

# Syndicats

MAGAZINE

**FGTB**

N°09 • BIMENSUEL • 71<sup>ème</sup> année

Bureau de dépôt: Charleroi X

Abonnements: 02/506 82 11

Rédaction: 02/506 82 44 - 02/506 83 11  
syndicats@fgtb.be

Ed. resp.: R. De Leeuw • Rue Haute, 42 • 1000 Bruxelles

19 MAI 2017 • Éd. LIÈGE

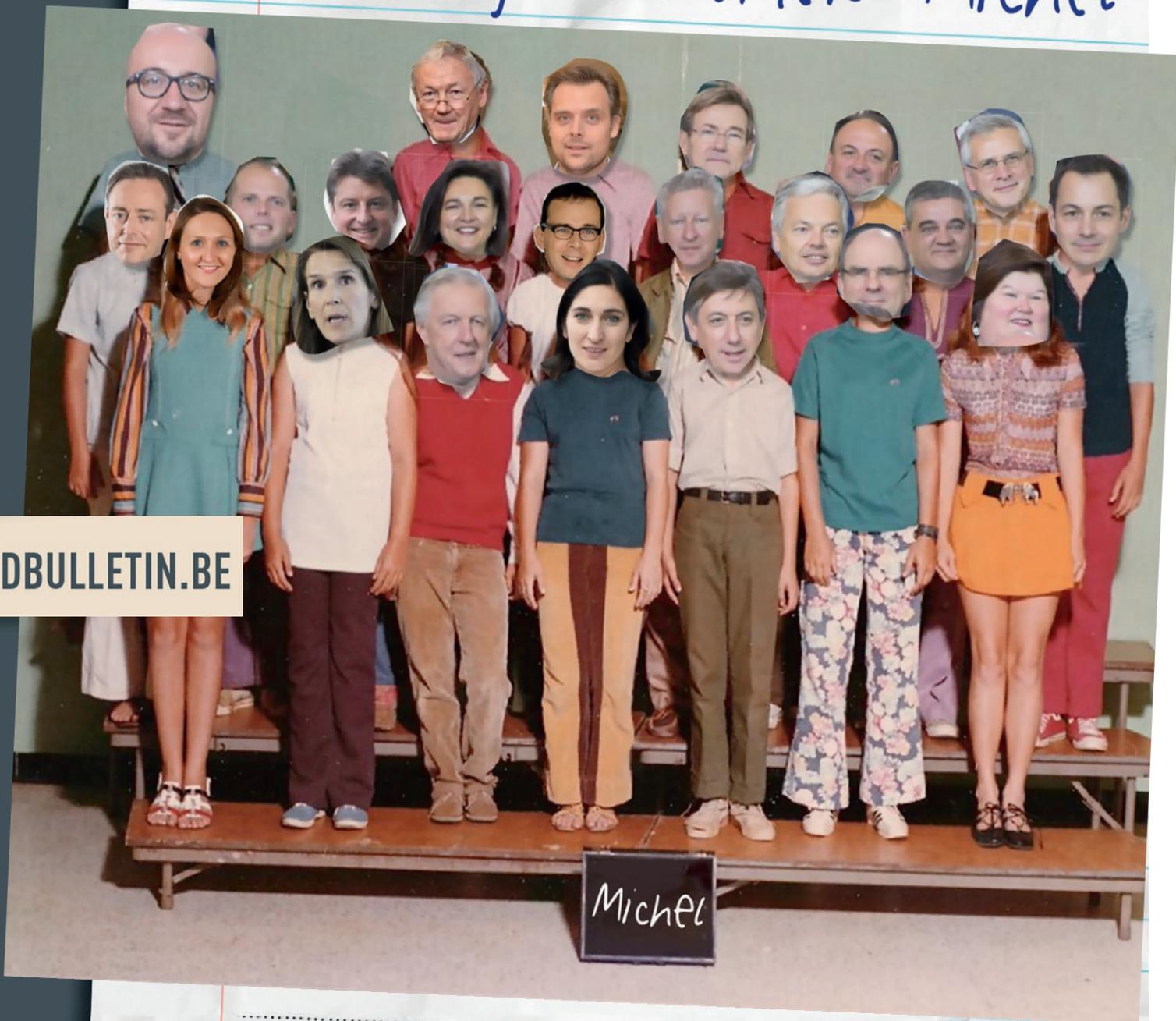
## Le grand

bulletin du gouvernement Michel

A mi-parcours, le bilan du gouvernement Michel peut se résumer comme suit: diminution du pouvoir d'achat, allongement des carrières, flexibilisation accrue du travail et diminution des allocations sociales et des pensions.

[WWW.LEGRANDBULLETIN.BE](http://WWW.LEGRANDBULLETIN.BE)

Pour les syndicats, il est temps de changer de cap. Pour ce faire, le front commun syndical lance une nouvelle campagne intitulée «Le grand bulletin» du gouvernement Michel.



voir en page **3**

### PENSIONS

La pension à points = une mauvaise idée!

Pages 4 et 5



### EGALITÉ

Où en est l'écart salarial?

Page 6



### SALAIRES

L'Europe à besoin d'une augmentation

Pages 8 et 9



NAMUR

AFICo asbl propose

FORMATION  
**LE CETA**  
POUR LES NULS



les **26/06/2017**  
et **28/06/2017**

de **9h30 à 16h00**

à la **FGTB Namur**  
rue Dewez 40  
5000 Namur

Renseignements et inscription  
[info@afico.be](mailto:info@afico.be) - 081/64.99.52

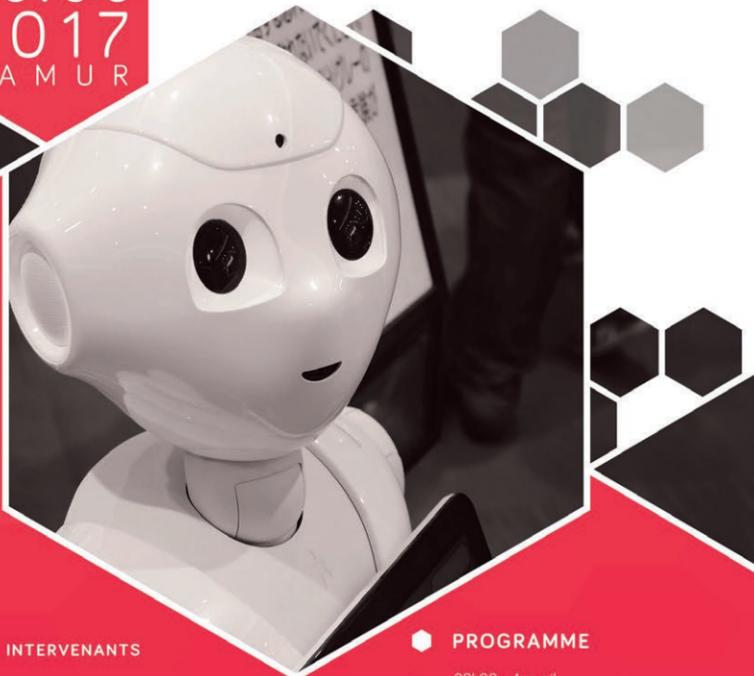


avec le soutien de :



**COLLOQUE |**  
L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE,  
AIDE REELLE OU REMPLACEMENT  
DE L'HUMAIN ?

06.06  
2017  
NAMUR



INTERVENANTS

Michel **ROSENFELD**, Animateur CEPAG  
Nathalie **LIONNET**, Permanente syndicale  
secteur non-marchand  
Entreprise QBMT

INFOS & INSCRIPTIONS

06.06.2017 | A PARTIR DE 9h | GRATUIT  
CEPAG NAMUR, Rue de NAMUR 47, 5000 NAMUR (Beez)  
Inscriptions :  
Jennifer **BARRAS** - 081/64.99.58 - [jennifer.barras@afico.be](mailto:jennifer.barras@afico.be)

PROGRAMME

- 09h00 - Accueil
- 09h30 - Présentation du robot ZORA par l'entreprise QBMT
- 10h30 - Réalités en maisons de repos et en maisons de repos et de soins
- 11h00 - Risques et enjeux de l'intelligence artificielle
- 11h45 - Travailler en équipe avec un robot
- 12h15 - Repas
- 13h00 - Questions & réponses (45min)

Activité proposée par **AFICo asbl**  
Rue Borgnet 14, 5000 NAMUR - 081 64 99 52 - [info@afico.be](mailto:info@afico.be)  
[www.afico.be](http://www.afico.be) - Facebook 'aficoasbl'

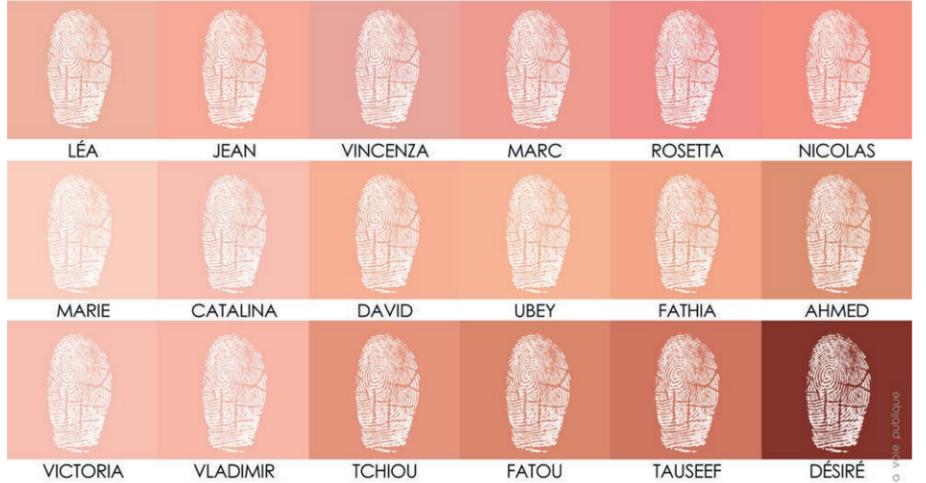


Editeur Responsable :  
Guy FAYS - Rue Dewez 40, 5000 NAMUR  
Ne pas jeter sur la voie publique

**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



« 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](mailto:alice.poncelet@afico.be) OU 081/64.99.57 [www.afico.be](http://www.afico.be)



AFICo asbl présente

EXPOSITION  
**OSEZ RÉSISTER**



**AU MIROIR**  
[rue Lelièvre 5 à 5000 Namur]

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

**Exposition**  
[du 25 mai au 7 juin 2017]

du lundi au samedi  
entre 9h30 et 15h00

Pour toute information  
[info@afico.be](mailto:info@afico.be) ou 081/64.99.52

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

avec le soutien de :





## Autour du populisme, un cycle de formation et de réflexion

Depuis quelques jours, la FGTB Bruxelles a entamé un cycle de formation et de réflexion à propos de ce qu'il est convenu d'appeler « le populisme ».

Donald **TRUMP** aux États-Unis, Recep Tayyip **ERDOGAN** à Ankara, Viktor **ORBÁN** à Budapest, Nigel **FARAGE** de l'autre côté de la Manche, Geert **WILDERS** aux Pays-Bas, Marine **LE PEN** en France, tous ces leaders politiques ont un point commun : ils portent (ou veulent porter) des coups très rudes à la démocratie, jusqu'à la déstabiliser, peut-être même à la détruire.

Un danger « loin d'être imaginaire », selon Philippe Van Muylder, « contre lequel la FGTB et les autres organisations syndicales ont un rôle fort à jouer ».

Avant de se plonger dans l'action, il était nécessaire de s'interroger sur la montée en puissance de ce phénomène (et sur la place des syndicats dans cette nouvelle donne). Cette réflexion a commencé avec Edouard DELRUELLE, venu présenter son Manuel de contre-populisme lors d'un débat public à Saint-Gilles ; elle se prolongea, quelques jours plus tard, au cours d'un Conseil syndical de haut vol, consacré aux conséquences du « Brexit ».

**« Nous n'allons pas dans le mur, nous sommes dans le mur ».**

Derrière cette formule-choc du philosophe liégeois Edouard DELRUELLE, apparaissent, selon lui, deux causes incontestables du populisme, également identifiées par Vincent DE COOREBYTER : les dérives du capitalisme et un échec (relatif) de la démocratie. Un constat qui apparaît plus prégnant encore au regard des résultats de la récente enquête « Noir, Jaune, Blues », commanditée par la Fondation « Ceci n'est pas une crise » : en 20 ans, la confiance à l'égard des « élites » s'est effondrée et plus de la moitié des personnes sondées (55 %) n'attendent plus rien des structures étatiques telles qu'elles se présentent aujourd'hui... Si, dans cette situation, vient directement à l'esprit une comparaison avec les années '30, celle-ci n'est pas pertinente, selon DELRUELLE, qui rappelle qu'il existait, à cette époque, des idéologies non-démocratiques alternatives dotées d'un imaginaire fort (comme le fascisme), ce qui n'est plus tout-à-fait le cas aujourd'hui. Pour reprendre les termes d'Antonio Gramsci, nous nous trouvons actuellement dans une période de « crise organique », c'est-à-dire que l'ancien modèle (néolibéral) est à bout de souffle alors qu'aucune alternative solide ne semble émerger. Face à ce dérèglement généralisé, le vote populiste n'est pas à appréhender comme un phénomène irrationnel, mais plutôt, selon DELRUELLE, comme un « pari » rationnel motivé par des passions négatives, dans une logique réactionnaire et nostalgique. Pour le philosophe, contrer cette logique prendra du temps et passera par une conception renouvelée de la démocratie et de la citoyenneté sociale et laïque. De l'optimisme, de l'audace et surtout des idées, comme celles évoquées par Jean-Pascal Labille et Stephen Bouquin : création d'une agence de notation du vivre-ensemble ou encore avènement d'une véritable composante sociale à l'intérieur du projet européen.

**L'Europe est à la croisée des chemins.**

L'Europe justement, parlons-en. Une large partie du Conseil syndical du 1er mai était consacrée aux attentes citoyennes dans l'Europe du « post-Brexit », avec, notamment, une captivante intervention, d'Edoardo TRAVERSA, juriste et spécialiste de la construction européenne. Certes, l'Europe est moribonde : le projet européen montre ses limites et suscite bien moins d'enthousiasme que par le passé ; le Brexit affaiblit l'Europe, économiquement et diplomatiquement ; et que dire également de la terrible désunion dans la gestion de la crise des réfugiés ? ; la solidarité est clairement une valeur en berne dans une Europe trop complexe et bien trop peu transparente.

Mais derrière ce tableau peu reluisant, des éléments positifs sont à mettre en avant. La sortie du Royaume-Uni va permettre de discuter des dossiers auxquels les Britanniques s'opposaient de façon catégorique : lutte contre l'évasion fiscale, lutte contre les aides d'états aux multinationales, harmonisation fiscale, introduction d'indicateurs qualitatifs dans le contrôle budgétaire imposé aux états, création d'un socle social minimum. De nombreux pays – notamment la Belgique – avaient tendance à se cacher derrière le refus britannique pour préserver... leurs intérêts nationaux. Bref, avec le Brexit, les masques devraient tomber.

Pour Anne Demelenne, forte de son expérience au sein du Comité Economique et Social Européen, « L'Europe est à la croisée des chemins. Il y a des choix décisifs à prendre ». Pour peser de tout son poids dans la balance et rétablir un rapport de force à son avantage, il est essentiel et urgent que la gauche politique, trop souvent divisée ces dernières décennies, se réunisse autour d'un socle de valeurs communes fondamentales.

Sur base de ces premières conclusions d'un Conseil syndical qui, de l'avis général, a permis de réinsuffler une dose d'optimisme dont on avait bien besoin, le cycle de réflexion entamé par la FGTB Bruxelles se poursuivra, cet automne, avec un Forum public, consacré au précarité. Restera ensuite à traduire les idées en actes : une tâche loin d'être aisée, au regard de la situation actuelle, si complexe, et de l'image parfois écornée des organisations sociales au sein d'une partie de l'opinion publique. Il s'agira de rester lucide et d'utiliser à bon escient deux concepts chers à Antonio Gramsci : le pessimisme de l'intelligence et... l'optimisme de la volonté !

## Premier mai à Bruxelles



### > CONCOURS

## Expo « NOUS ET LES AUTRES, DES PRÉJUGÉS AU RACISME » : gagnez le remboursement du voyage à deux à Paris !



Dans le cadre de la campagne intersyndicale **Racism Game Over**, la FGTB Bruxelles propose aux lecteurs de SYNDICATS de participer au concours permettant de gagner le **remboursement d'un mini-trip à Paris, afin de voir la nouvelle exposition du Musée de l'Homme « NOUS ET LES AUTRES, DES PRÉJUGÉS AU RACISME »** (5 x 2 voyages d'une valeur de 170 euro : voir le règlement du concours\*).

