

Syndicats

MAGAZINE

MENSUEL | Année 73 | n° 2 Février 2019

E.R. : Robert Verteneuil
rue Haute, 42 - 1000 Bruxelles
BUREAU DE DÉPÔT : Charleroi X

FGTB

Pas assez flexibles, les Belges ?



Le travailleur belge est-il donc trop rigide ?
Un indécrottable « nine to five » ?

Chômage
Service communautaire ?

Vos droits
Allocations d'insertion

Mémorandum
Réforme sociale

Sommaire

Syndicats MAGAZINE

Actualités

Actions : Grève nationale du 13 février	4
En bref	5
Le service communautaire expliqué	6-7
Le mémorandum de la FGTB fédérale	8-9-10
Vos droits : les allocations d'insertion	11
Le mémorandum de la FGTB wallonne	12-13
Bruxelles : tous égaux face à l'emploi ?	14

15-19

Dossier : Flexibilité

De tous les peuples de l'Europe le Belge est-il le moins courageux ?	15-19
----------------------------------------------------------------------------	-------

Question/Réponse :

Le salaire minimum à 14 €	20
---------------------------------	----

Votre centrale

Centrale Générale	21-23
MWB	24-25
Horval	26-27
UBT + SETCa	28-31
SETCa	32

Régions

Actualités régionales	33
Agenda des régions	34

La FGTB en ligne

www.fgtb.be



@syndicatFGTB



syndicatFGTB



ABVV/FGTB



Inscrivez-vous à notre newsletter
www.fgtb.be



My FGTB
votre dossier en ligne
www.fgtb.be/my-fgtb



Syndicats Magazine
Application mobile



Édito

Il n'est pire sourd que celui qui ne veut entendre

Gilets jaunes pour dénoncer taxes injustes et problèmes de fins de mois, jeunes lycéens et étudiants pour réclamer une politique climatique ambitieuse, grève nationale interprofessionnelle en front commun syndical FGTB-CSC-CGSLB le 13 février dernier pour réclamer des hausses de salaire et plus largement la fin d'une politique néolibérale qui ne respecte ni les gens, ni l'environnement et n'a même pas atteint son objectif déclaré d'assainir les finances publiques.

Appels d'urgence

Peut-on imaginer des appels plus clairs et plus massifs pour souligner l'urgence sociale d'une part, l'urgence climatique d'autre part ? Pourtant, certains milieux politiques et économiques y restent sourds. Malgré les alertes des scientifiques et les preuves accablantes de leurs rapports, la Loi Climat ne trouve pas de majorité spéciale à la chambre. Partis libéraux et nationaliste ne veulent pas s'engager au nom du réalisme, par crainte des retombées économiques pour leurs « clients » d'une lutte efficace contre le réchauffement climatique et pour la décarbonation de l'environnement. Tout ce que Bart De Wever trouve à dire aux jeunes, c'est qu'il va falloir « s'habituer à vivre sur une planète où il fera plus chaud »... Après moi, le déluge ?... Anvers les pieds dans l'eau, Afrique et Australie sans eau ?



Robert Verteneuil
Président



Miranda Ulens
Secrétaire générale

Sourds, les employeurs à l'exception d'une poignée d'entre eux qui veulent bien s'engager pour le climat. Quelles sont les réponses de la Fédération des entreprises de Belgique aux appels d'urgence ?

Le climat ? Prolongation de 10 ans de deux unités de centrales nucléaires... Une taxe carbone « intelligente » c'est-à-dire pas pour « les secteurs intensifs en transport ou exposés à la concurrence » mais bien pour nous tous... Les gilets jaunes apprécieront.

Plus pour qui ?

L'urgence sociale ? A l'appel des travailleurs pour plus de salaire, la FEB répond : blocage salarial

et suppression de l'indexation automatique, fin des barèmes à l'ancienneté. Un travail décent ? La FEB veut plus de flexibilité, plus de travail de nuit, du samedi, du dimanche, en équipes, plus d'intérim, de temps partiels, plus de difficultés à concilier travail et vie privée, limitation des allocations de chômage dans le temps.

Plus de démocratie sociale ? La FEB demande la limitation du droit de grève, une moindre protection des délégués, la concertation au niveau zéro, en tête à tête avec le salarié qui n'osera pas moufeter.

Et pour couronner son programme « less = more » (moins c'est plus) la FEB réclame moins d'impôt des sociétés, moins de cotisations sociales, donc moins de sécu, moins de services publics, plus profits, plus de dividendes. Voilà pour plus de justice fiscale !

Plus que sourds, employeurs et partis de droite sont dans le déni. Il n'est pire sourd que celui qui ne veut entendre. Ce qu'ils ne veulent pas entendre, c'est l'aspiration à un changement de système. C'est la remise en cause du libéralisme économique qui accroît les inégalités et place la cupidité au-dessus de l'humanité, au-dessus de la sauvegarde de la planète (et de la vie de tous ceux qui sont dessus).

Il n'y a pourtant pas d'autre voie que de changer le système. Le grand soir devra sans doute encore attendre. Mais on peut faire un pas dans le bon sens en rejetant le 26 mai prochain dans l'opposition, à tous les niveaux, tous les « malentendants » qui ne prêtent l'oreille qu'à leurs acolytes du monde patronal.

VOTRE SYNDICAT EN ACTION



GRÈVE DU 13 FÉVRIER



FIGHT FOR €14!

Chez Horval, à la CG et au SETCa, on a profité de la Saint-Valentin pour rappeler la nécessité d'un salaire minimum à 14 € de l'heure ! Des pralines ont été offertes, pour accompagner ce doux message !



EN BREF



CAMPAGNE TAM TAM/HART BOVEN HART POUR LE CHANGEMENT

Ne votons plus pour des politiciens, mais pour des idées! Tam Tam et Hart Boven Hart mènent l'enquête : quelles alternatives vous agréent-elles le plus pour mettre fin aux politiques néolibérales ? Pour y répondre, inutile de vous creuser les méninges. Le site <https://www.art23.be> vous fait une série de suggestions par thèmes mises au point par des experts et le monde associatif : environnement, justice sociale, égalité, santé, fiscalité. Vos revendications majoritaires serviront de memorandum du monde associatif pour les élections — rappelons-le — fédérales, régionales et européennes.

➔ <https://www.art23.be> ou ➔ <https://www.campagnetamtam.be/fr-accueil>

INDEXATION DES ALLOCATIONS EN DÉCEMBRE

En janvier 2019, l'indice des prix à la consommation (108,17) est en baisse de 0,05 % par rapport à décembre 2018. En rythme annuel, l'inflation se chiffre à 1,99 %. L'indice santé a quant à lui atteint 108,50 et l'indice santé lissé 106,25. Selon les dernières prévisions du Bureau du plan, les allocations sociales ne seraient indexées de 2 % qu'en décembre 2019.

5.123 CHÔMEURS ONT PERDU LEUR ALLOCATION D'INSERTION EN 2018

Le mois dernier, le recul du nombre de chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi s'est poursuivi, passant à 327.403, soit 22.609 de moins qu'un an plus tôt (-6,5 %). Cependant, un quart de cette baisse est due au fait que 5.123 chômeurs ont vu leur droit aux allocations d'insertion expirer.

UN TRAVAILLEUR SUR TROIS VICTIME DE HARCÈLEMENT

Selon une enquête de Secorex menée auprès de 1.500 travailleurs, 32 % des salariés belges disent avoir été confrontés à une ou plusieurs formes de comportement abusif au travail (+11 % sur un an). Ils sont aussi 21 % à déclarer y souffrir d'agression quand 17 % parlent de harcèlement moral, 16 % se disent victimes de discrimination et 5 % ont même le sentiment de subir un comportement sexuel non souhaité. Si ces nombres sont élevés, les plaintes restent quant à elles très rares.

LE MINISTRE DES PENSIONS CONTINUE À DISCRIMINER

Le gouvernement augmentera les pensions minimums au 1^{er} mars, mais cette augmentation ne profitera qu'aux travailleurs qui ont 45 ans de carrière. Pour la FGTB cette augmentation pour les seules carrières complètes est discriminatoire vis-à-vis des femmes qui ont une carrière moyenne de 36,6 ans mais aussi vis-à-vis de beaucoup d'hommes vu que la carrière moyenne des hommes est de 42 ans.

UN CADEAU POUR LES PENSIONS LES PLUS ÉLEVÉES

Le gouvernement (Bacquelaine-Ducarme) a décidé de réduire la cotisation de solidarité sur les pensions et la Chambre a approuvé ce projet à la majorité (sauf PS, Ecologistes et PTB). Cette retenue varie entre 0 et 2 %, selon l'importance du montant brut total de la pension légale et complémentaire. Elle avait été introduite dans les années '80 pour réduire les inégalités entre les pensions les plus élevées et les plus basses. Or le relèvement des seuils exonérés de cotisation va profiter aux pensions les plus hautes. Pour un pensionné isolé, le seuil de 2.358,33 € passera à 2.594,45 €. Pour un pensionné avec charge de famille, le seuil de 2.726,52 € passera à 2.999,51 €.

Offres d'emploi

LA FGTB ENGAGE

La FGTB fédérale souhaite renforcer son équipe informatique. Nous sommes donc à la recherche de :

1 Analyste/Développeur Middleware (F/H)

Adressez votre candidature à la FGTB fédérale engagements@fgtb.be avant le 15 mars 2019.

Voir l'offre complète sur notre site :
➔ www.fgtb.be/offres-d-emploi

Chômage

Le service communautaire, de quoi s'agit-il ?

Le « service communautaire » — ou le travail gratuit et forcé des chômeurs au détriment d'emplois existants — est un sujet qui revient régulièrement sur la table, et qui pour le moment n'a — heureusement — pas encore abouti à des mises en œuvre concrètes. Nul doute toutefois que l'on en entendra encore parler, puisqu'il s'agit de l'un des outils de la droite pour stigmatiser les plus pauvres et insinuer que même les droits les plus élémentaires sont soumis au « mérite ». Une idéologie dangereuse, qui s'attaque au principe-même de la solidarité. Le point avec Merlin Gevers, du Réseau wallon de lutte contre la pauvreté.

C'est l'heure du petit-déjeuner à l'asbl CEPRé dans les locaux de la FGTB Centre. Une bonne dizaine de demandeurs d'emploi sont autour de la table, pour discuter avec Merlin Gevers du concept de « service communautaire ». Au départ « imaginé » pour activer les personnes bénéficiant du revenu d'insertion (CPAS), il s'est ensuite étendu aux chômeurs. Mais ce « service communautaire », qu'est-ce que c'est ? « C'est une idée du gouvernement MR-NVA-CD&V-Open Vld. En gros, leur but était de 'mettre en activité les gens qui ne font rien et qui reçoivent une allocation'. Au départ on parlait des gens qui étaient inscrits au CPAS, et de 'services' à la collectivité, qu'ils auraient dû rendre sans rémunération. » Les règles du jeu étaient pour le moins tordues. En effet, en théorie, rien n'obligeait les bénéficiaires du RIS à accepter de rendre ces services. Toutefois, s'ils le faisaient et s'engageaient dans le processus, la réalisation effective de ces boulots gratuits devenait une condition à l'obtention de l'allocation. « Et on sait très bien que, sous la pression sociale, les gens auraient signé. Et dès lors auraient été contraints à travailler gratuitement. » Et à effectuer des tâches de jardinage, de nettoyage ou encore d'aide à domicile qui ressemblent à s'y méprendre à des jobs habituellement rémunérés...

Boycott et succès en justice

Une plateforme de boycott de l'ensemble de la mesure a rapidement été mise en place, réunissant les syndicats, le CEPAG, plusieurs asbl... Des associations de bénévoles se sont même jointes à la cause, car le bénévolat, par définition, est un choix et non une contrainte, à la différence du service communautaire. Grâce à de nombreuses rencontres de terrain avec les CPAS, suivies d'une action en justice devant la Cour constitutionnelle, le projet a capoté, et n'a jamais été appliqué. « Plusieurs arguments ont joué en notre faveur », continue Merlin Gevers. « Premièrement, notre Constitution indique que



”

Il faut faire la distinction entre travail et emploi. Ce n'est pas parce qu'on n'a pas d'emploi qu'on reste à ne rien faire. Ce qu'on fait à la maison, avec les enfants par exemple, est tout autant un travail.

Merlin Gevers (photo : Merlin Gevers et l'équipe de l'asbl CEPRé, Sophie Mathieu et Romain Delaby)



Le service communautaire ne résoudrait rien : il ferait perdre du temps au chômeur pour chercher un véritable emploi et pour se former, et pourrait causer la perte d'opportunités.

