

Syndicats

MAGAZINE

21 SEPTEMBRE 2018 • Éd. LIÈGE

FGTB

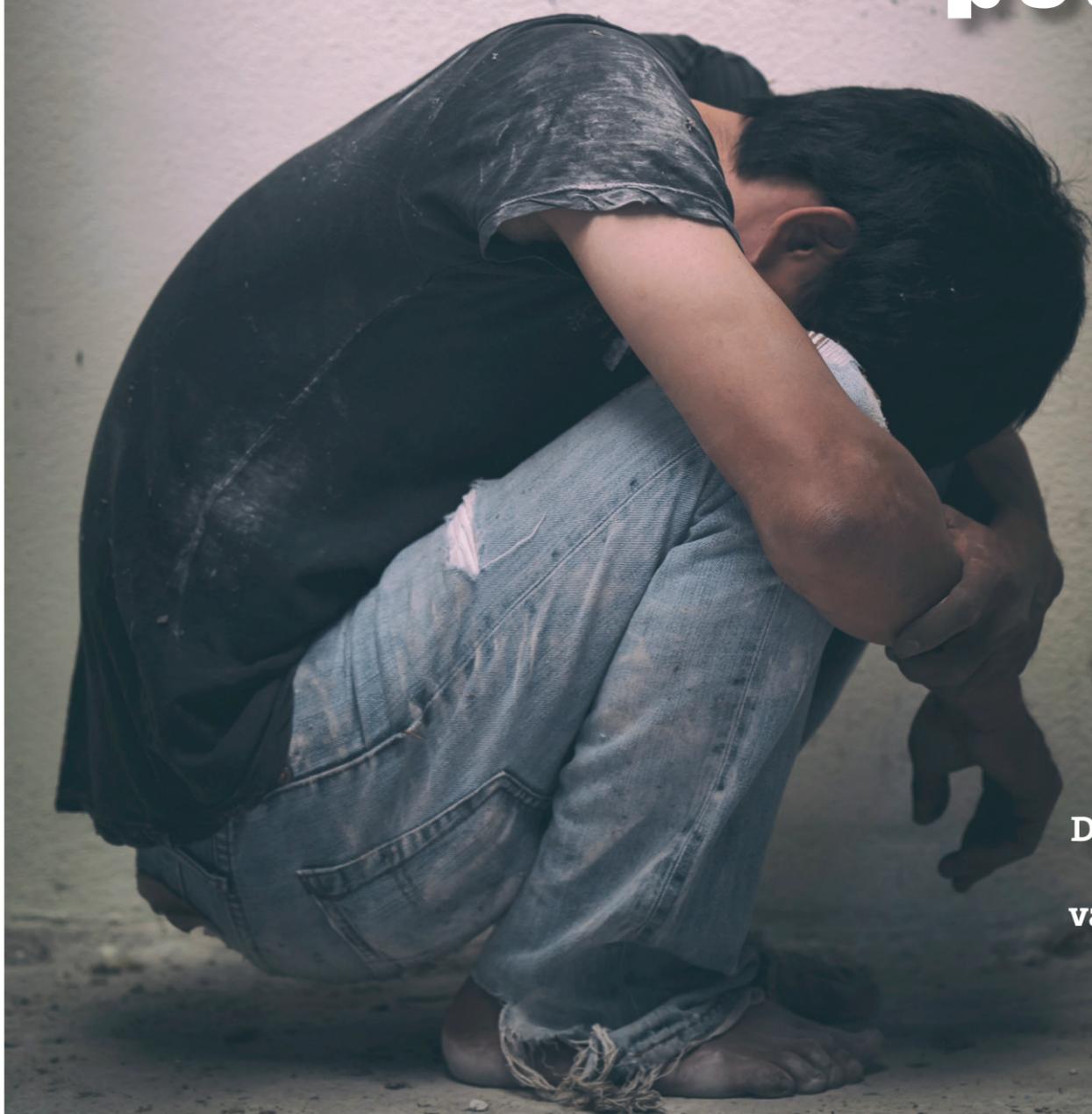
N°15 • BIMENSUEL • 72^{ème} année

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. Vertenueil • Rue Haute, 42 • 1000 Bruxelles

Un travail décent pour tous



Des millions de travailleurs dans le monde sont victimes d'abus et d'exploitation. Des syndicats forts sont nécessaires pour protéger ces travailleurs et progresser. Ils sont la meilleure garantie pour un salaire décent, des conditions de travail décentes et une protection sociale forte.

Notre dossier en pages 8 & 9

PENSIONS

Avec vous pour construire demain

Page 3

CCT9

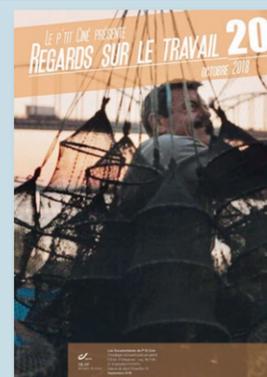
Décrypter les infos économiques et financières

Page 5

CINÉMA

Regards sur le travail à 20 ans!

Page 6



NAMUR



**POSITIV'EMPLOI
POSITIF EN MOI**

SANS EMPLOI, SANS FORMATION
DEPUIS PLUS D'UN AN ?

FORMATION GRATUITE À ANDENNE

FORMATION AP9 À ANDENNE
Andenne Arena - Rue Dr Melin 14, 5300 ANDENNE
DU 05.11.2018 AU 18.12.2018
SÉANCE INFO SUR INSCRIPTION
01.10.2018 | 15.10.2018

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

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

avec le soutien  

CEPAG
AFICo
Namur

09.10 | Soirée-débat
2018 | en collaboration avec la Maison
de la Laïcité de Sambreville

**Pour lutter contre
les inégalités**
... si on commençait
par l'école ?

INFOS PRATIQUES

MAISON DE LAÏCITÉ
rue de Falisolle 48
5060 SAMBREVILLE

Horaire
19h00

GRATUIT
Inscription obligatoire

Contactez :
AFICo asbl | 081/64 99 47
marylise.wauters@afico.be
www.afico.be | afico.asbl

Avec en introduction la conférence gesticulée de
CAROLE MAZIER (Centre d'Expression et de Créativité
Les Ateliers 4D à Rochefort)
« **ET MON OUVERTURE SUR LE MONDE ALORS!** »

INTERVENANT.E.S :
Stéphanie BERTRAND,
secrétaire régionale secteur Enseignement CGSP Namur
Michel WAUTERS,
militant CGPS NAMUR, pensionné de l'Enseignement de la
Communauté française
Michel PATRIS,
secrétaire Permanent CSC Régional Namur - Dinant
Joan LINSMONT,
permanent communautaire SETCa-SEL Enseignement,
Universités, Recherches et CP225.02

AVEC LE SOUTIEN DE       

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

AFICo asbl vous propose

Formation
**SYNDICALISME ET NOUVELLES FORMES
D'ORGANISATION DU TRAVAIL**
Pour mieux comprendre le management et la gestion des
ressources humaines dans un contexte capitaliste
par **Nicolas LATTEUR** (FORMATEUR CEPAG)

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

Dates : 15, 16, 22, 23 et 27 novembre 2018
Horaires : 9h00-16h30
Possibilité de congé éducation payé

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

RENSEIGNEMENTS ET
INSCRIPTION
Laurent WILMET
info@afico.be
081/64.99.52

avec le soutien de   

CEPAG
AFICo
Namur

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

AFICo asbl vous invite à sa formation

**Europe &
Démocratie**
pour
LES NULS

**22 & 23.10 + 09.11 +
06 & 07.12.2018**
de 9h30 à 16h30

à la CGSP Namur
rue de l'Armée Grouchy 41
à 5000 Namur

Infos et inscription
081/64.99.52
info@afico.be

avec le soutien de   

CEPAG
AFICo
Namur

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




02 | 10 Manifestation

pour nos pensions

Place de l'Albertine **10:00**

Travailler jusqu'à 67 ans, jamais !



Travailler jusqu'à 67 ans est intenable!

Mobilisation en Front commun syndical élargi. Mardi 2 octobre à 10h00 - Place de l'Albertine, Bruxelles

Le 02 octobre 2018 à 10h, place de l'Albertine à Bruxelles, la FGTB Bruxelles, la CSC Bruxelles et la CGSLB Bruxelles organisent une grande manifestation régionale en front commun pour défendre nos droits à la pension. Une délégation rencontrera le Premier ministre, M. C. MICHEL, et le président de la Chambre, M. S. BRAECK, pour leur communiquer nos revendications. Plus de 10 000 manifestants sont attendus.

Grâce aux 70 000 manifestants du 16 mai 2018, le gouvernement a abandonné provisoirement son projet de pension à points. Néanmoins, les syndicats continuent de se mobiliser pour les pensions car elles sont toujours menacées:

Cet été, le Jobs Deal conclu par le gouvernement fédéral prévoit deux mesures qui s'en prennent directement aux pensions:

- Le report des crédits-temps de fin de carrière à 60 ans au lieu de 55 ans
- Le recul des RCC (Régime de Chômage avec Complément d'entreprise) à 62 ans avec 41 ans de carrière

Le gouvernement ne tient plus compte de la concertation sociale et cherche à imposer sa vision de la pénibilité: quelle que soit la pénibilité du métier, une forte diminution du montant de la pension est prévue en cas de départ avant l'âge légal. La perte pourra atteindre jusqu'à 353€/mois pour les pensions les plus élevées.

Pour le front commun syndical, jusqu'à 67 ans, tous les métiers sont pénibles.

En front commun syndical nous défendons:

- Une pension légale pour tous à 65 ans maximum. Travailler jusque 67 ans est infaisable.

- Des crédits-temps de fin de carrière à 55 ans. Le droit de souffler en fin de carrière.
- Une pension légale forte qui permet de vivre dignement. Être pensionné sans être pauvre.
- Des fins de carrière décentes qui tiennent compte de la pénibilité.
- L'égalité homme-femme pour les pensions. Les femmes ont droit à une pension décente.
- La création d'emplois pour les jeunes. Les vieux au repos, les jeunes au boulot.

Nous appelons à une mobilisation massive le 02 octobre à 10h place de l'Albertine à Bruxelles.

Avis aux membres de la Centrale Générale - section de Bruxelles-Vlaams Brabant concernant la célébration de ses membres ayant 25 ans et plus d'affiliation

En date du samedi 15 juin 2019, la Centrale Générale de Bruxelles-Vlaams Brabant célébrera ses membres comptant au moins 25 - 35 - 40 et 45 ans d'affiliation à la section (il va de soi que suite aux fusions, l'affiliation aux anciennes centrales du Livre et Papier, ainsi que du Textile, Vêtement et Diamant est assimilée!).

A cette occasion, nous avons le plaisir de remettre un insigne (d'argent ou d'or) ainsi qu'un diplôme aux jubilaires.

Un insigne d'argent est attribué aux membres comptant au moins 25 ans complets d'affiliation en date du 31 décembre 2018.

Un insigne d'or est attribué aux membres:

- 1) affiliés à la section depuis au moins 35 ans complets en date du 31 décembre 2018, dont au moins 20 ans membre d'un Comité Exécutif régional, d'une

Commission Professionnelle régionale ou au moins 20 ans d'affiliation en tant que mandaté pour la Centrale Générale au sein d'un Conseil d'Entreprise, d'un Comité de Prévention et de Protection au Travail ou d'une Délégation Syndicale.

- 2) affiliés à la section depuis au moins 45 ans en date du 31 décembre 2018. Pour les membres féminins, une affiliation de 40 ans suffit.

Les membres estimant remplir les conditions susmentionnées, peuvent envoyer leur demande par le biais du talon ci-dessous, soit au bureau à 1000 BRUXELLES, Rue Watteu 2-6, soit au bureau à 3000 LOUVAIN, Maria Theresiastraat 113, ce à l'attention du Président, le Cde René VAN CAUWENBERGE.

Les demandes doivent nous parvenir avant le 15 mars 2019!

INSCRIPTION CELEBRATION DES MEMBRES C.G. BXL-VLAAMS BRABANT 2019

Nom:
 Prénom:
 Adresse:
 Numéro de registre national:
 Date d'affiliation auprès de la C.G. de Bruxelles-Hal-Vilvorde-Liedekerke:
 Date d'affiliation auprès de la C.G. de Louvain:

Prière de renvoyer ce talon, soit à 3000 LOUVAIN, Maria-Theresiastraat 113, soit à 1000 BRUXELLES, Rue Watteu 2-6, à l'attention du Président, René VAN CAUWENBERGE. Il vous est également loisible de le déposer dans un de nos bureaux régionaux.

Certificat d'université en Politiques économiques et sociales



L'École syndicale collabore avec l'ULB pour proposer un certificat d'université en Politiques économiques et sociales.

Ce certificat s'adresse principalement aux personnes engagées dans l'animation syndicale et sociale.

Le but de ce certificat est de vous permettre de développer une analyse politique sur des enjeux sociétaux et ce de manière pluridisciplinaire.

A l'issue de la formation, vous serez capable:

- D'analyser les enjeux économiques, sociaux, politiques et culturels liés à l'histoire contemporaine (actualité);
- De saisir les différentes perspectives socio-économiques et leurs transférabilités sur la sphère sociétale;

- De transférer sur des lieux citoyens et militants les enjeux précités;
- De produire des réflexions politiques - progressistes sur des dispositifs politiques, économiques, sociaux et culturels.

Les cours ont lieu de novembre 2018 à mai 2019, les vendredis de 9h30 à 16h40, sauf pour le module d'actualité, composé de conférences et séminaires, généralement en soirée.

Les cours auront lieu rue de Suède, 45, à Saint-Gilles (Bruxelles). Les conférences et séminaires se donnent en général sur le campus du Solbosch, à Bruxelles.

Plus d'informations:
 Philippe SANTINI - 02/650.67.70 - philippe.santini@ulb.be

CHARLEROI



Une semaine d'activités sur la démocratie, à Charleroi À l'approche des élections communales

Voter? Pourquoi... ou plutôt, pour quoi? Est-ce encore utile aujourd'hui? La démocratie se limite-t-elle à l'isoloir? Comment lutter contre l'extrême droite et le populisme de droite ?

Des questions, des débats, des réponses : le Village de la démocratie!

Il vous ouvre ses portes **du 8 au 12 octobre** dans différents lieux de Charleroi pour une semaine d'expositions, de ciné-débats, d'ateliers, de conférences et d'animations.

Des activités qui s'adressent tant aux visiteurs solitaires qu'aux groupes scolaires ou associatifs. Demandez le programme !

villagedelademocratie@gmail.com

0488/67.21.27

Villagedelademocratie

Un projet initié et coordonné par l'asbl CenForSoc et le Centre Ener'J en partenariat avec 25 associations Carolos.



