

> BUDGET

# Qui va payer quoi ?



«Pas de nouveaux impôts sur la consommation ! Pas de hausse de la TVA ! Pas de hausse des accises ! Pas de modification de l'index !». Cela ne signifie pas que les 3 milliards d'économies et de recettes nouvelles (à raison de 3/4 - 1/4) ne vous concernent pas. Quand M. Michel bouche un trou de son budget, il en creuse presque automatiquement un dans le vôtre ...

## MONDE

Travailler dans la mine aujourd'hui

Page 3



## LIBRE -ÉCHANGE

Pourquoi sont-ils contre ?

Page 4

## SANTÉ

Bien se tenir devant son écran

Page 5

## ÉTUDE

40% de travailleurs pauvres

Page 6

## BRABANT WALLON



#4J: la semaine de 32h en 4 jours...

La commission des P&amp;PP BW est solidaire

## Offre d'emploi au SETCa Brabant wallon

## Le SETCa Brabant wallon recrute un(e) bachelier(e) en droit social

Le Syndicat des Employés, Techniciens et Cadres (SETCa) affilié à la FGTB est la plus grande centrale employée au sein de la FGTB interprofessionnelle. Il représente à cet effet les travailleurs actifs et inactifs du secteur privé, ainsi que les enseignants et les autres travailleurs de l'enseignement libre.

Cette offre d'emploi vous concerne si vous êtes un collaborateur juridique capable d'appliquer la réglementation sociale dans des situations standards, de collaborer avec les conseillers juridiques de la régionale du SETCa Brabant wallon.

Vous recherchez et traitez l'information la plus récente et vous disposez de compétences transversales de raisonnement rigoureux, de gestion administrative, de communication écrite et orale.

## Votre fonction

- Filtrer les appels téléphoniques destinés aux conseillers juridiques
- Répondre par téléphone ou courriel aux questions juridiques simples des affiliés et visiteurs
- Se former à la législation relative à l'enseignement libre
- Suivre la législation sociale sous tous ses aspects

## Votre profil

- Vous avez un bachelier en droit social ou une expérience équivalente
- Vous appréciez le travail en équipe
- Vous êtes communicatif(ve)
- Vous êtes résistant(e) au stress et au changement
- Vous avez une bonne maîtrise de l'outil informatique (Windows, Word, Excel...)
- Vous avez une expérience dans une fonction d'assistance juridique en loi sociale
- Vous souscrivez à l'idéologie de notre organisation syndicale
- Vous possédez le permis B et un véhicule
- Vous avez une très bonne connaissance du français, le néerlandais est un plus

## Votre lieu de travail

- SETCa Brabant wallon rue de l'Evêché 11 à 1400 Nivelles
- Nous vous offrons
- Un contrat de travail à durée indéterminée à MI-TEMPS

## Vous êtes intéressé(e)

Envoyez votre curriculum vitae et votre lettre de motivation pour le 31 octobre 2016 au plus tard, par courriel à jrdegroote@setca-fgtb.be et moliveira@setca-fgtb.be  
Jean-Richard DEGROOTE,  
Secrétaire régional  
SETCa Brabant wallon

## LUXEMBOURG

FGTB Luxembourg  
Ensemble, on est plus forts

Le Service Chômage de la FGTB recrute pour la Province de Luxembourg de nouveaux collaborateurs.

## Employé polyvalent service chômage (H/F)

## Votre fonction

Assumer toutes les tâches afférentes aux missions du Service Chômage

- Réception des affiliés
- Renseignements concernant la législation chômage
- Création et suivi des demandes d'allocations
- Paiement des allocations de chômage.

## Votre profil

- Vous êtes de préférence inscrit comme demandeur d'emploi inoccupé auprès d'un service public régional de l'emploi (FOREM, ACTIRIS,...), bénéficiant ou non d'allocations de chômage, d'insertion, du revenu d'intégration sociale ou de l'aide sociale financière.
- Vous êtes autonome et faites preuve d'organisation et d'initiative dans votre travail
- Vous avez obtenu le diplôme de fin d'études secondaires - Avoir obtenu un baccalauréat en droit ou en comptabilité est un atout supplémentaire.
- Vous possédez une connaissance orale et écrite approfondie du français.
- Vous possédez le permis de conduire et disposez d'un moyen de locomotion.
- Vous partagez les valeurs de la FGTB.

## Votre contrat

- Contrat : formation professionnelle de 6 mois suivie d'un CDD de 6 mois. A l'issue de ce CDD, possibilité d'obtenir un CDI.
- Régime de travail : temps plein (35h00 du lundi au vendredi).

## Votre contact

Pour postuler, veuillez envoyer votre candidature accompagnée d'un curriculum vitae soit par courrier, soit par e-mail, AVANT le 7 novembre 2016. à :

FGTB Luxembourg  
Mr Joël THIRY -  
Secrétaire Régional  
Rue des Martyrs, 80 -  
6700 ARLON

fgtb.luxembourg@fgtb.be  
Suite à une présélection,  
un examen sera organisé.

La Commission des Pensionnés et Pré-pensionnés vous invite à sa conférence



Qui en bénéficiera ? Comment sera-t-elle financée ? ...

TOUT SAVOIR SUR  
L'ASSURANCE AUTONOMIE WALLONNE

Par Thierry BODSON

Le mardi 15 novembre  
9h30

A la Maison syndicale d'Arlon  
Rue des Martyrs, 80

Entrée gratuite - ouverte à tous

Secrétaire Général  
FGTB Wallonne



Avec le soutien de la  
Fédération Wallonie-Bruxelles



LA FUREUR DE LIRE  
LECTURE DÉBAT | 18.11.2016

ATTENDS-MOI ERNEST  
rencontre et discussion avec l'auteur, Laurent D'ALTOE

Laurent D'Altoe

Attends-moi  
Ernest



Quand on est écrivain en panne d'inspiration, tous les moyens sont bons pour sortir de l'anonymat. Benjamin rêve d'égaliser Ernest Hemingway. Aaah...Hemingway ! Alors c'est décidé : Benjamin mènera la vie tumultueuse de son idole. Seul problème, il vit en Belgique...