Un TSE présent

chacun a droit à un travail librement choisi. Le travail forcé est tout simplement interdit. Ensuite, et c'est un élément très important, le service communautaire détruit l'emploi existant. On pourrait voir des gens se faire licencier et ensuite réengager dans le cadre du service communautaire pour effectuer les mêmes tâches ! C'est une dérive qui aurait pu, techniquement, voir le jour. » Enfin, la mise au travail des bénéficiaires du revenu d'intégration étant une compétence régionale, rien n'autorisait le fédéral à légiférer sur la question. Dès lors, en juillet 2018, pour ces raisons et d'autres, la mesure a été annulée par la Cour.

Un soulagement de courte durée

Si les associations, syndicats et partis de gauche s'étaient alors réjouis de cette décision, leur joie n'a été que de courte durée. Quelques mois plus tard, la proposition revenait sur la table, sous l'impulsion cette fois de l'Open Vld. Cette fois, les chômeurs de longue durée étaient pointés du doigt. Le service communautaire (2 jours et demi de travail gratuit par semaine) serait obligatoire et assorti de sanctions, en cas de refus. « *C'est la méthode de la carotte et du bâton.* » Même si les Régions ont rapidement rejeté cette nouvelle proposition, le Gouvernement a tenté de faire passer un arrêté royal en novembre dernier. AR dont le vote a été empêché par la mise en affaires courantes du gouvernement. « *On sait qu'on doit rester vigilant, car si les prochaines élections permettent une majorité similaire, le sujet reviendra. Des recours sont possibles. Que ce soit en justice, dans la presse, ou autre.* »

Une idée dangereuse qui fait son chemin

Outre le service communautaire en soi, c'est l'idéologie en arrière-plan qui est dangereuse. Cette « activation » forcée et gratuite des chômeurs sous-entend qu'ils sont

responsables de leur situation, on les désigne coupables de ne pas travailler. Or on le sait, il n'y a pas assez de travail pour tout le monde. « *Cette stigmatisation des plus pauvres a des effets très négatifs, que ce soit sur les personnes concernées ou sur les acquis sociaux, et malheureusement elle commence à faire sa place dans la tête des gens.* »

Nous resterons bien entendu attentifs à la suite donnée à ce dossier. ■

Petits-déjeuners d'échanges

Chaque mois, les animateurs de la régionale du centre du CEPAG, l'ASBL CEPRé, vous invitent à venir approfondir vos connaissances et partager vos expériences en toute convivialité autour d'un thème de société en présence d'un spécialiste ou d'un acteur de terrain.

La prochaine rencontre se tiendra le **15 mars à 9h30** et aura pour thème : « **Le droit à l'avortement** ». Les croissants vous y attendent.

Rendez-vous également le **19 avril à 9h30** pour un petit-déjeuner autour du thème des **sans-abri**.

Les petits-déjeuners se tiennent dans les locaux de la FGTB Centre (rue Henri Aubry 23, 7100 Haine-Saint-Paul)

Inscriptions et renseignements :

064/23.72.90 ou sophie.mathieu@cepag.be

Mémemorandum

L'heure d'une grande réforme sociale

La dernière législature a été marquée par la régression sociale dans de nombreux domaines. Les chiffres — parmi lesquels le baromètre socio-économique de la FGTB — ne mentent pas.

Il est donc grand temps de réaliser un changement de cap radical sous le signe de l'égalité sociale et du progrès social. C'est ce que la FGTB attend et a fait savoir à l'ensemble du monde politique fédéral et européen, via son mémorandum, que nous présentons brièvement dans ces pages.

Pour un plan d'urgence sociale

La FGTB veut la mise en place d'un plan d'**urgence sociale**, qui devra conduire à un pouvoir d'achat retrouvé pour l'ensemble des citoyens.

Ce plan d'urgence sociale devra s'articuler autour de 8 axes d'actions prioritaires :

- l'augmentation du salaire minimum à 14 €/h ou 2.300 €/mois ;
- la garantie d'une évolution positive et juste de la rémunération des travailleurs tout au long de la vie ;
- un salaire des jeunes qui permet de démarrer dans la vie et qui n'est pas discriminant ;
- une pension qui permet de finir sa vie dignement ;
- des allocations sociales minimales au-dessus du seuil de pauvreté ;
- l'égalité entre travailleurs ;
- des services publics renforcés, accessibles et de qualité ;
- la justice fiscale.

90 % des allocations sociales minimales sont aujourd'hui inférieures au seuil de pauvreté. L'éradication pure et simple de la pauvreté doit être un objectif prioritaire du/des prochain(s) gouvernement(s). Une première étape consistera dès la prochaine législature à relever le niveau de l'ensemble des allocations sociales. La FGTB attend du prochain gouvernement fédéral qu'il rehausse les allocations sociales minimales de 10 % au-dessus du seuil de pauvreté.

Pouvoir d'achat : nos priorités

- Une révision de la loi de '96 telle que modifiée par le Gouvernement MR/N-VA.
- Un salaire minimum de 14 €/h ou 2.300 €/mois.
- Une pension minimum à 1.500 €.

Le salaire minimum légal n'a progressé que de 3,5 % en 20 ans sans compter l'indexation

Aujourd'hui en Belgique, le salaire minimum légal n'est que de 9,84 € brut de l'heure, soit 1.562 € brut par mois pour un salarié vivant seul et travaillant à temps plein. Ce montant est clairement insuffisant pour faire face au coût de la vie et aux dépenses quotidiennes. La FGTB souhaite la revalorisation du salaire minimum à 14 € de l'heure ou 2.300 €/mois. Parallèlement, les dirigeants des entreprises du Bel20 ont vu leurs revenus augmenter de 13 % entre 2016 et 2017 !

Ensemble pour des salaires justes

Saut d'index | 8,7 millions de victimes ont perdu 2 % de pouvoir d'achat À VIE ! La perte de pouvoir d'achat sur l'ensemble de la carrière des travailleurs est énorme et se chiffrera en milliers d'euros.

Nous demandons donc au prochain Gouvernement de NE RIEN FAIRE ! La formation et l'évolution positive des salaires des travailleurs sont du ressort exclusif des interlocuteurs sociaux. La FGTB invite donc le prochain gouvernement à laisser la possibilité aux patrons et syndicats de négocier librement les augmentations et la détermination des niveaux de rémunérations.

Et des pensions décentes !

Actuellement, les pensionnés belges apparaissent comme « les parents pauvres de l'Europe » avec des pensions parmi les plus basses d'Europe. Nous estimons que la pension minimum doit permettre de se loger, de se nourrir, de se soigner. Une pension légale décente est un droit.

Il est effectivement impératif de revoir nos systèmes de pension.

La FGTB invite donc le prochain gouvernement à adopter les mesures suivantes :

- une pension minimum à 1.500 € net ;
- une pension correspondant à 75 % du salaire moyen du travailleur.

Ensemble, pour la justice fiscale !



Ensemble pour un éco-shift !

La FGTB plaide pour la mise en place d'une économie ainsi que d'une société bas carbone. Cela devra se faire par une politique d'investissements publics et en partenariat avec le monde du travail au travers d'un dialogue structuré assorti d'objectifs clairs et réalisables. La FGTB attend du prochain gouvernement la mise sur pied d'un PLAN D'URGENCE CLIMATIQUE.

En termes de fiscalité, la FGTB attend donc du prochain gouvernement que le virage fiscal écologique se fasse dans une perspective juste et pondérée. La FGTB plaide pour que les impôts sur la consommation et/ou les taxes environnementales adoptées dans cette perspective soient justes.

Lors de l'introduction d'une fiscalité plus verte, le gouvernement devra impérativement veiller à la progressivité (quotas gratuits, tarification progressive, etc.) et à l'accès à des alternatives pour tous (système de tiers payants, plan de déplacement d'entreprise, transports en commun, etc.)

Les besoins fondamentaux comme l'énergie pour les ménages devront être fournis à un tarif de base soumis à une taxation réduite. À court terme, la FGTB plaide pour l'abaissement de la TVA sur l'électricité à 6 %. À moyen terme, la FGTB appelle au remplacement de la TVA sur l'énergie par une Taxe carbone.

Ensemble pour un social shift

0 %, c'est le taux d'impôt sur les loyers et sur les plus-values réalisées par les actionnaires. C'est inacceptable. La FGTB plaide pour que toute la transparence soit faite sur les différentes sources de revenus.

Aujourd'hui, le système fiscal est marqué par une profonde injustice: les contribuables aux reins les plus solides (grosses fortunes, gros actionnaires et grandes entreprises) ne paient pas ou peu d'impôts, alors que les travailleurs, eux, passent à la caisse. Les plus riches usent et abusent de nombreux subterfuges pour éviter l'impôt, contournant le principe-même de solidarité, tout en continuant à bénéficier des services publics au même titre que l'ensemble des citoyens (crèches, écoles, hôpitaux, politiques de soins de santé, etc.).

La FGTB souhaite que le prochain gouvernement mette en place un social shift. Ce virage fiscal devra aller chercher l'argent là où il est en effectuant un glissement de l'impôt vers les grosses fortunes et le capital, de manière juste et proportionnée.

La FGTB exhorte les membres du prochain gouvernement à mettre en œuvre les propositions suivantes :

1. La globalisation de l'impôt et l'égalité d'imposition « 1 € = 1 € », faite en toute transparence : la FGTB demande au prochain gouvernement de mettre en place un Global tax-on-web. La mise en œuvre concrète de ce « Global Tax On Web » doit conduire à l'élaboration d'un registre des revenus et du patrimoine.
2. Un glissement vers l'impôt sur les fortunes et sur le capital via :
 - taxation des plus-values sur action,
 - taxation des revenus locatifs,
 - taxe annuelle sur les grosses fortunes,
 - taxe sur les transactions financières.
3. Un impôt des personnes physiques plus progressif et global.
4. Un moratoire sur l'octroi de nouveaux avantages en nature.
5. L'introduction d'une cotisation sociale généralisée au profit de la Sécurité sociale.

La cotisation sociale généralisée : vers une nouvelle forme de cotisation sociale pour assurer l'avenir de la sécurité sociale

L'avenir de la sécurité sociale ne sera tenable qu'à condition que son financement s'oriente vers une base plus large que les cotisations sociales sur les salaires. Pour se faire, la FGTB défend l'idée de l'introduction d'une Cotisation Sociale Généralisée (C.S.G) de 2 %, à la fois pour les personnes physiques (sur TOUTES les sources de revenus, et pas seulement ceux du travail) et pour les entreprises.

Mémoire

Des quali'jobs et une économie durable

La création d'emplois, c'est une bonne chose... La création d'emplois de qualité c'est encore mieux. Pour la FGTB, le prochain gouvernement devra veiller à créer les conditions favorables pour la création d'emplois de qualité. Nous plaçons en outre pour l'instauration d'un cadre législatif permettant, en fonction des réalités sectorielles, de négocier la mise en place d'une réduction collective du temps de travail. Des emplois de qualité, cela signifie également de permettre aux travailleurs âgés de terminer leurs carrières en douceur. Cela passera, entre autres, par un droit aux emplois de fin de carrière accessibles dès 55 ans.

La FGTB invite également le prochain gouvernement à rompre avec la politique de contraction des dépenses aveugle. Au contraire, la FGTB souhaite une politique d'investissements solide axée sur une transition juste vers une économie bas carbone, des investissements sociaux et des services publics forts. ■

Lire plus → fgtb.be/memorandum

”

Plutôt que de pratiquer des politiques d'austérité salariale, il faut au contraire prendre des mesures pour soutenir notre économie et assurer sa transition vers un modèle éco solidaire. Notre modèle de production doit devenir plus innovant et tourné vers des marchés en développement.

Il faudra aussi adopter urgemment une feuille de route ambitieuse pour une transition juste vers une société bas carbone, basée sur la concertation sociale et la participation active des travailleurs sur un plan d'investissement dans les (nouvelles) technologies à faible niveau de carbone, sur la formation et sur la mobilité.

Une démocratie sociale renforcée

Les représentants du monde patronal et des partis de droite ont fait des libertés syndicales et de l'exercice du droit de grève une de leurs cibles favorites. La FGTB ne peut accepter que ces droits fondamentaux soient remis en cause. Au travers de son mémorandum, la FGTB plaide donc pour un renforcement de la concertation sociale et des libertés syndicales. Elle invite le prochain gouvernement à lutter contre le déficit

démocratique qui existe dans nos entreprises en assurant la représentation des travailleurs dans les PME ou dans des zonings. L'acquisition de nouveaux droits pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs et le progrès social pour l'ensemble des citoyens doivent être la priorité d'action pour les partis politiques qui composeront le prochain gouvernement fédéral.

