

Syndicats

MAGAZINE

FGTB

N°19 • BIMENSUEL • 72^{ème} année

Bureau de dépôt: Charleroi X

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

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

16 NOVEMBRE 2018 • Éd. HAINAUT

Salaires : desserrer la pression



La modération salariale n'a que trop duré. Le salaire minimum n'a plus été augmenté hors index depuis 20 ans. La FGTB réclame le salaire minimum interprofessionnel à 14 euros de l'heure.

Dossier pages **8 & 9**

PÉNIBILITÉ

Une mauvaise pièce

Page 3

FEMMES

Halte à la violence

Page 5



WALLONIE

Manif APE le 29/11

Page 6

NAMUR



Colloque tds
22.11.18

QUELS STATUTS PROFESSIONNELS POUR LES TRAVAILLEUSES ET LES TRAVAILLEURS DU SEXE EN BELGIQUE ?

20.000 travailleuses et travailleurs en Belgique travaillent encore dans des conditions précaires. Construisons ensemble un statut légal et une protection sociale en réunissant nos forces !

INTERVENANT.E.S

Julie ARCELIN | Représentante Utsopi
Isabelle JARAMILLO | Coordinatrice et assistante sociale Espace P Bruxelles
Tiphaine MALCHAIR | Permanente syndicale HORVAL (FGTB Namur)
Maître Quentin DELEUZE | avocat spécialisé en droit du travail

INFOS PRATIQUES

 **CGSP NAMUR**
rue de l'Armée Grouchy 41
5000 NAMUR

 **Horaire**
De 9h00 à 16h00

 **GRATUIT**
Inscription obligatoire

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



AVEC LE SOUTIEN DE



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

INFORMATION IMPORTANTE**VOTRE COTISATION SYNDICALE**

Le monde et le marché du travail évoluent. Votre syndicat aussi. Afin de pouvoir encore mieux vous représenter à l'avenir, la Centrale Générale et le SETCa se sont accordés sur une représentation unique des secteurs.

En vue d'harmoniser notre fonctionnement interne, nous devons apporter certaines modifications en matière de prélèvement de la cotisation syndicale.

Jusqu'à présent, la cotisation était prélevée à terme échu (cotisation de novembre prélevée en décembre).

Nous devons modifier cette période de prélèvement et cela nous oblige à effectuer un rattrapage de cotisation.

En décembre 2018, nous serons contraints de prélever 2 cotisations syndicales (un prélèvement le 7/12 pour la cotisation de novembre et un prélèvement le 20/12 pour la cotisation de décembre).

A partir de janvier 2019, la cotisation sera donc ainsi prélevée le mois pour le mois.

Veillez nous excuser pour les inconvénients occasionnés suite à cette modification.

Bonne nouvelle néanmoins:

Les cotisations syndicales ne seront pas indexées en 2019 !

Pour toute question ou difficulté rencontrée suite à cette modification, nous vous invitons à nous contacter au 081 / 64 99 68.

Merci de votre compréhension.

La Centrale Générale FGTB de Namur



AFICo ET SON GROUPE DE RÉFLEXION ET D'ACTION «LE CAPITALISME NUIT GRAVEMENT À TOUS LES TRAVAILLEURS» PROPOSENT

IL FAUT TUER TINA
UN ATELIER DE RÉFLEXION SUR
LES ALTERNATIVES AU CAPITALISME
EN PRÉSENCE D'OLIVIER BONFOND



LE 28 NOVEMBRE 2018
DE 9H30 À 12H30

À LA CGSP NAMUR
RUE DE L'ARMÉE GROUCHY 41 - 5000 NAMUR

INSCRIPTION ET RENSEIGNEMENTS
INFO@AFICO.BE - 081/64.99.52

CEPAG
AFICo
Namur

AVEC LE SOUTIEN DE :

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



10 & 11.12.2018 + 08.14 & 15.01.2019*

“ Je n'aime plus... le travail social ”

Quel sens donner au travail social lorsque l'on parle d'activation, de responsabilisation, de sanction et de contrôle ?

Face au malaise grandissant dans le secteur du non-marchand, analysons l'évolution des pratiques professionnelles et du contexte politique dans le secteur social et travaillons ensemble des pistes de solutions aux situations vécues dans votre quotidien.

*Formation à destination des travailleurs sociaux, Congé Éducation Payé possible (CEP)

INFOS PRATIQUES

 **FGTB NAMUR**
rue Dewez 40
5000 NAMUR

 **Horaire**
De 9h00 à 16h30

 **GRATUIT**
Inscription obligatoire

 **Contactez :**
AFICo asbl | 081/64 99 52
www.afico.be | afico.asbl



Avec le soutien de :



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



«Pour une politique migratoire juste»

En date du 18 octobre, la FGTB Bruxelles accueillait dans ses locaux François GEMENNE, Chercheur qualifié du FRS-FNRS et Directeur du centre de recherches consacré aux migrations et à l'environnement (l'Observatoire Hugo), et Pierre VERBEEEREN, Directeur général de Médecins du Monde, à l'occasion de la présentation de leur essai à quatre mains, tout fraîchement sorti de presse : «*Au-delà-des frontières, pour une justice migratoire*».

Interview croisée de nos invités. Passages choisis.

Pierre VERBEEEREN, François GEMENNE: Pourquoi ce livre? Pourquoi à deux? Pourquoi maintenant?

Pierre VERBEEEREN (PV): Pourquoi ce livre? Parce qu'aujourd'hui, le discours sur les migrations est totalement «réactif». Il n'y a pas de discours qui disent que les migrations sont une réalité qu'il faut pouvoir aborder de façon sereine avec de vraies solutions. Ils nous paraissent important de proposer des solutions qui sont pragmatiques, qui peuvent tout de suite être mise en œuvre en Belgique. Et pourquoi à deux? Parce que ça nous semblait intéressant d'avoir à la fois une lecture universitaire et une lecture de terrain.

François GEMENNE (FG): Pierre vient avec son point de vue d'humanitaire en contact tous les jours avec les migrants à Bruxelles, dans la rue, et moi qui travaille en tant qu'universitaire depuis un certain nombre d'années sur les politiques migratoires... Tous les deux, nous nous retrouvons sur un constat. Ce constat est que les politiques migratoires actuellement menées sont injustes, inhumaines mais sont présentées comme si il n'y avait aucune autre alternative à y opposer. Les gouvernements, pour beaucoup, extrémistes ou nationalistes, présentaient leur choix politique comme si c'était le seul choix possible face à une «*crise migratoire*» qu'ils inventaient largement. L'idée de ce livre c'est de dire «*NON*». Il est possible de faire une autre politique migratoire. Il est possible que les progressistes redeviennent force de proposition. Aujourd'hui, le débat est kidnappé par des nationalistes, des extré-

mistes. Les progressistes en sont réduits à faire les réponses aux questions que posent l'extrême droite. Il est temps que nous – NDLR, les progressistes – recommencions à poser les questions et c'est l'ambition de ce livre.

Vous présentez 10 propositions. Vous précisez que vous n'avez pas la prétention de savoir quel serait le système idéal mais vous avez une certitude: le système actuel est insupportable dans la violence qu'il produit. Parmi les propositions présentées, quelle serait pour vous la mesure mettre en œuvre de manière prioritaire?

FG: La mesure prioritaire est la nécessité de préserver des voies d'accès légales vers l'Europe y compris pour les migrants économiques. Aujourd'hui l'idée des politiques se fonde sur une dichotomie absurde: l'idée qu'en repoussant les migrants économiques ont va mieux pouvoir accueillir les réfugiés politiques. D'abord c'est très questionnable d'un point de vue éthique. Et puis c'est très questionnable dans les faits. Ça engorge les systèmes d'asile, ça enlève la protection à ceux qui en ont vraiment besoin et ça créé un drame humanitaire en méditerranée avec des chiffres de mortalité qui battent tous les records. Une idée forte que nous avançons est qu'il faut des voix sûres et légales aussi pour les immigrés économiques et nous proposons la loterie comme une manière de créer ces voies.

PV: J'en fixe 3 (sourire). Une première mesure qui consiste à dire que si nous souhaitons éviter que des personnes empruntent des voix illégales migrer, il faut qu'il y ait une voie sûre et légale autre que l'asile. Il faut donc créer une voie légale pour les migrants éco-

nomiques. Une voie qui doit être maîtrisée par le Parlement. Il faut dès lors que le Parlement crée un quota de personnes habilitées de par le monde vers la Belgique. La deuxième mesure vise à dire: «*Oubliez les politiques migratoires. Concentrons-nous sur les migrants et les violences qu'ils subissent sur leur trajet migratoire et ici en Belgique*». Que peut-on faire pour lutter contre ces violences? Et la troisième mesure phare vise à dire que nous ne sommes pas sur un problème migratoire mais sur un problème d'intégration. La société n'intègre plus et donc il faut réactiver les deux grands intégrateurs que sont l'école et le travail. C'est aux partenaires sociaux à identifier comment intégrer, par le travail, essentiellement, les migrants.

A 7 mois des élections européennes, fédérale et régionales, quelle posture, selon-vous, doivent adopter les syndicats et les partis progressistes vis-à-vis des postures prises, notamment par la N-VA, sur les politiques migratoires: jouer la carte de la discrétion ou oser nos propositions et remettre ce débat au centre du débat public?

PV: Pour l'instant, la question n'est pas de savoir s'il faut oser mettre ce débat au centre des débats publics. Il l'y est. Dire qu'il ne faut pas en parler parce que ça fait le jeu de la N-VA, cela ne fonctionne pas. La N-VA est toute seule et accapare le débat. Donc il faut aller «*dedans*». D'autre part, c'est une vraie question. Il faut, chaque année, pouvoir intégrer 100.000 personnes. Et donc, si on veut pouvoir intégrer 100.000 personnes, les partenaires sociaux doivent monter. Trouver des solutions. Donc, les partenaires sociaux ont une responsabilité majeure – syndicat et patronat – dans la question des solutions sur l'enjeu migratoire.

Quel serait, pour vous, concrètement, le rôle des syndicats dans les revendications à porter pour aboutir à une politique migratoire juste?

FG: Je pense qu'une revendication essentielle que peuvent porter les syndicats en matière notamment de marché du travail, de marché de l'emploi est une revendication sur la légalisation, régularisation des travailleurs sans-papiers. On

a aujourd'hui en Belgique des milliers de travailleurs et de travailleuses qui travaillent en étant payés en dessous des minima sans aucune couverture sociale. Et donc, pour ces travailleurs et ces travailleuses, créer des voies d'accès sûres

et légales qui leur permettent de migrer légalement et de régulariser ceux qui sont déjà là. C'est une mesure forte que peuvent porter les syndicats. Une vraie mesure de progrès social.



UNION DES
PROGRESSISTES JUIFS
DE BELGIQUE

18 Novembre – 16h – Projection du documentaire «Eliane Vogel-Polsky»

L'Union des Progressistes Juifs de Belgique, avec le soutien du Comité Femmes Eliane Vogel-Polsky et de la FGTB-Bruxelles, organise une projection-débat consacrée à Eliane Vogel-Polsky à l'occasion du troisième anniversaire de son décès (13 novembre 2015)

Dimanche 18 novembre à 16h à l'UPJB, 61 rue de la Victoire, 1060 Bruxelles

La passion de l'égalité



Née en 1926 d'une famille d'immigrés juifs de Russie, Eliane Vogel-Polsky a participé activement aux luttes féministes pendant plus de quatre décennies. C'est l'expérience de la grande grève des ouvrières de la FN à Herstal en 1966 qui a le plus marqué tout son engagement. Elle ne voulait pas une simple égalité formelle entre des individus des deux sexes mais une égalité réelle à l'échelle de la société. Comme juriste, elle a été à l'initiative de procès qui ont permis

des avancées importantes pour l'égalité salariale en Europe. Elle a également enseigné le droit social à l'Université libre de Bruxelles et a animé de très nombreuses formations pour le mouvement syndical et les organisations féministes.

Le documentaire «*Eliane Vogel-Polsky*» réalisé par Haleh Chinikar et Agnès Hubert sera projeté. Cette projection sera suivie par une conférence-débat avec Agnès Hubert, Françoise Tulkens (ancienne juge à la Cour européenne des droits de l'homme) et Dominique Fervaille, syndicaliste FGTB dans le secteur du nettoyage et présidente du Comité Femmes Eliane Vogel-Polsky.

PAF : 6 euros, 4 euros pour les membres de l'UPJB et de la FGTB et 2 euros (tarif réduit : chômage, travail précaire)



CHARLEROI

EXPOSITION
BEAUMONT 26 NOVEMBRE - 15 DECEMBRE

VERNISSAGE
MERCREDI 28/11
18h30

ACCES LIBRE
DU LUNDI AU JEUDI
9h -> 16h45

GRATUIT!

DEBUT D'UNE LUTTE PROLONGEE?

A l'asbl Vie Esem
 21 rue de la deportation, 6500 Beaumont
 071/58.96.16 - laurentbr@hotmail.com
 Asbl Vie-Esem CEPAG Sud Hainaut

CEPAG Vie Esem Sud Hainaut **FÉDÉRATION WALLONIE-GRUBELLES** **AFICo** Hainaut

LA CENTRALE GENERALE FGTB CHARLEROI / SUD-HAINAUT

Cérémonie des Décorés

Après notre Congrès Régional Statutaire du 26 octobre 2018, nous organiserons le **30 mars 2019**, notre traditionnelle remise des décorations à nos anciens membres, militants et délégués au **C.E.M.E. (Ancien Centre Fourcault) à la Rue des Français n° 147 à Dampremy**.

Nous invitons dès à présent nos affiliés à prendre bonne note de ce rendez-vous. Nous proposons à nos affiliés ayant plus de 25 ans d'affiliation à la CG-Charleroi et qui n'ont pas encore reçu leur décoration, de nous contacter, ou de contacter la délégation d'entreprise, avant le 31.12.2018 afin d'introduire leur demande.

Pour Rappel:

- * + 25 ans d'affiliation: insigne d'argent + cadeau + diplôme
- * + 35 ans d'affiliation: insigne d'argent + cadeau + diplôme
- * + 45 ans d'affiliation: insigne d'or + cadeau + diplôme

Nous vous invitons cordialement à participer à cette cérémonie accompagné de votre conjoint. Après cette partie académique, nous vous convions à la partie festive (repas et animation musicale) dont les frais de participation s'élèvent à 20 € par personne (repas).

Organisation Pratique:

Partie Académique
 16.30 H : Accueil des décorés
 17.00 H : Discours
 17.30 H : Remise des décorations

Partie Festive

18.30 H : Accueil des participants - Apéritif
 19.00 H : Repas (Buffet) - Animation musicale - Bal

C. BRISCOLINI
 Secrétaire
 Régional

V. LECOCQ
 Secrétaire
 Régionale Adjointe

K. PEETERS
 Secrétaire
 Adjoint

C. MATHY
 Secrétaire
 Adjointe

Bulletin de participation et de réservation à renvoyer avant le 31/12/2018 à la Centrale Générale FGTB-Charleroi, Bld Devreux n° 36-38 à 6000 Charleroi. Tel.: 071/641.370 - Fax: 071/ 319.972 - Mail : Mina.Mait-Rabbi@accg.be

Je soussigné....., domicilié à.....
N° de Registre National.....

■ Postule pour l'obtention de la décoration pour plus de :

- * 25 ans d'affiliation
- * 35 ans d'affiliation (BIFFER LES MENTIONS INUTILES)
- * 45 ans d'affiliation

■ Réserve..... place(s) pour le repas de cette soirée du 30.03.2019 et verse la somme correspondante au compte n° BE73 6353-5925-0160 de la Centrale Générale de Charleroi.