18 NOV QUAND OÙ HORAIRES PRIX CONTACT  
Le 18/11/2016 La Boule Rouge A 19h00 GRATUIT Inscription souhaitée Marie DELCOMINETTE marie.delcominette@aficobe OU 081/64.99.55 www.aficobe.be



Avec le soutien de www.fureurdelire.be



## NAMUR



## Cher(e)s Camarade(s),

A l'approche des fêtes de fin d'année 2016, nous vous informons que les bureaux de la centrale des métallurgistes de Namur seront fermés durant les périodes suivantes :

Jeudi 01 décembre et vendredi 02 décembre 2016  
Lundi 26 décembre 2016 au 02 janvier 2017 inclus

Une permanence d'urgence sera accessible par téléphone au 0475/516.256.

D'avance, nous vous souhaitons nos meilleurs vœux pour l'année nouvelle.

CENTRALE DES METALLURGISTES NAMUR  
Rue de Namur 49 - 5000 BEEZ  
081/248.131-132 Fax : 081/248.130



# « Révolution numérique de l'économie, de nouveaux défis pour le monde du travail »

En date du 19 octobre, la FGTB Bruxelles a tenu un Conseil syndical consacré à la 'révolution numérique de l'économie'. A cette occasion, Pierre-Paul Maeter, président du Comité de direction du Service Public Emploi, Travail et Concertation sociale, Sandrino Graceffa, directeur de la Société mutuelle pour artistes (SMART) et Miranda Ulens, Secrétaire fédérale de la FGTB - notamment en charge du pilotage du groupe de travail « impact de la numérisation pour les syndicats » - ont partagé leurs visions des défis à relever afin que la digitalisation puisse s'apparenter davantage à une opportunité qu'à une menace pour le monde du travail...

Les prévisions sont sans appel : « Deux chercheurs de l'Université d'Oxford estiment que pas moins de 47 % des métiers actuellement exercés aux Etats-Unis courent un risque « élevé » de disparition « dans un certain nombre d'années, peut-être une ou deux décennies », précise Pierre-Paul Maeter, président du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. De son côté, en Belgique, ING (!) estime que le nombre d'emplois susceptibles d'être remplacés, à terme, par des machines, des algorithmes ou des robots s'élève à 2,2 millions,

soit...49% des emplois belges ! Une menace qui ne concerne plus seulement les emplois manuels et intellectuels à caractère répétitif, mais un plus grand nombre de fonctions, notamment dans les activités de service, les activités administratives, le commerce, les transports ou encore la logistique.

Et cette révolution n'attend pas. Elle n'aura pas lieu demain. Elle sévit déjà aujourd'hui. En témoignent les récents événements qui ont frappé les travailleurs d'AXA, d'ING, en attendant, sans

doute, que tombent de nouvelles annonces...

Si d'aucuns se contentent de voir dans cette « digitalisation » de la société la naissance d'une économie de l'intelligence, prometteuse d'avenir, nous, syndicat, sommes plus que jamais conscients de la nécessité d'être extrêmement vigilants.

Et pour cause. Car la révolution numérique pose aussi de nombreuses questions sociales. Elle crée une société de la performance, elle nous oblige à repenser les modes de financement de la sécurité sociale, elle rend illusoire les espoirs d'une résorption du chômage fondée exclusivement sur une reprise de la croissance et, surtout, elle raréfie le travail et provoque de cruelles restructurations d'entreprise.

« Autant de questions que le monde syndical doit être en capacité de rencontrer » soutient Miranda ULENS, Secrétaire fédérale. « Car la digitalisation des services, sous prétexte d'offrir – en économisant des salaires – des prestations meilleur marché, risque progressivement de se substituer aux prestations sociales offertes par les services publics. Conséquence, seules les personnes en capacité de payer pourront en bénéficier. Et ça, pour la FGTB, c'est non ! ».

Alors oui, il est urgent de reprendre la main. Pour Sandrino Graceffa, « il convient de regarder aussi ce que peut nous apporter le numérique. Nous vivons une période de transition, marquée notamment par le déclin progressif de l'emploi classique, trop souvent remplacé par des formes d'emplois atypiques, liées à l'émergence des nouvelles technologies et, par conséquent, de nouvelles entreprises. Le défi est de réagir, de nous adapter et de garantir des conditions de travail optimales pour toutes les personnes prestant pour ces nouvelles entreprises ».

Mais que faire ? Par où commencer ? Comment réagir, en tant qu'organisation syndicale, à ce raz-de-marée qui s'impose chaque jour davantage dans le quotidien des entreprises et du monde du travail ? « Nous devons OSER. Oser réinventer notre société. Oser la rêver. Et la FGTB le fait déjà aujourd'hui. La volonté d'avancer sur la réduction collective du temps de travail en est la parfaite illustration. Mais je suis conscient que nous devons aller plus fort. Plus loin. » conclut Philippe Van Muylde, Secrétaire général de la FGTB Bruxelles.

« Il nous faudra nous battre pour une fiscalité juste et une redis-

tribution des richesses équitable. Exiger que les rentes issues des gains de productivité générés par les machines puissent être équitablement réparties, plutôt que d'aller gonfler les dividendes des actionnaires. Nous battre pour que nos enfants et petits-enfants apprennent, dans la cadre de leur scolarité, à comprendre les codes et ainsi à maîtriser et changer les paramètres des machines que nous utiliserons. Nous battre pour défendre et développer les normes en droit du travail. »

On le voit, l'organisation syndicale a un rôle moteur à jouer pour innover... et oser imaginer un autre monde. Et si la digitalisation nous servait d'adjuvant pour concrétiser l'article 1er de la déclaration de principe de la FGTB ? : « Emanation directe des forces laborieuses organisées, la FGTB proclame que l'idéal syndicaliste, visant à la constitution d'une société sans classes et à la disparition du salariat, s'accomplira par une transformation totale de la société. ». Oser rêver... et se battre.

