

Comment trouver la sortie dans le dédale des fins de carrière?

La législation sur les fins de carrière est devenue un véritable labyrinthe.



Notre dossier en pages 8 & 9

PENSIONS

Non au
démentement

Page 3

CHÔMAGE

Cohabitant
=/
Colocataire

Page 4

MALADES

Difficile
réintégration

Page 5



L'Europe doit changer de cap :
POUR une Europe sociale !



Manifestation à Bruxelles
le 8 novembre à 10h
Départ:
Parc du Cinquantenaire
Infos: www.fgtb.be

FGTB-ABVV
Bruxelles-Brussel



> 12 NOVEMBRE – MANIFESTATION AVEC LES SANS-PAPIERS

Régulariser les sans-papiers, c'est davantage d'égalité pour toutes et tous!

A Bruxelles, il y a plus de 100 000 sans-papiers. Ils/elles travaillent dans l'ombre, sans droits, pour rénover le métro, construire des bâtiments, soigner des malades, garder des enfants, assurer les vaisselles ou le nettoyage dans l'Horeca... La plus-value de leur travail (ils/elles gagnent moins que le revenu minimum garanti et ne se créent, par leur travail, aucun droit à la sécurité sociale) va directement dans les poches de leurs employeurs. «*Si l'on trouve à portée de main, à moindre coût, des travailleuses et des travailleurs si flexibles, pourquoi en engager d'autres, qui coûtent plus cher?*», se disent alors les patrons. Se développe ainsi toute une économie informelle : profitant de la précarité administrative de plus de 100.000 travailleurs sans-papiers, elle exerce une pression -à la baisse- sur les salaires et sur les conditions de

travail, sans parler de l'absence de toute cotisation à la Sécurité sociale...

L'égalité pour toutes et tous passe aujourd'hui par la régularisation des travailleuses et des travailleurs sans papiers ! C'est la conviction profonde de la FGTB.

La régularisation est une des conditions, sine qua non, d'une politique migratoire juste et de la lutte contre le dumping social, comme le rappelle fort opportunément la campagne du CNCD.

Le dimanche 12 novembre, soyons des milliers dans les rues de Bruxelles, avec les sans-papiers.

Rendez-vous gare du Nord à 14h.



> 9 NOVEMBRE – SOIRÉE-DÉBAT

«Face l'insécurité sociale grandissante, quels sont les défis de la gauche et du monde du travail?»

Les constats sont sans appel: l'essor de l'économie de services soumet les travailleurs bruxellois (ouvriers comme employés) à des conditions de travail de plus en plus rudes, qui se rapprochent, à bien des égards, des conditions d'exploitation des ouvriers de l'ère industrielle. Contrairement à ce que l'on veut nous faire croire, la classe ouvrière n'est pas morte, même si elle abandonne, partiellement, les habits de l'industrie pour revêtir ceux des services. Il reste désormais à l'organiser face aux nouvelles formes d'exploitation capitalistes, propres à l'économie de services, que nous avons déjà pu identifier au travers de ce «*capitalisme sans entreprises*» (et donc potentiellement...sans syndicat), que représentent les boutiques de masse et les entreprises-réseaux, de ce «*capitalisme sans salariés*» que représentent les plateformes numériques...

La gauche doit prendre la mesure de cette insécurité sociale grandissante. En France, au cours du précédent quinquennat, elle a démissionné sur le plan économique,

face au néo-libéralisme. En prônant la (supposée) raréfaction du travail et l'allocation universelle, elle proclame désormais, au mépris du monde du travail, que ce n'est plus le travail mais le capital qui crée les richesses... Elle s'est, en outre, en quelque sorte «*rabattue*» sur des questions sociétales (mariage pour tous, discriminations positives, transgenres, ...) qui, quoique fondamentales, sont mises en exergue au détriment des combats à mener contre l'inégalité et l'exploitation économique grandissantes des travailleurs.

Face à ces constats, **l'Ecole syndicale de Bruxelles organise une soirée intitulée «Les défis de la gauche et du monde du travail»** afin de répondre, notamment, à quatre questions:

- 1) quels sont les nouveaux défis de la gauche et du monde du travail?
- 2) la crainte de voir les classes populaires 'désinvestir' les partis de gauche, pour se laisser séduire par des discours populistes, est-elle réelle?

- 3) comment réconcilier durablement la gauche et les classes populaires?
- 4) au plan politique, quelles sont les mesures-phares à porter?

Cette soirée se déroulera **Rue de Suède, 45 à 1060 St Gilles** en présence – confirmation en cours – de:

- **Zoé GENOT**, Députée Ecolo au Parlement bruxellois
- **Pierre-Paul MAETER**, ancien président du Comité de direction du SPF Emploi.

A vos agendas!

Où? Rue de Suède, 45 à 1060 St Gilles
Quand? Le 09/11 de 18h à 20h
Comment? Cette soirée est organisée en langue française
Plus d'infos: veronique.bel@fgtb.be

L'École syndicale de Bruxelles est une initiative de la Centrale Culturelle Bruxelloise, asbl, avec le soutien de la FGTB Bruxelles, du Centre d'Education Populaire André Genot (CEPAG) et de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

TÉMOIGNAGE: «J'ai fait un truc complètement fou»

Chers tous, Certains l'auront déjà lu sur Facebook, mais pour tous les autres: j'ai vraiment envie de vous partager cette expérience extraordinaire! J'ai fait un truc complètement fou... Je ne sais pas vous, mais moi, je n'en pouvais plus de savoir que des réfugiés passent leurs nuits dehors dans le froid et dans la boue, et dans la peur. Il n'y a même plus de tentes ni de matelas au parc Maximilien. J'ai rejoint le groupe de la plate-forme citoyenne sur FB... et puis je me suis lancée.

Il y a deux nuits, je suis allée chercher quatre personnes au parc. Les bénévoles sont supers, ils m'ont aidée pour savoir avec qui j'allais repartir... pas évident au milieu de cette mer de visages qui espèrent tous être au chaud pour la nuit! Je suis repartie chez moi, escortée par quatre grands jeunes africains. Je ne me suis jamais autant sentie en sécurité la nuit dans Bruxelles! :-)

Deux d'entre eux avaient un petit sac à dos. Les deux autres n'avaient rien. Juste les vêtements qu'ils portaient. Quand j'ai su d'où ils venaient, j'ai été bouleversée. Ainsi ils ont traversé la Méditerranée, ils ont survécu à ça, et à tout le reste qu'ils ne racontent pas, que je ne demande pas. Quand je leur dis qu'il y a une demi-heure de route à faire jusqu'à chez moi, ils rient, ils disent que pour eux, c'est une distance vrai-

ment toute petite.

Ils avaient juste besoin d'un toit: une douche, une lessive, un lit propre dans un lieu sûr, un code wifi pour communiquer avec leurs proches. Malgré moi je leur ai aussi offert une expérience culturelle: prendre l'ascenseur pour la première fois de leur vie :-), découvrir qu'en Belgique on mange des spaghettis alors que c'est italien! On a ri! On a parlé foot :-)
 Je me suis sentie remplie de joie et de vie en les voyant se détendre petit à petit. Ils ont dormi des heures et des heures.

Depuis que je les ai reconduits au parc, je pense à eux.

Je pense à eux et à toutes les personnes qui donnent un peu d'elles-mêmes pour que les réfugiés soient accueillis avec humanité. Il y a une équipe de coordination extraordinaire; il y a des chauffeurs, il y a des gens comme vous et moi, seuls, en famille, en coloco, toutes sortes de gens qui ouvrent les portes de leur maison.

Je vous le dis, ça change le monde. Ils sont 250 dans le parc. ça en fait des possibilités de rencontres. Je l'ai fait. Pourquoi pas vous? Je vous promets que ça rend la vie plus extraordinaire. Allez voir sur la page de la plate-forme citoyenne!

Déborah H., affiliée à la FGTB, 24 octobre 2017.

> AGENDA

22 Novembre - Fureur de lire avec Bernard FRIOT «Vaincre Macron et révolutionner le travail»

«Comment vaincre Macron, et donc le patronat?»

La question est posée par Bernard FRIOT dans le cadre de son nouveau livre: «*Vaincre Macron et révolutionner le travail*», paru en octobre de cette année.

B. FRIOT nous fera l'honneur d'être présent, à l'invitation de notre Ecole syndicale, le 22 novembre 2017 à 18h, rue de Suède, 45 à 1060 Bruxelles. Il y présentera sa pensée, mettra ses propositions en discussion et nous invitera à une mobilisation destinée à «*révolutionner le travail*».

En guise d'avant-gout, voici une brève présentation de de son ouvrage:

«*Comment vaincre Macron, et donc le Medef (Organisation du patronat de France)? En retrouvant la fierté de notre histoire populaire, qui est une histoire d'émancipation du travail, pour sortir le débat public de la fange de la xénophobie et prolonger les conquêtes du mouvement ouvrier au XX^{ème} siècle.*

Le temps est venu de donner un contenu économique concret à l'audace démocratique de l'article premier de la Déclaration des

droits de l'homme de 1789: les humains naissent et demeurent libres et égaux en droits. Toute personne majeure résidant sur le territoire national doit être dotée de trois droits inaliénables: la propriété d'usage de l'outil de travail, afin de faire les choix majeurs dans l'entreprise; la participation à la délibération des caisses chargées de subventionner l'investissement à la place du crédit bancaire et des groupes capitalistes; le salaire à vie afin que, assurés de notre reconnaissance sociale, nous décidions au travail en toute liberté.

En prenant en main l'investissement et les entreprises, nous vaincrons Macron, et nous sortirons la production de la folie écologique, anthropologique et territoriale du capitalisme.»

A vos agendas!

Où? Rue de Suède, n° 45 à 1060 Bruxelles
Quand? 22/11 à 18h
Comment? la langue de travail de cette soirée sera le français. Pas de réservation nécessaire.
Plus d'infos: veronique.bel@fgtb.be

L'École syndicale de Bruxelles est une initiative de la Centrale Culturelle Bruxelloise, asbl, avec le soutien de la FGTB Bruxelles, du Centre d'Education Populaire André Genot (CEPAG) et de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

BRABANT WALLON



Centrale des Métallurgistes MWB-FGTB
Brabant Wallon.
Rue du Géant, 2bt3 à 1400 NIVELLES
Tél : 067/89.32.10

Cher(e)s Camarades, en cette période de fin d'année, nous vous informons que nos bureaux seront exceptionnellement fermés du vendredi 22 décembre 2017 au lundi 1er janvier 2018 inclus.

Nous aurons le plaisir de vous accueillir, à nouveau, à partir du mardi 2 janvier 2018.

Nous vous souhaitons d'ores et déjà à toutes et à tous de merveilleuses fêtes de fin d'année.

LUXEMBOURG

FGTB Luxembourg

Ensemble, on est plus forts

Nouveaux horaires d'ouverture pour les bureaux chômage de Bertrix, Bouillon et Florenville à partir du 06/11/2017

Bureau Chômage de Bertrix (6880) – Rue de la Gare n°31 – Tél 061/41 37 84

Bureau Chômage de Bouillon (6830) – Quai du Rempart n°38 – Tél 061/46 04 85

Bureau chômage de Florenville (6820) – Rue G. Cuvelier n°10 – Tél. 061/61 45 50

Lundi	de 8h30 à 12h00 (fermé l'après-midi)
Mardi	de 8h30 à 12h00 (fermé l'après-midi)
Mercredi	de 8h30 à 12h00
Jeudi	de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 18h00
Vendredi	de 8h30 à 12h00

Lundi	de 8h30 à 12h00 (fermé l'après-midi)
Mardi	de 8h30 à 12h00 (fermé l'après-midi)
Mercredi	de 8h30 à 12h00
Jeudi	de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 18h00
Vendredi	de 8h30 à 12h00

Lundi	Fermé le matin de 13h30 à 16h30
Mardi	Fermé le matin de 13h30 à 16h30
Mercredi	de 8h30 à 12h00
Jeudi	de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 18h00
Vendredi	de 8h30 à 12h00

Offre d'emploi au SETCa Brabant wallon

Le SETCa Brabant wallon recrute un(e) juriste spécialisé(e) en droit de la sécurité sociale – droit du travail dans le cadre du remplacement d'une conseillère juridique en incapacité de travail



Cette offre d'emploi vous concerne si :

- Vous êtes juriste en droit de la sécurité sociale – droit du travail
- Vous avez une expérience d'au moins 5 ans dans le domaine du droit de la sécurité sociale – droit du travail

Vous collaborerez avec les conseillères juridiques de la Régionale du SETCa Brabant wallon. Vous rechercherez et traiterez l'information la plus récente.

Votre fonction :

- Traiter les dossiers juridiques pointus afin de répondre à l'attente de nos affiliés
- Répondre par téléphone ou courriel aux questions juridiques des affiliés et visiteurs
- Préparer les dossiers à introduire devant le Tribunal du travail
- Suivre la législation sociale sous tous ses aspects
- Introduire des créances éventuelles auprès des employeurs

Votre profil :

- Diplômé(e) en droit social ou une véritable expérience équivalente
- Connaissance approfondie en RCC, contrat de travail (loi du 03/07/1978), crédit-temps, calcul du préavis, législation chômage
- 5 années d'expérience en droit de la sécurité sociale - droit du travail, en qualité de juriste
- Connaissance de la législation relative à l'enseignement libre est un plus
- Vous appréciez le travail en équipe
- Vous êtes communicatif(ve)
- Vous êtes résistant(e) au stress et au changement
- Vous avez une bonne maîtrise de l'outil informatique (Windows, Word, Excel...)
- Vous avez une expérience juridique en loi sociale pointue
- Vous souscrivez à l'idéologie de notre organisation syndicale
- Vous possédez le permis B et un véhicule
- Vous avez un très bonne connaissance du français, le néerlandais est un plus
- Bonne présentation

Votre lieu de travail :

- SETCa Brabant wallon rue de l'Evêché 11 à 1400 Nivelles et/ou
- Rue de l'Ermitage 11 à 1300 Wavre

Nous vous offrons :

- Un contrat de travail de remplacement à temps-plein

Vous êtes intéressé(e) :

Envoyez votre curriculum vitae et votre lettre de motivation au plus vite, par courriel à moliveira@setca-fgtb.be

Jean-Richard DEGROOTE,
Secrétaire régional SETCa Brabant wallon.

NAMUR

CEPAG
AFICo
Namur

COMMISSION DES TRAVAILLEURS SANS EMPLOI.

DES RENCONTRES POUR (S)'ÉCOUTER, (IN)FORMER, AGIR, REVENDIQUER

Sécurité sociale, Plan PEETERS, plan d'accompagnement des chômeurs, limitations dans le temps et restrictions d'accès aux allocations d'insertion, dégressivité des allocations de chômage, politiques fédérales et régionales, accès et pièges à l'emploi, contrôles de la disponibilité, qualité du travail, logement, accès à l'énergie, ect., sont autant de sujets traités et analysés.

REJOIGNEZ-NOUS

La commission TSE se réunit 2 Journées par mois ou plus suivant l'actualité et/ou les actions en développement.

Les Travailleurs Sans Emploi (TSE) s'opposent à l'ensemble des mesures qui, depuis plusieurs années, précarisent l'assurance chômage dans le but de flexibiliser le marché de l'emploi et de tirer les salaires et conditions de travail vers le bas. **Précariser les chômeurs va de pair avec précariser le travail...**

AFICo asbl

Françoise LEJEUNE - 0474 481 002
francoise.lejeune@afico.be
www.afico.be | afico.asbl



POSITIV'EMPLOI POSITIF EN MOI

SANS EMPLOI, SANS FORMATION DEPUIS PLUS D'UN AN ?
FORMATION GRATUITE À HASTIÈRE

DU 20.11.2017 AU 22.12.2017 | HASTIÈRE

OSER...

Oser entrer en formation... c'est déjà quelque chose !

AFICo vous propose un module court basé sur la technique des petits pas. Au départ de forces et de moyens que vous avez déjà en vous (ou presque), nous construisons ensemble des solutions rapides et faciles à mettre en œuvre vers une vie professionnelle plus positive.

RETROUVER CONFIANCE EN SOI

Bien plus qu'un manque de motivation, c'est le manque de confiance en soi et de pistes de solutions concrètes qui nous freinent. Et pour que les solutions des uns puissent servir aux autres, cette formation s'adresse prioritairement à un public demandeur d'emploi habitant les environs d'Hastière et n'ayant plus été en formation et/ou n'ayant plus travaillé depuis plus d'un an.

ATTEINDRE SON OBJECTIF

En 20 jours (sauf mercredis), chacun aura déterminé un objectif à court terme le rapprochant de l'emploi tout en ayant pris conscience des outils nécessaires à la recherche de celui-ci.

DES SOLUTIONS PROCHES

Vous repartirez également avec une connaissance précise de partenaires proches qui pourront continuer à vous épauler dans votre réussite. La formation ne contient pas de stages mais plusieurs visites actives d'entreprises et de centres de formation pour vous mettre sur la bonne voie.

SEANCE INFO SUR INSCRIPTION
23.10.2017 | 09.11.2017

CONTACTEZ AFICo
Rue Borgnet 14, 5000 NAMUR
081 64 99 52 | info@afico.be
www.afico.be | [afico.asbl](https://www.facebook.com/afico.asbl)



CHARLEROI

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

Quel avenir pour notre modèle de sécurité sociale ?