COURS de piano

Au centre de jeunes Taboo
TOUS LES MERCREDIS APRÈS-MIDIS

À PARTIR DE SEPTEMBRE 2018

COURS INDIVIDUELS GRATUITS ET ENCADRÉS TOUS NIVEAUX POUR LES 15 - 30 ANS

INSCRIPTION OBLIGATOIRE AU 0475/55.90.44 OU INFO@CJTABOO.BE

CENTRE DE JEUNES TABOO 8 RUE BASSLÉ À CHARLEROI

MONS

Centrale Générale FGTB Mons Borinage

Ensemble, on est plus forts



CONSTRUCTION - INDUSTRIE - SERVICES REOUVERTURE DE LA PERMANENCE à DOUR

La Centrale Générale FGTB, soucieuse d'être proche de ses affiliés, vous informe qu'une permanence sera prochainement organisée à DOUR, les 2^e et 4^e lundi du mois.

Vous pourrez y déposer vos documents syndicaux (prime syndicale, timbres fidélité, repos compensatoires,...) et y poser des questions liées à votre secteur d'activité.

Prochaine permanence:

Lundi 24 septembre de 17h à 18h30
FGTB DOUR- Rue Grande, 100, 7370 Dour

Trèves EXCURSION

30 €

* Hors boissons
47 personnes maximum

Une journée de visites culturelles en présence d'un guide

Samedi 29 SEPTEMBRE

- 7h00 Départ du parking de Lotto Mons Expo
- 10h00 Arrivée à Trèves et visite de la maison de Karl Marx
- 12h00 Repas trois services
- 13h00 Visite guidée de Trèves
- 14h30 Temps libre dans Trèves
- 17h00 Départ pour le retour vers Mons
- 20h00 Arrivée à Mons



Infos, inscriptions

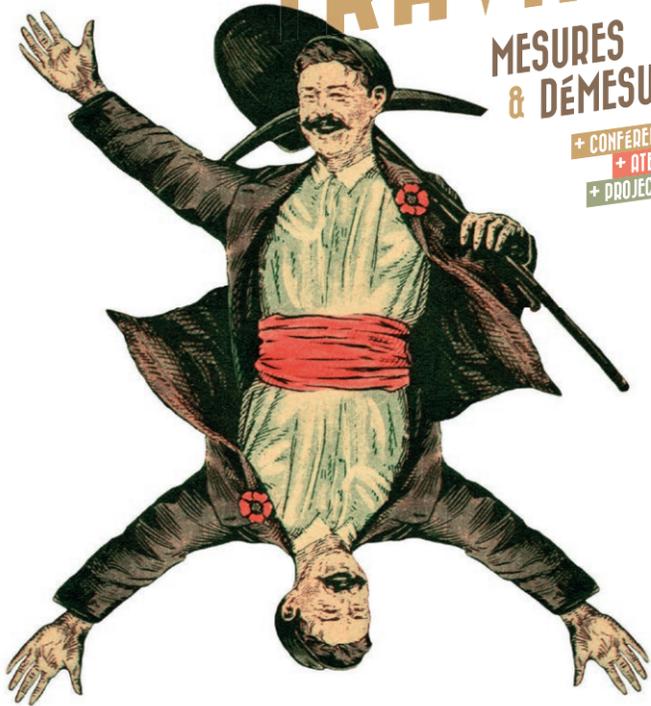
Cédric DEVRIESE

0473/97.64.93



LIÈGE - HUY - WAREMME

EXPOSITION

TEMPS
DE TRAVAILDU 04 OCTOBRE 2018
AU 17 NOVEMBRE 2018MESURES
& DÉMESURES+ CONFÉRENCES
+ ATELIER
+ PROJECTION

POINTCULTURE

RUE DE L'OFFICIAL, 1-5 / 4000 LIÈGE

DU MARDI AU VENDREDI DE 12H À 17H30 // LE SAMEDI DE 10H À 17H30 // ENTRÉE LIBRE

VISITES ANIMÉES POUR GROUPES (1€ / PERSONNE) SUR RÉSERVATION : 04/221 70 33 - EXPOTEMPSDETRAVAIL@GMAIL.COM

Editeur responsable : PAC Liège / Rue de Pont Chénois 95 - 4000 Liège



Promotion & Culture

@pointculture



Liège

Province
de LiègeFÉDÉRATION
WALLONIE-
BRUXELLES

Wallonie

VERVIERS

CAFÉ POLITIQUE

*Journalistes à lunettes*Les cadres d'interprétation
souterrains de l'information

Marc SINNAEVE

Chargé de cours en Presse et Information à l'IHECS



lundi 24 septembre 2018 à 20h00

Salle polyvalente PAC,
Crapaurue 7 - 4800 VERVIERS

Entrée libre

CEPAG
VerviersFÉDÉRATION
WALLONIE-
BRUXELLESPAC
Agir par la CultureRED NIGHT 

26 SEPT 19H30

РЕФЛЕКТОР

СГНБ



BLIND TEST

REBEL MUSIC 68'-18'

REMPORTEZ DES PLACES POUR :
LES ARDENTES, LES SOLIDARITÉS,
OU UN CONCERT AU REFLEKTOR !

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



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

INSCRIPTIONS
JEUNES.LIEGE@FGTB.BE
ENTREE GRATUITE

➤ LE 2 OCTOBRE: ENSEMBLE POUR DES PENSIONS DÉCENTES PRISES À UN AGE RAISONNABLE

Avec vous pour construire demain!

Le 2 octobre prochain FGTB, CSC et CGSLB organisent une série d'actions en front commun pour des pensions décentes à un âge raisonnable. Sous ce thème on peut regrouper l'opposition à la retraite à 67 ans, à la liquidation des prépensions RCC avant 60 ans, les restrictions d'accès au crédit-temps de fin de carrière, les critères trop restrictifs pour la reconnaissance de la pénibilité ouvrant le droit à une retraite anticipée, le relèvement des conditions d'accès à la pension anticipée et bien entendu le niveau trop bas des pensions, surtout pour les femmes qui n'ont pas une carrière complète.



Renseignez-vous auprès de votre régionale FGTB sur les actions prévues dans votre région.

© ISTOCK

Ce que veulent les Belges

Selon un sondage commandé en juin par le journal Le Soir (12/06/2018) l'idéal des Belges en matière de pension est loin de la politique de fin de carrière de M. Bacquelaine.

- Pour les Belges, une pension décente devrait atteindre 1.650€ par mois;
- 66% rejettent la pension à 67 ans (76% en Wallonie, terre d'élection du MR)
- L'âge souhaité pour le départ à la retraite est de 62,3 ans.

Ce qu'ils ont fait

Travailler plus longtemps...

- L'âge légal de la pension à 67 ans (66 ans en 2025 et 67 ans en 2030).
- Relèvement des conditions de carrière pour la pension anticipée en 2019:
 - o 44 ans à 60 ans
 - o 43 ans à 61 ans
 - o 42 ans à 63 ans
- Prépension conventionnelle à 62 ans avec 41 ans de carrière au lieu de 40
- Augmentation de l'âge pour les régimes spéciaux de prépension : de 56 à 60 ans
- Relèvement de l'âge pour les emplois fins de carrière : de 55 à 60 ans

...Pour moins de pensions

- Suppression du bonus pension (entre - 83€ et - 250€/mois)
- Moins de pension pour les années de chômage (en moyenne - 40€/mois)
- Moins de pension pour ceux qui ont commencé à travailler très jeune (- 113€/mois)
- Enveloppe « bien-être » réduite pour l'amélioration des allocations sociales
- Saut d'index (- 30€/mois pour une pension de 1.500€)

Ce qu'ils veulent encore faire...

Métiers lourds = moins de pensions

Avec le régime des métiers pénibles, le Gouvernement veut nous faire travailler un peu moins longtemps, mais pour beaucoup moins de pensions.

- Métiers lourds avec 1 critère de pénibilité = Départ en pension après 42 ans de carrières et perte de pension de 81€
- Métiers lourds avec 2 critères de pénibilité = départ en pension après 40 ans de carrière et perte de pension entre - 135€ et - 167€
- Métiers lourds avec 3 critères de pénibilité = départ en pension après 38 ans de carrière et perte de pension entre - 189€ et - 254€

La fin des régimes de chômage avec complément d'entreprise

- RCC individuel: les conditions de carrière sont relevées de 40 à 41 ans (2019)
- RCC en cas de restructuration: Relevé à 59 ans (dès 2019) et à 60 ans dès (2020).

Ensemble nous manifestons:

- POUR l'âge légal de la pension à 65 ans
- POUR une pension minimum de 1.500€
- POUR une pension égale à 75% du salaire moyen
- POUR des régimes de fins de carrière corrects et justes
- POUR la prise en compte des accidents de la vie dans notre pension (chômage, maladie, accident, naissance, etc...)

> LA FGTB FEDERALE ENGAGE

2 Analystes Programmeurs IT (F/H)

L'équipe applications IT gère une série importante d'applications. Ces applications ont été développées ces dernières années en vue de soutenir la mission de la caisse de chômage de la FGTB.

La majeure partie des applications a été développée en RPG. Ces applications sont maintenant retranscrites en technologie Java. A cet effet, nous cherchons des analystes IT motivés.

Description de fonction

- Vous collaborez étroitement avec les business analysts.
- Vous gérez les applications existantes en collaboration avec les business analysts.
- Vous examinez et analysez les change requests.
- Vous êtes capable d'établir une analyse fonctionnelle et technique
- En concertation avec les business analysts, vous analysez et documentez les applications existantes.
- Vous assurez la réalisation de certaines tâches IT périodiques.
- Vous travaillez dans une équipe de collaborateurs de développement et d'infrastructure.

Profil

- Vous avez plusieurs années d'expérience prouvée dans des fonctions comparables.
- Vous avez de bonnes capacités analytiques.
- Vous avez l'esprit critique et vous avez un sens pour la conceptualisation
- Une bonne connaissance de SQL est un atout
- Une bonne connaissance de IBM power platform (i Series) est un atout.
- Vous avez l'esprit d'équipe
- Vous êtes assertif
- Vous êtes capable de travailler de manière autonome.
- Vous êtes capable de distinguer le principal de l'accessoire.
- Vous êtes flexible dans la gestion du planning, mais avec toute l'attention nécessaire pour les délais convenus.
- Vous êtes motivé.
- Vous considérez le changement comme un élément essentiel d'une organisation.
- Vous avez une très bonne connaissance du FR et du NL. La connaissance de l'anglais est un plus.

Nous vous offrons:

Des conditions de travail et de salaire très attrayantes

Des avantages extralégaux

Un contrat à durée indéterminée à temps plein

Un plan de formation étoffé

Adressez votre candidature pour le 30 novembre 2018 au plus tard à la FGTB fédérale engagements@fgtb.be



> LA FGTB FEDERALE ENGAGE

1 Developer Java (F/H)



L'équipe application IT gère une série importante d'applications. Ces applications ont été développées ces dernières années en vue de soutenir la mission de la caisse de chômage de la FGTB. Ces applications sont retranscrites en technologie Java. A cet effet, nous cherchons un Developer Java motivé.

Description de fonction

- Vous collaborez étroitement avec les business analysts.
- Sur la base d'une analyse fonctionnelle vous élaborez le design technique.
- Vous travaillez dans une équipe de collaborateurs de développement et d'infrastructure.
- Vous documentez minutieusement et correctement.

Profil (connaissances et expérience)

- Vous êtes au moins bachelier en informatique
- Vous avez plusieurs années d'expérience prouvée dans des fonctions comparables.
- Vous avez un intérêt pour la programmation et vous voulez évoluer
- Vous êtes avide d'apprendre et vous voulez vous développer.
- Vous avez une bonne connaissance de SQL
- Vous avez une bonne connaissance / de l'expérience dans le domaine du Java development
 - o Java (Hibernate, Spring / Java EE)
 - o JSF
 - o Unit testing
 - o Supporting Tools: Git, Jenkins, SoapUI
 - o Web services (Rest + Soap)
 - o Front end technologies: Javascript, HTML, CSS
 - o XML technologies: xml, xlst, xsd
- Vous avez de bonnes capacités analytiques
- Vous avez l'esprit critique et le sens de la conceptualisation
- Vous avez l'esprit d'équipe
- Vous êtes assertif
- Vous êtes capable de travailler de façon autonome
- Vous êtes capable de distinguer le principal de l'accessoire.
- Vous êtes flexible dans la gestion du planning, mais avec toute l'attention nécessaire pour les délais convenus.
- Vous êtes motivé
- Vous considérez le changement comme un élément essentiel d'une organisation.
- Vous avez une très bonne connaissance du FR et du NL. La connaissance de l'anglais est un plus. Vous avez une très bonne connaissance du FR et du NL. La connaissance de l'anglais est un plus.

Nous vous offrons:

Des conditions de travail et de salaire très attrayantes

Des avantages extralégaux

Un contrat à durée indéterminée à temps plein

Un plan de formation étoffé

Adressez votre candidature pour le 30 novembre 2018 au plus tard à la FGTB fédérale engagements@fgtb.be

Certificat d'université en Politiques économiques et sociales

Il est toujours possible de s'inscrire à la nouvelle session du certificat d'université en Politiques économiques et sociales.

Ce certificat s'adresse principalement aux personnes engagées dans l'animation syndicale et sociale.

Le but de ce certificat est de vous permettre de développer une analyse politique sur des enjeux sociétaux et ce de manière pluridisciplinaire.

À l'issue de la formation, vous serez capable:

- D'analyser les enjeux économiques, sociaux, politiques et culturels liés à l'histoire contemporaine (actualité);
- De saisir les différentes perspectives socio-économiques et leurs transférabilités sur la sphère sociétale;
- De transférer sur des lieux citoyens et militants les enjeux précités;
- De produire des réflexions politiques - progressistes sur des dispositifs politiques, économiques, sociaux et culturels.

Les cours ont lieu de novembre 2018 à mai 2019, les vendredis de 9h30 à 16h40, sauf pour le module d'actualité, composé de conférences et séminaires, généralement en soirée.

La formation rassemble des académiques (ULB) et des acteurs des mouvements sociaux (CEPAG, FGTB wallonne et FGTB Bruxelles) dans le cadre d'une formation liée à l'actualité politique et économique.

Les cours auront lieu rue de Suède, 45, à Saint-Gilles (Bruxelles). Les conférences et séminaires se donnent en général sur le campus du Solbosch, à Bruxelles.

Plus d'informations:

Philippe SANTINI - 02/650.67.70 - philippe.santini@ulb.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

Secrétariat:

Sabine Vincent
Tél.: 02/506.82.45

Service abonnements:
02/506.82.11

**Vos qualités sont plus importantes
que votre sexe, âge, handicap ou origine.**

> CCT9.BE

Décrypter les informations économiques et financières

La convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 donne aux travailleurs le droit aux informations économiques et financières de leur entreprise. Objectif: «associer plus étroitement les travailleurs à la marche de l'entreprise et à la politique prévisionnelle en matière d'emploi en vue de créer un meilleur climat entre employeurs et travailleurs». Mais entre le droit à l'information et la capacité à la comprendre et à l'utiliser, il n'y a pas qu'un pas. Malgré les formations et les outils destinés à les aider, les délégués se sentent parfois démunis ou isolés et les entreprises ne font rien pour les aider...