Date:

Signature:

CENTRE

Exposition Mai 68

Il n'est pas trop tard pour rebondir sur l'anniversaire de Mai 68, et surtout pour replacer les événements qui agitent les jours et les nuits de la capitale française il y a 50 ans dans un mouvement plus large de luttes sociales et de libération.

Une expo de AFICo, à découvrir à l' Asbl Vie-Esem - CEPAG Sud Hainaut !

Infos : 071/58.96.16 ou laurentbr@hotmail.com

Ciné-débat The Full Monty

Comment des sidérurgistes anglais au chômage renversent leur situation financière en devenant chippendales. Derrière un scénario léger, le film de Peter Cattaneo, sorti en 1997, traite d'une réalité difficile qui reste plus que jamais d'actualité.

Crise économique, contrôle des chômeurs, mesures d'oppression et luttes sociales seront au cœur du débat qui suivra la projection du film. En présence de Dalila Larabi, conseillère au service d'Étude de la FGTB et responsable du service d'Étude de la FGTB et Responsable du Service Genre et Laurent D'Altoe, Animateur-Formateur au CEPAG.

ENTRÉE GRATUITE mais réservation souhaitée!

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

Une initiative de l'Asbl Vie-Esem - CEPAG Sud Hainaut en collaboration avec le Pcs Anderlues et le Anderlues Centre Culturel.

WALLONIE PICARDE

FGTB  Wallonie picarde

En raison des fêtes de fin d'année:

Nos bureaux de Tournai (avenue de Maire 134) et de Mouscron (Rue du Val 3) seront fermés du 21 décembre 2018 à midi jusqu'au 1er janvier 2019. **Fabrice LAMARQUE**

Ciné-mardi

20

Novembre

2018

à

13h30

asbl CEPRé,

dans le bâtiment de la FGTB Centre
Rue Henri Aubry 23 - 7100 Haine-St-Paul

Contact : Mano 064/23.61.20 - Réservation souhaitée



* Jean-Pierre Dardenne & Luc Dardenne

* Genre : Drame

* Pays : Belgique

* Année : 2014

* Durée : 1h35



SYNOPSIS ET DÉTAILS

Sandra, aidée par son mari, n'a qu'un week-end pour aller voir ses collègues et les convaincre de renoncer à leur prime pour qu'elle puisse garder son travail.

LIÈGE - HUY - WAREMME



NOUVEL HORAIRE

Permanence Droit des Jeunes

LIEGE : rue Saint-Remy,1

- Lundi et vendredi : 9h00 à 12h30
- Mercredi : 13h00 à 18h00
- Jeudi : 16h00 à 20h00 (sauf vacances scolaires)
- Ou sur RDV

Sur RDV : les 1er samedi de chaque mois)

Tél : 04/221.9 + 741 + 736 + 569

Fax : 04/221.96.27

Mail : direction@droitdesjeunes.beSite web : www.droitdesjeunes.be

HUY et HANNUT (sur RDV)

Tél : 04/221.9 + 741 + 736 + 569

REDLAB
TREMPLIN MUSICAL

24 NOVEMBRE 2018 – 19h
REFLEKTOR @ LIÈGE

JEUNES FGTTB
Liège-Huy-Waremme

CONDITIONS CONCOURS
WWW.FGTTB-LIEGE.BE

CANDIDATURES
AVANT LE 04 NOVEMBRE
PHILIPPE.BORDIGNON@FGTTB.BE

VERVIERS

CONFÉRENCE - DÉBAT

Pour lutter *contre*
les inégalités**Joseph THONON**

Président de la CGSP- enseignement

Mardi 20 novembre à 17h30

CGSP Verviers - Place Verte 12 - 4800 Verviers

... si on commençait par l'école?

Briser les stéréotypes et lutter contre les discriminations

Adapter les apprentissages et reconnaître les intelligences multiples

Combattre l'échec scolaire

Soutenir les enseignants et les parents

CEPRG Verviers

CGSP Verviers

Avec le soutien de la FÉDÉRATION WALLONNE BRUXELLOISE

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

CAFÉ POLITIQUE

Marché de l'énergie :
*entre concurrence, régulation
et transition énergétique*

Axel GAUTIER

Professeur d'économie (HEC-ULg) et chercheur

**lundi 19 novembre 2018 à 20h00**Salle polyvalente PAC,
Crapaurue 7 - 4800 VERVIERS

Entrée libre

> PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL

Une "mauvaise pièce" dont les travailleurs sortent perdants

D'une manière irresponsable, les discussions concernant la reconnaissance de la pénibilité du travail ont été subitement interrompues par les organisations patronales. Retour sur le déroulement de cette «mauvaise pièce de théâtre».

En résumé

• **Acte 1 - La promesse :** Après avoir relevé l'âge de la pension à 67 ans, imposé de nouvelles conditions pour la pension anticipée, allongé les conditions de carrières pour les RCC/prévisions, le Gouvernement s'était engagé à reconnaître la pénibilité au travail. Une promesse faite aux travailleurs exerçant des tâches pénibles. Cette promesse : partir plus tôt en pension.

• **Acte 2 - La trahison :** La concertation a rapidement rencontré ses limites, contrainte par un budget restreint et imposé par le Gouvernement. Un champ de possibilités abandonné en jachère stérile. Ce ne seront pas le labeur, l'effort, la tâche ou le mérite qui feront la pénibilité mais le chiffre. Le métier pénible ne sera pas déterminé selon le travail, mais en fonction du budget restant. Quant à ceux qui pourront partir plus tôt, il y en aura. Ceux-là feront face à un choix abjecte, les années gagnées contre le revenu. Choisir le repos, ce sera perdre en pension.

• **Acte 3 - La rupture :** Malgré les attentes et les réalités, les organisations patronales ont retiré la prise. Les négociations ont cessé. En dépit du caractère constructif, faisable et justifié de nos propositions, les organisations patronales n'ont jamais montré signe d'une réelle volonté de négocier sérieusement. Seul le travail de nuit, selon eux, pouvait être considéré comme du travail pénible.

Certaines organisations patronales ont donc renoncé à leurs responsabilités. Elles ont refusé les compromis, elles ont ignoré les travailleurs aux carrières empreintes de pénibilité, les empêchant de partir plus tôt en pension. Une comédie, une farce, un scandale ! Alors que la reconnaissance de la pénibilité devait être la compensation d'une pension à 67 ans, et quand il apparaît clairement que de nombreux travailleurs ne pourront tout simplement pas exercer leur métier jusqu'à 67 ans.

Un travail constructif...

Depuis des mois, les organisations syndicales ont réalisé un travail constructif visant à rendre fonctionnel les 4 catégories de critères de pénibilité (pour rappel : l'organisation du travail, la charge physique, la charge émotionnelle ou mentale et les facteurs de risque de sécurité). L'objectif étant que la reconnaissance d'un ou de plusieurs critères permette aux travailleurs de terminer leur carrière en douceur et de partir en pension

à un âge raisonnable avec une pension décente.

Nous avons affiné ces critères de manière objective et scientifique. Et soucieux d'éviter une « lourdeur » administrative aux entreprises, nous avons travaillé à les rendre clairs, contrôlables, mesurables et enregistrables.

Nous avons ensuite remis des propositions basées sur les lois, les pratiques quotidiennes, et la littérature scientifique. Toutes ont été rejetées par les organisations patronales.

Les patrons tirent le frein à main

Les organisations patronales se sont livrées à un jeu de dupes. Assises à la table en apparence, elles ont saboté les négociations. Malgré notre volonté d'un débat serein et sérieux, elles ont refusé les discussions sur la reconnaissance de la pénibilité. Nous riant au nez, elles se sont amusées de nos « longues listes » et de notre « volonté d'inclure tous les travailleurs ». Nous n'avons jamais fait que porter le débat sur les facteurs de risques professionnels. Mais de ceci, il n'était pas question.

Les organisations patronales ont d'abord souhaité une reconnaissance de la pénibilité pour le travail de nuit uniquement.

Pour le travail en équipe, même chose ! La pénibilité ne pouvait être reconnue que si le travail s'effectuait de nuit.

En ce qui concerne la charge psychosociale, les organisations patronales ont proposé de reconnaître le stress ou la pression uniquement pour les travailleurs confrontés « de manière régulière à la mort d'enfants » ou à « des conditions de mort horrible »...

Les discussions se sont réduites à cette comédie de théâtre... N'en reste à conclure, que les organisations patronales refusent d'envisager la reconnaissance de la pénibilité. Elles préfèrent laisser le Gouvernement se dépatouiller, refusant leur rôle-même d'interlocuteurs sociaux.

Le Gouvernement hypothèque nos pensions.

Depuis son entrée en fonction, ce gouvernement et le ministre Bacquellaine ont décidé de faire des économies sur nos pensions. Leur objectif est clair : dépenser moins. Le dossier pénibilité n'a pas échappé à cette logique.

Dès le départ, les négociations et la concertation sociale étaient



faussées, empêchées par un cadre budgétaire. Avant même que les débats ne commencent, le Gouvernement avait déterminé une enveloppe qui ne pouvait être dépassée. Qui donc peut se dire soucieux de la concertation sociale quand de tels procédés sont appliqués ? Fixer une enveloppe en premier lieu, c'est de l'ignorance. L'imposer, c'est du mépris. Parler argent avant tout, c'est renoncer à la dimension humaine.

Devant l'arbitraire, les organisations syndicales n'ont pas pu trouver de solutions justes et équilibrées. L'esprit d'économie a occulté la réalité de centaines de milliers de travailleurs. Quant aux employeurs, ils ont détourné le regard.

Et puis, parce qu'une bassesse n'est jamais loin d'une autre. Le Gouvernement a vendu le dialogue social en adoptant son FEB DEAL, cet été. Résolutions qui prévoient qu'aucun accord ne pourra être conclu concernant la pénibilité, les aménagements de fin de carrière et autres formes de RCC (prévisions).

Le Conseil d'État nous donne raison

Pour le secteur privé, les organisations syndicales ont unanimement rejeté le système de pénibilité inventé par le ministre Bacquellaine. Trop de lacunes ! Un avis négatif avait déjà été remis avant l'été (au comité de direction du Service fédéral des pensions) sur l'avant-projet de loi. En octobre, le Conseil d'État a rendu son avis. Celui-ci émet de sérieuses réserves et confirme les craintes et remarques formulées par les organisations syndicales.

• **Une enveloppe budgétaire limitée :** Le projet de loi prévoit qu'il doit être tenu compte des limites

budgétaires. Les critères objectifs permettant de déterminer la pénibilité d'un métier seraient donc soumis à un impératif financier. Ce qui pour le Conseil d'État est contraire au principe d'égalité et entraînerait des différences de traitement.

• **Critère de la charge psychosociale subsidiaire :** Le Conseil d'État estime que la non-reconnaissance de la charge psychosociale comme critère à part entière conduira à des cas de discrimination.

Nos propositions

Après cet échec, le Gouvernement reprend donc le dossier en main. Les organisations syndicales exigent que le Gouvernement ne reste plus sourd et réponde à l'appel des travailleurs. A cet égard, nous exigeons :

1) Une réadaptation profonde du projet de loi qui pour l'heure, s'avérerait néfaste pour les travailleurs et dont le seul but est de permettre à un nombre limité de travailler un peu moins longtemps, mais pour beaucoup moins de pensions :

- Pas de perte de pension pour les travailleurs exposés à la pénibilité.
- La prise en compte réelle de la pénibilité du travail avant 2020.

2) Une réelle reconnaissance de la pénibilité sur base de critère établi de manière objective, quantifiable et scientifique ;

3) Un budget réaliste qui tient compte de la réalité des travailleurs;

4) La reconnaissance pleine et entière du critère de la charge « psychosociale » ;

5) Le maintien des systèmes de RCC en cas de métier pénible à 59 ans ;

6) Le maintien des régimes de fin de carrière pour métiers pénibles, carrières longues, entreprises en difficulté et restructuration à 55 ans. Nous rappelons enfin au ministre Bacquellaine ses déclarations de 2014, dans lesquels il maintient que seuls 5 à 10% des travailleurs allaient effectivement devoir travailler jusqu'à 67 ans. Une affirmation qu'il a depuis revue. Depuis avril, le Ministre parle désormais de 10 à 15 %. Tout ça alors que l'espérance de vie en bonne santé des travailleurs est d'en moyenne 64 ans !

Monsieur le Ministre, tenez votre parole ! Permettez aux travailleurs qui exercent un métier pénible de terminer leur carrière en bonne santé, à un âge raisonnable et avec une pension décente !

> CCT9.BE

150 délégués échangent leurs expériences

Belle réussite la semaine dernière sur le site du Bois du Cazier : 150 délégués CE s'étaient réunis pour partager leurs expériences, et tirer un bilan de trois ans d'usage de l'outil informatique « CCT9.be ».

Marcinelle, 7 novembre dernier. 150 représentants des travailleurs, répondant à l'invitation de PROPAGE-S, l'agence conseil en économie sociale de la FGTB Wallonne, s'étaient réunis sur le très beau site du Bois du Cazier pour évoquer ensemble leurs missions, leurs vécus, et leurs attentes. Trois ans après le lancement de l'outil de formation « CCT9.be », l'heure était au bilan.

François Moens, coordinateur, nous explique. « CCT9.be est né en 2015, et a permis la formation de près de 500 délégués. 4500 heures de formation ont été données. L'outil permet aux délégués d'apprendre à obtenir des informations de la part de leur direction, d'anticiper les situations, de venir avec des propositions concrètes. Le travail du conseil d'entreprise ne se limite pas à de l'analyse de bilan. Il s'agit d'un organe d'anticipation, avec un enjeu démocratique important. Ce n'est pas du tout anecdotique. »

La complexité des matières, les montages financiers toujours plus difficiles à comprendre, l'organisation parfois tordue des multinationales : autant de difficultés rencontrées au quotidien par les



délégués. A cela s'ajoutent des pressions internes, de la frustration, des questions sans réponse. « On s'est rendu compte qu'ils se sentaient souvent très seuls. Cette

journée avait donc pour but de mettre ces personnes ensemble, et leur permettre de partager leurs expériences. »

Autour de la table...

La rencontre a été l'occasion d'évoquer différents thèmes chers aux délégués présents. Nous avons rencontré Patrick, Daniel et Marc, qui ont parlé des pressions vécues, de formation, de leur rôle.

Subissez-vous des pressions en tant que délégué ?

Marc : Bien sûr. Par exemple, dès qu'on entame une carrière de délégué, on dit adieu aux promotions. On perd immédiatement la confiance de nos supérieurs. La pression peut venir de la hiérarchie, mais aussi des collègues. Les jeunes délégués en souffrent encore plus que nous.

Daniel : C'est vrai. Il est essentiel de très bien former les jeunes délégués pour qu'ils soient armés contre cela.

Patrick : La formation est d'autant plus importante que les matières

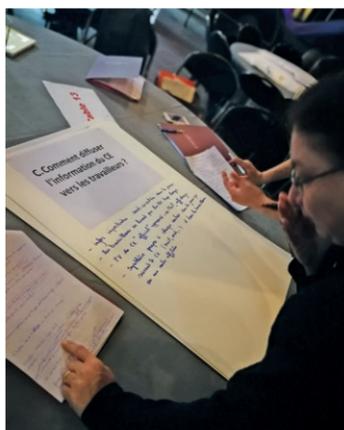
sont vraiment complexes... On parle d'économie, de finances, alors qu'à la base ce n'est pas du tout notre métier.

Pour ma part je suis devenu plus à l'aise quand je suis passé délégué à temps plein, même si je ne pratique plus ma profession de base. Mais j'ai depuis de meilleurs rapports avec les interlocuteurs et je connais mieux la matière.