« Depuis de trop nombreuses années, la sécurité sociale est l'objet d'attaques, de critiques, de rumeurs, de prétendus constats. Les cotisations sociales patronales empêcheraient les employeurs d'engager, les pensions seraient impayables, les soins de santé feraient l'objet de gaspillage, les personnes bénéficiant d'allocations de chômage seraient des profiteurs... »

La sécurité sociale serait-elle devenue d'un coup si ringarde ? Pas du tout ! La Belgique est d'ailleurs souvent considérée comme un exemple à suivre. On vient de loin pour étudier notre système et le transposer dans d'autres pays. A l'heure de la robotisation, de la digitalisation et de l'augmentation de l'espérance de vie, il faut néanmoins adapter ce modèle, le renforcer et assurer de manière stable son financement. »

Pour rappeler l'origine de la sécurité sociale, sa raison d'être et la pertinence de son existence pour notre qualité de vie à toutes et tous, tout au long de notre existence, son rôle dans la distribution primaire des richesses, les alternatives possibles pour la renforcer et la rendre plus efficace encore nous aurons le plaisir de recevoir : Monsieur **BRUNO BAURAIND** Economiste, chercheur au Groupe de recherche pour une stratégie économique alternative (Gresca)

Nous vous donnons rendez-vous le **Judi 16 Novembre 2017, dès 19 heures 30**, au Centre Culturel de Thuin Haute Sambre - Rue des Nobles, 32 à 6530 Thuin. Entrée gratuite, invitation cordiale à tous. Le verre de l'amitié est offert. Contact: asbl VIE-ESEM - Laurent Bredun - 071/58.96.16

UNE CAMPAGNE DU **CEPAG**
<http://www.cesinestpasunrou.be/>

AVEC LE SOUTIEN DE



Taboo c'est un lieu d'accueil, d'info, d'échange et d'action pour les jeunes de 15 à 30 ans.

UNE AIDE INDIVIDUELLE

Un service social de première ligne où on t'informe, on te conseille et on t'oriente pour toutes les questions que tu pourrais avoir dans le cadre de tes études, de ta recherche d'emploi /de logement, ou de toute autre démarche que tu aurais à entreprendre. C'est aussi une information à jour sur tes droits.

DES PROJETS COLLECTIFS

C'est un endroit où tes idées les plus folles peuvent devenir des projets concrets et solides.

Un lieu de rencontre où tu peux débattre de l'actualité, confronter tes opinions, poser tes questions sur la société, la démocratie, la citoyenneté... et passer à l'action à travers des manifestations et des actions originales.

Des ciné-clubs/débats, des expositions, des ateliers, des événements culturels et plein d'autres initiatives dans lesquelles tu peux t'impliquer.

EN PRATIQUE

Taboo est ouvert les:
- Mercredis de 12h à 18h
- Vendredis de 12h à 17h
- Samedis de 13h à 17h

CENTRE DE JEUNES TABOO

Rue Basslé, 8 - 6000 Charleroi
071/64.13.07 - 0475/55.90.44
info@cjtaboo.be - www.cjtaboo.be
Centre jeunes Taboo Charleroi

MONS



La Maison des Employés
et Cadres Syndiqués

www.maisondesemployes.wordpress.com



du 10 Novembre au 1^{er} Décembre 2017

ANNE BALTHAZAR EXPOSE

PEINTURES

Vernissage le vendredi 10 Novembre 2017 dès 18h30

Rue Chisaire 34, 7000 Mons

Dévernissage le mercredi 29 Novembre 2017 dès 18h30

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

L'expo



Une organisation
de Mons-Borinage (asbl)
avec le soutien de la Région Wallonne
et du SETCa Mons-Borinage



Avec le soutien de
LES UN VRAI
MONTAIS
Mons: [slogs.wallonie.be](http://mons.slogs.wallonie.be)
Entrée gratuite

CEPAG
Borinage 2000 /
Mons

le Groupe Montois de Soutien aux Sans-Papiers
avec le soutien de l'asbl B2000 organise

Le salon des Refusés



Installations de Céline De Vos
Illustrations par Le Village du Monde
Photographies d'Oliver Papegnies [HUMA] et de Frédéric Moreau de Bellaing
Du 5 au 10 novembre 2017 10h/18h + Vernissage le 4 novembre dès 18h
Le Magasin de papier - Rue de la Clef 26, 7000 Mons
mons.soutiens@gmail.com 0479/95.68.84

LIÈGE - HUY - WAREMME

...★...

**RASSEMBLEMENT
21 NOVEMBRE 2017**
LIÈGE - KIOSQUE PARC D'AVROY - 10H30



WANTED

LE GOUVERNEMENT MICHEL NOUS VOLE
POUR DONNER AUX PLUS RICHES !
IL DOIT ARRÊTER DE SE
SERVIR DANS NOS POCHEs !

FGTB
Liège - Huy - Waremme

CSC
Liège - Huy - Waremme

...★...

**RASSEMBLEMENT
21 NOVEMBRE 2017**
LIÈGE - KIOSQUE PARC D'AVROY - 10H30

ENSEMBLE, POUR :

**DES PENSIONS DÉCENTES,
DES MOYENS SUPPLÉMENTAIRES POUR
LES SOINS DE SANTÉ, L'ENSEIGNEMENT,
LE NON-MARCHAND...**

**DES SERVICES PUBLICS
DE QUALITÉ ET ACCESSIBLES, CAR
CE SONT NOS RICHESSES COMMUNES,
UNE FISCALITÉ JUSTE, PROPORTIONNELLE
AUX MOYENS DE CHACUN.**

...★...

**LES GROSSES FORTUNES
PROFITENT, NOUS PAYONS !
LE GOUVERNEMENT MICHEL
DOIT ARRÊTER DE NOUS VOLER
POUR DONNER AUX PLUS RICHES !**

FGTB
Liège - Huy - Waremme

CSC
Liège - Huy - Waremme

fgtb-liège.be
@FGTB.liège
FGTB.liège

csc.liège.be
@CscLiègeTonus
CSC.liège

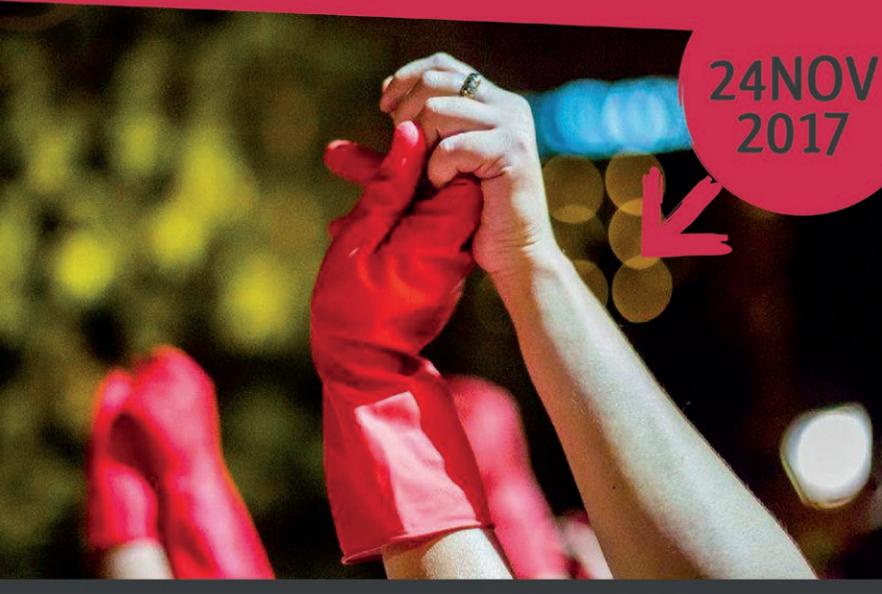
FEMMES EN LUTTE
par delà les frontières

RENCONTRE AVEC UNE DÉLÉGATION
DE FEMMES D'OUVRAGE GRECQUES

Bilan et perspectives
d'un combat exceptionnel !

Vendredi 24 novembre de 9h à 12h
FGTB, place St-Paul, 9/11 à 4000 Liège

**24 NOV
2017**



Promotion & Culture

FGTB
Liège - Huy - Waremme

fps

Infos & inscriptions pour le repas
(17/11 au plus tard) : Agnès RAMAEKERS
agnes.ramaekers@fgtb.be ou 04 221 96 73

VERVIERS

CONFÉRENCE - DÉBAT

gratuité
revenu social garanti
allocation universelle
revenu universel
revenu de base
revenu de base
revenu social garanti
revenu universel
revenu inconditionnel d'existence
ALLOCATION UNIVERSELLE
cache-sexe de la précarisation ?

Intervenants :

Laurent D'ALTOE
Formateur CEPAG

Mateo ALALUF
Sociologue du travail - ULB

Jeudi 30 novembre 2017 - 17h30
Salle de la CGSP Place Verte 12/3, 4800 Verviers

> ACTION

Non au démantèlement des pensions!

Le 24 octobre dernier, la FGTB a mené deux actions de sensibilisation, l'une devant le siège de l'Office national des Pensions, à Bruxelles, l'autre devant le Parlement à l'occasion de la réunion de la commission Affaires Sociales, pour interpeller les députés – et le ministre lui-même - sur les dernières mesures prises par le ministre Bacquelaine en matière de pension et qui visent à faire des économies sur le dos des pensionnés dont les dernières années de carrière sont des années de chômage ou de prépension.

Il s'agit en l'occurrence de l'unité de carrière. Le ministre propose de modifier les règles de calcul de la pension pour les carrières longues. Jusqu'à présent, ceux qui ont commencé à travailler jeunes, c'est-à-dire avant l'âge de 20 ans, et qui prennent leur retraite normalement à 65 ans, comptent plus de 45 ans de carrière. Pour le calcul de leur pension, on ne retient que les 45 meilleures années en terme de salaire.

Le ministre veut faire la différence entre ceux qui ont travaillé jusqu'au bout et ceux qui se retrouvent en fin de carrière au chômage ou en prépension et ne peuvent légalement pas partir en retraite avant 65 ans. Pour ceux-là, on ne retiendrait pas les 45 meilleures années mais les 45 premières années. Cela comprend donc les années les plus anciennes avec les salaires les plus bas, mais cela implique aussi qu'ils ne se constituent plus de droit de pension après 45 ans, même s'ils sont encore à plusieurs années de la retraite. Le résultat est que leur pension sera plus basse que si on prend les 45 meilleures années.

Ceux qui ont travaillé dur pendant leur carrière, qui, par malchance, sont licenciés, ceux dont l'entreprise fait faillite ou restructure sont ainsi pénalisés. Idem pour ceux qui sont entrés dans un régime de RCC, justement parce qu'ils effectuaient un travail en équipes, un travail de nuit ou une autre forme de métier lourd. Si elle est approuvée et devient loi, chaque année, un nouveau pensionné sur cinq sera touché. Et la perte peut aller jusqu'à plusieurs centaines d'euros par an.

Le démantèlement des pensions du gouvernement Michel

Avant l'été:

- Relèvement de l'âge de la pension à 67 ans
- Conditions plus strictes pour la pension anticipée
- Saut d'index: les personnes actives et les pensionnés perdent 2% à vie
- Bonus de pension pour ceux qui travaillent plus longtemps: supprimé
- Budget pour adapter les pensions au coût de la vie: fortement diminué

Pendant l'été et maintenant:

- Aucun droit de pension après une carrière de 45 ans pour ceux qui se retrouvent au chômage ou en prépension en fin de carrière
- Moins de pension pour quiconque se retrouve au chômage pendant plus d'un an, même si vous recherchez activement du travail, de nombreux travailleurs qui ont été mis en prépension après 2016
- Toujours rien sur les travailleurs avec un travail pénible. Ils restent soumis au relèvement de l'âge de la pension, sans exception
- Extinction de la pension des fonctionnaires. Comme le gouvernement ne veut plus nommer de statu-

taires, la seule pension décente en Belgique, à savoir la pension des fonctionnaires, va disparaître. Une mesure qui ne profitera toutefois à personne. La pension des fonctionnaires n'est pas trop élevée, c'est la pension des salariés qui est trop basse.

• Système à points. Cher et inutile, il ne comporte que des incertitudes:

- Le montant de votre pension dépendra de facteurs économiques, budgétaires et démographiques - à savoir de décisions politiques.
- Vous ne connaîtrez que quelques années à l'avance la date à laquelle vous pourrez prendre votre pension.
- La valeur de vos points épargnés ne sera calculée que l'année même où vous prendrez votre pension. Le budget est dans le rouge ? Pas de chance : vos points vaudront moins.
- Votre pension peut être gelée pendant des années afin de redresser le budget de l'Etat.

Nos pensions servent une fois de plus à boucher des trous budgétaires. Le gouvernement Michel en fait une loterie où vous êtes perdant à tous les coups!



Qui est touché ? Quelques témoignages...?



Rosette, 62 ans, en prépension depuis la fermeture de son entreprise: perte de 90€/mois

«C'est dur d'entendre, après 35 années de service, que l'entreprise où vous avez commencé à vos 18 ans ferme. Grâce à un solide plan social, j'ai pu partir à la prépension à mon licenciement. Et maintenant, on m'apprend que j'aurai 90 euros de moins que prévu pour ma pension. Juste comme ça... Comment est-ce possible?»



Michel, 58 ans, en prépension après 40 ans de travail pénible: perte de 100€/mois

«Je suis scandalisé. J'ai commencé à travailler à l'âge de 15 ans. J'ai fait 40 ans dans la construction. Un travail très dur. C'est une rupture de contrat. Je ne suis pas d'accord. Mais je n'ai aucune possibilité de faire marche arrière. Ceux qui prennent ces décisions devraient venir travailler avec nous pour se rendre compte!»



Charles, 63 ans, prépensionné depuis 2009 pour problèmes de santé: perte de 47€/mois

«Il y a là des gens qui travaillent dans les aciéries et les hauts-fourneaux, qui ont des métiers très durs. Ces gens-là vont perdre de l'argent. Ce n'est pas normal! Le projet du gouvernement me fait perdre 560€ par an. Ce n'est peut-être pas grand-chose pour vous, mais pour quelqu'un qui est malade, c'est énorme.»



José, 63 ans, prépensionné après 40 ans de travail pénible: perte de 43€/mois

«J'ai commencé à travailler à 18 ans. A 58 ans, après 40 ans de carrière dans un métier pénible, j'ai pris ma prépension. Maintenant j'apprends que je vais perdre de l'argent. Je ne comprends pas pourquoi on change les règles en cours de route.»

Autrement et mieux, c'est possible

La FGTB veut la garantie d'une pension digne et juste pour chacun:

- Une pension de 1500 euros minimum
- Sur la base de 75% du salaire moyen durant toute la carrière (au lieu de 60% aujourd'hui)
- Une pension complète après 40 ans de carrière (au lieu de 45 ans aujourd'hui)
- Ramener l'âge de la pension à 65 ans

> ALLOCATIONS DE CHÔMAGE ET D'INSERTION

Les isolés colocataires ne peuvent plus être considérés comme cohabitants par l'ONEM

Les personnes qui partagent un logement ne sont pas nécessairement des cohabitants. Ceci est un élément crucial quand les personnes concernées reçoivent une allocation. Si chaque habitant assure sa subsistance, il est considéré comme isolé et a droit à des allocations selon ce statut. C'est ce qu'a décidé la Cour de Cassation dans un arrêt récent (Cass., 9 octobre 2017, S.16.0084.N/1).

Il s'agit notamment de nombreux jeunes qui veulent (ou doivent) être autonomes et louent une chambre dans une maison qu'ils partagent avec d'autres. Pour beaucoup, c'est la seule façon de trouver un logement à un prix abordable. Mais pour ceux qui ont droit à une allocation de chômage ou d'insertion, ceci entraîne une insécurité juridique. Bien que ces personnes soient des isolés et assurent leur propre subsistance, les institutions de sécurité sociale les considèrent souvent comme des 'cohabitants' rien que parce qu'elles habitent avec d'autres personnes à la même adresse et qu'elles partagent le loyer, les frais de gaz et d'électricité. Conséquence: leurs allocations diminuent fortement. Cette mesure est même appliquée avec effet rétroactif. Les personnes concernées doivent alors rembourser les allocations perçues.

Et parfois, il est même question de sanction, sous prétexte que les intéressés ont fait une fausse déclaration.

Avec l'arrêt récent de la Cour de Cassation, la Cour a mis les points sur les i. Dans son arrêt, la Cour a donné gain de cause à un des 7 premiers plaignants, membres de la FGTB, qui avaient entamé une procédure en justice contre l'ONEM. La Cour estime que l'avantage socio-économique de la cohabitation est insuffisant que pour considérer les habitants comme des cohabitants. La Cour souligne que pour qu'elles soient considérées comme telles, il faut aussi que les personnes concernées effectuent ensemble les tâches, activités et autres tâches ménagères – comme l'entretien de l'habitation et éventuellement, son aménagement, les lessives, les

courses, la préparation des repas – et qu'elles apportent éventuellement des moyens financiers pour ce faire. La charge de la preuve repose auprès de l'assuré social qui cohabite avec d'autres personnes sous le même toit. Si l'on prouve que outre le partage de la location, des charges et de plusieurs espaces, les autres frais sont supportés par chaque individu, il n'est pas question de cohabitation et les habitants ont droit à leurs allocations sur la base du statut d'isolé.

La FGTB* suit totalement ce raisonnement. Pour les personnes à bas revenus, le partage d'un logement n'est généralement pas un libre choix, mais la seule possibilité de se loger à un prix abordable. On peut parler d'une importante victoire qui fait disparaître un flou et qui en rassurera plus d'un. Cet arrêt sur les allocations d'insertion aura d'ailleurs un impact sur l'interprétation de la cohabitation pour toutes les allocations de chômage, sur d'autres branches de la sécurité sociale et sur l'aide sociale.

* La FGTB est soutenue dans sa position par Samenhuizen vzw, Samenlevingsopbouw, Vlaams Huudersplatform et Habitat Participation.

Différence dans les montants des allocations d'insertion entre les isolés et les cohabitants €/mois					
		Isolé		Cohabitant	
Moins de 18 ans		340,08		286,00	
18-20 ans		534,30		456,04	
Plus de 21 ans		892,58		456,04	
Exemples de différence dans les allocations de chômage isolés / cohabitants / € / mois					
Périodes	Mois de chômage	Isolés		Cohabitants	
		MIN	MAX	MIN	MAX
1 ^e période – phase 1	1 à 3	1.031,94	1.702,48	795,96	1.702,48
2 ^e période – phases 2A et 2B	13 à 24	1.031,94	1.227,20	795,96	912,34
3 ^e période	49 à +	1.031,94		539,76	

> EUROPE

La directive détachement révisée a minima

Le 23 octobre dernier un compromis sur la révision de la directive sur le détachement a été adopté à la majorité par le Conseil des ministres. Il ne s'agit encore que du début du cursus légistique qui débouchera sur une nouvelle directive d'ores et déjà plus que décevante. Le texte adopté est en effet un compromis a minima qui ne consacre que partiellement le principe du «à travail égal salaire égal».