Les informations et consultations prévues par cette CCT9 doivent être discutées préalablement aux décisions et permettre au conseil d'entreprise de procéder, en connaissance de cause, à des échanges de vues au cours desquels les membres pourront formuler leurs avis, suggestions ou objections.

Trop peu ou trop d'informations

Recevoir au Conseil d'entreprise les chiffres clés de l'entreprise ne suffit cependant pas, toujours en tout cas, pour y voir clair. Il arrive en effet trop souvent que des restructurations ou des liquidations soient annoncées sans que les délégués syndicaux aient vu venir la catastrophe. Une bonne analyse des chiffres aurait peut-être permis d'anticiper la décision, voire de la contrer. Mais tout le monde n'a pas la formation d'un réviseur d'entreprise.

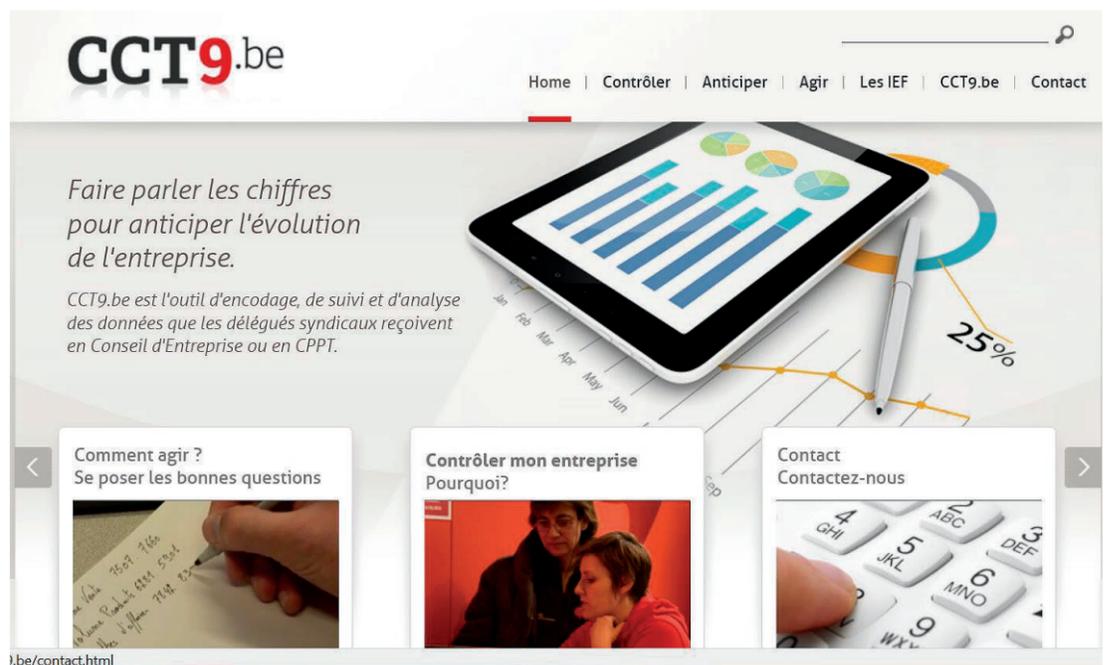
Au cours des formations syndicales organisées pour les délégués, plusieurs constats ont été faits:

- pas mal d'entreprises ne respectent pas leurs obligations

d'information. Elles ne disent pas tout et pas mal de délégués ne savent pas ce qu'on doit obligatoirement leur fournir comme information.

- les entreprises qui fournissent les informations en donnent parfois trop si bien que celles effectivement pertinentes sont noyées dans la masse. De plus, les entreprises qui dépendent de multinationales sont des virtuoses de l'ingénierie comptable: transferts de bénéfices, faux prêts, faux emprunts, faux déficit, surfacturation de services à une filiale, etc... Un résultat a priori positif peut devenir négatif et vice versa s'il s'agit de flatter les actionnaires.
- on a beau avoir toutes les données en main, encore faut-il bien les interpréter.

Aussi, pour aider les délégués à mieux percevoir les signes d'évolution dans l'entreprise et surtout pour en faire des acteurs et non des spectateurs du changement, la FGTB Wallonne a mené une réflexion interprofessionnelle autour du travail d'anticipation dans les Conseils d'entreprise.



Le projet «CCT9.be».

Complémentaire aux formations que les Centrales organisent sur le fonctionnement des Conseils d'entreprise, et notamment sur les Informations Economiques et Financières, et qui ont avant tout pour objectif d'aider les délégués dans leurs tâches quotidiennes de défense des droits des travailleurs, le projet CCT9 vise spécifiquement à renforcer leur capacité d'anticipation grâce à l'analyse des données périodiques.

Ce programme, mis en œuvre par Propage-s (Agence-conseil en économie sociale) depuis plus de trois ans, est à la fois un outil d'accompagnement et de formation des délégués syndicaux de la FGTB dans le cadre de leurs mandats en Conseil d'entreprise ou en CPPT (Comité de prévention et la protection au travail) et un outil informatique d'encodage, de suivi et d'analyse des informations périodiques que les délégués syndicaux reçoivent

en Conseil d'entreprise ou en CPPT. Il leur offre un programme simple qui génère des graphiques et des calculs qui leur permettent d'analyser la situation et d'anticiper les changements dans leur entreprise. Le projet «CCT9.be» permet aux délégués d'avoir une vue d'ensemble sur leur entreprise, notamment à travers l'évolution de l'emploi (chômage temporaire, nombre de CDI, de CDD, de contrats d'Intérim ou encore l'absentéisme...), du chiffre d'affaires, de la production et de la productivité.

Au terme de l'année 2017, le dispositif «CCT9.be» accompagnait 57 délégations d'entreprises wallonnes dans leurs missions en Conseil d'entreprise ou CCPT. Cela représente quelque 250 délégués rencontrés et accompagnés. En 2018, les mêmes chiffres devraient être atteints.

Après trois ans de fonctionnement, le constat est fait que les délégués se sentent isolés face aux informations économiques et financières.

C'est le cas dans des entreprises qui ont un cadre complexe (groupes, contexte international, entreprises ayant connu des réorganisations régulières depuis plusieurs années...). L'abondance et la complexité des informations reçues sans qu'elles ne soient particulièrement structurées, la pression exercée sur les délégués dans l'entreprise (tant par les employeurs que par les affiliés, collègues et les autres organisations présentes), l'individualisation croissante des relations de travail, la compétition, rendent le travail des délégués difficile.

De surcroît, la flexibilité exacerbée et hors contrôle syndical que permet la Loi dite «Peeters» en matière d'heures supplémentaires, d'intérim, de télétravail, de sous-traitance, de systèmes de primes et de rémunérations indirectes tendent à atomiser l'esprit collectif de travail dans l'entreprise sur lequel repose l'essence du travail syndical.

Une journée de réflexion le 7 novembre 2018 au Bois du Cazier

Face à ces constats, le CEPAG (service d'éducation permanente de la FGTB wallonne) et Propage-s, souhaitent faire l'état des lieux de l'évolution de l'outil «CCT9.be» en organisant une journée de réflexion à laquelle l'ensemble des délégations syndicales concernées et accompagnées sera associé. Celle-ci se déroulera le 7 novembre 2018, au Bois du Cazier, à Marcinelle.

L'objectif de cette journée est de créer un moment de formation commun mais aussi - et surtout - d'échanges, de façon à ce que les délégations prennent conscience du caractère transversal des problématiques qu'elles rencontrent en vue de favoriser le partage d'expériences et de réponses à celles-ci. Durant la matinée, une séance d'échange de 2 heures avec une centaine de délégués syndicaux sera organisée sur 4 thématiques transversales:

1. Comment vivez-vous votre rôle de représentant des travailleurs au CE? Difficultés, problèmes récurrents, etc.
2. Comment se passe la relation avec le réviseur, quels problèmes, quelles informations sont nécessaires?
3. Comment diffuser l'information du CE vers les travailleurs? Quelles informations transmet-on, dans quels cas et comment? Est-ce efficace?
4. Qu'est-ce que CCT9.be m'a apporté? Quelles sont mes attentes d'un accompagnement dans ma mission de représentant des travailleurs?

Inscriptions à la journée du 7 novembre 2018 au Bois du Cazier:

Si vous êtes intéressés par cet événement, vous pouvez vous inscrire en envoyant un mail d'inscription (nom, prénom, fonction) à l'adresse suivante: pablo.cue@cepag.be

Les inscriptions seront clôturées le 31 octobre 2018.

CCT9.be: comment ça marche?

Primo, il faut avoir un ordinateur avec un accès Internet et un mot de passe «délégué». Aller sur le site www.CCT9.be. Le délégué peut accéder au programme personnalisé pour son entreprise et entrer les données qu'il a recueillies au CE. Le programme fait alors les calculs automatiquement et génère les graphiques qui permettent de visualiser les résultats.

L'intérêt de l'outil, c'est d'y voir clair dans le fonctionnement de l'entreprise, de vérifier que les informations, rassurantes ou alarmantes, correspondent bien à la réalité et si les décisions prises par la direction sont les bonnes ou pas.

Le suivi mensuel des données permet d'anticiper les problèmes ou au contraire de confirmer la bonne santé de l'entreprise et de négocier des aménagements ou un juste retour aux travailleurs, de stabiliser des emplois ou de demander des embauches, de faire des propositions constructives, de demander des explications quand l'outil donne un signal d'alerte que le simple énoncé des chiffres ne permet pas de détecter.

Le festival Regards sur le Travail 2018 a 20 ans!

Rendez-vous du 2 au 7 octobre à Bruxelles!



C'est quoi le travail? Toujours la même question, posée depuis 20 ans, depuis la première édition du festival en 1998. Mais des réponses, nombreuses, en constante évolution. Cette année, le festival Regards sur le Travail continue son enquête avec 11 films, des rencontres, une Master Class, du merveilleux...

Au programme:

Prendre soin avec De Chaque Instant de Nicolas Philibert (avant première belge) qui pose son regard sur le parcours intense et difficile que représente la formation d'infirmier.e. En présence du réalisateur.

Regards de femmes sur le monde du travail avec une séance de courts-métrages réalisés par des femmes cinéastes et abordant de manière directe ou en toile de fond la question du travail. En présence des réalisatrices.

Des lendemains aux filières agroalimentaires industrielles avec Nul homme n'est une île, de Dominique Marchais (avant première belge, en présence du réalisateur) et une table ronde sur les circuits courts.

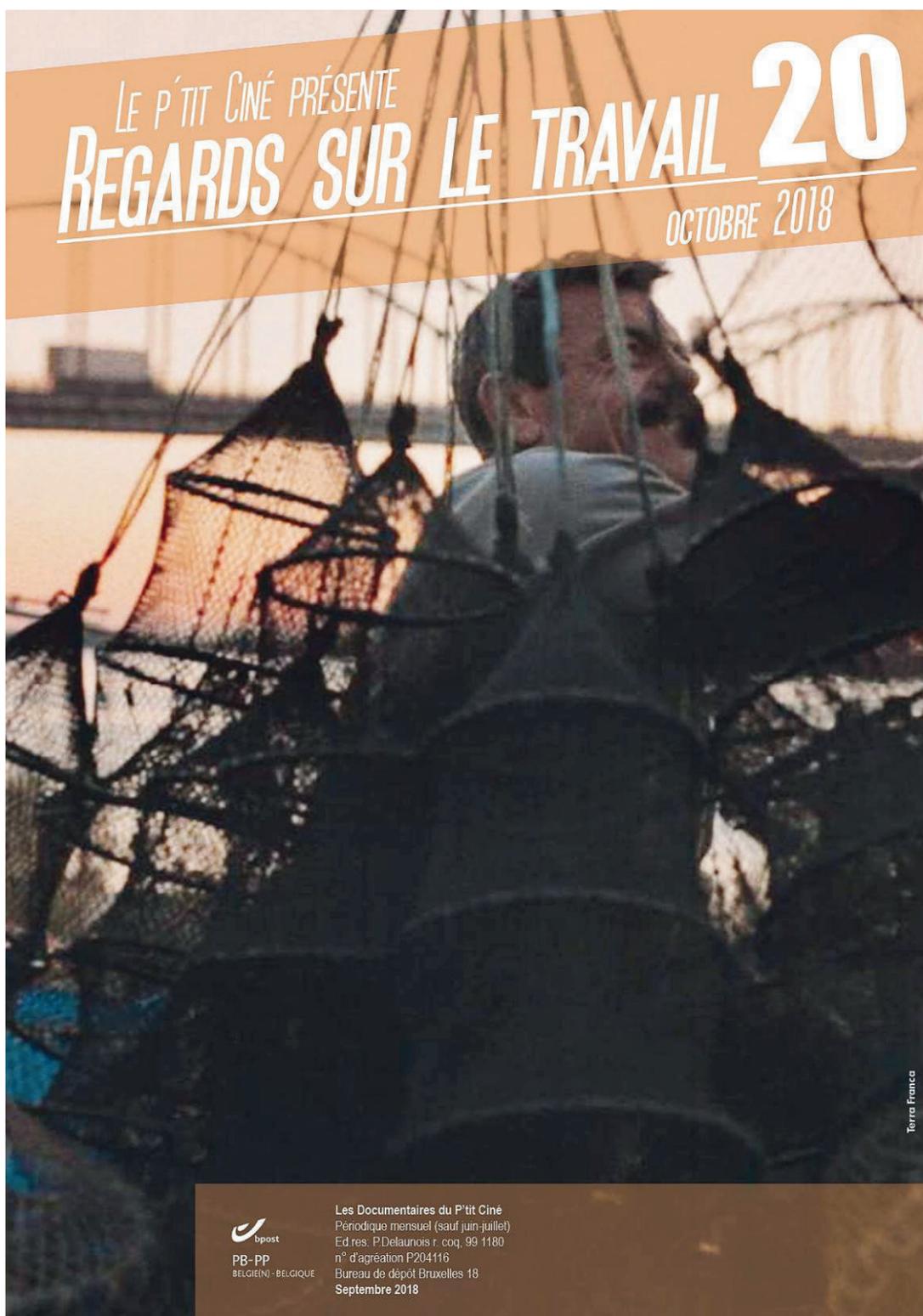
La mémoire des luttes sociales avec Rien de nous est donné, de Benjamin Durand, l'adaptation animée de la BD éponyme d'Etienne Davodeau Un homme est mort, et une table ronde sur la Mémoire des conflits sociaux.