Chômage

Les allocations d'insertion

Comme on le lira par ailleurs dans cette édition, 5.123 chômeurs ont perdu leur allocation d'insertion en 2018. Les allocations d'insertion sont les allocations de chômage pour les jeunes qui viennent de quitter les études. Suite à la réforme décidée par le gouvernement sortant, elles ne sont pas illimitées dans le temps comme les allocations de chômage. Le point sur vos droits.

Crédit-temps fin de carrière

Plus d'allocation pour les moins de 60 ans

Selon la réglementation actuellement en vigueur, à partir du 1er janvier 2019, il faut être âgé d'au moins 60 ans pour obtenir l'allocation d'interruption prévue dans le cadre du crédit-temps fin de carrière. Les conditions d'accès chez l'employeur restent cependant inchangées.

En conséquence, les travailleurs âgés de 55 à 59 ans qui sollicitent un crédit-temps fin de carrière dont la date de prise de cours est située après le 31.12.2018, peuvent obtenir le droit à la réduction de prestations à mi-temps ou d'un cinquième chez leur employeur, mais sans allocations d'interruption.

Attention, pour obtenir le droit chez l'employeur, il faut toutefois, au moment de l'avertissement écrit :

- avoir au moins 25 ans de passé professionnel salarié ;
- avoir au moins 24 mois d'ancienneté dans les liens d'un contrat de travail chez l'employeur où le crédit-temps est demandé ;
- avoir été occupé pendant les 24 mois qui précèdent :
 - au moins à 3/4 temps, en cas de réduction à mi-temps ;
 - temps plein, en cas de réduction d'un cinquième.

Qui a droit aux allocations d'insertion ?

Les jeunes qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire (jusque 18 ans) et qui ont terminé ou arrêté leurs études et n'ont pas encore d'emploi à condition :

- d'avoir au moins 18 ans (ou presque si le 18^e anniversaire tombe après le 30 juin) et moins de 25 ans ;
- d'avoir terminé (en Belgique) la 6^e année des études secondaires générales ou la 3^e année du secondaire professionnel, artistique ou technique (ou obtenu le diplôme devant le jury central ou encore d'avoir suivi une formation en alternance).
- Les moins de 21 ans doivent en outre avoir obtenu un diplôme belge reconnu par l'ONEM dont la liste se trouve sur son site ➔ <https://www.onem.be> (feuille info T35). Sous certaines conditions, un diplôme obtenu à l'étranger peut être reconnu.

Quand touche-t-on ses premières allocations ?

Avant de toucher ses premières allocations, il faut accomplir un « stage » de 310 jours. Vu qu'en chômage on compte en semaines de 6 jours, cela fait un an à dater du jour de l'inscription comme demandeur d'emploi (au Forem, Actiris, ADG ou VDAB) mais pas avant le 1^{er} août pour les étudiants qui ont terminé ou la 2^e session ou la remise du mémoire.

Pendant ce stage, vous devez être « disponible » sur le marché de l'emploi (répondre aux offres) et rechercher activement un emploi. Il y aura des contrôles.

Quels sont les montants ?

L'allocation d'insertion est forfaitaire et varie selon l'âge et la situation de famille.

- Chefs de famille : 1.238,38 € par mois (de 26 jours).
- Isolés :
 - entre 18 et 20 ans : 544,96 € par mois
 - à partir de 21 ans : 910,52 € par mois
- Cohabitants : 465,14 € par mois
- Cohabitants privilégiés (= avec un partenaire qui dispose uniquement de revenus de remplacement) : 507,78 € par mois.

Pendant combien de temps ?

Le droit aux allocations est limité à 3 ans pour les cohabitants. Il est limité à l'âge de 33 ans pour les chefs de famille et les isolés ou les cohabitants dont le partenaire ne perçoit qu'un revenu de remplacement. Ce délai peut être prolongé sous certaines conditions.

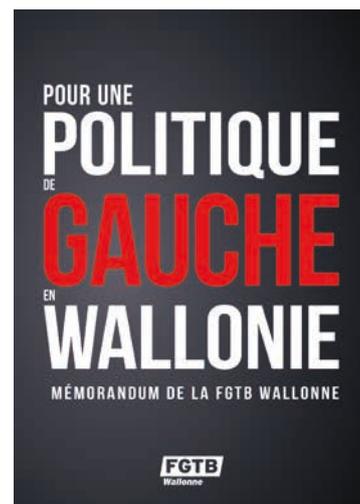
Tous les détails sur le site de l'ONEM (feuilles info T35, T37 et T156)
➔ <https://www.onem.be>

Mémorandum wallon

Construisons un NOUS à gauche en Wallonie

Nous avons vu la concertation sociale se réduire comme peau de chagrin en Wallonie depuis l'arrivée du gouvernement MR-cdH. Il s'en est suivi une série de décisions socio-économiques unilatérales qui, systématiquement, visent la commercialisation des services publics et du non-marchand en avantageant les plus nantis.

Nos revendications rassemblées en un mémorandum adressé au futur gouvernement wallon ne constituent pas une fin en soi, mais la liste des mesures qui, selon nous, construirait une Wallonie plus inclusive. L'état des lieux exige de la radicalité tant sur le plan économique que climatique.



Le logement et l'énergie accessibles

- Créer 40.000 nouveaux logements publics pendant chacune des deux prochaines législatures.
- Rénover le parc de logement social afin de mettre en location la totalité du parc locatif social.
- Tendre vers 10 % de logements sociaux dans chaque commune wallonne.
- Appliquer une grille de référence des loyers obligatoire.
- Adopter une tarification progressive de l'énergie pour que toute la population ait accès à une consommation énergétique de base.
- Élargir la base de financement des énergies renouvelables
- Nationaliser le secteur de l'énergie.

Des services publics de Wallonie performants

Une politique ambitieuse de services publics joue un rôle primordial d'un point de vue démocratique mais aussi sur le plan du développement économique de la Région et du soutien à la population.

Une politique sociale des aîné-e-s

Les **besoins des personnes âgées** en Wallonie ira grandissant. Il faudra mesurer ces besoins et adapter l'offre de services dans les années à venir et garantir leur accessibilité aux faibles revenus.

- L'instauration du **contrôle des prix** des maisons de repos et maisons de repos et de soins par l'AViQ, pour garantir leur accès aux plus faibles revenus.
- Le **financement de l'assurance autonomie** doit se faire via la **quote-part régionale de l'IPP**.
- La préservation de la **mission sociale des services d'aide aux familles et aux aînés (SAFA)**.
- Une **révision de la part contributive** des personnes à faibles et moyens revenus.
- Un **refus du développement du secteur commercial dans les maisons de repos et maison de repos et de soin**.
- Le développement des **structures alternatives** entre le secteur résidentiel et le domicile, notamment les résidences-services sociales.
- Le **refus de la privatisation du secteur public** via des partenariats public-privé.
- La **révision des normes** en infrastructures afin d'augmenter le nombre de chambres individuelles.

Une vraie gouvernance climatique

- Une loi Climat au plus vite afin de **renforcer la gouvernance climatique et la coordination interfédérale**.
- Une seule entité fédérée ne peut plus bloquer l'engagement de toutes les autres vu l'importance des enjeux.
- Participer à l'organisation d'une **Conférence nationale sur la transition juste**.
- Au niveau européen, la FGTB wallonne soutient le projet du **Pacte Finance-Climat**.

Des aides à l'emploi sous condition

- Les montants des aides à l'emploi doivent être limités et dirigés **vers les entreprises qui en ont réellement besoin**.
- Le non-respect des critères doit entraîner le **remboursement** des montants perçus, voire une amende en cas de faute.
- L'**ingénierie fiscale** doit être un motif d'exclusion du système des aides publiques.
- La mise en place d'un service chargé de **contrôler l'usage** des aides publiques.
- **Exclusion de l'intérim des aides impulsions**, du PFI, et des futurs mécanismes d'aides régionaux.

Une politique cohérente de formation

Une politique globale et cohérente de la formation professionnelle nécessite de :

- définir et anticiper les besoins en compétences ;
- coordonner les acteurs en place pour y répondre, dans une logique de coopération ;
- amener les peu qualifiés à des niveaux de compétences plus exigeants ;
- reconnaître les acquis de formation dans une logique de carrière ;
- prévoir et maintenir des moyens à la hauteur des missions.

Un accompagnement humain et individualisé des publics fragilisés

La FGTB Wallonne rappelle son **opposition ferme au mécanisme de contrôle de disponibilité, inadapté à la réalité socio-économique de la Région**.

- **Renforcer l'accompagnement individualisé** et le cheminement vers l'insertion durable, sur base volontaire.
- Utiliser toute la marge de manœuvre dont la Wallonie dispose pour **articuler le contrôle et l'accompagnement individualisé** de chaque demandeuse et demandeur d'emploi.
- Que les **ALE** restent un outil orienté principalement vers les **publics les plus éloignés de l'emploi**.
- **Les moyens consacrés à ces publics fragilisés doivent rester, au minimum, au niveau de ce qu'ils étaient en 2017**.

Une digitalisation du marché de l'emploi sous contrôle

La question n'est pas de savoir si la révolution numérique va créer ou supprimer des emplois en Wallonie mais bien de savoir quel cadre normatif installer pour anticiper les mutations.

- Un **plan d'accompagnement et de formation professionnelle continue** des travailleuses et travailleurs en lien avec la reconversion industrielle de la Région.
- Une **information spécifique** fournie au conseil d'entreprise afin de pouvoir évaluer l'impact de l'arrivée des robots ou de la digitalisation dans l'entreprise.
- **Des conditions doivent donc être posées avant l'octroi de subsides à la transition numérique** pour garantir qu'elle se fasse également au bénéfice des travailleurs et travailleuses.
- Un **droit à la déconnexion**.
- Des **balises** sur la propriété des données.

Retrouvez l'intégralité du memorandum de la FGTB wallonne sur son site
 www.fgtb-wallonne.be

Monitoring bruxellois des inégalités au travail

Les Bruxellois sont-ils tous égaux face à l'emploi ?

Élection régionale 2019 — La FGTB Bruxelles présente les résultats du premier monitoring bruxellois des inégalités au travail. Les constats sont sans appel : les personnes d'origine étrangère rencontrent plus de difficulté à s'insérer dans le marché du travail et ne se voient pas offrir les mêmes perspectives de carrière que les personnes d'origine belge. La FGTB Bruxelles invite les acteurs politiques, économiques et sociaux à faire de la lutte contre les inégalités, sur et en dehors du marché du travail, une des priorités de la prochaine législature.

Bruelles est la Ville la plus cosmopolite d'Europe. 73 % de la population est d'origine étrangère. Une population d'origine étrangère majoritairement originaire d'Europe (43 %) du Maghreb (26 %) et d'Afrique subsaharienne (9 %). « À titre de comparaison, dans une autre grande ville comme Anvers cette proportion atteignait 48,1 % en 2016. » précise Estelle Ceulemans, Secrétaire générale de la FGTB Bruxelles. « Pour la région bruxelloise ce brassage représente tant un véritable défi en matière d'intégration et de compréhension mutuelle qu'une plus-value indiscutable en termes de diversité. » Pourtant, force est de constater que les inégalités sur le marché du travail continuent de toucher plus spécifiquement certaines franges de la population bruxelloise. Les principaux constats tirés du Monitoring bruxellois des inégalités au travail réalisé par la FGTB Bruxelles sur base des données récoltées par Unia (service public indépendant de lutte contre la discrimination et de promotion de l'égalité des chances) et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale sont sans appel :

- **le taux de chômage des personnes d'origine étrangère est globalement plus élevé que celui des personnes d'origine belge.** À titre d'exemple, le taux de chômage des personnes originaires d'Afrique subsaharienne et des personnes originaires des pays du Maghreb est respectivement 2,7 et 2,8 fois plus élevés que celui des personnes d'origine belge ;
- **à niveau d'éducation équivalent, les écarts de taux d'emploi restent très importants** entre personnes d'origine belge et non belge. Principalement pour les travailleurs avec un haut niveau d'éducation ;

- **les personnes d'origine étrangère travaillent en général dans des secteurs offrant des bas salaires et moins de sécurité d'emploi ;**
- les travailleurs d'origine étrangère (en particulier du Maghreb et d'Afrique subsaharienne) **sont bien plus souvent occupés sous contrat intérimaire** que les travailleurs d'origine belge ;
- **les emplois de qualité, mieux payés et plus stables, ont tendance à être réservés aux personnes d'origine belge.**

Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette situation défavorable des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail bruxellois :

1. **premièrement, les personnes d'origine étrangère sont victimes d'inégalités structurelles dans d'autres domaines que l'emploi**, tels que la santé, le logement et l'enseignement, ce qui complique leur insertion dans le marché du travail ;
2. **ces inégalités structurelles ont tendance à se reproduire de génération en génération ;**
3. **à ces difficultés s'ajoute la discrimination**, basée sur des stéréotypes irrationnels liés à l'origine ;

Face à ces constats, la FGTB Bruxelles exige de :

1. rendre obligatoire la réalisation de plans de diversité pour toutes les entreprises de plus de 100 travailleurs bénéficiant d'aides, de primes et subventions régionales ;
2. poursuivre la promotion de la diversité dans les services publics ;
3. garantir la mise en œuvre effective par l'inspection régionale des tests de discrimination ;
4. renforcer les campagnes de lutte contre les discriminations menées par Actiris.