*Au croisement de l'anthropologie, de la biologie, de la sociologie et de l'histoire, l'exposition s'appuie sur des études menées par les chercheurs en sciences de l'Homme et de la société. Elle propose un parcours accessible à tous, qui s'attache à décrypter pourquoi et comment se mettent en place de tels phénomènes dans des sociétés, à un certain moment de leur histoire. L'expo « NOUS ET LES AUTRES – DES PRÉJUGÉS AU RACISME », donne des clés de compréhension à ses vi-*

siteurs et encourage leur réflexion pour déconstruire les préjugés qui persistent dans les consciences.

**Les gagnants du concours** pourront aller à Paris, avec la personne de leur choix et se faire intégralement rembourser les tickets d'entrée à l'expo et au Musée de l'Homme, l'aller-retour en Thalys (système Tickup, cf. règlement\*) entre le 1er et le 25 juin 2017 mais aussi, les tickets de métro et un léger lunch (on ne va pas vous laisser mourir de faim dans la ville Lumière !).

### Comment participer ? 2 choses à faire

1. Un mail. Envoyez vos coordonnées par mail (Nom, prénom, adresse, code postal, ville, adresse mail, et numéro de GSM) à [infobruelles@fgtb.be](mailto:infobruelles@fgtb.be), avec en objet : « **Concours Racism Game Over – Expo Paris** » en indiquant dans le texte du mail « Je sou-

haite participer au concours et je souscris aux conditions et règlement du concours FGTB Bruxelles « **Expo à Paris : NOUS ET LES AUTRES, DES PRÉJUGÉS AU RACISME** ».

2. Un « **j'aime** » et un partage sur Facebook. Entre le lundi 22 mai à 12h00 et le lundi 29 mai 2017 à 16h00, « **likez** » notre page Facebook FGTB Bruxelles et partagez la page du concours.

5 participants seront tirés au sort (le 30 mai) et remporteront 2 places chacun-e\*. Les gagnants seront avertis par mail dès le mardi 30 mai après-midi.

\*Le règlement du concours est consultable sur le site de la FGTB-Bruxelles : <http://www.fgtbbruxelles.be/>

Avec le soutien de la Région de Bruxelles-capitale, secrétariat d'Etat à l'Egalité des Chances.



### > DIMANCHE 18 JUIN 2017

#### Journée de sensibilisation aux dangers de l'extrême-droite - Visite du Fort de Breendonk et de la Caserne Dossin.

Comme chaque année, le groupe « Réagis » de la Centrale Culturelle Bruxelloise asbl vous invite à découvrir ces lieux en compagnie de guides (francophone et néerlandophone), afin de réfléchir ensemble aux dangers des thèses de l'extrême-droite.

**Départ: 9h** : Place Rouppe à Bruxelles (retour même lieu vers 16h30).

**PAF: 8 €** (comprenant le voyage aller/retour, l'entrée aux 2 musées et le pique-nique de midi, boissons non comprises).

Gratuit pour les jeunes, les (pré)pensionnés et les chômeurs affiliés à la FGTB.

**Information et inscriptions auprès de Martine CHAVATTE**  
**02/539.88.08 - [Martine.Chavatte@cepag.be](mailto:Martine.Chavatte@cepag.be)**

## CENTRE

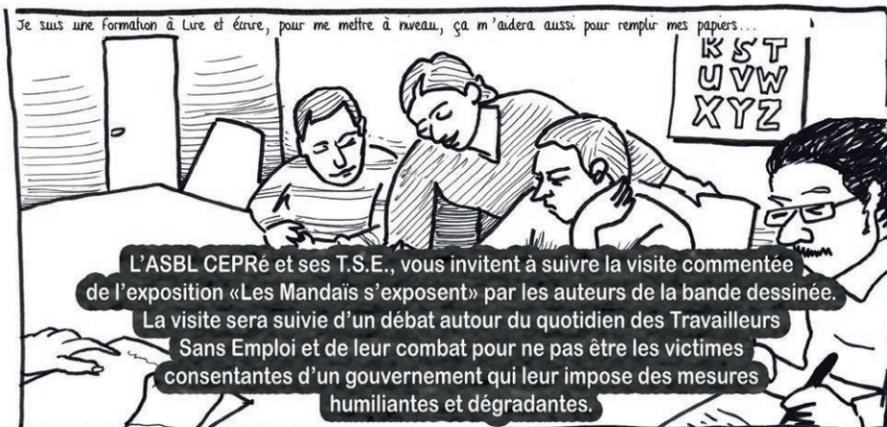


Les Travailleurs Sans Emploi de l'ASBL CEPRE,  
vous invitent à leur visite commentée, suivie d'un débat



## LE 29 MAI 2017 À 13H30

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



Inscriptions souhaitées auprès de Sophie : 064/23.72.90 - Gratuit

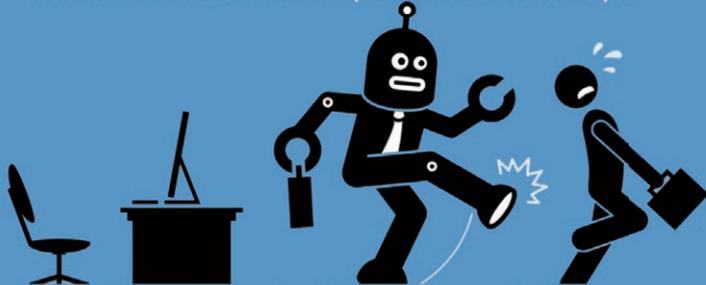
Ed. Resp. : Ahmed Ryadi - Administrateur délégué - rue H. Aubry 23 - 7100 Haine-St-Paul

L'asbl d'éducation permanente VIE-ESEM, en collaboration avec  
le Centre Culturel de Thuin Haute Sambre, vous invite à sa prochaine conférence citoyenne :

### FAUT-IL CRAINDRE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ?

« En raison du grand potentiel de l'intelligence artificielle, il est important de se demander comment en recueillir les fruits tout en évitant les pièges potentiels. »

C'est par une lettre ouverte publiée à la fin de l'année 2014 (<https://futureoflife.org/ai-open-letter>) que des dizaines de scientifiques, spécialistes en intelligence artificielle ont appelé à encadrer la recherche dans ce domaine pour qu'elle soit fiable, éthique et bénéfique. Le texte est prudent et positif, mais entre les lignes pointe la question de la perte de contrôle de l'homme sur la machine qu'il aura lui-même créée... Alors, faut-il avoir peur de l'intelligence artificielle, et est-on bien certain de savoir ce qu'on met derrière ce concept ?



Nous vous invitons à en débattre en compagnie de :

Monsieur François VAN LISHOUT  
Docteur en sciences de l'ingénieur  
Chef de projet à l'Institut Montefiore

&

Monsieur Mathieu GOEMINNE  
Docteur en sciences  
Ingénieur de Recherche Senior au Celic

Nos invités répondront aux questions suivantes :

Comment est née l'intelligence artificielle ?  
Faut-il craindre un monde dominé par les machines ?  
Les machines ont-elles une autonomie, des émotions ?  
Quelle éthique, quels garde-fous, que sont les lois d'Asimov ?

&  
Quel est l'impact de l'intelligence artificielle sur l'économie régionale,  
l'emploi et le statut des travailleurs ?

Nous vous donnons rendez-vous le 1er juin 2017, dès 19 HEURES 30 au  
Centre Culturel de Thuin-Haute Sambre - rue des Nobles, 32 à 6530 Thuin.

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

## CHARLEROI

## 28-04-2017: Journée Mondiale de la Santé et de la Sécurité au Travail

Plus de 200 délégués de la **FGTB CHARLEROI - SUD-HAINAUT** se sont réunis au Bois du Cazier ce 28 avril 2017.

En effet, la **FGTB CHARLEROI - SUD-HAINAUT** et l'**Atelier Santé Charleroi** effectuent chaque année une activité lors de la journée mondiale et des Accidents du Travail au Bois du Cazier, Haut-Lieu de Mémoire.

Une journée de ce type ne pouvait s'organiser sans l'appui nécessaire de la FGTB fédérale et la collaboration de Cenforsoc ASBL. La thématique de 2017 était la « réintégration des travailleurs malades de longue durée ». Des ateliers avaient été organisés pour laisser toute la place aux délégués de faire état de leur situation en entreprise sur les points suivants :

- Des expériences existantes;
- Des difficultés particulières selon le type d'entreprises (PME, entreprises « multi-sièges », entreprises de service);
- Le licenciement pour cas de force majeure (raison médicale);
- Les statistiques : notion d'absentéisme, utilisation de base de donnée existante;

- L'Attitude des employeurs par rapport à la nouvelle législation.

Cette journée fut très enrichissante pour l'ensemble des délégués venus d'horizons différents: hôpitaux, Tec, call-center, entreprise de travail adapté, industrie, entreprise de services...

En conclusion de cette journée est ressortie la volonté de mettre en place toute une série d'initiatives interprofessionnelles telles que l'accompagnement des travailleurs concernés, des lettres types pour permettre aux délégués d'informer leurs affiliés malades ainsi qu'une check-list.



La FGTB de CHARLEROI-SUD HAINAUT Bd Devreux 36/38 6000 CHARLEROI vous aide à calculer vos impôts ainsi qu'à remplir votre déclaration. Les permanences fiscales Exercice 2017 - Revenus 2016 auront lieu les mardis et jeudis du mois de juin : 1, 6, 8, 13, 15, 20, 22 et 27 juin uniquement sur rendez-vous. Les affiliés peuvent prendre rendez-vous au service comptabilité (071/641.359).

## WALLONIE PICARDE

Les bureaux de la FGTB Wallonie Picarde seront fermés le Vendredi 26 mai 2017  
Merci pour votre compréhension.  
L'équipe de la FGTB Wallonie Picarde.

**FGTB** Wallonie picarde

### PERMANENCES FISCALES - Exercice 2017- Revenus 2016

La FGTB WAPI propose à ses affiliés de remplir leur déclaration fiscale (régime des salariés) lors de permanences organisées à Mouscron ainsi qu'à Tournai.

Où?

A **TOURNAI**, rue du Crampon 12A  
Le **samedi** 24 juin de 8h30 à 11h00  
Les **lundis** 12, 19 et 26 juin de 09h00 à 12h00

A **MOUSCRON**, rue du Val 3 (étage)  
Le **samedi** 10 juin de 8h30 à 11h00  
Les **jeudis** 8, 15 et 22 juin de 13h00 à 16h00

Les personnes en possession de leur **carte d'identité électronique** et de leur **code PIN** pourront bénéficier d'un service plus rapide via déclaration **TAX-ON-WEB** (couples mariés ou cohabitants légaux : les deux cartes et deux codes pin sont requis).

Les membres de la FGTB WAPI, **en ordre de cotisations syndicales**, sont invités à se présenter munis de l'ensemble des documents nécessaires dont notamment:

1. La déclaration d'impôts et le document préparatoire revenus 2017.
2. L'**Avertissement Extrait de Rôle** (note de calcul envoyée par l'Administration des contributions) et le **brouillon de l'exercice précédent**.
3. L'**attestation de cotisations syndicales** pour l'année 2016.
4. Les fiches fiscales relatives à l'ensemble des revenus 2016 (salaire, chômage, mutuelle, pécule de vacances, pension, ...) et les attestations de revenus d'origine étrangère.
5. Les **attestations** pour EMPRUNTS et ASSURANCES-VIE ainsi que le **revenu cadastral** non indexé des maisons et terrains, ...
6. Les attestations pour paiement de pensions alimentaires.
7. Les justificatifs requis pour les dépenses donnant droit à des réductions d'impôt.

## LIÈGE - HUY - WAREMME

**Slovénie**Circuit - culture et détente  
Du 05/09 au 14/09/2017**1320€**Affilié-e-s  
mutualité Solidaris  
(en ordre d'ass. compl.)

(+ 245€ supplément single)

**1450€**Non-affilié-e-s  
mutualité Solidaris

La Panne

**Mer du nord**Détente et activités conviviales  
Du 01/06 au 10/06/2017 (10 jours)**670€**Affilié-e-s  
mutualité Solidaris  
(en ordre d'ass. compl.)

(chambres doubles)

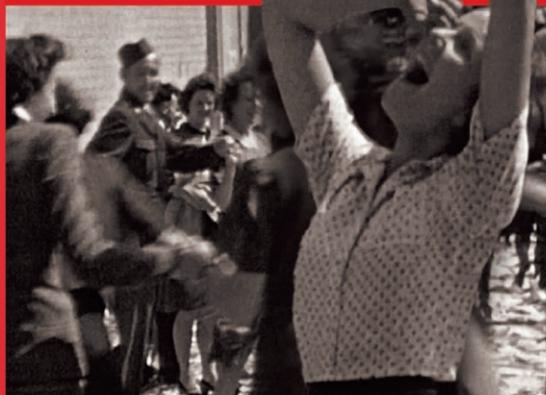
**755€**Non-affilié-e-s  
mutualité SolidarisDemandez le dépliant « Vacances Adultes et Seniors »  
dans votre agence Solidaris, au 04 341 63 52  
ou par mail à [vacances.fps.liege@solidaris.be](mailto:vacances.fps.liege@solidaris.be).**TRAVAILLEURS FRONTALIERS**  
RÉFORME FISCALE LUXEMBOURGEOISE  
2018► Séance d'information en présence de  
**Pierre TRIBOLET**, fiscaliste**LE SAMEDI 3 JUIN DE 10H À 12H**  
FGTB - PLACE SAINT-PAUL 9/11 à 4000 LIÈGERéservation souhaitée  
Service EURES - Fanette DUCHESNE  
04 221 96 53 - [fanette.duchesne@fgtb.be](mailto:fanette.duchesne@fgtb.be)Travailleurs et pensionnés frontaliers  
Informez-vous et assurez-vous de  
payer le juste impôt !

E.R. JF RAMQUET Place Saint-Paul 9/11 à 4000 Liège

## VERVIERS

**festival de RESISTANCE****CINÉ-DÉBAT****L'ESPRIT DE 45**

UN DOCUMENTAIRE DE KEN LOACH

LA VICTOIRE DE LA GAUCHE BRITANNIQUE EN 1945  
SOUVENIRS ET REFLEXIONS

La projection sera suivie d'un débat animé par Attac Liège

**Mercredi 24 mai à 20h00**

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

Festival-de-Résistance



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

**PERMANENCES FISCALES FGTB****ATTENTION !**

Déclaration via Tax-on-Web - Etre en possession de votre carte d'identité et de son code Pin

**Quand ?**

- Du 29 mai au 02 juin 2017 de 9h à 12h
- Du 06 au 09 juin 2017 de 9h à 12h
- Du 12 au 16 juin 2017 de 9h à 12h
- Du 19 au 23 juin 2017 de 9h à 12h
- Du 26 au 30 juin 2017 de 9h à 12h

**Où ?**Au 5<sup>ème</sup> étage (Salle Nicolas STASSART) de la FGTB, Pont aux Lions 23/5 à Verviers**PRIERE DE VOUS MUNIR DE TOUS LES DOCUMENTS NECESSAIRES**

(LISTE DISPONIBLE A L'ACCUEIL DE LA FGTB VERVIERS - AU REZ-DE-CHAUSSEE)

CAMPAGNE



# Le grand bulletin

À quoi le gouvernement Michel doit-il être attentif pendant la deuxième moitié de sa législature ?

Signez cette évaluation et transmettez-la à votre délégué ou déposez-la dans les bureaux de votre syndicat. Vous pouvez aussi la compléter sur

[WWW.LEGRANDBULLETIN.BE](http://WWW.LEGRANDBULLETIN.BE)

Nous remettons au gouvernement Michel son bulletin de fin d'année sur base de toutes vos évaluations.

## bulletin du gouvernement Michel

1. Le gouvernement doit augmenter le pouvoir d'achat, pas les factures. Trop de gens ne s'en sortent plus.
2. Le gouvernement doit instaurer une fiscalité équitable. Il n'est pas normal de payer plus d'impôts que les grosses fortunes ou les grandes entreprises.
3. Le gouvernement doit investir dans la création d'emplois correctement rémunérés, dans les transports publics, dans les soins de santé, dans l'enseignement et dans des services publics de qualité.
4. Le gouvernement doit améliorer les conditions de travail en réduisant la pression sur les salariés. Leur santé et leur bien-être doivent être pris en compte.
5. Le gouvernement doit allouer un revenu décent aux malades, aux chômeurs et aux pensionnés.

Charles Michel, les résultats de votre gouvernement sont décevants. Allez, au boulot !

(Nom et signature)



A mi-parcours, le bilan du gouvernement Michel peut se résumer comme suit: diminution du pouvoir d'achat, allongement des carrières, flexibilisation accrue du travail et diminution des allocations sociales et des pensions.

Pour les syndicats, il est temps de changer de cap. Pour ce faire, le front commun syndical lance une nouvelle campagne intitulée «Le grand bulletin» du gouvernement Michel.

Nous soumettons à nos affiliés 5 affirmations sur le pouvoir d'achat, l'emploi, la fiscalité, la charge du travail et les allocations. En apposant leur signature à ces 5 affirmations, les affiliés nous permettront de remettre un mauvais bulletin au gouvernement à la veille des vacances d'été. Et d'exiger un changement de cap au plus vite.