S. LALOUX – Coordinateur du Service Communication de la FGTB Bruxelles.

## Le racisme au travail à Bruxelles, résultats de l'enquête intersyndicale

La lutte contre le racisme sur le lieu de travail et dans la société est aussi une lutte syndicale. Le racisme, ainsi que d'autres formes de discrimination, constituent de véritables menaces qui pèsent sur l'unité et sur l'ensemble des travailleurs.

Faire de Bruxelles une région sans racisme ? Au-delà des frontières syndicales, avec l'appui des travailleurs et de leurs représentants syndicaux, les organisations syndicales veulent relever le pari de transformer Bruxelles en une capitale où il est agréable de vivre et de travailler, où tout le monde trouve sa place. Une ville dans laquelle les droits fondamentaux de chacun, tant individuels que collectifs, sont respectés. Est-ce idéaliste ? Sûrement si on ne se donne pas les moyens d'inverser les tendances actuelles !

C'est dans le cadre de la campagne intersyndicale « Racism, Game Over » qu'une première journée intersyndicale avait rassemblé près de 200 délégués de tous les

secteurs des trois organisations syndicales à Bruxelles, en octobre 2015. Depuis lors, des formations ont été données, des actions ont vu le jour. Pour mieux orienter la campagne, une enquête a été menée auprès des délégués, entre décembre 2015 et février 2016, qui a permis de récolter les avis de 307 représentants syndicaux. Une vraie première.

Plus de 87 % des délégués ayant répondu à l'enquête constatent l'expression de préjugés et de stéréotypes sur le lieu de travail. 75% répondent que des « opinions racistes manifestes » sont exprimées, dont près de 30 % « régulièrement ». Selon les répondants, le racisme s'exprime « régulièrement », en lien avec des convictions religieuses ou

philosophiques (32%), avec la nationalité (26%) ou encore la prétendue 'race' (24%). Les délégués indiquent que le racisme se manifeste souvent dans des domaines liés à l'employeur, comme le recrutement, la sélection et la promotion. Les instruments syndicaux existants, comme les plans de diversité, sont peu connus et sous-utilisés. Le travail n'est pas simple : le racisme est souvent un sujet délicat à aborder avec les collègues, voire tabou. 75% des délégués sont néanmoins prêts à entreprendre des actions contre le racisme sur le lieu de travail. Cependant, la moitié indique ne pas disposer des moyens nécessaires pour ce faire.

Il s'agit ici d'un signal clair : il faut évaluer de manière critique l'approche et les moyens disponibles. Les organisations syndicales attachent la plus grande importance à la construction participative de la campagne à mener. Des plans d'action unilatéraux, peu adaptés à la réalité, auraient peu d'impact.

C'est ainsi qu'un document de travail a été élaboré sur base des

ateliers organisés depuis octobre 2015 avec les représentants des travailleurs. Il s'agit du document « Déclaration intersyndicale 'Entreprise sans racisme, vivre et travailler ensemble' ». Il est proposé aux délégués d'en discuter (lors de réunions ad hoc, lors de formations syndicales, ou encore dans les instances formelles de concertation). Cette Déclaration est modifiable jusqu'au 31 janvier 2017. Elle sera proposée à l'adoption en tant que texte définitif, à partir du 21 mars 2017, dans toutes les entreprises bruxelloises.

Les discriminations racistes ont des effets concrets de distribution d'avantages aux uns et de désavantages aux autres, et c'est la raison pour laquelle se reproduisent les « mentalités racistes », et non l'inverse. Lutter contre le racisme et les discriminations implique bien entendu la déconstruction d'idées reçues, de stéréotypes, de généralisations, d'amalgames, mais cela ne suffit pas : il faut s'attaquer aux structures qui produisent les discriminations. Cela

ne peut s'envisager que collectivement et, en tant que syndicalistes, nous avons un rôle déterminant à jouer.

**Participez : voulez-vous des informations, du matériel de campagne ?**

1. Brochures sur les résultats de l'enquête (30 pages)
2. Déclaration intersyndicale contre le racisme (document de travail, 1 page)
3. Fiche d'animation accompagnant la Déclaration (1 page)
4. Affiches de la campagne (format A4)

**N'hésitez pas à prendre contact avec Paola Peebles**

paola.peebles@fgtb.be  
Tél. 02.545.76.96

Avec le soutien de la Région de Bruxelles-Capitale



## CHARLEROI



**LE CRI**  
photographies de  
LARA HERBINIA

Vernissage le 11 novembre 2016 à 19h30  
Expo : du 11/11 au 26/11/2016 - En semaine de 9h00 à 16h00  
Centre Culturel de Thuin : Rue des Nobles, 32 – 6530 Thuin



## LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES : QUELS "COUPS" POUR LA SOCIÉTÉ ? UNE RÉALITÉ QUI FAIT MAL!



**JEUDI 24 NOVEMBRE 2016**  
de 8h30 à 16h  
au bois du Cazier à Marcinelle  
rue du Cazier 80  
à 6001 Marcinelle

**FGTB**  
Charleroi-Sud Hainaut

**CENFORSOC**  
**VIE-SEM**

**FÉDÉRATION**  
WALLONIE-BRUXELLES  
**TABCO**  
CENTRE JEUNES

**CEPAG**

**fps**

Vous êtes cordialement invité à participer au colloque :

**<< LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES :  
QUELS "COUPS" POUR LA SOCIÉTÉ ?  
UNE RÉALITÉ QUI FAIT MAL! >>**

### Au programme :

**Matinée (de 8h30 à 12h00) :**

- Introduction par Mariet Vanderstukken
- Le coût des violences par Gaetane D'hoeraene
- Le Plan d'action national de lutte contre toutes les formes de violence basée sur le genre : quelles applications concrètes en Wallonie par Patrick Prévot
- Les violences sur le lieu de travail : engagement de la FGTB par Thierry Bodson
- Les Femmes Prévoyantes Socialistes : un face à face avec la réalité par Fanny Colard et Patrick Solau
- Débat