En avril, la FGTB Bruxelles présentera son analyse et ses revendications concernant l'accès au logement, à la santé et à l'enseignement dans un monitoring consacré au droit à la ville.

Flexibilité

Pas assez flexibles, les Belges ?

« Les travailleurs belges, les moins flexibles d'Europe » ! La presse du Nord du pays en a fait ses choux gras, juste après — coïncidence — que la fédération des Entreprises de Belgique ne mette sur la table des négociations interprofessionnelles ses exigences de plus grande flexibilité. Le travailleur belge est-il donc trop rigide ? Un indémodable « nine to five » ?



De tous les peuples de l'Europe, le Belge est-il le moins courageux ?

« *Fortissimi sunt Belgae...* » : les Belges reconnus en 57 AV-JC par Jules César comme les plus courageux des peuples de la Gaule seraient-ils devenus au fil des siècles les plus fainéants de toute l'Europe ? C'est ce que laissent entendre les partisans — évidemment patronaux — d'une plus grande flexibilité du travail.

Loi Peeters

Plus flexible que ça, tu meurs !

Les possibilités de travail flexible dans l'intérêt de l'employeur étaient déjà nombreuses en Belgique. Après la loi Peeters, ministre de l'Emploi CD&V du gouvernement Michel, elles sont quasiment infinies. Le seul problème c'est qu'il faut dans la plupart des cas négocier cette flexibilité avec les syndicats. C'est ça qui gêne...

1 L'annualisation du temps de travail ou la petite flexibilité
Le temps de travail est de 38 heures/semaine mais le comptage se fait sur l'année. Dans cette limite, l'employeur peut faire prester 2 heures de plus (sans sursalaire) ou de moins par jour avec un maximum de 9 heures/jour ou 5 heures par semaine (soit max. 45h si la semaine habituelle est de 40h).

2 Extension de la limite interne pour les heures supplémentaires
Le nombre d'heures supplémentaires possibles avant récupération obligatoire est passé de 78 heures (récupération dans les 3 mois) ou 91 heures (comptage sur base annuelle) à 143 heures voire plus en cas d'accord sectoriel.

3 De 100 à 360 heures supplémentaires volontaires
La loi permet à l'employeur de demander à titre individuel et sur base « volontaire » 100 heures supplémentaires et jusqu'à 360 heures s'il y a un accord sectoriel. 25 à 60 de ces heures sup'. ne comptent pas dans la limite interne de 143 h.

Selon notre enquête Modern Times de 2017, effectuée auprès de 14.500 salariés, **76,6 % de travailleurs déclaraient prêter plus d'heures que prévu dans leur contrat.** Pour 23 % d'entre eux les heures supplémentaires ne sont ni payées ni récupérées.

4 Travail de nuit dans l'e-commerce et la logistique
En Belgique, le travail de nuit (20h - 6h) est interdit... sauf dérogations. Il y en a des dizaines : horeca, presse, chantiers navals, pompes à essence, parkings, centrales électriques, agriculture, feu continu, pharmacies, boulangerie, nettoyage, gardiennage, travail en équipes, etc., etc. La loi Peeters a étendu la dérogation au secteur de la logistique et du e-commerce (vente par Internet). L'accord d'un seul syndicat suffit.

5 Simplification du travail à temps partiel
Les travailleurs à temps partiel et horaire variable ne sont informés de leurs horaires que 5 jours à l'avance. Ils ne connaissent à l'avance que la plage dans laquelle les horaires peuvent être déterminés.

6 Le Plus Minus Conto
Le Plus Minus Conto a été mis en place dans l'industrie automobile pour faire face aux importantes fluctuations des commandes. Il permet de faire travailler jusqu'à 10 heures par jour et maximum 48 heures par semaine. La période de référence pour le respect de la moyenne de 38 heures/semaine est de 6 ans. Il a été étendu à tous les secteurs de l'industrie et des services soumis à une concurrence internationale.

7 Compte épargne-carrière
Il a été inventé pour capitaliser des heures supplémentaires non récupérées et des jours de congé.



Fainéant, le Belge ?

Non ! Le temps de travail est fixé à 38 heures semaine mais hommes et femmes employés à temps plein travaillent en moyenne 41,2 heures par semaine (chiffres 2016). La moyenne de l'Europe des 28 est de 41,4 heures. Les plus « relax » sont les Danois avec 38,7 heures.

Travail du dimanche

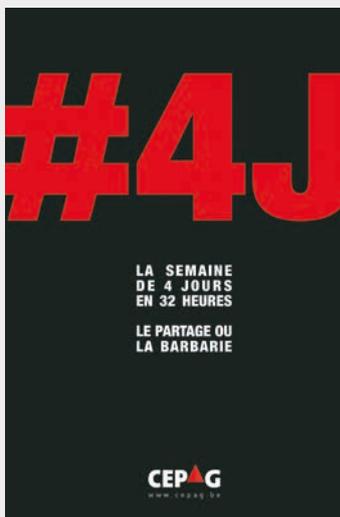
Est-ce bien nécessaire ?

Ouvrir tous les commerces le dimanche ? Du côté des organisations de classes moyennes, on n'est pas pour : le budget des ménages n'est pas élastique. 1 € dépensé le vendredi, ne sera pas redépensé le dimanche. En clair, les recettes de 6 jours des petits commerces seront réparties sur 7 jours mais il faudra payer le personnel ainsi que les frais fixes (électricité, chauffage).

Et si la bonne idée était plutôt de bosser moins ? On pourrait faire ses courses tranquillement la semaine sans em...er les travailleurs et travailleuses du commerce. 32 heures en 4 jours/semaine, ce serait parfait.

En savoir plus sur les 32 heures :

➔ <http://www.fgtb-wallonne.be/presse/actualites/partage-ou-barbarie>



”

Horeca : le jour, la nuit, le samedi, le dimanche et jours fériés

Eric Crokaert, secrétaire régional adjoint Bruxelles

« Dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration classique les travailleurs travaillent le dimanche, les jours fériés, la nuit. C'est monnaie courante. Nous essayons que les horaires soient affichés 5 jours ouvrables à l'avance soit le mardi pour le lundi de la semaine suivante, malheureusement la réalité sur le terrain est souvent très différente. Bon nombre d'horaires affichés sont souvent modifiés la veille voire le jour même, et ce sans accord du travailleur. »

Idée reçue

Pas assez flexibles, les Belges ?

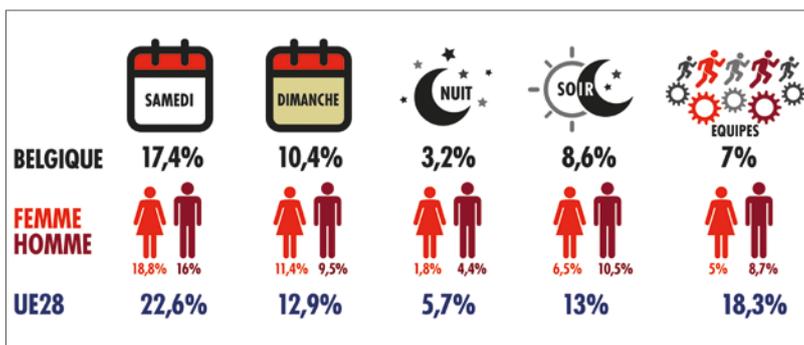
« Les travailleurs belges, les moins flexibles d'Europe ! » La presse du Nord du pays en a fait ses choux gras, juste après — coïncidence — que la fédération des Entreprises de Belgique ne mette sur la table des négociations interprofessionnelles ses exigences de plus grande flexibilité. Juste avant aussi que Bart de Wever ne plaide pour l'ouverture des commerces 7 jours sur 7 de 7 heures à 21 heures.

Le travailleur belge est-il donc trop rigide ? Un indécrottable « nine to five », 9 heures - 17 heures en français ? Ce n'est pas ce que disent les statistiques. Une étude récente de la KUL (Steunpunt Werk) montre que le Belge est moins flexible mais très souple quand même.

La flexibilité en Belgique peut se décliner sous une multitude de formes.

La flexibilité du temps de travail

En Belgique, de nombreuses personnes travaillent déjà avec un horaire atypique : 8,6 % travaillent le soir, 10,4 % le dimanche, 7 % en équipe et 17,4 % le samedi. Il y en a globalement plus dans d'autres pays de l'Union européenne mais les différences sont énormes selon les pays. Aux Pays-Bas ou en Grèce 29 % des hommes et femmes travaillent la nuit alors qu'en France, en Pologne ou en Croatie, il n'y en a que 4 à 5 %.



Question : est-ce que ce sont les Belges qui ne sont pas assez flexibles ou les autres qui le sont trop pour une qualité de vie décente ? Qui doit s'aligner ?

La flexibilité contractuelle

383.000 personnes étaient sous contrat à durée déterminée (CDD) en 2017 (Eurostat)

Près de 44% des femmes salariées et 11,13% des hommes travaillent à temps partiel. Parmi celles-ci, la moitié sont en 4/5e, l'autre moitié à moins d'un mi-temps. (SPF Emploi)

En 2017, on comptait en moyenne 115.000 intérimaires occupés chaque jour mais ce sont 656.000 travailleurs qui sont passés par l'intérim dont 53% pour des missions de moins de 6 mois. (Federgon). Près de 52% de tous les intérimaires de 2017 ont travaillé sur la base de contrats journaliers dont la moitié sont des contrats journaliers successifs (CG-FGTB).

En 2017, on dénombrait environ 244.000 personnes détachées en Belgique. Le détachement représente à peu près 5 pour cent de notre taux d'emploi total. Le secteur de la construction belge affiche une forte concentration de travailleurs détachés, avec environ 1 personne sur 3. (Federgon)

49.907 personnes ont occupé un flexi-job en 2018 à concurrence de 4,2 heures par semaine. (Belga).

Le nombre de jobistes a explosé : en 2017 59.806 employeurs ont employé 522.765 étudiants. Les étudiants peuvent travailler jusqu'à 475 heures par an.

Le chômage économique a touché 76.000 personnes en moyenne annuelle en 2018.

Les chiffres :

- ➔ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>
- ➔ <https://www.steunpuntwerk.be/cijfers>

Intérimaires au jour le jour

« Donnez-nous aujourd'hui notre pain quotidien... »

Ils ne sont plus, comme au 19^e siècle chez nous, adossés au mur en rang d'oignons à attendre dès l'aube qu'un employeur veuille bien leur donner du boulot pour la journée, mais c'est tout comme. Un tiers des contrats d'intérim sont des contrats journaliers. Cela signifie qu'ils doivent être reconduits de jour en jour. Ou pas... En 2018, 351.856 intérimaires ont travaillé sur base de contrats journaliers, c'est-à-dire renouvelables au jour le jour. La moitié de ces contrats étaient des contrats journaliers successifs, c'est-à-dire renouvelés plusieurs fois. Le nombre de ces contrats est en légère augmentation malgré un accord conclu avec les employeurs pour les réduire de 1/5^e sur deux ans (2018-2019) hors travail étudiant. Au vu des chiffres, la FGTB craint fort que l'objectif ne soit pas atteint.

Difficile de se projeter dans l'avenir avec de tels contrats pour ne pas parler des difficultés de vivre au jour le jour en alternant intérim et chômage.

C'est mauvais pour la santé

Les horaires atypiques et le travail de nuit ne répondent pas forcément à une nécessité industrielle mais aussi souvent à un souci de rentabilité. Ils permettent de faire tourner les machines, donc de les rentabiliser. Le travail en équipes et de nuit permet aussi chez nous d'obtenir des réductions de précompte professionnel qui rendent ce travail moins cher que le travail de jour...

Mais il n'y a pas que les profits qui comptent. La santé des travailleurs aussi.