Nous demandons à tous nos militants de signer ce grand bulletin sur [www.legrandbulletin.be](http://www.legrandbulletin.be)

# La violence entre partenaires vous suit-elle jusqu'au travail?

La violence entre partenaires est un problème de société majeur et les personnes qui y sont confrontées en subissent également les conséquences sur leur lieu de travail. C'est pourquoi l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes lance une enquête sur les expériences des travailleurs et l'impact de la violence entre partenaires sur l'environnement de travail. La FGTB, ainsi que la CSC et la CGSLB s'associent à cette démarche.

### Pourquoi cette enquête?

Afin d'avoir une idée plus précise de l'étendue et de l'impact de la violence entre partenaires sur l'environnement de travail, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes mène une enquête nationale, en collaboration avec l'Université de Western Ontario au Canada et les syndicats belges.

Dans cette enquête, les travailleurs sont interrogés sur leurs expériences en matière de violence entre partenaires, sur l'impact de celle-ci sur leurs activités, sur le soutien dont ils ont bénéficié et sur le rôle que l'environnement

de travail peut éventuellement jouer dans ce cadre.

### Qui peut participer?

L'Institut invite tous les travailleurs à participer à cette enquête, même si ceux-ci n'ont pas été confrontés personnellement à la violence entre partenaires. Toute personne âgée de 18 ans ou plus peut y participer anonymement.

Pour compléter l'enquête ou obtenir de plus amples informations à son propos, cliquez ici.

Les résultats de l'enquête et les recommandations concrètes de l'Institut seront présentés lors d'une journée d'étude organisée à l'automne 2017.

### Travailleurs confrontés à la violence entre partenaires

La violence entre partenaires est un phénomène fréquent parmi les travailleurs. Selon les chiffres 2014 de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, en Belgique:

- 21% des femmes actives ont été victimes de violences physiques commises par leur partenaire, depuis l'âge de 15 ans.
- 42% des femmes actives ont été victimes de violences psychologiques commises par leur partenaire, depuis l'âge de 15 ans.

Cela signifie que presque chaque employeur peut être, ou a déjà été, confronté à un travailleur victime de violence entre partenaires.

### Impact sur l'environnement de travail

Les études menées à l'étranger ont déjà montré que la violence entre partenaires a un impact sur l'environnement de travail. Selon une étude canadienne, 81,9% des victimes ont signalé que leurs activités professionnelles avaient été négativement influencées par les faits vécus. 28,9% des collègues ont indiqué avoir été inquiets ou stressés par la situation familiale empreinte de violence de leur collègue. Dans 53,5% des cas, la violence s'est même manifestée sur le lieu de travail.

L'enquête: [tinyurl.com/L88P25Q](http://tinyurl.com/L88P25Q)

## FGTB

Ensemble, on est plus forts

### LA FGTB FEDERALE ENGAGE:

## Traducteur/interprète (H/F)

#### Votre fonction

- Assurer la traduction simultanée dans les deux langues du pays (français et néerlandais) à des réunions internes (réunions d'instance, groupes de travail (techniques), etc.).

- Assurer la traduction en néerlandais principalement mais aussi en français de notes, rapports, brochures, articles de presse, tracts, textes d'ordre social, économique, juridique, technique, etc.

- Relire et corriger des textes en néerlandais.

#### Votre profil

- Votre langue maternelle est le néerlandais et vous avez une excellente maîtrise du français ainsi que de l'anglais. La connaissance de l'allemand ou d'une autre quatrième langue est un plus.

- Vous disposez d'un master en traduction/interprétariat, de préférence néerlandais, français et anglais.

- Vous avez une bonne connaissance de MS Office : Word, PowerPoint, Excel et Outlook.

- Vous êtes capable de travailler de manière autonome, mais vous avez également l'esprit d'équipe.

- Vous savez gérer les situations de stress et fixer les priorités.

- Vous vous intéressez à l'actualité politique, culturelle et économique belge et internationale.

#### Nous vous offrons

Un travail passionnant et varié au sein d'une équipe dynamique dans un environnement en perpétuel mouvement. Nous vous offrons également un salaire attractif assorti d'avantages extralégaux.

Travail à temps plein de préférence ou minimum régime 3/5ème.

Les candidatures et lettres de motivation sont à envoyer pour le 16 juin 2017 à :

FGTB fédérale  
Christine BARTHOLOMI  
Rue Haute 42, 1000 BRUXELLES  
[engagements@fgtb.be](mailto:engagements@fgtb.be)

## Syndicats MAGAZINE

**Rédaction:**  
Syndicats - 42 rue Haute, 1000 Bruxelles  
Nicolas Errante: rédacteur en chef -  
Tél.: 02/506.82.44  
Auréli Vandecasteele: journaliste.  
Tél.: 02/506.83.11  
E-Mail: [syndicats@fgtb.be](mailto:syndicats@fgtb.be)

**Secrétariat:**  
Sabine Vincent - Tél.: 02/506.82.45

**Service abonnements:**  
02/506.82.11

## &gt; PENSION A POINTS

# Pourquoi ce n'est pas bon pour vous

Le report de l'âge de la pension à 67 ans (en 2030) n'a pas soulevé l'enthousiasme mais ce n'est que l'amorce de la réforme des pensions. La pension à points en serait l'aboutissement. Le système – qui est –rappelons-le– toujours au stade de la discussion – a soulevé une levée de boucliers du côté syndical. Que lui reproche-t-on ? Les pensions actuelles dépendent de la carrière. La pension à points aussi. La pension actuelle est liée aux salaires gagnés (avec un plafond). La pension à points aussi. Les pensions actuelles sont indexées et liées au bien-être quand on ne rabote pas l'enveloppe. La pension à points aussi. Quelles-sont donc les différences et pourquoi ne veut-on pas de ce système à points ?

La principale et grosse différence, c'est qu'avec le calcul des pensions actuelles on sait vers la fin de sa carrière combien on touchera et 45 euros gagnés = 60 centimes de pension. Avec la pension à points, on ne sait pas quelle sera la valeur du point qui dépendra d'une série de variables.

Avec la pension à points on pourra au gré des contraintes budgétaires jouer avec les variables d'ajustement – et parmi celles-ci la durée de la carrière et le montant de la pension – pour contenir les dépenses.

Plus globalement, le système est conçu pour faire peser le poids et les risques budgétaires des pensions sur les travailleurs et les pensionnés eux-mêmes. Hausse des cotisations ou financement alternatif ne sont cités que pour mémoire par les inventeurs de la formule en sachant que les employeurs ne voudront pas de la première hypothèse et le gouvernement ne voudra pas de la seconde...

Pour bien comprendre les différences entre le système actuel et la pension à points, il faut les comparer « point par point ». Accrochez-vous : c'est compliqué.

## Monnaie de singe

Au Moyen Âge les rois en difficulté de trésorerie changeaient la teneur en or ou le poids de leur monnaie pour en frapper plus au même tarif. Cela équivaut aujourd'hui à faire tourner la planche à billets. Le résultat est une dévalorisation de la monnaie, donc une hausse des prix et une perte de pouvoir d'achat pour tout le monde.

C'est comme ça que fonctionne la pension à points sauf que le système ne s'applique qu'aux seuls pensionnés : le point sera rogné selon l'état de la trésorerie de l'Etat. On paiera les pensions en monnaie de singe et on vous obligera à travailler plus longtemps où à vous contenter de moins.

## La pension à quel âge ?

### Actuellement

L'âge légal de la retraite = 65 ans / 66 ans en 2026 / 67 ans en 2030

### La pension à points

- Pas d'âge légal mais un « *âge normal* » basé sur une durée de carrière « *de référence* ». Ex. début de carrière à 20 ans > pension à 65 ans. Début à 25 ans > pension à 70 ans. Il y a peu de chance que la carrière « *normale* » soit inférieure à 45 ans vu que la politique actuelle vise à tirer la période d'activité vers les 45 ans et plus.

- Cette carrière de référence pourrait évoluer avec le temps et est liée à l'espérance de vie (en hausse). Elle peut donc être allongée pour obliger à travailler plus longtemps sous peine de double malus.

- Néanmoins un âge minimum et un âge maximum seraient fixés.

On peut raisonnablement penser que le maximum restera dans un premier temps à 67 ans. Le minimum resterait à déterminer.

**1<sup>ère</sup> incertitude: on ne sait pas en début de carrière quelles seront les conditions de carrière et donc l'âge « normale » de départ à la retraite. L'âge ne sera connu que 3 ans avant le départ possible.**

## Une carrière incomplète ? Quelle conséquence sur la pension ?

### Actuellement

- Une carrière complète = 45 ans.
- Un an de travail = 1/45<sup>e</sup> de carrière
- Une carrière incomplète de moins de 45 ans donne droit à n 45<sup>e</sup>. Ex. 2 ans d'anticipation = 43/45<sup>e</sup> = pension incomplète (puisque il manque deux années de salaire) mais pas de pénalité en plus (pas de malus).
- Une carrière plus longue que 45 ans ne donne plus lieu à un bonus mais le calcul se fait – jusqu'à présent – sur les 45 meilleures années.

**2<sup>e</sup> incertitude : la valeur du point, le montant de la future pension donc, va dépendre de la durée de la carrière par rapport à une carrière « normale » de référence mouvante et à l'espérance de vie toujours prévue à la hausse. Les pénalités pour retraite anticipée sont importantes et liées à l'espérance de vie donc évolutives aussi.**

**L'espérance de vie générale est prise en compte, sans tenir compte des énormes différences entre catégories sociales.**

### La pension à points

- Une carrière complète = carrière « *normale* » de référence (qui peut être modifiée par le gouvernement par exemple en fonction de l'augmentation de l'espérance de vie)
- Un an de travail au salaire moyen = 1 point
- Les années d'anticipation de la retraite (dans les limites autorisées) entraîneront une double décote :
  - 1°) sur base du nombre d'années de travail par rapport à la carrière de référence complète (ex. 43 points/45 = pension incomplète)
  - 2°) sur base de l'âge de prise de la pension par rapport à l'espérance de vie. Si on part plus tôt on touche une pension plus longtemps. Pour neutraliser ce surcoût pour la sécu on fera un calcul du coût pour la sécu d'une durée de pension plus longue. Ce calcul donnera un coefficient (inférieur à 1) qui fera baisser la valeur des points de toute la carrière.

Exemple : 2 ans d'anticipation sur base d'une espérance de vie de 81 ans (espérance de vie à 63 ans 2015 = 19,56 ans / à 65 ans = 18,03 ans. On va donc diviser 18,03 par 19,56 = 0,922 (coefficient de conversion) ce qui équivaut à une pénalité de 7,8% .

C'est donc une double pénalité.

Limite : les années d'anticipation de la retraite par rapport à l'âge « *normale* » qui tomberaient après la limite maximum d'âge de la retraite échapperont à la 2<sup>e</sup> pénalité.

- Une carrière plus longue que la « *normale* » donne lieu à plus de points et à un bonus. Le calcul actuariel cité plus haut sera en effet plus favorable et donnera un coefficient de conversion supérieur à 1 donc une valeur de point majorée.

# Les années d'inactivité compteront-elles ?

## Actuellement

Les périodes d'inactivité au travail comptent pour le calcul de la carrière. Elles peuvent compter de manière différente pour le calcul de la pension :

- Assimilation complète (sur base du dernier salaire) dans certains cas (maladie, crédit-temps thématique..)
- Assimilation sur base du minimum par année de carrière (pour les RCC après 1 an, le chômage à partir de la 2e période, les emplois de fin de carrière avant 60 ans...)

## La pension à points

- Le système devrait fonctionner de la même façon, étant entendu que le gouvernement cherche de plus en plus à réduire les périodes d'assimilation complète.
- Le rapport des experts prévoit expressément que les périodes d'inactivité couvertes par la sécurité sociale doivent être prises en compte pour la pension. Ce conseil n'est pas suivi par le politique.

3<sup>e</sup> incertitude: incertitude politique sur les assimilations non liée au système à points.



# Le calcul de la pension

## Actuellement

- Pour calculer la pension, on prend pour chaque année de travail le salaire brut divisé par 45 (la carrière légale) X 60% (le taux isolé de remplacement) = un montant pour l'année en question au salaire de l'année en question.

La somme de ces montants donne le montant de la pension.

**Ex.** salaire moyen (2016) 3.400 € bruts/mois.  
1 an de travail =  $44.200/45 = 982 \text{ €} \times 60\% = 589 \text{ €}$  bruts.

Exemple fictif. Salaires de début de carrière de 1.800€ (progression de 50€/an) pour un salaire de fin de carrière de 4.000 € : pension brute = 22.620/an ou 1.885/mois.

**Limite :** le plafond salarial de référence 2016 est de: 54 648,70 €. Tout ce qui dépasse ne compte pas pour le calcul de la pension légale.  
N.B. 65% des travailleurs gagnent moins de 3.400 €/m.

N.B. 65% des travailleurs gagnent moins de 3.400 €/m.

## La pension à points

- 1 an de carrière = 1 point
- 1 point = un pourcentage du salaire moyen selon le taux de remplacement « cible » (à préciser)\*. Ce taux de remplacement représente la part que doit représenter la pension par rapport au salaire perdu.

**Hypothèses :**

- Salaire moyen 3.400 €.
- Taux de remplacement cible de 55%.
- Carrière de référence 45 ans.
- point vaut :  $0,55 \times 3400 : 45 = 41,5 \text{ €}$
- Pension théorique (carrière complète avec un salaire moyen) =  $45 \times 41,5 \text{ €} = 1.867,50 \text{ €}$  / mois bruts.

**MAIS**

- Si salaire est inférieur au salaire moyen : 1 an = fraction de point. Ex. pour un salaire de 2.800 €, un an vaudrait 0,82 point.  
Pension théorique. (carrière 45 ans X 0,82 pts = 36,9 pts X 41,5€ = 1.531€
- Si salaire est supérieur au salaire moyen : 1 an = 1 pt+. Ex. Pour un salaire de 4.000 €, un an vaudrait 1,17 pt. Les 45 ans de carrière vaudraient donc 52,65 points.  
Pension théorique (52.65 pts X 41,5€ = 2.185 €.

**La valeur du point**

- La valeur du point est définie chaque année pour les nouvelles pensions et pourraient être ajustées selon les nécessités du moment.

**4 possibilités d'ajustement:**

- 1°) La carrière de référence. Si on allonge la carrière : la valeur du point baisse vu que la valeur du diviseur augmente et le malus augmente aussi si la carrière est incomplète (coefficient de conversion par rapport à l'espérance de vie).
- 2°) Le taux de remplacement cible. Si le taux baisse : la valeur du point diminue (et inversement mais le but de l'opération est de contenir le budget).
- 3°) Une adaptation à l'évolution des salaires pour les pensions en cours mais modifiable en fonction d'un coefficient de soutenabilité (budgétaire) à l'appréciation du pouvoir en fonction des contraintes budgétaires, conjoncturelles).
- 4°) Une combinaison de plusieurs facteurs d'ajustement.

**Autres ajustements (budgétaires) possibles :**

- Un relèvement des cotisations sociales.
- Un financement alternatif (via l'impôt).

\* Le taux de remplacement réel dépend du niveau de salaire : plus le salaire est élevé plus de taux de remplacement par rapport au salaire perdu diminue. Il diminue aussi pour tous si les pensions ne sont pas adaptées à l'évolution des salaires mais seulement indexées. Actuellement selon l'OCDE le taux de remplacement réel moyen est de 46,6% brut/ 61% net (Source : OCDE Panorama des pensions 2016)

4<sup>e</sup> incertitude : outre les corrections liées à la fraction de carrière normale et au malus, la valeur du point peut encore être modifiée au gré des contraintes budgétaires, de l'évolution démographique, de manière à contenir les dépenses. Ce sont les montants de pensions qui servent de variables d'ajustement.

## Et la pénibilité ?

Les professions pénibles pourraient bénéficier de coefficients de majoration de points pour atteindre plus vite les années de carrière requises pour une carrière « normale » complète, donc partir plus tôt.

Mais là aussi, le carcan est budgétaire. Les métiers ne seront considérés comme pénibles que dans les limites du budget prévu. Outre la définition de critères (en cours de discussion) on pourra jouer sur le coefficient de majoration de points.

## &gt; EGALITE H/F

# Calculez l'écart salarial dans votre entreprise

Dans le cadre des discussions sur les informations économiques et financières (IEF) dans les entreprises, la FGTB a mis à disposition de ses délégués deux nouveaux instruments online : un test pour mesurer l'écart salarial f/h et un calculateur écart salarial F/H.

Le principe «À travail égal, salaire égal» a été ancré dans la législation belge et européenne. Pourtant, en Belgique, en 2017, les femmes gagnent toujours 20% de moins que les hommes. Cet écart est essentiellement dû au travail à temps partiel des femmes, ce qui est souvent un choix involontaire. Le calcul de l'écart salarial doit donc effectivement en tenir compte.