**Après-midi (de 13h à 16h) :**

- Ateliers et conclusion
- Des outils pour les délégués
  - Campagne Alter-égales et ce qui existe sur Charleroi
  - La déconstruction des préjugés
  - Comment intervenir auprès des victimes
  - Pour aller plus loin dans le processus de la violence

[www.cenforsocasbl.be](http://www.cenforsocasbl.be)

**Réservation indispensable**

au 071 64 12 62 ou par email  
[cenforsoc.secretariat@cenforsocasbl.be](mailto:cenforsoc.secretariat@cenforsocasbl.be)

**Colloque sur les violences faites aux femmes :  
quels coups pour la société.**

Gratuit

Conférence - débat  
**MERCREDI 9 NOVEMBRE 2016 à 19h30**  
Salle communale  
Place communale à Thirimont

## VIVRE SA RETRAITE DECEMMENT UTOPIE OU REALITE ?



Avec les interventions de :  
**Monsieur Ruddy DANTHINE**

Permanent Interprofessionnel de la FGTB Charleroi-Sud Hainaut

- Les effets des mesures gouvernementales sur les pensions - Madame Marie-Jeanne SEUTIN Animatrice ENEO
- Comment occuper sa retraite dans l'intérêt général ? - Echange avec les participants.
- Verre de l'amitié.

Retraités, pré-retraités, presque retraités ... soyez tous les bienvenus.

**VIE-ESEM**

**CHARLEROI**  
**ciép**  
Centre d'Initiative Populaire

Edit. Resp.  
167, boulevard Tirou 6000 CHARLEROI  
Tel. 071/31.22.56

**FÉDÉRATION**  
WALLONIE-BRUXELLES

## WALLONIE PICARDE

**À partir du 7 novembre 2016,  
votre agence de Leuze  
change d'horaire!!!**

**Lundi : 9h00 à 12h00**

**Mardi : 9h00 à 12h00 & 14h00 à 18h00**

**Mercredi : FERME**

**Jeudi : 9h00 à 12h00**

**Vendredi : 9h00 à 12h00**

## FLASH FRONTALIER TRAVAILLEUR FRANCO-BELGE

**\*Déclaration fiscale à l'impôt des non résidents - revenus 2015-exercice 2016\***

Suite à notre communication du 14 octobre dernier dans votre journal préféré «Syndicats», notre service ABVV/FGTB en mobilité transfrontalière et transnationale est en mesure de vous confirmer que la date limite pour introduire la déclaration dûment complétée est bien fixée :

\*pour les déclarations papiers au mercredi 7 décembre 2016 ;

\*pour les déclarations 'Tax-on-web' au mercredi 14 décembre 2016.

**A bon entendre !**

->Toujours dans un engagement sans frontière, n'hésitez pas à contacter un de nos Camarades ABVV/FGTB !

## LIÈGE - HUY - WAREMME



**CONCOURS VIDÉO  
INTERIMARRE!  
2017**

La FGTB Liège-Huy-Waremme organise pour la quatrième édition, un concours vidéo sur le thème du travail précaire (intérim, flexibilité, statut d'artiste, aide à l'embauche, jobs étudiants, conséquences des mesures d'austérité, ...)

Envie de participer ?  
Retrouve-nous sur le site :  
**WWW.INTERIMARRE.BE**

De superbes prix à gagner !

**FGTB**  
Liège - Huy - Waremme

## OPÉRATION 11.11.11

Nos produits, des valeurs sûres !



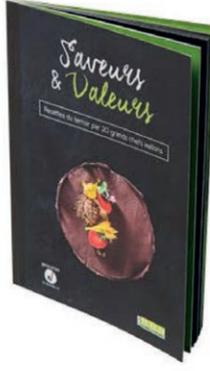
Cacao  
5 €



Calendrier du monde  
20 €



Livre pour enfants  
"Ma maison, c'est là où je vis"  
12 €



Livre de cuisine  
10 €

Disponibles auprès de  
yoann.jungling@fgtb.be  
Tel: 0494441901

9/11 Place Saint-Paul, Liège  
ou sur [www.boutique.cncd.be](http://www.boutique.cncd.be)

**CNCD**  
11.11.11

Osons prendre le temps :  
la Réduction Collective  
du Temps de Travail à Liège

Ce vendredi 14 octobre 2016, la Centrale Jeunes FGTB de Liège-Huy-Waremme organisait une journée de travail autour de la question de la Réduction Collective du Temps de Travail.

C'est à Herstal, dans les anciens bâtiments industriels des ACEC, que plus de 200 militant(e)s de toute la Wallonie sont venus pour d'une part comprendre l'importance de remettre ce débat sur la table et d'autre part construire un argumentaire de fond pour faire défendre cette revendication.

Pour créer cette boîte à outils d'arguments, des personnalités du monde syndical, mutualiste, politique et académique s'étaient déplacées afin de faire partager leurs expériences et position. Nous pouvions compter

parmi ceux-ci Marc GOBLET, Bruno BAURAIN, Dominique DAUBY entre autre. L'affiche de la journée fut complétée par des camarades venus d'outre-quiévrain tels que Pierre LARROUTOUROU, Gérard FILOCHE et Philippe MARTINEZ.

Au menu du jour : tour d'horizon des lois travail en France et en Belgique, la RCTT sur le plan historique et la réalisation pratique de la RCTT en Belgique. Nous avons pu assister à un échange de qualité tant sur le fond que sur la forme.

La conclusion politique qui peut être tirée de cette journée riche en arguments et haute en couleur n'est pas tellement qu'il faut réduire le temps de travail en Belgique mais bien « qu'attend-on pour le faire ? »



## VERVIERS



FGTB Verviers &amp; Communauté germanophone

Ensemble, on est plus forts

Formation informatique  
pour demandeurs d'emploiPour apprendre  
à utiliser un ordinateur...