Les lieux:

Cinéma Aventure et au cinéma Palace (Bruxelles).

Tout le programme est en ligne:

www.regardssurletravail.be



Mémoire des luttes sociales

Le festival consacre cette année une partie de sa programmation à la thématique de la Mémoire des luttes sociales, avec les événements suivants:

- La projection du film documentaire **«Rien ne nous est donné»**, de Benjamin Durand (2018, BE, 58'):

Bruxelles. Des grévistes nous racontent leur combat. L'organisation, le rapport de force, la réaction patronale. 1969, 1988, 1994, 2009, 2010. Des conflits différents mais la même logique, la même détermination, la même classe sociale. Comprendre que l'action collective reste le seul moyen efficace pour défendre ses droits, son emploi, sa dignité. Penser les luttes sociales d'hier et d'aujourd'hui pour mieux organiser celles de demain, parce que Rien ne nous est donné.

- Suivie d'une **Table ronde: «quelle mémoire possible des luttes sociales?»** Organisée en partenariat avec le Gresea et Econosphères. En présence des chercheurs du Gracos (Groupe d'analyse des conflits sociaux) mais aussi de Benjamin Durand, réalisateur pour le Gsara, auteur du film *«Rien ne nous est donné»* et membre du collectif *«Zin TV»*, Louis Theillier, dessinateur, auteur de la BD *«Johnson m'a tué»*, ou de *«L'avenir est à nous»*, Karim Brikci du collectif Krasny et Tanguy Perron, historien et spécialiste du cinéma militant.

- Et enfin la projection de **«Un Homme est mort»**, de Olivier Cossu. Cet animé est une adaptation de la BD éponyme de Kris et Etienne Davodeau. Le film sera introduit par Tanguy Perron, historien et spécialiste du cinéma militant, auteur du récent ouvrage *«L'écran rouge. Syndicalisme et cinéma, de Gabin à Belmondo»*.

Ces trois événements auront lieu pendant la journée du 5 octobre, au Cinéma Aventure.

Ils sont repris ici: <http://www.leptitcine.be/-Conflits-sociaux-memoires-et-representations->

D'autre part, PointCulture ouvre cette année une nouvelle saison 18/19 consacrée au Tra-

vail. Le premier événement de cette saison fait partie de Regards sur le Travail: c'est une Conférence: Gouverner le capitalisme? avec Isabelle Ferreras et qui aura lieu le 4 octobre à PointCulture.





Ne fermez pas les parkings autoroutiers, surveillez-les!

Ces deux dernières années, on assiste de plus en plus souvent à la fermeture de parkings autoroutiers. Après les parkings de Drongen, Westkerke, Jabbeke, c'était le tour de celui de Wetteren. Mais c'était bien la première fois qu'un parking a été interdit aux routiers pendant la journée, le parking autoroutier sur la E40 à Wetteren, direction Ostende, et ce sans la moindre concertation avec les chauffeurs. Pour ces derniers, le respect des temps de conduite et de repos devient d'ailleurs de plus en plus difficile. Il était donc grand temps de passer à l'action!

La fermeture des parkings ne résout pas les problèmes, elle les déplace seulement. La seule solution, c'est une surveillance permanente des parkings. Frank Moreels, président de l'Union belge du Transport - FGTB: «*Nous constatons que depuis deux ans, le problème de la fermeture des parkings ne cesse de s'aggraver, situation qui culmine aujourd'hui avec la fermeture du parking de Wetteren aux camions pendant la journée. Mais du sort des routiers, personne ne se soucie!*»

La sécurité routière devenue moins importante?

La législation sur les temps de conduite et de repos s'applique à tous les camionneurs. Après un maximum de 4,5 heures de route, ils doivent prendre une pause ou un repos. Ce qui est dans l'intérêt de tous les usagers de la route. Frank Moreels: «*A la suite de la fermeture des parkings autoroutiers, de plus en plus de routiers ont des difficultés à trouver un parking pour prendre leur repos. On voit aussi parfois des poids lourds stationner sur la bande d'urgence, parce que le non-respect des temps de conduite et de repos est passible de lourdes amendes que les routiers doivent payer eux-mêmes.*»

Il y a déjà un manque de places sur les parkings autoroutiers!

L'Union belge du Transport organise depuis 2007 des enquêtes sur les parkings autoroutiers. Au printemps de cette année, nous avons publié la septième édition de notre livre noir au titre révélateur «*Manque de places, de confort et*



de sécurité». Le taux d'occupation moyen des parkings autoroutiers pour poids lourds s'élève à 102% en semaine et à pas moins de 146% le dimanche. Frank Moreels: «*La fermeture des parkings est un emplâtre sur une jambe de bois. Nous voulons de vraies mesures avec notamment un renforcement sensible de la police de la route au lieu du recours à des entreprises de gardiennage privées qui ne disposent d'aucun pouvoir policier.*»

Action de l'UBT à Wetteren largement relayée par les médias

L'action que nous avons organisée jeudi après-midi 13 septembre à Wetteren a été l'occasion de sensibiliser tous les automobilistes et tous les routiers. Frank Moreels: «*Nous n'avons pas hésité à appeler le ministre Jambon à prendre ses responsabilités.*»



Organisez la surveillance des parkings au lieu de les fermer. Mais pas en recourant à des firmes de gardiennage privées qui ne disposent d'aucun pouvoir policier. Soulignons que pendant notre action, nous avons reçu le soutien des fédérations patronales FEBETRA et Transport & Logistiek Vlaanderen. L'UPTR ne s'est pas montrée.»



L'UBT sur la brèche pour les pensions, la fin de carrière et les métiers pénibles

Lundi 10 septembre, une centaine de militants de l'UBT ont mené une action devant le siège principal de FEBETRA à Bruxelles. FEBETRA est une fédération patronale du secteur du transport belge qui est membre de la Fédération des Entreprises de Belgique (FEB). Cette action avait pour but d'inciter FEBETRA à rappeler à la FEB que ses positions en matière de pensions, de fin de carrière et de métiers pénibles sont totalement inacceptables.

La délégation réduite qui a été accueillie par le directeur et le président de FEBETRA, Philippe De Graef et Benny Smets, leur a soumis aussi une charte pour signature. Mais les deux représentants patronaux ne souhaitaient pas aller aussi loin. Toutefois, ils ont dit comprendre nos revendications et ont promis de soumettre la problématique à la FEB.



Batellerie: les efforts de l'UBT récompensés

Sous l'impulsion de l'UBT, groupe professionnel de la navigation intérieure, un nouvel accord de branche a été conclu avec le gouvernement flamand dans le secteur de la batellerie. Cet accord de branche prévoit toute une série de mesures visant à développer la formation dans le secteur. L'UBT plaide depuis longtemps pour renforcer la formation dans le secteur de la navigation intérieure, axée sur une mise à jour de l'orientation technique. Mais aussi longtemps que cela n'est pas le cas, notre groupe professionnel ne souhaite pas éluder ses responsabilités et tient à soutenir toute initiative en matière de formation. Le 1er septembre dernier, un conseiller sectoriel a été chargé de la mise en œuvre de l'accord de branche. S'appuyant sur de nombreuses formations ciblées et prodiguant des conseils sur mesure, il tentera de stopper la pénurie imminente de timoniers et de capitaines. Avec la conclusion de cet accord de branche, le groupe professionnel de la navigation intérieure de l'UBT a obtenu gain de cause dans ses tentatives de moderniser le secteur, modernisation absolument indispensable puisque des études du Bureau fédéral du plan montrent que d'ici 2030 la navigation intérieure connaîtra une croissance de 7 à 8%. Le recours à des bateaux plus grands ne suffira pas à résorber cette croissance: il faudra aussi construire de nouveaux bateaux qui nécessiteront bien entendu des équipages. Sous l'impulsion de l'UBT, l'accord de branche prévoit aussi une série de mesures visant à faciliter l'entrée de chômeurs et de nouveaux travailleurs dans le secteur. Si vous voulez plus d'informations sur l'emploi dans le secteur de la navigation intérieure, n'hésitez pas à contacter Raf Burm (raf.burm@btb-abvv.be) ou Jacques Kerkhof (jacques.kerkhof@btb-abvv.be).



MONDE

Travailler pour vivre décemment

Le 7 octobre est la «Journée mondiale du travail décent». Derrière une date sur un calendrier se cache une réalité qui sévit chaque jour: les abus, l'exploitation dont sont victimes des millions de travailleurs à travers le monde. Travailleurs qui ne bénéficient pas de conditions de vie, de travail, de salaires dites «décentes». Se pencher sur ce problème, c'est aussi rappeler l'importance d'avoir des syndicats forts et une protection sociale solide pour toutes et tous.

Travail «décent». De quoi parle-t-on? L'OIT, Organisation internationale du Travail, qui dépend des Nations-Unies, en donne une définition précise: le travail décent «regroupe l'accès à un travail productif et convenablement rémunéré, la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour les familles, de meilleures perspectives de développement personnel et d'insertion sociale, la liberté pour les individus d'exprimer leurs revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie, et l'égalité des chances et de traitement pour tous, hommes et femmes.» On le sait, nombreux sont les emplois - chez nous et à travers le monde - qui ne répondent pas à ce descriptif. Le rôle de la FGTB est d'atteindre cet idéal pour toutes et tous, et de veiller à ce que chacun(e) puisse vivre décemment grâce à son travail.

Parvenir à cet objectif, c'est permettre à des millions de travailleurs d'améliorer leur vie, d'augmenter leur pouvoir d'achat, de développer leur économie locale. C'est aussi redonner de la dignité, du bien-être et des droits à des gens trop souvent victimes d'une pauvreté systémique, qui n'ont pas d'autre option que de se plier à cette exploitation organisée des plus pauvres. On le constate chaque année: les efforts des ONG et des syndicats paient. Des campagnes et actions internationales auxquelles participe activement la FGTB obtiennent des résultats concluants, et permettent entre autres d'améliorer concrètement les conditions de travail des travailleuses textiles en Asie. Mais ce, aux prix d'efforts incessants. Des grands noms de la distribution rechignent encore, déclinent leurs responsabilités, s'appuient sur une interminable chaîne de sous-traitants pour minimiser leur implication dans les désastres sociaux qui s'abattent sur les travailleurs.

Un «exemple», H&M

En 2013, le géant du textile H&M déclarait à qui voulait l'entendre qu'en 2018 TOUTES les personnes employées dans ses usines de confection (soit 850 000 travailleurs-euses dans les filières) recevraient un salaire vital équitable. 2018 c'est maintenant. Qu'en est-il?

Depuis cette belle annonce, H&M n'a eu de cesse de reformuler son engagement. De manière chaque fois moins ambitieuse, promettant plutôt des «mécanismes» permettant le paiement de salaires vitaux à au moins 80% des travailleurs de sa filière d'approvisionnement. 2017: encore un recul. L'enseigne s'engage seulement à ce que des «systèmes améliorés de gestion salariale» soient mis en place dans des usines assurant 50% de son approvisionnement. La promesse se vide de sa substance, les mots sont de plus en plus vagues. (Source ACHACT)

Et dans les faits? Les salaires moyens pratiqués dans les usines qui fournissent H&M au Bangladesh, au Myanmar, au Cambodge et en Inde sont toujours dérisoires et maintiennent les populations dans la précarité. Au Bangladesh, par exemple, les travailleurs des fournisseurs H&M gagnent en moyenne 87\$ par mois. 87\$, c'est 75€, soit de quoi s'acheter un pull H&M

en Belgique, mais pas assez pour survivre au Bangladesh. Le seuil de pauvreté est en effet de 88 \$ dans ce pays. «En raison des bas salaires, les travailleuses et leurs enfants souffrent de malnutrition. Des syndicats au Bangladesh estiment qu'il faudrait tripler le salaire minimum légal afin de permettre à la travailleuse et sa famille d'accéder à une alimentation saine, un logement convenable, aux soins médicaux et à l'éducation pour les enfants».

Quelques avancées

Des initiatives, toutefois, fleurissent et portent leurs fruits. «Better Work» - un programme OIT/IFC créé en 2009 - a permis par exemple d'améliorer les conditions de travail dans des usines qui emploient plus de trois millions d'ouvriers en mobilisant plus de 60 marques mondiales de prêt-à-porter et 1 200 usines:

- Jordanie: les travailleurs migrants sont dorénavant représentés dans une convention collective; les usines ont enregistré un progrès de 50 pour cent du respect des dispositions relatives à la sécurité et la santé au travail et de 100 pour cent pour le versement d'une rémunération minimum et de prestations correctes.
- Lesotho: Better Work a contribué à garantir que 100 pour cent des usines participant au programme éliminent les discriminations relatives au VIH/sida, dans un pays où le taux de prévalence du virus atteint les 30%.

2 dollars par jour

La lutte pour le travail décent pour tous est également l'un des dix-sept objectifs du programme de développement durable pour 2030 de l'OIT.

«Environ la moitié de la population mondiale vit encore avec l'équivalent de 2 dollars par jour. Bien trop souvent, avoir un emploi ne garantit pas qu'on puisse échapper à la pauvreté. Un manque chronique d'emplois décents, des investissements insuffisants et une sous-consommation ont abouti à l'érosion du contrat social fondamental qui sous-tend les sociétés démocratiques et qui veut que le progrès soit partagé par tous. Placer la création d'emplois au cœur de l'élaboration des politiques économiques et des plans de développement ne permettra pas seulement de créer des possibilités de travail décent mais également d'instaurer une croissance plus soutenue et partagée, qui permette de réduire les inégalités.»

Promouvoir l'emploi, le développement de petites entreprises locales, garantir les droits au travail, étendre la protection sociale et encourager le dialogue social, ce sont les quatre piliers de l'Agenda de l'OIT pour le travail décent, l'égalité hommes-femmes étant une thématique transversale.

Lire plus: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_470341.pdf

«L'expérience nous montre que la croissance économique ne suffit pas. Nous devons faire davantage pour permettre aux personnes de s'épanouir dans un emploi décent, pour leur offrir une protection sociale et faire en sorte que les pauvres et les marginalisés soient entendus.»

Ban Ki-moon, Secrétaire général des Nations Unies

«Davantage de personnes occupant un emploi décent, c'est une croissance économique plus forte et plus inclusive. Plus de croissance, c'est plus de ressources pour créer des emplois décents.»

Guy Ryder, directeur général de l'OIT



La vidéo «What is Decent Work? est disponible via ce lien: <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--fr/index.htm>



Travail des enfants

Lutter pour le travail décent et des salaires corrects pour toutes et tous, c'est notamment mettre fin à toute forme d'exploitation des enfants, dans tous les pays.

Ces dix dernières années, plus de soixante pays ont adapté leur cadre juridique concernant le travail de enfants. A l'échelon des pays, l'OIT a mis en place plus de 200 projets de lutte contre le travail des enfants. Des résultats ont été obtenus.

