes à poser ? Comment changer concrètement votre mode de consommation ? Quelle réflexion adopter pour vivre de manière plus éco-responsable ? Nous apprendrons ensemble à réaliser vos produits d'entretien vous-mêmes ainsi qu'une série de cosmétiques (déodorant, après-shampooing, gel douche, gommage, ...)

Le changement pour un monde plus sain et plus en accord avec notre planète est à notre portée, il faut juste en avoir envie et avoir pris conscience qu'il est urgent de changer nos habitudes.

Sabine Meunier
Atelier Zéro Déchet - Les Ecolibris

Contact :

064/23.61.20 Mano

Gratuit - Réservation indispensable -
Sandwichs prévus - Vous munir d'un
réceptacle avec couvercle vide

Aujourd'hui
changer pour demain

Ed. Resp. : Ahmed Ryadi, Administrateur délégué - 23, rue H. Aubry - 7100 Haine-St-Paul

MONS

FGTB

Mons-Borinage Ensemble, on est plus forts

PERMANENCES FISCALES EXERCICE 2017 – REVENUS 2016

UNIQUEMENT SUR RENDEZ-VOUS

LA FGTB MONS-BORINAGE VOUS PROPOSE SON AIDE POUR REMPLIR VOTRE
DÉCLARATION D'IMPÔTS
AINSI QUE POUR CALCULER GRATUITEMENT VOS IMPÔTS SUR ORDINATEUR

QUAND ?

Le lundi **26 juin** de 08h00 à 12h00 et de 13h00 à 16h00
Les mardis **30 mai et 6 et 13 juin** de 08h00 à 12h00 et de 13h00 à 16h00
les jeudis **1, 8, 22 et 29 juin** de 08h00 à 12h00 et de 13h00 à 16h00

OÙ ?

à la FGTB Mons-Borinage - Service Comptabilité
rue Lamir 18-20 - 7000 Mons

Possibilité de déclaration via Carte d'Identité et Code Pin

Afin de remplir correctement votre déclaration, il est indispensable que vous soyez muni(e) des documents ci-après :

- La déclaration à compléter,
- La note de calcul de l'exercice précédent (dernier extrait de rôle IPP),
- Les relevés des salaires, indemnités, allocations de chômage, maladie, pensions, ... perçus en 2016,
- L'attestation relative aux congés payés,
- Les attestations de prêt et/ou assurances-vie délivrées par l'organisme prêteur et/ou assureur,
- L'avertissement extrait de rôle pour les revenus immobiliers (habitations ou terrains),
- L'attestation de frais de garde d'enfants (0 à 12 ans).

INTÉRESSÉ(E) ?

CONTACTEZ-NOUS AU 065/32.38.44 OU 065/32.38.41

WALLONIE PICARDE

FGTB Wallonie picarde

Congrès Régional de la FGTB Wallonie Picarde – 31 mars 2017 Election du nouveau Secrétaire Régional

En présence de Rudy De Leeuw (Président de la FGTB Fédérale), Marc Goblet (Secrétaire Général de la FGTB Fédérale) et Thierry Bodson (Secrétaire Général de la FGTB Wallonne), la FGTB Wallonie Picarde a réuni le vendredi 31 mars ses militants à l'occasion du Congrès statutaire visant à élire son nouveau Secrétaire régional.

Pour rappel, celui-ci succèdera à Jean Peeters, secrétaire régional de la FGTB Wallonie Picarde de 2013 à aujourd'hui.

Ce Congrès réunissant plus de 250 participants a tout d'abord entériné l'élection de Philippe Dumortier (UBT - Union Belge du Transport) à la présidence de la Régionale et l'élection de Marie-Line Colin (Horval) à la vice-présidence.

L'élection du nouveau secrétaire régional a ensuite été soumise aux votes des congressistes.

Au terme de ces votes, l'assemblée a élu Gaetan Vanneste au poste de nouveau secrétaire régional.

Celui-ci prend ses fonctions le 1^{er} mai 2017.



Jean PEETERS



Gaetan Vanneste

LIÈGE - HUY - WAREMME

LA FGTB LIÈGE-HUY-WAREMME VOUS PROPOSE DE REMPLIR VOTRE DÉCLARATION FISCALE ET DE CALCULER VOTRE IMPÔT

QUAND ?

À partir du 17 mai et jusqu'au 30 juin 2017. Uniquement sur rendez-vous !

OÙ ?

À la FGTB de Liège, Place St-Paul, 9/11 à 4000 Liège (s'adresser à l'accueil du rez-de-chaussée).

COMMENT ?

Ce service est gratuit et réservé aux affiliés FGTB. Prenez rendez-vous au 04/221 97 34. Notre équipe remplira directement votre déclaration dans « Tax On Web » et vous donnera le résultat du calcul de votre imposition.

IL EST INDISPENSABLE DE VOUS MUNIR DES DOCUMENTS REPRIS CI-DESSOUS :

1. Votre carte d'identité et le code secret (code PIN) pour avoir accès à « Tax-on-web » (Attention : Si mariés ou cohabitants légaux, prendre aussi la carte d'identité et le code secret de votre conjoint-e ou partenaire)
2. Le dernier avertissement extrait de rôle (envoyé par l'administration des contributions)
3. Les relevés des salaires, vacances, indemnités, allocations de chômage et maladie, pensions ou rentes imposables perçus en Belgique ou à l'étranger pour 2016 (relevés 281)
4. Contributions foncières : l'avertissement extrait de rôle payé en 2016 pour habitations ou terrains
5. Attestations de prêts et/ou d'assurances-vie délivrées par l'organisme prêteur et/ou assureur
6. Tout autre document utile à la rédaction de la déclaration. Exemples : preuve de paiement pension alimentaire, attestation achat de titres-services, donation à asbl...
7. Si vous disposez d'un compte en banque à l'étranger, munissez-vous du n° de compte



LE GROUPE PE CAUSE TOUJOURS!

VOUS INVITE AU LANCEMENT DE LEUR BROCHURE « CAUSE TOUJOURS, SALE PUB ! »

QUAND? LE 9 MAI 2017 À 17:00

OÙ? LA MAISON DES FEMMES D'ICI ET D'AILLEURS 16, RUE A. MAGIS 4020 LIÈGE

AMBIANCE CONVIVIALE & DÉCONTRACTÉE

INSCRIPTIONS GRATUITES AU 04 342 24 22

Avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles



VERVIERS

CAFÉ POLITIQUE

"Que faire!" [contre l'ordre régnant]

Erik RYDBERG

Journaliste, membre fondateur d'Econosphères, réseau d'économistes dissident



lundi 22 mai 2017 à 20h00

Brasserie «C POPULAIRE», Crapaurue 7 - 4800 VERVIERS

Entrée libre



festival de RESISTANCE

Du 5 mai au 9 juin 2017

À VOS AGENDAS !

Mai

- | | | | |
|-----------------|-------|------------------|---|
| Ve. 05 | 20h00 | Spectacle | Freddy TOUGAUX "JE SUIS UNIQUE" comme tout le monde ! |
| Lu. 08 | 20h00 | Café politique | Être socialiste en Flandre aujourd'hui ? |
| Ma. 09 | 20h00 | Conférence-Débat | Le soleil surgit à l'est "LES VAINCUS" |
| Du 10 au 24 mai | | Exposition | BLACK PANTHER LIVES MATTER |
| Je. 18 | 20h00 | Conférence-Débat | 1917-2017 : Quel centenaire pour les mutineries ? |
| Lu. 22 | 20h00 | Café politique | Que faire ! (Contre l'ordre régnant) |
| Me. 24 | 20h00 | Ciné-débat | "L'ESPRIT DE 45" |
| Ma. 30 | 20h00 | Conférence-Débat | La troisième guerre mondiale est sociale |

Juin

- | | | | |
|--------|-------|------------|----------------------------------|
| Me. 07 | 20h00 | Ciné-débat | "Merci patron !" |
| Ve. 09 | 20h00 | Spectacle | LES CANAILLES : C'EST DES MUTINS |

Créer, c'est résister. Résister, c'est créer.

Festival-de-Résistance



Le trajet de réintégration des malades, une machine à licenciements pour les employeurs

Sous prétexte d'aider les malades de longue durée à reprendre plus vite le chemin du travail, dans les faits pour économiser dans les soins de maladie et invalidité, le gouvernement a mis en œuvre au 1^{er} décembre 2016 une nouvelle procédure de réintégration.

La FGTB a pris connaissance des premiers chiffres (1^{er} trimestre 2017) relatifs à ce trajet de réintégration auprès de la fédération des services externes de prévention et de protection au travail.

Et ces chiffres confirment toutes les craintes de la FGTB:

- **72 %** des décisions du Médecin du travail déclarent les travailleurs définitivement inaptes à effectuer le travail convenu ainsi que tout autre travail dans l'entreprise (Trajet D). **Ce qui a pour conséquence de rompre le contrat de travail pour force majeure médicale. Sans indemnités de licenciement.**

Comme le dénonçait la FGTB, ce trajet de réintégration est avant tout l'occasion pour les employeurs de se séparer, gratuitement, des travailleurs malades.

- Par ailleurs, la fédération des services externes de prévention et de protection au travail renseigne également, en pourcentage, **la personne qui a déclenché le trajet de réintégration.**

Les employeurs, **à 32%**, déclenchent la procédure.

Les travailleurs, **pour 57%**, déclenchent leur réintégration.

Ces chiffres démentent le préjugé selon lequel les malades ne souhaitent pas reprendre le travail.

La FGTB l'a toujours dit et répété:

- Sanctionner les malades comme l'a décidé le Gouvernement est culpabilisant, insultant, inutile et donne à la question de la réintégration des travailleurs dans

l'entreprise une connotation extrêmement négative alors qu'il s'agit d'un enjeu majeur pour tous et en particulier pour le travailleur et la travailleuse en difficulté. Ce qu'il leur faut et leur a toujours manqué c'est un retour adapté, progressif et préparé.

- De plus, d'après notre retour du terrain, la politique des entreprises en matière de réintégration des travailleurs en incapacité de longue durée semble extrêmement méconnue des travailleurs, ce qui pose la question de son existence... Sanctionner dans ce contexte est donc par faitement irresponsable.

Enfin, au regard des décisions majoritaires prises par le médecin du travail, la FGTB souhaite attirer l'attention sur les dangers du trajet de réintégration.

D'autant que la FGTB a eu écho de pratiques scandaleuses d'employeurs poussant les travailleurs à déclencher eux même le proces-

sus, parfois via des lettres types, tout en se gardant de leur préciser que ceci peut mener à la rupture de leur contrat pour force majeure sans indemnité.

D'autres possibilités existent pour aider le travailleur qui souhaite reprendre son travail.

La FGTB est aussi à la disposition des travailleurs malades pour contrer les effets néfastes de cette nouvelle procédure et pour les aider à reprendre leur travail par d'autres moyens: www.fgtb.be/sante-et-securite.

Mieux vaut prévenir que guérir

Les chiffres de la fédération des services externes de prévention et de protection au travail rendent également compte d'une autre vérité qui relève du bon sens.

Il vaut mieux prévenir que guérir. Fin 2015, on recensait 346.971 travailleurs salariés en maladie de

longue durée, dont 26% depuis plus de 10 ans. Par rapport à 2009, c'est une augmentation de 41,5 %. Cette tendance est en partie liée au vieillissement de la population active et à l'augmentation du nombre de travailleurs indemnisables, en lien avec l'augmentation de la population.

Elle résulte aussi et surtout d'une augmentation significative des cas de troubles psychiques (dépressions, burnout, etc.) mais aussi des troubles musculo-squelettiques (tendinites, maux de dos, etc.) pour l'essentiel liés à de mauvaises conditions de travail.

Ce 28 avril, c'était la journée internationale de la santé et la sécurité au travail et ce dont les travailleurs ont besoin, ce sont de politiques de prévention.

Alerte rouge sur la situation des sans-papiers

La coordination des sans-papiers de Belgique nous a récemment interpellés au sujet de la dégradation des conditions de vie de ces personnes. Voici un large extrait de leur communiqué.

«En 2018, on célébrera les 70 ans de la Déclaration des droits de l'Homme. Comble est de constater que cette noble déclaration est constamment violée par ceux-là mêmes qui sont censés la promouvoir. En Europe, notamment en Belgique, les migrants voient leurs droits humains confisqués ou cisailés quotidiennement. Le mode de gouvernance en matière d'asile et migration prôné par Charles Michel et son lieutenant Théo Franken n'est pas favorable à un quelconque progrès en matière des droits humains et des étrangers. Les quelques droits des étrangers existants, et pourtant déjà taillés sur mesure, sont constamment détricotés. Les migrants sans-papiers, hommes, femmes et enfants sont exclus de la société.

La situation se caractérise par l'exploitation de ces travailleurs sans-papiers, l'instrumentalisation de la population, la stigmatisation des réfugiés et des demandeurs d'asile, les violences et l'usage disproportionné de la police, des arrestations et des expulsions forcées. Les centres fermés se remplissent et se dépeuplent par des charters réguliers, des intimidations sont exercées à l'encontre des avocats, des médecins et des organismes de soutien. (...)

Cette ignoble situation qui touche des milliers de personnes se pérennise sans aucun signe de répit et dans l'indifférence totale de la population. La recrudescence de la xénophobie et du racisme en Belgique ne vient pas du hasard, elle est construite par ceux et celles qui gouvernent ce pays. Les médias belges participent sans dénonciation à ce jeu d'instrumentalisation, ils étouffent la vérité sur la situation des migrants, surtout sur celle des sans-papiers qu'ils aiment appeler illégaux. (...) Même l'Eglise, censée être aux côtés des personnes vulnérables, reste silencieuse. Les universitaires qui pourtant doivent éclairer les citoyens sur l'apport des migrants, sont aux abonnés absents dans la solidarité avec les sans-papiers. Aucune diaspora ne s'est indignée après l'adoption par la chambre le 9 février 2017, des nouvelles mesures sur le régime d'éloignement des étrangers pour des raisons d'ordre public. Aucune entité digne de ce nom ne suscite le débat sur la question des sans-papiers. Tout le monde se contente de son petit confort, alors que les droits humains font une reculade.»