Chaque année au mois de mars la FGTB mène campagne sur le thème de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes. Au fil des ans, et grâce à ces campagnes, l'écart salarial s'est réduit sauf ces dernières années où il n'a plus bougé.

Les campagnes sont une chose, le travail sur le terrain et dans les entreprises en est une autre. Et là, les délégués ont un rôle à jouer. Dans le cadre des discussions sur les informations économiques et financières (IEF) dans les entreprises, la FGTB a mis à disposition de ses délégués deux nouveaux instruments online :



Rendez-vous sur [www.fgtb.be](http://www.fgtb.be), rubrique «Outils»

- un test pour mesurer l'écart salarial f/h
- un calculateur écart salarial F/H.

### Le test de l'écart salarial

Pas encore convaincu(e) de l'importance des actions en faveur de l'égalité (salariale) ? Faites le test pour voir si une action est nécessaire dans votre entreprise (ou secteur). Vous trouverez le test sur le site Web de la FGTB, sous la rubrique "Outils". Vous pouvez également y accéder via la page Egalité Femme-Homme: <http://www.fgtb.be/test-ecart-salarial>

### Le calculateur écart salarial

La loi visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes de 2012 offre plusieurs instruments qui peuvent être utilisés dans les entreprises pour rendre visible cet écart salarial H/F. Dans le cadre de cette loi, l'employeur est obligé de fournir tous les 2 ans une analyse détaillée et genrée de la structure de rémunération du personnel. (voir notre brochure: <http://www.fgtb.be/-/reduire-l-ecart-salarial-la-loi-est-de-votre-cote>)

Un de ces instruments est le **bilan social**, la partie des comptes annuels (volume 6) de l'entreprise orientée vers l'emploi et la formation. Le bilan social est communiqué chaque année au Conseil d'entreprise (et à défaut de Conseil d'entreprise, à la délégation syn-

dicale) et au CPPT dans les entreprises de 50 à 100 travailleurs, en même temps que les informations économiques et financières.

Jusqu'à présent, vous deviez calculer vous-même les résultats pour découvrir l'existence d'un éventuel écart salarial. La FGTB vous simplifie maintenant la tâche avec un calculateur en ligne mesurant l'écart salarial. Le calculateur mesurant l'écart salarial est accessible via le site de la FGTB, rubrique "Outils" et via la page Egalité Femme-Homme: <http://www.fgtb.be/calcul-ecart-salarial>

Après avoir encodé les données (nombre de travailleurs temps pleins, temps partiels, nombre d'heures, frais de personnel, etc.), il suffit de cliquer sur "calculer", pour obtenir directement les résultats, en chiffres, pourcentages et sous forme de diagrammes camemberts. Vous pouvez aussi imprimer ces résultats et les enregistrer dans vos fichiers. Avec ces résultats, vous pouvez constituer un dossier sur l'(in)égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et poser ainsi les bonnes questions dans les organes de concertation.

# Quel bilan pour le mouvement étudiant ?

Après deux semaines d'occupation, les étudiants de l'ULB et l'UCL ont accepté de libérer les rectorats en échange d'un accord avec les recteurs. C'est un premier aboutissement à un an et demi de mobilisation inter-campus. Trois avancées ont été obtenues pour les étudiants hors UE. D'une part, l'assouplissement du critère de réussite (75% du programme) et ainsi, ne plus repayer les frais majorés après leur première inscription. D'autre part, l'élargissement à 11 pays supplémentaires exonérés de droits majorés (835 euros). Enfin, la fixation du minerval à 4175 € maximum pour les étudiants des autres pays, et ce durant au moins 4 ans.



de la solidarité entre nous. Cette occupation a aussi été le lieu de foisonnement politique et d'éducation populaire. Il y a eu un réel transfert de savoir idéologique (par des formations) et de savoir-faire (création d'affiches, de tracts, de banderoles, de visuels).

### Une perspective pour les luttes à venir

L'USE se réjouit d'avoir pu participer et encourager le fonctionnement horizontal, où toutes les décisions se prennent en Assemblée générale. Nous sommes fiers d'avoir pris à part à un mouvement qui n'a pas hésité à utiliser des moyens d'action plus forts et plus efficaces comme le blocage et l'occupation sur la longue durée. C'est en accentuant le rapport de force que nous pourrions obtenir davantage d'acquis pour les étudiants et le mouvement social en général.

De nombreuses associations, cercles étudiants, académiques ont été obligés de prendre position. Et in fine, c'est la question du coût des études, du refinancement de l'enseignement et de la solidarité avec les étrangers qui a été mise sur la place publique.

Le fonctionnement horizontal, la convergence avec les autres luttes et l'action radicale donnent de l'espoir pour les combats à venir contre la marchandisation de l'enseignement et ses politiques néo-libérales et managériales.

Plus que jamais, pour arracher des acquis, nous revendiquons un syndicalisme de lutte, de classe et autogestionnaire !

### Une victoire en demi-teinte

Même si des avancées concrètes et utiles ont pu être obtenues pour les étudiants hors UE, notre revendication d'un même minerval pour tous n'a pas été entendue. De la même façon, nous déplorons le choix des recteurs de n'avoir pas inclus tous les pays hors UE pour l'exonération des frais majorés. Notre victoire – même insatisfaisante – s'inscrit dans le cadre de combats contre la marchandisation de l'enseignement et des mesures néo-libérales des universités. Sur le campus de l'ULB, c'est la 3<sup>e</sup> victoire que nous arrachons par la mobilisation. McKinsey a retiré son projet d'installation sur la Plaine, les travailleurs de l'ISS ont obtenu de meilleures conditions de travail après 3 jours de grève et nous obtenons aujourd'hui des avancées pour les étudiants hors UE.

### Une mobilisation historique

C'est en créant une nouvelle solidarité inter-campus et en travaillant conjointement entre étudiants de l'UCL et de l'ULB que nous avons pu obtenir un meilleur rapport de force. Cette proximité a permis de créer un nouveau réseau, de créer

## &gt; PÉNIBILITÉ

# Les syndicats déposent leurs propositions

Lassées du manque d'avancées dans les discussions sur les métiers pénibles, la FGTB, la CSC et la CGSLB ont proposé au Comité national des pensions (CNP), un instrument unique et scientifiquement étayé permettant de définir la pénibilité des métiers. Les travailleurs occupés dans ce type de travail doivent pouvoir arrêter à temps, sans être sanctionnés par une pension ou une allocation moins élevée. La balle est maintenant dans le camp du gouvernement et des employeurs.

En 2014, le gouvernement a décidé de relever l'âge légal de la pension à 67 ans. Les syndicats se sont opposés à cette décision et ont demandé que la pénibilité du travail soit, dans tous les cas, prise en compte. Le gouvernement s'est engagé en ce sens et a souligné qu'une solution devrait être recherchée au CNP.

Il s'est engagé à respecter cette solution et à libérer des moyens.

Mais la discussion au CNP s'est enlisée et se heurte à la résistance des employeurs et à la contrainte budgétaire imposée par le gouvernement ainsi qu'au travail de sape qu'il mène contre les systèmes de fin de carrière. Depuis

plusieurs années, en effet les travailleurs voient les systèmes d'emplois de fin de carrière, de crédit-temps, de prépension et les périodes assimilées progressivement détricotés sans qu'il soit tenu compte de la réalité sur le terrain et certainement pas de la pénibilité du travail.

Le débat a donc une fois de plus été miné par le budget limité décidé par le gouvernement, ce qui pose des questions sur la marge de manœuvre réelle des membres du CNP. Les syndicats ont continué à insister pour que la question du travail pénible soit approfondie et ont été soutenus, dans cette démarche, par le rapport de la commission d'experts pension.

La FGTB, la CSC et la CGSLB proposent maintenant un apport

méthodologique novateur, avec un répertoire de facteurs de risques professionnels qui ont un impact sur la santé. Cet instrument tient compte de tous les facteurs objectivables dans la situation de travail du travailleur. Ces facteurs de risques sont répartis en 4 catégories avec des critères clairs, enregistrables, mesurables et objectivables, comme convenu l'été dernier dans un premier rapport du Comité national des pensions. L'idée étant de rencontrer toutes les situations de pénibilité et pas seulement les contraintes physiques comme c'est actuellement le cas pour certaines dérogations aux systèmes de prépension.

Ces 4 catégories sont :

- la charge physique,
- l'organisation du travail,
- les risques en matière de sécurité

- la santé mentale/charge émotionnelle.

Ainsi, par exemple, les risques de sécurité se subdivisent en huit catégories :

- le travail en hauteur, sous terre, sous l'eau, dans les transports publics, avec le feu, avec des risques nationaux (comme la sécurité nucléaire), le travail isolé et le travail qui requiert une grande concentration.

Dans le cadre de leur proposition, les syndicats se sont basés sur la réglementation actuelle et les pratiques en matière de bien-être au travail (notamment les pratiques et fichiers existants au niveau des services externes). Cette approche permet d'inventorier et de suivre l'exposition du travailleur individuel aux facteurs de risques collectifs.



## La réglementation de l'amarinage élargie pour les cadets

Le Moniteur belge vient de publier l'Arrêté royal revu réglant l'amarinage des cadets à bord des navires de mer. Les étudiants des instituts de formation maritime pouvaient à certaines conditions participer à un amarinage à bord d'un navire de mer pendant les vacances d'été et recevaient à cet effet une allocation du Pool des marins.



Sur proposition de l'UBT, l'AR revu prévoit qu'à partir du 1er juin 2017, les étudiants pourront participer à un amarinage pendant toute l'année. Cet amarinage est nécessaire pour l'obtention du brevet de sécurité (STCW). Après leurs études, les cadets qui ne possèdent pas ce brevet auront beaucoup plus de difficultés à décrocher un emploi. L'école supérieure de navigation organise certes des formations avec un simulateur, mais celles-ci ne suffisent pas. Pour obtenir le brevet, les étudiants doivent prouver cinq mois de navigation effective en mer.

Jacques Kerkhof de l'UBT: «L'avantage de cet élargissement est que les étudiants disposeront maintenant de la possibilité de répartir leur amarinage en fonction de leur trajet d'étude. Autre avantage: les armateurs belges disposeront d'un nombre plus important de places pour donner aux cadets l'occasion d'acquérir l'expérience en mer indispensable».

## Port d'Anvers: formation de 4 jours très réussie



Le groupe professionnel UBT des Ports a organisé en mai une formation de quatre jours pour les délégués du Port d'Anvers. Ces jours de formation – organisés sur une base régulière depuis 2005 – ont pour but d'offrir à nos délégués des instruments qui doivent leur permettre d'exercer au mieux leur mission syndicale sur le lieu de travail. Cette formation vise aussi à consolider l'interaction entre les délégués et leurs collègues dockers sur le lieu de travail.

Au menu de cette formation figuraient notamment un aperçu du droit social, la mission de l'organisation syndicale, l'histoire des luttes syndicales, l'organisation de la FGTB et de ses différentes centrales, les structures syndicales de l'UBT et du groupe professionnel des ports, l'historique du travail portuaire, les structures de l'ITF et de l'ETF, l'organisation du travail dans le Port d'Anvers, le rôle de l'organisation patronale et le rôle des représentants des travailleurs et des employeurs au sein du Comité de prévention et de protection ainsi que le fonctionnement des commissions paritaires.

Divisés en petits groupes de travail, les participants ont exécuté et discuté une série de missions. Les participants de cette formation, de toutes les classes d'âge, étaient des délégués représentant les différentes catégories professionnelles. Enfin, signalons que cette formation a également tenu compte du rôle croissant des femmes dockers.

## Les entreprises de transports frauduleuses enfin visées!

Ces dernières semaines, il ne se passait pas un jour sans que l'une ou l'autre firme de transport fasse l'objet d'une action judiciaire. Il était grand temps. Ces actions donneront sans doute lieu à une bataille juridique qui durera plusieurs années. Mais ce jeudi 10 mai, trois firmes ont déjà été condamnées à Bruges pour pratiques de dumping social!

Toute personne impliquée de près ou de loin dans le secteur du transport est au courant des pratiques de dumping social largement répandues. Nombreux sont les employeurs belges qui ont créé une entreprise boîte aux lettres, d'abord en vue d'organiser leurs transports internationaux de cette manière. Mais ces dernières années, des chauffeurs qui roulent pour ces firmes boîtes aux lettres effectuent aussi sur une large échelle des missions journalières au départ de la Belgique.

### John Crombez: le premier à avoir pris des mesures contre le dumping social

En 2014, John Crombez, à l'époque secrétaire d'Etat à la lutte contre le dumping social, interdisait la prise du repos hebdomadaire à bord du véhicule. Il fut d'ailleurs suivi notamment par la France. L'objectif de cette mesure est d'obliger les employeurs à offrir à leurs chauffeurs un lieu de repos et d'hébergement décent, et de contraindre ainsi le dumping social parce qu'un hébergement décent constitue un coût pour l'employeur. Hélas, beaucoup de chauffeurs étaient contraints de prendre leur repos hebdomadaire à l'étranger ou de cacher leur camion sur un terrain d'entreprise. Les employeurs espéraient ainsi éviter d'être pris sur le fait.

### Après deux Livres noirs de l'UBT, un Livre blanc

L'UBT combat depuis des années le dumping social. Ces dernières années, nous sommes allés à plusieurs reprises enquêter à Bratislava, capitale de la Slovaquie. La législation slovaque est extrêmement favorable aux entreprises. En quelques années, une série de transporteurs belges y ont installé une entreprise boîte aux lettres. L'UBT a dressé une liste des entreprises belges ayant créé une filiale à Bratislava et a publié deux Livres

noirs. Toutes les informations que nous avons collectées ont bien entendu été communiquées également aux services d'inspection.

Frank Moreels: «C'étaient des années de frustration. Nous avons transmis un tas d'informations aux services d'inspection sans que la situation sur le terrain bouge. Ce n'est que ces derniers mois que notre combat produit des résultats et que des poursuites sont effectivement engagées. Nous applaudissons bien sûr à cette évolution positive!»

Pour aider les pouvoirs publics, l'UBT a aussi publié un Livre blanc proposant 25 mesures concrètes pour lutter contre le dumping social.

### Les services d'inspection passent à la vitesse supérieure!

Début 2016, le gouvernement belge et les organisations patronales et syndicales ont signé un «Plan pour une concurrence loyale dans le secteur du transport». Vers la fin 2016, les services d'inspection ont élaboré en concertation avec le secteur les fameuses «Lignes directrices», c'est-à-dire les règles à respecter par toutes les entreprises!

Ces derniers mois, grâce aux pressions exercées par l'UBT, les services d'inspection sont passés enfin à l'action.

Il ne s'est plus passé une semaine sans qu'il y ait eu des descentes et des perquisitions. Voici une petite liste des firmes de transport qui ont reçu la visite des services d'inspection: Rosantra, Maes, Van Dievel, Gheeraert, VR Cargo, ... Ces initiatives ont été suivies il y a deux semaines par une véritable action coup de poing: des perquisitions ont eu lieu dans 20 sites du groupe Jost, aussi bien en Belgique qu'à l'étranger. Et le juge d'instruction a confirmé l'arrestation du CEO et de deux autres dirigeants de l'entreprise.

### Dumping social: trois condamnations en un seul jour!

Ce jeudi 10 mai, pas moins de trois entreprises ont été condamnées pour pratiques de dumping social. Le tribunal de Bruges a en effet



jugé que trois transporteurs ont recouru, en violation de la loi, à des firmes boîtes à lettres qui n'exerçaient aucune activité de transport. DRV Intertrans de Beernem, Desoete de Wingene et Fonteyne & Cie de Torhout ont été condamnées à de lourdes peines: des amendes de plus de 300.000 euros et des peines d'emprisonnement allant jusqu'à six mois.

DRV Intertrans travaillait avec des firmes établies au Grand-Duché de Luxembourg et en Slovaquie, mais toutes les activités étaient organisées à Beernem: c'est à partir que là que les dix chauffeurs roumains recevaient tous leurs ordres. Desoete occupait 17 chauffeurs roumains embauchés via une filiale roumaine, mais dirigés à partir de Wingene. Fonteyne & Cie de Torhout est allée encore plus loin: cette firme travaillait avec une entreprise bulgare et ne payait pas correctement ses chauffeurs. Fonteyne père et fils ainsi que le directeur de la firme bulgare ont été condamnés. Outre les amendes, plus de 90.000 euros ont été confisqués chez Fonteyne.

### La Belgique agit, quand l'Europe suivra-t-elle?

C'est évidemment une bonne chose que la situation commence à bouger en Belgique. Mais jusqu'ici, nous n'avons vu que le sommet de l'iceberg.

Frank Moreels: «L'UBT a transmis aux services d'inspection des listes de dizaines de transporteurs ayant une succursale en Slovaquie. Je m'attends donc à une multiplication des contrôles. Mais l'Europe elle aussi doit se bouger: les règles relatives aux entreprises boîtes aux lettres doivent être sensiblement renforcées. Fin mai, la commissaire européenne Bulc présentera une série de mesures, le fameux «Paquet routier». L'UBT attend ni plus ni moins qu'elle propose toute une série de mesures visant à éradiquer le dumping social!»