1°) Le texte prévoit que le salaire du travailleur détaché doit être le même que les autres travailleurs sur un même lieu de travail sur base de la législation nationale et des conventions collectives rendues obligatoires. Il doit inclure les primes. On ne pourra pas non plus déduire du salaire les frais de voyage ou de logement. Par contre les cotisations sociales continueront d'être perçues par le pays d'origine et cela peut faire de grosses différences dans le coût du travail, sans parler des difficultés de contrôle.

2°) La durée du détachement dans le temps sera limitée. La FGTB plaide pour un maximum de 6 mois, ce qui est déjà au-delà de la réalité. Mme Thyssen proposait une limitation à 24 mois. Macron à 12 mois. Le Conseil s'est contenté de réduire la durée du détachement à 12 mois mais il est prévu la possibilité de le prolonger de 6 mois.

3°) L'intérim reste possible: La position de la FGTB est d'exclure l'intérim du champ d'application de la directive détachement vu les très nombreux cas d'abus constatés. L'intérim ne sera pas exclu mais est soumis au respect du principe d'égalité de traitement.

4°) Le secteur du transport routier où les abus sont flagrants n'est pas concerné par la directive détachement tant qu'il n'y a pas d'accord sur le paquet mobilité.

5°) Le délai de transposition de la directive est de 4 ans, ce qui laisse encore de beaux jours devant aux adeptes du dumping social.

6°) Enfin la question de la sous-traitance n'est même pas abordée. La FGTB souhaitait la mise en place d'un mécanisme de responsabilité solidaire de la chaîne de sous-traitance.

> IMPORTANT

Signalez-vous auprès du service chômage de la FGTB

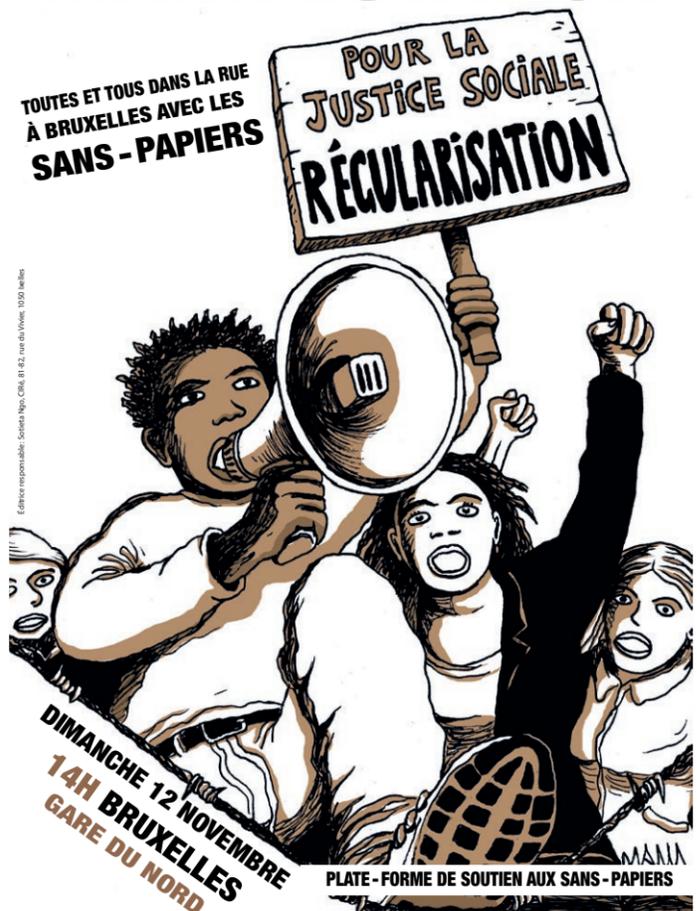
Si vous êtes chômeur bénéficiant d'une allocation d'insertion ou de chômage et dans le cas d'une colocation sans être cohabitant au sens retenu par l'ONEM, il faut le signaler à son organisme de paiement, en l'occurrence, le service chômage de la régionale FGTB proche de votre domicile, pour en faire la déclaration.

Il est possible que les autres colocataires soient inscrits à la même adresse car elles habitent sous le même toit. Vous devez préciser que vous ne réglez pas les questions ménagères principalement en commun avec ces personnes.

Vous devez démontrer que la cohabitation est limitée. Que vous partagez uniquement les locaux, le loyer, les frais d'énergie et les charges du bâtiment. Des éléments importants sont : des contrats de location séparés, une boîte aux lettres/sonnette séparée, des tiroirs séparés dans la cuisine ou la salle de bain, des preuves d'achat de nourritures ou vêtements etc.

Sur base de votre déclaration, l'ONEM pourra vous demander des éléments de preuve comme par exemple le contrat de location, des déclarations des colocataires...

Pour plus d'information, adressez-vous auprès de votre service chômage de la régionale proche de votre domicile.

MANIFESTATION

La plateforme de soutien des sans-papiers et la coordination des sans-papiers organisent une manifestation pour la régularisation des sans-papiers le dimanche 12 novembre 2017 à Bruxelles, Gare du Nord, à 14 h.

Cette action est une étape vers la grande mobilisation du 13 décembre à 17 h au rond-point Schuman «Pour une politique migratoire juste et contre le dumping social», action voulue par le Front Commun Syndical dans le cadre du plan d'action.

L'index d'octobre 2017

Indice des prix	Indice santé	Indice santé lissé
105,41	105,84	103,55

En octobre, l'indice des prix à la consommation a haussé de 0,29% par rapport à septembre 2017. En rythme annuel, l'inflation se chiffre à 2,00%. L'indice santé a quant à lui augmenté de 1,91% sur la même période. L'indice-pivot (santé lissé) de 105,10 qui déclenche une indexation des allocations sociales n'a pas été dépassé.

Syndicats MAGAZINE

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

➤ CONSOMMATION

Moins de déchets: des gestes quotidiens

Du 18 au 27 novembre, c'est la semaine européenne de la réduction des déchets. Des actions sont prévues dans toute l'Europe (dont une quinzaine à Bruxelles et en Wallonie), pour sensibiliser au recyclage, à la réutilisation des biens et à la gestion durable des déchets. Car la Belgique n'est pas très bonne élève en la matière...

Les Pays-Bas et la Belgique font partie des plus gros gaspilleurs avec respectivement 541 et 345kg/an/personne; là où la France et l'Espagne sont à 135 et 136. Au niveau européen, «nous gaspillons près de 90 millions de tonnes de nourriture chaque année, soit 179kg/an/personne dont 20kg par le citoyen et le reste tout au long de la chaîne. Cela représente 143 milliards d'euros que nous jetons tous les ans à la poubelle», indiquait récemment l'Eurodéputé Marc Tarabella. «Il est bon de rap-

porter qu'un quart des Européens, soit 119,1 millions de citoyens frôlent le seuil de pauvreté ou l'exclusion sociale.» emballages au magasin... Si ces gestes simples peuvent être réalisés partout, certaines boutiques en ont fait tout un concept. Chez «La Petite Constance», à Tournai, épicerie bio et zéro déchets, on sensibilise tout en remettant au goût du jour une méthode ancienne: le vrac. Constance Vander Maren, diététicienne et herboriste, a lancé ce projet voici deux ans, unissant alimentation saine et respect de l'environnement. A force de recherches, elle a pu ouvrir une épicerie où tout est intégralement «zéro déchets», ou totalement compostable, consignable et, dans la mesure du possible, local. «Je travaille avec des petits producteurs pour chaque spécialité. De plus en

Grâce au vrac, on fait des économies par rapport aux alternatives «emballées». Les quantités sont par ailleurs plus facilement contrôlables, on achète ce qu'il nous faut, il y a moins de gaspillage.

Lutter contre le gaspillage des aliments et des biens est une nécessité absolue. Le recyclage, la redistribution des invendus, le partage sont des pistes que chacun peut suivre, pour participer à l'effort collectif et réduire les déchets, l'impact environnemental et le gaspillage des denrées.

Opération zéro déchets

La semaine européenne de la réduction des déchets, c'est l'occasion pour de nombreux acteurs de la société civile, associative, ou encore des administrations, de sensibiliser pendant ces quelques jours à cette problématique importante. Du côté du service Environnement de la commune de La Louvière, par exemple, on s'active à tous les niveaux. L'éco-conseillère Justine Maréchal nous explique. «L'on travaille avec plusieurs groupes-cibles: les écoles, les citoyens, les commerces, les familles... Dans les écoles, on travaille sur deux semaines: l'une est «normale», la suivante est «sans déchets». Une animatrice explique le compostage, les différentes méthodes de recyclage. A l'issue des deux semaines, on calcule et compare avec les enfants les économies réalisées sur les quantités de déchets.» Outre le petit millier d'enfants qui participent à ces actions, des ateliers citoyens – toujours complets – abordent la thématique, et un label «zéro déchets» sera lancé en parallèle, pour mettre en valeur les petits commerces qui limitent leur impact sur l'environnement. Enfin, un superbe livre de «recettes zéro déchets» a également été publié par l'administration.

Des commerçants suivent le mouvement

Moins de déchets au quotidien, ça passe aussi par les courses: on amène son propre sac, ses propres

plus d'artisans se lancent à petite échelle, il y a un réel engouement pour les anciennes méthodes de production.» Chez Constance, on amène ses boîtes, ses sacs, ses bouteilles, et on achète en petite quantité si on le souhaite. «Si on compare les produits «bio» et les produits conventionnels, certes le bio est plus cher. Toutefois, grâce au vrac, on fait des économies par rapport aux alternatives «emballées». Les quantités sont par ailleurs plus facilement contrôlables, on achète ce qu'il nous faut, il y a moins de gaspillage. Des étudiants, des personnes âgées qui vivent seules, ont parfois besoin d'acheter moins. Côté budget ils s'y retrouvent.» Côté clientèle, on va d'un public déjà conscientisé au bio à des personnes plus âgées attirées par le vrac. D'autres passent la porte suite à un problème de santé, qui les amène à reconsidérer leurs habitudes alimentaires. «Comme nous sommes deux diététiciennes dans la boutiques et que nous conseillons la clientèle, l'aspect santé, allergies, est très important, mais néanmoins nous avons aussi toute une partie de notre clientèle qui vient dans le but de réduire ses déchets au quotidien, pour faire des économies, mieux gérer leur budget et leur consommation.»



Des plateformes qui regroupent les dons alimentaires

Si, depuis 2014, les invendus alimentaires de la grande distribution peuvent être donnés à des associations ou à des personnes en difficulté, dans la pratique cela ne se fait pas aisément. De nombreux critères sanitaires, logistiques, de sécurité ou encore économiques empêchent le don «simple» du supermarché au consommateur. Lors d'un débat organisé en janvier dernier par la RTBF, l'on apprenait que «seulement 5% des invendus seraient finalement utilisés.» Aujourd'hui, des plateformes citoyennes viennent aider à cette redistribution. C'est le cas de FoodWe, qui met en contact des distributeurs désireux de distribuer leurs invendus, avec des particuliers ou des associations, qui viennent les récupérer. Grâce au site internet foodwe.be, les différents acteurs entrent en contact et des actions se mettent en place.

Suivre les actions de FoodWe: <https://www.facebook.com/foodwastevasion/>



La semaine européenne de la réduction des déchets

En adoptant des petits gestes simples au quotidien (ne pas gaspiller, donner, composter, recycler...), nous pouvons contribuer à réduire sensiblement la masse de déchets qui étouffe la planète et épuise les ressources naturelles.

Profitez de la Semaine européenne de la réduction des déchets, engagez-vous à 1, 2... autant de gestes que vous voulez pour réduire la quantité de déchets que vous produisez.

Partagez votre engagement sur Facebook, Twitter ou mail, invitez vos amis et formez une communauté de réducteurs de déchets!

<http://www.ewwrcorcommitment.eu/fr>

<http://www.ewwrcor.eu/fr>

Gaspillage alimentaire: l'Europe favorise la redistribution de nourriture

«De nombreux supermarchés à travers l'Europe préfèrent encore jeter la nourriture en surplus ou proche de la date de péremption plutôt que de la donner. Une des raisons à cela est la TVA qui est perçue sur les aliments donnés, mais pas sur les aliments détruits. La Commission européenne vient de publier les lignes directrices pour faciliter les dons alimentaires; parmi celles-ci lever la TVA sur la nourriture récupérée et redistribuée et faciliter la mise en place d'incitants fiscaux pour le faire. C'est une étape importante dans la lutte contre le gaspillage alimentaire et pour la solidarité avec les plus démunis» se réjouit Marc Tarabella, chef de délégation PS au Parlement européen et auteur de la première requête officielle à la Commission européenne du 0% TVA sur les dons alimentaires. «En d'autres termes, l'Europe pousse les autorités nationales à plus de cohérence en fournissant une interprétation des règles applicables à la redistribution de denrées.»

Parallèlement à cela, une cellule spécifique aux dons alimentaires va voir le jour, au sein même de la plateforme européenne pour la prévention du gaspillage alimentaire et des déchets alimentaires. Elle sera composée de représentants des différents pays afin de faciliter les échanges d'informations et de bonnes pratiques.

> MALADES DE LONGUE DURÉE

Echec de la politique de réintégration

Sur les 6 premiers mois d'application du parcours de réintégration des malades de longue durée, 6.000 travailleurs sont entrés dans le système. Mais il ressort des chiffres des services externes de prévention, que dans 69% des cas le parcours est un échec et se solde par une déclaration d'inaptitude au travail. Une évaluation et une modification du système s'imposent, surtout avant son extension dès l'année prochaine aux travailleurs en incapacité de travail depuis avant le 1^{er} janvier 2016.

Inquiète (du coût budgétaire) du nombre croissant de malades de longue durée à savoir + 40% de 2009 à 2016, la ministre de la Santé Maggie De Block a entrepris de contrôler ces malades de longue durée – à l'exclusion des accidentés du travail ou victimes de maladie professionnelle – pour s'assurer de la réalité de leur maladie. L'objectif sous-jacent étant de débusquer les «carottiers» pour les renvoyer au travail, éventuellement à un travail adapté.

A cette fin, un procédure compliquée a été mise sur pied: le trajet (ou parcours) de réintégration.

En résumé, l'incapacité de travail constatée, le médecin conseil de la mutuelle analyse les capacités restantes du travailleur malade et verse celui-ci dans une des 4 catégories prévues selon le degré de gravité.

- Soit le travailleur est définitivement écarté du marché de l'emploi et devient invalide, pris en charge par la mutuelle.
- Soit le travailleur est jugé momentanément trop malade et prié de se soigner mais devra se représenter à la visite tous les deux mois. S'il est jugé apte, le parcours de réintégration démarrera.
- Soit le travailleur peut reprendre le travail au plus tard à la fin du sixième mois de l'incapacité de travail. Soit il est encore malade après six mois, il devra repasser une visite plus tard. S'il est apte: parcours de réintégration.
- Soit le travailleur est jugé apte ou apte à reprendre un travail adapté ou une formation pour un autre travail: parcours de réintégration.

Si le médecin conseil a estimé qu'un parcours de réintégration semble possible et que le travailleur a un employeur, il passe le relai au conseiller en prévention/médecin du travail en vue du démarrage de ce parcours de réintégration qui peut aussi être démarré par le travailleur lui-même, directement ou en demandant à son médecin traitant de lancer le processus, ou par l'employeur après minimum 4 mois d'incapacité de travail.

Dans le cas où le travailleur n'a pas de contrat de travail, c'est le médecin conseil qui proposera un plan de réintégration. Le travailleur est alors convoqué à une entretien avec le médecin conseil pour voir s'il accepte l'offre et ensuite pour examiner quel type de travail est possible. Le malade peut accepter ou refuser le plan de réintégration qui lui est présenté.

Lorsque le travailleur a un employeur, le médecin du travail est un acteur clé. Quelle décision peut-il prendre?

Trajet A: à terme, vous pourrez reprendre le travail convenu mais entretemps, vous pouvez exercer un travail adapté ou une autre activité. Le médecin du travail décrira les adaptations à apporter à votre poste.

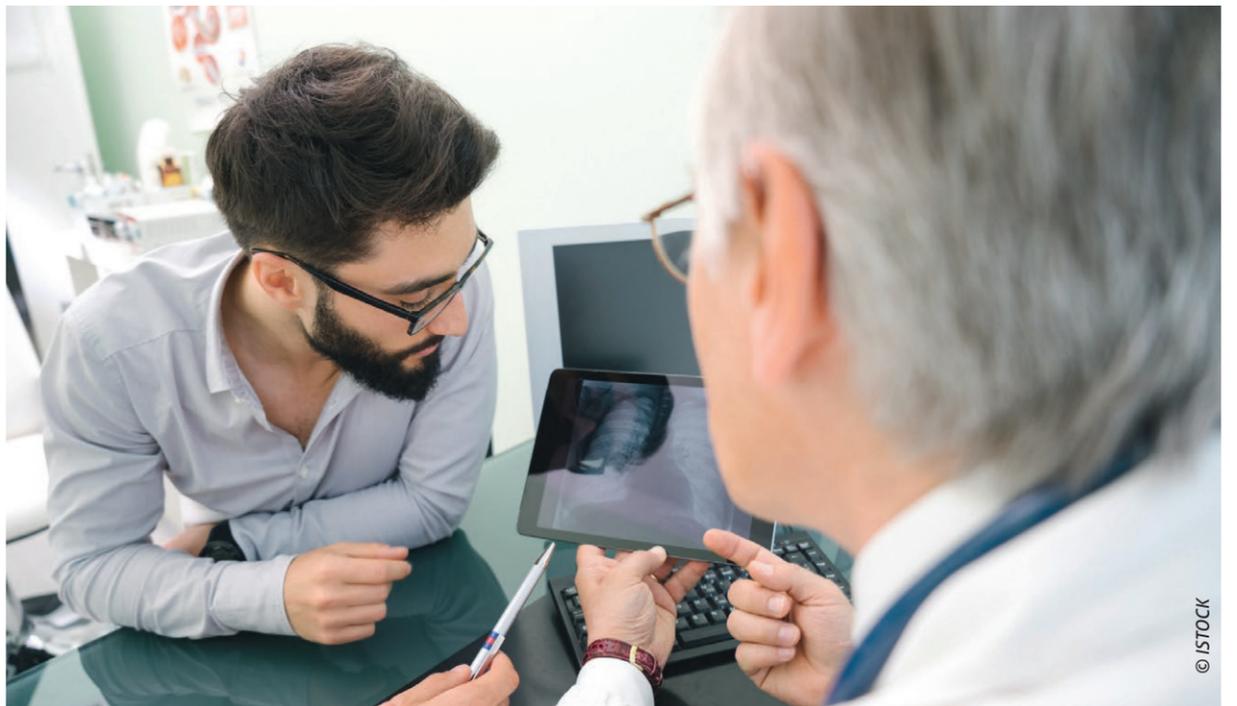
Trajet B: à terme, vous pourrez reprendre le travail convenu mais entretemps, vous NE pouvez PAS exercer un travail adapté ou une autre activité.