C'est possible... en 2 semaines !

GRATUITEMENT

Inscriptions auprès de Nadine FAUCONNIER au 087/39.46.37.  
FGTB Verviers - Pont aux Lions, 23/3 - 4800 VERVIERS

Prochaine formation: du 14 au 25 novembre 2016



COLLOQUE

# Être mineur dans le monde d'aujourd'hui

L'on commémorait cette année les 60 ans de la tragédie du Bois du Cazier, qui a coûté la vie à 262 personnes à Marcinelle le 8 août 1956. Le drame eut un impact considérable sur la communauté italienne immigrée, largement touchée, et sur la population belge, qui découvrait avec effroi les conditions de travail des mineurs. Aujourd'hui pourtant, dans le monde, les catastrophes minières se poursuivent. La santé et la sécurité des mineurs n'est pas assurée, loin s'en faut. Un colloque se tenait récemment sur le sujet au musée du Bois du Cazier.



« Les mineurs vivent une réalité paradoxale. Pourquoi ? Parce qu'ils luttent au quotidien dans des conditions de vie épouvantables, en dépit des très grandes richesses qu'ils produisent. » Ce premier constat, c'est Glen Mpufane qui le fait. Mineur sud-africain, aujourd'hui membre du syndicat global IndustriAll et basé à Genève, il travaille avec plus de 70 mines à travers le monde. Il avait fait le déplacement pour évoquer le travail syndical auprès des mineurs de son pays et d'ailleurs. « La première mission des syndicats est de restaurer la dignité des mineurs. Car c'est le désespoir qui règne. Les cas d'immolation par le feu ne sont pas rares, on l'a vu en Mongolie, en Hongrie. Est-ce normal d'en arriver là ? Le droit d'avoir un environnement de travail sain est refusé à la plupart des communautés minières. Le syndicalisme est souvent interdit, et les mouvements sociaux se multiplient. Car nous, mineurs, avons une détermination sans faille et continuons de lutter. »

les travailleurs sont logés dans des campements loin de leur famille, la prostitution se développe et le virus prolifère. Là encore, les entreprises ferment les yeux et nient ces circonstances aggravantes. »

### Des avancées, et toujours l'impunité

Les mineurs d'aujourd'hui sont-ils logés à la même enseigne que ceux des siècles précédents ? Non, car des (petites) victoires ont été arrachées, bien souvent au prix de nombreuses vies. Ainsi, il aura fallu plus de trois cents mineurs morts en 2014 à Soma, en Turquie, pour que le gouvernement accepte, au terme d'une campagne menée par IndustriAll, de signer la convention internationale 176 sur la santé et la sécurité dans les mines, convention qui existe pourtant depuis 1995. Et pas de gaité de cœur, le président Erdogan déclarant au passage que de telles tragédies relevaient du « normal », de l'« accident de travail », voire de la « destinée » de la profession de mineur. « Jamais, après de telles catastrophes, on ne nomme de responsable. Il n'y a pas de coupable quand il s'agit des mineurs. Tuez-en 300, ce n'est pas grave. Plusieurs centaines feront la queue pour les remplacer », déplore M. Mpufane.

### Des travailleurs pauvres dans les zones les plus riches du monde

L'exploitation minière est au cœur des activités économiques de l'Afrique. En RDC, et surtout dans

la région du Katanga, les minerais sont la richesse principale. Or, cuivre, coltan, étain, charbon, diamant, la liste est longue, les quantités impressionnantes. Le Katanga est considéré par beaucoup comme la région la plus riche du monde en matière de minerais et métaux. Les ressources sont intensément exploitées, historiquement par la Gécamines, aujourd'hui sur le déclin. Les salaires sont impayés, la production est au plus bas, tandis que les équipements sont vieillots et les investissements plus que nécessaires. Même l'électricité manque pour activer les machines. Par ailleurs, des groupes armés redoutables convoitent les richesses, s'attaquent aux mines et aux populations locales. Pourtant, les travailleurs continuent de croire en un redressement possible.

En Afrique du Sud, également l'une des terres les plus riches au monde en matière de minerais, les conditions de travail et de vie des mineurs sont indécentes, mais l'espoir règne. « Notre électricité provient à 95% du charbon », explique Makgabo William Mabapa, secrétaire général du syndicat NUM (1). « Il nous faudra du temps pour passer à d'autres formes d'énergie, mais nous en avons les possibilités. Le solaire et l'éolien, vu notre climat, peuvent être développés. C'est l'un des défis à relever. » De défis, il y en a beaucoup d'autres. Autour des mines, 15% des mineurs sont séropositifs, tandis que la tuberculose et la silicose continuent de ravager ces populations fragilisées.

Les mines d'amiante sont fermées depuis longtemps, mais les conséquences sur la santé sont toujours présentes. Les accidents minières, les licenciements de masse dans le secteur, la crise de l'or, les tentatives des employeurs de brider les syndicats, la mécanisation et le chômage à 25%, pour ne citer que cela, sont autant de challenges à relever pour le syndicat NUM, qui à force de partenariats, de formations de permanents et de négociations, a pu se développer et obtenir de belles victoires. « De nouvelles résidences ont été obtenues pour les mineurs, tout comme l'accès au soin de santé, à 32 jours de congé, à un congé de maternité – toutefois pas forcément payé – ou à la sécurité sociale. Les choses vont mieux, même si les conditions de travail ne sont pas sûres. »

D'autres pays, d'autres régions, d'autres gens à travers le monde partagent les mêmes expériences. Être mineur en 2016, à l'heure du défi climatique et énergétique mondial, est un défi en soi. Le travail syndical pour une responsabilisation des entreprises, les projets internationaux et la prise de conscience des gouvernements sont quelques-uns des ingrédients indispensables à mise en place de conditions dignes pour ces millions de travailleurs.