## Pêche maritime: ne ratez pas la formation de timonier!

### La fonction de timonier?

Le timonier travaille à bord d'un bateau de pêche sous la responsabilité du patron. Il garde le cap et assure la garde à bord. Il donne un coup de main là où c'est nécessaire: dans la cuisine, à la pêche, ou encore aux travaux d'entretien nécessaires sur le pont. Il observe toujours les règles de sécurité.

### Période de la formation?

La durée de la formation est de 80 heures. La formation débute le 23 octobre 2017 pour se terminer le 3 novembre 2017.

### Endroit de la formation?

La formation est organisée dans les locaux du VDAB, L. Blondeellaan 9, 8390 Zeebrugge.

### Date des examens?

Samedi 4 novembre 2017.

### Plus d'infos?

La formation à la profession de timonier est uniquement accessible aux travailleurs du secteur de la pêche maritime par le biais du Fonds de la pêche maritime. Pour être admis à la formation, il faut être en possession du certificat STCW A-VI § 1-4 ainsi que d'une attestation de sélection médicale.

### Coordonnées du Fonds de la pêche maritime:

- <http://www.previs.be/Contact.php>  
- Tél: 059/ 509.555  
- E-mail: [info@previs.be](mailto:info@previs.be)

### Coordonnées du Bureau UBT d'Ostende:

- <https://www.btb-abvv.be/contact/west-vlaanderen>  
- Tél: 059/ 556 085  
- E-mail: [btb.oostende@btb-abvv.be](mailto:btb.oostende@btb-abvv.be)



## SALAIRES

En 2008-2009, le système économique mondial s'est effondré, miné par une grave défaillance du marché dans le secteur financier causée par de mauvaises décisions de banquiers et de politiciens. Les travailleurs ont été durement touchés partout en Europe. Emplois perdus, économies épuisées, confiance publique ébranlée. Chute de près de 10% de la croissance économique. Déficit en hausse. Responsables politiques, banquiers et entreprises nous ont expliqué que l'Europe devait être plus «compétitive». Leur «solution» pour relancer l'économie, ce fut l'austérité et une brutale pression sur les salaires des travailleurs.

Les rémunérations des salariés qui avaient augmenté de 3 ou 4 % par an ont plongé. Dans toute l'Europe, on a assisté à un affaiblissement de la négociation collective, des syndicats et d'autres protections.

Huit ans plus tard, les bénéfices des entreprises et les rémunérations des cadres supérieurs ont retrouvé des couleurs. Mais ce n'est pas le cas pour la majorité des travailleurs – les inégalités de revenu sont en hausse et la part des travailleurs dans les richesses produites diminue.

Après huit ans, c'est le tour des travailleurs – l'Europe a besoin d'augmentations salariales.

Parmi les responsables de la crise, nombreux sont ceux qui continuent de prétendre que le fait d'augmenter les salaires nous replongera dans la récession. De nombreux Européens ordinaires pensent qu'une augmentation salariale détruira des emplois. Est-ce vrai ?

En réalité, le contraire est vrai. Un grand nombre d'économistes et même plusieurs chefs d'entreprise ont compris que si les travailleurs ont plus d'argent à dépenser, les économies se porteront mieux et des emplois seront créés.

Nous avons tous entendu parler du «ruissellement économique» – une théorie selon laquelle l'enrichissement des plus riches profite d'une certaine manière à tous les autres. Ça ne marche pas !

Une augmentation salariale pour les travailleurs européens percolera vers le haut dans l'économie de la même façon qu'une plante puise l'eau par ses racines. Il existe de nombreuses manières d'augmenter les salaires en Europe. Par une négociation collective solide. En réduisant l'écart salarial entre hommes et femmes. En rejetant les contrats zéro heure et le travail précaire. En augmentant les salaires minimum et en relevant les salaires dans les entreprises et dans toute la chaîne d'approvisionnement.

Nous allons porter ce message auprès des responsables politiques et des employeurs européens et, en ligne, auprès des médias et sur nos lieux de travail. Vous en apprendrez davantage sur cette campagne et sur la manière dont vous pouvez vous impliquer sur [www.payrise.eu](http://www.payrise.eu) et sur [#OurPayRise](https://twitter.com/OurPayRise). L'Europe a besoin d'augmentations salariales – C'est le tour des travailleurs.



## EUROPE NEEDS A PAY RISE

La Confédération européenne des syndicats (CES) a lancé la campagne «Europe Needs a Pay Rise» («L'Europe a besoin d'une hausse des salaires»). Une augmentation salariale pour les travailleurs dans l'ensemble de l'Union européenne est le meilleur moyen pour stimuler la croissance économique et s'attaquer aux inégalités.

«Nous devons d'urgence mettre la question des augmentations salariales sur la table», déclare Luca Visentini, Secrétaire général de la Confédération européenne des Syndicats. «En améliorant le pouvoir d'achat, les augmentations salariales sont le meilleur moteur pour la demande économique, la croissance et l'emploi. Elles sont essentielles pour sortir l'Europe d'une croissance économique très faible voire nulle.» Selon L. Visentini, les travailleurs paient depuis plusieurs années le prix fort de la crise économique dont ils ne sont pourtant en rien responsables. «Depuis des décennies, la productivité augmente, mais les salaires ne suivent pas cette évolution. Les salaires des travailleurs reculent, alors que les dividendes des actionnaires atteignent des records. Le pourcentage actuel de travailleurs à bas salaire en Europe est scandaleux. Il est également honteux que les femmes gagnent encore moins que leurs collègues masculins.»

«Les différences de salaires entre États membres de l'UE n'est pas acceptable. Les salaires minimums sont trop bas. Dans certains pays, il n'est même pas du tout question de salaire minimum.»

C'est pourquoi nous avons besoin de syndicats forts. Des syndicats forts, cela signifie un plus grand pouvoir de négociation. Et un plus grand pouvoir de négociation, c'est une plus grande part du gâteau pour les travailleurs. Plutôt que de rémunérer les actionnaires avec des dividendes toujours plus élevés, il est aujourd'hui temps de récompenser les travailleurs pour leur contribution quotidienne à la hausse de la productivité !

Pour la première fois depuis le déclenchement de la crise économique-financière en 2008, les syndicats de Belgique, Bulgarie, Tchéquie, France, Italie, Pologne, Slovaquie et Espagne ont, ensemble, décidé de remettre le thème des augmentations salariales à l'agenda politique

CONFEDERATION  
SYNDICAT  
EUROPEAEN  
TRADE UNION

# Des salaires pl

Les travailleurs ont besoin au plus vite d'une augmentation salariale. Il est temps qu'ils soient récompensés pour les efforts qu'ils ont consentis et que l'on parvienne à une distribution équitable des bénéfices.

### La crise, pour qui ?

Mais pour qui exactement la crise est-elle terminée ? Pour les grandes entreprises et les spéculateurs boursiers ? C'est l'évidence. Début du mois, on pouvait lire que le Bel20, l'indice de référence de la bourse de Bruxelles, cotait, pour la première fois depuis 2008, au-delà des 4000 points. Bonne nouvelle pour les actionnaires. Les entreprises quant à elles, avaient déjà été gâtées avec le tax-shift, une mesure qui leur profite chaque année.

Dans toute cette histoire, ce sont les travailleurs, ceux qui ne font pas partie des happy few, qui restent sur la touche. Si leurs salaires augmentaient enfin – après des années de blocage – la crise économique serait peut-être enfin terminée pour eux aussi.

Les salaires sont à la traîne par rapport à la productivité

L'ETUI (l'Institut syndical européen) souligne dans une étude annuelle de grande envergure intitulée 'Benchmarking Working Europe' que les «salaires européens ont augmenté de façon dynamique en 2016». Même les travailleurs grecs, malgré toutes les déconvenues qu'ils ont subies sur le plan économique, voient leur pouvoir d'achat légèrement progresser. Seule la Belgique fait encore triste figure.

Malgré une productivité (la valeur qu'un travailleur produit par heure) en hausse dans notre pays, les salaires réels reculent. Par salaire réel, il faut entendre les salaires corrigés en fonction de l'inflation, en d'autres termes, l'ensemble des biens et services que l'on peut acheter avec un salaire.

### Effet boule de neige

La raison de cette perte de pouvoir d'achat est double et est dans les deux cas attribuable à la politique néolibérale menée par ce gouvernement. D'abord, le gouvernement est intervenu directement sur les salaires, avec le saut d'index – par lequel tous les travailleurs ont perdu 2% de pouvoir d'achat. Pour une fois – en espérant que cela en reste là –, les salaires n'ont en effet pas été adaptés à la hausse des prix des biens et services. Mesure unique qui a néanmoins des conséquences à vie, car la prochaine indexation sera basée sur un montant inférieur de 2%. On peut donc parler d'effet boule de neige au niveau des répercussions

sur le pouvoir d'achat. Sur une carrière complète, la perte se chiffre à quelques dizaines de milliers d'euros. En termes d'influence sur le pouvoir d'achat, l'inflation est également un facteur important. L'inflation, qui correspond à l'augmentation des prix des biens et est nettement plus élevée dans notre pays que dans le reste de l'Europe. A ce sujet, la hausse de la TVA sur l'électricité est une des mesures qui impacte directement les consommateurs. Ceux-ci paient plus pour leur électricité et perdent donc du pouvoir d'achat.

### Nécessité économique

La hausse de la productivité pourrait pourtant laisser supposer que les travailleurs ont droit à leur part du gâteau et que les bénéfices ne reviendront pas tous aux actionnaires. C'est une question de justice, mais aussi de nécessité économique.

Depuis plus de trente ans, la part des salaires dans le PIB diminue. Cela veut dire que malgré un produit intérieur brut plus important et donc, une richesse totale produite en hausse, l'élément 'salaire' diminue, au profit d'autres revenus, comme les revenus locatifs, les bénéfices tirés de la vente d'actions, ou la distribution de dividendes aux actionnaires. En d'autres termes, les salaires évoluent moins rapidement que la productivité. C'est problématique car ce sont justement les salaires qui font tourner l'économie. Les revenus du capital par contre, sont thésaurisés par les groupes les plus riches. C'est logique: un travailleur qui passe de 1.500 eu-

Les bénéfices ne sont pas équitablement partagés avec les travailleurs

ros par mois à 1.600 euros (+6,6%) dépensera très probablement une partie importante de ces 100 euros en plus. Cet argent revient dans son intégralité à l'économie réelle au lieu d'être investi dans un portefeuille d'actions ou dans un produit financier obscur.

Le Fonds monétaire international (FMI) a récemment souligné l'influence de cette tendance sur l'inégalité. «Une diminution de la part des salaires implique une plus grande inégalité de revenus.» Cette inégalité peut, à son tour, entraîner «des tensions sociales et une étude récente a montré que l'inégalité était néfaste pour la croissance économique.»

# Plus élevés : c'est juste et nécessaire

**Il faut des syndicats forts et un plus grand pouvoir de négociation collective**

Le gouvernement a beau s'affairer à tenter de réduire les coûts salariaux pour "améliorer la compétitivité de nos entreprises", si le pouvoir d'achat des travailleurs ne suit pas, il n'y aura finalement plus personne pour acheter ces produits et services. Avec pour conséquence, une régression économique.

## Norme salariale

Le gouvernement belge a fait de la 'compétitivité' une quête du Graal. Dans notre pays, cette quête était régie par la loi «sur la promotion de l'emploi et la sauvegarde préventive de la compétitivité», mieux connue comme «la loi de 96» ou «la loi sur la norme salariale». Cette loi prévoyait que les salaires belges ne pouvaient pas augmenter plus vite – lire : devaient évoluer de la même façon – que ceux des pays voisins. Pour ce faire, en plus des indexations de salaire, une marge salariale est fixée, au-delà de laquelle les salaires ne peuvent pas augmenter. L'année 1996 a été considérée comme l'année-zéro. La FGTB a toujours contesté cette loi parce qu'elle limitait fortement l'autonomie des interlocuteurs sociaux de conclure des accords salariaux libres, conformes à l'évolution de la productivité.

Les employeurs ont quant à eux vite estimé la loi insuffisante vu que la norme reposait sur des prévisions parfois erronées et la difficulté à appliquer des correctifs après coup. Ils ont demandé et obtenu du gouvernement un renforcement de la loi de 96 avec un système de corrections des «dérapages» et une norme impérative.

Nous continuerons à nous opposer à cette décision et à insister sur le fait que les négociations salariales doivent être la compétence exclusive des interlocuteurs sociaux. Malheureusement, le gouvernement prend une autre direction et il souhaite mettre la formation des salaires davantage encore dans un carcan.

## Echec de la politique d'austérité

Cette politique d'austérité a été un échec partout en Europe. Ce n'est pas un hasard si la reprise économique est la plus lente dans l'Eurozone, là où la politique d'austérité frappe le plus fort, surtout depuis que la crise a éclaté pour la première fois en Grèce en 2010.

Les travailleurs et pensionnés, les demandeurs d'emploi et les malades de longue durée, bref tout le monde, doit se serrer la ceinture depuis près de 10 ans. Comme le promettait le gouvernement Martens-Gol dans les années '80 pour justifier l'austérité: «*Les économies d'aujourd'hui, sont les investissements de demain et les emplois d'après-demain...*»

Cela ne tient pas debout ! Il est temps de passer à autre chose.

Comme le souligne aussi le rapport de l'ETUI, avec la perte de pouvoir d'achat en raison de la politique d'austérité, l'Europe entière est devenue plus dé-

**Un salaire minimum décent dans chaque pays de l'Union Européenne**

pendante, ces dernières années, de la situation économique sur d'autres continents. En tant que continent, nous ne pouvons espérer qu'à l'avenir, seuls les Chinois et les Brésiliens achètent encore



© ISTOCK

nos produits, parce qu'eux voient encore leur pouvoir d'achat augmenter.

- Une augmentation salariale pour tous les travailleurs et donc plus de pouvoir d'achat pour tous, stimule la demande intérieure (et européenne!) de biens et services.
- Un salaire minimum européen suffisamment élevé pour que tout le

monde puisse mener une vie digne et se construire un avenir.

- Des syndicats forts impliquent un pouvoir de négociation plus fort. Plus il y aura de travailleurs couverts par les négociations collectives, plus les bénéfices des entreprises seront équitablement répartis et le pouvoir d'achat protégé.

Avec des investissements publics importants dans l'énergie renouvelable et les transports en commun par exemple, c'est la meilleure manière de faire reprendre l'économie. Sans cela, pour qui les entreprises produiront-elles encore à l'avenir?

## Les deux cercles vertueux de la croissance



**Augmenter les salaires au niveau national et européen : une question de justice sociale et une nécessité économique**



## > CONSTRUCTIONWORKERS.EU

# Quels droits pour les travailleurs dans chaque pays de l'UE?

5 mai, 2h00 du matin, deux ouvriers polonais perdent la vie dans l'incendie du logement qu'ils occupent à Tournai. Un logement qui n'en était pas un. Loué par une entreprise de construction, il devait normalement servir à entreposer du matériel. Ce drame est une nouvelle preuve des abus dont n'hésitent pas à se rendre coupables certains employeurs sur le dos des travailleurs détachés. Ces mêmes travailleurs détachés qui ignorent trop souvent quels sont leurs droits dans le pays hôte. Un nouveau site a pour ambition de combler ce manque: [www.Constructionworkers.eu](http://www.Constructionworkers.eu)

**L**e décès de ces ouvriers prouve une nouvelle fois l'étendue des dérives que peut engendrer le dumping social. Notre centrale exige depuis longtemps des mesures de l'Europe. Mais malgré nos nombreuses interpellations, celle-ci se montre frileuse et n'agit pas de manière efficace pour endiguer ce phénomène qui gangrène l'emploi et néglige les conditions de travail. Pourtant, l'Europe a les moyens d'agir et nous ne lâchons pas le morceau. Nous continuerons à taper sur le clou tant que ce sera nécessaire. Cette pression, nous l'exerçons également via les fédérations syndicales européennes.

### Un site pour sensibiliser les travailleurs détachés

Pour mener à bien cette lutte contre le dumping social, il est essentiel de sensibiliser les travailleurs. C'est dans cette optique que la Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du Bois (FETBB), dont est membre notre centrale, vient de lancer le site internet [www.constructionworkers.eu](http://www.constructionworkers.eu).

Cet outil dresse le profil des 28 pays de l'Union Européenne en matière de salaires et de droits pour les travailleurs. Traduit dans les 24 langues de l'Union Européenne, il permet à tous les travailleurs de vérifier si leurs droits sont effectivement respectés. Simple d'utilisation, il facilitera également le travail de contrôle nécessaire pour détecter et sanctionner les cas d'abus et de fraude. Le contenu du site internet sera bientôt disponible sous forme de « App » afin d'accompagner le travailleur sur tous ses chantiers.