Trajet C: vous êtes définitivement inapte à effectuer le travail convenu, mais vous pouvez exercer un travail adapté ou une autre activité dans l'entreprise. Le médecin du travail décrira les adaptations à apporter à votre poste.

Trajet D: vous êtes définitivement inapte à effectuer le travail convenu ainsi que tout autre travail dans l'entreprise.

Trajet E: vous n'êtes pas en mesure de suivre un parcours de réintégration pour raisons médicales (ex: période de revalidation...).

S'il n'y a pas de possibilité de travail, adapté ou non, dans l'entreprise, le travailleur peut tout simplement être licencié pour force majeure médicale, donc sans préavis ni indemni-



tes de rupture, s'il est déclaré définitivement inapte.

Evaluation

Au plus tôt après 6 mois de fonctionnement, la procédure doit faire l'objet d'une évaluation par les partenaires sociaux au sein du Conseil national du Travail. Cette évaluation va démarrer prochainement mais les principaux services externes de préventions qui couvrent 85% des travailleurs disposent déjà aujourd'hui de chiffres qui démontrent l'échec de la politique de réintégration des malades de longue durée. Mais ils permettent aussi quelques constats intéressants.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, sur les 6.240 travailleurs entrés dans un parcours de réintégration via un des services externes de prévention (médecin du travail), 69% ont été jugés inaptes à reprendre le «travail convenu», c'est-à-dire celui prévu dans leur contrat, ou inaptes à toutes formes de travail dans l'entreprise.

1°) Les travailleurs ne sont pas des carottiers

Dans 61% des cas, ce sont les travailleurs qui introduisent la demande de parcours de réintégration.

Les employeurs ne sont que 24% à en faire la demande malgré l'avantage qu'ils ont de ne pas devoir payer de salaire garanti en cas de rechute et de pouvoir licencier sans indemnité en cas d'échec du parcours de réintégration. 9% émanent du médecin conseil ou du médecin traitant, donc forcément avec l'accord du travailleur (dans 5% des cas, la source de la demande n'est pas connue).

2°) Ça ne marche pas

La reprise simple n'intervient que dans 6% des cas. Dans 4 autres pour cent la reprise exige un délai supplémentaire. Dans 13 % des cas le travailleur est jugé définitivement inapte à effectuer le travail convenu, mais pourrait exercer

un autre travail chez son employeur.

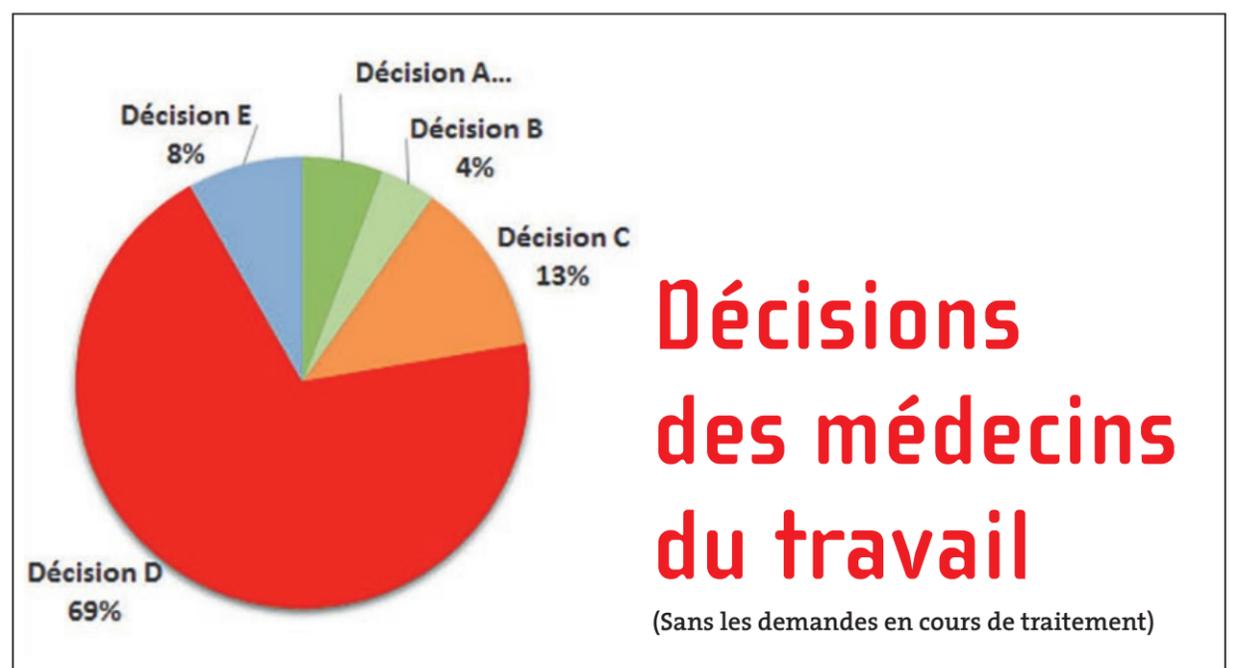
Dans 69% des cas, le parcours débouche sur un constat d'échec: inaptitude définitive à reprendre le travail convenu ou un autre travail dans l'entreprise (décision D). Cela démontre un manque de flexibilité de la part de l'employeur dans l'organisation du travail ou une faible volonté d'adapter les postes de travail ou simplement de reprendre un travailleur malade qui a peut-être été rapidement remplacé. Selon les services externes de prévention, c'est souvent sous la pression des employeurs que la décision d'inaptitude est prise ou parce que le médecin du travail sait que l'employeur n'est pas disposé à proposer un travail adapté auquel cas poursuivre la procédure n'a aucun sens.

Dans 8 % des cas, l'état de santé ne permet pas de reprendre un travail quelconque dans l'immédiat et il y aura réexamen de la situation tous les deux mois (décision E).

Donc dans 69% des cas le parcours de réintégration peut déboucher en définitive sur un licenciement pour force majeure médicale, sans indemnités de rupture ni préavis. On est donc loin d'un processus de réintégration et en tout cas la procédure n'ajoute rien à l'ancien système sauf d'introduire une usine à gaz procédurière et coûteuse.

La question se pose donc de savoir s'il faut poursuivre dans cette voie et surtout s'il faut, comme le prévoit la loi, l'élargir dès 2018 aux travailleurs tombés en incapacité de travail avant le 1^{er} janvier 2016 et de procéder à une réelle évaluation de la loi telle que prévue et d'adapter cette loi sur base des constats effectués.

C'est pourquoi les trois syndicats unanimes, FGTB, CSC et CGSLB, demandent aux ministres concernés, à savoir Kris Peeters et Maggie De Block, de reporter l'application du système aux travailleurs en incapacité de travail depuis avant le 1^{er} janvier 2016 et de procéder à une réelle évaluation de la loi telle que prévue et d'adapter cette loi sur base des constats effectués.



> POINT DE VUE

L'accord sur le détachement: une avancée apparente qui laisse orphelin le secteur du transport!

La semaine dernière, les ministres européens de l'Emploi ont conclu un accord sur le détachement sous les pressions incessantes des organisations syndicales. A en croire le secrétaire d'Etat Philippe De Backer et le ministre de l'Emploi Kris Peeters, cet accord apporterait la solution dans la lutte contre le dumping social. Si cet accord constitue un pas dans la bonne direction, il est largement insuffisant. Il n'y a donc pas de raison de se montrer triomphaliste. Pour réaliser effectivement le principe d'un salaire égal pour un travail égal sur le même lieu de travail, il faudra aller beaucoup plus loin, certainement dans le secteur du transport.

Une durée du détachement trop longue!

La durée du détachement de 18 mois maximum est et reste trop longue. De plus, les Etats membres disposeront d'un délai de trois ans pour transposer les nouvelles règles dans le droit national. Il faudra donc attendre 2021 pour voir les premiers effets. Ce report est incompréhensible! Il créera un nouveau retard dans la lutte contre le dumping social. Pour l'UBT, il faut agir beaucoup plus vite!

Une véritable Europe sociale n'est pas encore pour demain

Les différences dans le domaine de la sécurité sociale resteront: les travailleurs détachés en Belgique recevront certes un salaire belge, mais continueront à payer leurs cotisations de sécurité sociale dans leur propre pays. Opérer via l'Europe de l'Est restera donc avantageux pour les employeurs. Quand le secrétaire d'Etat De Backer affirme qu'il n'y pas d'autre solution possible techniquement parlant, nous devons le contredire avec force. Percevoir les cotisations sociales dans le pays de travail pour les reverser ensuite au pays d'origine est parfaitement possible. C'est pourquoi nous réclamons le paiement obligatoire des cotisations de sécurité sociale dans le pays de travail. Ce n'est qu'à cette condition que le principe d'un salaire égal pour un travail égal deviendra réalité.

Le secteur du transport traité en parent pauvre!

Ce qui nous dérange le plus, c'est que les nouvelles règles régissant le détachement ne seront pas encore d'application au secteur du transport, et ce sous la pression de quelques Etats membres du sud et de l'est de l'Europe. Ces pays exigent en effet l'examen préalable du «*Paquet routier*» de la Commissaire européenne en charge du transport, V. Bulc. Un report inacceptable qui risque de devenir définitif et qui ressemble beaucoup à une manœuvre pour vider de sa substance l'application de la réglementation du détachement au secteur du transport. On ferme une fois de plus les yeux devant le dumping social. Certaines mesures proposées par V. Bulc seront d'ailleurs néfastes pour les chauffeurs car elle souhaite par exemple modifier la réglementation des temps de conduite et de repos ... mais pas à l'avantage des chauffeurs.

Appel aux députés européens

Bon nombre de pays européens ont voté contre cet accord. Cela en dit long sur l'attitude ambiguë de certains Etats membres. La Tchèque a même menacé de sortir de l'Europe. On dirait que ces Etats membres veulent cueillir les fruits économiques de leur appartenance à l'Union, mais sans se montrer disposés à fournir une contribution au progrès social.

Mais le débat n'est pas terminé. Il faudra trouver un compromis entre le Parlement européen et le Conseil. Et il appartiendra en définitive au Parlement européen d'approuver ou de rejeter les mesures proposées aussi bien par la commissaire Thyssen que par la commissaire Bulc. Les députés européens ont donc une responsabilité écrasante. S'ils veulent vraiment mettre fin au dumping social, ils devront amender les textes...

Outre des règles bétonnées pour le détachement, aussi pour le secteur du transport, l'UBT exige la mise en place d'une réglementation incontournable visant les entreprises boîtes aux lettres ainsi que des mesures et des contrôles plus sévères pour réprimer les mécanismes illégaux utilisés par certains transporteurs pour faire rouler des chauffeurs de l'Europe de l'Est dans nos pays pendant plusieurs mois en les obligeant à vivre dans leurs camions.



Frank Moreels
Président de l'UBT
26 octobre 2017

Les coursiers à vélo de Deliveroo renvoyés dans la jungle!

On les voit pédaler dans toutes les grandes villes, les livreurs à vélo de Deliveroo, de Parcify, d'Uber Eats, etc. Mais les entreprises de livraison traditionnelles comme DHL ont également recours à leurs services. Non seulement pour livrer des repas, mais aussi pour amener à destination toutes sortes de marchandises pour compte de tiers.

Mais Deliveroo, suivie par Uber Eats et consorts, pousse le bouchon un peu loin! Cette entreprise ne paie pas ce qu'elle doit à ses travailleurs (qui sont effectivement des salariés!). De plus, les conditions dans lesquelles les coursiers à vélo sont amenés à travailler sont pour le moins dangereuses. Combien de livreurs roulent sans casque? Combien disposent d'un bon vélo?

Steven Steyaert, propagandiste de l'UBT, suit le secteur dès le début: «*Juste au moment où l'UBT*

engage des négociations en vue de conclure un accord visant à améliorer les conditions de travail des coursiers à vélo de Deliveroo, celle-ci nous fait savoir qu'elle ne souhaite plus poursuivre l'actuel régime de travail! La firme a décidé de remplacer les salariés mal payés et non protégés par des faux indépendants encore plus mal payés.»

Il y a peu encore, les livreurs de Deliveroo avaient – par l'intermédiaire de SMart – des contrats de chaque fois trois heures avec un salaire minimal et des conditions de travail précaires, un système jugé apparemment encore trop avantageux par Deliveroo. Le gouvernement des droites crée les conditions pour démanteler les droits des travailleurs et Deliveroo participe allégrement à cette œuvre de démolition en renvoyant les coursiers à vélo dans la jungle! Vive la dérégulation!

Steven Steyaert: «*L'UBT continuera à œuvrer en faveur d'un statut décent pour les coursiers à vélo, pas seulement chez Deliveroo, mais aussi chez Uber Eats, Parcify, etc. Les nouveaux systèmes de transport «in» doivent eux aussi respecter un certain nombre de règles élémentaires*»

Les coursiers à vélo ont, eux aussi, droit à une rémunération correcte et à la sécurité au travail.

L'UBT défend:

- des contrats de travail rémunérés au salaire horaire sectoriel (secteur du transport)
- une assurance contre les accidents du travail
- des équipements adéquats de protection individuelle
- une indemnité-vélo et une indemnité-GSM
- une vraie concertation sociale.

Plus d'infos:

contactez Steven Steyaert:

- Gsm 0468 27 10 73

- steven.steyaert@btb-abvv.be

- UBT – Paardenmarkt 66 à 2000 Anvers



L'UBT – Secteurs maritimes prend congé de son militant hors classe Ludo Nieto!



Il y a quelques semaines, les représentants des secteurs maritimes de l'UBT ont fêté Ludo Nieto, militant modèle, à l'occasion de son départ.

Ludo a milité pendant 32 ans comme délégué syndical chez l'entreprise de remorquage Kotug-Smit (l'ancienne URS), les quatre premières années comme suppléant, les 28 années suivantes comme délégué effectif. Ludo était un homme énormément apprécié, non seulement par ses collègues

pour son souci de leur bien-être, mais aussi par son employeur pour son attitude toujours correcte pendant les négociations. Patrick Van Drom (responsable RH de Kotug-Smit) témoigne: «*Ludo était marié depuis juste un an quand il est entré en service chez nous en 1977. Il n'était pas un négociateur facile, mais nous l'avons toujours connu comme un digne représentant du personnel, doté d'une excellente connaissance des dossiers. Sa présence au conseil d'entreprise, aux réunions de concertation, etc. témoignait toujours de son dévouement et de son engagement basés sur un grand sens de justice. Il a survécu à de nombreux PDG: Georges Letzer, Marc Franken, Dirk Mertens, De Schepper Walter, Peter Vierstraete, et d'autres encore. Nous souhaitons à Ludo et à sa femme Linda une pension bien méritée.*»

Ludo n'a pas seulement milité au sein de l'UBT. Il a également été actif comme animateur pour la FGTB interprofessionnelle. Il avait suivi presque toutes les formations de la FGTB ainsi que les cours de formation sociale et économique à l'Université d'Anvers. Au printemps de 2004, on lui a demandé de participer aux formations interpro-

fessionnelles comme animateur. Rôle qu'il a assuré avec conviction pendant dix ans jusque début 2014 en donnant souvent plus que les 10 jours de formation traditionnels par an.

Koen De Clercq (formateur de la FGTB) témoigne: «*Ludo s'est toujours soucie de développer des militants très forts. Pour lui, la formation était donc indispensable. Il formait lui-même ses camarades et les obligeait presque à suivre les formations syndicales interprofessionnelles. Sa devise était «Apprendre, c'est se défendre.»*»

Dirk Schoeters, secrétaire régional de la FGTB anversoise se rallie à ses propos: «*Ludo a formé de nombreux délégués. Ludo est un panneau publicitaire vivant pour la FGTB. Il incarne l'essence de l'action de la FGTB, à savoir développer une action syndicale forte dans l'entreprise. Sans cette action des délégués et des militants, le syndicat serait beaucoup plus faible. Ludo en est l'exemple vivant. Au nom de la FGTB, je tiens à le remercier sincèrement et je lui souhaite ainsi qu'à sa femme Linda une retraite largement méritée.*»

CHÔMAGE, RCC, PRÉ-RETRAITE, ETC...

La fin de carrière n'est pas toujours un long fleuve tranquille. Les travailleurs âgés peuvent aussi avoir une fin de carrière chahutée. Chômage avec ou sans complément d'ancienneté, avec ou sans complément d'entreprise, emploi de fin de carrière, pension anticipée ou pension à 65 ans. Nous reprenons ci-dessous toutes les possibilités qui peuvent émailler une fin de carrière avec les montants des allocations ainsi que les portes de sortie qui restent ouvertes malgré les restrictions imposées par le gouvernement Michel.