« Les effets (des horaires atypiques) sur la santé sont principalement des troubles portant sur le sommeil et la vigilance, sur les systèmes digestif et cardiovasculaire, ainsi qu'au niveau neuropsychique ou encore chez les femmes enceintes. Ils augmenteraient également la fréquence de certains types de cancers. »

Institut national (français) de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS).



Difficile à combiner avec une vie de famille normale

Gardiennage • Rosetta travaille à l'aéroport de Charleroi

« Je commence habituellement vers quatre heures moins le quart, cela signifie que je me lève vers 2 h 30. Nous travaillons ensuite au moins 3 heures et au plus 12 heures. De plus, nous devons également travailler 3 week-ends sur 5. On nous donne nos horaires une semaine à l'avance. C'est difficile à combiner avec une vie de famille normale. Amener vos enfants à l'école, voir des amis, une excursion d'un week-end... C'est très difficile à organiser. Surtout pour les femmes seules avec des enfants. Et il y en a. »



Tôt le matin, tard le soir, la nuit, le week-end : ça ne facilite pas la vie...

Chauffeur de bus • Johnny Vanluyten est délégué UBT chez Multiobus (sous-traitant pour De Lijn)



« Chauffeur de bus est en passe de devenir un métier en pénurie. Ça se comprend... Il y a des services tôt le matin et tard le soir, mais aussi du travail de nuit et le week-end quand tout le monde est de sortie. Certaines semaines, je commence presque tous les jours à une heure différente. Ça ne facilite pas la vie. »



Horaires flexibles et dos cassé

Nancy Anselin travaille en titres-services • Déléguée depuis 4 ans

« J'ai un contrat à horaire variable de 28h/semaine. Je reçois mon horaire toutes les semaines, cet horaire varie toutes les deux semaines ou tous les mois en fonction des demandes de prestation des utilisateurs. »

Il arrive que des utilisateurs suppriment la prestation qui se trouve dans mon horaire. Je dois alors accepter une autre maison au pied levé ou compenser mes heures la semaine suivante avec deux maisons supplémentaires et faire 36h. C'est dur. je rentre chez moi cassée. »

Intérim à gogo chez Thales Alenia Space

Thales Alenia Space à Marcinelle a toujours fonctionné avec un volant important d'intérimaires. Au dernier CE on en recensait 60 (40 ouvriers et 20 employés). La délégation MWB-FGTB fait tout ce qu'elle peut pour transformer ces intérimaires — après formation — en CDI. Sur 2017-2018 seul un CDI a été signé pour 60-70 intérimaires. Ils étaient encore un peu moins de 50 fin 2018 parmi lesquels la délégation FGTB est parvenue à obtenir 5 CDI pour ce début 2019. ■

Question Réponse



Pourquoi augmenter le salaire minimum à 14 € par heure ?

Sous le slogan « Combattre pour 14 € », nous demandons d'améliorer de manière structurelle le pouvoir d'achat des travailleurs en relevant le salaire minimum à 14 €/heure ou 2.300 € par mois, car chacun doit pouvoir vivre confortablement.

Quel est le salaire minimum légal actuel ?

Le salaire minimum légal n'est que de 9,84 € bruts par heure. Pour un célibataire travaillant à plein temps, cela représente environ 1.366 € nets par mois.

Pourquoi augmenter ?

Parce que ce montant est insuffisant pour couvrir vos frais de subsistance (loyer, énergie, transport, frais médicaux, nourriture, loisirs...). Divers sondages montrent que 4 travailleurs sur 10 ont du mal à joindre les deux bouts. À l'heure actuelle, près de 15 % des travailleurs à temps plein gagnent moins de 14 € bruts par heure, la majorité d'entre eux étant des femmes.

De combien ?

Nous voulons augmenter le salaire minimum légal à 14 € brut par heure. Cela représente un montant brut de 2.300 € et (en fonction de la situation familiale et du précompte professionnel prélevé sur les salaires) d'environ 1.600 € nets par mois. Ce montant est indispensable pour vivre dignement.

Est-ce réaliste ?

Absolument ! Les gens doivent pouvoir s'en sortir. Augmenter les salaires les plus bas est nécessaire pour élever le niveau de vie des familles vulnérables. Cela aide à éliminer les inégalités sociales. Cela permet de récolter plus de cotisations de sécurité sociale, de garantir une meilleure protection sociale et d'investir davantage dans les services publics. L'argent ne manque pas. En augmentant les salaires les plus bas, l'inégalité des salaires diminue et nous contribuons à plus d'égalité entre hommes et femmes. Il y a toujours plus de femmes qui travaillent dans des secteurs à bas salaires : nettoyage, aide ménagère, vente, restauration, ... De plus, il s'agit principalement de salariés travaillant dans des secteurs non soumis à la concurrence internationale, il n'existe donc aucun risque de déplacement des entreprises à l'étranger.

Est-ce possible ?

Oui ! Il y a clairement assez de marge pour le faire. La redistribution est au cœur de toutes les solutions d'inégalité des revenus qui a augmenté jusqu'à un niveau insupportable. Il y a un siècle, on a aussi hurlé à la mort et annoncé l'Apocalypse à propos de l'introduction de la semaine de cinq jours, des congés payés, des retraites et de la sécurité sociale. Au final, le résultat fut plus de prospérité et une répartition plus équitable de la richesse.

Qui mène campagne ?

Notre campagne « Fight for €14 » est basée sur le mouvement « Fight for \$15 » qui a vu le jour aux États-Unis en 2012. Les travailleurs mécontents du secteur de la restauration rapide ont décidé de prendre les choses en main et de faire grève pour obtenir un doublement de leur salaire, et cela avec succès ! La FGTB Horval a soutenu cette campagne et l'a étendue en 2018 à l'hôtellerie et à la restauration et à son commerce dans notre pays. Entre-temps, les autres centrales FGTB, la Centrale Générale, le SETCa, l'UBT et le Métal, ont relayé la campagne pour augmenter le salaire minimum dans l'ensemble du secteur privé.

Participez !

Suivez la page Facebook  [fightfor14](https://www.facebook.com/fightfor14) et partagez le message.

Surfez sur  www.fightfor14.be et signez la pétition.

Dumping social

La FETBB dépose une plainte contre la Slovénie

La Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (FETBB) vient de déposer une plainte officielle auprès de la Commission Européenne contre la Slovénie pour l'octroi d'une « aide d'État illégale » à ses entreprises lorsqu'elles détachent des travailleurs à l'étranger.



La Slovénie a organisé sa législation nationale de manière à offrir aux entreprises qui détachent temporairement du personnel à l'étranger des réductions substantielles sur le paiement des cotisations de sécurité sociale. Ces entreprises sont ainsi en mesure de proposer leurs services moins chers à l'étranger que dans leur pays.

La législation européenne dispose que ce sont les États-membres qui déterminent eux-mêmes comment ils organisent leur sécurité sociale. Pour Brahim Hilami, vice-président de la FETBB et secrétaire fédéral de la Centrale Générale - FGTB, « cette indépendance ne pose en soi aucun problème, mais les pays n'ont pas à en abuser sciemment pour faire de gros cadeaux financiers à leurs entreprises quand elles envoient des travailleurs à l'étranger ».

Le détachement explose

De 2010 à 2016, le nombre de travailleurs détachés par des entreprises établies en Slovénie est passé de 25.000 à près de 164.226. Ces travailleurs sont majoritairement employés dans le secteur de la construction en Allemagne, en Autriche et en Belgique. La Slovénie est une sorte de porte d'entrée de main-d'œuvre bon marché pour l'Europe pour de nombreux travailleurs de Bosnie-Herzégovine, de Serbie, de Macédoine et d'Albanie.

La FETBB a requis de la Commission européenne qu'elle examine ce dossier en profondeur et qualifie ces avantages d'« aides d'État illégales » aux entreprises. Parallèlement, la FETBB a déposé une demande officielle auprès de la Commission contre la Slovénie pour perturbation du marché intérieur.

La parole aux militants

Pourquoi faites-vous grève ?

”

Même si nous n'avons pas les salaires les plus bas, comparé à d'autres dans le secteur, je n'arrive pas toujours à boucler le mois. Et encore moins quand je serai à la pension. Je dois soulever des charges de 25 kg, environ 300 fois par jour, mon dos est foutu, je ne vois pas comment je travaillerais jusqu'à 67 ans.

Eddy (Magasinier)



”

Je travaille depuis 41 ans chez AKZO Nobel, entretemps repris par Fenzi. Dans la production de peinture. J'espérais prendre ma prépension à 57 ans, mais ce n'est plus possible. Ça fait mal, surtout que j'en ai vu d'autres partir. La motivation n'y est plus. Les entreprises s'appuient sur notre expérience pour fonctionner.

Pascal (Production)

Chimie

Des travailleurs pauvres dans un secteur prospère

Le secteur de la chimie affiche une belle prospérité en Belgique : leader mondial de la chimie et des matières plastiques en termes de chiffre d'affaires par habitant. Il est numéro un en termes de valeur ajoutée et son chiffre d'affaires est marqué par une accélération très spectaculaire ces 2 dernières années. La productivité du secteur est environ 2,3 fois plus élevée que la productivité de l'économie totale. Et les actionnaires ne sont pas en reste : 2,672 milliards d'euros de dividendes ont été versés en 2017, soit près de deux tiers des bénéfices.

Du côté des travailleurs, la modération salariale, imposée au cours des dernières années, a plombé l'évolution des salaires : les minimas sont de 11,30 € brut de l'heure et 1.797,95 € brut par mois.

« Des travailleurs pauvres dans un secteur prospère, cela existe aussi en Belgique » pointe Andrea Della Vecchia, porte-parole FGTB Chimie.

Une récente enquête du SERV sur les conditions de travail dans le secteur de la chimie dresse aussi des constats inquiétants. Extraits : seulement 58,8 % des travailleurs estiment pouvoir exécuter leur emploi actuel jusqu'à l'âge de la pension. 35,7 % sont confrontés à une charge de travail élevée. 1 travailleur sur 3 est confronté à des problèmes de stress.

Dans ces conditions, les travailleurs de la chimie jugent irrespectueuses les positions défendues par la Fédération des entreprises de Belgique (FEB) durant les négociations pour un accord interprofessionnel 2019-2020. « Modérer les salaires et accroître la flexibilité ? Cela ne passe pas du tout auprès des travailleurs de la chimie. » C'est pourquoi, suite à l'appel à la grève nationale et intersectorielle, la mobilisation bat son plein dans l'ensemble du secteur. « Les travailleurs veulent être respectés et se feront entendre. »



”

Chez nous, une heure de travail vaut 10 €. Et en une heure, on nous en fait faire des choses... de plus en plus. Mais les salaires eux, ne bougent pas ou à peine. Plus on sera nombreux à dire stop, plus on aura de chances de faire bouger les choses. Les patrons et le gouvernement mangent et nous, ils nous jettent les miettes. Ça suffit.

Maria et Crocetta (Nettoyage)

”

Pour nous, les fins de carrière et la crainte de devoir travailler plus longtemps sont les principales préoccupations de nos collègues. Dans notre entreprise, on arrive encore à préserver le pouvoir d'achat grâce aux négociations des CCT, mais nous sommes surtout là pour affirmer notre solidarité avec les entreprises et les secteurs où les travailleurs gagnent trop peu pour encore moins de pension. Il ne faut pas faire beaucoup d'effort pour convaincre les travailleurs de cette nécessité.

Gino (Chimie)

”

Le mécontentement des travailleurs de plus de 45 ans est grand à propos des fins de carrière et du fait de devoir travailler plus longtemps pour moins de pension. Quant aux jeunes, pour eux le pouvoir d'achat est important. Notre entreprise réalise de très gros bénéfices et les travailleurs n'acceptent pas que seulement une marge de 0,8 % puisse être négociée.

Marc (Chimie)



”

Dominique (2^e de gauche à droite)

Aujourd'hui, les gens n'osent même plus se plaindre. Ils sont dans une situation de plus en plus précaire et les patrons en profitent pour faire du chantage et augmenter la flexibilité. Tu ne veux pas le faire ? Il y en a plein d'autres qui attendent ta place.



Samuel (3^e) *Moi je pense aussi à ceux qui ne sont pas en grève aujourd'hui, pas parce qu'ils ne veulent pas, mais parce qu'ils n'ont tout simplement pas les moyens. C'est aussi pour eux que nous sommes là.*

Thierry (4^e) *Si je me bats aujourd'hui, c'est pour tous ceux qui n'arrivent même plus à finir le mois. Il n'est pas normal de devoir choisir entre manger et mettre de l'essence dans sa voiture pour aller au boulot.*

”

On ne peut pas se bloquer à 0,8%. Certaines entreprises donnent de toute façon plus, alors pourquoi mettre une limite dans la loi? D'ailleurs, les entreprises se font déjà tellement chouchouter...