Comment se passe l'information aux travailleurs au sein de votre entreprise ?

Marc : L'info est parfois difficile à contrôler. On essaie de rendre les choses officielles, mais parfois la direction parle avec des journalistes avant que nous ayons pu communiquer, et les infos s'échappent. C'est souvent de la maladresse...

Daniel : J'apprécie le rapport direct avec les travailleurs. Leur envoyer un rapport imprimé de 12 pages, ça ne sert à rien. Il vaut mieux communiquer succinctement et directement.



Que retirez-vous de l'outil CCT9.be ?

Marc : Il nous a permis de découvrir que certaines matières nous incombaient, alors qu'on l'ignorait depuis des années. On nous disait « ce n'est pas une thématique pour le CE », mais en fait si ! On a osé poser des questions, ça nous a fait gagner en force.

Patrick : Les formations se donnaient avec d'autres délégations de l'entreprise (SETCa, Métal, etc.). C'est quelque chose de très rare et de très enrichissant.

Faire parler les chiffres pour anticiper l'évolution de l'entreprise

CCT9.be est l'outil d'encodage, de suivi et d'analyse des données que les délégués syndicaux reçoivent en Conseil d'Entreprise ou en CPPT.

Plus d'info : www.cct9.be

> LA FGTB FEDERALE ENGAGE:

1 Directeur du service informatique (f/h)

But de la fonction

Gérer de manière optimale et conforme aux budgets tous les aspects ICT, l'infrastructure et les applications logicielles y afférentes de manière à garantir qu'elles soient opérationnelles, performantes et fiables pour l'ensemble des utilisateurs finaux en assurant la direction du service, plus précisément en supervisant les tâches des collaborateurs et la gestion des projets de développement. Assister les décideurs FGTB partant des visions d'avenir sur le plan informatique. Donner forme de façon participative à une future FGTB moderne.

Nature des activités/responsabilités

- Gérer l'infrastructure informatique et les applications logicielles de façon à garantir de manière correcte les services de la FGTB vis-à-vis de ses affiliés et s'assurer que les utilisateurs finaux de la FGTB puissent exécuter leurs tâches de manière efficace (plus d'un million d'utilisateurs répartis sur toute la Belgique)
- Gérer les projets en cours et tout particulièrement la transformation des applications RPG actuelles en un environnement de programmation et de database moderne (entre autres applications Java), ceci dans un environnement AS400
- S'assurer que les applications informatiques reproduisent parfaitement et en permanence les prescriptions de la législation relative au paiement des allocations de chômage

La liste complète des tâches est disponible sur <http://www.fgtb.be/directeur-informatique>

Compétences requises

- Disposer d'un diplôme universitaire à orientation informatique ou autre diplôme universitaire ou expérience équivalente. Une expérience de management d'au moins 5 ans dans un département informatique.
- Capacités managériales indispensables
- Connaître l'environnement AS400 et être familiarisé avec RPG, Java et tout autre environnement de programmation moderne
- Avoir une solide expérience dans la gestion de projets et dans la gestion d'équipe
- Connaissance approfondie dans les plateformes Microsoft pour serveur et client
- Bonne connaissance des technologies télécom actuelles (TCP/IP)
- Excellentes capacités d'analyse, de synthèse, de planification et de rédaction de notes politiques et leur présentation
- Empathie, assertivité et sens aigu de la communication
- Orienté résolution de problèmes et capacité à gérer les éventuels conflits
- Parfait bilinguisme FR-NL, bonne connaissance de l'anglais

Nous vous offrons :

- Un CDI dans une grande organisation au service des travailleurs et des allocataires sociaux
- Des conditions de travail attractives
- L'accès à un plan de formation étendu

Adressez votre candidature (CV et lettre de motivation) pour le 30 novembre 2018 au plus tard à engagements@fgtb.be

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

➤ OPERATION MAINS MAUVES

Mobilisation nationale contre les violences faites aux femmes

Plusieurs dizaines d'organisations fédérées au sein de Mirabal Belgium appellent à une manifestation féministe nationale le 25 novembre 2018 à Bruxelles à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

Mirabal est une plateforme de mouvements féministes qui luttent contre les violences faites aux femmes. Pourquoi Mirabal ? Les trois sœurs Mirabal étaient des militantes contre la dictature de Rafael Trujillo en République Dominicaine. Le 25 novembre 1960, elles furent brutalement assassinées sous les ordres du dictateur. L'ONU a choisi cette date comme journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

Les violences faites aux femmes, une responsabilité collective !

L'année passée, cette initiative avait déjà rencontré un beau succès en rassemblant, pour la première fois, plus de 3.000 personnes. En 2018, les organisations féministes et leurs soutiens espèrent mobiliser davantage, en s'appuyant sur une meilleure prise de conscience dans l'opinion publique de l'ampleur des différentes formes de violences machistes grâce aux nombreuses femmes qui les dénoncent. Les organisatrices et organisateurs constatent que « si les discours sont presque unanimes pour condamner les violences faites aux femmes, les actes ne suivent pas encore ». Elles en appellent ainsi à la responsabilité collective pour que la lutte contre les violences ne doive pas reposer que sur les épaules des femmes: « Il est temps que les hommes et les pouvoirs publics prennent la mesure de leurs rôles dans ces violences et agissent en conséquence pour, eux aussi, contribuer activement à y mettre fin. »



L'appel à la mobilisation invite la société civile à « se serrer les coudes » dans une « démarche solidaire avec la dynamique féministe internationale ». En Belgique, comme partout dans le monde où des mobilisations du même type auront lieu ce 25 novembre, il s'agit en effet de « réclamer un engagement plus ferme, massif et conséquent des pouvoirs publics dans la lutte contre les violences faites aux femmes ».

Cela passe par la concrétisation d'engagements internationaux, comme ceux pris par la Belgique à travers la ratification de la Convention d'Istanbul en 2016 ou l'élaboration de la Convention de l'Organisation Internationale du Travail pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde

du travail. Mais, afin de « garantir l'autonomie et la sécurité de toutes les femmes avec ou sans papiers, avec ou sans emploi, quelles que soient leur origine, leur âge ou leur orientation sexuelle », il s'agit aussi de « renverser radicalement la vapeur » en s'opposant aux politiques d'austérité, au racisme et au sexisme qui « continuent à faire reculer les droits fondamentaux de la majorité de la population ». Cet appel à la mobilisation est déjà rejoint par plus de 200 citoyen-ne-s qui l'ont signé en ligne. Des actions auront lieu dans plusieurs villes dès le 11 novembre pour encourager une convergence des forces dans les rues de Bruxelles, le 25 novembre, dès 13h30 à la Place Poelaert.

6 raisons de participer et d'adhérer à la manifestation MIRABAL:

- 1 Parce que les violences faites aux femmes s'exercent partout, tout le temps...
- 2 Parce que tous les jours, des femmes risquent leur vie ou vivent les conséquences des violences subies...
- 3 Parce que ces violences ont des conséquences néfastes sur le travail
- 4 Parce que trop souvent les plaintes ne sont pas prises au sérieux ou sont classées sans suite...
- 5 Parce que l'autonomie des femmes est fragilisée par les politiques d'austérité...
- 6 Parce que la violence à l'égard des femmes est fondée sur le genre, exercée sur les femmes parce qu'elles sont des femmes...



Touche pas à ma pote!

Participez à la campagne Mains Mauves sur les réseaux sociaux. Diffusez une photo individuelle ou collective invitant à participer à la manifestation du 25 novembre. Peignez votre main en mauve (peinture, maquillage, marqueur...) et placez-la vers l'avant pour montrer votre refus des violences faites aux femmes. Diffusez avec les hashtags #stopviolencesfaitesauxfemmes #25novembre #mirabalBelgium #Stopgewelgetgenvrouwen

Signez en ligne l'appel à la mobilisation

Pour plus d'info : mirabal.belgium@gmail.com – <http://mirabalbelgium.org> - <https://www.facebook.com/mirabal.belgium>

L'écart salarial entre hommes et femmes se creuse au fil de la carrière

Selon les calculs du secrétariat social Partena les femmes gagnent en moyenne 500 € brut en moins par mois que leurs collègues masculins (320 euros nets). Un écart qui se creuse au fil de la carrière. En moyenne, les hommes gagnent donc 15% de plus que les femmes, d'après l'étude de Partena. La société RH s'est basée sur un échantillon de travailleurs à temps plein ayant le même niveau d'éducation; le seul facteur pouvant varier étant donc la fonction occupée.

Ce qui interpelle, c'est qu'en début de carrière, les hommes et les femmes sont sur un même pied d'égalité, ou quasiment. Lorsqu'elles entrent sur le marché du travail, les femmes ne gagnent « que » 7% de moins que les hommes. Par la suite, l'écart se creuse jusqu'à atteindre une différence de 20% (650 euros bruts) à l'âge de 60 ans.

Le 2^e pilier de pension est le double chez les hommes

La réserve acquise moyenne pour une personne qui constitue une pension complémentaire et qui approche l'âge de la retraite (55-64 ans) s'élève à 54.749 euros, indique l'Autorité des Services et Marchés Financiers (la FSMA).

Cette moyenne globale masque des différences majeures. Ainsi, la réserve médiane pour ce groupe d'âge n'est que de 8.076 euros, ce qui signifie que la moitié des personnes concernées ont une réserve de pension complémentaire inférieure à ce montant. L'autre moitié bénéficie d'un 2^e pilier important qui tire la moyenne vers le haut: pour les hommes, la réserve acquise moyenne pour ce groupe d'âge est de 67.656 euros. Elle est beaucoup plus élevée que pour les femmes: 32.172 euros, explique le régulateur.

En Belgique, 3.679.000 personnes constituent une pension complémentaire soit 75% de la population active. Les droits de pension constitués représentent un montant total de 80,3 milliards d'euros.



Syndicats

MAGAZINE

Rédaction:
Syndicats - 42 rue Haute, 1000 Bruxelles

Nicolas Errante: rédacteur en chef - Tél.: 02/506.82.44
Auréli Vandecasteele: journaliste. Tél.: 02/506.83.11
E-Mail: syndicats@fgtb.be

Secrétariat:
Sabine Vincent - Tél.: 02/506.82.45
Service abonnements: 02/506.82.11

> APE

La FGTB wallonne reste opposée au projet Jeholet

Le décret portant réforme des APE devrait bientôt être présenté (et voté) au parlement wallon. Avant que ce vote n'intervienne, la FGTB Wallonne tient à rappeler son opposition à ce projet qui va, selon ses calculs, supprimer 3.500 emplois dans le non-marchand et les services publics.

Points d'opposition et revendications

Les mobilisations des militants FGTB de juin et de septembre derniers ont permis de faire bouger les lignes et de gommer certains points négatifs du projet initial du ministre wallon de l'Emploi Jeholet (sous-financement des projets à durée déterminée, formule de calcul désavantageuse, etc.). Mais il reste néanmoins de nombreux points d'opposition.

Après les aménagements annoncés par le ministre début octobre, la FGTB wallonne avait rendu publiques ses positions et revendications :

- retour des services publics dans le dispositif (plus de 1.100 emplois perdus) ;
- refus de la clef de plafonnement de 150 % (minimum 195 emplois menacés) ;

- opposition à la logique de « *fait du prince* » qui prévaudra dans le nouveau modèle et refus du principe d'éternel précaire de l'emploi ;

- contestation des méthodes du ministre et de son mépris pour la concertation sociale ;

Le ministre a annoncé le report de la mise en œuvre de sa réforme et même une augmentation budgétaire mais la FGTB dénonce l'effet d'annonce.

Les analyses menées depuis ne font en effet que confirmer et renforcer les craintes de la FGTB wallonne. Ainsi, l'enveloppe budgétaire reste fermée et ne pourra plus être revalorisée, empêchant donc la création de nouveaux emplois par ce biais (alors que le dispositif était en croissance permanente).

De plus, une analyse budgétaire renforce la conviction de la FGTB wallonne quant aux menaces sur l'emploi.

L'indexation insuffisante que prévoit le nouveau modèle Jeholet entraîne en effet tout d'abord une sous-estimation budgétaire d'environ 7 millions €. L'évolution de l'indice santé 2016-2020 est également insuffisamment prise en compte ce qui menace l'emploi de 1.400 travailleurs à l'horizon 2020. Sans parler des augmentations barémiques qui ne sont pas couvertes et qui pourraient hypothéquer près de 480 ETP à partir du 1er janvier 2021.

Bref, les menaces sur l'emploi restent bien réelles et la FGTB wallonne ne peut donc que s'opposer à ce nouveau modèle.

Le coup de hache dans les emplois de fin de carrière crée un énorme problème de cohésion sociale

La FGTB, la CSC et la CGSLB s'opposent au relèvement de l'âge requis pour bénéficier des régimes d'exception des emplois de fin de carrière de 55 à 60 ans que le gouvernement a inscrit dans son jobsdeal. Les syndicats se sont exprimés contre cette décision particulièrement néfaste lors du Comité de gestion de ce matin. Une décision qui n'est dictée que par la volonté de réaliser une économie de 180 millions d'euros dans la sécurité sociale.

La logique d'économie se situe à des années-lumière de la réalité. Les emplois de fin de carrière constituent pour beaucoup de personnes la seule issue pour rester au travail dans des conditions tenables. Le problème ne fera que s'aggraver au fur et à mesure que le gouvernement rendra l'accès à la pension, à la pension anticipée et au RCC plus difficile. Les emplois de fin de carrière apportent une réelle plus-value sociale. Nombre de travailleurs peuvent ainsi s'occuper de leurs petits-enfants ou de leurs parents. Les emplois de fin de carrière remplissent un rôle irremplaçable dans une société qui compte beaucoup de ménages dont les deux conjoints travaillent et de personnes âgées nécessitant des soins. Leur remise en cause brutale crée donc un énorme problème sociétal. Il est particulièrement ironique que le gouvernement prenne une telle décision dans un arrêté royal dont le titre est : « conciliation entre l'emploi et la qualité de vie ».

Nous avons une tout autre vision de cette problématique.

Comme quoi... on peut se gargariser de l'expression "travail faisable" et, dans la pratique, rendre le travail encore plus intenable en supprimant les mesures de fin de carrière. Les travailleurs ont le droit de terminer leur carrière en douceur et doivent pouvoir recourir au crédit-temps fin de carrière (1/2 ou 1/5e) assorti d'une allocation de l'ONEM à partir de 55 ans. C'est aux partenaires sociaux qu'il revenait en premier lieu de se mettre d'accord sur les mesures de fin de carrière et leur prise en charge par la sécurité sociale.

Le gouvernement a décidé cet été de supprimer, à partir de janvier 2019, le droit aux allocations liées au crédit-temps fin de carrière pour les travailleurs qui éprouveront de toute évidence d'énormes difficultés à rester au travail à plein temps après 55 ans. Cette transition rapide

(car elle entrera directement en vigueur le 1er janvier de l'année prochaine alors que nous venons d'en recevoir les textes) pousse les gens à prendre une décision importante dans la précipitation. De plus elle anéantit les espoirs des salariés de plus de 55 ans. Il s'agit plus précisément des travailleurs qui :

- soit exercent un travail pénible (= 7 années au cours des 15 dernières années ou 5 années au cours des 10 dernières années de travail en équipes successives, d'horaire coupé ou de travail de nuit)
- soit effectuent une carrière longue (35 ans)
- soit comptent 20 années de travail de nuit
- soit sont occupés dans la construction et disposent d'une attestation médicale
- soit sont occupés dans une entreprise reconnue en restructuration ou en difficultés.

Grâce à la concertation sociale, ce groupe bénéficiait encore d'un traitement exceptionnel au début de la législature, lorsque l'âge a été porté de 55 à 60 ans. Les partenaires sociaux s'étaient entendus dans le cadre de l'accord interprofessionnel pour les épargner. Ce gouvernement rend aujourd'hui cette exception impossible avant même le début des négociations du futur accord interprofessionnel.