Chômeurs âgés sans complément d'ancienneté

Les allocations de chômage sont dégressives. Leur montant diminue avec le temps pour arriver à un forfait différent selon le statut. On distingue trois périodes d'indemnisation. La première, la même pour tous, commence le premier jour de chô-

mage indemnisé jusqu'au 12^e mois inclus. La seconde période commence le 13^e mois et varie à partir du 15^e mois en fonction du passé professionnel à raison de 2 mois supplémentaires par année de travail. La 3^e période com-

c'est-à-dire qu'elle peut commencer dès le 15^e mois (passé professionnel insuffisant) ou ne commencer qu'après le 48^e mois de chômage si on a un long passé professionnel.

Périodes de chômage	Cohabitant avec charge de famille	Isolé	Cohabitant
3 premiers mois	65% avec plafonds salarial de 2598,30€ bruts pour les demandes d'allocations à partir du 01/09/2015, soit maximum: 1688,96€/mois	65% avec plafond salarial de 2598,30€ bruts pour les demandes d'allocations à partir du 01/09/2015, soit maximum: 1688,96€/mois	65% avec plafond salarial de 2598,30€ bruts pour les demandes d'allocations à partir du 01/01/2013, soit maximum: 1688,96€/mois
3 mois suivants	60% avec plafond salarial de 2598,30€ bruts, soit maximum: 1498,38€/mois	60% avec plafond salarial de 2598,30€ bruts, soit maximum: 1498,38€/mois	60% avec plafond salarial de 2598,30€ bruts, soit maximum: 1498,38€/mois
6 mois suivants	60% avec plafond salarial de 2421,66€ bruts, soit maximum: 1452,88€/mois	60% avec plafond salarial de 2421,66€ bruts, soit maximum: 1452,88€/mois	60% avec plafond salarial de 2421,66€ bruts, soit maximum: 1452,88€/mois
Plus de 12 mois de chômage			
A partir du 13 ^e mois jusqu'au 14 ^e mois inclus	60% avec plafond salarial de 2262,99€ bruts, soit maximum: 1357,72€/mois	55% avec plafond salarial de 2213,74€ bruts, soit maximum: 1217,58€/mois	40% avec plafond salarial de 2262,99€ bruts soit maximum: 905,32€/mois
Du 15 ^e au 24 ^e mois de chômage, en fonction du nombre d'années de carrière à raison de 2 mois supplémentaires par année de travail	60% avec plafond salarial de 2262,99€ bruts soit maximum: 1357,72€/mois	55% avec plafond salarial de 2213,74€ bruts, soit maximum: 1217,58€/mois	40% avec plafond salarial de 2262,99€ bruts, soit maximum: 905,32€/mois
Du 25 ^e au 30 ^e mois de chômage	Maximum: 1327,04€/mois	Maximum: 1176,50€/mois	Maximum: 831,22€/mois
Du 31 ^e au 36 ^e mois de chômage	Maximum: 1296,36€/mois	Maximum: 1135,16€/mois	Maximum: 756,86€/mois. Minimum: 668,72€/mois. A partir du 31 ^e mois, le montant peut être augmenté si le partenaire est également au chômage et ne perçoit pas plus de 905,32€ bruts par mois. Dans ce cas, le montant minimum est augmenté jusqu'à 701,74€/mois.
Du 37 ^e au 42 ^e mois de chômage	Maximum 1265,68€/mois	Maximum: 1094,08€/mois	Maximum: 682,76€/mois
Du 43 ^e au 48 ^e mois de chômage	Maximum: 1235,00€/mois	Maximum: 1052,74€/mois	Maximum: 608,40€/mois
A partir du 49 ^e mois de chômage	Maximum: 1204,32€/mois. Ce montant correspond également au montant minimum octroyé après épuisement du nombre de mois	Maximum: 1011,60€/mois. Ce montant correspond également au montant minimum octroyé après épuisement du nombre de mois	Maximum: 534,3€/mois. Ce montant correspond également au montant minimum qui est toujours octroyé après épuisement du nombre de mois, sauf si le partenaire est également au chômage et ne perçoit que maximum 905,32€ bruts par mois. Dans ce cas, ce montant minimum est majoré jusqu'à 701,7€/mois.

Chômeur âgé avec complément d'ancienneté

Le complément d'ancienneté était octroyé après un an de chômage aux chômeurs âgés de plus de 50 ans comptant 20 ans de carrière. Il a été supprimé à partir du 01.01.2015 pour les nouveaux chômeurs.

Il ne vaut plus que dans les cas suivants:

- Si vous bénéficiez du complément au cours de l'année 2014;
- Si vous avez été licencié au 30.06.2015 au plus tard dans le cadre d'un licenciement collectif annoncé dans la période allant du 01.10.2012 au 30.11.2014 inclus et que vous aviez au moins 50 ans et 20 ans de carrière à la date du licenciement.

- Vous recevez alors le complément à partir de votre 55^{ème} anniversaire après un an de chômage complet;

- Si vous avez été licencié dans le cadre d'un licenciement collectif annoncé après le 30.11.2014 et que vous aviez 56 ans et 20 ans de carrière lors de la première demande d'allocation après le licenciement collectif.

- Vous recevez alors le complément après un an de chômage complet à partir de votre 58^{ème} anniversaire (cela vaut pour 2017);

- Vous avez travaillé dans un métier lourd

• si vous pouvez prouver 20 années

de travail de nuit sur toute votre carrière;

- ou si vous avez travaillé 5 années les 10 dernières années ou 7 années les 15 dernières années en travail de nuit, travail en équipes ou services interrompus;
- ou si vous avez travaillé dans la construction et disposez d'un certificat médical;
- si vous avez une carrière longue de 35 ans;
- Vous recevez alors le complément après un an de chômage complet pour autant que vous prouviez 20 ans de carrière à partir de votre 58^{ème} anniversaire (en 2018 à 60 ans);

	Cohabitant avec charge de famille	Isolé	Cohabitant
55 à 57 ans	Minimum 1306,24€/mois Maximum 1495€/mois	Minimum 1184,04€/mois Maximum 1368,64€/mois	Minimum 965,38€/mois Maximum 1140,62€/mois
58 - 64 ans			Min 1.061,06€/mois Max 1254,50€/mois

Dans le dédale



Chômage avec complément d'entreprise

Quand une entreprise licencie ses travailleurs âgés, le Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC, ex-

prépension) est une meilleure solution que le chômage tout court. Mais les conditions d'accès RCC ont été durcies. A quel âge peut-on espérer

Age	Conditions
55 ans	Pour les entreprises reconnues en restructuration la demande de reconnaissance avant le 1er novembre 2015. La reconnaissance prend effet à partir du 1er novembre 2015.
56 ans	Pour les entreprises reconnues en restructuration pour autant qu'une CCT d'entreprise soit déposée avant le 31 décembre 2015.
58 ans en 2017	<ul style="list-style-type: none"> • 35 ans de carrière dont 5 sur les 10 dernières années dans un métier lourd c.à.d. travail en équipes ou travail de nuit • 35 ans de carrière pour raisons médicales + attestation médicale
59 ans en 2018	<ul style="list-style-type: none"> • 33 ans de carrière dans un travail de nuit pendant au moins 5 ans ou • 33 ans de carrière (dont 5 sur les 10 dernières années) dans un métier lourd c.à.d. travail en équipes interrompus, travail de nuit. ou • 33 ans de carrière dans un métier de la construction
60 ans	<ul style="list-style-type: none"> • 40 ans de carrière. <p>Uniquement à titre transitoire sous les conditions de la CCT 17:</p> <ul style="list-style-type: none"> o si le licenciement a eu lieu avant le 1er janvier 2016 et si la CCT a été déposée avant la fin du contrat de travail et au plus tard au 31 décembre 2016. <p>Les conditions de carrière sont de 40 années de travail pour les hommes; 33 années de passé professionnel pour les femmes...</p> <p>L'application du cliquet est possible si les conditions sont atteintes au plus tard le 31.12.2014. Exemple : 60 ans atteints en 2014 => elle peut prendre son RCC en 2017 (elle devient 33 ans) aux conditions de 2014. Sur base de la CCT déposée avant le 31 décembre 2017 maximum.</p> <ul style="list-style-type: none"> o Si une CCT sectorielle ou d'entreprise prévoit un cliquet, la CCT ait été déposée avant le 1/7/2015 et soit le cliquet est possible. o Si le licenciement a lieu pendant la validité de la CCT de travail et pendant la validité de la CCT professionnelle pour les hommes; 33 années de passé professionnel pour les femmes... <p>L'application du cliquet est possible si on atteint les conditions de la CCT. Dans ce cas le licenciement possible.</p>
62 ans	40 années de passé professionnel pour les hommes; 33 années de passé professionnel pour les femmes en 2024



Les fins de carrière



RCC ex prépension)

une prépension si le chômage vous tombe dessus ?

on ou en difficultés qui ont introduit novembre 2016 et dont la période de jours en 2017.

ation ou en difficultés en 2017-2018 reprise le prévoit.

années ou 7 les 15 dernières années alternantes, services interrompus,

estestation FAT/FMP

ant 20 ans

années, soit 7 les 15 dernières équipes alternantes, services inter-

uction + attestation du médecin du

ons suivantes:

r 2015 et que les 60 ans sont atteints le 31 décembre 2016 (sauf si le préavis

passé professionnel pour les r les femmes en 2017, 32 ans 34 en

ions d'âge et de carrière ont été ans et 28 ans de carrière (femme)

2017 (lorsque l'ancienneté requise e d'une CCT sectorielle ou entreprise le 1er juillet 2015 et valable jusqu'au

l'âge de 60 ans et à condition que t valide jusque max. le 31/12/2017. Le

e la CCT : il faut avoir 60 ans à la fin la CCT + 40 années de passé profes- professionnel pour les femmes en

t l'âge et ancienneté pendant vali- ble après la durée de validité

mes; mes en 2017, 34 ans en 2018,... jusqu'à



Quand atteint-on l'âge requis?

On doit atteindre l'âge requis au plus tard au moment de la fin du contrat de travail et pendant la validité de la CCT sur laquelle on se base pour prendre la prépension:

- soit le dernier jour du préavis,
- soit le jour de la rupture du contrat avec paiement d'une indemnité de rupture.

Donc:

si votre délai de préavis dépasse la période de validité de la C.C.T. applicable, vous devez atteindre l'âge requis dans la période de validité de cette C.C.T.

- Si votre délai de préavis se termine dans la période de validité de la C.C.T. applicable, vous devez atteindre l'âge requis au plus tard à la fin du délai de préavis;

- Si votre contrat de travail a été rompu moyennant le paiement d'une indemnité de rupture, vous devez atteindre l'âge requis au plus tard le jour de la rupture du contrat.

Exception pour les prépensions dans le cadre d'une reconnaissance d'entreprise en restructuration ou difficulté: les préavis doivent se terminer pendant la durée de validité de la CCT!

Exception pour les prépensions dans le cadre d'un licenciement collectif: on doit avoir atteint l'âge au moment de l'annonce de l'intention d'un licenciement collectif!

Quand a-t-on atteint l'ancienneté requise?

Au moment de la fin du contrat, donc soit le dernier jour presté du préavis, soit le jour de la rupture du contrat.

Faut-il rester disponible?

En tant que prépensionné vous n'êtes pas automatiquement dispensés de rester disponible pour le marché de l'emploi. Informez-vous au bureau FGTB le plus proche avant de demander votre prépension.

Le crédit-temps dit «emploi de fin de carrière»

Le crédit-temps dit «emploi de fin de carrière» permet aux travailleurs âgés de réduire leur temps de travail de 1/5^e temps ou de 1/2 temps sans limitation de temps (c'est-dire jusqu'à la [pré]pension) et contre une indemnité de l'ONEM. Ce dispositif a aussi été restreint par le gouvernement Michel. Sauf dérogations, il n'est plus accessible (avec indemnité) qu'à partir de 60 ans.

A 55 ans

Les allocations pour les emplois de fin de carrière pour les travailleurs de 55 à 60 ans ont été supprimées au

1 janvier 2015.

Le droit à une diminution non-payée de la carrière continue (provisoirement) à exister.

Pour la période 2017-2018, une nouvelle CCT-cadre (n° 127) a été conclue qui maintient l'âge à 55 ans dans certains cas: le droit de prendre un emploi de fin de carrière indemnisé avec une réduction de temps de travail de 1/5 ou 1/2 temps à 55 ans est garanti:

- les métiers pénibles (construction, travail de nuit, et en équipe) ou carrières longues (35 ans) moyennant

l'existence d'une CCT sectorielle; - les entreprises reconnues comme étant en restructuration ou en difficulté, moyennant l'existence d'une CCT sectorielle.

A 60 ans

L'emploi de fin de carrière reste ouvert aux travailleurs à partir de 60 ans qui comptent:

- 25 années de carrière active
- 2 années d'ancienneté chez le même employeur (ou moins en accord avec l'employeur).

	Conditions	Allocation/mois		Assimilations
		Cohabitant	Isolé	
Semaine de 4 jours	Avoir travaillé à temps plein les 24 derniers mois	231,51 bruts	279,38 bruts	Maintien intégral des droits sociaux et assimilation complète pour la pension sur la base de l'ancien salaire
		150,49 nets	181,6 nets ou 231,47 nets pour Famille monoparentale	
Mi-temps	Avoir travaillé au moins à 3/4 temps les 24 derniers mois	498,41 bruts		Maintien intégral des droits sociaux. Assimilation pour la pension sur la base de l'ancien salaire pendant l'équivalent temps plein de 1 an. Ensuite, sur la base du droit minimum.
		323,97 nets	412,94 nets	

La pension

La pension anticipée

La pension anticipée n'est possible que si on peut se prévaloir d'un certain nombre d'années de carrière (avec au moins 104 jours de travail

ou assimilés).

Les actifs, chômeurs et invalides peuvent choisir l'âge de la pension à condition d'avoir suffisamment d'années de carrière.

Les prépensionnés doivent attendre jusqu'à 65 ans. Cette condition sera supprimée.

Année	Âge	Carrière	Exceptions
2017	62,5 ans	41 ans	60 ans, si 43 ans de carrière 61 ans, si 42 ans de carrière
2018	63 ans	41 ans	60 ans, si 43 ans de carrière 61 ans, si 42 ans de carrière
à partir de 2019	63 ans	42 ans	60 ans, si 44 ans de carrière 61 ans, si 43 ans de carrière

La pension légale de retraite

65 ans	Jusqu'en 2024 inclus
66 ans	A partir de 2025
67 ans	A partir de 2030

> TITRES-SERVICES

Voiture de société: pas toujours un cadeau

Certaines entreprises de titres-services offrent la possibilité à leurs travailleurs de prendre une voiture ou un vélo de société en leasing. Mais en contrepartie, ces travailleurs doivent abandonner une partie de leur salaire ou leurs chèques-repas. Parfois, la perte de salaire est conséquente. Sans oublier que les frais de carburant restent à charge des travailleurs. Si une telle offre vous est faite, n'hésitez pas à demander conseil à la FGTB afin d'éviter les mauvaises surprises.

Le problème de la mobilité

Les travailleurs des titres-services parcourent de nombreux kilomètres pour se rendre d'un client à l'autre. C'est pour cette raison que la FGTB demande une amélioration de l'indemnité de dépla-



cement. Quant aux employeurs, ils se plaignent de difficultés à trouver de nouveaux travailleurs. Et pour cause : de nombreux demandeurs d'emploi ne disposent pas de leur propre véhicule. C'est donc pour résoudre ce problème que certaines entreprises de titres-services, surtout en Flandre, offrent la possibilité à leurs travailleurs de prendre une voiture ou un vélo électrique en leasing.

Pas un cadeau

Il ne s'agit pas d'un avantage salarial. Le travailleur peut juste prendre un leasing via son employeur. Mais pour cela, le travail-

leur doit contribuer. Soit via les chèques-repas et/ou l'indemnité de déplacement et/ou une partie de son salaire. Quant au carburant, il reste à charge du travailleur. Selon nos calculs, basés sur une proposition reçue par un de nos affiliés, il semble que cette contribution peut être très élevée. Anja travaille 24 heures par semaine. Elle gagne 1116 euros nets par mois et reçoit des chèques-repas de 4 euros. Elle roule en moyenne 300 km par mois pour son travail. Elle a reçu une offre pour un leasing sur une Opel Corsa, mais pour cela, elle devrait renoncer à une

partie de son salaire, son indemnité de déplacement et ses chèques-repas. Ce qui signifierait dans son cas à une diminution de 255 euros en moins par mois. Anja a donc refusé cette offre.

Ne vous laissez pas surprendre

Une nouvelle voiture, c'est toujours tentant. Mais pour éviter les mauvaises surprises, nous vous conseillons de faire le calcul avant. Vous pouvez vous adresser à la FGTB. Nous calculons pour vous ce que votre proposition de leasing vous coûtera par mois. Vous pourrez ainsi faire un choix en connaissance de cause.

> NON-MARCHAND

Pas de concurrence déloyale!

Les bénévoles sont d'une valeur inestimable pour la société et ils doivent le rester. Suite aux mesures d'été, le gouvernement fédéral leur permettra à l'avenir de gagner jusqu'à 500 euros net par mois. Les craintes sont grandes pour le secteur du non-marchand qui est confronté à une pénurie de main-d'œuvre. En aucun cas, nous ne pouvons imaginer que ces bénévoles puissent en arriver à devoir prodiguer des soins. Ce n'est pas la bonne solution. Pour avancer, il faut miser sur un cadre décent, un bon équilibre entre travail/vie privée pour tous et des soins professionnels de qualité.

Pour la FGTB non-marchand, il est inacceptable que des travailleurs fixes du non-mar-

chand soient mis en concurrence dès l'année prochaine avec des bénévoles. L'accord leur permettra de

gagner jusqu'à 6000 euros par an sans impôts ni cotisations. L'introduction de ce statut intermédiaire est une fois de plus une nouvelle forme de flexibilité nuisible à tous.