Tom (Magasinier)

Dominique, Samuel et Thierry (Nettoyage)

IN MEMORIAM JUAN FERNANDEZ

C'est avec une profonde tristesse que nous avons appris le décès du Camarade Juan Fernandez, ancien président de la Centrale Générale - FGTB.

Juan est né en 1931 en Espagne. Un pays sous l'autorité de Franco qu'il fuit avec sa famille en 1937. Il est alors recueilli avec ses frères et sœur par une famille gantoise. A l'issue de ses études, il travaille dans un salon de coiffure avant d'être licencié du fait de sa participation à la grève de 1950 contre Léopold III. Il est ensuite engagé comme correcteur pour le quotidien « Vooruit ». Il entre en service en 1953 à la Centrale Générale et devient chef de service en 1961 puis Fonctionnaire National. En 1969, il est nommé au poste de Secrétaire Général de la FETBB.

En 1977, tout s'enchaîne, il est promu au grade de Secrétaire National, en 1982 devient Secrétaire Général puis Président de la Centrale Générale en 1984. Durant sa carrière, il s'est impliqué dans le syndicalisme espagnol, tant pour les exilés que pour ceux qui, en Espagne, luttent dans la clandestinité pour faire valoir leurs droits.

Telle est la carrière d'un émigrant espagnol qui a marqué de son empreinte la politique de notre centrale.



Point de vue

Mettre le frein à main sur la flexibilité !

L'imprécation à la flexibilité du travail et de l'emploi est devenue une dimension incontournable des rapports sociaux dans un système qui ne valorise que les rapports marchands.

Répétée à l'infini tel un mantra, la flexibilité semble être devenue la solution à toutes les interrogations.

Pour être moderne, il faut être flexible ! Pour être compétitif, il faut être flexible ! Pour survivre, il faut être flexible.

Cette tendance semble largement oublier que parmi les plus grandes découvertes, celles qui ont réellement pesées à l'échelle de l'humanité, beaucoup ont été réalisées dans des époques où seuls les rythmes naturels dictaient nos modes de vie. Avant même que les rythmes économiques ne viennent s'imposer à nos corps et nos esprits sur base de « sacrosaintes » règles du marché. Gutenberg n'a pas attendu la loi Peeters pour inventer l'imprimerie !

La flexibilité n'est donc pas un horizon indépassable pour l'humanité. Cette dernière a connu des évolutions fondamentales en des temps où seuls le lever et le coucher du soleil dictaient leurs lois sur l'activité humaine.

Derrière cette notion, se pose la question de quelle société construisons-nous ? Une société où le travail de nuit pourrait nos vies de familles ? Une société où le travail à pause ruine nos santés ? Une société où l'on vous jette comme un kleenex après usage ?

Certes le monde a changé, la globalisation des échanges a bousculé nos modes de vie en nous imposant de régler, ce que nous avons de plus précieux, notre temps de vie sur les besoins d'actionnaires situés à des milliers de kilomètres avec pour seule ambition de produire moins cher que le voisin. Mais sa promesse de prospérité partagée est quant à elle restée à l'état d'arnaque pour les travailleurs.

Lorsqu'une voiture fonce dans un mur, il est déconseillé de continuer à appuyer sur l'accélérateur. Il en est de même pour la flexibilité. Elle a démontré son incapacité à apporter plus de prospérité. Il faut actionner le frein à main.

Mais il ne faut pas le cacher, l'état des rapports de force entre le capital et le travail nous a souvent amené à devoir négocier une flexibilité encadrée. Mais il faut constater aussi que ce qui devait être une exception est largement devenu la règle.

Néanmoins, notre organisation a souvent joué un rôle protecteur dans ce cadre, et nous pouvons en être fiers. Mais il est temps d'inverser la tendance et de revenir aux fondamentaux. Revenir à cette formule si banale mais pourtant si vraie : mettre l'économie au service de l'Homme et non l'Homme au service de l'économie.

” Derrière cette notion, se pose la question « *Quelle société construisons-nous ?* »



Hillal Sor
Secrétaire Général



Carte blanche

La pression doit changer de camp chez Castel Engineering Mouscron

Installer une délégation syndicale n'est pas chose aisée et le parcours est semé d'embûches. Mais pour Valérie et Laurent, installer une nouvelle délégation syndicale chez Castel Engineering à Mouscron était plus que nécessaire.

Cette entreprise, qui compte près de 45 ouvriers, produit tous les composants et accessoires pour les industries de la chambre froide, du climatiseur, de la salle blanche et de la fabrication de panneaux. Société active dans le secteur industriel dans la région de Mouscron depuis près de 25 ans et en constante recherche pour la diversification de ses produits, la direction se permet de créer une pression maximale sur les travailleurs. Au bout d'un moment, la coupe était pleine. Les demandes des travailleurs se multipliaient pour améliorer tant le bien-être que la sécurité à leur poste de travail.

De ce fait, Chez Castel Engineering, il a fallu réagir et mettre un terme à cette pression extrême.

C'est alors qu'à la demande du personnel, une pétition a été créée pour mettre en place une nouvelle délégation syndicale et depuis décembre 2018, Valérie et Laurent ont reçu, à l'unanimité, le soutien de tous les travailleurs. « *C'est vrai que la pression est forte tant du côté patronal que dans la difficulté de créer un rapport de force dans une entreprise où il n'y a jamais eu de présence syndicale* ». Mais Valérie et Laurent commencent déjà à voir les premiers résultats de leur travail : « *Les travailleurs se tournent de plus en plus vers nous lorsqu'ils rencontrent des problèmes, ils ont compris l'utilité d'avoir un représentant qui défend leur point de vue* ».

« *Au niveau patronal, nous avons réussi à établir une communication constructive avec la direction et depuis, nous avons une réunion par mois pour énoncer les différents points sur lesquels les travailleurs attirent l'attention. Notre détermination et motivation continuent car nous avons également réussi à mettre un terme aux heures supplémentaires et de nouvelles études sont en cours pour se conformer aux normes de sécurité sur chaque poste de travail.* »

Mais cette nouvelle délégation FGTB sait qu'il y a encore du pain sur la planche. Pour Valérie et Laurent : « *Notre prochain objectif est de mettre en place une véritable harmonisation des salaires afin que chacun puisse être rémunéré à la juste valeur de son travail* ».

L'autre cheval de bataille de la délégation syndicale concerne l'augmentation des salaires suivant l'ancienneté des travailleurs qui pour certains ont 20 ans de carrière et jamais aucune révision de leur salaire n'a été faite.

Nous sommes plus que jamais déterminés à améliorer le bien-être et la sécurité des travailleurs et inverser la tendance pour que la pression change de camp.

”

Les travailleurs se tournent de plus en plus vers nous lorsqu'ils rencontrent des problèmes, ils ont compris l'utilité d'avoir un représentant qui défend leur point de vue.

Valérie et Laurent,
délégués syndicaux



Coca-Cola

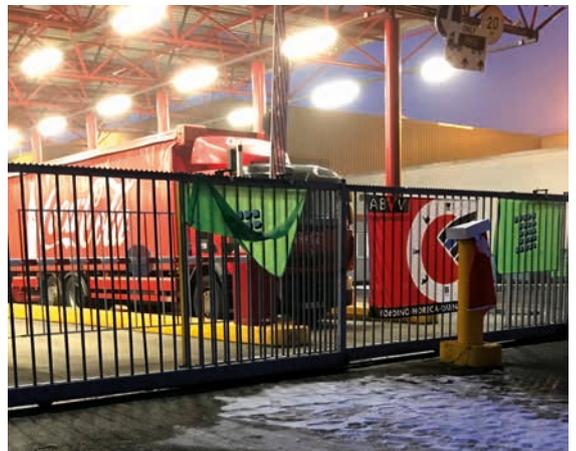
Tous unis face au géant

Le mercredi 23 janvier, la direction de Coca-Cola a annoncé son intention de fermer deux de ses cinq dépôts : Heppignies et Hasselt. Ce nouveau bain de sang social représente une perte d'emplois de 132 travailleurs. À côté de cela, ce sont 123 emplois qui seront délocalisés vers de nouvelles entités juridiques sur les sites de Gand et d'Anvers.

À l'annonce de cette restructuration, les syndicats se sont rapidement réunis afin d'analyser la proposition sur la nouvelle réorganisation. La centaine de collaborateurs concernés par le transfert seront dans une nouvelle entité juridique qui se trouve dans une autre commission paritaire où les conditions de travail sont inférieures. C'est inacceptable ! L'ensemble des syndicats a donc rejeté la proposition de la direction et a introduit un préavis de grève. L'entreprise Coca-Cola connaît une progression fulgurante, ça ne doit pas être au détriment des travailleurs !

La FGTB Horval en a assez des restructurations qui n'ont que pour seul but d'augmenter les bénéfices. Le groupe Coca-Cola Belgique est un groupe qui dégage des bénéfices importants et qui est en constante progression. Pourtant il s'agit de sa 27^e restructuration en moins de 20 ans ! Une fois de plus, les grandes multinationales ne s'embarassent pas du devenir des travailleurs et préfèrent donner un grand coup en mettant sur la touche 132 personnes dans l'unique but d'augmenter leur productivité et par conséquent, leur profit. C'est inacceptable de sacrifier les travailleurs pour offrir des dividendes chaque fois plus importantes aux actionnaires.

La FGTB Horval fera tout pour réduire l'impact de ce plan de restructuration qu'elle estime injustifié.



”

La FGTB Horval en a assez des restructurations qui n'ont que pour seul but d'augmenter les bénéfices.

Nestlé (Colombie)

”

Au 21^e siècle, nous ne pouvons accepter que des syndicalistes soient victimes de leurs idées et de leurs valeurs.

Quand être syndicaliste est un danger



*Brian Eduardo Ceballos Torres,
tué par balles par des inconnus à moto.*

En mai 2018, on dénombrait déjà 3 assassinats de travailleurs chez Nestlé Colombie et affiliés au Syndicat national de Travailleurs du secteur agroalimentaire (Sinaltrainal). Ces assassinats ont eu lieu durant les négociations syndicales menées par Sinaltrainal (partenaire de la FGTB Horval) chez Nestlé Colombie. À ces trois assassinats, s'ajoute aujourd'hui celui de Brian Eduardo Ceballos Torres, tué par balles par des inconnus à moto. Il était affilié à Sinaltrainal et travaillait pour l'entreprise Nestlé Colombie depuis plusieurs années.

L'organisation syndicale Sinaltrainal est régulièrement victime de menaces de mort par tracts, SMS, poursuites de dirigeants, enlèvements, tentatives de meurtre. Ceci est la preuve irréfutable de l'hostilité existante envers les organisations syndicales en Colombie.

Ces faits sont inadmissibles et les personnes responsables doivent être punies ! La FGTB Horval attend des autorités responsables qu'elles condamnent les auteurs de ces crimes. À ce jour, l'État colombien n'a fourni ni explication, ni solution. Au 21^e siècle, nous ne pouvons accepter que des syndicalistes soient victimes de leurs idées et de leurs valeurs.

Interview

La campagne Fair Transport atteint son point culminant

Le 27 mars, la Fédération européenne des travailleurs des transports organise une manifestation à Bruxelles pour des transports équitables (« Fair Transport »). Cette manifestation sera précédée d'une semaine d'action du 20 au 27 mars, lors de laquelle les membres de l'ETF organiseront également des actions dans toute l'Europe. Le point d'orgue d'une campagne d'un an au cours de laquelle ont été organisées des dizaines d'actions, de conférences de presse ou encore de journées d'étude.

”

Ce dumping social ne se limite d'ailleurs pas au secteur des transports. Même dans le secteur de l'IT, nous voyons ainsi des pratiques inacceptables.

Erwin

« Syndicats » s'est entretenu avec Frank Moreels et Erwin De Deyn. L'UBT et le SETCa sont en effet très actifs dans cette campagne.

Pourquoi cette campagne « Fair Transport » ?