Info + expo : [www.boisducazier.be](http://www.boisducazier.be)

(1) La Centrale générale collabore activement avec le NUM à ce sujet. En Afrique du sud, le projet de soli-

darité est mené avec les ouvriers de la construction affiliés au fameux syndicat NUM. Le travail porte sur la formation de 'peer educators', des personnes de confiance qui font de la prévention contre le sida. L'affiliation de nouveaux membres fait aussi partie des objectifs.



MAGAZINE  
**Syndicats**

**Rédaction:**  
Syndicats - 42 rue Haute,  
1000 Bruxelles

Nicolas Errante:  
rédacteur en chef  
Tél.: 02/506.82.44

Aurélien Vandecasteele:  
journaliste.  
Tél.: 02/506.83.11

E-Mail: [syndicats@fgtb.be](mailto:syndicats@fgtb.be)

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

**Service abonnements:**  
02/506.82.11

## Les diamants noirs de Jharia

C'est en 2009 que le journaliste et photographe belge Thomas Van Den Driessche s'est déplacé pour la première fois dans la région de Jharia, en Inde. Au début, par hasard, car ce n'était pas là le but de son voyage. Mais les images sont fortes, et le retiennent. Le charbon représente toute la vie de Jharia. Les habitants l'appellent dans leur langue « le diamant noir ». Pourtant, pas de diamants au doigts des mineurs et de leurs familles. Ici c'est plutôt la pauvreté, l'insécurité, le danger au quotidien. Les nappes phréatiques sont polluées, le sol est en feu. « A Jharia il n'y a rien. Pas un arbre, que du noir et des hommes qui travaillent. » Ceux qui ont la chance toute relative de travailler dans les mines d'Etat peuvent s'estimer heureux dans leur très grand malheur. « Si je meurs dans la mine », disait l'un d'eux, « je sais que mon fils aura ma place. » D'autres vivent du charbon illégalement. Les glaneurs et surtout glaneuses, femmes et enfants, ramassent le charbon dans les mines à ciel ouvert. Les places sont chères, à tel point que la prostitution fait rage et permet d'acheter son ticket pour la mine. « Des centaines de milliers de personnes sont concernées, il s'agit du cœur économique et énergétique de l'Inde ». Les photos de Thomas Van Den Driessche sont exposées jusqu'au 11 décembre au Bois du Cazier, et ses deux longs périples à Jharia, au cœur des mines, sont visibles sur son site <http://www.phototvdd.be/>.



> STOP AU CETA ET AU TTIP

# Pourquoi ils sont tous contre ?

La Wallonie et Bruxelles ont dit non au traité de libre-échange avec le Canada. Mais ils ne sont pas les seuls à s'opposer à ce traité, syndicats, partis de gauche et associations sont mobilisés depuis des années contre ce traité qui ouvre la voie à son grand cousin le TTIP, le traité en négociation entre l'Union européenne et les Etats-Unis. Que leur reprochent-ils ?



**Trop de pouvoir aux grandes entreprises**  
Il est prévu d'introduire un mécanisme de « **règlement des différends entre investisseur et Etats** » dans le TTIP comme dans le CETA. Au nom de la protection des investissements, une multinationale qui estime que ses intérêts sont mis à mal par une réglementation pourrait réclamer des dommages et intérêts à un Etat.

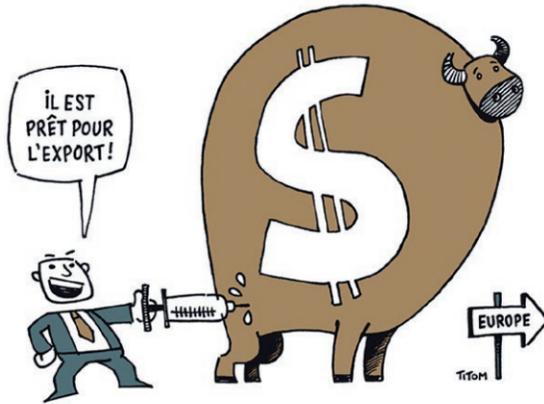
Ce mécanisme a permis, par exemple, à Philip Morris d'attaquer une politique de santé publique de prévention du tabagisme. D'autres entreprises transnationales ont pu contester la politique climatique américaine, le moratoire québécois sur la fracturation hydraulique ou encore faire reculer la protection des rivières face aux déversements de déchets en Allemagne.

Le danger fondamental de ce mécanisme réside dans la paralysie possible des systèmes démocratiques : sous la menace permanente d'une procédure d'arbitrage lourde et coûteuse, les élus hésiteront à voter des lois dans l'intérêt public.



**Les services publics, la santé ou l'éducation privatisés**  
La marchandisation de services d'intérêt général tels que l'assurance maladie, l'approvisionnement en eau et les transports publics est une demande exprimée par les grandes entreprises à l'intention des négociateurs. Le CETA et le projet de TTIP sont les premiers accords de l'UE qui prévoit la libéralisation des services via des « **listes négatives** ».

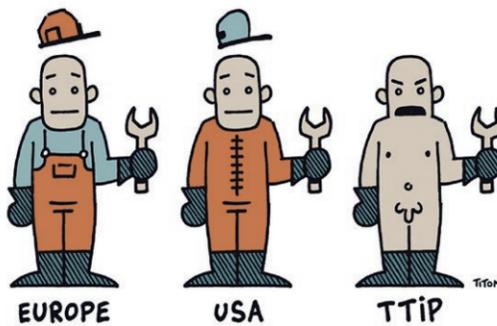
Cela signifie que la libéralisation devient la règle générale et la réglementation devient l'exception. Cela pourrait mener à l'introduction en Europe de **brevets sur les procédures médicales**, qui entraveraient le travail des médecins, limiteraient la disponibilité de nouveaux traitements pour les patients, et porteraient atteinte aux **mécanismes de fixation des prix des médicaments en Europe**.