La coordination des sans-papiers en appelle à la population belge, en réponse au «racisme institutionnel» et à la fragilité des droits de cette population. «Nous ne sommes pas des inconnus, on se côtoie tous les jours. Nous sommes vos voisins. Dans les écoles, nos enfants sont les copains de vos enfants. Nous sommes des travailleurs et des travailleuses. Nous gardons vos

enfants, nous nettoyons dans vos restaurants, nous participons à la rénovation des stations de métro. Nous sommes aussi des acteurs indispensables pour la croissance de ce pays. Aujourd'hui, la Belgique c'est aussi chez nous. Les conditions de vie et de travail des sans-papiers sont inextricablement liées aux vôtres. Au fur et à mesure que la situation des sans-papiers se détériore, inexorablement, les droits humains reculent en Belgique. Ce qui est sûr, tôt ou tard, la xénophobie vis-à-vis des migrants changera de cible, ce sont les droits fondamentaux de tous les belges qui seront mis à mal.»

La coordination des sans-papiers de Belgique interpelle les responsables des partis politiques, les responsables syndicaux, d'associations et d'organisations humanitaires à ce sujet.

Les revendications de la coordination des sans-papiers de Belgique:

1. mettre un terme au contexte de terreur et de répression systématique dont sont victimes les migrants sans-papiers;
2. libérer sans conditions tous les sans-papiers, détenus dans les centres fermés pour simple motif de titre de séjour;
3. mettre en place un mécanisme de protection des sans-papiers, de surveillance des droits étrangers en Belgique;

Aujourd'hui, comme beaucoup d'associations et de personnes actives dans la plateforme de soutien aux sans-papiers, la FGTB investit et continuera à investir dans la lutte des sans-papiers pour leur émancipation. Le communiqué de la coordination des collectifs des sans-papiers est interpellant pour toutes et tous, et mérite notre attention dans la mesure où il est le cri de personnes qui aujourd'hui se trouvent sans espoir, sans statut et donc sans droits. Leur combat est le nôtre et notre combat est le leur. Elles sont là avec nous sur les piquets, dans les manifestations. La FGTB et ses responsables ont mis en place des espaces de dialogue et de débat avec les sans-papiers pour voir avec eux et elles comment syndicalement nous pouvons mieux articuler leurs revendications et les nôtres, qui ensemble convergent vers l'égalité pour toutes et tous. Les sans-papiers doivent savoir qu'ils peuvent compter sur la FGTB.

4. initier le plus rapidement possible une loi avec des critères clairs et permanents de régularisation;
5. engager une réforme pour humaniser l'Office des Etrangers;
6. condamner systématiquement et publiquement le comportement désinvolte, raciste et xénophobe de Théo Franken, secrétaire d'Etat à l'asile et à la migration.

«La régularisation des sans-papiers est avant tout une question politique. Elle demande donc une réponse politique. Il faut amener le Gouvernement belge à revoir son mode de gouvernance en matière d'asile et de migration, un mode de gouvernance qui ne fait pas honneur à la Belgique.»

> JEUNES

Les Jeunes FGTB soutiennent la lutte contre l'augmentation du minerval des étudiants hors Union Européenne

Les étudiants du mouvement «non à la Hausse du minerval des étudiants hors Union Européenne», dont font partie les membres étudiants des Jeunes FGTB (USE), occupent depuis le jeudi 20 avril les rectorats de l'ULB et de l'UCL. Par cette action, les étudiants ont décidé de porter leurs revendications au niveau des recteurs Yvon Englert (ULB) et Vincent Blondel (UCL).

En effet, depuis cette année, les étudiants des pays en «voie de développement» paient un minerval de 4175€ en lieu et place de 2700€ auparavant. En plus de cela, l'ARES a désormais la possibilité d'augmenter chaque année le minerval jusqu'à un montant de 12.525€ ce qui équivaut à 15 fois le minerval des étudiants belges et de l'Union Européenne.

Il s'agit d'une mesure discriminatoire qui vient renforcer la précarité que rencontrent déjà de nombreux étudiants étrangers. En effet, ceux-ci sont souvent relégués dans les jobs les plus dévalorisés (salaires les plus faibles, conditions de travail dégradantes, ...) alors qu'ils participent pleinement à la production de richesse de notre pays. En plus de la précarité économique, cette mesure renforce également la précarité juridique de ces étudiants qui risquent de se retrouver sans titre de séjour valable (et donc plongés dans l'illégalité, dans l'économie parallèle, ...), s'ils ne parviennent plus à payer leur minerval.

Loin de contribuer à la démocratisation de l'enseignement, cette

mesure participe au contraire à un processus qui vise à refaire de l'université une institution réservée à une élite riche et capable de payer un minerval et des frais d'études de plus en plus élevés. Surtout lorsqu'on sait que cette hausse du minerval n'est qu'une mesure alibi. D'une part, parce que les étudiants étrangers représentent moins de 4% de l'ensemble des inscrits. D'autre part, parce que cette mesure ne représenterait qu'environ 0,5% du budget total des universités. Dans les pays où cette mesure est déjà d'application, comme au Royaume Uni, celle-ci a surtout servi de préalable à une augmentation généralisée des frais d'inscription pour l'ensemble des étudiants.

Les Jeunes FGTB apportent donc leur soutien infaillible à la lutte contre la hausse du minerval des étudiants hors UE et incitent les organisations syndicales dans leur ensemble à suivre l'exemple de Jean François Tamellini, Secrétaire fédéral de la FGTB, en soutenant officiellement le combat de ces futurs travailleurs. En effet, malgré une situation actuellement au point mort et l'absence de dialogue des autorités rectorales de l'UCL et de l'ULB, le mouvement ne semble pas s'épuiser. Au contraire, la détermination des étudiants est intacte, notamment grâce au soutien de nombreuses organisations et de personnalités de la société civile. Nous revendiquons un enseignement public, gratuit et de qualité, critique et populaire pour tous les étudiants et ce quel que soit leur pays d'origine!



Meeting syndical antifasciste

CONTRE TRUMP ET SON MONDE



Vendredi 12 mai 2017 à 12h Place de l'Ange à Namur

Avec les interventions de :
La MWB, centrale des Métallurgistes Wallonie-Bruxelles
Jorge Rozada, pour RésistanceS.be, observatoire belge de l'extrême-droite
Laurent D'Altoe du CEPAG
Groupe d'Action Syndicale Antifasciste

METALLOS MWB JEUNES FGTB

Vendredi 12 mai 2017 Namur, Place de l'Ange, 12h

Ce meeting se tiendra en vue de mobiliser et sensibiliser contre la venue de Donald Trump en Belgique le 25 mai 2017 dans le cadre du sommet de l'OTAN.

Donald Trump est la pointe émergée de l'iceberg. Partout dans le monde occidental, la propagande d'extrême-droite se répand. Dans une rhétorique provocatrice, bien souvent soutenue par la droite traditionnelle, le racisme, le sexisme et l'anti-syndicalisme se déchainent. Pourtant, dans un contexte de crise économique, ces slogans séduisent parfois le monde du travail trop souvent abandonné des politiques.

En Europe, les déclarations de Trump sont déjà véhiculées par de trop nombreux politiques. Théo Francken ou Alain Destexhe en Belgique pour ne citer qu'eux, participent pleinement à ce discours.

En parallèle, l'extrême-droite classique profite de ce climat délétère. En France, Marine Le Pen en tête, est devenue une candidate sérieuse à la présidence.

Forts de notre histoire antifasciste, nous, militants de la FGTB, ne resterons pas de marbre face à cette terrible menace pour les travailleurs.

Avec les interventions de :

- La MWB, centrale des Métallurgistes Wallonie-Bruxelles
- Jorge Rozada, pour RésistanceS.be, observatoire belge de l'extrême-droite
- Laurent D'Altoe du CEPAG

Lancement du Groupe d'Action Syndicale Antifasciste
par les Jeunes FGTB

Syndicats MAGAZINE

Rédaction:

Syndicats
42 rue Haute
1000 Bruxelles

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

Aurélien
Vandecasteele:
journaliste.
Tél.: 02/506.83.11

E-Mail:
syndicats@fgtb.be

Secrétariat:

Sabine Vincent
Tél.: 02/506.82.45

Service
abonnements:
02/506.82.11

Faut-il être bilingue pour travailler en Wallonie?

Une étude du Forem datant de janvier 2017 s'attarde sur les offres d'emploi reçues par ses services. L'on y découvre qu'environ 80% d'entre elles ne présentent pas d'exigences concernant la pratique d'une autre langue que le français. Certaines fonctions sont plus concernées que d'autres.

58% des adultes Belges seraient au minimum bilingues, selon diverses enquêtes sur les forces de travail. Si l'on s'attarde seulement sur les demandeurs d'emploi dont les dossiers sont gérés par le Forem, la seconde langue pratiquée la plus couramment (après le français) est l'anglais. Environ un quart des demandeurs d'emploi inscrits au Forem au 31 décembre 2016 ont une connaissance au moins intermédiaire de cette langue. Le néerlandais est parlé par environ 10% d'entre eux, et l'allemand par 2,4%. Notons que l'étude s'attarde uniquement sur ces trois langues et non sur d'autres. Les personnes parlant italien, espagnol, arabe,... couramment ne sont donc ici pas répertoriés. 7% de l'ensemble des demandeurs d'emploi parlent à la fois l'anglais et le néerlandais. Ces chiffres sont proportionnels au niveau d'étude: plus de quatre universitaires sur cinq maîtrisent au moins l'une des trois langues précitées en plus de français, et deux tiers des bachelors (ex-«*gradués*»). La proportion diminue pour les personnes moins diplômées.

La maîtrise des langues varie aussi largement en fonction du lieu de vie des personnes (proximité avec Bruxelles, avec l'Allemagne ou le Luxembourg, etc).

Bassin Enseignement qualifiant Formation Emploi	Nombre de DEI déclarant une des trois langues	% du total des DEI
Brabant wallon	9.112	48,9%
Luxembourg	4.384	35,3%
Liège	15.918	32,9%
Huy-Waremme	3.153	29,7%
Verviers	4.169	29,6%
Total	64.536	28,8%
Wallonie picarde	4.868	26,9%
Namur	6.483	26,3%
Hainaut Centre	8.213	22,5%
Hainaut Sud	8.236	20,3%

Source et calculs : Le Forem

Du côté des offres d'emploi maintenant, qu'en est-il? Le Forem a analysé l'ensemble des offres reçues et gérées par ses services, ce qui représente une bonne partie de l'offre d'emploi en Wallonie, bien que, rappelons-le, toutes les offres ne passent pas nécessairement par là.

Notons par ailleurs que l'étude s'est concentrée sur les offres concernant des emplois exercés en Wallonie uniquement, et non sur celles proposant des emplois en Flandre et à Bruxelles, les exigences linguistiques y étant évidemment différentes.

Des constats récurrents

L'analyse des opportunités d'emploi gérées par le Forem est réalisée depuis 2009 et obtient un résultat plutôt constant: environ 80% des opportunités d'emploi ne demandent pas la connaissance d'une autre langue que le français (ou ne précisent pas cette demande). En 2017, ce taux atteignait 81,5% de l'offre totale. 13,6% des offres d'emploi demandaient la connaissance d'une langue supplémentaire, tandis que 4,5% stipulaient que le candidat devait parler deux autres langues que le français. Un très petit pourcentage (0,5%) des offres appelaient à parler au total 4 langues ou plus.

Opportunités d'emploi par nombre de langues demandées en 2016		
Critères	Nombres d'opportunités	en % du total
Unilingue / non déterminé	137.307	81,5%
Possédant 1 langue étrangère	22.830	13,6%
Possédant 2 langues étrangères	7.528	4,5%
Possédant 3 langues étrangères ou +	783	0,5%
Total	168.448	100,0%

Source et calculs : Le Forem



© ISTOCK

Quels profil?

35,7% de ces offres d'emploi (demandant au minimum la connaissance d'une seconde langue) concernent les titulaires d'un diplôme supérieur ou universitaire. Les deux langues les plus recherchées sont évidemment le néerlandais (63,5%) et l'anglais (50,8%), dont la connaissance devient de plus en plus primordiale. L'allemand arrive troisième (9,4%). Parmi les opportunités d'emploi figurent des demandes concernant d'autres langues, ou un cumul de plusieurs, dans une moindre mesure.

Quels secteurs?

Certains secteurs professionnels sont plus demandeurs de connaissances linguistiques que d'autres: les industries de pointe (équipements électriques et électroniques, fabrication de transports, fabrication de machines, l'industrie plastique, le nucléaire), les activités financières, les organismes extraterritoriaux (même si les opportunités d'emploi y sont peu nombreuses).

Ces secteurs recrutent par ailleurs une part non négligeable de personnes avec un diplôme de l'enseignement supérieur.

Quels métiers?

Quatre grandes catégories professionnelles se distinguent par des exigences linguistiques plus marquées:

- Les cadres. Qu'il s'agisse de cadres dans les domaines technique, commercial administratif ou de la production. Même si le volume d'offres est relativement restreint, la part d'offres concernée par l'emploi des langues dépasse souvent les 40%. Le néerlandais et l'anglais semblent aussi important l'un que l'autre pour ce genre de profils.
- Les métiers liés à l'informatique se démarquent également par des exigences linguistiques importantes. Pour ceux-ci, la maîtrise de l'anglais apparaît comme un préalable indispensable et ce, quel que soit le profil recherché. Outre l'anglais, on observe que la connaissance du néerlandais est fréquemment citée par les employeurs qui recrutent.
- Le personnel de l'hôtellerie. Fréquemment en contact avec une clientèle étrangère, le personnel des hôtels se doit de maîtriser une ou plusieurs langues. Parmi ces métiers, six opportunités sur dix demandent la connaissance du néerlandais et/ou de l'anglais.

- Les métiers liés à la formation continue et à la communication. L'anglais et le néerlandais sont demandés pour ces métiers.

En matière de maîtrise des langues, l'offre et la demande semblent se rencontrer dans la plupart des cas. Toutefois, pour certaines catégories de métiers, les besoins en langues paraîtraient insuffisamment rencontrés au niveau de la réserve de main d'œuvre. C'est le cas des cadres commerciaux (les demandeurs d'emploi parlant une des trois langues représentent 56% des opportunités demandant une des trois langues), du personnel de la mécanique, de l'électricité et de l'électronique (98%), de la maîtrise industrielle (21%), des cadres techniques de l'industrie (65%) et des agents de maîtrise et techniciens hors industries (72%).

Parmi ces catégories de métiers, se retrouvent les cadres et les techniciens, déjà pointés comme professions demandant fréquemment l'usage de langues étrangères. Ces métiers sont également régulièrement renseignés comme étant des fonctions dites critiques. La maîtrise des langues peut en effet, parmi d'autres facteurs qui souvent se combinent, expliquer les difficultés d'embauche des employeurs.