RÉFORME APE : RIEN N'EST RÉGLÉ

3.500 emplois perdus

BUDGET WALLON : ATTENTION, DANGER !

Un avenir sombre pour la Wallonie

Le gouvernement wallon est sur le point de voter la suppression de 3.500 emplois dans les services en Wallonie. Pour dénoncer ce passage en force, malgré nos demandes répétées de concertation, rejoignez la concentration syndicale et la

CHAÎNE HUMAINE

QUI RELIERA LE PARLEMENT AU GOUVERNEMENT WALLON

29 NOVEMBRE

10H30 LÀ OÙ VOUS SAVEZ

FGTB
Wallonne

ILS N'ONT PAS VOULU NOUS ENTENDRE. ILS SERONT OBLIGÉS DE NOUS VOIR !

Le nombre de crédits-temps toujours en baisse

Le nombre d'allocations d'interruption dans le cadre du crédit-temps a continué à baisser au cours du troisième trimestre 2018 (-5,5%), après la suppression en 2015 de l'allocation pour le crédit-temps sans motif et le relèvement de l'âge permettant de bénéficier d'allocations (majorées) dans le cadre du régime de fin de carrière, selon des chiffres publiés par l'Office national de l'emploi (Onem).

On comptait au troisième trimestre de cette année 109.420 crédits-temps, contre 115.815 un an plus tôt et 142.505 au troisième trimestre 2015.

S'agissant des congés thématiques, le nombre d'allocataires augmente de 1,8% sur une base annuelle. L'Onem observe toutefois que la hausse est « *de moins en moins élevée ces quatre derniers trimestres* ». On comptait ainsi 87.750 congés thématiques, contre 86.208 au troisième trimestre 2017. Leur nombre a plus que doublé depuis 2007 (+116,5%).

Une pension complémentaire libre des salariés

La commission des Affaires sociales de la Chambre a approuvé le projet de loi du ministre des Pensions Daniel Bacquelaîne, qui instaure une pension complémentaire libre pour les travailleurs salariés. Le projet de loi constitue une nouvelle étape vers la généralisation des pensions complémentaires.

Le texte vise à améliorer la situation des travailleurs salariés qui n'ont pas accès au deuxième pilier de pension ou dont le deuxième pilier est trop peu élevé. Ces travailleurs pourront se constituer volontairement, dans le cadre de leur activité professionnelle, une pension complémentaire financée au moyen de retenues salariales effectuées par l'employeur.

Ce nouveau régime permettra au travailleur de déterminer librement le montant de ses contributions qui seront versées à l'organisme de pension de son choix à condition de gagner suffisamment pour pouvoir épargner. Ces contributions seront cependant limitées à 1.600 euros par an ou à 3% de la rémunération brute annuelle si ce pourcentage aboutit à un montant supérieur.

La sécurité au travail ne s'améliore pas

L'an dernier, 71 personnes ont perdu la vie dans des accidents du travail en Belgique, soit cinq de plus que l'année précédente, selon les chiffres de Fedris, l'agence fédérale pour les risques professionnels relayés par De Standaard. Les secteurs de la construction et du transport sont les plus touchés.

Le nombre total d'accidents du travail a augmenté de 1% l'an dernier, à 120.911. L'année précédente avait également été marquée par une hausse.

Quelque 43% des accidents sont sans conséquences et dans la moitié des cas (48%), la victime a une incapacité de travail temporaire. Une fois sur dix (9%), la personne garde une incapacité permanente.

Le fait que les chiffres soient en hausse n'est a priori pas anormal, puisque le nombre de personnes qui travaillent augmente également. Le nombre d'accidents du travail par 1.000 habitants est, quant à lui, en baisse constante depuis dix ans.



Hommage à Louis Major et aux travailleurs portuaires victimes d'un accident du travail mortel

Le 1er novembre dernier, les travailleurs portuaires de l'UBT - Groupe professionnel du Port d'Anvers se sont rassemblés, comme le veut la tradition, devant la statue de Louis Major, ancien président de l'UBT et père de la loi sur le travail portuaire. Cet hommage a été suivi par une commémoration

en Front commun des travailleurs portuaires victimes d'un accident du travail mortel et de tous les membres qui nous ont quittés. Marc Loridan, président du Groupe professionnel du Port d'Anvers de l'UBT, a prononcé les discours de circonstance.



Louis Major

Pour la protection de la profession de travailleur portuaire, Louis Major n'avait besoin que d'un seul article, à savoir «Nul ne peut faire effectuer un travail portuaire dans les zones portuaires par des travailleurs autres que les ouvriers portuaires reconnus». Louis Major, à l'époque ministre de l'Emploi, a fait voter cette loi par le Parlement en 1972, permettant ainsi à notre organisation de développer un statut légal décent pour les travailleurs portuaires belges.

Marc Loridan a passé en revue les attaques récentes lancées contre la loi Major : «Comme vous le savez tous, les travailleurs portuaires ont été confrontés ces dernières années à différentes attaques contre ce statut unique et solide. Par deux fois, la Commission européenne a tenté d'imposer la libéralisation complète du travail portuaire. Par deux fois, les travailleurs portuaires se sont battus contre les Paquets portuaires I et II, parvenant à enrayer ces projets dévastateurs de l'Europe.

Plus tard, après une plainte déposée par Fernand Huts, la Commission européenne nous a attaqués en invoquant des arguments juridiques. Attaque à nouveau enrayée car nous avons trouvé un compromis avec la fédération des employeurs et avec le ministre de l'Emploi Kris Peeters, à la satisfaction de la Commission européenne et de la DG MOVE qui suivent et contrôlent à des intervalles réguliers la mise en œuvre de ce plan d'action.

D'année en année, le port d'Anvers continue à se surpasser. Ainsi, 2018 sera rappelé dans les livres d'histoire comme une année record pour la sixième fois consécutive. Nous commençons petit à petit à nous habituer à l'expansion de notre port. Au cours du premier semestre de cette année, le port d'Anvers a traité pas moins de 118,6 millions de tonnes, soit 6,5% de plus qu'au cours de la même période de l'année précédente, tandis que le transbordement de conteneurs a de nouveau enregistré une hausse spectaculaire de 8,20%.

Ces succès obtenus par le port d'Anvers sont liés indissolublement au travail accompli par nos dockers. La croissance réalisée ces dernières années est aussi le résultat de leurs efforts et de leur productivité ainsi que de l'organisation, unique en son genre, du travail portuaire découlant de la Loi Major.

L'UBT ne cesse de répéter que les tentatives de démolir ce système performant doivent stopper !

Hélas, les tentatives de démanteler nos statuts et de détricoter nos conditions de travail et de salaire continuent. Ainsi, au cours de l'année qui vient de s'écouler, nous avons dû essuyer plusieurs attaques de l'Open VLD et de la N-VA qui voulaient enlever du champ d'application de la Loi Major les activités logistiques et l'e-commerce dans la zone portuaire.

Le démantèlement de notre statut est la priorité de ceux qui veulent brader le travail portuaire. Fernand Huts et ses valets politiques de l'Open VLD et de la N-VA voudraient tant se débarrasser de notre statut pour le remplacer par du travail précaire au rabais, bref, par du DUMPING SOCIAL !

Du côté patronal, on déclare qu'il y a des besoins qui diffèrent selon le type de marchandises traitées. Aux dires des employeurs, le traitement des matières et des produits diffère selon qu'il concerne les charges isolées, les conteneurs, les biens transportés par Ro-Ro, les marchandises en vrac et la logistique.

En tant que travailleurs portuaires et organisations syndicales, nous devons éviter de commettre l'erreur de scinder le travail portuaire en différents segments car le résultat serait un affaiblissement du travail portuaire global et une rupture de la solidarité entre les travailleurs. Nous avons des travailleurs portuaires qui sont fiers de leur travail et qui exercent un certain contrôle social au sein de leur groupe, des atouts que nous devons absolument conserver.

Avec son groupe de la KTN et quelques sympathisants 'passifs', monsieur Huts a été l'instigateur de la procédure d'infraction lancée par l'Europe contre le système belge de l'organisation du travail portuaire. Une bataille que nous avons gagnée, certes, mais la guerre avec monsieur HUTS et son groupe est loin d'être terminée. C'est pour cette raison que je tiens à déclarer solennellement ici, devant la statue de Louis Major, que l'UBT est prête - comme elle l'a toujours été - de relever le gant pour défendre et protéger le statut des travailleurs portuaires belges."

Le Débardeur

Marc Loridan a rappelé le vaudeville récent organisé par la ville d'Anvers : «Depuis 1986, nous avons la tradition de commémorer les camarades victimes d'accidents du travail en venant saluer la statue du Débardeur, symbole du docker anversois. Il y a quelques mois, cette statue a dû être déplacée en raison des travaux de rénovation de l'hôtel de ville. Les dirigeants municipaux n'avaient pas trouvé mieux que de mettre la statue dans le dépôt (appelé le «cimetière des statues») du Musée Middelheim, au grand dam des travailleurs portuaires et de leurs organisations».

Grâce notamment à une action organisée par les Jeunes UBT, le Front commun avait alors décidé d'envoyer un courrier au bourgmestre dénonçant cette décision et réclamant un endroit respectable et visible en ville pour mettre la statue, en attendant son retour à sa place habituelle. Nous pensions plus particulièrement à la place de Schengen qui venait d'être réaménagée, près du local d'embauche et du nouveau réfectoire des dockers.

Le conseil communal et la municipalité ont suivi notre suggestion et c'est la raison pour laquelle nous sommes à même d'organiser ici cette commémoration des camarades travailleurs portuaires qui nous ont quittés.

Marc Loridan a profité de l'occasion pour souligner la croissance réalisée au cours des dernières années grâce aux efforts et à la productivité de ces travailleurs portuaires et au caractère unique de l'organisation du travail portuaire résultant de la Loi Major: «L'accroissement des trafics génère une demande croissante de travailleurs portuaires, toutes catégories professionnelles confondues. Ainsi, cette année, pas moins de 600 nouveaux travailleurs portuaires du contingent général ont été



formés : 100 tonneliers, 40 marqueurs, 100 chauffeurs portuaires et 350 conducteurs de chariot cavalier. Pour répondre à la demande de conducteurs de chariot cavalier déposée par les grands terminaux de conteneurs, nous avons malheureusement dû déroger aux procédures existantes et procéder à un recrutement direct limité de ce type de conducteurs. Toutefois, nous sommes parvenus à réorienter ce processus par l'élaboration d'un programme prolongé taillée à la mesure des terminaux de conteneurs afin de permettre aux candidats de se familiariser avec le travail dans les terminaux sous la grue, sur le quai, etc.»

Nous devons absolument continuer à veiller à ce que ce groupe énorme de travailleurs portuaires nouveaux sans expérience ainsi que les travailleurs portuaires passés dans une autre catégorie professionnelle puissent bénéficier de l'intégralité des formations et des stages y afférents sous la conduite de parrains chevronnés.

N'oublions pas que notre port est le deuxième port d'Europe. Tout comme nos dockers qualifiés particulièrement productifs - un atout crucial pour le port - nous devons constater que la pression sur le personnel portuaire ne cesse d'augmenter !

Dans le cadre de cette course infernale à la productivité, les entreprises mais aussi nos travailleurs portuaires ont parfois tendance à négliger la sécurité, alors que les dangers du métier sont énormes.

Le travail portuaire est et reste un métier dangereux et malgré les nombreux efforts réalisés pour améliorer la sécurité dans le port d'Anvers, force nous est de constater que l'année qui vient de s'écouler a été marquée par trois accidents du travail mortels, à savoir :

- Luc Van de wiele - accident du travail survenu le 15/01/2018 - chez Euroports Rive gauche.
- Arno Hens - accident survenu le 27/06/2018 chez DP-World.
- Paul Lathouwers - accident survenu le 14/09/2018 chez la Zuidnatie."

Les travailleurs portuaires présents ont rendu un hommage solennel à ces camarades morts au travail.

SALAIRES & POUVOIR D'ACHAT

> ACCORD INTERPROFESSIONNEL 2019-2020

Le pouvoir d'achat au cœur des débats

Tous les deux ans, en principe à la fin de l'année mais souvent au début de l'année suivante, patrons et syndicats se mettent autour de la table pour discuter salaires et conditions de travail.

Ces discussions doivent, toujours en principe, aboutir à un accord dit « *interprofessionnel* » parce qu'il s'agit d'un accord cadre qui s'impose à tous les secteurs. A charge pour ceux-ci d'en discuter ensuite les modalités d'application et plus si affinités.

Au centre des négociations : les salaires. Le salaire minimum, mais aussi tous les autres salaires du secteur privé. L'accord interprofessionnel détermine en effet la norme salariale, c'est-à-dire l'aug-

mentation maximale admise des salaires pour les deux ans à venir dans le cadre de la loi de sauvegarde de la compétitivité.

Cette année les discussions risquent d'être rudes. D'une part parce que la nouvelle loi d'encadrement des salaires comporte des mécanismes de correction qui risquent d'anéantir la marge d'augmentation des salaires.

D'autre part parce qu'après le saut d'index imposé par le gouvernement et les hausses de taxes indirectes, les travailleurs veulent rattraper le retard. Le tax shift bénéficie principalement aux bas et moyens salaires mais il n'efface pas le saut d'index et les nouvelles taxes.

Enfin parce que les revendications des uns et des autres sont plutôt antagonistes.

La FGTB réclame une marge salariale suffisante et un relèvement du salaire minimum à 14€/heure ou 2.300 €/mois alors que le salaire minimum aujourd'hui est de 1.562 à 1.622 € bruts. Ce salaire minimum n'a plus été augmenté depuis des lustres et les employeurs ont même obtenu de réintroduire une dégressivité pour les jeunes de moins de 20 ans.

Les employeurs remettent de leur côté en question les augmentations barémiques à l'ancienneté...

Les salaires et la loi

La loi de 1996 qui fixait le cadre de la politique salariale a été modifiée par le gouvernement Michel.

L'ancienne loi, dite de sauvegarde de la compétitivité, confiait au Conseil central de l'économie (organe paritaire patrons-syndicats) le soin de prévoir l'évolution des salaires chez nos voisins (Allemagne-France, Pays-Bas) pour calculer une marge d'augmentation de nos salaires de manière à ne pas mettre en péril notre compétitivité à l'exportation par rapport à ces pays voisins. En clair, c'était une loi de modération salariale mais qui garantissait l'indexation automatique et les augmentations barémiques. Elle reposait sur des prévisions qui ne se vérifiaient pas toujours.

La nouvelle loi introduit un mécanisme de correction automatique si les prévisions sont erronées. Elle prend aussi en compte le passé, c'est-à-dire l'écart salarial dit « *historique* » depuis 1996.

Pourtant s'il y a bien un retard historique, c'est celui de l'évolution des salaires par rapport à l'augmentation de la productivité. En trois décennies, les salaires ont perdu 5% au profit des revenus du capital.

Dans tous les cas, s'il n'y a pas d'accord entre patrons et syndicats, le gouvernement se réserve le droit de fixer la norme salariale.

Le salaire minimum

Les salaires minimums sont fixés au niveau des secteurs pas convention collective entre patrons et syndicats au sein des commissions paritaires. Mais il y a un « *revenu* » minimum minimum en dessous duquel on ne peut pas descendre ; c'est le revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMGM)

Le RMMMGM c'est plus que le salaire vu qu'il comprend les primes, la prime de fin d'année ou un treizième mois. Cela implique que le salaire mensuel hors primes peut être inférieur au montant fixé au Conseil National du Travail s'il s'y ajoute des primes.