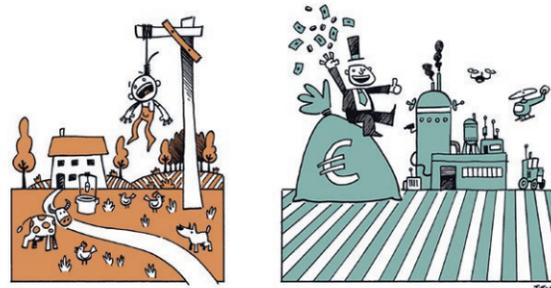
**La porte grande ouverte à la malbouffe**  
L'agro-industrie américaine veut **affaiblir les réglementations européennes en matière de bien-être animal**, pouvoir utiliser des hormones et antibiotiques pour la croissance du bétail et accélérer l'autorisation des OGM.

La pression américaine a déjà poussé l'UE à autoriser le **traitement du bœuf en bout de chaîne à l'acide lactique**, à **geler une réglementation de santé publique sur les pesticides** et à **accélérer l'autorisation à l'importation de 19 produits OGM dont 11 produits par Monsanto**.

Cela ne vaut pas que pour l'alimentation. Les normes de produits sont souvent très différentes, par exemple pour les cosmétiques : l'UE interdit plus de 1300 produits chimiques dangereux, **contre seulement 11 pour les USA**. La reconnaissance mutuelle des normes en la matière se ferait très probablement au détriment du consommateur européen.



**Les normes sociales tirées vers le bas**  
Les normes sociales pourraient devenir des entraves au commerce. Au lieu de tendre vers une harmonisation européenne vers le haut, les normes sociales et la protection du travail risquent d'être tirées vers le bas.



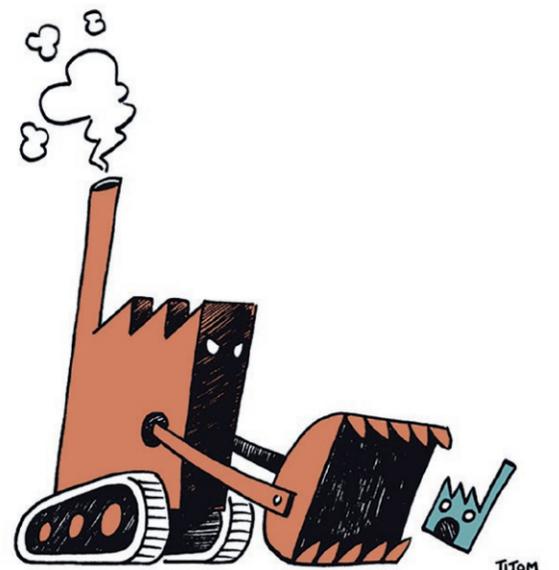
**L'agro-business tuera les petits agriculteurs**  
L'UE compte 14 millions de fermes contre seulement 2 millions de (gigantesques) fermes aux USA. Inclure la libéralisation des échanges agricoles dans le TTIP et le CETA favoriserait inévitablement l'agro-industrie tournée vers l'exportation au détriment de l'agriculture paysanne locale.



**Les AOP non protégées**  
De plus, les indications géographiques protégées dans l'UE ne seraient plus protégées. Demain du fromage de Herve ou du jambon d'Ardenne made in USA ?



**Les PME grandes perdantes**  
Le PME, qui créent plus d'emplois que les grandes, sont déjà défavorisées par rapport aux multinationales. Elles souffriront davantage de la concurrence avec les traités de libre-échange. Il est possible que certaines PME tournées vers l'exportation puissent effectivement voir leur activité facilitée par la baisse de certains droits de douane et l'harmonisation des procédures de mise sur le marché de certains produits. Il n'en reste pas moins que seules 25% des plus de vingt millions de PME européenne exportent en dehors de leurs frontières



nationales et **seulement 13% exportent à l'extérieur de l'Europe**. La plupart des PME pourraient être touchées par la concurrence accrue de produits importés basés sur des normes plus faibles.

Il y a encore bien d'autres raisons de rejeter le CETA et le TTIP. Pour en savoir plus : [www.stopttip.be](http://www.stopttip.be)



# Vous travaillez devant un écran ? Tenez-vous bien!

**Travailler intensivement devant un écran peut avoir des conséquences sur votre santé: fatigue visuelle, stress, douleurs musculaires... SMPT Arista informe les travailleurs à travers une petite brochure, dont voici le contenu.**

**Les douze étapes qui suivent vont vous permettre d'adapter au mieux votre poste de travail :**

1. Vérifiez la possibilité de régler la hauteur de la table. Le réglage de la hauteur du siège dépend de la possibilité de régler la hauteur du plan de travail.
2. Si le plan de travail est de hauteur fixe, réglez la hauteur de l'assise du siège pour que vos coudes arrivent à la hauteur du plan de travail. Si vos pieds ne reposent pas à plat au sol, vous avez besoin d'un repose-pieds. Si le plan de travail est réglable en hauteur, réglez la hauteur de l'assise du siège de façon à ce que vos cuisses soient horizontales, les pieds à plat au sol. Réglez ensuite la hauteur du plan de travail afin qu'il corresponde à la hauteur de vos coudes fléchis.
3. Adaptez la hauteur du dossier de façon à ce que le bas de votre dos soit en contact avec la partie la plus proéminente du dossier.
4. Maintenez un espace d'environ 4 doigts entre l'avant du siège et l'arrière des genoux tout en gardant le dos contre le dossier.
5. Vérifiez que le réglage de la force du ressort de rappel de l'inclinaison du dossier vous permette de varier de position aisément. Le dossier doit pouvoir suivre les changements de position de



**Ménagez-vous des pauses**  
Préférez de courtes pauses de 2 à 3 minutes.  
Levez-vous et variez vos tâches : allez chercher à boire, faites des photocopies, consultez un collègue, utilisez les escaliers au lieu de l'ascenseur, faites des exercices physiques de délasserment...

vos dos en fonction de l'activité :

- vertical pour utiliser le clavier ou écrire et légèrement incliné
  - vers l'arrière pour converser ou téléphoner
6. Placez les accoudoirs à hauteur du plan de travail. La largeur entre les accoudoirs doit correspondre à votre largeur d'épaules. Leur profondeur doit permettre de se rapprocher suffisamment du plan de travail.
  7. Placez l'écran à une distance confortable et face à vous pour éviter une torsion de la nuque. La hauteur de l'écran doit être réglée de façon à ce que le bord supérieur de l'écran soit à la hauteur de vos yeux. Si vous

portez des verres progressifs et que vous regardez l'écran par la partie basse des lunettes, descendez l'écran.