Conclusions

Connaitre une ou plusieurs autres langues que le français reste un atout indéniable pour trouver un emploi en Wallonie. Mais il est vrai que certains groupes professionnels sont davantage concernés.

La connaissance du néerlandais est majoritairement demandée dans les offres gérées par le Forem mais la connaissance de l'anglais devient également primordiale. Ce constat est d'autant plus vrai que le marché du travail des demandeurs d'emploi wallons ne se limite pas à la seule Wallonie.

Le nombre d'offres d'emploi en Flandre est très important et certaines régions peinent à trouver les candidats. Le Forem encourage donc la mobilité des demandeurs d'emploi wallons vers la Flandre. En dehors d'une grande motivation et d'une certaine mobilité, maîtriser le néerlandais permet d'accéder à un grand nombre d'emploi en Flandre. Néanmoins, certaines offres n'exigent pas forcément une bonne connaissance du néerlandais (opérateur de production par exemple).

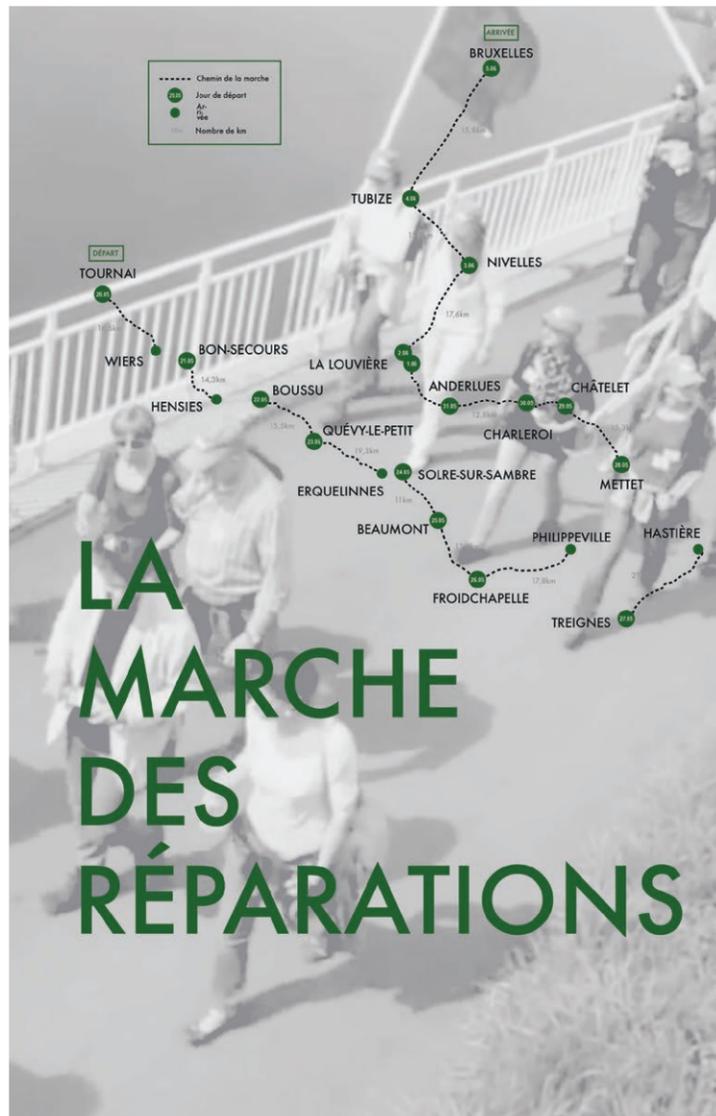
Retrouvez l'intégralité de l'étude sur leforem.be

Actrices et Acteurs des Temps Présents: sur les routes!

Trois ans après leur première marche, les Actrices et Acteurs des Temps Présents ont décidé de battre à nouveau le pavé et les sentiers wallons. Du 20 mai au 5 juin, ils traverseront villes, villages, hameaux et quartiers pour combattre ce qui appauvrit, réaliser eux-mêmes leurs revendications et les solidarités que les politiques austéritaires ont délaissées ou décimées.

En avril 2014, des citoyennes et citoyens lassés de l'austérité et du tout-au-profit, réunis au sein du collectif Acteurs des Temps Présents, se mettaient en marche à travers les routes de Wallonie. Partis à la rencontre des citoyennes et citoyens durant toute une semaine, les marcheurs ont appris, échangé, débattu... et se sont inspirés des alternatives locales existantes pour imaginer et construire des alternatives à un système capitaliste devenu fou.

Trois ans plus tard, les Actrices et Acteurs des Temps Présents reprennent la route. Reconquérir un territoire politique au rythme lent de la marche. Porter le regard sur des situations qui disent les



tensions du présent et du futur, susciter les rencontres, les questions, les débats....

Deux marches
Dès le 20 mai prochain, deux

marches s'élanceront, l'une de Liège, l'autre de Tournai pour aboutir à Bruxelles. L'une s'appelle la marche des communs, l'autre la marche des réparations. La première ira à la rencontre des situations qui compliquent l'avenir... Là par exemple où les intérêts de quelques-uns mettent en péril le bien commun de tous. La deuxième s'en ira créer des situations de reprise en mains de l'espace public, là où ce qui prospère est la pauvreté et les appauvrissements. Ces marches et les différents événements seront en partie diffusés en direct sur les réseaux sociaux. Mais le mieux... c'est encore d'y participer!

Nous rejoindre?

Vous pouvez rejoindre les marcheurs pour une heure, une après-midi, une étape, un repas, une journée ou même plus. Vous pouvez également proposer une activité concrète sur le trajet des marches ou encore votre aide au niveau logistique (préparation des repas, proposition de logement...). Venez débattre, réparer ou savourer, soyez Actrices et Acteurs!

Plus d'infos?
www.paysdansunpays.com
www.facebook.com/ActeursDesTempsPrésents



Stop à l'impunité fiscale!

Eluder l'impôt constitue un vol au préjudice de l'Etat et de la collectivité, un énorme manque à gagner dont les sommes pourraient être investies dans des politiques publiques (justice, mobilité, éducation, sociale, santé...).

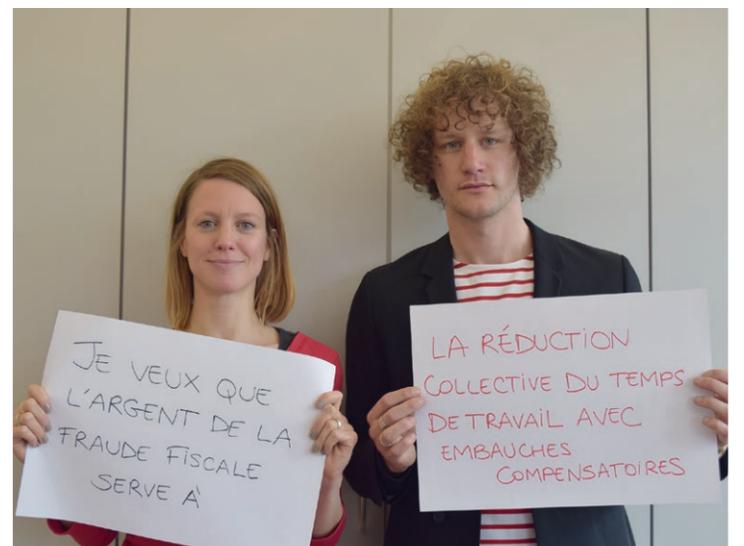
Pourtant, alors que les montants liés à la fraude fiscale sont estimés à 30 milliards chaque année en Belgique, l'Etat est mis au régime. Le gouvernement estime que pour 2018, il aura à faire des économies

de 4,3 milliards d'euros. La grande fraude fiscale nécessite des mécanismes complexes difficiles à contrecarrer sans moyens spécifiques et solides pour détecter, poursuivre et juger les crimes financiers. Mais sans une volonté politique forte, les fraudeurs les plus riches et les mieux organisés passent aisément à travers les mailles du filet.

Un constat s'impose: nous ne sommes pas tous égaux devant l'impôt et face à la loi.

Pourtant, des solutions existent! Signez la pétition et demandez au gouvernement de stopper l'impunité fiscale!

<https://www.financite.be>



> CINEMA EN RESISTANCE

«La Sociale» de Gille Perret

Avec La Sociale, Gilles Perret réalise plus qu'un documentaire historique sur la sécurité sociale, il rend à l'Histoire un peu de sa dignité et rétablit la vérité sur les vrais fondateurs de la sécurité sociale! Une proposition de cinéma en forme de lutte politique.

France, des années 40 à nos jours, nous plongeons dans l'histoire de la sécurité sociale: de sa naissance à sa mise en place, de ses défenseurs - qui proclament l'importance de la solidarité pour les besoins individuels - à ses détracteurs qui veulent réduire leur part de cotisation ou la privatiser.

On apprend qu'elle fut le résultat de longues luttes pour le droit de vivre dans la dignité et cesser de subir constamment la peur de l'accident de travail, de la maladie ou encore de la vieillesse. Ces luttes qui ont permis entre autres aux classes sociales les plus pauvres d'avoir accès à des bourses scolaires, à la culture, de partir en vacances... Ou comment la charité a laissé place à la solidarité! Gilles Perret est allé à la rencontre de passionnés de la sécurité sociale: des sociologues, des historiens, des syndicalistes de la CGT pour nous restituer son histoire.

Il ne faut pas l'oublier, la Sécu reste une des plus grandes inventions de l'humanité, concrète, efficace et solidaire. La Sociale nous rappelle qu'il faut tout faire pour la conserver!

Lundi 15 mai à 20h: projection unique au Cinéma Le Parc à Liège Suivie d'un débat avec le réalisateur Gilles Perret et Estelle Ceulemans, Centrale Générale FGTB.

www.grignoux.be. En partenariat avec le CEPAG
Mardi 16 mai à 20h: projection unique au Cameo Namur Suivie d'un débat avec le réalisateur Gille Perret et Jean-François Tamellini, Secrétaire fédéral FGTB.

www.lecameo.be. En partenariat avec AFICO-CEPAG
(Re)découvrez la campagne du CEPAG sur la sécurité sociale: www.cecinestpasuntrou.be

> POINT DE VUE

L'UBT a fait entendre sa voix le 1^{er} mai

Que reste-t-il à fêter? Voilà la question qu'on me pose régulièrement quand je raconte que je fête toujours le 1^{er} mai. Depuis plus d'un quart de siècle, je participe fidèlement aux festivités organisées à l'occasion de la «Fête du Travail». Cette année aussi, avec de nombreux membres de l'UBT, j'étais présent aux manifestations, défilés, festivités du 1^{er} mai.

L'UBT est d'ailleurs fière des réalisations du mouvement socialiste. Nous n'avons nullement à rougir des acquis que nous avons obtenus grâce aux luttes syndicales.

La sécurité sociale: NOTRE sécu!

La sécurité sociale est un régime que nous avons construit nous-mêmes en tant qu'organisation syndicale au début du siècle dernier. Un régime que nous avons par la suite développé pour en faire une structure qui assure une protection sociale solide. Un régime toujours debout aujourd'hui, malgré les innombrables attaques de la droite. Un régime qui combine solidarité et assurance et qui constitue un rempart contre la pauvreté.

Sans allocations de chômage, sans assurance contre la maladie, sans indemnités de maladie professionnelle, ... notre pays compterait bien plus de pauvres. La sécurité sociale est donc une source de solidarité! En même temps, elle constitue une assurance pour chaque travailleur individuel qui a la garantie de toucher sa pension à l'issue de sa carrière, qui sait qu'il y a un filet de sécurité lorsqu'il est victime d'une maladie ou d'un accident du travail.

Le 1^{er} mai était donc aussi un jour où nous avons clamé haut et fort: pas touche à NOTRE sécurité sociale!

Chauffeurs de bus: eux aussi doivent aller au petit coin!

Quand nous constatons aujourd'hui, au 21^e siècle, que les chauffeurs qui roulent pour les loueurs de la société De Lijn n'ont pas le droit d'utiliser les installations sanitaires de cette société, qu'ils sont mis sous une pression telle qu'ils sont dans l'impossibilité de prendre une pause pour manger leurs tartines ou aller au petit coin, ... nous savons qu'il y a encore beaucoup de pain sur la planche, qu'il reste beaucoup de problèmes à régler.

Les conducteurs d'autocar qui amènent les skieurs à destination ou qui assurent des citytrips n'ont toujours pas la garantie de pouvoir disposer d'une chambre décente pour se reposer et prendre une douche. Souvent, ils doivent se contenter d'un réduit, d'un débarras ou ... de leur autocar. Résultat des courses: ils reprennent le chemin du retour fatigués.

Cependant, les employeurs de la FBAA continuent à refuser obstinément de conclure une CCT pour régler ce problème. Faudra-t-il attendre qu'un nouvel accident d'autocar de produise dont on imputera alors la responsabilité au conducteur surmené? Ou réglerons-nous le problème maintenant? Voilà la question que nous continuons à poser aux employeurs!

Les dockers réclament la clarté au sujet de leur statut!

Sous la pression du mécène d'art Fernand Huts qui a placé sa fortune aux Bahamas, la Commission européenne a lancé une procédure d'infraction contre l'Etat belge, remettant en question la Loi Major, une loi qui assure un statut décent aux travailleurs portuaires.

Les dockers ont déjà repoussé plusieurs attaques contre leur statut, y compris cette dernière. L'UBT a opté pour négocier un compromis visant à répondre aux griefs formulés par la Commission européenne, sans toucher à l'essence de la Loi Major. Un compromis qui a été approuvé par une très large majorité des dockers à l'occasion d'un référendum.

Or, que constatons-nous? Depuis plusieurs mois déjà, la Commissaire européenne, madame Bulc, reporte la décision de retirer la procédure de mise en demeure. Nos dockers réclament que la clarté soit faite. Maintenant!

Cette même Commission européenne, par la bouche de cette même commissaire Bulc, voudrait maintenant «revoir» (lisez «assouplir») la réglementation des temps de conduite et de repos des chauffeurs de bus et de camion. Si les propositions de la Commission se matérialisent, les chauffeurs devront rouler plus longtemps et pourront se reposer moins longtemps! Et ce alors que les chauffeurs de l'Europe de l'Est peuvent rouler librement en Belgique, sans respecter la législation sur le cabotage, sans se soucier des directives et règlements européens, souvent pour le compte de transporteurs belges! La Commission européenne ferait mieux de s'occuper de cette problématique et de la lutte contre les firmes boîtes aux lettres!