- Au cours des 15 dernières années, près d'un million d'enfants ont été retirés du travail des enfants ou ont évité d'y entrer grâce aux projets de l'OIT dans quelque 110 pays, partout dans le monde.

- Le nombre total de garçons et de filles victimes du travail des enfants a reculé de 30 pour cent entre 2000 et 2012, passant de 246 à 168 millions.

Si l'on peut apprécier les progrès réalisés, les efforts à fournir restent considérables. 168 millions d'enfants au travail dans le monde, cela reste inacceptable. C'est plus de dix pour cent du total des enfants dans le monde. Selon Plan International, 120 millions d'entre eux ont entre 5 et 14 ans. Pire encore, cinq millions de ces enfants sont des esclaves, victimes de la traite des êtres humains. «*Les faits montrent qu'il existe un lien étroit entre la pauvreté des ménages et le travail des enfants et que le travail des enfants perpétue la pauvreté de génération en génération en les tenant à l'écart de l'école*

et en limitant leurs possibilités de promotion sociale.» (OIT)

La lutte contre la pauvreté - combinée au développement de programmes d'éducation accessibles à tous et toutes, de bourses d'études offertes aux pays en développement et de la formation d'enseignants qualifiés - est l'une des clés contre ce fléau mondial.

Travail forcé, esclavage moderne

- En 2016, 24,9 millions de personnes étaient victimes du travail forcé à travers le monde.

- 1 victime sur 4 d'esclavage moderne est un enfant.

- Sur les 24,9 millions de personnes réduites au travail forcé, 16 millions sont exploitées dans le secteur privé, comme le travail domestique, la construction ou l'agriculture; 4,8 millions sont victimes d'exploitation sexuelle, et 4 millions sont astreintes à des travaux forcés imposés par les autorités publiques.

- Les femmes et les filles sont disproportionnellement touchées par le travail forcé; elles représentent 99% des victimes dans l'industrie du sexe, et 58% dans d'autres secteurs.

- Le travail forcé génère plus de 150 milliards de profits illégaux par an.

(Source OIT)

L'économie des petits boulots, symptôme d'une libéralisation à outrance

La flexibilité de l'économie des petits boulots arrange surtout les employeurs. Pour ceux qui essaient d'en vivre, c'est de l'exploitation.

L'économie des petits boulots, aussi appelée la «gig economy» en référence aux musiciens payés à la prestation (gig concert), est en fait une économie de free-lance au carré. Les travailleurs ont le statut d'indépendant, mais ils enchainent les missions de courte durée sans perspective d'emploi réel. La différence avec d'autres travailleurs free-lance c'est que les employeurs de ceux qui effectuent ces petits boulots sont le plus souvent des plateformes en ligne comme Uber ou Deliveroo. Le travailleur est rémunéré à la tâche, cette tâche pouvant consister en la livraison de repas à vélo, en une course en taxi, ou en la retouche de photos ou de vidéos, ou encore en des missions de marketing ou du travail rédactionnel.

Il n'y a pas d'estimations disponibles pour notre pays mais au Royaume-Uni à peu près cinq millions de travailleurs, souvent jeunes, gagnent leur vie dans cette «gig economy». Aux Etats Unis, le nombre de travailleurs free-lance - y compris la variante «traditionnelle» - est estimé à 34 % de la population active. La popularité croissante des plateformes en ligne comme Uber pourrait faire monter cette part jusqu'à 40 % en 2020.

Hyperflexibilité

Les avantages et les inconvénients de l'économie des petits boulots sont répartis de façon particulièrement inégale. Tous les avantages sont réservés aux employeurs. Ils ne paient pas d'avantages extralégaux pour les travailleurs, ne doivent pas investir dans la formation du personnel et ils économisent sur des postes comme les bureaux. En outre, ils disposent de travailleurs hyperflexibles comme bon leur semble, sans engagement à long terme.

Des agences intérimaires comme Manpower ne voient dans cette évolution que des vertus: «plus d'autonomie» pour le travailleur, «moins d'autorité», une sorte d'évolution naturelle vers une économie moderne, dans laquelle «une

nouvelle génération de formes d'emploi ne serait plus un tabou.

L'économie des petits boulots est présentée sous un jour favorable aux travailleurs. Elle serait une excellente solution pour trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ce qui serait impossible dans un emploi «standard». C'est sans doute le seul avantage que l'on pourrait invoquer s'il ne fallait pas enchaîner les missions pour survivre.

La liberté d'exploiter

Dans des circonstances idéales, le travailleur indépendant peut choisir les boulots qu'il accepte ou non, et n'est jamais forcé d'accepter n'importe quelle tâche. Malheureusement, l'expérience montre que l'économie des petits boulots est tout sauf idéale et que les droits des travailleurs y sont presque inexistant: pas droit au salaire minimum; pas de congés payés; pas d'assurance maladie ou accident en cas d'incapacité de travail; pas d'assurance chômage. Une insécurité permanente: ils ne sont jamais certains qu'ils pourront boucler la fin du mois. Ils ne savent jamais à l'avance combien d'heures par jour ou par semaine ils devront ou pourront travailler. La liberté du modèle n'est donc que la liberté d'exploiter.

Les travailleurs de cette économie commencent cependant à se rebeller. Les livreurs Deliveroo ont déjà mené des actions pour dénoncer leurs conditions de travail. A l'avenir, le défi sera de garantir à ces «faux» travailleurs free-lance des conditions de travail et salariales décentes, comme pour les travailleurs fixes. Pour cela ils doivent s'organiser de manière à constituer une force de frappe syndicale pour mettre fin à cette forme d'esclavage moderne. Car individuellement, les «travailleurs de la gig economy» sont isolés et vulnérables.

IFSI-ISVI asbl-vzw

Coopération syndicale internationale
Internationale syndicale samenwerking

L'engagement de la FGTB dans la coopération internationale

La FGTB mène un vaste programme de coopération internationale sur le travail décent au travers de son institut de coopération syndicale internationale, l'IFSI.

Soutenu par ses centrales et interrégionales, ce programme renforce plus de 30 organisations syndicales en Afrique, en Amérique latine et en Asie.

La spécificité de la FGTB en matière de coopération internationale, c'est sa position de carrefour entre le Nord et le Sud : à travers ses projets, elle lie ainsi les travailleurs belges, africains, latino-américains et asiatiques autour d'un combat commun.

Dans les pays du sud, son action permet aux syndicats partenaires d'être mieux armés pour défendre les droits des travailleurs, assurer une meilleure protection sociale et se renforcer comme acteurs du dialogue social.

En Belgique, elle mobilise ses délégués et leur permet de s'engager pleinement dans la solidarité internationale, depuis leur lieu de travail.

Sa position dans le mouvement syndical lui permet ainsi de mobiliser une expertise, une expérience et des réseaux au bénéfice de ses partenaires du sud.

Travailleurs domestiques à protéger

Ils ou elles nettoient, cuisinent, s'occupent des enfants. Les travailleurs (souvent travailleuses) domestiques sont pourtant largement soumis à l'exploitation, les maltraitances, les abus en tout genre. Ce sont souvent des femmes issues de l'immigration. La barrière entre travail domestique et esclavage est parfois très ténue, et de nombreux systèmes bien rodés de traite des êtres humains permettent de maintenir ces injustices.

Henriette: «Je suis arrivée en France à 14 ans du Togo, accompagnée d'une dame qui s'appelle Simone. Mes parents m'avaient confiée à cette dame qui leur avait promis que je viendrais en France pour travailler à la maison

avec elle, pour l'aider et pour avoir un avenir meilleur en poursuivant mes études. Mais ce ne fut pas le cas. Au bout de quelques mois, j'ai compris que je n'irais jamais à l'école, que je n'aurais pas de papiers parce que je n'étais pas déclarée. J'allais passer

presque cinq ans à travailler dans cette maison, à manger les restes des enfants, à coucher par terre sans avoir le droit de me reposer, à ne pas avoir de congés payés ni de formation, à ne pas pouvoir consulter un médecin, et à ne pas avoir le droit de sortir de chez elle. Je n'avais que le droit de récupérer les enfants en bas et de m'occuper de toutes les tâches ménagères.»

Henriette témoigne dans le cadre de la campagne «50 for Freedom», qui vise à amener un maximum de pays à s'engager contre l'esclavage moderne. Les récits font froid dans le dos et nous ramènent à un temps que l'on croyait révolu. Hommes, femmes, enfants, jeunes, souvent migrants, sont enfermés, battus, privés de

leurs papiers, sans salaires ni accès aux soins, sans possibilité de s'enfuir. D'aucuns passent des années à travailler gratuitement pour éponger une prétendue dette.

Si tous les travailleurs domestiques ne subissent pas les mêmes outrages, leur condition n'est - globalement - pas enviable. Une récente publication du CNCD indique que près de 75% des travailleurs domestiques dans le monde sont des femmes, migrantes. La plupart d'entre elles travaillent dans des pays à revenu élevé, dans des familles. Dans nombre de ces pays, elles font face à des abus en matière de droits de la personne et du travail. Citons les violences physiques, sexuelles et psychologiques;

la traite des êtres humains et le travail non rémunéré; l'isolement physique, social et culturel; l'absence de couverture en matière de droit du travail et l'absence de mécanismes de protection; aucun droit au repos, aux congés ou aux absences pour raison de maladie; un accès limité ou inexistant aux soins de santé.

Une convention internationale, initiée par l'OIT, existe et défend le droit à un travail décent, aussi pour les travailleurs domestiques. A l'heure actuelle pourtant, elle n'a été signée que par 25 pays, dont la Belgique. Il est nécessaire que les autorités internationales se penchent sur un sujet qui concerne 67 millions de personnes à travers le monde.

> MÉTIERS EN PÉNURIE

Toutes et tous dans le même sac!

«Jobs, jobs, jobs!» A en croire notre gouvernement bleu-jaune (virant au brun-noir), il y aurait de l'emploi partout, mais la main d'œuvre ferait défaut. C'est qu'à force de répéter le même refrain à qui veut l'entendre, ils finiraient par y croire eux-mêmes. Voyons d'un peu plus près pourquoi le Jobs Deal, passé à la hâte cet été, pas plus que le plan Jeholet en Wallonie ne combleront les trous dans le marché de l'emploi et encore moins les inégalités.

Mesures sur mesure pour les «grosses boîtes»

Michel et Peeters parlent de «*dialogue social*» pour relever le défi des métiers en pénurie. Mais ce Jobs Deal est tout sauf le fruit d'une quelconque concertation. Il n'y a aucune distinction entre des secteurs pourtant très différents. Le seul point commun est de faire porter toute la responsabilité sur les épaules des travailleurs et chômeurs.

En Wallonie, le langage du gouvernement MR-cdH n'est pas différent. Le «*plan Jeholet*», signé cet été reprend les mêmes recettes purement patronales: formation et responsabilisation des demandeurs d'emploi, mais simple «*sensibilisation*» des employeurs. Ajoutons à cela les coupes budgétaires dans les aides à l'emploi (APE), qui bénéficiaient pourtant à plus de 60 000 travailleurs, et l'on se retrouve avec un tableau décidément noir pour la qualité de l'emploi en Wallonie.

Techniciens industriels... et techniciennes de surface, même combat?

Le gouvernement part du principe que si tant de places ne sont pas occupées, c'est à cause des chômeurs qui, gâtés par leurs allocations, préfèrent se tourner les pouces plutôt que de se former correctement. Selon une étude de la FGTB Wallonne, il ressort clairement que les exigences avancées par les employeurs dans leurs offres d'emploi sont le plus souvent démesurées et donc discriminatoires. Et sur-

tout, apposer la même étiquette de «*métier en pénurie*» pour des fonctions totalement disparates, c'est comparer des pommes avec des poires!

Quand pénurie rime avec supercherie

Exiger systématiquement des années d'expérience exclut de fait la plupart des jeunes qui arrivent sur le marché de l'emploi. Pour l'employeur le calcul est simple: les centres de formation sectoriels (en partie financés par les cotisations des travailleurs), l'enseignement technique et professionnel, sans oublier les universités deviennent ainsi des pourvoyeurs de main-d'œuvre sur mesure... le tout aux frais de la collectivité.

Autre réalité, même étiquette «pénurie»

Dans d'autres secteurs, la charge de travail est telle qu'il est impossible d'effectuer un temps plein, alors que le faible salaire horaire l'exigerait pour pouvoir joindre les deux bouts. Le personnel du nettoyage et des titres-services, en majorité des femmes, se voit obligé de faire de plus en plus de mètres carrés par heure de travail. Prétendre résoudre la soi-disant pénurie de main d'œuvre dans de tels secteurs en encourageant les formations ne peut être que de la mauvaise foi. Pour pourvoir à ces postes sous-valorisés, nos dirigeants comptent davantage sur le retrait progressif des allocations de chômage, afin de ne laisser d'autre

Ronny, 54 ans, opérateur dans la pétrochimie

J'ai eu la chance d'arriver dans la pétrochimie quand il ne fallait pratiquement pas de diplôme pour devenir opérateur. L'enseignement technique inférieur suffisait. Ensuite, j'ai connu toute l'évolution technologique du secteur, en bénéficiant de formations dans l'entreprise, au fur et à mesure. J'ai pu évoluer dans mon boulot. Et ça a bien changé: avant j'étais aux machines, maintenant tout se fait par ordinateur. Le problème c'est qu'aujourd'hui les employeurs se plaignent de notre vieillissement, mais on ne donne plus de chance aux jeunes. Ou alors il faut qu'ils soient déjà ingénieurs techniques ou civils. Ils débarquent ici, doivent travailler de nuit, en équipes, au bout de quelques années ils sont épuisés. Pas étonnant qu'on n'en trouve plus! Je commence à le sentir, moi aussi. Ce rythme de travail est de moins en moins tenable à mon âge. Je pense partir en prépension, mais bon, avec la politique actuelle, qui sait si ça sera encore possible.

**Anita, 47 ans, technicienne de surface**

Dans le nettoyage, ce n'est pas compliqué: les clients veulent que ce soit propre et que ça coûte le moins possible et les employeurs suivent. Qui en sont les dupes? Nous! On le ressent dans nos salaires, nos heures, etc. En général, on aime bien notre travail, mais on se sent abandonnés à notre sort. On nous colle un prix pour nettoyer telle ou telle surface, mais chaque espace est différent: parfois c'est pratiquement vide, mais parfois il faut faire tout plein de meubles, et ça prend plus de temps, mais ça personne n'y pense. Souvent on engage des étrangers, qui ne connaissent pas nécessairement leurs droits. Certains ne parlent même pas la langue. Alors les employeurs en profitent. Les clients aussi, parfois, par exemple quand ils annulent en dernière minute. Du coup pas de travail, pas de préavis. Par contre, il faut dire que souvent les clients nous respectent plus que les employeurs.

choix aux couches les plus vulnérables de notre société que de se faire exploiter.