Age / ancienneté	Brut €	Net €
18 ans	1.562,59	1.356,15
19 ans / 6 mois	1.604,06	1.476,73
20 ans / 12 mois	1.622,48	1.482,67

Un salaire minimum de 14€/heure

La FGTB a placé en tête de son cahier de revendications le salaire minimum à 14 €/heure ou 2.300 € par mois. Elle estime en effet que c'est le minimum nécessaire pour mener une vie décente.

Et une vie décente veut dire que l'on peut voir venir la fin du mois sans appréhension, sans passer au menu spaghetti quotidien et soirées TV obligatoires, payer tout ce qu'il y a à payer et mettre un peu de sous de côté pour faire face aux imprévus : panne de voiture, de chaudière, et sans devoir se rendre au CPAS pour retirer un chèque mazout.

Mais au-delà des considérations il y a des arguments économiques pour réclamer le salaire minimum à 14 €/h.

1°) Cela fait 20 ans qu'il n'a pas augmenté hors indexation. Cela signifie que le salaire minimum a décroché par rapport aux autres salaires. En 1983 il représentait 57% du salaire médian ; aujourd'hui, il ne représente plus que 47%.

2°) Depuis 30 ans la part des salaires dans la richesse nationale (PIB) a baissé de 5% par rapport à la part des revenus du capital. Le lien entre hausse des salaires et hausse de la productivité qui faisait partie du pacte social d'après guerre a été cassé.

3°) L'argument de la perte de compétitivité si on augmente le salaire minimum ne tient pas. Le SMIG est généralement réservé à des emplois non délocalisables. Il est faux de dire – et cela a été vérifié aux USA où la revendication de 15 \$/h a permis d'augmenter le salaire de 20 millions de travailleurs, que la hausse du SMIG va provoquer des pertes d'emplois.

4°) Le relèvement des bas salaires en général ne peut que favoriser la consommation de biens et de services vu que le revenu est quasiment intégralement dépensé.

La FGTB wallonne a réalisé une petite vidéo qui fait le point sur les 14€/h : <http://www.fgtb-wallonne.be/presse/actualites/1h-travail-14eu-minimum>

Le salaire minimum ne concerne d'une petite partie des travailleurs. Mais ce sont tous les salaires qui n'ont pas suivi la hausse de la productivité. C'est pourquoi il faut laisser aux secteurs la liberté de négocier les salaires en fonction de leur santé économique.



> POUVOIR D'ACHAT

Combien f

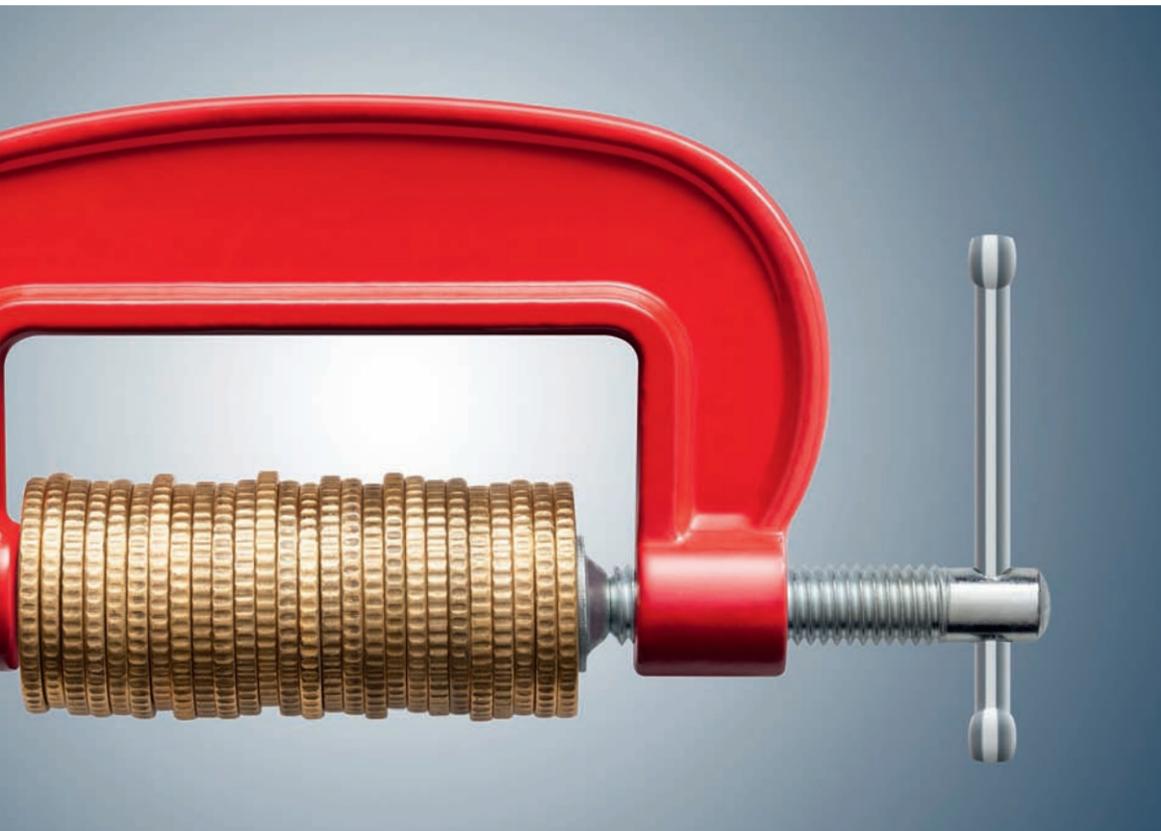
Le pouvoir d'achat est une préoccupation tant pour les travailleurs. Non pas qu'il « *acheter* » à tout va mais il faut bien faire la marmite et surtout payer les factures, les assurances, les déplacements. La marmite ne représente en moyenne que 15% du revenu des ménages. Mais le logement, le remboursement d'emprunt, l'impôt sur le revenu, le transport et communautaire mangent encore 15%. Combien faut-il gagner ? Selon l'Institut belge des statistiques, on dépense régulièrement sur le budget des ménages des dépenses moyennes des 4,5 millions de ménages belges se montent à 34.167 € par an, c'est-à-dire un gros 2.800 € nets par mois. C'est un chiffre qui ne va pas loin. Beaucoup de ménages ne disposent pas de ce revenu. Ceux qui ont moins dépensent moins ou s'endettent.

65% des salariés gagnent moins que le salaire minimum de 14€/heure ou 2.300 € par mois. Le salaire brut médian de 3.050 € est donc inférieur au salaire net médian de 2.261 € bruts.

Travailleurs gagnant moins de:	#	% des salariés
1 560	66.200	1,92
1 637	128.700	3,72
1 793	287.800	8,33
1 949	551.400	15,99
2 105	860.000	24,88
2 261	1.164.000	33,66

On voit tout de suite qu'avec un salaire minimum de 14€/heure ou 2.300 € par mois, on va pas loin. Il faut deux revenus dans le ménage pour être en ménage. Malheur aux iso-

Le seuil de pauvreté est fixé à 60% du revenu national médian disponible. Si on est en dessous, on est en risque de pauvreté. Ce revenu



Faut-il pour vivre?

tion impor-
ils veulent
faire bouillir
es, les taxes,
ourriture en
5 % du bud-
location ou
e budget de
nications en
pour vivre ?
qui enquête
ménages, les
de ménages
e qui fait en
e moyenne.
pas d'un tel
t forcément

salaires brut
e moins que
% gagnent

du total
salariés

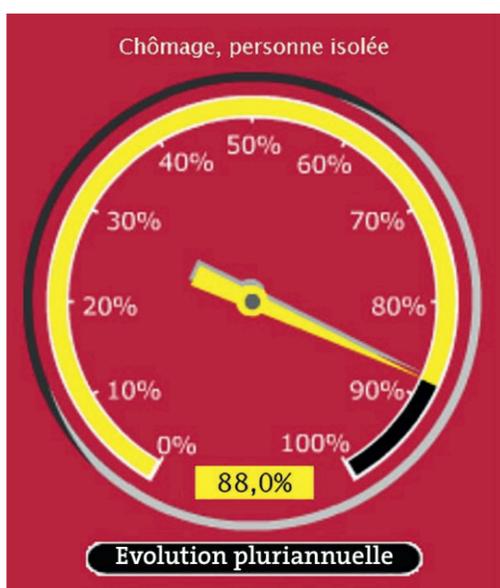
5

7

7

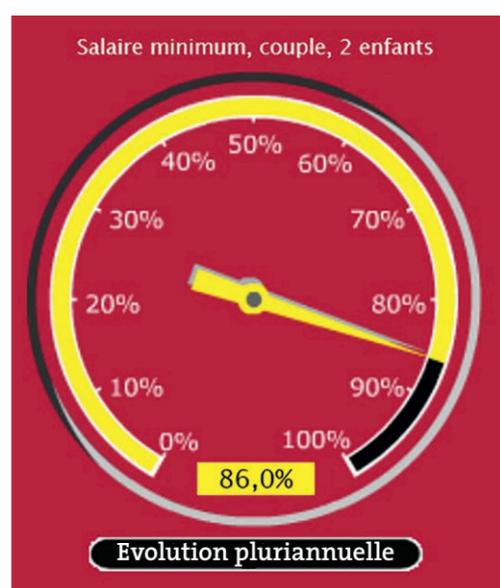
minimum à
€ nets on ne
e ménage et
olés...

revenu na-
en dessous,
enu médian



disponible individuel s'élève en 2016 à 22.784€ net par an. Le seuil de pauvreté est dès lors de 13.670 € net par an, soit 1.139€ par mois.

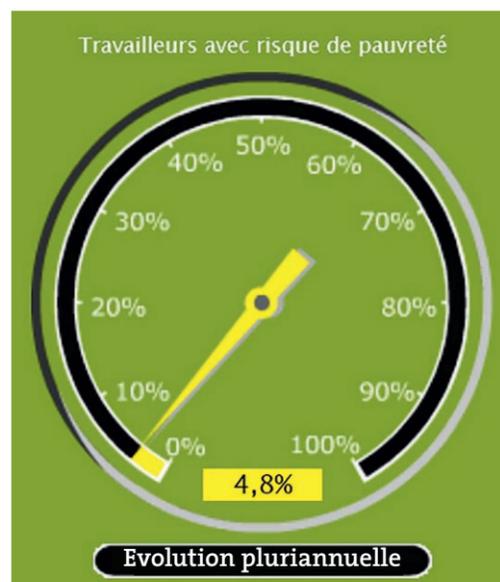
Le salaire minimum pour un isolé est à peine 24% plus élevé que le seuil de pauvreté ! (Baromètre interfédéral de la pauvreté). Pour un couple au salaire minimum avec deux enfants, le revenu



n'est que de 86% du seuil de pauvreté pour un ménage.

Travailleurs pauvres

Selon le baromètre interfédéral de la pauvreté, 4,8% de travailleurs sont en risque de pauvreté.



Où va l'argent?

Selon l'enquête sur les revenus des ménages, la ventilation des dépenses s'effectue comme suit :

	Moyenne
Consommation annuelle totale	34.167
01 produits alimentaires et boissons non alcoolisées	4.586
02 boissons alcoolisées, tabac, stupéfiants	657
03 vêtements et chaussures	1.472
04 logement, eau, électricité, gaz et autres combustibles	10.400
05 meubles, appareils et ustensiles ménagers, entretien courant	1.992
06 santé	1.571
07 transport	3.937
08 communications	1.119
09 culture et temps libre	2.577
10 formation- enseignement	191
11 restauration et horeca	2.200
12 soins et services personnels	3.465
Dont assurances	1.899

Pour un petit budget moyen le logement représente 30% mais pour un petit budget, il grimpe à 42%. Les économies pour les petits budgets se font sur la formation, la culture, le transport, les biens d'équipement.

On notera aussi que les postes qui ont augmenté le plus depuis une année sont justement ceux liés à l'énergie et au logement alors que le taux d'inflation n'est que de 2,75%.

Les produits et les services qui ont le plus augmenté par rapport à octobre de l'an dernier sont :

A la hausse	Inflation
L.P.G.	28,0%
Diesel	20,8%
Gaz naturel	18,6%
Gasoil de chauffage	17,5%
Hydrocarbures liquéfiés (butane et propane)	15,9%
Autres produits du tabac (comme le tabac à rouler)	12,8%
Essence	10,2%
Électricité	8,7%

Bas salaires = allocations de misère

Le niveau de salaire a bien entendu un rapport direct avec le niveau des revenus de remplacement. Les revenus de remplacements (maladie, invalidité, chômage, pension) représentent un pourcentage du salaire perdu plafonné. Les plafonds varient selon le type d'allocation. Mais il va de soi qu'aux petits salaires correspondent de petits revenus de remplacement.

C'est le cas pour les pensions qui sont calculées sur base de 60% des salaires gagnés avec un minimum salarial de 24 730,99 €/an. Après 3 mois de chômage, par exemple, avec une allocation à 65% du salaire, l'indemnité de chômage est calculée sur 60%, 55% ou 40% du salaire pour tomber au forfait après un certain temps dépendant du passé professionnel (entre 14 et 48 mois). Les forfaits sont de 1.271€

bruts pour un chef de ménage, 1.052€ bruts pour un isolé, 550€ bruts pour un cohabitant.

On ne s'étonnera donc pas que le taux de risque de pauvreté pour un chômeur isolé est de 43% selon le baromètre interfédéral de la pauvreté.



> LA RÉINTÉGRATION DES MALADES DE LONGUE DURÉE

Quels sont vos droits?

La Centrale Générale est encore largement interpellée sur la procédure de réintégration des malades de longue durée. Elle constate que les employeurs y recourent surtout pour licencier au plus vite des travailleurs malades. Si les secteurs qui excellent dans ce domaine sont le nettoyage et les titres-services, les entreprises de travail adapté, elles aussi, tentent via cette disposition d'écarter des travailleurs. En outre, d'autres personnes se retrouvent elles aussi dans la procédure de réintégration telles que les victimes d'un accident de travail ou certains travailleurs qui n'ont jamais été malades. Pour plus d'explications, nous nous sommes adressés à Hanne Sanders et Philippe Vigneron de notre service d'études.

Les entreprises de travail adapté (ETA) ont précisément été créées pour aider les personnes handicapées à trouver un emploi. Or, voilà que certaines de ces entreprises prétendent ne pas être en mesure de proposer un poste adapté à des travailleurs malades, c'est incroyable, non ?

Hanne Sanders : Nous avons déjà été sollicités par des ETA. Les travailleurs malades sont tenus de suivre une procédure de réintégration et s'entendent dire que l'entreprise ne peut leur proposer un travail adapté alors que c'est précisément le but de ces entreprises. Il faut donc constater qu'elles usent également de cette procédure pour mettre rapidement des travailleurs malades à la porte.

Est-il exact que des victimes d'accident de travail se retrouvent parfois aussi dans une procédure de réintégration ?

Philippe Vigneron : En principe, cette procédure ne vise pas les victimes d'un accident de travail. Pour elles, c'est la législation sur les accidents de travail qui s'applique. Celle-ci qui comporte d'autres règles en matière de remise au travail. Toutefois, nous devons constater que certaines victimes se

retrouvent pourtant dans la procédure de réintégration et sont licenciées pour force majeure médicale.

Dans les titres-services, la procédure sert véritablement à licencier des travailleurs. Pourquoi précisément dans ce secteur ?