Frank : « Aujourd'hui, il est difficile de parler de 'transport équitable'. Il s'agit plutôt d'un nivellement par le bas. Nous sommes confrontés au dumping social et à la concurrence déloyale dans presque tous les secteurs du transport. Pensons au transport routier, où nous voyons les camions d'Europe de l'Est sur les autoroutes. Derrière le volant, on trouve souvent des chauffeurs d'Europe de l'Est ou du Sud qui sont exploités. Cela met les conditions de travail et de rémunération de nos chauffeurs sous pression. Le seul gagnant est le patron, qui organise le dumping, et son commanditaire. »

Erwin : « Dans l'aviation, nous connaissons bien sûr tous les compagnies à bas coût telles que Ryanair. Elles non plus n'inscrivent pas leur personnel là où elles travaillent et pratiquent ainsi un dumping des prix, mais aussi des droits de leur personnel. Ce dumping social ne se limite d'ailleurs pas au secteur des transports. Même dans le secteur de l'IT, nous voyons ainsi des pratiques inacceptables. Des informaticiens indiens occupés en Belgique mais qui travaillent ici pour un salaire minimum, sur lequel sont payées des cotisations sociales encore plus basses. Ces pratiques détruisent évidemment le secteur. C'est un peu comme organiser un match de football, mais en appliquant des règles plus avantageuses pour une des deux équipes... »

Frank : « Un autre exemple réside dans les nombreuses atteintes à la loi Major sur le statut des





Union Belge du Transport

**FGTB UBT**

Le SETCa, la CGSP et l'UBT, accompagnés des collègues de la CSC et de la CGSLB, ont déjà donné le coup d'envoi d'une mobilisation belge réussie.

ouvriers portuaires. Il s'agit également d'une tentative d'éliminer le personnel bénéficiant d'un bon statut pour le remplacer par du personnel ayant de plus mauvaises conditions de travail et de rémunération. Ce n'est pourtant absolument pas justifié quand on voit comme le chiffre d'affaires des ports belges augmente chaque année grâce aux dockers. Il est donc clair que le dumping social a pour seul objectif d'optimiser les bénéfices des employeurs et des commanditaires aux dépens de leur personnel. »

Cette campagne ne porte-t-elle que sur le dumping social ?

Frank : « Non, c'est bien plus vaste. Nous avons en effet l'ambition de faire de l'Europe plus qu'un projet purement économique. Il semble bien que la Commission européenne ait porté la libre circulation des biens et des

services au rang de vache sacrée. Le projet européen est trop axé sur le gain, la libéralisation et la privatisation. Cela signifie également que les services publics sont détricotés. Nous voulons une Europe sociale où l'on porte attention aux droits des travailleurs. Nous voulons que l'Europe se montre ambitieuse dans la création de bons emplois au lieu d'abroger des règles et, ainsi, de faire apparaître des emplois précaires ou de petits jobs de moindre valeur. Les Uber, Deliveroo et consorts jouent là-dessus avec beaucoup trop d'avidité. »

Erwin : « Cette mobilisation a une large plate-forme de revendications. L'Europe a établi un pilier européen pour les droits sociaux, mais le problème est qu'il n'est pas contraignant. Nous voulons à présent précisément que ces droits sociaux fondamentaux le deviennent, tout comme les normes budgétaires sont aussi imposées et contrôlées par l'Europe. En parlant de contrôle, l'ETF

Interview (suite)

veut mettre sur pied un réel Europol social, disons une inspection sociale européenne. Ce qui existe à l'heure actuelle, à savoir l'AET (Autorité européenne du Travail), n'est rien de plus qu'un tigre de papier sans réelles compétences. »

Frank : « Nous soutenons également à 100 % la revendication de nos travailleuses du transport, qui s'efforcent depuis longtemps déjà d'éliminer la violence dans le secteur. Cette violence se dirige encore trop souvent contre les femmes. Si nous voulons davantage de femmes dans le secteur du transport, et c'est le cas, nous devons y bannir la violence au travail. Les travailleurs du secteur du transport sont encore bien trop souvent confrontés à la violence. Pensons par exemple aux chauffeurs de bus et de taxi, mais aussi aux accompagnateurs de train, aux équipages de cabine... Un autre point important de la campagne est d'apporter une dimension sociale à l'automatisation et à la numérisation qui pénètrent le secteur de toutes parts. Pour nous, automatisation et numérisation doivent rendre le travail faisable et non tuer l'emploi. Nous voulons donc lutter pour plus de formation, que les employeurs doivent payer. S'ils veulent numériser le secteur du transport, ils doivent également veiller à ce que leur personnel puisse occuper ces nouveaux emplois. »

”

Ceux qui ne tiennent pas compte de nos aspirations ne devront déjà pas compter sur notre vote.

Frank

Quelles sont les actions prévues dans les prochaines semaines ?

Erwin : « La campagne est en cours depuis déjà un an. Après une phase d'information et de sensibilisation, il y a eu des actions nationales et sectorielles dans les différents pays. La campagne 'low cost', par exemple, par laquelle nous avons forcé Ryanair à négocier avec les syndicats.

Sommes-nous 100 % satisfaits du résultat ? Non. Mais nous avons fait un fameux pas en avant grâce à notre campagne. Entre-temps, 80 actions 'Fair Transport' ont eu lieu ou sont prévues. La campagne atteindra naturellement son paroxysme pendant la semaine d'action du 20 au 27 mars. Au cours de cette semaine, les syndicats belges organiseront une action dans le port d'Anvers, le même jour que leurs collègues dans les ports de Hambourg et Rotterdam. »

Frank : « Le couronnement de la campagne sera bien sûr la manifestation du 27 mars à Bruxelles. Des milliers d'ouvriers du transport venus de toute l'Europe défilent dans les rues de Bruxelles pour appuyer nos revendications. La veille, les syndicats français organisent aussi encore un meeting à Strasbourg. Notre objectif est que la Commission européenne, mais aussi les candidats qui participent aux élections européennes de mai, entendent notre voix. Ceux qui ne tiennent pas compte de nos aspirations ne devront déjà pas compter sur notre vote. Il est important de bénéficier d'un soutien progressiste en Europe. Voyez comment Kathleen Van Brempt (sp.a) et Hugues Bayet (PS) nous ont toujours soutenus dans notre lutte contre les mauvaises propositions du Mobility Package. »

Les critiques avanceront que seuls les syndicats ouest-européens participent...

Frank : « Rien n'est moins vrai. Nous voyons par exemple que nos collègues de Roumanie participent activement à cette campagne depuis le début et qu'ils seront présents à Bruxelles avec une importante délégation. On annonce également des délégations de Pologne, de Hongrie et de Bulgarie. »

Erwin : « L'Europe ne se limite d'ailleurs pas à l'Union européenne. Fin mars, nous serons également confrontés au Brexit, qui aura de lourdes conséquences sur le secteur du transport, pensons par exemple à l'aviation. Cela ne signifie toutefois pas que nous rompons la solidarité avec les travailleurs britanniques. Eux aussi participeront à la manifestation à Bruxelles. »



SETCa

Union Belge du Transport



FGTB UBT

Frank : « Une belle initiative est celle de nos jeunes. Ils organisent un voyage de jeunes à partir de différents points en Europe. Des jeunes de Pologne, d'Italie et d'Espagne se rendent à Bruxelles en avion ou en train et organisent en chemin différents arrêts pour mobiliser les ouvriers du transport et engager le dialogue avec des passagers au sujet de notre campagne. »

Quel est l'objectif final de cette journée d'action ?

Erwin : « Nous voulons réveiller les dirigeants européens. Cela ne peut plus durer. Si on continue d'autoriser la prolifération du dumping social, les gens finiront par perdre confiance en l'Europe. Nous constatons aujourd'hui déjà une progression des idées populistes et d'extrême-droite. Ceci, parce que notre base ne voit pas venir grand-chose de positif de l'Europe. Pour eux, l'Europe est synonyme de recul social. Donc ils s'y opposent. Le Brexit en est un bel exemple, mais aussi l'apparition de la droite autoritaire dans certains États d'Europe de l'Est comme la Hongrie. »

Frank : « Notre réponse n'est pas 'moins d'Europe'. Nous voulons une Europe sociale. Une Europe qui harmonise vers le haut. Une Europe qui ne diminue pas les salaires, mais qui, au contraire, les relève. Une Europe qui offre davantage de protection sociale et non moins. Une Europe où les Est-européens ne sont plus exploités dans les transports routiers, le secteur de la croisière fluviale et même dans la logistique. »

Un souhait ?

Erwin : « Cinq mille manifestants à Bruxelles le 27 mars. Cela montrerait clairement notre position et donnerait un signal clair. »

Frank : « Davantage de socialistes au Parlement européen après les élections de fin mai, afin que la voix des syndicats puisse résonner plus fort les quatre prochaines années. » ■



Erwin De Deyn, président du SETCa et Frank Moreels, président de l'UBT et de l'ETF, tous deux fermement décidés à faire un succès retentissant de la Campagne « Fair Transport » 2.0.

Retrouvez le manifeste complet avec la plate-forme de revendications sur le site web de l'ETF ➔ www.etf.org

Travail *et enfants,* pas toujours facile de s'organiser !



Travailler tout en étant papa ou maman n'est pas toujours facile. Lorsque vous travaillez dans le petit commerce, la tâche se complique encore. Les employeurs imposent des horaires de travail variables, la flexibilité et souvent de longues journées de travail. En contrepartie, nous voulons que les employeurs participent au paiement des frais de garde d'enfants.

C'est pourquoi un accord a été conclu au sein des CP 201 (commerce de détail indépendant) et 202.01 (moyennes entreprises d'alimentation). En effet, tant pour la garderie pendant les heures d'école que pour l'accueil extrascolaire des enfants, le fonds social intervient dans les frais.

Que prévoit cet accord ?

Le fonds social intervient dans **les frais de garde d'enfants comme d'accueil extrascolaire**. Cette **interventions'élève à maximum € 780** par an (à partir du 01/01/2019).

Quelles sont les conditions ?

- La garde d'enfants doit être reconnue par l'ONE ;
- L'âge maximal des enfants s'élève à 12 ans. Le parent dont l'enfant a eu 12 ans durant l'année à laquelle a trait l'attestation fiscale de l'ONE bénéficie de la prime pour la dernière fois ;
- La prime est octroyée au parent qui a payé les frais (=celui qui est mentionné sur l'attestation fiscale de l'ONE).

Si les deux parents relèvent des commissions paritaires 201 ou 202.01, ils peuvent tous deux bénéficier de la prime, mais au maximum à hauteur des frais effectivement effectués.

La demande de la prime pour la garde d'enfants doit se faire au plus tard 12 mois après la date de remise de l'attestation fiscale par l'ONE.



www.sociaalfondssocial.be



SETCa

Namur, le 18 mars

Nouvelle manifestation contre la réforme des APE

La FGTB, la CSC et les employeurs du secteur non marchand ont annoncé l'organisation d'une nouvelle manifestation contre l'asphyxie financière du secteur associatif ainsi que la diminution de moyens pour les services publics, engendrés par la réforme des APE.

Selon les partenaires sociaux, la réforme des APE — ont l'approbation est prévue le 20 mars — menacerait toujours 3.500 emplois, et devrait mener, à terme, à une marchandisation des services publics et de l'associatif. Voire plus. Le guide des dépenses éligibles des associations actives dans l'insertion socioprofessionnelle (MIRE, CISP, PMTIC, SAACE), implique une diminution de certaines subventions de fonctionnement qui risque de mettre en difficulté ces associations.

L'affaiblissement des services publics au travers de la réforme des APE et d'une diminution de 3% de leur budget de fonctionnement est également dénoncée.

Le rassemblement aura lieu à 10h le 18 mars devant la gare de Namur et devrait se terminer vers 12h place Saint-Aubain.

”

Entre 5.000 et 10.000 manifestants sont attendus.

Thierry Bodson, secrétaire général de la FGTB wallonne

**MARCHANDISATION DES SERVICES
À LA PERSONNE**

**ASPHYXIE FINANCIÈRE
DU TISSU ASSOCIATIF**

RÉFORME APE INJUSTE

**DIMINUTION DE MOYENS
POUR LES SERVICES PUBLICS**

...

ET PUIS QUOI ENCORE ?

**ÇA SUFFIT !
TOUTES ET TOUS À NAMUR
POUR DÉFENDRE
UNE WALLONIE SOLIDAIRE**

FGTB
Wallonne



18 MARS • 10h
GARE DE NAMUR

RUDY DEMOTTE VEUT BLOQUER LA RÉFORME DES APE

Le ministre-président de la Communauté française Rudy Demotte menace de ne pas signer et donc de ne pas appliquer la réforme des aides à la promotion de l'emploi (APE) du gouvernement Wallon (MR-cdH) si le texte n'est pas modifié. Rudy Demotte est inquiet pour l'emploi: dans beaucoup des services soutenus par la Communauté française (services internes, sport, protection de la jeunesse...). Le taux d'emplois sous statut APE y est supérieur à 20 ou 25 %. Près de 300 équivalents temps risquent de sauter dès 2020.