L'UBT relève le défi

Voilà quelques exemples seulement des nombreux défis auxquels nous sommes confrontés en tant qu'organisation syndicale. Défis syndicaux que nous ne manquerons pas de relever. Ainsi, de nombreux ouvriers du transport doivent faire beaucoup d'heures pour avoir un salaire décent. La flexibilité dans les secteurs est énorme, tout comme la charge de travail et le stress. Il y a donc encore beaucoup de pain sur la planche!

Le 1^{er} mai ne concernait donc pas que le passé. Il concernait aussi et surtout l'avenir. Un avenir qui s'annoncera peu rose pour les travailleurs du transport s'ils ne peuvent pas compter sur une organisation syndicale forte. Un avenir que la droite forcera à son avantage si nous ne faisons pas entendre notre voix.

Chauffeurs, dockers, logisticiens, ... ont tous fait entendre leur voix le 1^{er} mai. Ils pourront continuer à compter sur l'UBT demain!

Frank Moreels
Président de l'UBT



Les armateurs à la barre, les bateliers à la traîne



Ces bonnes nouvelles devraient en toute logique se traduire par une augmentation de l'emploi. Or, la réalité est tout autre. «Actuellement, le secteur de la navigation intérieure compte quelque 1.400 «bateliers» indépendants et environ 750 «bateliers» salariés.» Terme utilisé à dessin par Jacques Kerkhof. «Nous voyons d'un mauvais œil comment de grands armateurs belges délocalisent leurs activités vers des paradis fiscaux depuis des années, tout en profitant pleinement des importants efforts consentis par les contribuables pour investir dans la construction de quais de déchargement.» Mais ce n'est pas tout pour l'UBT-FGTB. La flotte belge compte au total plus de 1100 bateaux. Si on respecte l'équipage minimal légal de 3 personnes par bateau, on devrait donc arriver à un total de 3300 emplois. Or, un simple calcul du Groupe professionnel UBT de la navigation intérieure nous apprend qu'au moins 1200 postes de travail (indépendants ou salariés) ne sont donc pas connus! Jacques Kerkhof: «Le dumping social prend des dimensions gigantesques dans le secteur de la navigation intérieure, alors que les risques d'être pris en flagrant délit sont minimes. Les bateaux empruntent généralement la Meuse et le Rhin, le plus souvent aux Pays-Bas et en Allemagne, pays où les services de l'inspection sociale belge n'ont aucune compétence. Le travail au noir est également un fléau énorme. Par ailleurs, nos membres se plaignent de la charge de travail trop élevée. Trop de travailleurs sont forcés de prêter encore plus d'heures supplémentaires, au-delà de ce qui est autorisé par la loi. Ils mettent ainsi en danger la sécurité de leurs collègues, le chargement du bateau et l'infrastructure des voies navigables. Les collisions qui ont eu lieu ces derniers mois en attestent. L'UBT plaide depuis longtemps pour l'enregistrement électronique des temps de navigation et de repos, mesure qui ne peut que bénéficier à la sécurité en général.» Le Groupe professionnel UBT de la Navigation intérieure planche sur un plan d'action visant à rendre le secteur plus durable au niveau social et écologique. «Il y a encore beaucoup de pain sur la planche. Avec un taux de syndicalisation de 85% dans le secteur, nous avons le devoir de nous retrousser les manches et de prendre l'initiative,» souligne un Jacques Kerkhof combatif.

Bonne nouvelle pour la navigation intérieure belge. L'Institut pour le Transport par la Batellerie (ITB) vient de publier ses nouvelles statistiques. Aussi bien les volumes chargés que les marchandises déchargées ont augmenté de plus de 10% en 2016 par rapport à l'année précédente. L'UBT-FGTB Secteur de la navigation intérieure se dit bien entendu satisfaite de cette évolution remarquable. Le secteur de la batellerie ne rend pas seulement un grand service à la mobilité en soulageant les routes et en réduisant donc les files, il renforce aussi d'importants hubs logistiques, contribuant ainsi à l'expansion des ports dans le pays. Il est particulièrement réjouissant de constater qu'en Flandre, le transbordement de marchandises a connu une hausse de 30%. Jacques Kerkhof, secrétaire UBT de la Navigation intérieure: «Les nombreux investissements faits ces dernières années dans la construction de quais de déchargement le long des voies d'eau commencent à porter leurs fruits. Les prestataires de services logistiques misent de plus en plus sur un large éventail de modes de transport. Cette évolution ne profite pas seulement à l'homme mais aussi à l'environnement, une évolution à laquelle nous ne pouvons qu'applaudir en tant qu'organisation syndicale.»

Manifestation européenne contre le dumping social



Le mercredi 26 avril un millier de chauffeurs de bus, de car et de camion se sont rassemblés au rond-point Robert Schuman à Bruxelles à l'appel de l'ETF, la fédération européenne des travailleurs du transport.

Ils ont appelé la Commission européenne à s'attaquer aux lacunes de la législation de l'Union européenne afin de la rendre plus contraignante et plus effective dans la lutte contre le dumping social et la concurrence déloyale dans le transport routier.

A l'issue de la manifestation, une délégation de l'ETF a été reçue par la Commissaire européenne, madame Violeta Bulc.

La délégation a exposé les préoccupations et les propositions des travailleurs concernant la «Road Initiative» de la Commission européenne. Cette initiative de la Commission est un paquet de propositions qui risquent d'apporter des changements néfastes à la réglementation des temps de conduite et de repos.

Pendant l'action, deux camions étaient stationnés au rond-point Schuman avec des chauffeurs de l'Europe de l'Est et de l'Europe de l'Ouest qui ont expliqué à la presse, largement présente, dans quelle mesure les propositions de cette initiative de la Commission européenne allaient changer leurs conditions de vie et de travail.

CAMPAGNE ACHACT

Savez-vous comment vos vêtements sont fabriqués

Quatre ans jour pour jour après la catastrophe du Rana Plaza au Bangladesh, il est toujours difficile d'identifier d'où viennent nos vêtements et dans quelles conditions ils sont fabriqués. La plateforme ACHACT lançait la semaine dernière sa campagne «*Transparence*», pour pousser les marques de prêt-à-porter à faire la lumière sur leurs filières d'approvisionnement.

Dans ce cadre, lundi 24 avril, achACT a mené une action d'interpellation de la Commission européenne pour qu'elle impose un minimum de transparence aux marques et enseignes d'habillement.

Lorsque le Rana Plaza s'est effondré le 24 avril 2013, il était crucial d'identifier les enseignes et marques clientes des cinq usines hébergées dans le bâtiment pour établir leur responsabilité et garantir l'indemnisation des travailleurs blessés et des familles des travailleurs tués. Aux États-Unis et au Canada, où les organisations de défense des travailleurs ont accès à des bases de données d'importation, il n'avait fallu que quelques heures pour identifier les entreprises clientes. Par contre, ni l'Union européenne, ni ses États membres n'étaient en mesure de fournir de telles informations. La seule façon d'identifier les entreprises européennes liées à la catastrophe fut de rechercher des étiquettes des marques dans les décombres. Cela doit changer.

Le 24 avril dernier, achACT a rappelé l'effondrement du Rana Plaza par un alignement de linceuls devant la Commission. Par cette action, achACT appelle la Commission à imposer aux enseignes de l'habillement de publier régulièrement les noms, coordonnées complètes, produits fabriqués et nombre de travailleurs de toutes les unités de production de leur filière d'approvisionnement, y compris les agences qui gèrent le travail à domicile et les sociétés mères des unités de production.

Vous souhaitez vous aussi agir et vous informer? Rendez-vous sur www.achact.be



Transparence = confiance et res

L'industrie de l'habillement s'étend partout dans le monde. Nos vêtements sont principalement fabriqués dans des usines en Asie, en Europe de l'Est, en Amérique latine ou en Afrique. C'est là, au Bangladesh ou en Roumanie par exemple, que des femmes et des hommes les ont fabriqués quelques semaines avant leur distribution en Europe occidentale, en Amérique du Nord ou ailleurs dans le monde. L'opacité des filières d'approvisionnement empêche les consommateurs de savoir où et par qui sont fabriqués leurs vêtements. L'étiquette d'un T-shirt peut mentionner «*Made in China*», mais dans quelle usine a-t-il été fabriqué? Et dans quelles conditions de travail?

De plus en plus d'entreprises d'habillement font toutefois preuve de transparence sur leurs filières d'approvisionnement. Elles publient les noms, les adresses et d'autres informations importantes sur les usines fabriquant leurs produits. Cette première étape vers plus de transparence constitue un outil puissant pour soutenir le respect des droits des travailleurs de l'habillement. La transparence permet par exemple d'identifier les enseignes et marques qui s'approvisionnent auprès d'une usine dont les employeurs ne respectent pas les droits des travailleurs. Les travailleurs de l'usine, les syndicats et d'autres organisations de défense des travailleurs peuvent dès lors interpellier les entreprises clientes afin qu'elles mettent fin aux abus chez leur fournisseur et contribuent à réparer les dommages causés.

La publication d'informations sur la filière d'approvisionnement permet de créer un climat de confiance avec les travailleurs, les consommateurs, les organisations de défense des travailleurs et les investisseurs. Par sa transparence, l'entreprise signale qu'elle ne craint pas d'être tenue responsable des violations des droits du travail perpétrées dans sa filière d'approvisionnement. L'engagement de l'entreprise à respecter les droits des travailleurs dans les usines de ses fournisseurs devient alors plus crédible.

La publication d'informations sur les sites de production impliqués dans la filière d'approvisionnement d'une marque ou d'une enseigne est devenue une nécessité absolue au regard des catastrophes qui ont touché l'industrie de l'habillement ces dernières années. Le 24 avril 2013, l'effondrement du Rana Plaza au Bangladesh a tué plus de 1100 travailleuses et travailleurs et en a blessé plus de 2000 autres. L'année précédente, deux incendies d'usine – Ali Enterprises au Pakistan et Tazreen au Bangladesh – ont tué plus de 350 travailleuses et travailleurs et en ont blessé gravement des centaines d'autres. Ces femmes et ces hommes subissent depuis des invalidités permanentes et des handicaps graves. Lors de ces catastrophes, aucune information publique ne permettait d'identifier les entreprises clientes des usines concernées.

Lorsque le Rana Plaza s'est effondré au Bangladesh, le 24 avril 2013, la seule manière d'identifier les entreprises clientes et de leur demander d'assumer leurs responsabilités pour les 1138 travailleuses et travailleurs tués fut d'interroger les survivants et de fouiller dans les décombres à la recherche des étiquettes.

Au cours de la dernière décennie, un nombre croissant d'entreprises d'habillement ont publié en ligne des informations sur les usines qui fabriquent leurs produits. Adidas, Levi Strauss, Nike, Patagonia et Puma le font depuis plus d'une décennie. Au fil du temps, de plus en plus de marques de vêtements et d'enseignes ayant une marque propre leur ont emboîté le pas. Petit-à-petit, les marques et les enseignes commencent à se rendre compte que la publication d'informations sur les sites de production impliqués dans leurs filières d'approvisionnement est la pierre angulaire d'un business responsable.

Le temps d'exiger la transparence pour tous

Le temps est venu d'exiger la transparence sur l'ensemble de cette industrie. L'industrie a besoin de standards minimaux pour publier des informations pertinentes et utiles sur les filières d'approvisionnement. De ce fait, une coalition de 9 syndicats et organisations internationales de défense des droits humains promeut le «*Pacte pour la Transparence*».

Clean Clothes Campaign, Human Rights Watch, IndustriALL Global Union, la Table ronde internationale sur la responsabilité d'entreprise (ICAR), le Forum international des droits du travail (ILRF), la Confédération syndicale internationale, le Maquila Solidarity Network, UNI Global Union et le Consortium des droits des travailleurs (WRC) se sont unis



Es? Et dans quelles conditions? Nous non plus!

Responsabilisation

pour mettre en place ce pacte pour la transparence.

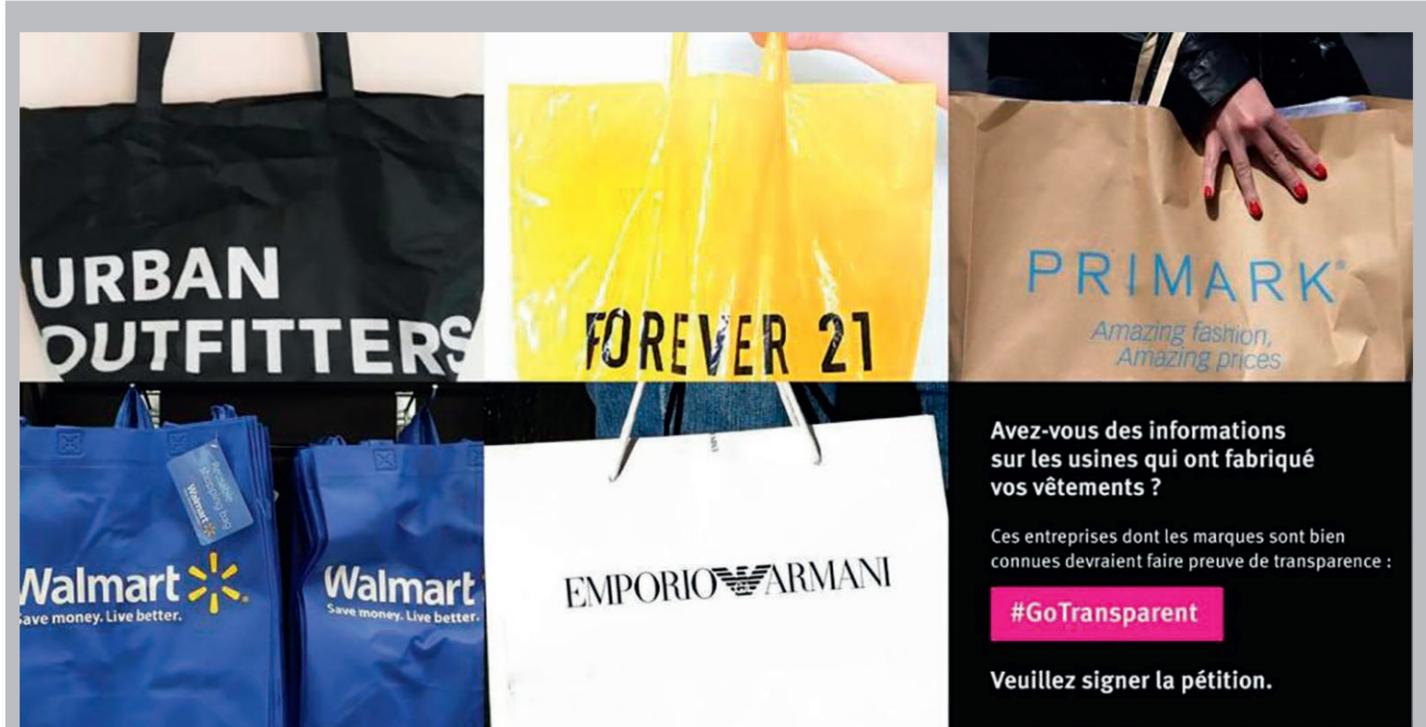
Ce pacte s'appuie sur les bonnes pratiques d'entreprises internationales actives dans le secteur de l'habillement. Il fixe un plancher minimum, pas un plafond, pour la transparence de la filière d'approvisionnement. Le Pacte exige de la part des entreprises d'habillement qui le signent de publier des informations importantes sur les usines de leurs fournisseurs et sur leurs sous-traitants autorisés. Ces efforts contribuent à faire valoir les droits humains des travailleuses et des travailleurs, à promouvoir des pratiques commerciales éthiques, à faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits humains dans les filières d'approvisionnement et à renforcer la confiance des parties prenantes, conformément aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme.