Ne pas se laisser faire

Loin des discours positivistes de nos gouvernements, visant en fait

à mettre la main sur les efforts de formation, nous constatons que sur le terrain tout est fait pour mener la vie dure aux travailleurs. Pire, la pénurie de main d'œuvre est utilisée comme argument «*magique*» pour justifier le rabotage de nos

prépensions. Une raison de plus pour participer en masse aux actions du 2 octobre prochain!

NOUS RECRUITONS

La Centrale Générale - FGTB engage
HR Payroll Officer (f/h)

La fonction :

- Gérer le payroll avec vos collègues (pas de secrétariat social) ;
- Se charger du traitement administratif des dossiers d'accidents du travail, d'assurance groupe, ...
- Remplir les documents sociaux : document l'ONEM, mutualité, ... ;
- Définir le trajet de l'accompagnement de carrière de nos collaborateurs.

Votre profil :

- Vous avez un bachelor en sciences sociales option gestion du personnel/conseiller social ou équivalent par expérience ;
- Vous avez déjà quelques années d'expérience en payroll ;
- Vous avez une bonne connaissance du néerlandais, tant à l'oral qu'à l'écrit ;
- Les chiffres sont votre point fort et vous travaillez avec précision ;

Lieu de travail : Rue Haute 26-28 à 1000 Bruxelles

Intéressé(e) ? :
Retrouvez une version détaillée de l'offre ainsi que la procédure sur notre site www.accg.be.



Salaires

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

Index :

• 100	Commission paritaire auxiliaire pour ouvriers
• 106.01	Fabrique de ciment
• 117	Pétrole
• 324	Diamant
• 327.01	Entreprises de travail adapté Flandre
• 327.02	Entreprises de travail adapté Bruxelles
• 327.03	Entreprises de travail adapté région wallonne et communauté germanophone

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

> TRAVAILLER JUSQU'À 67 ANS...

Les fédérations professionnelles doivent assumer!



Aujourd'hui, le gouvernement rend les fins de carrière de plus en plus pénibles. Pensions à 67 ans, prépensions de plus en plus inaccessibles, crédit-temps cadencés et aucune garantie sur le dossier pénibilité du travail. Nous avons donc décidé de rendre visite à différentes fédérations professionnelles pour leur demander d'admettre qu'il ne sera pas possible de demander aux travailleurs de travailler jusqu'à l'âge de 67 ans. Une centaine de militants de notre centrale se sont ainsi rendus à Fedustria (textile, bois et ameublement), à la Confédération de la Construction et à la Fédération pétrolière belge pour inviter leurs dirigeants à signer une charte qui les engage à plaider au conseil d'administration de la FEB (la fédération des entreprises de Belgique) pour des pensions décentes, pour un âge légal à 65 ans et pour une liste de critères de pénibilité objectivables et non pour une liste de métiers pénibles.

Les rencontres ont été constructives, les trois fédérations nous rejoignent sur beaucoup de points. Malheureusement, aucune d'elles ne s'est engagée en signant notre charte. Aujourd'hui, nous attendons d'elles qu'elles fassent remonter notre requête vers la FEB.

Quoi qu'il en soit, les premiers concernés par ces mesures de fins de carrière sont les travailleurs. Ils nous expliquent pourquoi travailler jusqu'à 67 ans est une utopie.

Mickaël - nettoyage

Tenir jusqu'au bout, pour les gens du nettoyage, ça ne va pas être possible. Nous devons monter sur des échelles, travailler dehors par tous les temps... ce n'est vraiment pas possible. La seule solution, ce serait de diminuer les cadences, mais c'est tout le contraire: on n'arrête pas de nous en demander toujours plus en toujours moins de temps.

Fabian - gardiennage

Sérieusement, vous nous voyez, dans le gardiennage, à 67 ans, courir derrière un petit jeune... ce n'est vraiment pas possible. En plus, dans notre secteur, il y a aussi la flexibilité et des prestations de 12 heures. Ça aussi, ça use, sans parler du stress dans certains postes.

Robert - transformation papier

Chez nous, on cumule les difficultés: on travaille en trois équipes,

dans le bruit et les odeurs d'encre. Tenir jusqu'à 67 ans sera impossible et au final, c'est la mutuelle qui va payer. Moi, je dirais juste à ces ministres qu'ils viennent travailler chez nous et ils comprendront vite que ce n'est pas possible. Mais ça, ils ne veulent pas l'entendre. Il est donc temps de passer à la vitesse supérieure...

Isabelle - ETA

Les ETA n'ont déjà plus d'adapté que le nom. On nous fait travailler comme tous les autres travailleurs en nous imposant des cadences infernales mais à des salaires et des conditions de travail largement inférieurs. C'est impossible que nous puissions tenir jusqu'à 67 ans à ce rythme. A partir de 50 ans les travailleurs du secteur sont déjà cassés. On mourra avant la pension.

Claude - Construction

Coffreur, maçon, ce sont des métiers lourds! On travaille par tous les temps, courbés, à porter des poids, c'est pénible. Peu de collègues restent jusqu'à 60 ans. La prépension à 58 ans permet aux gens de partir plus tôt et dans la construction, rares sont ceux qui restent plus longtemps. Travailler jusqu'à 67 ans, c'est juste impensable.

> SECTEUR DE LA CHIMIE

Deux ans de Fonds démographie: une balance positive

Les interlocuteurs sociaux se sont récemment réunis à Bruxelles lors d'un colloque afin de tirer le bilan de deux années de fonds démographie. 45.000 travailleurs du secteur de la chimie peuvent ainsi bénéficier de mesures conclues via des plans démographie permettant de rendre leur travail plus soutenable. Mais entre-temps, le gouvernement continue de prendre des mesures qui sont diamétralement opposées.



Pour Andrea Della Vecchia, la seule manière d'arriver à de bonnes solutions, c'est la concertation.

Voici deux ans, le fonds démographie de la chimie faisait son apparition. Grâce à lui, tant dans les grandes que dans les petites entreprises, l'employeur et les travailleurs peuvent travailler ensemble à la mise en place de projets concrets visant à rendre le travail plus soutenable. Le fonds apporte un soutien financier. Nous avons discuté des résultats et des défis du fonds avec

Andrea Della Vecchia, secrétaire fédéral de la Centrale Générale - FGTB qui vient reprendre le flambeau du secteur de la chimie.

Quel bilan tire le syndicat de ces deux années de fonds démographie?

Andrea Della Vecchia: Extrêmement positif. Notre centrale, notamment sous l'impulsion de de l'ancien secré-

taire fédéral Herman Baele, a été un des moteurs du fonds démographie. Et le résultat prouve que nous avons pris la bonne décision.

45.000 travailleurs peuvent ainsi bénéficier de mesures reprises dans les plans démographies, ce qui représente la moitié de tous les travailleurs du secteur de la chimie. Mais ce qui est tout aussi important, c'est que ce fonds permet de mettre en place une concertation sur le bien-être au travail, ce qui est unique.

Il en résulte des mesures très concrètes pour les ouvriers, les employés et les cadres: une véritable réduction du temps de travail, la possibilité pour les travailleurs en équipes et de nuit de passer à un travail de jour sans perte de salaire,...

Mais d'un autre côté le gouvernement continue de prendre des mesures diamétralement opposées, comme par exemple le relèvement de l'âge de la pension et de la pension anticipée...

Andrea Della Vecchia: C'est juste. Avec le fonds, nous allons dans une direction et le gouvernement dans une autre. Investir dans des emplois de qualité est beaucoup plus efficace pour améliorer la productivité d'une entreprise. Et malgré tout, le gouvernement continue à encourager le travail de nuit, alors que tout le monde sait qu'il a des conséquences néfastes pour le bien-être. La seule manière d'arriver à

de bonnes solutions, c'est la concertation. Mais le gouvernement continue de prendre des décisions seul, comme par exemple l'augmentation de l'âge de la pension.

Durant le colloque, la Centrale Générale - FGTB a adressé un message très clair au gouvernement.

Andrea Della Vecchia: En effet. Notre message est que la concertation sociale reste la meilleure solution. Nous sommes les spécialistes, nos travailleurs savent mieux que quiconque de quoi on parle et où se trouvent les solutions.

Relever l'âge de la pension n'est également pas tenable. De nombreux employeurs sont eux aussi d'accord sur le fait qu'il ne sera pas évident de travailler jusqu'à 67 ans. Travailler plus longtemps est en contradiction totale avec la réalité quotidienne vécue sur le terrain par les travailleurs et les employeurs.

Quels sont les autres défis du fonds démographie?

Andrea Della Vecchia: La plupart des travailleurs du secteur de la chimie travaille dans des PME où il est encore très difficile de conclure des plans démographie. Cela s'explique bien évidemment par le manque de démocratie: dans de nombreuses petites entreprises, il n'y a pas de représentation syndicale. Raison pour laquelle nous plaidons aussi pour un abaissement des seuils pour la création d'un CPPT et d'un Conseil d'Entreprise.

Vous travaillez dans le secteur de la coiffure ?

SUIVEZ DÉSORMAIS L'ACTUALITÉ DE VOTRE SECTEUR SUR LA PAGE FACEBOOK FGTB COIFFURE.

UNE SEULE CHOSE À FAIRE, CONNECTEZ-VOUS SUR LA PAGE ET CLIQUEZ SUR « J'AIME ».

FGTB Coiffure
Ensemble, on est plus forts

> POINT DE VUE

Viser le MR, c'est résister à la «FEB»

La droite ne baisse pas les bras. Nous ne baissons pas les armes. Le 2 octobre, nous reprenons la rue... Ça doit être comme un signal qui prépare et annonce des grèves interprofessionnelles! Les raisons de la colère ne manquent pas. Depuis 4 années, les réactions du mouvement social n'ont pas été à la hauteur des agressions subies par le monde du travail. Le MR annonce qu'il n'en a pas fini. Il veut poursuivre l'aventure avec la droite flamande et ses fachos. No pasaran!

C'était annoncé: le 2 octobre, nous poursuivrons la riposte face aux réformes des pensions. Michel 1^{er} a dû reculer sur la «pension à points». Bacquelaine doit aujourd'hui revoir en profondeur sa copie - celle de la FEB, en réalité - sur la pénibilité. Il doit aussi relever le niveau des allocations: être pensionné mais vivre chichement, sous le «seuil de pauvreté», n'est pas acceptable au XXI^e siècle. Qui veut de ce régime-là pour demain ou pour nos anciens? Pas nous!

La droite jamais ne se repose. Pas de congés. Pas de vacances. Pas de trêve! Dès que les travailleurs ont le dos tourné, elle cogne, castagne, s'acharne. Tendre l'autre joue? Pas chez nous!

Cet été, Charles Michel était attendu dans un exercice budgétaire difficile. Il a rusé, truqué, chipoté avec les chiffres et laisse finalement une ardoise de... 8 milliards pour les suivants. Comme toujours, la droite creuse les trous pour financer ses largesses aux rupins. Au lendemain des élections, la main sur le cœur, elle nous expliquera qu'il faut se serrer la ceinture, à nouveau. Qu'il n'y a pas d'alternatives: sacrifier les politiques sociales, piquer les moyens de la Sécu, sabrer dans les services publics. Pour payer les cadeaux aux riches et aux employeurs!

Le catalogue des horreurs

Et pour enfumer tout ça, il a passé un «contrat» avec les patrons: le «job's deal»! Les mots ont un poids. Charles Michel ne parle plus de «travail»; il radote en anglais. Il

n'a plus à la bouche que la perspective des «jobs» - des «boulots de merde» en français -! «Job, job, job», c'est trois emplois précaires pour un petit salaire à peine décent...

Salaires liés à la productivité, plus de fin de carrière honorable avant 60 ans et limitation dans le temps des allocations de chômage: il restait trois (grands) phantasmes aux employeurs. La «Suédoise» les réalise. En 2004, la FEB a précisé son projet de société dans un document largement diffusé à l'époque: elle a, aujourd'hui, effacé de son site ce «Master plan». Nous n'avons rien oublié de ce catalogue des horreurs qui a été progressivement mis en œuvre depuis. Restait à revoir la politique des barèmes salariaux liés à l'ancienneté, la RCC et les crédits-temps avant 60 ans et une accentuation de la dégressivité des allocations de chômage qui rapproche le niveau des allocations de celui du revenu d'intégration social versé par les CPAS. C'est fait! Merci qui?

Un «deal», c'est théoriquement un «échange». Qu'offrent les patrons? Rien.

Les taux d'emploi restent mauvais par rapport à nos voisins. La croissance n'est toujours pas au rendez-vous. Les entreprises,

poussées dans le dos, ont juste anticipé le versement de leur contribution aux besoins collectifs pour permettre au gouvernement son tour de passe-passe budgétaire. Le «job's deal» n'est pas un «deal», c'est une arnaque de «petites frappes».

Nous vivons donc aujourd'hui dans le meilleur des mondes rêvé par les patrons. Ces grands enfants gâtés ne sont jamais contents mais, objectivement, leur cahier de revendication interprofessionnel de 2004 est aujourd'hui totalement réalisé. L'avenir est-il plus prometteur? Vivons-nous mieux aujourd'hui? Sommes-nous plus heureux aujourd'hui qu'hier? Pas nous!

Comme l'histoire du XX^e siècle nous l'a enseigné, un projet social fondé sur l'inégalité s'accompagne généralement d'une montée de fièvre raciste et de succès fascistes. Que se passe-t-il d'autre en Europe de l'Italie à la Suède en passant par l'Allemagne, la Pologne, la Hongrie etc.?

Et chez nous? Des fachos se camouflent dans des associations de jeunes universitaires propres sur eux. Ces «gendres idéaux» racistes, machos, homophobes se mettent au service de Francken dont la communication libère la parole

haineuse et xénophobe. Même au-delà de la frontière linguistique. Le MR se tait. Il est complice de cette dérive. Il en est même co-responsable par ses silences. Il veut poursuivre dans cette voie. Pas nous! Mandaté par un Congrès fédéral clair dans son expression et dans sa radicalité, le président de la FGTB a annoncé d'emblée la couleur de la rentrée sociale.

La grève est toujours un acte politique qui coûte aux employeurs. Ne pas la faire quand un modèle social est miné, à leur demande, dans ses fondements, quand les inégalités grandissent plus vite que les richesses et quand le fascisme frappe à nos portes, est un autre choix politique. Pour une organisation syndicale, c'est celui de la lâcheté et de l'abandon. Une désertion en quelque sorte...