Hanne Sanders : Nous ne disposons pas des chiffres exacts, mais savons avec certitude que, dans les titres-services, les licenciements se comptent déjà par milliers. Travailler dans ce secteur est physiquement lourd et souvent également stressant. Il s'ensuit que le taux d'absentéisme y est plus élevé que dans d'autres secteurs et que de nombreuses travailleuses se plaignent de troubles physiques récurrents : maux de dos, allergies, troubles musculo-squelettiques... Il est manifeste que l'on ne tente pas de trouver un poste pour ces personnes alors que des possibilités se présentent. Ainsi, par exemple, en cas d'allergies, on pourrait veiller à ce que la personne concernée ne doive plus manipuler les produits incriminés. La remise au travail progressive n'est également pas acceptée par tous les employeurs. Une formation élargie ou un coaching aidant à travailler de façon plus ergonomique en épar-



gnant son dos pourrait également résoudre en partie le problème.

Comment intensifier la recherche de travail adapté ?

Hanne Sanders : Pour ce faire, les médecins du travail ont un rôle important à jouer. Nous devons constater que bon nombre d'entre eux se plient à la demande de l'employeur et ne sont pas suffisamment à l'écoute du travailleur malade alors que son bien-être doit primer. Les médecins du travail ne consacrent pas assez d'attention à la possibilité de trouver un poste adapté dans l'entreprise. Nous remarquons que lorsqu'une procédure de réintégration est lancée, elle peut, dans certains cas, aboutir assez rapidement au licenciement. Parfois, il ne faut pas plus que quelques heures alors qu'il faudrait précisément consacrer suffisamment de temps à une concertation avec toutes les parties afin de vérifier si un travail adapté est possible ou non.

Que peut faire notre Centrale ?

Philippe Vigneron : Appeler les délégués à élaborer avec leur employeur une politique collective de réintégration et leur apporter tout le soutien nécessaire. S'il est vrai qu'une politique collective de réintégration est légalement obligatoire, elle fait encore défaut

dans de nombreux secteurs. Il est possible dans le cadre d'une telle politique d'aborder la question de l'absentéisme et du travail adapté, et de veiller à faire davantage en matière de prévention. En effet, une approche plus préventive et le traitement des conditions de travail pénibles se répercuteront largement sur le nombre de jours de maladie du personnel sur lequel se fixent assez souvent les employeurs.

La Centrale s'occupe aussi de dossiers individuels. Pour les contester, elle s'adresse à l'inspection (contrôle bien-être au travail) et, si nécessaire, nous saisissons le tribunal du travail. Par ce biais, nous tentons d'enrayer la 'machine à licencier'.

Quel conseil pour les travailleurs se retrouvant dans une procédure de réintégration ?

Hanne Sanders : Veillez à connaître vos droits et, pour ce faire, consultez votre délégué ou votre section. Récemment encore, nous avons été sollicités par une personne à qui on imposait un trajet de réintégration alors qu'elle n'avait jamais été malade ! Il faut que ces abus cessent ! Diverses brochures FGTB peuvent être une source d'information : <http://www.fgtb.be/-/la-nouvelle-procedure-de-reintegration-questions-reponses>

POUR SES 3 ANS, LE PROJET CCT9 FAIT LE BILAN

Chaque mois ou chaque trimestre, les délégués au Conseil d'entreprise doivent recevoir les informations économiques et financières de leur entreprise. Une masse d'information qu'il n'est pas toujours simple d'interpréter. Pour faciliter la tâche des délégués, l'agence-conseil Propages de la FGTB Wallonne a développé le site www.CCT9.be.

300 délégués accompagnés

Depuis 2015, plus de 300 délégués en CE sont accompagnés par le projet CCT9. Ce qui représente 55 entreprises. Après trois années d'existence, 120 délégués se sont réunis au Bois du Cazier à Marcinelle pour discuter de l'avenir du projet.

Un outil d'anticipation

Le site met à disposition une série d'outils qui permettent d'effectuer des prévisions à l'aide des informations reçues au CE. Pour ce faire, il suffit d'encoder les chiffres concernant l'emploi, les commandes, la production ou encore les stocks qui sont à votre disposition. L'intérêt est de pouvoir vérifier s'il existe des décalages entre ce qui a été annoncé par la direction ou les données historiques et la réalité de terrain.

L'outil permet également d'anticiper l'avenir en matière d'emploi dans l'entreprise. En encodant les heures prestées, le nombre d'intérimaires, les temps partiels, vous obtenez des graphiques très clairs qui vous permettront de réagir en cas de besoin.

Plus d'info sur www.CCT9.be ou auprès de votre délégué.

Un combat de longue haleine pour changer les mentalités sur la sécurité au travail

En Palestine, la Centrale Générale - FGTB et Solsoc soutiennent le programme 2017-2021 axé sur le Travail Décent. Ce programme a conduit à la mise en place du Syndicat des Carrières et de la Pierre (QSIU) qui a permis à plus de 80 inspecteurs du travail de visiter des sites d'entreprises et de sensibiliser les travailleurs du secteur des carrières sur les mesures de santé et sécurité au travail. Le travail mené ces derniers mois a déjà permis d'observer une nette amélioration des conditions de travail dans les entreprises visitées. Mohamad (sur la photo), un travailleur chez Nejem Company à Naplouse témoigne: « Depuis que j'ai reçu les informations sur les mesures de santé et sécurité

au travail, j'utilise systématiquement mon casque de protection auditif ainsi que mes chaussures de protection ; mais j'avoue qu'il n'est pas toujours facile de suivre toutes les consignes de sécurité préconisées en même temps ! ».

Travail de sensibilisation

Néanmoins, Ghada Abu Ghalyoun, coordinatrice de ce programme pour la PFGTU, note la difficulté de ce travail de sensibilisation auprès des employeurs, car il s'agit d'opérer un changement de mentalités. L'argument le plus efficace auprès d'eux reste la réduction du nombre d'accidents de travail. Pour cela, une des stratégies est de passer par les médias (TV et Radio principalement) pour vulgariser

et sensibiliser au maximum les citoyens aux normes de sécurité et de santé au travail.

Au-delà du travail mené directement auprès des travailleurs et des employeurs, le QSIU développe également un travail de plaidoyer politique. Il vise les décideurs dans l'objectif de mettre en place une loi contraignante sur les mesures de santé et sécurité au travail, mais également d'encourager les inspections ministérielles qui permettent de récolter des statistiques sur le terrain et de mettre ainsi en exergue la dure réalité des accidents de travail très fréquents et parfois mortels.

www.accg.be/international ou www.solsoc.be



➤ CONGRÈS STATUTAIRE DU 22 AU 24 NOVEMBRE

Il est temps d'oser!

La Centrale Générale – FGTB tiendra son congrès statutaire du 22 au 24 novembre prochain. L'occasion pour près de 700 délégués de s'exprimer sur les choix pour le futur. Au lendemain des élections communales, à quelques mois d'un scrutin très attendu au niveau fédéral et au moment où l'accord scellé avec le SETCa prend effet, ce ne sont pas les sujets brûlants qui manquent.

Mais au fait, pourquoi un congrès?

Un congrès statutaire constitue un élément essentiel dans le processus décisionnel démocratique. Les 700 militants syndicaux représentent les affiliés de toutes les sections régionales de la Centrale Générale - FGTB. Nous déterminons ensemble les positions et les priorités de notre syndicat.

Quels sont les thèmes de société qui réclament une attention particulière pour les années à venir? Ces thèmes seront d'abord discutés et si besoin améliorés ou complétés par le biais d'amendements. Ils seront ensuite votés.

Oser la démocratie

Ensuite, un congrès est aussi important parce qu'il accorde sa confiance aux instances dirigeantes. Les participants au congrès évaluent les activités des années passées. Ils élisent une commission de contrôle et

un comité fédéral. Au sein de ce comité fédéral, un comité exécutif est à son tour élu, ainsi qu'un président et un secrétaire général. Toute cette structure dirigeante doit assurer le bon fonctionnement de la centrale.

Notamment par le biais d'un secrétariat fédéral. Il se compose de secrétaires fédéraux qui se chargent des secteurs professionnels, élus par ces secteurs.

Oser la solidarité internationale

La veille de notre congrès, aura lieu un séminaire international qui nous permet d'organiser des débats très enrichissants avec nos partenaires internationaux. Cette année, deux thèmes chers à notre centrale y seront débattus: la lutte pour l'égalité homme-femme et le combat pour un revenu décent. Des thèmes qui n'ont décidément pas de frontières et sur lesquels nous reviendrons plus longuement après notre congrès.

Oser contester

Un congrès permet avant tout de définir les orientations que notre centrale prendra pour les quatre années à venir. A ce propos, à l'issue de notre dernier congrès, en 2014, nous savions déjà très clairement que le gouvernement Michel ne nous ferait pas de cadeau. Il était déjà évident que ce gouvernement de droite préparait un plan antisocial sans précédent. Pour les grandes entreprises et les groupes de lobby, pas de quoi se plaindre. Il leur livre tout sur un plateau d'argent. Mais pour les citoyens ordinaires, c'est tout le contraire. Nos acquis sociaux durement acquis sont systématiquement attaqués. Et la grande malhonnêteté de ce gouvernement, c'est de ramasser ensuite les miettes, les réemballer et les offrir aux citoyens dans un élan d'extrême générosité. Avec

des conséquences dramatiques pour les citoyens: pouvoir d'achat, pension, sécurité sociale, fiscalité, emplois... nous régressons dans tous les domaines. Et le comble, c'est que le gouvernement Michel voudrait nous faire croire que la situation économique et sociale de notre pays n'a jamais été aussi bonne.

Durant le congrès, nous discuterons bien évidemment de cette situation, plus que préoccupante, mais avec nos militants, pas question de baisser les bras. Il sera plutôt question de fourbir nos armes, de discuter de notre plan d'actions au sein de la FGTB et de définir nos

priorités pour les quatre années à venir.

Plus que jamais, nous sommes convaincus que des alternatives existent et qu'elles sont justes. Que nous devons mettre toute notre force dans notre mouvement et notre travail syndical. Bref, que le temps d'oser est venu.

Nous reviendrons sur ce congrès dans notre prochaine édition du Syndicats. N'hésitez pas à nous suivre via Facebook et notre site: www.accg.be.



«Lock-outés» car ils refusaient un contrat à de pires conditions

Durant trois mois, 35 travailleurs de l'entreprise Imerys talc America ont été exclus de leur entreprise. Soutenus par leur syndicat, ils refusaient de signer un nouveau contrat qui leur imposait de pires conditions. Après une lutte acharnée contre ce lock-out mis en place par leur employeur, ils sont parvenus à un accord.

Depuis le 2 août, 35 membres du syndicat Boilermakers Local D239 de la ville de Three Forks (Etats-Unis), étaient exclus de leur entreprise, la branche locale de la multinationale française Imerys talc. Ce « lock-out » faisait suite à leur refus d'accepter la proposition de nouveau contrat formulée par leur employeur. Celui-ci visait à sabrer dans leurs avantages et leurs conditions de travail. L'entreprise voulait entre autres détricoter les plans de pension actuels. Ce que refusaient catégoriquement ces travailleurs. Pour leur mettre la pression, la direction a mis en place une grève patronale aussi appelée « lock-out ». Ces travailleurs ne pouvaient plus accéder à leur lieu de travail. IndustriAll.

«Nous avons été lock-outés purement et simplement en raison de la cupidité du monde de l'entreprise.» témoigne le représentant syndical Randy Tocci, qui travaille dans l'usine depuis 38 ans. Tocci explique que le syndicat a rencontré ses premières difficultés avec la direction en 2011, lorsque la multinationale française Imerys a racheté le groupe Luzenac, une filiale du géant minier Rio Tinto.

Depuis le mois de mai, l'International Brotherhood of Boilermakers, un affilié d'IndustriAll Global Union, s'efforçait d'obtenir un accord avec Imerys Talc America, propriétaire de l'usine. Sans résultat. Et ce, alors que cette usine enregistre des bénéfices d'un million de dollars chaque mois. Imerys détient 270 sites industriels dans 50 pays à travers le monde et emploie 18.300 travailleurs.

Après plus de trois mois de « lock-out », la direction s'est enfin résolue à se mettre à table avec les syndicats. La combativité et le soutien des organisations locales et internationales, dont IndustriAll, la fédération syndicale mondiale, ont freiné les ardeurs de la direction qui s'est montrée prête à revoir ce nouveau contrat. 32 travailleurs ont pu reprendre le travail à la fin octobre tout en conservant la plupart de leurs avantages. Les trois autres travailleurs avaient déjà trouvé un nouvel emploi.



> POINT DE VUE

Le pessimisme ne passera pas!

Une insurrection militante est nécessaire. Contre le pessimisme ambiant! Contre le défaitisme et la résignation...

La cohorte de syndicalistes qui « tire sa révérence », la miennne, a encore pu goûter, un peu, aux « trente glorieuses ». Un temps où le « plein emploi » nous permettait de parler du... travail. Un temps où la pensée dominante n'était pas néolibérale. Un temps où cette idéologie triste et médiocre qui réduit l'humanité à dimension marchande n'avait pas conquis tous les esprits, les organisations du travail, le partage des richesses. Un temps qui n'annonçait pas vraiment la montée d'une dépression sociale permanente. La certitude que demain sera plus pénible qu'aujourd'hui et que nos enfants en baveront plus que nous.

L'optimisme des résistants ne serait plus de mise ? Le « néons »-libéralisme est pourtant une religion triste. Une vitrine vide.

A coup de clichés subliminaux parfois, nos temps de cerveau disponible ont été remplis d'incantation « fleurs bleues » et d'odes à la liberté individuelle. Pendant ce temps, nos libertés collectives – celles qui

rendent l'exercice démocratique possible – étaient progressivement lessivées, délavées, décolorées : la sécurité sociale, les services publics, la démocratie économique et sociale ne font plus rêver.

L'éloge de la « petite entreprise » et le mythe de l'entrepreneur « self made man » conjugué au discrédit des « pesanteurs étatiques » ont réduit puis discrédité la portée des valeurs de la gauche (liberté-égalité-fraternité). Le principe même de la démocratie dont les fondements sont exclus du champ économique est mis en cause. Surtout quand le service public est prié de se plier aux règles des marchés.

Nous serions tous sur un même bateau ? Les puissants font disparaître jusqu'aux mots qui expriment les antagonismes sociaux, le conflit d'intérêts entre ceux qui vivent de leur travail et ceux qui prospèrent avec leurs capitaux. La solidarité s'effrite au rythme où se déploie le principe de concurrence même libre et non faussée. La vie est une dure lutte et une compétition où toujours gagne le meilleur... qu'ils disent !

Le bonheur commun comme glorieux objectif pour la société est rangé au placard. L'économie qui traite de la manière de produire les richesses matérielles l'a oublié. Son organisation doit pourtant permettre de répondre aux besoins humains comme sociaux et d'échapper aux pénuries et à la pauvreté. Une seule condition, une seule contrainte : organiser un partage équitable. Le néo-libéralisme qui est la déclinaison la plus outrancièrement individualiste du capitalisme (... juste avant le fascisme) a fait le pari exactement inverse, celui de la concentration des richesses produites.

Pari perdant comme en témoignent l'accumulation des bulles spéculatives, la succession des crises climatiques, écologiques, sociales, financières, économiques, alimentaires, monétaires, politiques, morales... Au point que ce n'est plus le système qui est en crise mais la crise qui « fait système ». Pour le malheur du plus grand nombre.

Rendez-vous dans deux ans ?

Dans ce contexte, les syndicalistes gênent et font « tache » dans le décor. Surtout s'ils résistent. La tentation autoritaire d'éteindre leur voix grandit. Un pessimisme

contagieux pourrait conduire à des replis sectoriels ou à un syndicalisme plus étroit encore au niveau des entreprises. C'est une impasse. Les combats interprofessionnels sont ceux de la plus grande dimension de la solidarité. Comme ceux menés dans le cadre d'un internationalisme bien compris, ils expriment nos valeurs les plus inestimables. Ne laissons pas l'air du temps les corroder !