La coalition a interpellé 72 entreprises, leur demandant d'adhérer au Pacte et de le mettre en oeuvre avant le 31 décembre 2017.

A ce jour, 22 marques et enseignes dont 13 connues sur le marché européen se sont engagées à publier des informations sur leurs filières d'approvisionnement.

Les marques doivent s'engager!

Certaines marques jouent l'opacité, et ne donnent aucune information. Nous appelons donc Primark, Armani, Forever 21, Urban Outfitters ou Walmart à publier les noms et les adresses de leurs fournisseurs, le nombre de leurs travailleurs, leurs types de produits et le cas échéant, les informations sur leurs sociétés mères.



Exigez de savoir! Signez la pétition!

La campagne «Tirez le fil» demande à Forever 21, Urban Outfitters, Walmart, Primark et Armani de s'engager vis-à-vis du «Pacte pour la Transparence» avant le 31 mai 2017 et de le mettre en oeuvre avant le 31 décembre 2017. C'est une première étape pour rendre l'industrie de l'habillement plus transparente, en poussant marques et enseignes à assumer leurs responsabilités en matière de respect des droits humains des travailleuses et des travailleurs employés dans leurs filières d'approvisionnement.

Signez la pétition ou utilisez les médias sociaux pour interpellier votre marque préférée #Gotransparent

<https://www.change.org/p/exigez-de-savoir-qui-fabrique-vos-v%C3%AAtements>

Qui est transparent? Qui ne veut pas communiquer?

ALIGNEMENT COMPLET OU QUASI COMPLET SUR LE PACTE



Les entreprises d'habillement qui se sont engagées à publier des informations sur leurs fournisseurs conformément à toutes ou presque toutes les demandes de la coalition.

- Adidas
- ASICS
- C&A
- Esprit

- GAP
- G-Star RAW
- H&M
- Levi Strauss

- Marks & Spencer
- New Look
- Nike
- Patagonia
- Pentland

UN BON DÉBUT MAIS DES EFFORTS RESTENT NÉCESSAIRES



Les entreprises qui publient quelques informations sur leur filière ou se sont engagées à le faire d'ici fin 2017.

- ALDI
- Abercrombie & Fitch
- Benetton
- Bestseller (Jack&Jones)
- Columbia
- Disney

- Décathlon
- Fast Retailing (UNIQLO)
- Hudson's Bay Company (Inno)
- Lidl
- Mizuno
- New Balance

- PVH Corporation (Calvin Klein, Tommy Hilfiger)
- Puma
- Under Armour
- VF Corp. (North Face, Wrangler, Lee)

OPAQUE



Les entreprises d'habillement qui ne se sont pas engagées à publier des informations sur les sites de production de leurs fournisseurs.

- Armani
- Carrefour
- Desigual
- Foot Locker
- Forever 21

- Hugo Boss
- Inditex (Zara, Bershka, Pull&Bear)
- Mango

- Primark
- Ralph Lauren
- Sports Direct
- Urban Outfitters
- WalMart

Lire le rapport complet ici, «Tirez le fil»: http://www.achact.be/upload/files/transparence/Report_FR_low%20ores_FOR%20WEB.pdf



> SÉRIE

Délégué du 21^e siècle

Pour certains, être délégué c'est juste participer à des actions et organiser des grèves. Pourtant, c'est loin d'être aussi limité. Les délégués du 21^e siècle vont bien plus loin. Ils s'investissent de différentes manières pour leurs collègues. Au cours des prochains numéros, nous vous présentons leurs histoires.

«En unissant nos forces, on peut faire tomber des murs»
C'est l'histoire de Gary Pierard, un délégué actif dans une filiale de CRH, une multinationale du béton. En épluchant des documents, il constate que le groupe fournit du matériel destiné à la construction du mur entre Israël et la Palestine. Grâce à sa casquette de délégué et son opiniâtreté, il va contribuer à l'arrêt de l'approvisionnement opéré par CRH envers Israël, qui mène une politique d'apartheid.

Les multinationales sont peu scrupuleuses quand il s'agit d'engranger du profit. L'éthique est souvent reléguée aux oubliettes. Dernier exemple en date: les déclarations d'Eric Olsen, PDG du groupe LafargeHolcim, qui s'est dit prêt à vendre son ciment pour la construction du mur anticlan-destins entre les Etats-Unis et le Mexique promis par Donald Trump. L'appât du gain n'a pas de limites.

C'est ce qu'a pu constater Gary Pierard, délégué au Comité d'entreprise (CE) chez Remacle béton, qui est une filiale de la multinationale CRH, active dans les matériaux de construction. En parcourant les usines appartenant au groupe dans le cadre de son mandat au Comité d'Entreprise Européen (CoEE), il s'est rendu compte que l'une d'entre elles était active en Palestine et fournissait du béton à Israël afin

de poursuivre la construction du mur de séparation.

Pression pour cesser le soutien envers Israël

Interpellé par sa découverte, il décide d'ébruiter l'information autour de lui et aborde cette problématique lors du CE chez Remacle béton. «Lorsque j'ai mis ce point sur la table, nos employeurs semblaient surpris qu'une telle entreprise fasse également partie du groupe CRH. Ils ignoraient qu'ils se rendaient complices de la construction du mur entre Israël et Palestine» déclare Gary Pierard. «Suite à cette réunion, la direction de Remacle a vraisemblablement relayé l'information en plus haut lieu et formulé son souhait de cesser cette complicité. Par la suite, le groupe CRH se séparait de l'entreprise incriminée.»

Cette action de notre délégué belge est en fait venue se greffer

à l'action de ses homologues irlandais qui manifestaient déjà depuis un certain temps contre le soutien du groupe CRH envers la construction de ce mur. Sa dénonciation a permis d'accentuer la pression. Face à cette opposition de l'opinion publique, le groupe CRH n'a pas eu d'autre choix que de se séparer de l'entreprise active en territoire palestinien.

L'action entreprise par un simple délégué de la CG Namur a donc eu un impact sur un mur situé à plusieurs milliers de kilomètres. Un rôle minime qui ne permettra pas de stopper la construction du mur, mais ne dit-on pas que les petits ruisseaux font de grandes rivières ? Il s'agit en tout cas d'une nouvelle preuve de l'importance de nos délégués et des actions qu'ils peuvent entreprendre pour changer les choses.

Négociations
sectoriellesChimie:
la position
ferme de
la FGTB
paie

Le 18 avril dernier, les travailleurs de la chimie ont mené un action en front commun lors de la fête annuelle d'Essenscia, la fédération patronale. L'objectif étant de signifier aux patrons de la chimie que leur arrogance durant les négociations devait cesser. En effet, malgré des résultats très positifs, les patrons se montraient résolument opposés à tout retour vers les travailleurs.

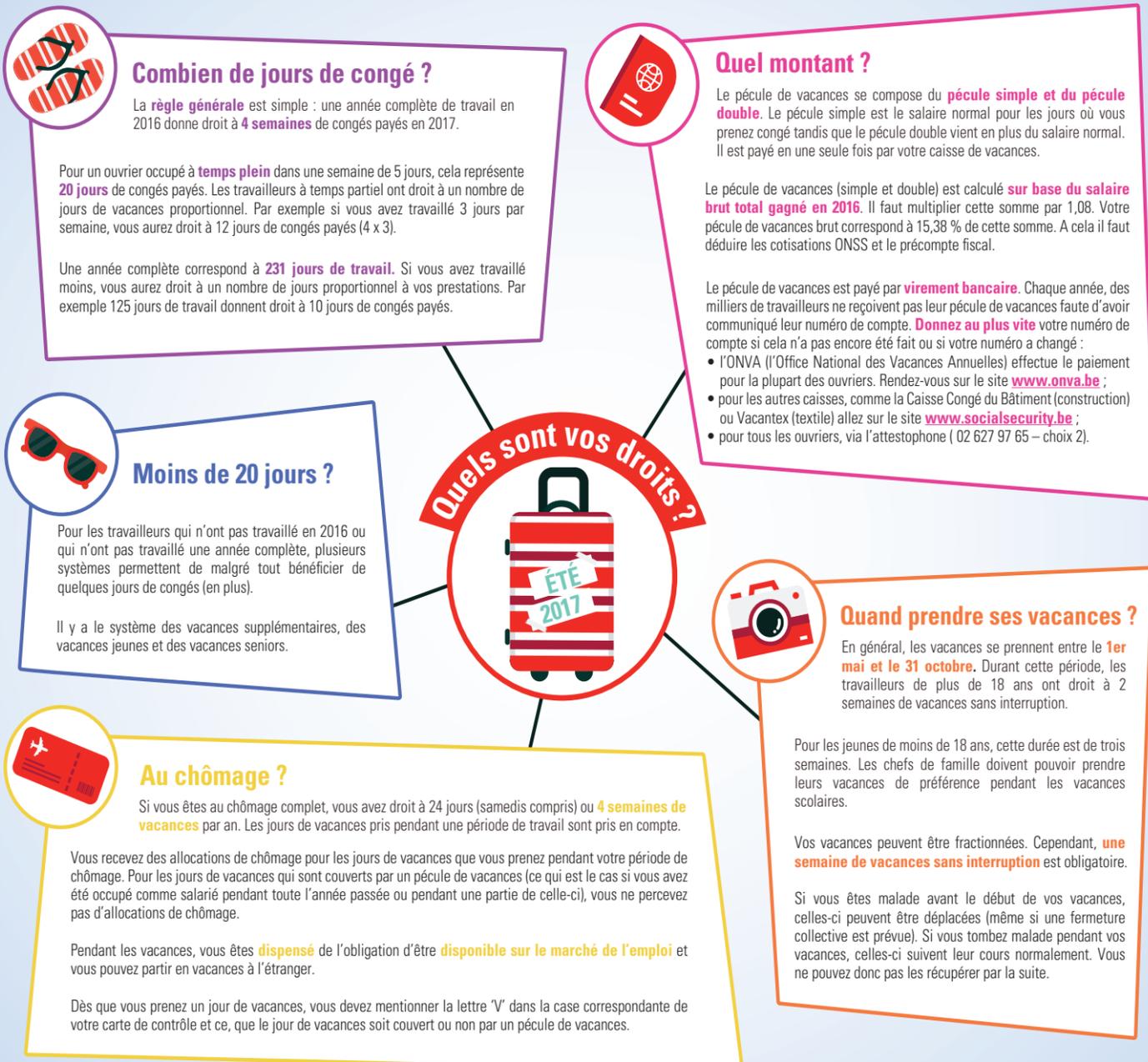
Deux jours plus tard, en conseil syndical, les travailleurs affiliés à la Centrale Générale – FGTB et ceux du SETCa ont réaffirmé leur refus des conditions strictes des patrons et qu'ils attendaient un revirement total d'attitude de leur part. Suite à quoi la FGTB a déposé seule un préavis de grève à durée indéterminée. Les effets ont été immédiats: les négociateurs ont été rappelés à la table des négociations.

Et là, changement d'attitude. Après de longues négociations, la FGTB est parvenue à un projet d'accord avec contenu. La détermination des travailleurs et la légitimité de leur demande de juste répartition des bénéfices d'un secteur dont les patrons vantent la pleine croissance ont payé.

Leur attitude à la table des négociations a également changé. Après de longues négociations, la FGTB a pu conclure à un protocole d'accord fort, avec un réel contenu. La détermination des travailleurs afin d'exiger leur juste part a payé.

Les travailleurs se prononceront dans les prochains jours sur le protocole d'accord.

VACANCES ANNUELLES 2017



Pour plus d'informations, téléchargez notre brochure complète sur www.accg.be

➤ ENQUÊTE DES TITRES-SERVICES ET DU NETTOYAGE

Votre travail est-il usant?

Dans le cadre de la nouvelle législation sur la réintégration des travailleurs malades de longue durée, la Centrale Générale - FGTB a organisé une enquête auprès de ses travailleurs des titres-services et du nettoyage. Celle-ci a permis de mettre en avant leurs nombreuses inquiétudes. En effet, il s'agit de deux secteurs qui usent particulièrement la santé des travailleurs mais aussi de deux secteurs pour lesquels la réintégration s'avère particulièrement compliquée, voire impossible.

La ministre De Block a élaboré de nouvelles règles afin de remettre les travailleurs malades plus vite au travail. Essentiellement via le travail adapté. Or, les résultats de notre enquête semblent bien prouver que ce parcours de réintégration n'est pas réaliste dans certains secteurs.

94% de problèmes physiques
2125 questionnaires en ligne ont été remplis entre le 3 et le 25 avril 2017. 75% des questionnaires provenaient de travailleurs des titres-services et 25% de travailleurs du nettoyage. Le constat est édifiant: 9 travailleurs sur 10 souffrent de douleurs physiques. Ce résultat alarmant n'est malheureusement pas une surprise. En effet, tant le secteur des titres-services que celui du nettoyage sont des secteurs qui mettent la santé des travailleuses et des travailleurs à rude épreuve. Les travailleurs se plaignent majoritairement de maux de dos et de douleurs articulaires, ce qui s'explique facilement par les mouvements répétitifs et la force nécessaires pour nettoyer.