### Inspirer les politiciens européens

Nous espérons que l'initiative de la FETBB inspirera les politiciens européens. A l'heure où ceux-ci débattent inlassablement de la directive détachement, nous leur montrons qu'avec un peu de volonté et de détermination, il est possible de développer des outils européens qui permettent de lutter contre les inégalités et les pratiques de dumping social. Nous invitons nos militants à faire connaître le site internet [www.constructionworkers.eu](http://www.constructionworkers.eu) aux travailleurs détachés qu'ils rencontrent. Plus ils seront nombreux à connaître leurs droits en matière de salaires et de conditions de travail, plus nous pourrons renforcer la lutte contre le dumping social.

## > SÉCURITÉ DANS LA CONSTRUCTION

# Un code de bonnes pratiques pour travailler en hauteur

Un accident du travail grave sur trois dans le secteur de la construction est causé par une chute de hauteur. Via sa campagne « Travailler en hauteur en toute sécurité », Constructiv (une organisation active pour le bien-être dans la construction) ambitionne de réduire ce chiffre de 15%. Pour y parvenir, un code de bonnes pratiques pour travailler en hauteur vient de voir le jour.

**P**lus de sécurité sur les chantiers. C'est une des missions prioritaires de nos délégués sur le terrain. Afin d'y parvenir, la Centrale Générale – FGTB développe constamment du matériel de sensibilisation destiné aux travailleurs. Nous pouvons également compter sur l'appui de Constructiv afin de mettre en place des campagnes d'information et de sensibilisation.

Dans cette optique, un nouvel outil vient de voir le jour. Il s'agit d'un Code de bonnes pratiques pour le

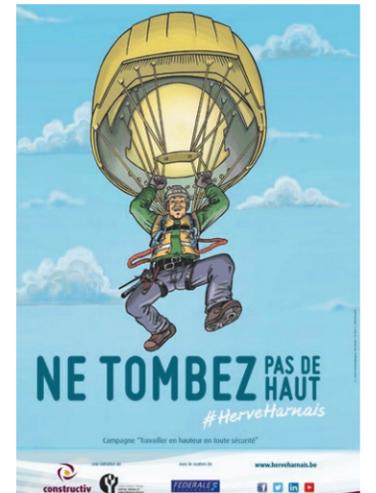
montage, le démontage et l'utilisation d'échafaudages en toute sécurité. Ce code contient deux parties. D'une part des informations pratiques relatives à la réglementation en matière d'échafaudages. D'autre part, des solutions techniques pour divers types d'échafaudages. On y mentionne également les responsabilités des différents intervenants.

### Hervé Harnais part en campagne

En tant que partenaire de Constructiv, notre centrale s'est bien entendu associée à l'élaboration de cet outil qui vient se greffer à une campagne plus globale intitulée: « Travailler en hauteur en toute sécurité ».

Via cette campagne, Constructiv et ses partenaires espèrent inciter tous les intervenants à prendre les mesures nécessaires pour réduire de manière radicale le nombre d'accidents du travail dus à une chute de hauteur. Pour ce faire, il

peuvent compter sur l'expertise de Hervé Harnais, un héros de bande dessinée, qui consacre sa vie à conseiller et accompagner travailleurs et employeurs à l'aide d'exemples de bonnes pratiques. Plus d'info sur la campagne et sur notre héros sur [www.herveharnais.be](http://www.herveharnais.be)



## > SECTEUR DU NETTOYAGE

# Améliorer les conditions de travail avec OiRA

Nettoyer est un travail physiquement lourd. Une récente enquête menée dans le secteur nous l'a encore prouvé. Il est impératif de prendre des mesures afin d'améliorer les conditions de travail dans le secteur. Dans cette optique, la prévention est essentielle. Pour ce faire le secteur du nettoyage peut désormais compter sur OiRA nettoyage, un outil d'analyse des risques pour le bien-être au travail.

**O**iRA signifie « analyse interactive de risques en ligne ». Gratuit, simple, accessible à tous et créé sur mesure pour le secteur du nettoyage, le logiciel peut s'avérer bien utile dans l'exercice de combien important de l'analyse de risques mené par le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT). Quels sont les dangers ? Comment les écarter ? Des questions récurrentes qui peuvent trouver des réponses à l'aide d'OIRA nettoyage.

### Intuitif et convivial

Le système OiRA a déjà fait ses preuves dans les secteurs de la coiffure, du bois ou encore de la construction. Ce logiciel gratuit mis au point par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) permet aux entreprises d'évaluer de manière simple et efficace les risques pour le bien-être au travail.

Fruit d'une collaboration entre les syndicats et les organisations patronales avec le concours du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, il est destiné aussi bien aux travailleurs qu'aux employeurs.

En premier lieu, le logiciel vous invite à un « jeu » de questions-réponses. Différents thèmes sont abordés : organisation de la prévention, organisation du travail, environnement de travail, équipements, exécution du travail, nettoyage en hauteur, client... Vos réponses aux mises en situation permettent au logiciel de déter-

miner les risques auxquels vous êtes confrontés via votre métier. Il dresse ainsi un plan d'action qui vous donne une série de conseils que ce soit en matière d'ergonomie, de matériel ou d'équipements de protection.

### Que faire de ces résultats ?

Les résultats obtenus peuvent être discutés avec vos délégués qui pourront agir au sein du CPPT. A l'aide d'OIRA, ils disposent d'une liste de risques à surveiller. Ils peuvent ainsi convenir d'actions préventives et d'un plan d'actions à mettre en place au sein de l'entreprise.

Le bien-être au travail est un cheval de bataille pour notre centrale. De tels outils apportent clairement un plus à nos délégués dans leur lutte visant à améliorer les conditions de travail. Un exercice souvent bien compliqué pour les travailleurs du nettoyage qui est un secteur de chantier.

L'édition 2017 du magazine Rouge Intense est arrivée et sera prochainement dans les boîtes de tous nos affiliés des secteurs de la coiffure, des soins de beauté et du fitness. Cette année, nous mettons le focus sur les droits des jeunes qui arrivent sur le marché du travail. Quelles procédures, quel droit au chômage, comment postuler ? Autant de questions et de réponses, mais aussi une foule de conseils, de tests et un concours.

### Envie d'en savoir plus ?

Retrouvez la version en ligne de Rouge Intense sur notre site [www.acgg.be](http://www.acgg.be), onglet 'Votre secteur'.



➤ ENTREPRISE DE TRAVAIL ADAPTÉ

## Gagnez 10.000€ en travaillant dans une ETA!

Les entreprises de travail adapté (ETA) ont pour objectif de développer l'insertion socioprofessionnelle des travailleurs porteurs d'un handicap. Pour cette mission sociale, les ETA bénéficient d'aides publiques et doivent respecter des dispositions légales. Malheureusement, les dérives sont fréquentes: course à la productivité, détérioration des conditions de travail, concurrence déloyale avec d'autres secteurs,...  
**Dernier fait en date: un salaire mirobolant pour un directeur.**

Un salaire de 10.000€ par mois. Ça laisse rêveur. Or, c'est la somme que s'octroyait le directeur d'une ETA basée dans la province du Luxembourg. Il y a peu, ce dernier a voulu créer une entreprise parallèle au Grand-Duché du Luxembourg. Officiellement, son objectif était de créer davantage d'emplois dans l'ETA belge. Mais en coulisse, son but était de profiter de la fiscalité luxembourgeoise pour percevoir un salaire brut égal au salaire net. Soit la coquette somme de 10.000€ par mois. Pour payer son salaire et celui de son personnel grand-ducal, il puisait simplement dans les caisses de l'ETA belge. Mais son plan a basculé lorsque l'ingénierie fiscale a été découverte.

«On ne peut pas occuper deux postes de directeur. A partir de là, nous avons découvert ses réelles intentions. Nous avons donc contacté les autorités compétentes, pour dénoncer cette situation», annonce Christian Gomez, Secrétaire adjoint à la Centrale Générale - FGTB Luxembourg.

### Limiter le salaire de la direction

Du côté syndical, une idée est mise sur la table pour éviter qu'une telle situation se



reproduire: instaurer une limite maximale au salaire de la direction et la lier au salaire minimum des ouvriers.

«C'est un premier pas. Il est essentiel d'avoir un meilleur contrôle sur ces directions qui se croient tout permis. Il faut plus de transparence. Les directions ont trop souvent tendance à oublier l'objectif social des ETA» renchérit Christian.

A présent, l'entreprise luxembourgeoise panse ses plaies et ce sont les travailleurs qui en paient le prix. Ainsi, des travailleurs valides ont été licenciés afin de maintenir l'entreprise à flot. Les prochains mois seront décisifs pour redresser la barre, sans quoi, d'autres mesures devront être prises. Plus globalement, nous répétons notre besoin d'un cadre légal plus clair en matière de bonne gouvernance et de conditions de travail. Du travail oui, mais pas à n'importe quelles conditions!

➤ SECTEUR DU VERRE

## Le sort des travailleurs de Durobor suspendu à un fil

L'attente est infernale pour les 210 travailleurs de la gobeletterie Durobor. L'entreprise sonégienne a été mise en Procédure de réorganisation judiciaire (PRJ) le temps de trouver un repreneur et dans l'espoir d'éviter la faillite. Mais le sursis est de courte durée, si aucune solution n'est trouvée avant le 30 juin, les travailleurs resteront sur le carreau et l'industrie verrière belge perdra un de ses derniers fleurons.

Ils s'appellent Salvatore, Eric et Rosette, tous trois travaillent depuis de nombreuses années chez Durobor. Ils sont aussi délégués pour la Centrale Générale - FGTB. Cette entreprise, c'est leur vie et sortir des produits de qualité, c'est leur fierté. Pour eux comme pour leurs collègues, c'est une terrible course contre la montre qui a commencé.

### Manque d'informations

La Sogepa (un bras financier de la région wallonne) est l'actuelle propriétaire de l'entreprise. Et même si deux managers ont récemment été affectés dans l'entreprise pour évaluer tant l'aspect commercial que l'aspect technique de l'entreprise, très peu d'informations circulent.

Et ce manque d'informations inquiète fortement les travailleurs. D'autant plus que désormais, tout se fait en ayant l'échéance du 30 juin comme date butoir. Il faut commander des gants ou du nouveau matériel? Si le délai de livraison va au-delà du 30 juin, on ne commande pas. La Sogepa avance aujourd'hui l'argent pour les dépenses quotidiennes et les salaires des travailleurs, mais elle ne va pas au-delà.

Une situation très pénible, comme nous l'explique Salvatore: «Pour le moment, il

y a beaucoup de questions et très peu de réponses. Certains travailleurs nous sonnent tous les jours pour savoir s'il y a du nouveau. Et on les comprend. Nos travailleurs ont une grande expertise, mais ciblée dans le domaine du verre».

### Les travailleurs ont déjà tout donné

Les travailleurs ont déjà vécu en 2012 une grosse restructuration. Outre les pertes d'emplois, ils ont subi une baisse de salaire de 19%. Le tout sans un seul jour grève. Ils ont fait passer leur entreprise avant tout le reste. Pour Eric, on ne peut pas dire aux travailleurs que leurs efforts n'ont servis à rien: «Ils ont déjà tout donné, toutes les dépenses ont déjà été réduites de manière drastique». Aujourd'hui, la situation est telle qu'une seule personne fait le travail de 4. Il n'est plus possible de licencier.

Rosette nous explique que les travailleurs se sentent sur un fil: «Je connais des travailleurs qui n'osent même pas s'absenter pour cause de maladie, ils ont peur que cela joue en leur défaveur. Une travailleuse brûlée au 3<sup>e</sup> degré voulait continuer à travailler».

Pour Michel Martelez, secrétaire régional pour la région du Centre, il faut du sérieux: «On ne veut plus d'un emplâtre sur une jambe de bois. Les gens sont depuis trop longtemps dans l'incertitude. Ils ont besoin d'un vrai projet industriel, ils ont besoin d'y croire. Les travailleurs ont peur de demain. Ils ne savent plus faire le moindre projet». Salvatore résume très bien la volonté et la détermination des travailleurs: «Nous aimerions qu'on parle encore de nous dans 100 ans. Même si le travail est difficile, on se dit tous pourvu que ça continue». C'est ce que nous leur souhaitons.

## Négociations sectorielles

### Quelles améliorations ?

Les négociations pour de nouvelles conditions de travail et de salaire sont en cours dans les secteurs. Les avancées obtenues par votre syndicat valent pour l'ensemble des travailleurs du secteur. Après des négociations tendues, nos négociateurs ont réussi à obtenir un bel accord pour la chimie. Vous trouverez ici les principales améliorations. Vous trouverez une version plus détaillée sur notre site [www.accg.be](http://www.accg.be). Vous y trouverez aussi des informations sur l'état d'avancement dans votre secteur.



Chimie

CP 116

### ➤ DES SALAIRES ET DES PRIMES D'ÉQUIPES

A partir du 1/5/2017 minima sectoriels:

- Salaires: + 0,12 EUR.
- Primes d'équipes matin et après midi: + 0,0072 EUR.
- Primes d'équipes nuit: + 0,0242 EUR.

A partir du 1/1/2018 les salaires et primes d'équipes plus élevés: + 1,1%

### PRIME SYNDICALE : ➤ 145 EUR.

La prime syndicale est augmentée au nouveau plafond fiscal et passe de 135 à 145 EUR.

### FRAIS DE TRANSPORT PRIVÉ: ➤ À 70%

L'intervention patronale dans le transport domicile - lieu de travail avec son véhicule privé passe de 60 % à 70 % en moyenne à partir du 1/5/2017.

## &gt; POINT DE VUE

# Le MR nuit gravement à la santé des Wallons et des Bruxellois

**Quand une république bananière met en danger l'intégrité physique de sa population, elle est sûre d'encourir la condamnation des âmes bien nées comme celle des défenseurs des droits universels. La Belgique, non. Peut-être parce que les Belges n'ont plus la banane...**

Le gouvernement MR/N-VA a décidé d'allonger les carrières en retardant l'âge de départ à la pension. Par ailleurs, la référence hebdomadaire du temps de travail est allongée. Ola sur les bancs patronaux! Les mécanismes de sortie anticipée du travail ont été réformés. Là, le ministre libéral des Pensions pinnaille sur la définition des critères de pénibilité qui doivent permettre d'organiser, pour les métiers lourds, une sortie... honorable. On glisse sur les pentes savonneuses vers des pratiques de travail contraint. Au sud du pays, on tente par des procédures en conflit d'intérêt, de jouer la montre pour protéger les enseignants, par exemple. Des entités fédérées crient aux fous. Cette politique combinée à l'intensification du travail et à l'accroissement de la productivité a des conséquences sur le bien-être - physique et moral - des travailleurs.

Comme sur leur espérance de vie en bonne santé! Le développement des «burn-out» est un symptôme incontestable d'une forme de maltraitance. Sont uniquement visés ceux qui ne disposent pas des ressources financières pour se soustraire à la nécessité de boulotter pour «gagner» sa vie...

Quand une autre éminence libérale, flamande, met en œuvre un concept aussi hallucinant que la «remise au travail des malades», le dérapage n'est plus du tout contrôlé. Dans les rangs patronaux, on entend voler les mouches. «Silence des agneaux»?

Pour la majorité des gens, la santé est une richesse inestimable. Toutes les enquêtes le prouvent, ils ont confiance dans les institutions et l'organisation des soins qui, en Belgique, est à la fois accessible, performante et bon marché. Y compris au niveau des coûts portés à charge

de la collectivité. Nos soins de santé sont un modèle. On a raison de les défendre contre le MR et ses partenaires flamands qui les menacent.

## «On est à l'os»

Le gouvernement entend réaliser dans cette branche de la Sécu de substantielles économies au nom d'une orthodoxie budgétaire aux allures d'«hystérie mortifère démoniaque à base de radicalisme et peut-être d'addiction»... idéologique.

A l'automne 2016, la ministre de tutelle VLD, avait averti: «On est à l'os». Elle expliquait que son département ne pourrait plus supporter de nouvelles coupes. Le patron de la N-VA l'avait ensuite remballé. Il attendait des efforts complémentaires dans la Sécu. Le budget fédéral 2017 a imposé 902 millions d'économies supplémentaires dans l'Inami. C'est la N-VA qui décide. De Block prétend avoir travaillé au scalpel. Les patients en payent le prix fort (hausse des prix des médicaments, allongement des délais pour l'imagerie médicale, raccourcissement des durées d'hospitalisation, etc...).

Et ce n'est pas fini (1)... A la mi-mai, De Wever remet le couvert. Il rap-

pelle à la presse financière que la coalition doit encore trouver 6 milliards avant les élections. «Il reste des marges dans la Sécu!» L'Anversois semble atteint d'obsessions monomaniaques. Cela se soigne, le sait-il?

Et ce n'est pas encore fini (2) parce qu'une réforme de la politique hospitalière est programmée avant la fin de l'année. Il est question d'une disparition de 25% des lits d'hôpitaux. Ce qui est connu des intentions de la ministre fait craindre le pire... pour les Wallons. Elle entend ainsi restructurer le paysage hospitalier en définissant 25 réseaux de soins qui pourront transcender les clivages philosophiques historiques du secteur. Ils couvriraient des zones de 400.000 patients environ: 14 en Flandre, 2 à Bruxelles et 9 en Wallonie.