Ce changement pourrait entraîner une réelle concurrence avec l'emploi «standard» dans le non-marchand. Lorsqu'un utilisateur aura le choix entre donner des heures supplémentaires à une aide-familiale fixe avec un contrat à temps partiel ou faire appel à un bénévole meilleur marché, le choix sera souvent vite fait. De nombreux sous-secteurs du non-marchand sont concernés, par exemple la garde d'enfants, les soins aux aînés, aux jeunes ou l'aide à la jeunesse ou aux personnes handicapées.

Quant aux bénévoles, il s'agit de travailleurs flexibles qui ne se construisent pas de droits sociaux. Ce qui induit aussi un manque à gagner pour la sécurité sociale.

Le gouvernement introduit une pseudo-solution qui est mauvaise pour tout le monde: les autorités via le manque à gagner pour la sécurité sociale, l'utilisateur qui perd en professionnalisme de ses soins et les travailleurs qui se retrouvent dans un statut bancal.

Ce qu'on nous fait passer pour un service supplémentaire n'est en réalité qu'une régression pour le secteur du non-marchand.

> UNI PROPERTY SERVICES

Le mouvement «Fight for \$15» doit continuer à nous inspirer

Du 19 au 20 octobre se tenait le meeting annuel d'UNI Property Services, la fédération mondiale qui représente les intérêts des travailleurs des secteurs du nettoyage et du gardiennage. Cette réunion a permis aux syndicats de différents pays d'exprimer les difficultés rencontrées lors des négociations collectives et de présenter leurs campagnes pour des augmentations salariales.

Notre centrale a réaffirmé sa revendication pour un salaire horaire minimum de 14 euros. Une campagne simi-

laire a été menée à l'aéroport de Chicago en vue d'obtenir un salaire minimum de 15 dollars/heure. Ce mouvement appelé «Fight for \$15»

est né chez les travailleurs du secteur de la restauration rapide à New York il y a près de cinq ans avant de s'étendre à de nombreux secteurs puis à l'ensemble du pays. Depuis lors, cette campagne a permis de relever le salaire de 22 millions de travailleurs.

Une autre discussion s'est axée sur l'utilisation des réseaux sociaux par les syndicats, et notamment dans le cadre de négociations collectives. Ils sont nombreux à faire usage de ce type de communication qui rend les échanges plus

rapides avec les affiliés et améliore la sensibilisation. Différents sujets de préoccupation ont été mis sur la table tels que la numérisation mais aussi la précarisation de l'emploi qui se traduit par une explosion des contrats à temps partiels.

Des travailleurs migrants dans un monde xénophobe

Les secteurs du gardiennage et du nettoyage se caractérisent par une grande présence de travailleurs étrangers. Les syndicalistes ont partagé leurs inquiétudes liées à

«Lu sur Facebook»

Dans le précédent numéro de Syndicats, nous vous parlions des dangers des flexi-jobs dans le secteur de la coiffure. Ces emplois précaires peuvent mettre en danger les emplois classiques du secteur. Quelques réactions prises sur notre page Facebook.



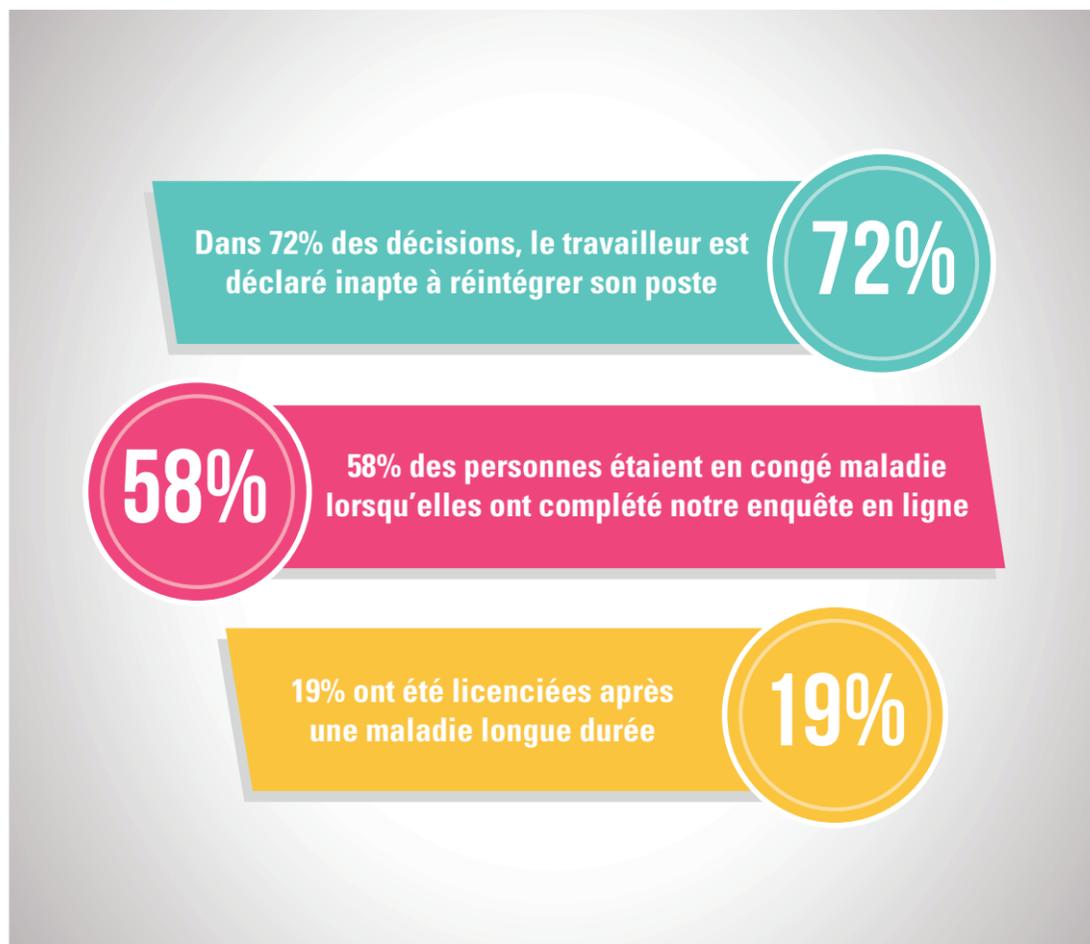
Vous voulez aussi partager votre avis? Participez à nos discussions sur nos pages Facebook:



la vulnérabilité des travailleurs migrants. Face à ces constats, différentes initiatives ont été mises en place au sein des syndicats pour faciliter leur intégration. Des réseaux syndicaux de soutien aux travailleurs migrants ont ainsi vu le jour afin de dispenser des cours de langue ou de leur fournir des tracts adaptés. Au Brésil, où les conditions de travail des migrants sont similaires à l'esclavage, une école syndicale a vu le jour afin de leur venir en aide.

➤ ENQUÊTE SUR LE TRAJET DE RÉINTÉGRATION

Les travailleurs malades pas aidés



Depuis le 1^{er} décembre 2016, le gouvernement a mis en place un dispositif destiné à remettre les travailleurs malades de longue durée au travail. En septembre dernier, notre syndicat lançait une enquête en lien avec cette politique de réintégration des

travailleurs malades. 220 travailleurs ont répondu à l'appel et nous ont ainsi fourni des informations et des témoignages intéressants.

Des chiffres récemment publiés ont révélé que les trajets de réintégration conduisent, dans la plupart des cas, à un licenciement. Dans 72% des décisions, le travailleur est déclaré inapte à réintégrer son poste ou un autre poste dans l'entreprise. Et

dans ce cas, le contrat de travail est rompu pour force majeure médicale, sans indemnité de licenciement.

Des résultats alarmants qui nous ont conduits à lancer un appel à témoignages auprès de personnes qui sont, ou qui ont été, confrontées par cette procédure de réintégration.

Aucun travail adapté
220 personnes ont répondu à notre enquête en ligne. 58% étaient en congé maladie lorsqu'elles ont complété l'enquête, 23% avaient repris le travail après un arrêt maladie longue durée, et 19% ont

été licenciées après une maladie longue durée.

Beaucoup de témoignages confirment que l'employeur n'est pas disposé à mettre en place un travail adapté. Un témoin confirme: «*Dans mon boulot, les titres-services, le travail adapté n'est pas possible.*» Un autre: «*Mon employeur ne voulait pas entendre parler d'un travail adapté et je ne pouvais plus retourner dans mon service. Le licenciement a suivi pour force majeure médicale.*»

Différents répondants ont indiqué avoir repris le travail pour des raisons financières, alors qu'ils n'en étaient pas capables. «*Actuellement, je ne sais plus quoi faire. Travailler va à nouveau me rendre malade. Ne pas travailler n'est financièrement pas faisable*» témoigne l'un d'entre eux. Un autre, actif dans les soins à domicile abonde dans ce sens: «*je peux vous assurer que la charge de travail est très élevée dans le secteur. J'ai repris le travail à mi-temps car la mutuelle m'y a poussé. Pourtant, mon médecin et mon thérapeute estimaient que ce n'était pas possible.*»

Informez plus et mieux

Les témoignages ont également démontré que les différents acteurs du trajet de réintégration sont insuffisamment informés. Les médecins généralistes pensent souvent qu'ils aident leur patient en déclarant qu'il ne peut définitivement plus exercer son emploi actuel. Ils supposent qu'un travail adapté sera proposé. Mais dans ce cas, le travailleur peut être licencié pour cause de force majeure médicale, et le trajet de réintégration peut être stoppé net. «*Selon le médecin du travail, le médecin généraliste devait me fournir une déclaration comme quoi j'étais dans l'impossibilité d'exercer mon travail afin de démarrer le trajet de réintégration. Le résultat, c'est que*

j'ai reçu un C4 pour cas de force majeure médicale», indique un répondant.

Les médecins du travail n'ont la plupart du temps pas l'expertise pour chercher un travail adapté et sont confrontés à la pression des employeurs qui souhaitent que les choses aillent vite. Il arrive souvent qu'ils n'aient pas le temps et les moyens pour explorer les possibilités réelles au sein de l'entreprise. D'autre part, les délégués ne sont pas encore assez informés de la manière dont ils peuvent aider leurs collègues malades. Pourtant, ils peuvent jouer un rôle important au sein du comité pour la prévention et la protection au travail.

Que fait la FGTB?

Il est de plus en plus clair que le trajet de réintégration ne garantit pas aux malades longue durée de réellement être orienté vers un emploi adapté ou un nouveau job au sein de l'entreprise. Il s'agit surtout d'une procédure qui permet de procéder à des licenciements à moindre coût. Et suite à ça, le travailleur, encore malade, est livré à lui-même pour trouver un nouvel emploi.

La FGTB exhorte les ministres De Block et Peeters à évaluer de toute urgence cette politique et à examiner des étapes supplémentaires à mettre en œuvre. Nous continuons d'insister sur la priorité première à savoir la prévention. Rendre le travail soutenable, accorder une attention particulière aux conditions de travail pénibles est indispensable. De plus, il faut placer la santé du travailleur au centre du trajet de réintégration: la reprise du travail doit se faire sur base volontaire. En outre, cette reprise doit être convenue par les différentes parties concernées (malade, médecin traitant, médecin du travail, mutuelle et employeur) et les employeurs doivent être contraints d'offrir des postes de travail dignes.

Négociations sectorielles

Quelles améliorations ?

Les négociations pour de nouvelles conditions de travail et de salaire sont en cours dans les secteurs. Les avancées obtenues par votre syndicat valent pour l'ensemble des travailleurs du secteur. Le secteur du non-marchand fédéral vient de conclure un accord. Vous trouverez ici les principales améliorations. Vous trouverez une version plus détaillée sur notre site www.accg.be. Vous y trouverez aussi des informations sur l'état d'avancement dans votre secteur.



Services de santé
CP 330

POUVOIR D'ACHAT

Augmentation unique de la prime de fin d'année en 2017.

CLASSIFICATION DE FONCTIONS

Un nouveau modèle de classification de fonctions, avec la garantie qu'il n'y aura aucune régression.

FIN DE CARRIÈRE

Introduction d'un deuxième pilier de pension pour le secteur résiduaire (existe déjà dans les autres sous-secteurs).

> POINT DE VUE

D'Octobre à celle des œillets, d'autres «révolutions» sont possibles

«Si ceux qui tiennent les rênes de la société se montrent capables de contrôler nos idées, ils sont à peu près assurés de conserver le pouvoir. Nul besoin de soldat dans les rues. Nous nous contrôlons nous-mêmes», ainsi parlait Howard Zinn, auteur d' «Une histoire populaire des USA». Fake news, média-mensonges, propagandes sont rarement des incidents anodins. Pas plus que certains silences...

Le centième anniversaire de la Révolution d'Octobre sera «géré» par les organes d'un pouvoir dominant comme une anecdote. Un épiphénomène. Et, de toute manière, comme un échec. Il sera, sans doute, réduit à l'expérience d'un stalinisme peu ragoûtant.

Rappeler que cette insurrection ouvrière et paysanne a ouvert de nouveaux territoires pour un imaginaire plus égalitaire et plus juste c'est prendre un risque en ces jours où ce qui dépasse des rangs passe vite pour le témoignage - sinon la preuve? - d'une infiltration «pété-biste». Ce procès sans fond de plus en plus répété est d'abord risible mais annonce aussi que la «bourgeoise» se remet sinon à trembler du moins à s'inquiéter?

Les conséquences de la révolution

bolchévique ont été mesurées bien au-delà des frontières soviétiques à une époque qui n'était pas celle de la mondialisation ni celle de globalisation... Pour un siècle au moins, elles ont ruiné ce qui était la loi d'airain des rapports sociaux aux Etats-Unis, la «doctrine Rockefeller». Cette famille de banquiers fit fortune au XIX^e siècle sur le dos de la collectivité avec l'argent public. Un des leurs fit réprimer une grève en permettant à 300 agents de Pinkerton, une milice patronale, de tirer sur les travailleurs grévistes... à la mitrailleuse. Ils revendiquaient juste une réduction collective du temps de travail. C'était le 12 juillet 1892, à Homestead. Quel rapport avec la «doctrine Rockefeller»? Elle s'énonce en une phrase: «Il

ne faut pas leur laisser croire que la révolte, ça peut marcher».

La révolution bolchévique a permis de cadenciser, un siècle durant, cette radicalité assassine du patronat. La fin de l'URSS semble avoir, depuis, libéré d'anciennes pulsions. Ceux qui tiennent les rênes tentent de reprendre le contrôle sur nos idées. Les «jaunes» d'hier sont aujourd'hui des «otages». Les syndicalistes, des délinquants. La grève, une entrave à la liberté de travailler alors que le chômage reste une fatalité au mieux sinon l'expression d'une fainéantise...

«Tant que les lapins n'auront pas d'historiens, l'histoire sera celle des chasseurs», racontait Zinn.

La droite recule, aidons-la...

Il existe, avec certitude en Wallonie, peut-être à Bruxelles, la possibilité d'une prochaine majorité progressiste pour gérer la Région en 2019. Les sondages donnent la droite en reflux et la somme des intentions de vote PS-PTB-Ecolo en progression. Et cela en dépit du passage à vide de la famille sociale-démocrate...

La FGTB wallonne a déjà annoncé que ses militants ne pourraient pas comprendre que si les urnes confirment ces évolutions au soir des prochaines élections, priorité

ne soit pas donnée par ces partis à tenter de mettre la droite hors-jeu. Depuis, notre organisation est taxée de tous les maux de la terre. Elle est notamment accusée de «faire de la politique», comme si s'en mêler ne regardait pas les plus de 350.000 travailleurs dont elle défend les intérêts. A qui la droite qui gouverne la Wallonie avec une légitimité de moins de 45% de l'électorat peut-elle donner des leçons de démocratie?

Les médias qui lui sont affidés investissent plus sur les obstacles à la réalisation de ce projet qu'à l'analyse des convergences objectives que les premières rencontres menées par la FGTB et Solidaris avec ces partis révèlent : sur la réduction collective du temps de travail, sur une autre fiscalité, sur la défense des services publics... Pour ne citer que trois exemples. Qui comprendra, dès lors, que tout ne soit pas tenté pour traduire l'aspiration d'une majorité de la population telle qu'elle s'exprime aujourd'hui dans les sondages? Toutes les formules doivent être étudiées. Un silence lourd entoure l'expérience portugaise qui devrait nous inspirer. Le parti socialiste est arrivé second au scrutin de 2015 (derrière les libéraux). Il a préféré gouverner seul et s'assurant du

soutien au Parlement des communistes - les ennemis jurés depuis la révolution des œillets en 74 - et d'un bloc de gauche réunissant des écologistes et des «alternatifs». Cette coalition pragmatique a rompu avec la politique d'austérité. Elle n'est, à l'évidence, pas un long fleuve tranquille mais son bilan est enthousiasmant: recul du chômage, croissance du salaire minimum et des allocations sociales, fin des privatisations, croissance économique record - rien à voir avec l'anémie belge ! Même la Commission européenne y a retrouvé ses jeunes puisque le déficit budgétaire est tombé sous les 3% du PIB.

On en parle où de ces bonnes nouvelles?



Nico Cué
Secrétaire général de la MWB

Carte blanche

<http://www.metallos.be>

METALLOS MWB
FGTB

Consolider la confiance!

Philippe Daco et Luc Nicolas, nous ont fixé rendez-vous vendredi dernier, dès 08h00 autour d'une tasse de café pour faire le point sur leur entreprise, Collignon.

Dans le petit monde des Métallos, Philippe et Luc, «c'est du lourd».

Ce sont deux vraies gueules de Métallos, tout d'abord. Avec eux, pas de périphrase! La voix est posée mais le ton est ferme, le verbe est direct. Ils ont rempli l'un et l'autre pour un 4^{ème} mandat, dans une société implantée sur 3 sites d'exploitation (Grâce Hollogne, Erezée, Nivelles), répartis en 2 UTE distinctes, appartenant au Groupe Eiffage Energie Belgique. Ils sont aussi bien présents dans l'entreprise que dans toutes nos réunions de structure. Ils y défendent bec et ongles nos positions de principe basées sur la solidarité et la juste répartition des richesses. Deux mais pas que deux, la FGTB chez Collignon c'est une équipe de militants soudée au service des travailleurs de Collignon ... dans un prisme qui dépasse de loin les 4 murs de l'entreprise ...