Nico Cué
Secrétaire général de la MWB

Carte blanche

<http://www.metallos.be>



> FÉDÉRATION DES MÉTALLURGISTES FGTB HAINAUT-NAMUR

L'inquiétude toujours grandissante pour les travailleurs de chez Carwall à Sombreffe

Les bonnes nouvelles d'une éventuelle reprise des activités et de nouveaux investisseurs sur le site de Gosselies ne laissent pas encore présager un ciel plus dégagé pour l'entreprise Carwall à Sombreffe, qui compte près de 200 travailleurs.

Carwall, une des principales entreprises sous-traitantes de Caterpillar, ne connaît plus des jours favorables depuis la fermeture de son principal client.

A ce jour, cette entreprise fait des efforts considérables pour tenter, tant bien que mal, de redynamiser et trouver des clients en vue d'assurer la pérennité de l'emploi.

Le Président de la délégation FGTB, Eric MARES, et son équipe mettent toute leur énergie pour tenir la tête hors de l'eau mais l'inquiétude est à son maximum car les périodes constantes de chômage économique, notamment dans la sec-

tion des assembleurs, atteignent 4 semaines sur 5.

Un investissement pour l'amélioration de l'aménagement de la section peinture a été effectué, ce qui a permis d'assurer une vitesse de croisière pour les quelques peintres et soudeurs afin de produire une dizaine de cabines/jour.

Malgré ces quelques investissements, le mécontentement des travailleurs se fait sentir car ils se sentent clairement abandonnés par le Gouvernement wallon. Ce mécontentement est d'autant plus remarqué qu'il s'agit de l'avenir de près de 200 travailleurs dont l'emploi est, depuis maintenant 2 ans, mis à mal et qui ne remarquent aucun signal positif ni du Gouvernement wallon ni des autorités compétentes.

Aujourd'hui, les travailleurs en ont assez et veulent que les choses bougent. Les efforts que ce même



Gouvernement déploie pour pérenniser et trouver des investisseurs sur le site de Gosselies est une bonne nouvelle mais Carwall qui,

malgré la fermeture de son plus gros client Caterpillar, maintient encore son activité, est en attente d'un signal fort de la direction avec

l'aide du Gouvernement wallon pour redynamiser et diversifier le secteur.



Visite de nos camarades cubains chez Horval

Durant la deuxième semaine de septembre, nos camarades cubains, Maru Rodriguez Reyes, José Antonio Pérez Pérez et Jorge Luis Fajardo Casas, étaient en visite à la FGTB Horval, l'occasion pour eux de découvrir notre travail syndical.

Lundi 10 septembre

La semaine commence avec une présentation de notre centre de formation wallon. Maxence, formateur chez Horval, explique son travail quotidien avec les délégués.

Mardi 11 septembre

Ce sont nos camarades anversois, Yvan de Jonge (secrétaire régional) et une délégation, qui ont accueilli Maru, José et Jorge pour une visite de l'usine Coca-Cola. Ils furent tous trois impressionnés par la productivité de l'entreprise et le travail syndical mené.

Mercredi 12 septembre

Direction la Flandre Occidentale pour une réunion d'échange sur l'industrie du traitement de poisson en compagnie de Conny Demonie (secrétaire régionale) et des représentants du secteur.

Jeudi 13 septembre

Après ces premiers jours à Bruxelles et en Flandres, nos camarades cubains découvrent la Wallonie et plus particulièrement Liège avec la visite de l'usine AB Inbev et l'usine de légumes Ardo à Geer accompagné de Patrick Rehan (secrétaire régional) et de ses délégués.

Vendredi 14 septembre

Organisation d'une grande réunion d'échange syndicale. Nos délégués Horval sont venus de toute la Belgique pour rencontrer Maru, José et Jorge qui ont partagé avec nous leur passion pour le travail syndical. Malgré les rumeurs, le blocage de Cuba continue de mettre en péril le pays et les travailleurs.

Assurance autonomie en Wallonie: la FGTB HORVAL plus que jamais vigilante

Depuis notre mobilisation historique du 17 avril dernier (plus de 2.000 aides familiales rassemblées à Namur), le dossier de l'instauration d'une assurance autonomie en Wallonie a bien évolué.

Notre action a permis de rouvrir la concertation et les réunions avec le Cabinet Greoli se sont succédées.

L'avant-projet de décret qui a été approuvé en 1ère lecture par le Gouvernement wallon le 21 juin apporte des modifications que nous revendiquons:

- la grille d'évaluation de la dépendance BelRAI qui ne tient pas compte de la dimension sociale va être complétée par un questionnaire social qui permettra de prendre en charge l'ensemble des bénéficiaires actuels (public fragilisé, familles précarisées)
- une augmentation progressive de nombre de travailleurs dans les services d'aide aux familles et aux aînés (SAFA). 1385 emplois devraient être créés d'ici 2020 (tous métiers confondus)
- l'engagement ferme de ne pas modifier le rôle des aides familiales ni des assistantes sociales.

Cependant, de nombreuses zones d'ombre parsèment encore cet avant-projet de décret. Le point principal qui doit rapidement être clarifié concerne le financement des services (subventions pour les frais de déplacement, pour les heures inconfortables, pour l'ancienneté et pour les zones à faible densité de population) et donc également la pérennité de l'emploi. La FGTB HORVAL l'a fait savoir la fin août lors de la dernière réunion de concertation. Le Cabinet Greoli a donc décidé d'organiser des groupes de travail avec les acteurs du secteur dans les prochaines semaines afin d'avancer sur des sujets aussi importants que le financement ou encore les modalités concrètes de prise en charge d'un bénéficiaire.

Par ailleurs, en modifiant à la baisse le montant des cotisations prélevées auprès des citoyens wallons (36€ au lieu de 50€), le Gouvernement devra apporter des contributions financières additionnelles afin que le système soit viable (un échéancier des contributions gouvernementales jusqu'à 2026 et au-delà est prévu dans le texte de l'avant-projet de décret). Garantir la stabilité budgétaire du dispositif est une nécessité afin que l'assurance autonomie soit un outil de renforcement du secteur et surtout un instrument au service de tous les citoyens. Nous n'avons actuellement pas tous nos apaisements pour l'avenir.

97 emplois sur 187 en péril chez Mora

Mol - L'intention de restructuration chez le producteur de snacks Mora était difficile à avaler pour les 187 membres du personnel. 81 ouvriers et 16 employés risquent de perdre leur emploi.

L'annonce a provoqué une secousse importante parmi les travailleurs des produits de snacks congelés Mora, qui fait partie de Van Geloven Snacks. L'entreprise veut licencier 97 membres du personnel et une grande partie des activités de production déménagera aux Pays-Bas. Cette restructuration s'inscrit dans la nécessité de spécialisation et de regroupement de capacités, selon le PDG Peter Doodeman. Selon lui, une entreprise saine doit parfois prendre des décisions difficiles.

Consternation totale

Vu les bons résultats, les nouveaux contrats hebdomadaires d'un certain nombre d'intérimaires et l'engagement d'un nouveau manager de planification, la décision de la direction a fait l'effet d'une gifle. Les membres du personnel craignent que bon nombre de familles trinquent. Les discussions avec la



direction sont en cours et pour l'instant, les actions ne sont pas à l'ordre du jour. La secrétaire syndicale Nancy Bolle (FGTB) précise ne pas être satisfaite de l'approche de la direction et elle s'attendait à une concertation avec les syndicats préalablement à l'annonce. En attendant les nouvelles de la direction, elle espère que les licenciements secs se borneront à un minimum.



Dans la foulée des actions menées par les aides familiales contre la première mouture du projet d'assurance autonomie en Wallonie, la Commission sectorielle de l'aide à domicile a décidé à l'unanimité que la FGTB HORVAL devait assurer la compétence de l'entière du secteur. Pour les délégué(e)s, seule la FGTB HORVAL peut défendre les intérêts de l'ensemble des travailleurs du secteur tenant compte de l'évolution de celui-ci. La FGTB HORVAL en fait quotidiennement la démonstration. La FGTB HORVAL un syndicat au service de chacun et au combat pour TOUS!





Mon barème, mon salaire à ma juste valeur!

Ce n'est pas la première fois que notre système de rémunération subit des attaques. C'est à nouveau le cas dans l'accord concocté cet été par le gouvernement, le fameux jobs deal. Il y a plusieurs années, les barèmes avaient déjà subi une refonte importante: on était alors passé d'un système basé sur l'âge (jugé comme étant discriminatoire) à un système basé sur le nombre d'années d'expérience du travailleur ou d'ancienneté. A l'époque, les interlocuteurs sociaux avaient négocié longtemps pour faire aboutir ce tout nouveau système, jugé plus juste et plus cohérent.

Aujourd'hui, les responsables politiques prônent une nouvelle refonte des barèmes afin de les faire évoluer vers un système qui se baserait sur la compétence et la productivité. Deux notions qui sont pourtant très difficilement mesurables et objectivables! A force d'entendre murmurer au creux de son oreille «compétitivité» et «rentabilité», le gouvernement semble être passé – même si c'était peut-être déjà le cas avant – du côté obscur de la force... Attention, votre salaire est en danger!

Atteinte à la concertation sociale

Les barèmes sectoriels constituent une matière par excellence de la concertation sociale. Toute modification d'un système profondément ancré dans la société ne peut se faire qu'en concertation avec les partenaires sociaux. En outre, l'organisation Internationale du travail (OIT) ne permet une immixtion politique dans la concertation sociale que dans des conditions limitées.

Dans le cas présent, le gouvernement tente de s'emparer d'une matière qui relève purement de la concertation sociale. Pour le SETCa, c'est inacceptable!

Et si les employeurs venaient à dénoncer les CCT barèmes qu'ils ont signé?

Ce scénario est peu probable car non seulement ce n'est pas dans l'intérêt des employeurs et cela mettrait à mal la paix sociale dans les entreprises. Et quand bien même, vous pourriez continuer à bénéficier des barèmes sous certaines conditions.



Pas touche à notre système barémique

En tant qu'organisation syndicale, nous sommes convaincus qu'il est essentiel de préserver nos barèmes actuels. La perche tendue par le gouvernement est une énième tentative d'affaiblir la progression salariale en Belgique. Les barèmes salariaux à l'expérience tels que nous les connaissons actuellement constituent un mode de rémunération transparent, reconnu et soutenu par des travailleurs. Un système permet à chacun d'être rétribué à sa juste valeur. Car c'est bien cela dont il est question aujourd'hui: d'une rémunération juste et non une rémunération basée sur un jugement de valeur et sur le bon vouloir de sa hiérarchie.



Zoom sur quelques contre-vérités

La voie que le gouvernement voudrait emprunter est injuste et dangereuse.. Nous démontons ici certains arguments régulièrement utilisés pour justifier les attaques à l'encontre de notre système de progression sociale.

Un travailleur âgé serait «moins productif» qu'un jeune travailleur...

L'affirmation selon laquelle la productivité d'un travailleur stagne ou régresse à partir d'un certain âge (vers 45 ans) n'a aucun fondement scientifique! Les quelques études sur le sujet sont d'ailleurs contradictoires.

S'il est évident que la capacité physique d'un travailleur manuel diminue généralement avec l'âge, par contre, son expertise acquise au fil des années lui donne des atouts indéniables en terme de savoir-faire, d'enseignement et de prévention des accidents notamment. Il est tout aussi évident qu'un travailleur intellectuel qui n'a plus la même «réactivité cognitive» a en revanche une expérience et une connaissance de son métier qui lui permettront de mieux anticiper ou de résoudre un problème.

Plusieurs études montrent également que les entreprises les plus productives sont les entreprises qui emploient le plus de travailleurs âgés.

Si l'on ne peut pas directement en conclure que la productivité des travailleurs âgés est nécessairement plus importante que celle des travailleurs plus jeunes notamment par le manque de nuance, il n'en demeure pas moins qu'elle démontre le rôle décisif des travailleurs âgés dans la productivité des entreprises.

L'écart salarial entre un travailleur âgé et un jeune travailleur serait trop important

La tension salariale des barèmes sectoriels (c'est-à-dire ce qui correspond à l'écart entre les salaires en début de carrière et ceux en fin de carrière) doit être fortement relativisée.

Une étude du SPF emploi de 2012 démontre en effet qu'un employé dans la tranche d'âge 50-59 ans a en moyenne un salaire moyen 1,2 fois plus élevé qu'un employé dans la tranche d'âge 30-39 ans. Si l'on prend la CP 200 (CPAE), soit la plus grande commission paritaire en Belgique (420.000 employés),

cette tension salariale n'est que de 108 %!

Si on compare au niveau européen, on constate également que la tension salariale en Belgique se situe dans la moyenne des autres pays européens

Mis à part la situation spécifique de la Grande Bretagne, il existe une tension salariale «positive» pour tous les pays européens. Les plus hautes tensions salariales concernent surtout les employés hautement qualifiés. Pour les fonctions inférieures, les augmentations sont limitées en importance et dans le temps.

Les barèmes liés à l'expérience / ancienneté seraient responsables du taux d'emploi relativement faible des travailleurs âgés

Cette affirmation est très souvent utilisée dans les milieux patronaux et gouvernementaux de droite pour mettre à mal notre système collectif de barèmes à l'ancienneté/ expérience. Voilà encore une invention qui ne résiste pas à une analyse sérieuse!

Si l'on compare le taux d'emploi des ouvriers et des employés âgés, on constate que les ouvriers quittent le marché de l'emploi plus tôt alors que chez eux, les augmentations liées à l'ancienneté sont pratique-

ment inexistantes. Les employés (et surtout les employés hautement qualifiés) travaillent plus longtemps alors que leur tension barémique est la plus élevée.

Nous sommes convaincus que d'autres éléments jouent un rôle crucial, notamment la combinaison entre le travail et la famille et l'accès limité à la formation pour les travailleurs âgés. Toute une série de facteurs déterminent si une personne va continuer à travailler jusqu'à l'âge officiel de la pension. En Belgique, les barèmes salariaux sont en moyenne limités à 22 ans de progression automatique! En pratique donc vers 45 ans, la progression salariale n'est plus d'application. On comprend dès lors mal, alors que les barèmes ne progressent plus, pourquoi les plus âgés resteraient hors des entreprises. C'est bien la preuve que le barème est loin d'être le premier frein à l'embauche des travailleurs les plus âgés!

Les systèmes de rémunération au mérite / performance seraient bénéfiques

Il est important de rappeler que des systèmes de rémunérations variables existent déjà en Belgique, ceux-ci se superposent aux barèmes. Depuis 2008, la CCT 90 sur les bonus permet d'octroyer un bonus salarial en lien avec les

résultats de l'entreprise mais ce bonus est strictement encadré et accordé collectivement sur la base des résultats de l'entreprise. Ce bonus n'est pas octroyé sur la base d'évaluations individuelles. D'autres mécanismes existent également. Concrètement, rien n'empêche donc un employeur de valoriser un travailleur mais au-delà du système barémique! Ici le gouvernement veut s'attaquer au socle minimal des barèmes.