77% de problèmes de santé mentale

Plus surprenant, 77% des personnes interrogées affirment souffrir de problèmes de santé mentale. Essentiellement de la fatigue, à 87%, mais aussi du stress pour 58%. Le manque d'énergie et les troubles du sommeil complètent ce tableau. Ces mauvais résultats s'expliquent notamment par le fait qu'il s'agit de secteurs de chantier. C'est-à-dire que les travailleurs sont envoyés directement chez les clients, qu'il s'agisse d'un particulier ou d'une entreprise. Le travailleur est donc soumis tant aux ordres de son employeur qu'à ceux du client. Le fait de travailler sur chantier complique aussi l'amélioration des conditions de travail. A cela s'ajoute pour les travailleurs du nettoyage des horaires souvent difficiles, très tôt le matin ou tard le soir. Une autre source de stress au niveau de la conciliation vie privée - vie professionnelle.

La réintégration? Une utopie
Pourtant, le problème des malades de longue durée est une réalité dans les deux secteurs. Selon l'en-

quête, plus de 37% des travailleurs ont déjà été en incapacité de travail de plus de deux mois. Et 7 travailleurs sur 10 estiment que leur employeur ne serait probablement pas prêt à leur trouver un travail adapté. Un résultat qui n'a rien de surprenant quand on sait que les possibilités sont très limitées dans ces secteurs. Dans les titres-services, les travailleurs sont la plupart du temps envoyés chez les clients. Difficile d'imposer à tous les clients que leur aide-ménagère ne prendra provisoirement plus les poussières parce qu'elle a des problèmes de dos. Et dans le nettoyage, les travailleurs sont soit seuls, soit en petits groupes. La charge de travail y est généralement très grande. Presser moins d'heures n'est pas une solution envisageable puisque la plupart des travailleurs sont déjà occupés à temps partiel. Et justement parce que les temps pleins ne sont pas tenables. On le voit, la réintégration des travailleurs malades semble utopique dans les secteurs du nettoyage et des titres-services. Les plans de la ministre ne prennent absolument pas en compte la réalité sur le terrain. Mais la question qui nous préoccupe le plus est la suivante: qu'advient-il des travailleurs malades de ces secteurs? Nous redoutons les sanctions et licenciements.

Nos solutions
La prévention est une des solutions. Mieux vaut prévenir que guérir.

« Ça fait 10 ans que je fais ce métier et je suis épuisée moralement et physiquement. Ma santé se dégrade de plus en plus. Pourtant j'aime mon métier mais hélas cela devient très dur pour moi! »

« A partir d'un certain âge, le physique et le mental ne suivent plus. La vie de famille en prend un coup, psychologiquement et physiquement. En général, nous n'osons pas en parler à notre employeur de peur de perdre notre emploi. »

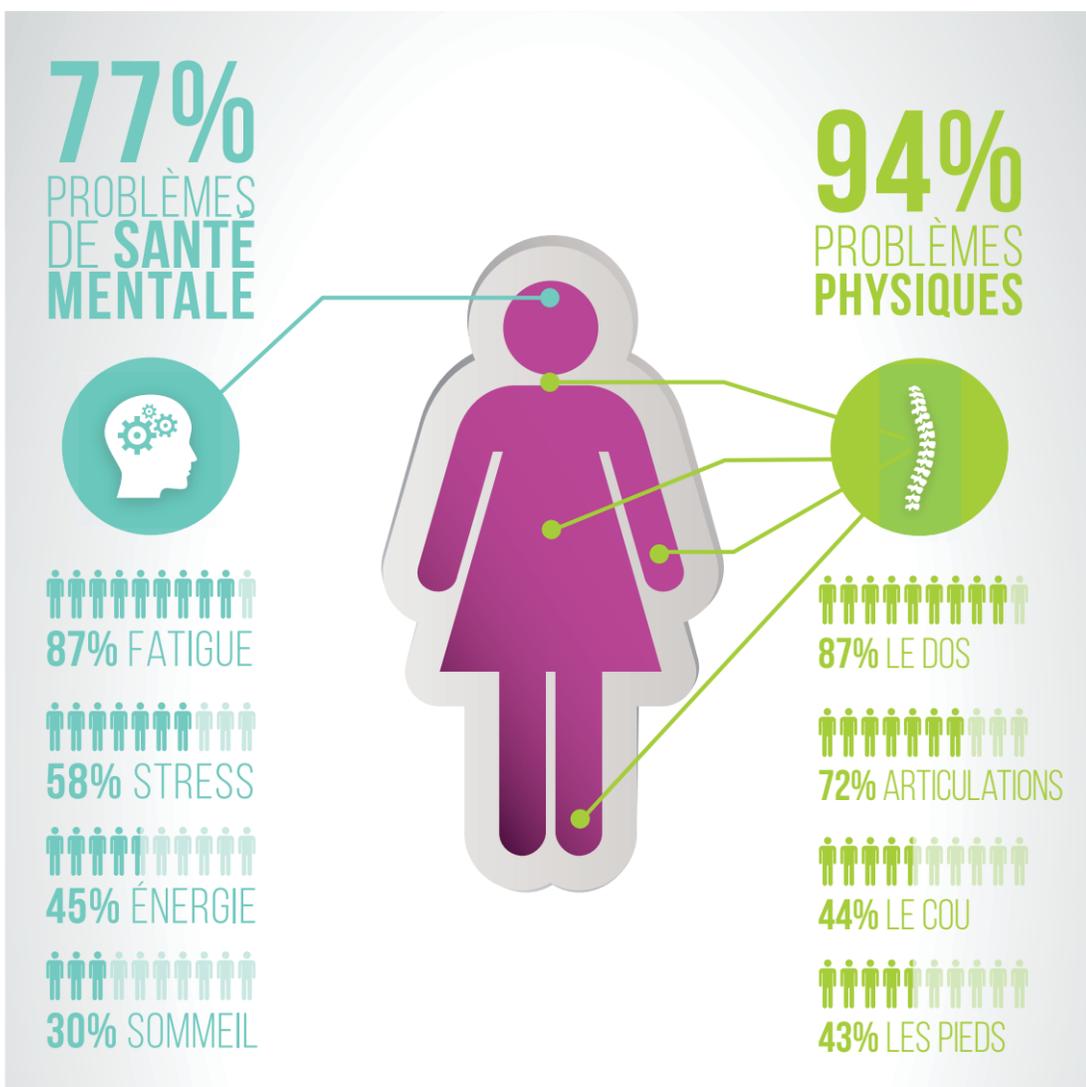
« Je n'ai jamais osé m'absenter trop longtemps mais manifestement, c'était déjà trop. Pourtant, je carburais aux antidouleurs. J'ai finalement été reconnue inapte. Ce travail m'a cassée en 4 ans, maintenant il faut se reclasser dans autre chose. »



Dans la mesure où c'est le travail qui use les travailleurs de ces secteurs, ce n'est pas en les renvoyant plus vite au boulot qu'on aura une solution efficace. Au contraire, il faut rendre le travail tenable et maniable, pour tous. Dès le début de la carrière. Dans le secteur des titres-services, un temps plein n'est physiquement pas supportable. C'est pour cela que nous devons penser à une réduction du temps de travail, certainement pour les travailleurs plus âgés. En outre, les entreprises ne peuvent pas lâcher des travailleurs chez des nouveaux clients sans une visite préalable pour estimer le temps nécessaire pour accomplir le travail et voir si le matériel nécessaire est disponible. Eric Neuprez, secrétaire fédéral

Centrale Générale - FGTB: « Dans le secteur du nettoyage, la concurrence est féroce. Les clients choisissent de travailler avec une entreprise uniquement sur le critère du prix le plus bas. Et pour baisser les prix, les employeurs du nettoyage augmentent la productivité. Les travailleuses doivent avaler de plus en plus de surface en un temps plus restreint. La situation ne cesse d'empirer avec des conséquences graves pour les travailleuses. »

Il faut envisager des normes minimales qui prennent en compte la faisabilité pour les travailleurs. Même lors de l'attribution de marchés publics, les autorités ne tiennent pas compte des éléments sociaux. Elles ne se basent que sur le prix.



La procédure de réintégration en bref

Avec cette nouvelle législation, la ministre De Block remet les travailleurs malades de longue durée plus vite au travail.

- Après deux mois de maladie, la mutuelle envoie un questionnaire au travailleur.
- Sur base de ce questionnaire, la mutuelle décide si le travailleur peut accéder à la réintégration ou pas.
- Après 4 mois de maladie, l'employeur peut lancer un trajet de réintégration. Le travailleur malade peut lui aussi demander sa réintégration, éventuellement sur un poste de travail adapté*.
- Le médecin du travail rencontre le travailleur malade pour une discussion et une visite médicale. Il évalue si un travail adapté - temporaire ou définitif - est possible.
- C'est l'employeur qui décide si un travail adapté est possible. Pour cela, il élabore un plan de réintégration. Mais il peut aussi refuser s'il estime qu'un travail adapté est impossible au sein de son entreprise. L'employeur joue donc un rôle essentiel au sein de la procédure de réintégration.

*Travail adapté = des modifications sont apportées à la fonction actuelle (temps partiel, changement de tâches,...) ou un autre travail, plus accessible, est proposé au travailleur malade, toujours au sein de l'entreprise.

> POINT DE VUE

Résister. Résister encore. Y compris... au pessimisme ambiant

Douche froide. Glacée. Un optimisme bienfaiteur qui grandissait à la faveur de la campagne électorale française s'est trouvé, au lendemain du premier tour, rincé comme un lendemain de Fête du Travail arrosée déraisonnablement.

Par son écartement du second tour, la gauche paye cash le «narcissisme de ses petites différences». Tapis rouge donc pour les défenseurs des intérêts du (grand) capital... Un banquier en sursis - ni de gauche, ni de droite - nous est présenté comme l'ultime rempart face aux loups aux portes de la ville. La patrie des Lumières s'éteint.

Les temps sont durs

On croit toucher le fond. Mais non, les candidats creusent. Ils choisissent de pousser plus loin le bouchon jusqu'à se disputer le bout de gras du «vote ouvrier», en se déplaçant à Amiens devant les grilles d'une marque d'électro-ménager qui va délocaliser en 2018 sa production vers la Pologne. Près de 300 travailleurs sur le carreau... Sans réponse à leur détresse, ils reculent à bonne distance le mur

d'un cynisme absolu! «*Mépris de classe*», ça s'appelle.

Arrogance patronale

La société n'a jamais été aussi prospère. Chez nous aussi, elle est «scandaleusement riche», comme dit la pub de la Loterie nationale. Et comme au Lotto, les gagnants sont une minorité. Les entreprises au cœur de toutes les politiques tirent systématiquement le gros lot. Elles se portent donc bien. Elles réalisent de plantureux bénéfices. Le gouvernement Michel continue de déverser sur elles cadeaux et nouvelles promesses. Comme si, en échange, l'emploi serait un jour au rendez-vous. Ce n'est pas l'annonce de son intention de revoir l'impôt sur les sociétés qui va inverser la tendance. Charles Michel exhorte au Parlement: «*Jobs, jobs, jobs*». «*Crotte, crotte, crotte*», lui répond l'écho.

Le scandale réside ici dans le constat que les entreprises n'investissent pas les bénéfices pour pérenniser nos outils et/ou développer l'emploi. La richesse que nous créons par notre travail fout le camp dans les poches de leurs propriétaires sous forme de dividendes. Le capital vit des jours heureux. Le patronat se sent autorisé à développer une arrogance inouïe. A l'égard des organisations syndicales, nous en avons l'habitude. Mais même à l'égard du gouvernement qu'il appelle à sortir de la torpeur de ses «*affaires dormantes*». On voit bien où est le pouvoir. Et ce n'est pas au 16 rue de la Loi. Peut-être même pas à Anvers...

Pendant ce temps, les ouvriers souffrent. La population se serre la ceinture. Elle paye chèrement les délires austéritaires d'un MR aux bottes de la NVA. Saut d'index. Blocage des salaires. Hausse de la TVA sur l'électricité. Hausse des accises. Hausse des prix des médicaments. Et comme si ça ne suffisait pas, arrivent les menaces sérieuses sur la pérennité notre système de soins de santé! C'est

pourtant un des plus compétitifs au monde d'un point de vue «*rapport qualité/prix*»... La droite a le projet d'étrangler la Sécu. Elle casse nos pensions. Elle poursuit la ruine du droit au chômage.

Ils sont nuls en économies!

En matière budgétaire, ces champions des économies sont nuls! Avec le MR et la NVA, la dette s'est creusée. La relance économique n'est pas au rendez-vous. Moins de 2% de croissance. Une inflation supérieure à celle de nos voisins. Quant à l'assainissement budgétaire, aucune amélioration crédible n'est en vue. Après 10 milliards d'efforts imposés aux plus faibles, l'évidence d'une révision de la trajectoire budgétaire s'est imposée. Encore heureux! Sans cela, c'est cinq milliards supplémentaires qu'il eût fallu trouver en un an! Le gouvernement n'a pu tenir ses folles promesses et le paradoxe, c'est qu'il faut s'en féliciter...

Le MR porte une responsabilité énorme dans la bérézina sociale dans laquelle son opportunisme et la trahison des intérêts wallons et bruxellois nous ont plongés. L'a-t-il

compris en renonçant à nous voler le 1^{er} mai? Pas sûr...

Quoi qu'il en soit, le mouvement social est aujourd'hui dans les cordes. Plutôt que céder à un pessimisme ambiant qu'alimente l'inventaire de nos reculs, il convient sans doute de réfléchir aux voies et moyens pour reconstituer un autre rapport de forces qui permette le retour de l'idée de progrès dans l'imaginaire politique. En se rappelant des mots de Raymond Aubrac, résistant au nazisme, pour qui l'optimisme était sans doute la première vertu de ses frères d'armes!



Nico Cué
Secrétaire général de la MWB

Carte blanche

<http://www.metallos.be>

METALLOS MWB
FGTB

Ensival-Moret (Tournai): solidarité et courage des travailleurs



L'histoire de l'usine spécialisée dans la production de pompes implantée à Tournai depuis près de 170 ans prendra bientôt fin avec le licenciement des 32 travailleurs de l'entreprise. La faute à une course au profit qui pousse les productions à se délocaliser vers des pays où la protection sociale des travailleurs reste à construire.

Depuis le mois de septembre 2016, les travailleurs sont passés par des périodes difficiles. En effet,

en septembre 2016, l'entreprise a annoncé une restructuration qui aurait conduit au licenciement de 50% du personnel. Fin de l'année, l'entreprise a annoncé qu'elle transformait son annonce de restructuration en fermeture pure et simple de l'ensemble du site. En pleine phase d'information et consultation, l'annonce du rachat du département «*pompes*» du Groupe par Sulzer avait suscité un espoir. Malheureusement, la fermeture du site a été confirmée

et les organisations syndicales ont dû négocier un volet social pour l'ensemble des travailleurs.