Explications

Rachetée en 2007 par Eiffage, l'entreprise Collignon restera familiale jusqu'en 2011 et l'arrivée d'un directeur français qui ne fera pas dans le détail. A croire que les sièges étaient brûlants. Les départs volontaires se sont succédé à un rythme fou. Sur les 140 personnes engagées en 5 ans, 120 ont quitté! C'est dire l'ambiance dans la boîte jusqu'à l'arrivée d'une nouvelle direction en 2016 et qui, après quelques aménagements, peut être présentée comme suit: un directeur général pour le Groupe Eiffage Energie Belgique (composé de 5 entités: Pâque, VSE, ECV, FEXIM et Collignon) et depuis octobre un ex-directeur financier de Collignon, désormais directeur général de l'entreprise.

Les années sombres semblent dépassées à en écouter nos deux représentants mais le boulot à abattre est gigantesque.

Le carnet de commandes est au beau fixe et les résultats annuels, négatifs depuis plusieurs années, semblent désormais prometteurs. Reste à réorganiser le travail en profondeur entre les différentes

entités du groupe pour ne pas se marcher sur les pieds, travailler dans la complémentarité et non la concurrence, diversifier nos offres et nos services, anticiper la demande et miser sur l'avenir avec les débouchés annoncés par le photovoltaïque, le LED ou les stations de recharge électrique pour l'automobile. Se positionner fermement comme «entreprise d'avenir dans un secteur d'avenir» et non pas être à la traîne. Voilà pour la technique.

Car c'est l'emploi et la qualité de l'emploi qui est la grosse priorité de l'équipe FGTB. Si elle se félicite des nouvelles embauches engrangées depuis peu, elle reste vigilante au basculement rapide des contrats intérim en CDI, à la formation du personnel, aux salaires évolutifs et au respect des normes de sécurité.

Elle se montre très active dans le suivi des dossiers en cours et touchant la lutte contre le dumping social et la concurrence déloyale, la géolocalisation, l'adaptation aux mutations technologiques, la flexibilité, le statut du travailleur itinérant...

Devant l'ampleur des défis et tou-

jours dans un esprit constructif, l'équipe syndicale a instauré depuis peu des réunions syndicales intersièges au sein du groupe. Une fois par mois, désormais, a lieu une rencontre entre délégués Métallos MWB-FGTB du groupe Eiffage en vue de fluidifier les informations et de tirer vers le haut les conditions de travail de tous.

Le retour aux bénéfiques et un carnet de commandes rassurant ne peuvent être les seuls garants de stabilité. Oui, on constate «un mieux» chez Collignon depuis un an!

Mais il appartient à la direction de renforcer ce mieux, de consolider le retour à la confiance des travailleurs par des mesures sociales qualitatives et quantitatives proportionnelles aux efforts consentis par les travailleurs du groupe.

En tout cas, Philippe et Luc, nous ont semblé particulièrement déterminés à y veiller!

Pour la Délégation MWB-FGTB
Philippe Daco
Luc Nicolas



> POINT DE VUE

**Pour des bons
«jobs, jobs, jobs»**

Vous connaissez la rengaine du Premier ministre: «jobs, jobs, jobs». Comme s'il suffisait de répéter un slogan pour qu'il devienne réalité. Mais, Monsieur Michel, les gens ne sont pas dupes de vos formules incantatoires. Ils voient bien ce que sont ces jobs jobs jobs sur le terrain: des jobs en intérim, des jobs à temps partiel, des flexi-jobs.

Pour certains, cela serait «mieux que rien». Mais Monsieur le Premier ministre: quand les gens doivent payer un loyer et nourrir une famille, mieux que rien, cela ne suffit pas. Quand vous allez chez votre banquier pour un emprunt hypothécaire, voyez-vous, vous pouvez toujours essayer de lui dire: «j'ai un contrat précaire, c'est mieux que rien!»... il va vous remballer.

Quand vous travaillez sous contrat à durée déterminée, à temps partiel involontaire, avec un bas revenu... vous ne pouvez pas construire votre vie, Monsieur le Premier ministre. Vous ne pouvez pas acheter d'appartement ou de maison. Vous n'osez pas fonder une famille, sans savoir si vous conserverez un revenu suffisant pour que vos enfants vivent décemment.

Quand Charles Michel parle de 60.941 emplois créés en 2016, il «oublie» de dire que 10.200 d'entre eux sont des temps partiels et 11.800 des emplois de saisonniers ou d'intérimaires. Il fait surtout mine de ne pas voir, même pour le surplus, que le taux d'emploi progresse nettement mieux dans les autres pays européens qu'en Belgique. Autrement dit, notre pays profite du contexte international plus favorable et le rôle du gouvernement des droites dans la création d'emplois est nul, voire négatif.

Dans les secteurs de la FGTB Horval, on constate la précarisation du travail au jour le jour. Avec les flexi-jobs dans l'horeca bien sûr, et leur extension, dès janvier, aux boulangeries de l'industrie alimentaire et au commerce alimentaire. Avec la hausse des intérimaires aussi. Certaines entreprises de l'industrie alimentaire comptent ainsi... 40% de travailleurs intérimaires.

La FGTB Horval n'entend évidemment pas rester sans rien faire. Nous allons mettre les patrons face à leurs responsabilités, tant en ce qui concerne les flexi-jobs (édito de la semaine dernière) que l'intérim (nous en parlerons dans une prochaine édition de Syndicats). Et s'ils ne comprennent pas la concertation, nous leur rappellerons ce qu'est le rapport de forces. La lutte des classes n'a pas disparu.



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

**Abattoirs:
bien-être animal et bien-être des
travailleurs doivent aller de pair**

En juillet dernier, une vidéo de l'organisation «Animal Rights», montrant des animaux maltraités à l'abattoir Verbist d'Izegem, en Flandre occidentale, faisait scandale. Le Ministre flamand du bien-être animal, Ben Weyts (N-VA), a décrété la fermeture de l'abattoir, puis autorisé sa réouverture moyennant des conditions très strictes. Parmi elles, la surveillance vidéo en continu des travailleurs, accessible à tous sur internet.

Il est évident que pour garantir le bien-être des animaux, les travailleurs doivent eux-mêmes être traités décemment. Décemment, c'est-à-dire sans être soumis à des cadences infernales, avec la productivité qui prime sur tout. Décemment, c'est aussi dans le respect de leur droit à l'image. La convention collective de travail n°68 est très claire à ce sujet: la surveillance continue des travailleurs par des caméras est interdite. Chacun comprendra en outre qu'il est totalement insoutenable pour les travailleurs de pouvoir être, à tout moment de la journée, observés sur internet par n'importe quel curieux.

La FGTB Horval est extrêmement sensible à la maltraitance animale et soutiendra toute mesure permettant de l'éviter, à condition que cela se fasse dans le respect des travailleurs. La surveillance en continu des travailleurs par vidéo doit donc clairement être exclue de ces dispositions.

Par contre, cette actualité doit nous amener à nous pencher sur les conditions de travail dans les abattoirs. Les ouvriers y exercent un métier extrêmement pénible, physiquement et psychologiquement. Quasi tous connaissent des problèmes de santé après quelques années. La réflexion sur le bien-être des animaux ne peut pas faire l'impasse sur le rythme de travail et les objectifs de productivité imposés dans les abattoirs.

**Tragique décès d'un travailleur
de Clarebout, pour la 2^{ème} fois
en un an et demi**

**Frites et croquettes surgelées, pomme de terre sous toutes ses formes:
vous avez certainement déjà consommé des produits fabriqués dans les
usines Clarebout.**

Clarebout, cette entreprise où, pour la deuxième fois en un an et demi, un travailleur est décédé fin octobre. Mort d'avoir voulu gagner sa vie.

Cet ouvrier travaillait sur le site de Warneton (Wallonie picarde), dans le département «logistique». Particulièrement consciencieux, il était en charge de l'emballage des produits. Il est décédé le mardi 24 octobre dans un accident du travail. Loin d'être isolé, cet événement tragique fait suite à une série de graves dysfonctionnements chez Clarebout depuis un an et demi.

**Deux décès en 1 an 1/2 et 81
hospitalisations**

En avril 2016, c'est une intérimaire de 29 ans qui est décédée sur le site flamand de l'entreprise, à Nieuwkerke, se retrouvant emportée par un tapis roulant et étranglée.

Cet été, pas moins de 81 travailleurs de ce même site de Nieuwkerke ont dû être hospitalisés, contaminés par une forme de légionellose contractée sur leur lieu de travail. Alors que la sécurité des travailleurs ne pouvait être garantie, la direction a poursuivi la production en remplaçant les travailleurs malades par des intérimaires. Suite au décès du 24 octobre, les ouvriers de Clarebout Warneton ont arrêté le travail. Pour deux raisons: le deuil à l'égard de leur collègue décédé et de sa famille, et l'absence de sécurité au travail.

«Trop, c'est trop»

Marie-Line Colin, Secrétaire régionale FGTB Horval, présente sur les lieux au lendemain de l'accident, a écouté les travailleurs. «Le rôle d'une organisation syndicale est d'assurer que, quand on vient au travail, on soit en sécurité, malgré la productivité demandée par la direction», explique Marie-Line Colin. «Un travailleur m'a dit qu'il ne voulait plus venir travailler la boule au ventre; un autre que, quand il débutait son travail, il n'était pas sûr de rentrer chez lui... A la suite de cette assemblée, une longue réunion s'est tenue avec la direction afin d'aboutir à un réel engagement de sa part en matière de sécurité. Suite à ces négociations, la FGTB Horval obtenu des mesures immédiates et à moyen terme devant assurer la sécurité et le bien-être des travailleurs».

Plus jamais ça!

Dans le département logistique, là où a eu lieu le décès, la direction s'est engagée à remplacer immédiatement tout le matériel défectueux et à interdire l'accès aux zones qui représentent un danger, en attendant réparation. Un renforcement des équipes lors des audits ainsi qu'une meilleure

information et un tutorat des nouveaux travailleurs engagés seront également prévus.

Deux évaluations de ces mesures auront lieu: la première dès la fin du mois de novembre, ciblée sur le département logistique, puis en janvier, dans le reste de l'entreprise, sur les autres aspects sécuritaires. «Avant de voir la direction, nous rencontrerons évidemment les travailleurs pour qu'ils nous expliquent comment, concrètement,

«Un travailleur m'a dit qu'il ne voulait plus venir travailler la boule au ventre; un autre que, quand il débutait son travail, il n'était pas sûr de rentrer chez lui...»

ils perçoivent ces améliorations dans leur travail quotidien et ce qu'il faut encore adapter» précise Marie-Line Colin. Après présentation de ces mesures, les travail-

leurs ont accepté de reprendre le travail. Reste qu'après ces drames, il faudra évidemment du temps et un changement très net des conditions de travail pour que les ouvriers puissent entamer leur journée sans la boule au ventre. La FGTB Horval fera tout ce qui est en son pouvoir pour arriver à cet objectif et garantir la sécurité de chacun. En tant qu'organisation syndicale, nous soutenons évidemment le développement de l'emploi mais pas dans n'importe quelles conditions! Productivité ne peut rimer avec danger.

**Les travailleurs FGTB Horval
de toutes les régions du pays
en nombre à Charleroi pour marcher
pour la solidarité**



Retrouvez toutes les photos sur notre page Facebook: www.facebook.com/fgtbhorval (page «FGTB Horval: horeca – alimentation – services»)



10 000 personnes se sont rassemblées à Charleroi le lundi 23 octobre dernier pour la «marche des solidarités». Parmi elles, les travailleurs FGTB Horval s'étaient mobilisés en masse. Pas moins de 70 permanents et délégués de la FGTB Horval d'Anvers avaient par ailleurs fait le déplacement pour soutenir leurs collègues francophones.

Nous vous fixons d'ores et déjà rendez-vous le 21 novembre, à Liège, contre les décisions prises par le Gouvernement Michel à l'encontre des travailleurs et des allocataires sociaux.



**FGTB
Horval**





> POINT DE VUE

Il se passe de drôles de choses autour de nous...

Les notions d'économie «participative» ou encore «de plateforme» sont actuellement sur toutes les langues. Le ministre De Croo en fait son cheval de bataille. Et ne laisse pas passer la moindre occasion d'associer cela à son désir maladif de flexibiliser le marché du travail. Et comme d'habitude, le ministre Peeters se démène comme un petit diable dans un bémol pour apporter quelques ajustements. Il ne parvient toutefois guère plus qu'à éviter de justesse la mort par noyade. Comme dans tant d'autres dossiers de ce gouvernement (la taxe sur les dossiers-titres est le dernier en date), le CD&V est et reste le jouet des partenaires de la coalition.

Travailler sur le côté sans la moindre protection sociale n'est pas la bonne voie

Le Gouvernement s'attèle pleinement à la prime pour activité complémentaire. Ainsi, dans certaines branches du non-marchand notamment (accueil de l'enfance, soins aux personnes âgées et handicapées, etc.), des volontaires pourront gagner jusqu'à € 500 en plus par mois exonérés d'impôt et de cotisations de sécurité sociale. Sans la moindre protection sociale ou constitution de droits de sécurité sociale. Et avec des conséquences néfastes pour l'emploi dans ces secteurs. En effet, il s'agit ici directement d'une forme de dumping social, parce que les employeurs préféreront cette main d'œuvre flexible et meilleur marché à des contrats de travail réguliers de qualité.

De Croo veut également amener l'économie dite «de plateforme» à recourir à ces primes. Ainsi, Airbnb, Uber, Uber eats, Deliveroo et d'autres pourront elles aussi payer ces «pseudo-travailleurs» à raison de maximum € 500 exonérés d'impôt et de cotisations de sécurité sociale. Est-ce réellement la voie à emprunter pour un marché du travail moderne, comme d'aucuns l'appellent? Est-il dépassé de plaider en faveur de contrats de travail convenables et d'une bonne protection sociale dans le cadre de la sécurité sociale? Nous estimons que non, et nous sommes fiers de continuer à nous battre pour cette conviction.

Les algorithmes au pouvoir?

La numérisation de notre cadre de vie et de travail doit par ailleurs nous inciter à bien réfléchir à l'avenir du marché du travail, mais aussi à celui de l'être humain tout court. Les algorithmes pilotés par ordinateur sont de plus en plus en mesure d'influencer notre comportement. Selon les prédictions, l'intelligence dite artificielle dépassera la connaissance humaine. Il pourrait donc s'agir d'une menace pour l'existence même de l'humanité. Nous ne voulons absolument pas être alarmistes, mais nous ne sommes pas les seuls à nous interroger à cet égard. Il faut se pencher sur la question, c'est une évidence.

L'Organisation internationale du Travail réfléchit à des codes de conduite éthique dans le cadre du développement de l'intelligence artificielle. Notre organisation faitière UNI (Union Network International) travaille à un manuel de principes à appliquer lors du développement de nouvelles applications reposant sur l'intelligence artificielle. La protection de la vie privée et le bien-être des travailleurs sont prioritaires à cet égard. Les mégadonnées ne peuvent pas décider de nos moindres faits et gestes. Cet aspect déterminera également l'agenda de notre action syndicale dans le futur.



Myriam Delmée,
Vice-Présidente du SETCa

Erwin De Deyn,
Président du SETCa

Contact centers: aller vers des emplois durables et de qualité!

«Bonjour, Julie à votre service. Comment puis-je vous aider?». À part le prénom qui peut varier, cette phrase type est prononcée à longueur de journée par certains employés des contact centers. Un job difficile, où les conditions de travail et les contrats d'emploi ne cessent de se précariser. De plus en plus, les employeurs usent (et abusent) du recours à l'intérim pour bénéficier de prestations à la carte et de salaires moindres. Une situation désastreuse, qui met les conditions de travail sous pression. Les syndicats dénoncent ces pratiques. Les employés des contact centers ne sont pas des travailleurs de seconde zone. C'est pourquoi le SETCa s'engage, avec la LBC-NVK et la CGSLB, pour améliorer la situation. Nous avons organisé une semaine d'action dans les contact centers belges la semaine du 23 octobre. Place enfin à des emplois de qualité!

Stress en intérim à volonté

Les conditions de travail dans les contact centers sont loin d'être idylliques: rythme de travail intense, pression du management pour un rendement maximal, contact parfois pénible avec la clientèle, horaires imprévisibles, promiscuité avec les autres employés...

Les contrats sont souvent précaires. Les derniers chiffres sont révélateurs: dans le top 100 des entreprises employant le plus grand nombre d'intérimaires, les contact centers occupent le podium. Ces entreprises n'hésitent pas à recourir massivement à des intérimaires, souvent via des contrats de type journalier, leur permettant ainsi de bénéficier de travailleurs bon marché et hyper flexibles.

La concurrence est en effet rude. Seul le contact center le meilleur marché remporte les gros contrats. Les travailleurs en paient le prix.

Pour une amélioration des conditions de travail et la sécurité d'emploi

Nous estimons qu'il s'agit là de différences de traitement injustes. D'une part, parce que le recours à ces contrats précaires met sous pression les conditions de travail des travailleurs fixes dans les entreprises. D'autre part, parce qu'il n'est pas juste que les intérimaires ne bénéficient pas des mêmes avantages et se retrouvent souvent en situation de précarité d'emploi.

Normalement, les contrats journaliers et/ou temporaires ne sont autorisés que dans un nombre de situations limitées et pour une courte durée.

Du rant notre semaine d'action (mais aussi après), nous voulons conscientiser les employés sur l'importance d'être représenté syndicalement. Ce n'est qu'ainsi que nous pourrons lutter contre les excès et faire voir la face cachée des contact centers.

La parole aux collaborateurs de contact centers

Liam a 28 ans et travaille comme intérimaire dans le contact center d'un webshop. «J'avais besoin d'un emploi et je me suis donc présenté dans un bureau d'intérim. Comme je parle 3 langues, ils m'ont rapidement proposé une place dans un contact center. Pourquoi pas? J'aide volontiers les gens et je suis sociable. Mais ce n'est pas un travail facile. Les gens qui appellent sont mécontents et à ce moment-là, vous êtes le visage de l'entreprise. Vous payez donc souvent les pots cassés.