Le SETCa est convaincu qu'un modèle salarial axé sur la productivité individuelle va accroître la pression sur les travailleurs et surtout opposer davantage les salariés entre eux!

Qui plus est, il serait très naïf de penser que les employeurs ne vont pas circonscrire un budget salarial global afin de préserver les intérêts de leurs actionnaires! Pour partager le morceau, la compétition sera féroce entre collègues. Il y aura également un effet stigmatisant pour les travailleurs jugés «pas assez productifs» et cela ne concernera pas nécessairement les plus âgés. On peut craindre que les inégalités salariales que subissent les femmes risquent encore de s'aggraver et que l'on va fragiliser davantage l'emploi de certains groupes! Le monde du chacun pour soi dans l'entreprise.

«Impossible de mesurer la productivité lorsqu'on travaille avec des êtres humains»

Le non-marchand est un bon exemple de secteur où il serait quasiment impossible d'établir ce que l'on peut qualifier de «productif». La qualité des services pourrait elle aussi en souffrir. C'est ce que confirme Bart, qui travaille comme infirmier au service psychiatrie d'un hôpital général.

Dans notre secteur, nous travaillons avec des êtres humains. Comment pouvons-nous calculer la productivité? Sur base du résultat que nous atteignons? Malheureusement,

en psychiatrie, il est courant de voir de nombreuses personnes revenir... Cela signifie-t-il que nous n'avons pas bien fait notre travail? Ou supposons que nous ne nous concentrerions que sur le nombre de patients traités: le risque de voir la qualité baisser drastiquement serait alors très élevé. Ce n'est pas envisageable lorsqu'on travaille avec des gens. Nous sommes déjà souvent occupés à des tâches administratives, un temps précieux

que nous ne pouvons consacrer aux patients. Le manque général de personnel engendre aussi du stress. Les hôpitaux sont grandement subsidiés par les pouvoirs publics. En fait, nous travaillons avec l'argent de la communauté. Les grandes entreprises réalisant des bénéfices peuvent peut-être faire varier fortement les salaires, mais ce ne serait pas correct chez nous.

Une rémunération individuelle

basée sur la productivité accentuerait aussi les tensions entre les collègues. Cela s'observe déjà maintenant. Dans les soins infirmiers, les salaires sont encore souvent basés sur le diplôme. Autrement dit, alors que mes collègues dans le service et moi-même portons les mêmes responsabilités, nous ne recevons pas tous le même salaire. Cela génère des tensions. Individualiser davantage les salaires pourrait miner l'esprit d'équipe.

«Si 50% de votre salaire est variable, vous êtes la marionnette de votre employeur»

Concurrence mutuelle et manque de mécanismes salariaux transparents. C'est ainsi qu'un travailleur anonyme décrit les conséquences d'un salaire variable sur la base des prestations. Ce travailleur est occupé dans une entreprise où les collaborateurs avec une fonction de vente reçoivent des objectifs qui déterminent pour partie leur salaire. Ainsi, cette part s'élève pour certains à 10% du salaire, mais peut aller jusqu'à 50% pour d'autres. Il met dès lors en garde contre la stratégie du «diviser pour régner» des employeurs.

Ceux qui optent pour une fonction de vente savent bien sûr qu'il est important d'atteindre des objectifs. Cependant, chez nous, il y a de nombreuses inégalités entre les travailleurs. Chaque collaborateur de vente a un salaire fixe et un salaire variable. Le rapport entre les deux fluctue: chez certains, c'est

50/50, chez d'autres 70/30, 60/40 ou encore 80/20... Rien ne permet de dire clairement sur quoi repose cette répartition. Cela dépend un peu de la période pendant laquelle les objectifs sont adoptés.

Ces objectifs sont certes concrètement mesurables, mais le paiement est, lui, moins clair. Chaque

collaborateur de vente reçoit un objectif à atteindre. Nous ne savons pas non plus sur quoi il repose, et il n'est pas toujours atteignable. Les objectifs sont par ailleurs fixés individuellement. Cela engendre également des frustrations et une concurrence mutuelle.

Si la personne concernée atteint tout de même 100% (ou plus) de l'objectif, elle reçoit en théorie 100% du salaire variable. Mais il peut aussi en être autrement. Il n'est pas exceptionnel que les objectifs soient redéfinis pendant l'année et même après pour ceux qui prestent trop bien. Selon la législation belge, il n'est pas permis d'adapter unilatéralement les contrats de travail, mais les (jeunes) travailleurs ne s'opposent pas, soit parce qu'ils n'osent pas, soit parce qu'ils ne souhaitent pas entrer en conflit avec l'employeur.

Si vous brandissez une carotte

devant le nez des gens pour les motiver, il faut également la leur donner, pas simplement la retirer une fois qu'ils ont atteint leurs objectifs.

Parfois, certains doivent aussi changer de fonction dans le cadre de réorganisations. Ils se voient ainsi présenter un nouveau contrat qui modifie leurs conditions et n'est généralement pas en phase non plus avec leurs aspirations. La redistribution du fichier clients est également un phénomène annuel récurrent, tandis que la vente est tout de même une question de relations, non?

Celui qui preste mal est financièrement puni. Celui qui preste trop bien est trop cher pour l'employeur et est aussi financièrement puni. La rotation chez nous est relativement élevée pour les collaborateurs de vente. Les objectifs inatteignables contribuent à démotiver - surtout

- les jeunes collaborateurs, qui quittent l'entreprise. Nos collaborateurs de vente sont également souvent en concurrence directe les uns avec les autres. Ils opèrent dans les mêmes régions, certes avec d'autres produits, mais ceux-ci sont parfois aussi échangeables. Comment les travailleurs peuvent-ils dès lors former un front? Le travail syndical dans un tel contexte est un sérieux défi. Comme tout est individualisé, nous ne savons pas non plus qui reçoit quoi. Tout le système semble très arbitraire. Des ordres nous parviennent du siège et cela se traduit dans les organisations locales. Nous n'en savons pas plus.

En principe, je pense qu'un salaire variable peut bel et bien motiver. Néanmoins, lorsque les travailleurs doivent se battre à nouveau chaque mois pour la moitié de leur revenu, ils deviennent les marionnettes de l'employeur.

Ensemble, plus forts contre le racisme et la discrimination!

L'actualité a encore récemment démontré que le racisme et la discrimination sont toujours des problèmes préoccupants. Nous avons été confrontés, des deux côtés de la frontière linguistique, aux facettes les plus sombres de notre société.

Pour le SETCa, la lutte contre la discrimination et les inégalités est et reste une priorité. Les statuts de la FGTB sont de plus explicites à ce sujet: «Il n'y a pas de place à la FGTB pour les idées et les comportements racistes, sexistes, xénophobes ou fascistes. L'affiliation à la FGTB est incompatible avec le militantisme ou l'adhésion à des partis ou associations d'extrême droite». Le racisme, la xénophobie, le fascisme, la discrimination ou le sexisme vont totalement à l'encontre des valeurs fondamentales de la FGTB que sont la solidarité, la justice, l'égalité et la démocratie.

Abordons la lutte contre le racisme et la discrimination ensemble. Ce n'est qu'ainsi que nous pourrions construire une société plus inclusive et égalitaire. C'est cela aussi, la solidarité. Ensemble, plus forts contre le racisme et la discrimination!

Plus d'infos sur la discrimination et la diversité sur setca.org



ENSEMBLE, PLUS FORTS
contre le racisme et la
discrimination!

> ÉDITO

Le 2 octobre, pour le changement

Le 2 octobre prochain, les syndicats organisent une série d'actions en front commun pour des pensions décentes à un âge raisonnable. Sous ce thème on peut regrouper l'opposition à la retraite à 67 ans, à la liquidation des prépensions RCC avant 60 ans, les restrictions d'accès au crédit-temps de fin de carrière, les critères trop restrictifs pour la reconnaissance de la pénibilité ouvrant le droit à une retraite anticipée, le relèvement des conditions d'accès à la pension anticipée et bien entendu le niveau trop bas des pensions, surtout pour les femmes qui n'ont pas une carrière complète.

La liste est longue et pourtant elle n'est pas exhaustive. Depuis que le gouvernement Michel est en place, on ne compte plus les mesures visant à réduire la part des revenus du travail ou de remplacement, à allonger le temps de travail et à pénaliser toutes les formes d'inactivité, fussent-elles involontaires.

Chasse à «l'oisiveté»

Ça a commencé avec la chasse aux chômeurs: suppression du complément d'ancienneté pour les nouveaux chômeurs âgés; contrôles renforcés pour les chômeurs âgés forcés d'être disponibles jusque 65 ans; réduction du montant de l'allocation de chômage temporaire; réduction de l'allocation de garantie de revenus (AGR) pour les travailleurs à temps partiel involontaire; renforcement des sanctions administratives, limitation des allocations d'insertion. Et enfin tout récemment le renforcement de la dégressivité des allocations. L'idée est qu'il ne faut pas donner de prime à l'oisiveté, «*mère de tous les vices*»...

Mais pas de prime non plus pour ceux qui bossent: pour eux saut d'index et modération

salariale, tax shift en trompe l'œil et voilà que le gouvernement envisage de faire sauter les barèmes à l'ancienneté. Pour plus de salaire, il reste les heures supplémentaires.

Le gouvernement s'est attaqué aux systèmes d'aménagement du temps de travail. Les crédit-temps sans motif ne sont plus indemnisés ni assimilés pour la pension. Les emplois de fin de carrière ne sont plus accessibles avant 60 ans.

Et puis il y a les malades de longue durée, soupçonnés d'être pour la plupart des carotiers et profiteurs de la mutuelle qu'il faut de gré ou de force remettre au travail... ou virer sans préavis ni indemnité si l'employeur n'en a que faire.

Blanchir sous le harnais

Par ailleurs il a quasiment liquidé les systèmes de prépension (RCC) ou en a renforcé drastiquement les conditions d'accès même en cas de licenciement collectif. Il faut pouvoir jeter des travailleurs sans ruiner l'employeur. Le gouvernement a aussi fait en sorte que l'on ne puisse quasiment plus accéder à la retraite anticipée avant 42 ans de travail.

Ceux qui ont un métier pénible se voient proposer le choix d'une pension anticipée mais inférieure ou de continuer à s'esquinter la santé pour une meilleure pension... et une vie plus courte!

Et pour compléter le tableau, le gouvernement veut nous obliger tous à travailler jusqu'à 67 ans et à moindre frais. Il a commencé par supprimer le bonus pension. Il a pris une série de mesures pour réduire les droits de pension des chômeurs, prépensionnés, des fonctionnaires. Il veut supprimer les barèmes à l'ancienneté pour payer moins les travailleurs âgés qui auront ainsi moins de pension... Le tout couronné par la pension à points qui devait permettre de moduler les pensions en fonction de critères budgétaires, conjoncturels, démographiques mais dont le projet heureusement a avorté. Pour le moment...

Injuste mais cohérent

Le résultat de toutes ces mesures est de réduire la protection sociale et de maintenir sur le marché de l'emploi une masse de travailleurs prêts à toutes les concessions pour décrocher un job. En sachant que des jobs, jobs, jobs, il n'y en aura jamais plus pour tout le monde sauf réduction drastique du temps de travail.

Et c'est justement à l'inverse que s'attèle le gouvernement aux ordres du patronat: allonger le temps de travail y compris sur la longueur de la carrière. Car la politique des pensions n'est qu'un volet de cette croisade contre toutes les formes de réduction du temps de travail.

Toutes ces mesures dirigées contre les travailleurs et destinées à plaire aux employeurs forment une politique cohérente - mais injuste - qui consiste à réduire la part des revenus du

travail pour augmenter la part des revenus du capital sous prétexte de relance économique. Mais tout ce que cette politique relance, ce sont les inégalités, la pauvreté, l'insécurité matérielle qui charrie l'insécurité tout court.

Cohérent mais juste

Notre projet et nos revendications ne sont pas moins cohérentes, mais elles ont l'avantage de l'efficacité et de la justice sociale.

Une pension minimum à 1.500€, le salaire minimum à 14€/heure, une meilleure protection sociale contre le licenciement et la maladie, de meilleurs services publics... Ces revendications visent à améliorer le pouvoir d'achat et relancer la demande tout en réduisant les risques de pauvreté et les inégalités. La réduction collective du temps de travail via la semaine de 32 heures, mais aussi via la pension à 65 ans et les systèmes de retraite anticipée qui tiennent compte aussi de la pénibilité, doivent permettre de réduire le chômage et de rendre aux travailleurs sans emploi la protection sociale, la dignité et le lien social que leur confère l'emploi.

Voilà pourquoi nous serons dans la rue le 2 octobre. Pour le changement, pas que pour les pensions.



Robert Vertenueil
Président



Miranda Ulens
Secrétaire générale

VOUS PROTÉGER, ÇA N'A PAS DE PRIX.

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

IL COMPREND :

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

Vous en bénéficiez si vous souscrivez à un contrat Responsabilité Civile et à un contrat MINI ou MAXI Omnium entre le **01/10/2018** et le **31/11/2018**.

ACTION TEMPORAIRE !

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

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

Actelaffinity est une dénomination commerciale d'un produit d'Actel - marque de P&V Assurances scrl - Entreprise d'assurances agréées sous le code 0058 - Rue Royale 151, 1210 Bruxelles. Ce document est un document publicitaire qui contient de l'information générale sur l'assurance auto Actelaffinity, développée par P&V Assurances, et qui est soumise au droit belge. L'assurance Actelaffinity fait l'objet d'exclusions, de limitations et de conditions applicables au risque assuré. Nous vous invitons donc à lire attentivement les conditions générales applicables à ce produit avant de le souscrire. Elles sont à votre disposition via le site internet www.actelaffinity.be/cgauto ou sur simple demande auprès d'un conseiller de notre contact center. Le contrat d'assurance est conclu pour une durée d'un an avec possibilité de reconduction tacite. En cas de plainte éventuelle, vous pouvez contacter un conseiller de notre contact center au 0800/49 490, votre interlocuteur privilégié pour toutes vos questions. Il fera tout son possible pour vous aider au mieux. Vous pouvez aussi prendre directement contact avec notre service Gestion des Plaintes qui examinera votre plainte ou remarque avec la plus grande attention. Nous concilierons au mieux les différentes parties et essayerons de trouver une solution. Vous pouvez nous contacter par lettre (Gestion des Plaintes, Rue Royale 151, 1210 Bruxelles), par email plainte@actel.be ou par téléphone au 02/250.90.60. Si la solution proposée ne vous convient pas, vous pouvez vous adresser au service Ombudsman des Assurances (Square de Meeûs 35 à 1000 Bruxelles) par téléphone 02 547 58 71 ou par mail info@ombudsman.as.

FGTB
Ensemble, on est plus forts

actel
AFFINITY