Si rien n'est jamais définitivement acquis pour nous, rien n'est jamais perdu non plus. Maurice Kriegel-Valrimont, résistant communiste français, dans un entretien accordé à François Rufin (in FAKIR, le 4/09/2006) se moquait du pessimisme ambiant. Extraits : « En 1934, la France a l'air dans une situation préfasciste. Et les fascistes se manifestent et ils essaient de prendre le pouvoir (...) Et, dans l'ensemble, l'état d'esprit n'est pas meilleur qu'aujourd'hui. En février 1934, c'est la première grande manifestation où se rassemblent les forces syndicales (...) En 36, c'est le Front populaire. En 42... Stalingrad est à portée de la conquête des Allemands. C'est-à-dire : c'est fini ! En 44, Paris est libéré... J'ai été dans la même cellule avec Aubrac, avec Ravelin, à Lyon (...) Si l'un de nous

avait dit que dans deux ans Paris serait libéré, les autres auraient passé le reste de la nuit à rigoler ! » Relevons-nous donc plutôt les manches. La FGTB wallonne fixe deux rendez-vous contre les politiques du MR : le 29 novembre à Namur, entre le Parlement et l'Elysette pour contester la réforme des APE et le budget et, en décembre, pour une grève générale en Wallonie dans la cadre de la journée d'action fédérale. J'y rejoindrai les rangs serrés et chaleureux des militants « de la base ».

Mon dernier mot est pour eux, pour ces camarades de combat, pour leur confiance éclairée sans laquelle rien n'est jamais possible : merci.



Nico Cué
Secrétaire général de la MWB

Carte blanche

<http://www.metallos.be>

METALLOS MWB
FGTB

Safran Aero Boosters

Sur le zoning industriel des Hauts-Sarts, là où se dresse une relique du F16, se trouve l'entreprise Safran Aero Boosters. En octobre dernier, un mouvement de grogne s'est répandu jusqu'à se transformer en arrêt de travail de 48 heures, le 9. Nous avons voulu rencontrer les instigateurs du mouvement. Dans le local réservé aux délégués de la délégation MWB de la FGTB, Frédéric Petit, son vice-Président, nous reçoit.

Travailleur depuis 2006, élu délégué syndical et membre du CE aux élections sociales de 2012 et 2016, Frédéric évoque avec nous le conflit social qui a mené vers la grève.

« L'élément déclencheur, nous explique-t-il, est la découverte, par hasard, de la demande de deux collègues de partir à la pension après 65 ans acceptée par la direction. Décision qui niait ce qui avait été négocié paritairement. » Une décision unilatérale prise par le CEO, qui non seulement allait à l'encontre des engagements de la maison-mère parisienne mais qui, de plus, entendait torpiller le dialogue social afin de démontrer pernicieusement le rôle décroissant des syndicats au sein de la boîte.

Il faut dire que l'ex-boss de l'UWE a des positions plutôt tranchées sur le travail et ses conditions. En 2017, il déclarait : le burnout – « Je ne sais pas ce que c'est » – et les 36 heures – « ce n'est pas pénible » – avec une méprisante légèreté. Peu étonnant, dès lors, de le voir anticiper la mesure du gouvernement Michel prévoyant la pension à 67 ans.

Sauf que son pari s'est retourné contre lui. La grève a été, nous affirme le délégué, « très très bien suivie ». Ses enjeux étaient multiples. D'abord, au niveau des pensions. La volonté de prolonger les deux aînés butait contre celle visant à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes. Frédéric le précise, « freiner la pension des anciens, c'est freiner

l'accès à l'emploi pour les jeunes ». Ensuite, en plaçant hors-jeu les syndicats dans le contrôle de l'adéquation entre la polyvalence demandée aux travailleurs et l'évolution des salaires y correspondant. Comment ? En avançant l'argument mensonger qu'avec le GDPR, ils ne peuvent plus avoir de droit de regard. De la sorte, éclaire-t-il, « la direction s'octroie un pouvoir discrétionnaire sur la grille salariale – pourtant négociée paritairement – en évinçant les syndicats dans sa mise en œuvre pour chaque travailleur ».

Enfin, dans l'organisation du travail. En écartant là aussi les syndicats, la direction vise « à pressuriser les travailleurs en exigeant de leur part de plus en plus de polyvalence ». Le but est clair : « il faut générer de plus en plus de bénéfices ». Alors qu'ils donnent déjà le tournis. Entre 2000 et 2010, le chiffre d'affaires est passé de 280 à 300 millions d'euros pour une rémunération des actionnaires passant de 8 à 11 millions. Aujourd'hui, on est respectivement à 780 et à 70. La lutte du mois dernier fait écho à celle de 2010 qui aura marqué l'implication syndicale de Frédéric. Là aussi, il fut notamment question



de préensions et de travail pour les jeunes. La suite de l'action syndicale de la délégation du Métal sera limpide. Elle se calquera sur le cahier de revendications de la FGTB à l'occasion des négociations sur l'AIP. Particu-

lièrement le volet de la réduction collective du temps de travail, sans perte de salaire et avec embauches compensatoires. Toujours dans cet esprit de préservation du lien intergénérationnel...



Un projet pilote pour accompagner les élèves allophones vers un emploi dans le secteur agricole et horticole

Au printemps, un projet de formation a été organisé dans le sud de la Flandre occidentale. Les demandeurs d'emploi allophones et illettrés ont profité d'une formation en « Jardinier Entretien ». Il s'agissait d'une coopération entre VDAB, Kopa, Open School et EDUplus.

Le taux moyen de chômage étant à peine de 5,5%, bon nombre d'employeurs en Flandre occidentale ont des difficultés à attirer suffisamment de nouveaux travailleurs. C'est d'autant plus vrai pour les entreprises du secteur agricole et horticole. D'autre part, les demandeurs d'emploi allophones ne trouvent pas facilement un emploi durable.

Face à cette constatation, VDAB, Kopa, Open School et EDUplus ont décidé, à la fin de l'année dernière, d'unir leurs forces et de créer un projet d'accompagnement pour les élèves vers le secteur agricole et horticole.

Lors de cette formation, on s'est concentré tout d'abord sur une formation linguistique intensive (de base) du néerlandais et une formation sur les compétences comportementales, nécessaires pour le marché du travail.

Après six semaines, des visites d'entreprises ont été organisées afin de se faire une idée du travail dans une entreprise agricole et horticole qui mettait à disposition des lieux d'expérience professionnelle.

Ensuite, l'accent a été mis pendant trois mois sur l'apprentissage de compétences techniques. Les élèves ont appris à maîtriser le métier dans le centre de compétence de VDAB à Wevelgem, grâce à un formateur expérimenté. La formation professionnelle a été combinée avec une acquisition d'expérience professionnelle pertinente, pour mettre les connaissances en pratique. Jardins Igodt

(Zwevegem), Koen Algoed (Bellegem), Pépinière Joos (Waregem), Jardins Brouckaert (Roulers), Krinkels (Londerzeel), Commonwealth War Graves Commission (Ypres) et Jardins Hedera (Roulers) ont été disposés à prendre en charge un ou plusieurs stagiaires et à les initier au travail dans une entreprise agricole et horticole.

Entretemps, on prêtait toujours assez d'attention à la formation linguistique et les élèves ont eu la possibilité d'obtenir un permis de conduire théorique B.

Vers la fin de la formation, un entraînement et un suivi relatifs à la candidature ont également été prévus.

Ce projet pilote a débuté avec neuf élèves. Sept d'entre eux ont obtenu un certificat « *Agent en espaces verts* ».

Sept élèves ont déjà trouvé un emploi durable, les deux autres sont toujours accompagnés dans leur recherche d'un emploi. Cinq élèves travaillent dans le secteur agricole et horticole. Dans trois entreprises, le contrat de stage a été transformé en un contrat de travail.

VDAB Wevelgem a assuré la formation technique et la mise à disposition de salles de classe. Kopa s'est chargé des compétences comportementales, de l'entraînement et du suivi de la candidature. Open School était responsable de l'apprentissage des éléments de base du néerlandais. Les contacts avec les entre-

prises et le suivi du stage ont été assurés par EDUplus.

Tout ce projet a été rendu possible grâce à un cofinancement de VDAB

et EDUplus. Actuellement, les mêmes partenaires sont en train de préparer une deuxième édition ! Les élèves ou les entreprises

intéressées peuvent toujours se présenter sur l'adresse e-mail gert.de.wint@eduplus.be

Gert De Wint

AUGMENTATION PRIME SYNDICALE 2018

145€*

* MONTANT MAXIMUM

INDUSTRIE ALIMENTAIRE** AGRICULTURE HORTICULTURE

**PRIME CHÔMEURS COMPLETS: 87€
PRIME PRÉPENSIONNÉS: 96€

- > TU TRAVILLES DANS L'INDUSTRIE ALIMENTAIRE, L'HORTICULTURE OU L'AGRICULTURE
- > TU ES AFFILIÉ À LA FGTB HORVAL
- > TU APPORTES TON ATTESTATION DU FONDS SOCIAL (RECUE EN DÉCEMBRE) DANS TON BUREAU REGIONAL HORVAL

2017 TOUS LES TRAVAILLEURS QUI ONT RECU UNE PRIME SYNDICALE L'ANNÉE PASSÉE RECEVRONT AUTOMATIQUÉMENT FIN NOVEMBRE LEUR PRIME ADDITIONNELLE DE 10 EUROS.



Accord Aviapartner: l'action paie!

Le 25 octobre, une grève spontanée éclatait chez le bagagiste Aviapartner. Ce n'était pas la première grève de l'année, le mécontentement des travailleurs n'était dès lors pas une surprise. Depuis la première grève en janvier, il n'y a en effet eu d'avancée à aucun niveau. Au contraire même, de nouveaux problèmes semblaient venir se greffer.

Malgré différentes réunions de conciliation, les négociations n'ont pas progressé. Le sous-effectif structurel subsistait, les salaires n'étaient pas payés correctement, les heures supplémentaires augmentaient et les chefs d'équipe ne signaient plus de plans de chargement parce qu'ils n'étaient pas sûrs à 100% que toutes les mesures de sécurité étaient respectées.

Pour montrer qu'il était grand temps de trouver des solutions, le SETCa et l'UBT ont, le 30 octobre, organisé une action de solidarité couronnée de succès dans le hall des départs de l'aéroport de Zaventem. Membres du personnel et sympathisants étaient présents en nombre. Un signal clair!

Enfin, un accord est intervenu après 6 jours de grève.

Il a été approuvé par le personnel. Il a fallu l'intervention du CEO Clive Sauvé-Hopkins ainsi qu'une réelle volonté de la direction de trouver des solutions pour qu'une avancée puisse être enregistrée.

Dès lors, du personnel supplémentaire sera engagé pour éliminer le déficit structurel, un certain nombre d'intérimaires recevront un contrat fixe et le département des RH sera organisé autrement pour mener une meilleure politique du personnel. La direction a également accepté qu'à un moment donné, les avions soient (dé)chargés par 5 collaborateurs plutôt que 4. Enfin, des investissements supplémentaires seront réalisés dans le matériel, une revendication importante du personnel.

Cette action a été rapidement soutenue par les ouvriers, les employés et le grand public. Car les passagers ont eux aussi intérêt à ce que les conditions de travail soient bonnes.

C'est la seule manière de garantir la sécurité ainsi qu'une maintenance correcte de leurs bagages. Le SETCa espère que le débat sociétal ne s'arrêtera pas. Il est évident que la concurrence exacerbée entre les compagnies aériennes engendre le dumping social. Il est temps pour les entreprises et les politiques d'ouvrir les yeux et d'oser opter pour d'autres pratiques.



© ABVV - FGTB Aviation

«Cette grève était tout sauf sauvage, nous tirons la sonnette d'alarme depuis un an et demi»

L'accord chez Aviapartner est un pas en avant, mais tous les problèmes n'ont pas disparu pour autant. C'est ce que dit Steve, occupé depuis 21 ans chez Aviapartner et délégué syndical SETCa depuis presque 10 ans. Son travail consiste à coordonner les travailleurs et à bien répartir le travail, afin que chaque vol puisse décoller correctement et à temps. La personne idéale pour nous éclairer sur la grève et l'accord de fin octobre.

« Le 25 octobre, l'action a commencé par le débrayage des bagagistes, bien vite rejoints par les employés. En cause : le paiement erroné d'une prime. On nous avait promis € 250 et tout le monde a travaillé dur pour l'obtenir. Au moment du paiement, il est apparu que nous avions reçu nettement moins que

promis. Une véritable gifle. Nous travaillions depuis tout un temps en sous-effectif et avec du matériel obsolète. L'été avait été très chargé. Le paiement erroné de cette prime a été la goutte d'eau qui a fait déborder le vase, tant pour les ouvriers que pour les employés. » Le matériel obsolète est depuis

longtemps une grande source de frustration. Imaginez-vous : nous n'avons parfois que 25 minutes pour décharger entièrement un avion, le nettoyer, le rendre à nouveau opérationnel, le charger et veiller à ce que tous les passagers y aient pris place. Si la bande transporteuse tombe en panne à tout bout de champ et que vous êtes de toute façon en manque de personnel, vous sentez l'irritation monter. Le dispositif pour la protection des travailleurs s'apparentait lui aussi au minimum absolu. C'est évidemment meilleur marché.

L'arrivée de compagnies aériennes à bas prix n'a certainement pas facilité notre travail non plus. La manutention doit s'effectuer au moindre prix et le plus rapidement possible. Si un jour, nous prenons 2 minutes de plus, c'est constaté par quelqu'un de la compagnie

et nous pouvons nous attendre à une pénalité et à un tas de questions. Ces dernières années, le nombre de décollages est nettement plus élevé qu'autrefois. Il y a quelques années encore, il y en avait environ 90 par jour. Nous sommes aujourd'hui facilement à 140. Nous continuons à accomplir ce travail avec le même nombre de personnes. Dans la pratique, nous faisons donc de très nombreuses heures supplémentaires. Les burn-outs ne sont pas une exception et la rotation a elle aussi augmenté ces dernières années. Tous ces problèmes traînaient depuis longtemps. Nous tirons la sonnette d'alarme depuis un an et demi déjà. C'était donc tout sauf une grève sauvage. Nous ne demandions pas un salaire plus élevé ou assimilé. Nous voulons simplement les moyens de faire

notre travail comme il se doit. La charge de travail était intenable. L'accord conclu est assurément un pas dans la bonne direction. Nous sommes extrêmement satisfaits que certains intérimaires reçoivent un contrat fixe. L'investissement dans du meilleur matériel était aussi un point important. € 3,2 millions n'est pas une dépense exorbitante dans notre secteur (le matériel est assez onéreux), mais c'est tout de même une amélioration. Nous espérons également une amélioration des relations avec la direction bruxelloise. La percée dans cet accord n'est intervenue qu'une fois la direction internationale présente à la table des négociations. Nous avons encore un long chemin à parcourir à ce niveau. Espérons que le message soit désormais définitivement passé. »

La FEB refuse une amélioration de la formation sur base de la «loi Peeters» dans la plus grande commission paritaire du pays

Dans la CPAE, la FEB, qui y représente les employeurs des grandes entreprises, refuse de signer une Convention collective de travail sur la base de la loi Peeters. La commission paritaire auxiliaire pour employés est la plus grande commission paritaire du pays, à laquelle ressortissent plus de 400.000 employés (dans divers secteurs comme le commerce de gros, les entreprises IT, la construction, les entreprises de services de toutes sortes).