Nous sommes obligés de prendre jusqu'à 80 appels par jour. Parfois, on a à peine le temps de boire ou d'aller aux toilettes. À la fin de la journée, ma tête va exploser. Mon manager m'a dit que je pourrais peut-être bientôt avoir un contrat fixe. Je m'applique donc encore plus. Je ne bénéficie pas de primes linguistiques en tant qu'intérimaire. Un contrat fixe serait donc intéressant pour moi au point de vue financier, puisque je réponds au téléphone en néerlandais, en français et en allemand. Mais j'hésite tout de même à signer. Ici, le roulement du personnel est grand. Au final, je voudrais tout de même faire quelque chose d'autre. Peut-être quelque chose avec de vrais contacts ou, en tout cas, quelque chose de plus calme.»

Même son de cloche chez Anne, 35 ans, qui a depuis peu un contrat fixe dans un contact center. «J'ai

commencé par un contrat d'intérim. Il



de-
vait
durer
maxi-
mum 6 mois,
mais je n'ai

finalment eu un contrat de 6 mois qu'après 1 an. Il a été prolongé 2x, et depuis 3 mois, j'ai maintenant un contrat fixe. J'ai déjà vu partir de nombreux collègues, mais je ne me vois pas chercher autre chose. C'est sûr qu'il faut être résistant au stress dans cette fonction. Nous travaillons pour différentes entreprises, donc nous changeons souvent de projet. Il faut à chaque fois à nouveau se mettre dans le bain, alors que vous devez atteindre vos objectifs dès le premier jour. Je n'ai pas le sentiment qu'on investit dans les travailleurs. C'est dommage, car nous travaillons tous dur.»



Un accord social dans les secteurs fédéraux de la santé: oui mais...

L'accord sectoriel pour les secteurs fédéraux de la santé (CP 330) a été signé ce 25/10. Le fait d'être parvenu à un accord devrait normalement être une bonne chose. Il faut cependant souligner que celui-ci a été donné du bout des lèvres par pragmatisme, faute de mieux.

Le SETCa a largement consulté ses militants concernant ce projet d'accord: de nombreuses questions et réserves ont été formulées non seulement au regard des points introduits par les employeurs et le Gouvernement (jugés inadéquats dans le cadre d'un accord «dit social») mais aussi en tenant compte des nombreuses incertitudes et du manque de visibilité sur différents points à concrétiser, soit par des conventions collectives de travail, soit en groupes de travail. Il s'agit donc d'un accord pragmatique sous haute vigilance.

Lors des futures discussions qui se tiendront en vue de mettre en œuvre cet accord, Le SETCa/BTK entend préserver sa totale indépendance et veillera tout particulièrement à ce que les mesures envisagées ne portent pas atteintes à l'emploi, aux conditions de travail et de rémunération des travailleurs.

Nous dressons ci-dessous les grandes lignes du contenu de cet accord:

- Le point essentiel de l'accord social porte sur une **modernisation de la classification et un nouveau modèle salarial**, pour lesquels deux conventions collectives doivent encore être signées simultanément. Pour le SETCa, il est clair qu'il faut garantir à chaque travailleur au minimum le maintien de ses conditions salariales actuelles ainsi que la liberté de choix d'adhérer ou pas au nouveau modèle salarial en connaissance de cause et ce, à chaque phase d'activation.
- **Renforcement du 2^{ème} pilier de pension:** Un financement complémentaire permettra d'augmenter le montant de la prime versée aux travailleurs pensionnés.
- **Prime de fin d'année exceptionnelle en 2017:** Nous aurions espéré obtenir une avancée pour un 13^{ème} mois. Ce ne sera pas encore le cas. Nous avons toutefois pu obtenir une prime one shot en 2017 qui s'ajou-

tera à la prime de fin d'année et ce, grâce à la partie des moyens du nouveau modèle salarial budgétés mais non utilisés en 2017.

- **Stabilisation des contrats d'emplois:** En cas d'emplois ou d'heures vacants, le travailleur à temps partiel ou sous contrat à durée déterminée qui en a fait la demande devient prioritaire pour obtenir une extension de son temps de travail ou un contrat à durée indéterminée.
- **Modernisation de la politique de carrière:** Un groupe de travail devrait élaborer d'ici juin 2018 des propositions visant à une gestion tout au long de la carrière dans le but de combiner au mieux vie professionnelle et vie privée. Aucun budget n'est prévu pour cette mesure. Pour le SETCa, il n'est pas question de faire payer ce compte-carrière par la suppression partielle des mesures de fin de carrière actuelle.
- **Flexibilité et horaires stables et prévisibles:** La période de référence de l'horaire est portée à six mois. Les horaires sont quant à eux organisés en 3 phases. Ils portent sur un mois et deviennent définitifs 7 jours calendrier avant le début des prestations. La stabilité de ces horaires serait assurée par un renforcement des équipes mobiles.
- **Régime de vacances:** Dans le cadre d'un planning de congés qui tient compte de la continuité du service, le droit à 2 semaines de vacances, 3 week-ends inclus, est installé. 3 semaines consécutives sont recommandées. Ici aussi, les équipes mobiles seront renforcées.
- **Valorisation de l'ancienneté:** Les partenaires s'engagent à rediscuter de la CCT relative à la valorisation de l'ancienneté en cas de changement d'employeur.
- **Stress, burnout et autres risques psychosociaux et réintégration des malades de longue durée:** Bien qu'aucun moyen ne soit prévu à ce propos, un accord cadre devrait être conclu via une convention collective de travail.
- **Réforme du paysage hospitalier:** Il s'agit là d'une réforme engagée par le gouvernement que le SETCa ne cautionne pas. Un groupe de travail sera mis en place. Le seul objectif du SETCa sera dans ce cadre de préserver l'emploi et les conditions de travail et de rémunérations aux sein des structures hospitalières et/ou dans les réseaux.

Les coursiers de Deliveroo méritent mieux

Les coursiers de Deliveroo travaillent actuellement dans les liens d'un contrat de travail d'employé. Leur employeur est l'organisation Smart, qui développe de très nombreuses et diverses activités, notamment dans le monde des arts de la scène et «l'économie collaborative». Il y a deux ans, SMart a conclu un contrat avec Deliveroo pour les coursiers à vélo.

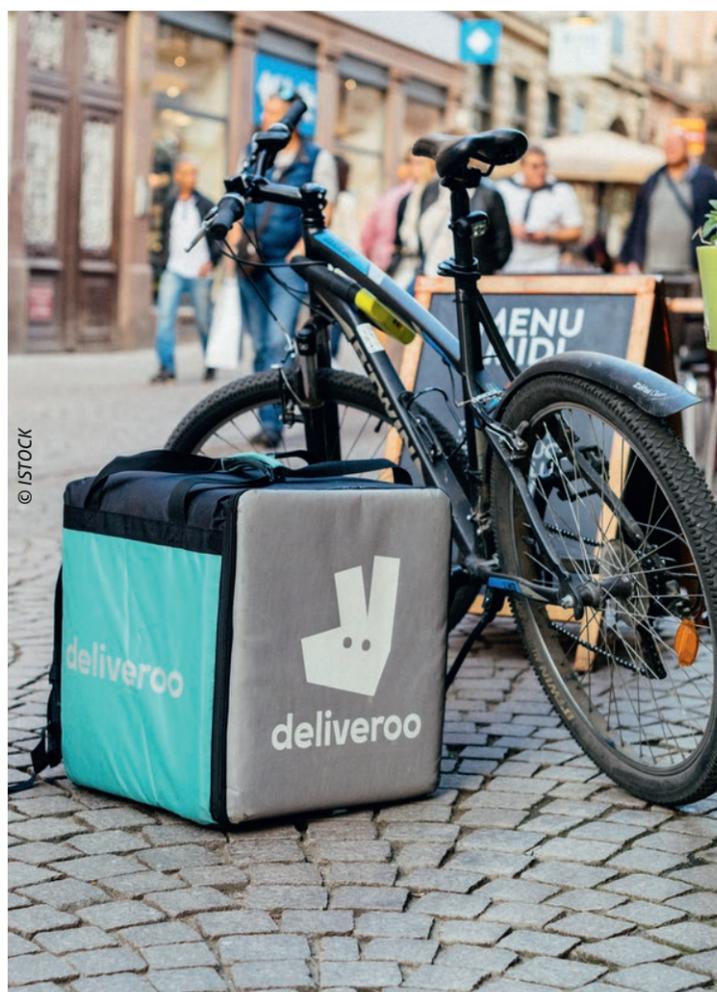
Bien que nous ayons de très nombreuses questions par rapport à cette construction, un contrat de travail d'employé (à chaque fois à durée déterminée en fonction des missions) offre toutefois une certaine protection sociale. Des discussions sont par ailleurs en cours avec SMart pour améliorer encore cette protection. Les conditions de travail et de rémunération doivent elles aussi être améliorées à travers une négociation des conventions collectives de travail.

Deliveroo annonce désormais vouloir cesser la collaboration avec SMart. Ils veulent faire travailler les coursiers à vélo sur une base indépendante avec paiement par repas livré. Il n'y aurait donc plus la moindre protection sociale. Place au royaume de l'incertitude, également en ce qui concerne le revenu, puisque pas la moindre garantie au niveau du temps de travail.

Le lancement de cette annonce au moment où le ministre De Croo veut ouvrir la prime «pour activité complémentaire» à l'économie de plateforme n'y est probablement pas étranger. Les SETCa estime que les coursiers à vélo, qu'il s'agisse de Deliveroo ou d'autres entreprises, ont droit à un contrat de travail et doivent être couverts par des conventions collectives de travail. Ce sont les garanties pour une protection sociale et des conditions de travail et de rémunération de qualité.

Le «statut» actuellement proposé par Deliveroo y est diamétralement opposé.

Le SETCa s'accordera avec les coursiers à vélo de Deliveroo sur les moyens (d'action) à mettre en œuvre pour défendre leurs intérêts au mieux et améliorer leur protection sociale.



en bref...

RTL Belgium | Bruxelles | Préavis de grève historique: Lors d'une assemblée générale, le personnel a décidé quasiment à l'unanimité de déposer un préavis conservatoire d'actions et de grève. Une première dans l'histoire de RTL Belgium. Le plan de transformation prévu par la direction se résume à une pure réduction des coûts, un plan de licenciements, une diminution drastique du personnel et des personnes sacrifiées sur l'autel de la rentabilité afin de protéger le dividende des actionnaires. Le personnel juge qu'il n'y a pas de projet d'envergure, capable d'affronter les défis futurs, ni de vision stratégique. Les informations reçues jusqu'à présent pas la direction sont insuffisantes pour permettre aux représentants du personnel de formuler des contre-propositions. Elles ne permettent pas d'avoir une vision claire de la situation. Nos priorités restent de réduire le nombre de licenciements, obtenir les meilleures conditions de travail pour ceux qui restent et maximiser les conditions de départs.

Solidaris | Non Marchand | Centre: Le SETCa Centre craint une délocalisation de 200 emplois du siège d'exploitation de la Hestre vers Charleroi (où la mutualité socialiste vient d'acquiescer un deuxième bâtiment). Il y a plusieurs années, un accord avait pourtant été conclu afin de garantir une répartition équitable des services administratifs entre les deux régions et le maintien de deux sièges de travail. Les représentants du personnel sont sur leurs gardes et s'opposent à tout transfert ou perte d'emploi.

CP 130 | Industrie graphique: les négociations en vue d'aboutir à un accord sectoriel s'embourbent. Malgré plusieurs propositions concrètes des syndicats afin de parvenir à un accord sur d'autres volets, Febelgra (la fédération des employeurs) continue à refuser toute discussion tant que la prime de nuit (actuellement octroyée dans le secteur) n'est pas gelée. Face à cet entêtement et cette attitude non constructive, les organisations syndicales ont déposé un préavis de grève et d'actions.

Coca-Cola | Industrie: La direction a annoncé son intention de supprimer une soixantaine d'emplois sur ses 7 sites en Belgique (à Anvers, Gand, Chaudfontaine, Londerzeel, Hasselt, Heppignies et au siège central d'Anderlecht). Chaque année, l'entreprise ne cesse de licencier et restructurer au compte-gouttes que ce soit en Belgique ou dans le reste de l'Europe. Les syndicats dénoncent ces vagues de licenciements successives et ce, alors que l'entreprise ne cesse d'engranger de sérieux bénéfices.

Non Marchand Bruxelles: ce 24/10, le secteur non marchand pour la région de Bruxelles a tenu une action devant le parlement Bruxellois. Les organisations syndicales sont satisfaites d'apprendre qu'il a été décidé d'allouer un budget de 11 millions d'euros au secteur à partir de l'année 2018. Elles dénoncent cependant la longueur des négociations. Elles réclament la concrétisation rapide d'un accord qui débiterait au 1^{er} janvier 2018. D'ici là, les travailleurs restent mobilisés.

> ÉDITO

Le social à l'agenda de l'Europe?

Cela n'arrive pas souvent et ça mérite d'être souligné: nous avons reçu deux bonnes nouvelles de l'Europe.

Tout d'abord la conclusion d'un accord de compromis sur la révision de la directive détachement alors que le texte de la Commission était frappé du «carton jaune» par 11 pays membres, essentiellement des nouveaux membres. On semble donc enfin vouloir faire quelque chose contre le dumping social même s'il y a beaucoup à redire sur ce compromis a minima.

Deuxièmement, les ministres européens en charge de l'emploi et de la politique sociale se sont mis d'accord sur la proclamation du Socle européen des droits sociaux que signeront les États membres lors du Sommet de Göteborg le 17 novembre.

Cela semble indiquer que l'on entend enfin se pencher sur le social.

Pourquoi manifester?

A se demander, devant cette inhabituelle avalanche de bonnes nouvelles européennes pourquoi nous manifestons ce 8 novembre à Bruxelles en front commun syndical «pour une Europe sociale»? Si nous nous réjouissons de voir revenir le social et le droit du travail à l'agenda, nous prenons quand même les velléités progressistes de l'Europe avec des pincettes parce qu'il y a loin de la coupe aux lèvres.

Depuis 2014, Jean Claude Juncker, président de la Commission Européenne, répète à la cantonade vouloir doter l'Union européenne d'un «triple A social». Mais il faut

bien constater qu'à ce stade le bilan est plus que mitigé. Les politiques économiques ultralibérales ont rendu l'Europe de moins en moins sociale (austérité, concurrence salariale et fiscale, dérégulation du droit du travail, affaiblissement de la sécurité sociale, démantèlement des services publics).

Socle = solide

Pourtant la FGTB et l'ensemble du monde syndical européen sont convaincus que l'Europe a un avenir: celui d'une Europe de paix, de justice sociale et de progrès social. Le socle européen des droits sociaux est une opportunité de réfléchir à une harmonisation sociale.

Mais il ne suffit pas de réfléchir et de se gargariser de belles paroles: il faut aussi des actes. Des politiques de lutte contre le dumping social et l'augmentation salariale doivent suivre. Plus généralement ce sont la fin des programmes d'austérité et une véritable politique de relance qui sont nécessaires, notamment grâce à un plan d'investissement solide pour la création d'emplois de qualité. Une Europe qui équivaut seulement à un marché unique, sans fiscalité commune ni harmonisation sociale, ne peut pas être sociale.

Un vrai socle social doit être solide. Or le socle tel que proposé reste branlant. Il ne contient ni les outils ni les ressources pour espérer atteindre un jour une Europe du «triple A social». Il s'agit de vagues principes, de bonnes intentions, et rien de concret. Le socle tel quel sera surtout d'ordre symbolique. Il n'aura aucun effet contraignant

sur les États-membres ni les institutions européennes.

Un premier pas

Ce socle social est néanmoins un premier pas, une opportunité à saisir pour aller plus loin et surtout pour sauver le projet européen lui-même. C'est le signe d'un certain changement de ton de la part de la Commission, qui prend conscience des effets dévastateurs d'une société inégalitaire et des risques politiques qu'elle génère. Parce qu'une Europe qui ne s'occupe pas des gens et qui au contraire les ignore et les brime ne peut que susciter le désenchantement, avec des conséquences politiques telles que la montée de l'extrême droite ou le repli sur soi. Il était temps que la Commission et le Conseil passent enfin la tête par la fenêtre de leur tour d'ivoire pour se rendre compte qu'il se passe en bas.

Le taux record d'abstentions aux élections européennes, le Brexit poussé par les eurosceptiques, la poussée un peu partout, des populismes et des partis d'extrême droite anti-européens, l'isolationnisme en matière d'immigration, les forces centrifuges qui débouchent sur le souverainisme ou l'indépendantisme, sont les signes indéniables de la perte de confiance dans les capacités de l'Europe à relever les défis de la mondialisation, de l'emploi, du réchauffement climatique, des migrations. C'est aussi un grave recul de la solidarité sans laquelle nous ne pourrions pas relever ces défis.

Cet avertissement vaut pour le gouvernement belge et les membres belges du par-

lement européen. La Belgique va probablement adhérer au socle social européen. Mais cela ne suffit pas. Elle devra s'assurer que c'est un socle solide et efficace, amenant les États Membres à une harmonisation sociale réelle vers le haut. Il faudra aussi s'assurer qu'une hausse salariale prenne forme partout en Europe.

La Belgique doit également passer de la parole aux actes et devra peser dans toutes les discussions pour que le dumping social s'arrête une fois pour toute. Et bien sûr, la Belgique doit mettre en concordance les politiques sociales et les politiques économiques, ce qui implique un changement radical de cap par rapport aux politiques néolibérales de démantèlement des acquis sociaux, du droit du travail et des services publics que mène ce gouvernement.

C'est pour l'interpeller sur ces points sur nous avons organisé la manifestation du 8 novembre à Bruxelles.



R. De Leeuw
Président



R. Vertenueil
Secrétaire général

DANS LE MONDE DE BERNARD

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

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

**P&V AUTO**

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

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



Avec vous quoi qu'il arrive