La clé de répartition démographique va évidemment pénaliser les malades wallons qui doivent s'attendre à des fermetures d'institutions, plus petites et plus décentralisées. L'accès aux soins en sera compliqué par l'allongement des distances kilométriques, notamment. On accouchera plus dans les voitures du sud et on mourra plus dans les ambulances wallonnes!

Le gouvernement fédéral communique avec grandiloquence sur sa modernité et sa «capacité à réformer». Ses politiques conduisent, d'une part, à réduire l'espérance de vie en bonne santé des travailleurs et, d'autre part, à casser les outils construits par le mouvement ouvrier pour assurer un égal accès de tous aux soins. Les nationalistes flamands ne s'en cachent pas. Le patron de la N-VA explique qu'il faut dégoûter les Wallons de la Belgique. Le parti francophone qui a choisi de faire équipe dans son projet, le MR, devra assumer ces choix qui menacent l'intégrité physique des Wallons et des Bruxellois.



Nico Cué  
Secrétaire général de la MWB

## Carte blanche

<http://www.metallos.be>

METALLOS MWB  
FGTB

## Voilà pourquoi nous avons participé à la mobilisation «Anti Trump et Antifascisme» lancée le 12 mai à l'appel des Jeunes FGTB!

Parce que nous sommes en résistance, Camarades! Au nom du fil rouge qui est le nôtre depuis toujours:

- Peser de tout notre poids pour une réelle transformation de société;
- Exiger le juste rééquilibrage entre capital et travail;
- Faire basculer les inégalités au travers d'une véritable alternative;
- Plus que jamais rendre la parole aux travailleurs!

**En résistance** parce que ce sera résister ou se faire lamener en tant qu'organisation syndicale car l'objectif de ce gouvernement des droites n'est ni plus ni moins de nous affaiblir structurellement:

- En retirant aux syndicats leur rôle d'organisme de paiement des allocations de chômage;
- En envisageant de modifier la fiscalité liée à l'affiliation syndicale;
- En s'exprimant ouvertement en faveur d'une personnalité juridique pour les organisations syndicales ou en introduisant des propositions de loi dans ce sens ou encore en visant à interdire l'usage des piquets de grève;
- En modifiant le régime fiscal des indemnités de grève versées par les syndicats à leurs affiliés en cas

de conflit reconnu.

**En résistance** parce que ce sera résister ou se faire lamener en tant que travailleur puisque le schéma européen vise:

- La décentralisation des négociations entre interlocuteurs sociaux vers le niveau sectoriel, voire des entreprises. La solidarité entre travailleurs serait ainsi mise lourdement à l'épreuve.
- Une hausse des accises et de la TVA;
- La suppression à terme de l'index;
- La réforme de pension et introduction d'une formule d'épargne-temps.
- Les travaux d'intérêt général pour chômeurs de longue durée.

**En résistance** en tant que citoyens car l'exemple de la Grèce est applicable au reste de l'Europe. Avant les politiques d'austérité, la dette grecque équivalait à 120% du PIB... après 6 ans de mesures d'appauvrissement de la population, cette même dette était montée à 170% du PIB.

**En résistance et à l'offensive** pour faire entendre nos pistes et voire appliquer nos priorités:

- La régulation du secteur bancaire,
- La création d'une banque publique,
- La limitation des bonus et de la

rémunération du capital,

- Une fiscalité équitable.
- La disparition des paradis fiscaux et la mise à l'écart des Etats voyoux.
- La réduction collective du temps de travail,
- Une politique de relance soucieuse des enjeux démographiques et environnementaux,
- La défense et le renforcement des services publics,
- Le renforcement du système des pensions légales.

Pour nous Metallos, c'est très clair:

- Le fait d'ériger des murs entre les populations porte un nom: c'est du fascisme!
- Le fait de supprimer un système de soin de santé collectif porte un nom: c'est du fascisme!
- Le fait d'interdire son sol à certaines populations ciblées porte un nom: c'est du fascisme!
- Nier les risques écologiques qui pèsent sur la planète porte un nom: c'est du fascisme!
- ... et aussi ce projet contre lequel se battent nos camarades de l'USW (syndicat metallos américain): tout jeune de moins de 21 qui souhaitera se syndiquer ne pourra le faire qu'avec la permission de ses parents... Ce système porte un nom: c'est du fascisme!



# Accord sectoriel au sein de l'industrie alimentaire

Le 12 mai 2017, la commission sectorielle s'est réunie pour approuver le protocole d'accord 2017-2018. Les négociations 2017-2018 se sont déroulées plus durement et idéologiquement.

Les dernières années, la marge salariale n'était qu'une marge indicative, alors qu'aujourd'hui, elle est maximale! Nous disposons d'une marge de 1,1% Vous retrouverez ci-dessous les points principaux de l'accord conclu pour l'industrie alimentaire.

## Pouvoir d'achat

Comme repris ci-dessus, la marge salariale de 1.1% était maximale cette fois-ci! Nous avons donc essayé de concrétiser cette marge salariale de la même manière que lors des négociations précédentes.

Nous avons à nouveau opté pour répartir la marge salariale sur deux enveloppes, une enveloppe sectorielle et une enveloppe d'entreprise.

- L'enveloppe sectorielle:

0,9% d'augmentation salariale pour TOUS les salaires minimums sectoriels à partir du 1/7/2017.

- L'enveloppe d'entreprise:

0,2% à négocier dans les entreprises.

A défaut de négociations au niveau de l'entreprise, une prime de 55€ sera octroyée en plus de la prime brute annuelle existante de 85€.

Toutes les primes seront augmentées de l'équivalent de l'indexation 2015-2017

## Conserves de viande

En principe: classification de fonctions et barémisation doit être conclu pour le 30/06/2017. Si ce n'est pas le cas d'ici là, les 1,1% sont affectés intégralement à l'augmentation des salaires sectoriels.

## Travail faisable

- Une CCT sectorielle est instaurée portant la durée maximale du crédit-temps avec motif à 51 mois.

- Pour les jours de fin de carrière, il y avait une double condition de carrière. La condition qui consiste à être actif dans l'industrie alimentaire pendant 35 ans est supprimée. Ainsi, les travailleurs pourront bénéficier plus rapidement de cet avantage. La condition relative à une ancienneté de 10 ans auprès du même employeur reste d'application.

- Dans les entreprises où il y a une délégation syndicale, il y aura l'obligation de conclure une CCT d'entreprise relative au travail faisable. Cette CCT devra reprendre le recours au travail intérimaire.



Cette CCT peut être complétée par des mesures relatives au travail faisable.

## Prorogation des CCT existantes

Toutes les CCT relatives aux différents RCC (pré-pension) et relative aux emplois de fin de carrière seront prorogées pour toute la durée de cet accord.

## Création de projets pilotes

Au sein de notre secteur, nous sommes de plus en plus confrontés au dumping social. De ce fait, nous avons opté pour mettre sur pied deux projets pilotes:

- Formation qualifiante pour les emplois sous-traités
- Intégration des travailleurs porteur de handicap directement dans l'entreprise

## Formation professionnelle

Au sein de l'industrie alimentaire, nous disposons déjà de 3 jours de droit de formation par équivalent à temps plein. Pendant cet accord, nous voulons évaluer à 5 jours de droit de formation par équivalent à temps plein.

## 2 jours deviennent un droit individuel.

Les délégués ont approuvé l'accord, sans aucun enthousiasme. Chacun est conscient que aujourd'hui patronat et gouvernement sont les mêmes doigts d'une seule main. Ne plus vouloir renforcer les jours de fins de carrière, ne pas vouloir prendre en considération les problèmes des jeunes parents alors que les employeurs veulent toujours plus de flexibilité, vouloir placer la concertation sociale sous étoignoir sont des signaux négatifs pour nos délégués. Accord approuvé OUI, mais les discussions dans les entreprises ne seront pas simples parce que les préoccupations des travailleurs devront être rencontrées ici ou ailleurs.



## HORVAL LANCE SON NOUVEAU SITE WEB

Vous pouvez visiter le nouveau site web de Horval sur [www.horval.be](http://www.horval.be). Vous y trouverez des informations à propos de nous, sur ce que nous faisons exactement et comment vous pouvez nous contacter. De plus, nous vous présentons les différents secteurs dans lesquels nous sommes actifs. Nous vous tenons au courant de l'actualité et nous vous donnons notre position syndicale sur ces sujets. N'oubliez pas de nous suivre sur Facebook, Twitter et Instagram!

# Eddy Gerio, secrétaire régional Flandre orientale, prend sa retraite

Prendre sa retraite est un événement marquant de la vie. Eddy peut passer en revue une carrière syndicale riche.

Des émotions, de la colère, du soulagement, de l'espoir... Tout cela faisait partie du jeu. Les premiers jours de travail d'Eddy au sein de la FGTB datent du début des années 80. Sa carrière couvre plus de 30 années. Il a commencé en tant que chef de service du Droit du travail à Termonde. Ensuite, il est entré en service de la Centrale de l'Alimentation en mai 1989 comme Secrétaire et, finalement, il y est devenu Secrétaire régional en avril 1997.

C'est donc pendant les vingt dernières années que nous avons pu coopérer d'une manière intensive.

J'ai appris à mieux te connaître, avec ton style longuement mûri, direct et conscient. Toi, le Robin des Bois le moins jeune de la Centrale de l'Alimentation, et moi, un jeune garçon et un Flamand occidental peu mûri. Et pourtant, ce que personne ne croyait possible s'est passé. C'était le début des nombreuses années de coopération intense.



Ton aspiration énorme à la justice était le fil conducteur de ta carrière, et plus spécifiquement la lutte contre le travail des enfants dans le secteur du cacao. Eddy, tu étais un promoteur fervent qui s'engageait avec d'autres collègues à éradiquer les pratiques abusives et les abus du monde du cacao.

Une FGTB interprofessionnelle et une Centrale professionnelle Horval fortes, les deux t'étaient chères.

Un fonctionnement interprofessionnel fort, puisque tout militant avait droit à une prestation de service bien étayée. Une FGTB qui a une valeur ajoutée supérieure à la somme de chaque Centrale individuelle. Pour Eddy, il était primordial que Horval puisse maintenir sa particularité homogène et cohérente. L'union était indispensable afin de pouvoir faire face aux enjeux de demain. Les Wallons, les Bruxellois et les Flamands, ensemble nous pouvions faire la différence.

Eddy, tu étais un pionnier dans bon nombre de domaines. Tu as toujours joué un rôle de premier rang en faveur de la lutte pour l'émancipation de la femme. Tu étais un grand défenseur de l'instauration d'un salaire minimum substantiel socialement responsable dans l'industrie de la viande allemande, afin de mettre fin à la concurrence déloyale néfaste, causée par les pratiques de dumping social.

Eddy, tu savais très bien que la vie syndicale est enrichissante, mais aussi que chaque victoire est une victoire temporaire et que la lutte ne s'arrête jamais. Or, maintenant le moment est venu de penser à toi. De profiter de toutes les choses de la vie pour lesquelles tu n'avais jamais le temps. Du temps pour chérir ta famille, tes petits-enfants et ceux qui te sont chers. Du temps pour voyager.

Au nom de tous les collaborateurs, les membres du comité, les militants et les collègues: merci! Merci pour tout ce que tu as fait pour la Centrale.

Cher Eddy, cher camarade, cher collègue, cher ami.

Un souvenir relève du passé, mais il sera tout de même éternel.

Bonne chance,

Bjorn Desmet, secrétaire régional Flandre orientale





## > POINT DE VUE

# La flexibilité a des limites

**L**e reportage en caméra cachée du programme d'actualité Pano de la VRT sur l'abus de recours aux contrats de travail intérimaire à la journée chez DHL-Aviation a suscité pas mal d'indignation. À juste titre ! Comme c'était à prévoir, la majorité des responsables politiques ont piteusement réagi. Le ministre de l'Emploi n'a naturellement rien pu faire d'autre que d'annoncer l'ouverture d'une enquête pour permettre à l'inspection de mener à l'avenir une « politique de dépistage ». En somme, une réaction bien molle.

Les autres partis de la majorité, qui d'habitude s'emparent de chaque fait divers pour plaider en faveur de modifications de la loi, se sont tus dans toutes les langues. Pour les organisations patronales, il ne fallait surtout pas généraliser de la sorte et, avant tout « examiner » encore une fois ce qui s'est réellement passé. Rien que des paroles creuses !

### Contrats journaliers sans limite

Le reportage de la chaîne publique néerlandophone a révélé

que DHL-Aviation tient scandaleusement les travailleurs en haleine avec une succession de contrats de travail intérimaire à la journée. Ces abus ne sont malheureusement pas des cas isolés.

Toute personne qui se trouve quotidiennement sur le terrain sait que le travail intérim n'est pas toujours utilisé conformément à la législation. Dans les entreprises comptant une délégation syndicale, nos militants luttent constamment contre les abus.

La lutte dans ce domaine, faite d'échecs et de succès, n'est pas toujours payante. Les travailleurs dans les liens de contrats journaliers sont par définition vulnérables et vivent avec la pression continue de devoir tout accepter.

En effet, s'ils refusent, ils ne sont plus rappelés par l'employeur. Sans évoquer l'hypothèse de déposer plainte auprès de l'inspection ou de demander l'intervention du syndicat, ce qui peut revenir à signer leur propre arrêt de mort.

Nous ne voulons et ne pouvons pas évoquer ici ce qui se passe dans les plus petites entreprises sans délégation syndicale. Nous ne le savons tout simplement pas, étant donné qu'il n'y a pas de représentation syndicale...

### D'autres formes de flexibilité sans limite

Nous n'entendons pas seulement dénoncer l'abus du recours aux contrats de travail intérimaire journaliers. D'autres formes de flexibilité, comme celle de la durée de travail, dépassent toutes les bornes. La législation est une chose, mais la modalisation concrète sur le terrain en est une autre. Ici encore, nos délégués syndicaux doivent intervenir quotidiennement pour rappeler la réglementation existante aux employeurs.

Les heures supplémentaires non payées ou non compensées sont toujours monnaie courante dans beaucoup d'entreprises. C'est aussi pourquoi les employeurs, avec la complicité de ce gouvernement, veulent sans cesse aller plus loin en termes de flexibilité contractuelle et de flexibilité de l'organisation du travail.

### La flexibilité a des limites

Nombre d'études scientifiques démontrent que trop de flexibilité est nuisible à la santé mentale et physique des travailleurs. Ce constat doit être enfin admis par tous. Par ailleurs,

les entreprises en subissent aussi les conséquences négatives. Il doit être possible de définir une flexibilité collective, encadrée et respectée par les employeurs. Il n'est pas admissible de tirer sur l'élastique jusqu'à ce qu'il casse. Prenons au sérieux le signal de l'émission TV visée et attelons-nous à la tâche pour

limiter et encadrer la flexibilité par la voie de la concertation sociale à tous les niveaux.

Entre-temps, l'inspection doit veiller au respect de la législation actuelle. Et s'il vous plaît, utilisons le travail intérimaire pour ce à quoi il est destiné, à savoir pour le travail temporaire. Ce qui signifie que les intérimaires doivent obtenir rapidement un contrat fixe avec des horaires convenables. Il y va de l'intérêt des travailleurs et des entreprises.



Myriam Delmée,  
Vice-Présidente du SETCa

Erwin De Deyn,  
Président du SETCa

# De nouveaux accords sectoriels dans l'industrie

**Les négociations entre les représentants des travailleurs et des employeurs se poursuivent dans les différents secteurs. La plupart des cahiers de revendications ont été déposés il y a de cela plusieurs semaines. Ces derniers jours, les discussions ont avancé bon train dans plusieurs secteurs de l'industrie. Après la logistique et la chimie, c'est au tour du secteur des métaux non-ferreux, de l'industrie papetière, de la sidérurgie et du métal d'aboutir à un accord sectoriel. Zoom sur les grandes lignes de ce qui est sur la table.**

### CP 224 – métaux non-ferreux

Le troisième round des négociations dans la CP 224 a permis d'aboutir à la conclusion d'un protocole d'accord. Celui-ci garantit la sécurité d'emploi jusqu'en 2019. Un point essentiel de notre cahier de revendications visait une augmentation du pouvoir d'achat. C'est ce qui a été repris dans le projet d'accord, avec notamment une majoration de 1,1% de tous les salaires au 1er mai 2017 (à modaliser à travers des négociations d'entreprise et une CCT d'entreprise) ainsi qu'une augmentation du salaire minimum sectoriel de 1,1% à partir du 1er mai 2017. Autres éléments importants en matière de pouvoir d'achat : le plafond salarial dans les frais de transport est supprimé et une déclaration paritaire portant sur la non-réintroduction de la dégressivité salariale chez les jeunes a été conclue.