Ce furent donc de longs mois d'incertitude pour les travailleurs qui ont toujours refusé de sombrer dans le fatalisme. Ils ont choisi de prendre la voie de la combativité, du courage et de la solidarité.

Durant cette période, ils se sont organisés autour de leurs représentants. Ils ont mené de nombreuses actions et ont occupé jour et nuit, tous ensemble, leur usine pendant une longue période afin de faire plier une direction qui espérait pouvoir fermer l'usine au coût social le plus bas possible. Ce fut une première pour une entreprise qui n'avait jamais connu un seul jour de grève.

Leur combat a abouti à la signature d'une convention collective qui permet aux travailleurs plus âgés de bénéficier d'un régime de prépension à 55 ans et d'octroyer des indemnités de départ dignes pour l'ensemble des travailleurs.

A l'ombre des grandes annonces médiatiques de restructurations et fermetures, se jouent d'autres drames sociaux. Les faillites et fermetures de PME se font souvent dans l'anonymat et dans des conditions sociales très rudes. Les travailleurs d'Ensival-Moret-Deplechin et leurs représentants ont refusé cette fatalité et cela leur a permis de sortir la tête haute d'une situation dont ils ne sont pas responsables.

C'est pour cela aussi que notre combat pour une meilleure représentation des travailleurs dans les petites et moyennes entreprises est juste. Nous continuerons à le mener avec la FGTB pour que tous les travailleurs puissent faire valoir leurs droits face à un patronat de plus en plus agressif.

Ensemble, on est plus fort!



Manifestation du non-marchand à Namur: le Gouvernement wallon ne pourra plus se défilier longtemps!

Face à l'immobilisme du Gouvernement wallon, les travailleurs du secteur non-marchand n'avaient d'autre choix que de manifester dans les rues de Namur ce 28 avril. Ils étaient plus de 3.000 à faire entendre leurs revendications : un Accord social pluriannuel pour le non-marchand avant l'été.

Depuis le 16 février, les organisations syndicales doivent déplorer qu'aucune avancée n'ait été faite dans les négociations. A l'époque, les représentants des Cabinets du Ministre de l'Action Sociale, Maxime Prévot et de la Ministre de l'Emploi, Eliane Tillieux avaient même laissé entendre qu'aucune enveloppe budgétaire ne sera dédiée au secteur avant le premier ajustement budgétaire. Et les mauvaises nouvelles ne s'arrêtaient pas là : si à l'issue de l'ajustement budgétaire wallon, une marge se dégagerait... celle-ci serait «très raisonnable».

Ces déclarations étaient de nature à rompre le climat de confiance et à pousser les travailleurs à faire entendre leur voix ce 28 avril.

En marge de la manifestation, une délégation de représentants syndicaux a été reçue au Cabinet de l'Action sociale en présence des Ministres Eliane Tillieux et Maxime Prévot ainsi que d'une représentante du Ministre-Président wallon.

Les organisations syndicales ont à nouveau pu affirmer qu'elles voulaient un Accord social pluriannuel avant l'été et que le Gouverne-

ment wallon dans son ensemble devait se positionner clairement sur le secteur non-marchand. Pas question pour les syndicats de se contenter d'un accord «one-shot». Ils réclament un calendrier précis des avancées qui doivent être réalisées.

Les Ministres Tillieux et Prévot se sont engagés à dégager une enveloppe pour le secteur lors du conclave budgétaire qui se tiendra mi-mai. La hauteur de l'enveloppe budgétaire reste un mystère : personne au sein du Gouvernement wallon ne veut se mouiller.

Tout le monde l'aura compris, malgré les appels répétés des syndicats à la conclusion d'un nouvel accord social, le Gouvernement wallon persiste à ne pas donner de signal budgétaire clair permettant de croire à la conclusion d'un VRAI accord.

Le surplace et l'immobilisme politique du Gouvernement wallon ne sont pas acceptables, c'est le premier message que Tanguy Cornu, notre Co-Président, a fait passer lors de l'entrevue avec les Ministres Prévot et Tillieux. Il a également exprimé sa profonde déception: c'est seulement à par-



tir d'aujourd'hui que le Gouvernement wallon va évaluer ce qu'il pourra éventuellement mettre en œuvre pour le secteur non-marchand. Une véritable honte quand on sait que le dernier Accord social complet date de 2005 ! Il est inadmissible, par ailleurs, quand on voit récemment le comportement de certains mandataires politiques que le Gouvernement wallon ne fasse pas le choix d'envoyer enfin un message positif aux travailleurs et à la population.

Donner un signal positif à des milliers de travailleurs d'un secteur si important pour la population: est-ce trop demander? La FGTB Horval ne le croit pas et en co-organisant cette manifestation rappelle aux dirigeants wallons qu'elle ne permettra pas qu'ils continuent à geler la situation.

Les secteurs qui constituent ce qu'on appelle le non-marchand (dont le secteur de l'aide à domicile est l'un des plus importants) sont en standby à tous les niveaux – pouvoir d'achat en tête depuis plus de 4 ans. Les travailleurs des services d'aide à domicile (aides familiales, gardes à domicile, aides ménagères sociales et ouvriers polyvalents) ne descendent pas souvent dans la rue mais cette fois-ci la coupe était pleine.

Lorsque le conclave budgétaire aura enfin révélé les montants qui pourraient être consacrés au secteur, les organisations syndicales ne toléreront pas que le Gouvernement wallon passe des mois à étudier le cahier de revendications car celui-ci a été déposé en front commun en janvier 2016...

Il s'agit d'un cahier de revendications transversales à tous les secteurs. La population wallonne est en droit d'attendre des services de qualité. Ce ne sera possible que si les conditions de travail sont également de qualité. Les organisations syndicales ont mis en avant des mesures portant sur trois thèmes essentiels: plus d'emplois, plus de pouvoir d'achat ainsi qu'un travail et une vie de qualité.

Quittons le cadre général quelques instants pour se pencher sur les préoccupations des travailleurs du secteur de l'aide à domicile. La prise en compte de la charge physique des métiers du secteur est quasi nulle. Rien n'est prévu pour alléger les fins de carrière de celles et ceux qui passent leur journée à aider les plus fragilisés. La valorisation barémique de l'ancienneté n'est également pas suffisante.

La Ministre de l'Emploi a tenté de rassurer les organisations syndicales en annonçant que l'enveloppe qui sera dégagée lors du conclave budgétaire serait une enveloppe avec une «dynamique de perspectives». Bien malin celui qui comprend ce qui se cache derrière cette terminologie.

Quoi qu'il en soit, la FGTB Horval et le front commun syndical ne se laisseront pas enfumer et attendront donc avec impatience le verdict du conclave budgétaire et une nouvelle rencontre prévue dans la deuxième quinzaine du mois de mai.





> POINT DE VUE

Premiers accords sectoriels: la concertation fonctionne

Dans notre éditо précédent, nous écrivions que les négociations sectorielles étaient véritablement lancées. Entre-temps, les premiers accords ont déjà été conclus, pour les employés aussi. C'est la preuve que la concertation sociale fonctionne, aussi et certainement sans l'ingérence du politique, ce qui n'est pas toujours le cas au niveau interprofessionnel. En effet, force a été de constater à plusieurs reprises que les accords conclus entre syndicats et employeurs n'ont pas toujours été pleinement exécutés par le Gouvernement. Le dossier des pensions en est un bon exemple. Nous devons constater régulièrement que le ministre des Pensions ne se tient pas aux avis unanimes des interlocuteurs sociaux ou n'exécute pas à 100% les accords conclus. Espérons qu'à partir de maintenant, le bon exemple de la concertation sectorielle mènera à plus de respect de la part du Gouvernement pour la concertation sociale à tous les niveaux.

Augmentations salariales

Les premiers accords sectoriels ont à tout le moins pour caractéristique de modaliser aussi de façon optimale la norme salariale maximum d'1,1% issue de l'accord interprofessionnel. La concertation mène par ailleurs à d'autres améliorations du pouvoir d'achat en fonction des circonstances (historiques) spécifiques dans le secteur.

Formation

Malgré notre critique fondamentale de la loi Peeters (loi «*travail maniable et faisable*»), nous pouvons nous retrouver dans l'objectif de 5 jours de formation par an de la loi. Les accords sectoriels déjà finalisés prévoient ici aussi une programmation dans cette direction, même si les organisations patronales interprofessionnelles n'étaient pas du tout satisfaites de cette partie de la loi Peeters. Il a donc logiquement fallu déployer beaucoup d'efforts pour convaincre les employeurs du secteur de franchir le pas.

RCC, crédit-temps et emplois d'atterrissage

Les possibilités qu'offre encore la réglementation modifiée – notamment sur la base de l'AIP et des accords-cadres au CNT – de déroger à l'âge général du RCC de 62 ans (58 et 59 ans pour les métiers lourds, travail de nuit et carrières longues) sont reprises dans les accords sectoriels déjà conclus. L'ouverture du droit au crédit-temps avec motifs (51 mois pour prodiguer des soins et 36 mois pour suivre une formation) et l'activation des emplois d'atterrissage au niveau des secteurs sont des composantes importantes des accords déjà conclus.

Autres dispositions diverses

Il va de soi aussi que de nombreux points propres à chaque secteur sont abordés dans ledit secteur.

Enfin, signalons encore que de nouvelles atteintes au bien-être des travailleurs ont été écartées et que l'ingénierie (au détriment de la sécurité sociale) au niveau de toutes sortes d'avantages extralégaux est en grande partie évitée.

Espérons que les lignes tracées dans les accords sectoriels déjà conclus seront également prolongées dans les autres secteurs, également là où le départ était/est un peu plus difficile.



Myriam Delmée,
Vice-Présidente du SETCa

Erwin De Deyn,
Président du SETCa

Le coup d'envoi est donné: l'accord sectoriel de la logistique prévoit 5,4% de salaire en plus

Le 1^{er} septembre 2017, les employés du secteur de la logistique, occupés dans la CP 226, recevront une augmentation salariale d'1,1% sur la base de l'accord interprofessionnel du début de cette année. C'est ce qui a été convenu dans le protocole d'accord du 21 avril. Si l'on y associe les indexations de cette année et de début 2018, les employés verront le montant de leur salaire augmenter de pas moins de 5,4%, en plus des augmentations barémiques! Une correction légitime après des années de gel salarial.

L'augmentation des salaires d'1,1% est une bonne nouvelle pour les 43.000 employés occupés dans la logistique. Bien que le SETCa ait été chercher le maximum dans les accords sectoriels des dernières années, avec des augmentations en «*argent*», cela faisait longtemps que les salaires avaient encore progressé de la sorte dans le secteur.

L'augmentation d'1,1% viendra d'ailleurs s'ajouter à une indexation d'1,4%, attendue probablement en juin 2017 (le mois précis dépend de l'inflation et n'est pas encore certain). Début de l'an prochain, la CP 226 passera à un

autre système d'indexation. Plutôt que de recourir à un «*indice pivot*» d'1,4%, le salaire sera désormais indexé chaque année le 1^{er} janvier. Autrement dit, le 1^{er} janvier de chaque année, l'on regardera les augmentations de prix de l'année écoulée pour adapter les salaires.

Pour la CP 226, cela signifie concrètement que le montant du salaire augmentera 4 fois sur une période d'1 an. Les salaires ont connu une indexation d'1,4% en janvier 2017 et en connaîtront une autre d'1,4% (probablement) en juin. En septembre, ils augmenteront d'1,1% et en janvier 2018 interviendra la première indexation dans le nouveau système annuel. Il est convenu à cet égard que les salaires augmenteront quoi qu'il en soit d'1,4% le 1^{er} janvier 2018! Cela signifie donc une augmentation des salaires de 5,4% d'ici au 1^{er} janvier 2018!

Pour les sportifs ou amateurs de la nature parmi vous, sachez également que la prime vélo passera de 22 à 23 cents par kilomètre parcouru. Le chemin du travail bénéficiera lui aussi d'un remboursement amélioré. Les affiliés

à un syndicat pourront quant à eux compter sur une prime syndicale majorée à partir de 2018.

À côté du pouvoir d'achat, tous les régimes pertinents possibles en matière de RCC (anciennement prépension) ont été prorogés. Cela concerne le travail de nuit, les métiers lourds et les carrières longues (58 ans cette année et 59 l'an prochain). Le crédit-temps avec motif a été élargi et passe de 48 à 51 mois. Les emplois d'atterrissage (une forme de crédit-temps) sont possibles à partir de 50 ans. Dans ce cadre, le droit à une allocation prend effet à partir de 55 ans et sera complété par une prime sectorielle supplémentaire. Enfin, une trajectoire de croissance a été mise en place pour aboutir à un droit à 10 jours de formation par travailleur par tranche de 2 ans. Il est question de 7 jours pour la période 2017-2018.

Le SETCa estime qu'il s'agit d'un bel accord qui, après des années de gel salarial, peut donner une bouffée d'oxygène aux employés. La concertation sociale a ainsi rempli son rôle.

Vinçotte: 195 emplois menacés et toutes les conditions de travail balayées

Ce 21 avril, la direction de Vinçotte - société de contrôle et certification - a annoncé lors d'un conseil d'entreprise extraordinaire son intention de licencier 195 travailleurs. Cerise empoisonnée sur le gâteau: le CEO, Marco Croon, a d'ores et déjà fait savoir que la plupart des conditions de travail négociées collectivement sont purement et simplement annulées.

L'entreprise occupe quelque 1700 personnes en Belgique et un millier d'autre à l'international. Annuler les conventions collectives signifie que tous les travailleurs de Vinçotte sont immédiatement touchés par cette mesure drastique. Congés, temps de travail, avantages sociaux... Vinçotte jette tout à la poubelle. La direction s'assoit sans scrupule sur la paix sociale ainsi que sur tous les accords qui ont été conclus dans un climat autrefois respectueux, bien loin de la situation actuelle. L'attitude du CEO, de la direction et du conseil d'administration sont aujourd'hui scandaleuses. «*Ces derniers mois, le personnel a été tenu en laisse, la direction a semé la pagaille dans de nombreux services et a gaspillé des masses d'argent. Maintenant, ce sont les travailleurs qui paient les pots cassés!*» critique Jan Meeuwens, le permanent SETCa BHV en charge du dossier.