Agenda

BRUXELLES

Droit à une vie décente

La FGTB organise une journée d'étude pour les militants et les affiliés sur le thème de l'article 23 de la constitution qui consacre le droit à une vie décente. Des exemples tirés du système pénitentiaire, des soins pour les jeunes vulnérables et des soins pour les personnes âgées et les malades montreront que le sous-financement, le démantèlement progressif de nos services publics et du secteur non marchand a atteint un point critique pour la santé physique et mentale des travailleurs impliqués, mais aussi pour le service rendu aux citoyens.

Mercredi 20 mars 2019, Auditorium CGSP, Place de Fontainas 9-11, 1000 Bruxelles
Programme et inscription sur
www.fgtb.be/agenda

BRUXELLES

Conférence « Vers une mobilité plus efficace et durable »

Le 28 mars de 9h30 à 12h50, le conseil fédéral du développement durable, organise une conférence grand public pour exposer le contexte actuel de la mobilité en Belgique, et les défis et opportunités qui se présentent à nous. À politique inchangée, quel est l'avenir de la mobilité en Belgique ? Quels sont les besoins, notamment en termes de gouvernance, pour améliorer la situation ?

Le CFDD a par ailleurs commandé une étude réalisée par Transport and Mobility Leuven sur les nouveaux modèles économiques, basés sur la digitalisation, et leur impact en termes de mobilité durable.

Informations pratiques : La conférence bénéficiera de la traduction simultanée (FR/NL). Le programme complet sera prochainement disponible sur le site web du CFDD
www.frdo-cfdd.be

Lieu : Tour des Finances, salle Pachéco, boulevard Pachéco 11, 1000 Bruxelles.

Inscriptions à la conférence

grand public du matin via
<https://frdo-cfdd-admin.be/Account/JoinForum/828/>

CHARLEROI

Vie-Esem CEPAG Sud Hainaut, Cycle Ciné-débat « Jobs, jobs, jobs »

Tandis que la « création d'emplois » est le slogan à la mode, l'actualité nous inonde de restructurations, de conditions de travail revues à la baisse, de fins de mois difficiles et de métiers pénibles. L'actualité nous démontre aussi que lorsque les travailleurs s'organisent, ils peuvent déplacer des montagnes. Un cycle proposé avec l'asbl Vie Esem CEPAG Sud Hainaut, en collaboration avec le Centre Culturel d'Anderlues et le PCS d'Anderlues.

Mercredi 27 février, 19h « Merci Patron ! » au Centre Culturel d'Anderlues

Pour Jocelyne et Serge, rien ne va plus : leur usine fabriquait des costumes Kenzo près de Valenciennes, mais elle a été délocalisée en Pologne. Voilà le couple au chômage, criblé de dettes et risquant de perdre sa maison. C'est alors que François Ruffin, fondateur du journal Fakir, frappe à leur porte. Il est confiant : il va les sauver. Entouré d'un inspecteur des impôts belge, d'une déléguée syndicale et d'ex-vendeurs, il ira défendre leur cas à l'assemblée générale de l'entreprise et auprès de son PDG, Bernard Arnault. Pourront-ils l'emporter contre l'homme le plus riche de France ?

Débat animé par Dalila Larabi, en présence de Jean-François Tamellini, Secrétaire Fédéral FGTB.
Infos & inscriptions : Centre Culturel d'Anderlues (10 Place Albert 1^{er}) 0499/20.13.26 ou 071/58.96.16 ou laura.vidotto@vie-esem.be • GRATUIT.

LIÈGE

États généraux féministes Égalité Femmes-Hommes : mythe ou réalité ?

Le 8 mars n'est pas la Journée de « la » femme mais bien une

journée internationale de lutte POUR les Droits des Femmes ! Manifestations, grèves, actions ludiques ou symboliques... Tout sera mis en œuvre pour dénoncer les inégalités subies par les femmes et sensibiliser au respect de leurs droits à tous les niveaux de la société.

Pour en parler avec vous, la FGTB Liège-Huy-Waremme et le CEPAG organisent le vendredi 8 mars de 10h à 16h une journée de débat avec :

- Françoise Malherbe, Présidente Bureau des Femmes de Liège
- Sylvie Lausberg, Présidente du Conseil des Femmes Francophones de Belgique
- Dominique Dauby, Secrétaire générale Femmes Prévoyantes Socialistes de Liège
- Selena Carbonero Fernandez, Présidente du Bureau wallon des Femmes

Lieu : FGTB Liège-Huy-Waremme, salle Piron (4^e étage) • Place St Paul 9/11, 4000 Liège.

Infos & inscriptions : 081/26.51.56 • cepag@cepag.be.
Programme complet : www.cepag.be (calendrier)

LIÈGE

La Boutique de droit de la FGTB Liège-Huy-Waremme

Un problème avec votre bail ? Avec la vente de votre maison ? Un divorce ? Une pension alimentaire ? **Bref, des problèmes juridiques autres que ceux liés au droit du travail et à la sécurité sociale ?**

Notre Boutique de Droit peut vous fournir des informations générales, vous orienter vers les services adéquats, vous aider à constituer un dossier en vue d'un règlement à l'amiable d'un litige, vous aider à la rédaction de courriers juridiques, de contrats...

Judi de 17h30 à 20h, sans rdv • Place St Paul 9-11, 4000 Liège.

MONS

Cérémonie de remise des médailles de la Centrale Générale

Le mardi 11 juin 2019, la Centrale Générale FGTB Mons-Borinage organise la remise des décorations à nos anciens membres, militants et délégués ayant plus de 25 ans d'affiliation. L'inscription auprès de vos délégués ou de Virginie Cailleaux est indispensable avant le 29 mars 2019 (tél. 065/22.14.00 - e-mail : virginie.cailleaux@accg.be)

NAMUR

Atelier de réflexion « Pratiques syndicales et alternatives économiques contre l'austérité »

Envie de réfléchir sur les syndicats et leurs modes d'action ? Envie d'analyser la manière dont les conquêtes sociales du mouvement ouvrier sont mises à mal ? Envie enfin de rêver un autre monde ? Cette formation est pour vous !
12, 19 et 26 mars • 9h30 à 16h30 • CGSP Namur, rue de l'Armée Grouchy 41 à 5000 Namur.

Infos et inscription : AFICo • 081/649.952 • info@afico.be

NAMUR

Formation « Alcool, drogue et addictions au travail : C'est décidé, j'agis ! »

Le bien-être au travail ? Certains travailleurs ne savent plus ce que cela veut dire et ont trouvé un autre moyen pour s'y sentir mieux. Certains vont prendre des médicaments, d'autres vont boire, certains vont passer des heures sur l'ordinateur... Ensemble, nous ferons un état des lieux de toute cette problématique et nous verrons comment contribuer à un mieux-être au travail... Car toutes les dépendances sont un risque immense pour soi... mais aussi pour les autres.
29 mars, 4 et 25 avril • 9h30 à 16h • FGTB Namur, rue Dewez 40 à 5000 Namur.

Infos et inscription : AFICo • 081/649.952 • info@afico.be

NAMUR

Formation militance, communication et réseaux sociaux

Facebook, Youtube, Snapchat... la liste est longue et les enjeux

nombreux en ce qui concerne les réseaux sociaux. Danger absolu ou réponse toute faite à nos besoins de communication militante, le sujet fait débat et mérite quelques éclaircissements...

Au programme : Phase 1 : la communication et le vocabulaire des dominant-e-s • Phase 2 : les réseaux sociaux et la militance • Phase 3 : écrire, réaliser et monter une vidéo militante. Formation possible en Congé Éducation Payée (CEP).

14 et 25 mars + 2 et 26 avril + 10 mai • 9h à 16h • CGSP Namur, rue de l'Armée Grouchy 41 à 5000 Namur.

Infos et inscription : AFICo • 081/649.952 • info@afico.be

NAMUR

Formation « Discriminer ? Pas mon genre ! »

Cette formation est destinée aux professionnel-le-s désireux-ses d'introduire les questions de Genre et d'égalité Femmes-Hommes dans leurs pratiques quotidiennes. Que vous soyez cheffe d'équipe, responsable des ressources humaines, psychologue, thérapeute, animateur-trice, formateur-trice, enseignant-e, conseillère ou conseiller en orientation, membre du personnel soignant... AFICo vous propose une formation gratuite, dynamique et concrète de deux jours au cœur de Namur.

13 et 15 mars • 9h à 16h • CGSP Namur, rue de l'Armée Grouchy 41 à 5000 Namur.

Infos et inscription : AFICo • 081/649.952 • info@afico.be

NAMUR • PHILIPPEVILLE

Permanence juridique SETCa Namur Philippeville

À partir du mardi 5 mars prochain, une permanence juridique sans rdv sera organisée : **le mardi de 9h à 12h et de 13h à 15h30 / le vendredi de 9h à 12h** dans les locaux de SOLIDARIS Philippeville, rue de France n° 35.

Besoin d'information complémentaire ? Contactez-nous : 081/64.99.80 ou via Service. Juridique.Namur@setca-fgtb.be



WALLONIE-BRUXELLES

Festival du film interculturel et contre le racisme

Du 15 au 30 mars, l'asbl Média Animation organise le festival de cinéma « À Films Ouverts » pour l'interculturalité, contre le racisme. Cet événement s'articule autour de deux initiatives majeures en partenariat avec des organisations du milieu associatif et culturel :

- le Festival de films contre le racisme ;
- le Concours de courts métrages contre le racisme.

Le 21 mars, Journée Internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, est le pivot autour duquel s'organise ce festival.

Du 15 au 30 mars, dans une trentaine de villes et de Bruxelles, le public pourra assister — soit gratuitement, soit pour un prix très modeste — à pas moins d'une septantaine de projections-débats de longs métrages militants, caricaturaux ou inattendus qui ont tous quelque chose à dire, volontairement ou non, sur notre rapport à l'Autre. Le Festival « À Films Ouverts », c'est de projections, de débats et d'animations qui auront le sens critique du public comme invité d'honneur. Cette année, le festival proposera près de 28 films répartis en deux sélections différentes (la sélection thématique et la sélection libre).

Le 30 mars 2019 marquera la fin du festival avec un ultime vote du public aux Riches-Clares à Bruxelles. Le public pourra assister à la remise des 5 prix qui récompenseront les meilleurs courts métrages. On y découvrira les œuvres plébiscitées par le public à travers la Wallonie et Bruxelles.

Programme complet avec les dates et lieux sur :

➔ www.afilmsouverts.be

Syndicats

Rédaction :

Syndicats
Rue Haute 42
1000 Bruxelles

E-mail : syndicats@fgtb.be

Nicolas Errante,
Rédacteur en chef
Tél. : 02 506 82 44

Auréli Vandecasteele,
Journaliste
Tél. : 02 506 83 11

Secrétariat :

Sabine Vincent
Tél. : 02 506 82 45

Service abonnements :

02 506 82 11

Rédacteurs :

Aïcha Magha
Alissa De Ceuninck
Céline Boogaerts
Hans Christiaens
Arnaud Dupuis
Thomas Keirse
Antonina Fuca
Karen De Pooter
Virginie Celli
Madalina Minciuna
Silvie Marien
Coline Laloy
Freya Dhooghe

Photos :

iStock

Mise en page :

www.ramdram.be

EXCLUSIVEMENT POUR LES MEMBRES DE LA FG TB



BESOIN D'UNE ASSURANCE AUTO ? N'ATTENDEZ PLUS, ÉCONOMISEZ MAINTENANT !

ACTION TEMPORAIRE

20% DE RÉDUCTION LA PREMIÈRE ANNÉE SUR :

- ✓ LA RESPONSABILITÉ CIVILE
- ✓ LA MINI OMNIUM
- ✓ LA MAXI OMNIUM

RECEVEZ 20% DE RÉDUCTION SUR LA PRIME DE 3 GARANTIES PENDANT UN AN !

Souscrivez un contrat entre le 01/01/19 et le 30/04/2019 inclus et payez la Responsabilité Civile, la Mini Omnium et/ou la Maxi Omnium 20% moins cher !

DÉCOUVREZ ÉGALEMENT NOS DIFFÉRENTS AVANTAGES ET RÉDUCTIONS.

Primes avantageuses, assistance rapide 24h/24 et 7j/7 via l'application Actel Assist, réduction en fonction du kilométrage, réductions spécifiques si vous disposez d'un garage, d'un carport ou d'un système d'aide à la conduite, ...

VOUS SOUHAITEZ PLUS D'INFOS OU UNE OFFRE SANS ENGAGEMENT ?

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

FGTB
Ensemble, on est plus forts

actel
AFFINITY