La Convention collective de Travail formation actuelle expire fin de cette année. Cette CCT ne tenait pas encore compte des nouvelles

modalités (trajectoire de croissance vers 5 jours de formation par an) prévues dans la loi Peeters. Il avait été convenu de négocier avant fin 2018 sur la base de cette loi Peeters. Ces négociations n'ont pas abouti à un accord. C'est ce que nous avons dû constater ce jour en réunion de commission paritaire.

Les organisations syndicales constatent un manque d'ambition et de vision dans le chef des employeurs. La transformation que subit l'organisation du travail dans le secteur requiert pourtant des efforts supplémentaires en matière de formation en fonction des

nouvelles/autres connaissances et compétences à acquérir pour les employés du secteur et/ou les demandeurs d'emploi. Les syndicats déplorent dès lors que les employeurs de cet important secteur refusent un accord avec davantage de contenu quant à la définition des formations, la programmation de l'augmentation du nombre de jours, l'individualisation du droit à la formation, etc.

La CPAE a toujours été un précurseur dans la formation des travailleurs et des demandeurs d'emploi. C'est le premier secteur à avoir créé dès 1990 un centre de formation géré paritairement et à

s'être attelé à un droit à la formation individuel pour les employés du secteur.

La FEB semble déformais vouloir mettre un terme au progrès qu'a toujours défendu la CPAE. Lors des négociations, la FEB a lié une augmentation très limitée et insuffisante du nombre de jours de formation au démantèlement du droit individuel à la formation déjà appliqué depuis 1990 dans le secteur.

Elle a aussi résolument refusé une nouvelle vision sur le contenu de la formation. L'attitude de la FEB est incompré-

hensible à une époque où tout le monde parle d'adapter les compétences des travailleurs en fonction des transformations que subit le marché du travail, et alors qu'il est demandé de prendre de nouvelles initiatives dans le cadre du débat sur les fonctions critiques et les métiers en pénurie.

Cela ne promet rien de bon à la veille des négociations à propos d'un nouvel accord interprofessionnel.

Les syndicats se concertent sur d'éventuelles actions.

On ne joue pas avec les salaires des travailleurs

Depuis cet été, le SETCa dénonce les projets du gouvernement à l'encontre des salaires des travailleurs. Pour rappel dans son fameux Jobsdeal, le gouvernement envisage une refonte des barèmes afin de les faire évoluer vers un système qui se baserait sur la compétence et la productivité, deux notions qui sont pourtant très difficilement mesurables et objectivables. Pour le SETCa, c'est un véritable danger qui plane sur nos conditions de travail...



inexactes. En octobre, nous avons également décidé, en collaboration avec la CNE et la LBC-NVK, d'interpeller l'ensemble des fédérations patronales pour les secteurs que nous représentons et au sein desquels des barèmes minimum sectoriels ont été conclus via des convention collective de travail à durée indéterminée. Nous avons ainsi envoyé un courrier à chacune de ces fédérations patronales afin de dénoncer l'attitude du gouvernement et de rappeler l'importance du respect des conventions existantes pour les travailleurs mais aussi pour la stabilité de ces secteurs. N'en déplaise au gouvernement : la formation des salaires est le terrain exclusif de la concertation sociale et doit le rester. De manière précise, nous avons demandé aux employeurs de se positionner clairement quant aux projets du gouvernement et nous les avons invité à signer explicitement une déclaration les engageant à ne pas dénoncer les CCT relatives aux barèmes minimums sectoriels. L'objectif est de signer ces déclarations d'intention au cours des prochaines commissions paritaires qui se tiendront dans les différents secteurs.

Dans les prochains jours, nous poursuivons également nos efforts pour attirer l'attention du grand public autour de la thématique des barèmes, à travers la publication d'une capsule vidéo sur les réseaux sociaux. Restez connectés sur notre page Facebook et Youtube et n'hésitez pas à relayer le message.

Nous avons souvent le sentiment que ce gouvernement confond les termes 'jouer' et 'gouverner'. Nous sommes bien déterminés à gagner la partie et à tout mettre en œuvre pour préserver les droits des travailleurs que nous représentons. Les salaires ne sont pas un jeu : préservons les barèmes actuels.

Actuellement, les salaires des travailleurs sont déterminés sur base de leur expérience ou ancienneté. Il s'agit d'un mode de rémunération transparent, reconnu et soutenu par des travailleurs : un système qui permet à chacun d'être rétribué à sa juste valeur! Chacun sait en effet quel salaire correspond à quel emploi et à quelles augmentations de salaire automatiques il faut s'attendre sur la base de telle ou telle expérience professionnelle. Les régimes salariaux sont négociés collectivement et paritairement et sont fixés dans des conventions collectives à durée indéterminée. Il s'agit donc d'une matière relevant purement de la concertation sociale : le gouvernement s'imisce donc dans un terrain qui n'est pas le sien. Dès septembre, le SETCa a lancé une campagne d'information et de sensibilisation autour de cette thématique des barèmes en publiant notamment un tract à destination du grand public ainsi qu'un dossier de fond à destination des militants. Celui-ci revenait en détails sur les fausses idées trop souvent utilisées (à tort) pour critiquer le système salarial actuel et démontrait en quoi celles-ci étaient infondées ou

Lunch Garden : arrêter de faire du personnel le dindon de la farce

Le personnel mis à rude épreuve

Ces dernières années, les difficultés ont été importantes au sein de l'entreprise et les travailleurs ont dû faire de nombreux sacrifices. Pour maintenir à flots le groupe et en assurer la pérennité, l'employeur a imposé une série de mesures ayant un impact direct sur les conditions de travail. Ainsi depuis 2006, trois CCT ont été conclues, avec des décisions lourdes et des efforts importants demandés aux travailleurs. La dernière en date, en juin 2014, a vu le jour après des négociations très difficiles : elle visait à introduire plus de polyvalence et plus de flexibilité au sein de l'entreprise ainsi qu'une économie salariale d'envergure.

Polyvalence et flexibilité à la sauce Lunch Garden

Le problème est que depuis la conclusion de cette CCT, la direction fait un peu 'à sa mode' et n'applique pas les règles qui ont été convenues. Ainsi, la polyvalence et la flexibilité sont approximatives. La publication des horaires n'est pas respectée partout, les prestations d'heures tardives ne sont pas réparties proportionnellement entre tous les travailleurs, les heures prestées en dehors de l'horaire (par exemple en cas de maladie d'un collègue) posent problème, la polyvalence est poussée à l'extrême, le nombre d'heures maximum des travailleurs à temps partiels n'est pas respecté, etc. La direction semble ne vouloir appliquer que les

points de la CCT qui l'intéresse et balaie ce qui l'arrange moins.

Respect des règles convenues et garanties d'avenir

Le SETCa et la FGTB Horval dénoncent cette situation et exigent le respect de l'ensemble des points de la CCT. Celle-ci a été conclue à durée indéterminée et pourrait être annulée au plus tôt le 1er juillet 2019. Les organisations syndicales ont interpellé les dirigeants à ce sujet et leur demandent de se positionner clairement quant aux pratiques non conformes à la CCT. Elles réclament également plus de clarté et des engagements clairs concernant la sécurité d'emploi. L'an passé, le groupe a engrangé 2,5 millions de bénéficiaires, ce qui est une bonne nouvelle. Néanmoins, le personnel n'en voit pas la couleur. Les travailleurs demandent un juste retour des choses suite aux efforts consentis et un changement d'attitude de la part de la direction. Dans un premier temps, le SETCa et la FGTB Horval demandent à la direction d'évaluer la situation autour de cette CCT et de mettre en place un calendrier de discussions. Si ne parvenons pas à des résultats probants au terme de cette évaluation et que les dérives persistent sur le terrain, nous pourrions éventuellement aller jusqu'à dénoncer la CCT. De même, des actions ne sont pas à exclure si le management s'obstine à continuer à prendre le personnel pour l'éternel dindon de la farce. A bon entendre...

en bref...

Groupe de soins Eclipse | Non-marchand | Burst : Le 31 octobre, la direction du groupe de soins a annoncé la fermeture des centres de soins de jour Crombeen et De Cocoon. Ils ont également l'intention de procéder à un certain nombre de licenciements dans l'unité de convalescence Crombeen. Comme il s'agit de licenciements multiples, les syndicats exigent l'application de la loi Renault. L'objectif est de négocier afin d'éviter un maximum de licenciements.

Barco | Industrie | Courtrai : Le 6 novembre, le spécialiste des écrans a annoncé une restructuration internationale, dans le cadre de laquelle 240 employés perdraient leur emploi. L'objectif de la restructuration est d'accroître la marge bénéficiaire. 55 emplois sont menacés en Belgique, soit environ 7% du

nombre d'employés et cadres. La direction veut éventuellement réorienter des personnes vers d'autres fonctions. Pour le SETCa, il est évident que la charge de travail est déjà élevée actuellement. Il est dès lors incompréhensible de devoir gagner en efficacité avec moins de personnel exécutant. Cinq concertations sont prévues dans les prochaines semaines pour examiner les plans concrets de plus près.

Editions de L'avenir | Namur : pour rappel, en octobre, la direction du groupe annonçait la mise en œuvre d'un plan de restructuration. 60 emplois pourraient passer à la trappe. Les réunions entre direction et syndicats dans le cadre de la première phase d'information de la procédure Renault se poursuivent. Les organisations syndicales demandent des éclaircissements sur de nombreux points et réclament des garanties quant à l'avenir et la viabilité du plan proposé.

SCP 318.01 | secteur de l'Aide familiale | Non Marchand: Depuis longtemps, le SETCa revendique le statut d'employé pour les travailleurs du secteur de l'aide familiale. Une première adaptation en ce sens sera franchie dès ce 1er janvier 2019 : un budget AVIQ de 3 millions d'euros est en effet prévu pour réaliser ce passage vers le statut d'employé. Les interlocuteurs sociaux devront se mettre d'accord sur les modalités pratiques liées à ce changement important. D'autres points essentiels pour les travailleurs de ce secteur bien spécifique (comme l'assurance autonomie, la formation du personnel, etc.) sont en cours de discussion avec le cabinet de la ministre Gréoli. Les responsables syndicaux mettent tout en œuvre pour représenter au mieux les intérêts des travailleurs et aboutir à des avancées concrètes.

Négociations salariales avec notre baromètre au poing

Les négociations interprofessionnelles, en vue de conclure un nouvel Accord interprofessionnel pour les deux prochaines années, seront bientôt entamées. Plusieurs obstacles doivent encore être surmontés, plusieurs dossiers qui traînent en longueur à la table des négociations du Groupe des 10 - comme l'évaluation de la politique de restructuration (loi Renault) - doivent encore être finalisés. Les employeurs veulent également ajouter l'évaluation du Gentlemen's agreement avec l'idée de brider notre droit de grève et ce, avec le soutien du premier Ministre qui s'est employé de son côté à en faire autant dans les services publics, avec le service minimum.

Contre nous

Il faut dire que le gouvernement Michel ne fait pas mystère du camp qu'il soutient. Il fait tout ce qui est en son pouvoir pour vider au maximum de sa substance la négociation de manière à laisser le champ libre aux employeurs.

Il a modifié la loi encadrant les salaires pour la plier aux exigences patronales de modération salariale, non sans avoir au préalable décrété un saut d'index. Dans son deal pour l'emploi, il a déjà pris des décisions sur le renforcement des conditions d'accès aux RCC (prévisions) et au crédit-temps de fin de carrière alors que la concrétisation des conditions des régimes de fin de carrière est normalement un point qui se discute dans le cadre de la concertation interprofessionnelle. Le gouvernement, faisant écho au patronat, remet également en question la rémunération liée à l'ancienneté, ce qui constitue

également une immixtion dans la concertation sociale et plus précisément dans les Conventions Collectives de Travail sectorielles conclues pour une durée indéterminée. Alors qu'avant, nous nous tournions vers le gouvernement pour faciliter la concertation, maintenant, au lieu d'être une aide, le gouvernement nous met des bâtons dans les roues.

Fake news et fact checking

S'il ne nous aime pas, c'est que nous avons aussi choisi notre camp : celui des travailleurs. Cela nous conduit nécessairement à être critiques à l'égard de la politique ultralibérale que mène le gouvernement Michel. Pas seulement parce qu'elle privilégie les nantis au détriment du monde du travail mais aussi parce que son bilan social est désastreux.

Comme le démontre l'édition 2018 de notre baromètre socio-économique (voir www.barometrefgtb.be). Il s'agit d'un fact checking de la situation socio-économique 10 ans après la crise de 2008. Cet instrument apporte également la preuve que le gouvernement Michel-De Wever n'atteint pas ses objectifs : par exemple, en matière de création d'emplois et que dans sa communication, il transforme les faits et les chiffres.

Ce baromètre fournit d'importants éléments de fond pour les prochaines négociations interprofessionnelles, comme le fait que les salaires réels ont reculé de 1,73% dans notre pays sur la période 2016-2017, faisant de la Belgique un des moins bons élèves euro-

péens. Comme dans de nombreux autres pays (occidentaux), nos salaires ne suivent pas l'augmentation de la productivité. Ce constat se vérifie depuis des décennies, mais la répartition de la valeur ajoutée a encore plus joué en défaveur de l'emploi ces dernières années.

L'écart salarial de genre a diminué grâce à la concertation sociale, mais n'a pas totalement disparu, loin de là : dans le secteur privé, en brut et sur base mensuelle, les femmes gagnent toujours 20% de moins que les hommes, surtout en raison de leur travail à temps partiel (qui n'est pas toujours le résultat d'un choix volontaire). En matière de participation des actifs à la formation, nos résultats sont médiocres. Et c'est sans parler des fonctions critiques. Par contre, nous sommes les champions de la flexibilité. Nous ne visons pas tant les flexi-jobs en progression, mais bien plus encore l'augmentation des emplois temporaires et à temps partiel. Plus de 4 nouveaux emplois sur 10 sont des emplois temporaires.

Baromètre au poing

C'est donc armés de notre baromètre que nous irons à la négociation avec en tête de nos revendications l'augmentation du pouvoir d'achat des travailleurs en général, via la liberté de négociation des salaires. Mais nous apporterons une attention particulière aux bas salaires. Le salaire minimum interprofessionnel n'a plus bougé depuis 20 ans, abstraction faite de l'indexation automatique qui n'est qu'un rattrapage de la hausse des prix. Il a décroché par rapport à l'ensemble des salaires.

Ce salaire minimum est très insuffisant pour vivre décemment. Et encore faut-il avoir un emploi à temps plein pour le gagner à 100%. Sans aller jusqu'aux 4.500 € nets par mois par personne que l'université de Gand après enquête dit nécessaires pour être heureux, nous constatons simplement que les dépenses moyennes des ménages s'élèvent à 2.850 € par mois pour payer le nécessaire. Et on ne parle ni des extras, ni de l'épargne que les travailleurs sont maintenant invités à se constituer pour leurs vieux jours via la pension libre complémentaire. Nous exigeons dès lors un salaire minimum de 14 € de l'heure ou 2.300 € bruts par mois. C'est le prix de la dignité. En relevant les salaires, il ne s'agit pas seulement de sortir des travailleurs du risque de pauvreté - ou de sa réalité -, ni même de rétablir juste un peu de justice dans la répartition des revenus, mais aussi d'aider à la relance économique par la consommation. Ça marche mieux que les cadeaux fiscaux aux actionnaires qui thésaurisent plus qu'ils ne consomment et créent des bulles spéculatives dont nous payons ensuite tous les pots cassés.



Robert Vertenueil
Président



Miranda Ulens
Secrétaire générale

VOUS PROTÉGER, ÇA N'A PAS DE PRIX.

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

IL COMPREND :

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

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

ACTION TEMPORAIRE !

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

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

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

FGTB
Ensemble, on est plus forts

actel
AFFINITY