Le texte octroie en outre l'accès au crédit-temps avec motif à mi-temps et à temps plein à hau-

teur de 51 mois, moyennant une attention pour l'organisation du travail ainsi qu'une prolongation des mesures existantes en matière d'emplois d'atterrissage (à partir de 50 ans avec 28 ans de carrière et à partir de 55 ans après une carrière longue et un métier lourd). Il prévoit également l'accès aux régimes existants en matière de RCC ainsi que des efforts supplémentaires au niveau de la formation des travailleurs (l'évolution serait croissante jusqu'en 2020 pour atteindre une moyenne de 5 jours par effectif temps plein par an).

A côté de ce projet d'accord, les représentants des employeurs et des travailleurs ont également conclu une déclaration paritaire autour de la représentation des travailleurs cadres. Concrètement, ils se sont engagés à mener des discussions avant fin 2018 afin de chercher une assise commune pour la représentation collective des cadres en vue des prochaines élections sociales.

Après avoir été avalisé par l'ensemble des militants SETCa, l'accord a été officiellement signé ce 19/05 en commission paritaire. CP 221 - industrie papetière

Le 9 mai dernier, la CP 221 a également conclu un protocole d'accord. Ici aussi, le pouvoir d'achat des travailleurs sera valorisé via l'augmentation des salaires bruts réels de 1,1% à partir du 1er janvier 2018. Entretemps (d'ici le 31 décembre 2017), les entreprises ont la possibilité de négocier des accords d'entreprises à ce sujet. Une autre mesure importante du texte concerne les fins de carrière et les RCC. L'accès au RCC est accordé à 58 ans en 2017 et à 59 ans en 2018 pour les travailleurs avec 40 ans de carrière ou pour les métiers lourds et à 58 ans (moyennant 35 ans de carrière) pour les travailleurs avec de sévères problèmes médicaux. Une partie du projet d'accord met l'accent sur le travail faisable et abaisse la limite d'âge à 55 ans pour les travailleurs avec une carrière longue et/ou métiers lourds.

Le texte prévoit aussi une augmentation de la prime syndicale (celle-ci passera de 135€ à 145€ à partir de l'année de référence 2017) et une limitation du travail intérimaire à maximum un an pour pouvoir bénéficier des avantages d'entreprises ou sectoriels qui sont liés à l'ancienneté.

Toutes les dispositions relatives aux groupes à risques et à la formation sont quant à elles prolongées. Le texte prévoit également l'obligation de 3,5 jours de forma-

tion collective en moyenne par effectif temps plein (répartis sur 2 ans).

### CP 210 – sidérurgie

Le protocole d'accord qui a été négocié dans la CP 210 comprend plusieurs points spécifiques sur la concertation sociale. Des groupes de travail vont ainsi être mise en place pour mener des discussions sur le travail faisable (et notamment les carrières longues), sur les adaptations structurelles auxquelles les entreprises doivent faire face (comme la numérisation, le télétravail, etc.) ainsi que sur l'harmonisation structurelle entre ouvriers et employés.

Les mesures déjà existantes en matière de sécurité d'emploi, travail temporaire, petit chômage, de mobilité, diversité, fonds social et formation syndicale ont été reconduites. Le projet d'accord prévoit également la maximalisation des droits possibles en termes de crédit-temps fin de carrière et RCC. La conclusion d'une nouvelle convention sectorielle prévoyant un effort de 2 jours de formation en moyenne par an et par équivalent temps plein est également prévue.

### CP 209 - métal

Le secteur du métal a lui aussi pu s'accorder sur un projet d'accord. Celui-ci comprend un important volet pouvoir d'achat, qui se concrétise sous la forme d'une majoration de 1,1% de tous les appointements au 1er juillet 2017 (sauf pour les entreprises où la marge est concrétisée de façon

alternative par le biais d'une enveloppe d'entreprise) ainsi qu'une augmentation des salaires minimum nationaux de 50€ à partir du 1er juillet 2017. Le texte octroie aussi une augmentation de 11€ à 11,55€ du montant de base pour le chômage temporaire des employés à partir du 1er juillet 2017 et une augmentation du plafond des frais de transport de 400€ à partir du 1er juillet 2017.

Un deuxième volet essentiel du protocole d'accord concerne la formation. L'objectif pour 2020 est d'évoluer vers une moyenne de 5 jours de formation par effectif temps plein par an.

La clause de sécurité d'emploi en cas de licenciement multiple a quant à elle été prolongée.

Une attention particulière est accordée au planning de carrière et à un travail de qualité : ouverture maximale du droit au crédit-temps avec motif jusqu'à 51 mois et maintien à 55 ans de l'âge d'accès à un emploi de fin de carrière (carrière longue et métiers lourds). Le texte souscrit également à toutes les possibilités légales en matière de RCC et appelle les entreprises à accorder une attention particulière aux risques psycho-sociaux sur le lieu de travail (et entre autres aux éléments qui peuvent mener au stress et au burn-out).

Employeurs et syndicats se sont engagés à mener des discussions ouvertes concernant la représentation collective des cadres dans les entreprises, avec comme objectif de trouver une solution adéquate d'ici fin 2018.

## Bientôt le paiement du double pécule de vacances !

**En avril, ne te découvre pas d'un fil... En mai, fais ce qu'il te plaît ! Le beau temps semble être enfin de retour et vous voilà déjà en train de rêver à vos prochaines vacances. Durant cette période, vous percevez ce qu'on appelle le pécule de vacances. Vous avez également droit à un double pécule, souvent payé à date fixe dans le courant du mois de mai ou juin. Cela approche donc à grands pas !**

### Quel montant percevez-vous ?

Le simple pécule de vacances correspond à la rémunération que vous percevez quand vous prenez vos congés. Il est calculé sur base du salaire brut et du nombre de jours que vous avez presté au cours de l'année précédente. Le double pécule est, quant à lui, une prime qui vous est octroyée en plus. Il s'élève à 92% de votre rémunération mensuelle normale. C'est un montant qui vous est versé en plus de votre salaire et dont le paiement a généralement lieu en mai ou en juin selon ce qui est d'application dans votre entreprise. Il est important de souligner que le pécule de vacances est soumis au précompte professionnel.

### Est-il possible que mon entreprise me verse plus que le pécule minimum légal de vacances ?

Oui, certains employeurs octroient un complément. Tout dépend de ce qui a été négocié dans votre entreprise. N'hésitez pas à poser la question à votre délégué.

### Et si je change d'emploi, quel est l'impact pour mon pécule ?

Si vous changez d'emploi, vous toucherez à la fois votre simple et votre double pécule de vacances au cours du mois qui suit. C'est ce qu'on appelle alors

le pécule de départ. Vous recevrez également une attestation mentionnant le nombre de jours de congé que vous avez déjà pris au cours de cette année : des informations indispensables pour que votre nouvel employeur sache combien de jours de congés payés il vous reste à prendre. Il ne faut pas oublier que le pécule octroyé au moment du départ est destiné à payer une partie des vacances que vous prendrez l'année prochaine... Il vaut donc mieux être prévenant et ne pas tout dépenser ! Si vous avez des questions sur le calcul de votre pécule de départ, n'hésitez pas à vous adresser au service juridique de votre section régionale.

### Vous êtes jeune diplômé et c'est votre première année de travail... Avez-vous droit à un pécule de vacances ?

Si vous venez de terminer vos études et que vous travaillez au moins un mois en tant que salarié, vous pouvez prendre 4 semaines de vacances au cours de l'année suivante. Une partie de vos congés sera alors prise en charge par l'employeur et l'autre partie sera prise en charge par l'ONEM à travers l'octroi d'une 'allocation de vacances jeunes' (celle-ci est plafonnée à 54,78 maximum par jour). A côté de ce système, il existe également un système appelé 'vacances supplémentaires'. Il concerne les travailleurs qui débutent ou reprennent une activité en Belgique et qui ont été occupés durant minimum 3 mois. Passé ce délai, vous avez droit à 5 jours de vacances supplémentaires par tranche de 3 mois. Le paiement de ces congés est pris en charge par l'employeur. Plusieurs conditions précises doivent être remplies pour pouvoir en bénéficier et les deux systèmes ne sont pas cumulables. Le travailleur qui rentre dans les conditions pour pouvoir bénéficier du système de vacances-jeunes a donc le choix : soit opter pour le système des vacances-jeunes (qui est plus intéressant car le jeune conserve son droit au double pécule complet l'année suivante) soit opter pour le nouveau régime des vacances supplémentaires. Si vous êtes dans cette situation et que vous souhaitez en savoir plus, prenez contact avec votre section régionale !



**Le crédit-temps**  
Nouvelles mesures 2017

## Prendre un crédit-temps? Retrouvez toutes les règles dans notre Mémo!

**V**ous voulez réduire votre temps de travail pour prendre soin de votre enfant de moins de 8 ans ? Ou pour vous occuper d'un membre de votre famille gravement malade ? Ou bien suivre une formation ? Vous êtes en fin de carrière et vous souhaitez lever le pied en douceur ? On parle alors d'un crédit-temps : il s'agit d'un système vous permettant de réduire ou suspendre vos prestations durant un temps. Il en existe plusieurs types et les règles en la matière ont subi de nombreuses modifications ces dernières années.

En partant de leur « *logique d'austérité* », les gouvernements successifs n'ont pas manqué de saper le crédit-temps. Les économies réalisées année après année ont entraîné des conditions d'accès plus sévères, voire dans un certain nombre de cas, une restriction du droit à des allocations et des conséquences sur les droits de sécurité sociale.

En dépit de certains ajustements que nous sommes parvenus à obtenir comme syndicats et d'un nombre de résultats positifs comme l'extension du crédit-temps avec motif jusqu'à 51 mois, il est désormais plus difficile de prendre du crédit-temps. Nous regrettons qu'une fois de plus, pour l'employeur, il n'est pas question d'obligation de remplacer le membre du personnel qui recourt au crédit-temps et donc de création d'emploi. Le gouvernement ne fait que renforcer la politique de choix individuel des travailleurs là où nous continuons à défendre des solutions collectives.

Entrez-vous dans les conditions pour pouvoir prendre un crédit-temps ? Quelles sont les formes de crédit-temps qui subsistent ? Quel montant percevez-vous ? Notre brochure Mémo fait le tour des nouvelles règles en vigueur depuis le 1er avril 2017 pour les travailleurs du secteur privé. Rendez-vous vite sur MySETCa (notre site fermé destiné aux membres), où elle est déjà accessible en ligne. Elle sera également disponible dès cet été sous format papier au sein des sections régionales SETCa.

### In memoriam Kris Van Sante

Kris Van Sante nous a quittés inopinément, beaucoup trop jeune, ce 5 mai. Il avait 44 ans.

Kris a commencé sa carrière au SETCa d'Alost le 7 septembre 1992 comme collaborateur juridique. Il a ensuite travaillé comme Secrétaire SETCa dans la section d'Alost de 1998 à 2017. Nous nous souviendrons des bons moments passés avec Kris. Jovial et agréable, c'était un bon camarade.

Nos pensées accompagnent sa famille et ses proches.



### In memoriam Serge Larock

C'est avec une profonde tristesse que nous avons appris ce 5 mai le décès de notre camarade Serge Larock à l'âge de 52 ans. Par sa personnalité joviale, sa gentillesse et sa simplicité, Serge ne laissait personne indifférent. Son sourire, son militantisme et sa disponibilité auprès des collègues, délégués et militants resteront gravés dans la mémoire de chacun.

Serge avait commencé sa carrière syndicale en tant que délégué dans le secteur non marchand. Il avait ensuite travaillé comme technicien pour le secteur de la CP319.02, avant de rejoindre la section du SETCa Bruxelles en tant que secrétaire permanent.

Nos pensées accompagnent sa famille et ses proches dans ces moments pénibles. Nous leur présentons toutes nos condoléances et leur souhaitons beaucoup de courage.



## &gt; ÉDITO

# Changer de cap maintenant

La défaite de Marine Le Pen aux élections présidentielles françaises et la victoire d'Emmanuel Macron, marquent l'échec du nationalisme haineux et la victoire de la tolérance et de l'ouverture à l'Europe. Sur cette seule base, on peut se réjouir que dans plusieurs pays de l'Union européenne, après l'Autriche et les Pays-Bas, l'extrême droite, même en mode mineur dit «populiste», se heurte à un plafond de verre. Même si on peut déplorer qu'elle l'effleure d'un peu trop près.

Mais on ne peut pas se contenter d'une analyse aussi sommaire car au premier tour des élections françaises – comme en Autriche – les deux candidats étaient quasiment dos à dos sur base de leur programme propre avec un peu plus d'un cinquième des voix. Ce sont les reports de voix qui ont fait la différence au profit d'un front républicain qui reste sur le fond profondément divisé à l'image de la société en colère et en plein désarroi.

## Quel Etat à quel niveau?

Inutile de reprendre un par un les sujets qui divisent les Français. A peu de choses près, ce sont les mêmes chez nous et chez nos voisins: la lutte contre le chômage et pour l'emploi, la protection sociale, l'immigration, la fiscalité, les inégalités, la sécurité, la maîtrise des leviers de l'économie, l'environnement étant presque oublié. Le clivage gauche-droite n'explique pas tout. La question de fond qui résume toutes les oppositions est celle du rôle et de la place de l'Etat dans une Union Europe avec le cul

entre deux chaises, c'est-à-dire plus morcelée qu'unie - et dans un monde globalisé. Autrement dit la question est de savoir quel est le niveau de pouvoir le plus pertinent pour rencontrer les problèmes des gens. Quand on aura répondu à la question, alors se posera celle de savoir quelle politique, de gauche ou de droite répond le mieux aux attentes de la majorité des citoyens et à leurs problèmes. Car qu'on le veuille ou non on ne sort pas des questions d'intérêts de classes, possédante ou non.

## Comprendre pourquoi

Avec cette clé de lecture, on y voit un peu plus clair. On comprend pourquoi un Brexit. Pourquoi certains sont nationalistes ou «souverainistes» ou protectionnistes. Pourquoi d'autres misent sur l'Europe. Pourquoi d'autres encore sont ultra-régionalistes ou indépendantistes. Pourquoi un mouvement qui ne se réclame ni de la gauche, ni de la droite arrive à faire une percée spectaculaire. Pourquoi à gauche on critique ou on rejette l'Europe. Pourquoi un troisième camp dont on parle peu pour la bonne raison qu'il n'a ni leader ni expression, à savoir les abstentionnistes, n'attend plus rien de nos systèmes démocratiques dans la mesure où le politique labellisé tantôt de droite, tantôt de gauche n'a jusqu'ici rien pu faire pour nous sortir de la crise économique et morale dans laquelle nous sommes plongés. Car ceux qui n'ont pas voté blanc, ont voté avec leur derrière en restant devant la télé. Et ils représentent aussi un quart des citoyens. Voire plus:

l'enquête Noir Jaune Blues, montre que chez nous où par obligation on ne s'abstient pas de voter, 63% des citoyens pensent quand même que «*Les dirigeants politiques actuels de nos pays n'ont plus de réelles capacités d'améliorer nos vies quotidiennes, ils ne peuvent quasi rien changer*»...

## Yes we can

Si on peut comprendre cette désespérance, on ne peut pas la partager. Premièrement parce que nous avons la preuve avec ce gouvernement que l'on peut nous pourrir la vie. A contrario on doit pouvoir l'améliorer. L'hyper flexibilité, l'allongement du temps de travail hebdomadaire et sur la carrière, le démantèlement du droit du travail, l'affaiblissement de la protection sociale, etc. ne sont pas de fatalités mais des options politiques que l'on peut inverser. Et même si l'Europe nous lie sur beaucoup de choses, l'Europe n'est que la somme de ses membres et le changement doit commencer chez chacun de nous. Impayable tout ça? La question des voies et moyens est essentielle. S'il y a un outil à ce propos qui est toujours entre nos mains c'est bien la fiscalité. Il ne s'agit évidemment pas de taxer à tout va mais de revoir la répartition de l'impôt et de tourner le dos à une fiscalité qui tolère une redistribution inverse des richesses telle qu'elle se présente actuellement ou qui ferme les yeux sur la grande fraude fiscale. Cela ne veut pas dire qu'il faut oublier l'Europe. Au contraire. Les Français ont choisi l'Europe comme les Grecs l'ont fait

malgré la punition qu'on leur a infligée. Ils ont compris qu'il faut se battre sur deux fronts: chez soi d'abord pour inverser la tendance actuelle à la régressions sociale. Sur le front de l'Europe pour pousser à une harmonisation fiscale et sociale, à la collaboration et à la solidarité qui sont plus que nécessaires pour arrêter la compétition fiscale stérile entre pays et le dumping social interne à l'Union.

## Campagne

C'est le sens de notre nouvelle campagne de sensibilisation menée en front commun sur le thème de «*Un changement de cap maintenant!*» avec la concentration que nous avons organisée à Bruxelles, place de la Monnaie ce 19 mai. Parce que nous n'avons pas le droit de baisser les bras et que notre ADN est d'améliorer le sort de nos concitoyens en sachant que notre base est celle des travailleurs. Parce que l'on sait qu'il n'y a pas d'autre choix raisonnable et qu'on y arrivera.



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](http://www.pv.be)



Avec vous quoi qu'il arrive