De bien sombres précédents

En janvier dernier, la direction lan-

çait unilatéralement un projet de redéploiement, Vinçotte 3.0, qui devait «*garantir à tous les travailleurs de l'entreprise un avenir nouveau et prospère*». Dans les faits, les travailleurs et leurs représentants syndicaux ont bien vite déchanté. 50 emplois supprimés, une organisation des missions d'inspection chaotique, projet de vendre certains départements (Contrôle amiante, Inspection des sols et labo), la représentation syndicale dans l'entreprise qui passe de 18 à 8 mandats... sous le prétexte d'un cash-flow et un rentabilité soumis à une forte pression, la direction n'avait pas hésité à s'en prendre une première fois aux conditions de travail. Le personnel s'est indigné. Des actions ont été menées un peu partout en Belgique en février dernier pour protester contre ce projet. Le SETCa avait déjà tiré la sonnette d'alarme à l'époque: «*la direction a voulu restreindre l'action des syndicats et saper la concertation sociale pour pouvoir*



faire ce qui lui plait. Il est clair, 3 mois plus tard, que nos soupçons étaient bel et bien fondés.» déplore Jan Meeuwens du SETCa.

Le personnel: consterné, en colère mais déterminé

L'opposition à ce plan gronde. Le SETCa exige une concertation fiable où 195 emplois sont sauvés et le maintien et le respect de toutes les conventions collectives. Dès le 2 mai, des grèves et des actions coordonnées sont prévues dans tout le pays.

Indexations en Mai 2017

Le 1^{er} mai, les salaires seront indexés dans un certain nombre de secteurs. Les prix des produits que nous achetons au quotidien augmentent; parfois même, ils diminuent. Votre salaire suit ce mouvement. Cela se fait automatiquement, grâce à «*l'index*». Ce système vous donne la garantie que chaque mois, vous pourrez à nouveau acheter plus ou moins la même chose avec votre salaire, même si les prix augmentent. Votre pouvoir d'achat est de la sorte maintenu.

CP 130	Imprimerie, arts graphiques et journaux	2,00%
CP 202	Commerce de détail alimentaire	1,00%
CP 210	Sidérurgie	2,00%
CP 211	Pétrole	2,00%
CP 216	Employés occupés chez les notaires	0,72%
CP 224	Métaux non-ferreux	2,07%
CP 308	Sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation	0,66%
CP 309	Sociétés de bourse	0,6645%
CP 310	Banques	0,66%
CP 314	Coiffure et soins de beauté	2,00%

➤ APRÈS DES NÉGOCIATIONS SECTORIELLES MOUVEMENTÉES

Chimie: un protocole d'accord en vue

Grâce à la pression constante de la Centrale Générale et du SETCa, un projet de protocole d'accord a été conclu dans le secteur de la chimie (CP 116 et 207). Une action de sensibilisation, un préavis de grève et 22h de négociations : vos organisations syndicales n'ont rien lâché pour que la fédération patronale essenscia retire son cahier de revendications. L'enjeu principal autour duquel tournaient ces négociations a penché à l'avantage des travailleurs: la liberté de négociations dans les entreprises est un fait acquis.



les travailleurs était évident. Ce point crucial a donc été gommé des revendications d'essenscia.

Un aperçu du protocole d'accord

Outre des négociations libres dans les entreprises, le projet de protocole d'accord prévoit entre autres une augmentation salariale 1,1%, la prolongation des conventions collectives en matière de régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC, l'ex-prépension) et de crédit-temps, l'augmentation de la prime syndicale, des dispositions en matière d'accompagnement individuel des cadres par

leurs délégués syndicaux cadres... Les militants du SETCa et de la Centrale Générale sont appelés à se prononcer sur ce texte au début du mois de mai. Vous pourrez suivre l'avancement du dossier sur accg.be et setca.org.

Votre mobilisation a payé

Pour obtenir de tels résultats, la mobilisation des travailleurs a été la clé. Un avertissement avait été lancé le 18 avril dernier : les travailleurs se sont invités au très chic événement annuel d'essenscia qui rassemblait beaucoup d'em-



ployeurs du secteur au Square Brussels Meeting Center... Le comité d'accueil syndical a informé ces centaines de patrons, membres d'essenscia, de la situation et de nos revendications.

Ce coup de semonce a véritablement porté ses fruits et a permis qu'essenscia opte pour la voie de la paix sociale dans la négociation «de la dernière chance» du 26 avril. Cette détermination est un signal

fort à l'attention des employeurs de la chimie mais aussi de tous les autres secteurs dans le cadre des négociations 2017-2018!



Négociations sectorielles dans les agences bancaires indépendantes (CP341): le tout début

Lorsqu'il est question de vagues de licenciement et de négociations dans le secteur financier, c'est surtout des très grandes entreprises dont on parle. Pourtant, quelque 10.000 employés travaillent dans les agences bancaires indépendantes. C'est un secteur flambant neuf. La concertation sociale est pour le SETCa un pas vers des accords sociaux valables pour tous les travailleurs des agences indépendantes.

La concertation sociale à propos d'accords sectoriels bat actuellement son plein dans tous les secteurs. Pour la CP 341, les agences bancaires indépendantes, c'est la deuxième fois. Le secteur est nouveau. Par le passé, les travailleurs des agences indépendantes ressortaient de la CPAE, la CP 200 (auparavant «Ja 218»). Tous les employés du secteur suivaient donc

les conditions de ces travailleurs. En 2015, une commission paritaire distincte a été créée, spécifique au secteur. Dans cette commission, à laquelle on a attribué le numéro 341, 19 accords collectifs (CCT) ont été conclus au total. Ces accords ont posé la base des conditions de travail et de rémunération dans les agences. Lors des négociations sectorielles, employeurs et travailleurs discuteront de ces conditions. Qu'y a-t-il pour l'instant sur la table? Du côté syndical, nous défendons une modalisation maximale de ce qui a été convenu dans l'accord interprofessionnel (AIP): 1,1% de plus dans les salaires. Nous misons par ailleurs aussi sur le renforcement du financement et du fonctionnement du fonds de formation sectoriel SOFUBA (www.sofuba.be), ainsi que sur les droits des travailleurs à la formation. Par les négociations, le SETCa entend aussi

garantir au maximum les droits au crédit-temps, aux emplois d'atterrissage et aux RCC. De nombreuses revendications portent aussi sur le renforcement du travail syndical dans le secteur et la protection des travailleurs individuels contre le licenciement.

Ce dernier point n'est pas sans importance. Le secteur des agences bancaires indépendantes est sous pression depuis des années. Les évolutions récentes dans le secteur financier, avec quelques grandes (et plus petites) restructurations, se font toutefois fortement ressentir dans les petites agences. Non seulement un bon nombre d'agences ont fermé leurs portes, mais en plus les grands groupes bancaires n'hésitent également pas à forcer les gérants d'agence indépendants à travailler avec des tarifs (nettement) plus bas. Un

exemple concret est ING, qui met le couteau sous la gorge des agences RECORD. Cela conduit hélas parfois à des licenciements au sein de ces agences. Le SETCa exige dès lors des employeurs une procédure claire en matière de licenciement, ainsi qu'un droit exigible d'être assisté par le syndicat dans un cas pareil. C'est dans ce contexte difficile que les employeurs ont aussi posé des revendications en matière d'ouvertures le soir et d'horaires flexibles. Le SETCa veillera ici au bien-être des travailleurs afin que des dispositions claires soient prises sur le sujet. Nous ne voulons toutefois pas fermer les yeux face à la difficile réalité économique dans laquelle les agences, souvent très petites, se trouvent. La survie de ces agences est liée à l'emploi des employés. Cet emploi est lui aussi dans la balance. Le SETCa recherche ici un équilibre correct. Quoi qu'il en

soit, la demande des employeurs de convertir une partie du salaire de base en un «plan cafétéria» ne pourra compter sur notre approbation.

Le défi pour un jeune secteur comme la CP 341, dans une situation économique très houleuse, est d'avancer pas à pas, par le biais de la concertation sociale, vers un encadrement social correct de l'emploi. Ces accords sont un premier pas. Le SETCa garde ici à l'œil l'intérêt individuel des membres, dont fait partie la sécurité d'emploi. Les membres qui sont confrontés à des problèmes peuvent à tout moment s'adresser à une section SETCa locale pour un avis juridique ou du soutien. Les membres récupèrent 35€ de leur affiliation syndicale sur base annuelle par le biais d'une prime syndicale.

> ÉDITO

Inquiétant, mais pas étonnant

La crise, et la politique aveugle d'austérité qui a suivi, ont fait (et continuent à faire) leur lot de victimes. Chacun doit en faire de plus en plus dans un contexte incertain. Le nombre de travailleurs ayant un travail faisable a diminué de façon préoccupante ces dernières années, la pression au travail est problématique et de plus en plus de travailleurs peinent à concilier leur vie professionnelle et leur vie privée.

Des chiffres alarmants

Cette évolution a un impact économique et social énorme. Pour preuve, le nombre de cas de burnout et de maladies de longue durée en hausse. L'an dernier, le nombre de malades depuis plus d'un an était de 392.000, ce qui représente une augmentation de 20.000 unités par rapport à 2015, et également le chiffre le plus élevé que l'on ait jamais connu selon l'Institut National d'Assurance Maladie-Invalidité (INAMI). Plus d'un tiers souffre d'un trouble psychosocial : burnout ou dépression. Au final, en 10 ans, le nombre de malades de longue durée a augmenté de près de 70%.

Une réaction inquiétante

Ces chiffres ont finalement amené le gouvernement à prendre des initiatives. Mais évidemment pas dans le sens de plus de bien-être pour les travailleurs. La motivation du gouvernement est de réduire le coût des indemnités de maladie, qui aujourd'hui dépasse les 5 milliards d'euros. Réduire ces coûts est devenu prioritaire, et la solution choisie est plus qu'inquiétante : le remède appliqué aux malades n'est pas de réduire la pression au travail, mais de développer, au contraire, les contrôles et les sanctions. Que l'on ne s'y méprenne pas. Il ne s'agit pas d'augmenter ou de renforcer les contrôles dans les entreprises pour vérifier

si elles ont une politique de prévention, si elles effectuent des analyses de risques ou sensibilisent le personnel... Ceci se fait déjà depuis 2014 par le service Bien-être au travail, mais au «*petit bonheur la chance*», et de manière très limitée. Ce, en raison depuis des années déjà, d'une pénurie d'inspecteurs. N'oubliez donc pas que le gouvernement souhaite investir à ce niveau. Il se concentre plutôt sur le contrôle et les sanctions... des malades.

Pointés du doigt

En jouant résolument la carte d'une politique plus stricte (assortie de sanctions), qui doit remettre au travail les malades de longue durée, le gouvernement stigmatise davantage une population déjà affaiblie. Cette politique ne fait que montrer du doigt les malades, insinuant qu'ils pourraient plus rapidement réintégrer la vie active. «*Mais*», souligne le gouvernement, «*celui qui est vraiment malade, on le laisse tranquille*». Vraiment malade, donc? Quid des autres? Sont-ils des profiteurs et des comédiens? Et leurs médecins? Sont-ils alors des incompetents ou des menteurs?

Inefficace

Une telle politique n'est pas seulement inadéquate, elle est aussi inefficace. Ceci nous inquiète, peut-être même encore plus que les chiffres sur la faisabilité du travail. L'INAMI pointe deux causes importantes pour expliquer l'augmentation du nombre de malades de longue durée. Tout d'abord, le vieillissement. Comme il y a de plus en plus de travailleurs âgés, et comme les régimes de fin de carrière comme la prépension ont été revus, on ne retrouve pas ces travailleurs âgés dans les chiffres du chômage - un travailleur en prépension est chômeur -

mais dans les chiffres de maladie. Ensuite, le burnout et la dépression ont des airs d'épidémie.

Au vu de la situation, il est insensé d'introduire des règles plus strictes et des sanctions pour les «*malades qui ne collaborent pas*», tout comme il est insensé d'économiser sur les régimes de sortie, de réduction ou d'interruption de carrière, ou encore de limiter les façons de mieux concilier vie professionnelle et familiale et de relever l'âge de la pension. Tout cela est décourageant et tout aussi inefficace que de sanctionner les demandeurs d'emploi... quand il n'y a pas d'emploi.

Des emplois qui nuisent à la santé

«*Essayer un autre emploi pendant quelque temps*», comme le propose la N-VA, n'est pas une solution pour faire diminuer le nombre de malades de longue durée. Des spécialistes du Centre pour la Recherche Sociologique de la KUL ont contredit la N-VA, expliquant que beaucoup de travailleurs belges ont un emploi qui nuit à leur santé. Des emplois qui contribuent donc à ce que les travailleurs tombent malade. Ils dénoncent au passage les exigences de travail trop élevées chez nous.

Changer d'air, en allant pour quelque temps dans une autre entreprise signifie en pratique passer d'un emploi épuisant ou infaisable à un autre. Qui s'en porterait mieux? Les travailleurs n'ont pas besoin d'un autre emploi, mais d'un emploi sain. Jusqu'à nouvel ordre, ce sont les employeurs qui décident qui ils engagent. La N-VA dispose-t-elle d'une liste d'employeurs qui brûlent d'envie d'engager temporairement une personne en burnout? Les per-

sonnes malades doivent d'abord guérir.

Apporter de véritables solutions

Nous devons repenser le contenu du travail ainsi que son organisation, tout en cherchant de véritables solutions. Toute adaptation doit être durable et être le fruit d'une concertation entre syndicats, employeurs et pouvoirs publics. Tant que les employeurs et le gouvernement estimeront qu'il faut toujours «*travailler plus longtemps, toujours plus vite, toujours de façon plus maniable*», les travailleurs tomberont malade.

Il est grand temps de prendre au sérieux les pistes proposant une réduction du temps de travail. L'actuelle répartition du travail est non seulement déséquilibrée, elle est en outre intenable: on a d'une part un groupe de travailleurs qui doit très souvent travailler trop (avec des burnouts et maladies de longue durée à la clé) et d'autre part, un groupe de travailleurs qui n'a pas suffisamment de travail voire pas d'emploi du tout. L'objectif doit être: plus d'emplois, des emplois de qualité, des emplois qui ne nuisent pas à notre santé, qui ne sont pas source de stress - bref, notre recette: le bien-être pour tous.



Rudy De Leeuw
Président



Marc Goblet
Secrétaire général

DANS LE MONDE DE BERNARD

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

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

**P&V AUTO**

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

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



Avec vous quoi qu'il arrive