8. Placez votre écran perpendiculairement aux fenêtres pour éviter les reflets et éblouissements, source de fatigue visuelle. S'il y a des stores, utilisez-les en cas de trop grande luminosité, ils amélioreront considérablement votre confort. La distance entre vos yeux et le mur en face doit être de minimum 2 à 3 mètres pour permettre aux muscles oculaires de se reposer en regardant de temps à autre plus loin que l'écran.
9. Placez la souris et le clavier proches l'un de l'autre et situés à 10-15 cm du bord de la table pour permettre un appui temporaire de vos avant-bras. Rabattez les pieds du clavier de sorte qu'il soit le plus plat possible.
10. Placer le téléphone de telle sorte qu'il soit aisément atteignable, de préférence du côté de la main non-dominante. Maintenez la tête droite en l'utilisant et préférez un système mains libres (oreillettes) en cas d'usage fréquent.
11. Placez les documents papier en face de vous entre le clavier et l'écran, pour éviter de fléchir ou tourner la nuque pour les lire en utilisant éventuellement un porte-document.
12. Vérifiez que le rangement du bureau vous permet de disposer correctement le matériel et les documents et que l'accès au bureau est facile.



## Faites le test !

- |  |                          |                          |                          |                          |                          |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|  | Satisfaisant             |                          | Peut mieux faire         |                          | Pas du tout satisfaisant |
| 1. La table est réglable en hauteur.   | <input type="checkbox"/> |
| 2. Le réglage de la hauteur de l'assise du siège vous permet d'avoir les coudes à hauteur de la table tout en maintenant les pieds au sol (ou un repose-pieds est disponible si la table est de hauteur fixe). | <input type="checkbox"/> |
| 3. Le dossier est réglable en hauteur.   | <input type="checkbox"/> |
| 4. La profondeur de l'assise est réglable et/ou permet d'avoir environ 4 doigts entre l'avant du siège et l'arrière des genoux.  | <input type="checkbox"/> |
| 5. L'inclinaison du dossier est possible et la tension du ressort de rappel est réglable en fonction de votre morphologie.   | <input type="checkbox"/> |
| 6. Les accoudoirs sont réglables en hauteur et/ou sont placés à hauteur du plan de travail et leur longueur permet de se rapprocher de la table.   | <input type="checkbox"/> |
| 7. L'écran est face à vous, à une distance confortable et la hauteur du bord supérieur de l'écran est à la hauteur des yeux (ou plus bas si vous utilisez des verres progressifs).                             | <input type="checkbox"/> |
| 8. L'écran est perpendiculaire aux fenêtres (ou des stores sont disponibles) et le mur en face de vous est situé à minimum 2 à 3 mètres.   | <input type="checkbox"/> |
| 9. Le clavier et la souris sont proches l'un de l'autre et situés à 10-15 cm du bord de la table.  | <input type="checkbox"/> |
| 10. Le téléphone est aisé à atteindre et fonctionne correctement (haut-parleur et micro).  | <input type="checkbox"/> |
| 11. Les documents papier sont placés dans l'axe de la nuque entre le clavier et l'écran. Un porte-document est éventuellement disponible.  | <input type="checkbox"/> |
| 12. La place disponible sur et sous le bureau est suffisante et le plan de travail est rangé (des armoires de rangement permettent de libérer de la place sur le plan de travail).                             | <input type="checkbox"/> |

Nombre de cases rouges	x0	
Nombre de cases jaunes	x1	
Nombre de cases vertes	x2	
Score total		/24

**Entre 18 et 24 : poste de travail correctement agencé**  
**Entre 12 et 17 : poste de travail perfectible**  
**Moins de 12 : poste de travail inadapté**

## > LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ

# 40% des travailleurs sont pauvres

Très récemment, Solidaris publiait son «thermomètre» intitulé « Le travail protège-t-il de la pauvreté ? ». Une question simple, suivie d'une réponse qui l'est tout autant : non. Les travailleurs pauvres ou flirtant avec le risque de le devenir sont nombreux : 40%. Alors que nos dirigeants se voilent la face et continuent de prôner l'austérité et les économies sur le dos des précarisés, faisons le point sur ceux qui se saignent pour pas grand-chose.

Plus de 3.000 travailleurs francophones ont tout d'abord été interrogés. Quels sont leurs revenus ? Comment se porte leur pouvoir d'achat ? A quoi ressemblent leurs fins de mois ? Occupent-ils un emploi suffisant pour protéger de la précarité financière, voire de la pauvreté ? Dans un second temps, 800 travailleurs répondant à des critères spécifiques en termes de pouvoir d'achat se sont exprimés sur leur mode de vie, leur perception de la société et des institutions, et plus simplement sur leur état de santé, physique et mentale.

### 4 travailleurs sur 10

Un premier résultat, brut, en ressort. Le travail reste indéniablement un facteur d'intégration et, face au chômage, il continue à offrir une meilleure situation. Toutefois, il ne protège pas, ou plus, de la pauvreté. Alors que 7% des travailleurs estiment arriver à mettre « beaucoup d'argent de côté » chaque mois, ils ne sont pas moins de 40% à présenter un risque de basculer dans la pauvreté ou à déjà devoir faire face à une situation précaire. Plus précisément, 29% des travailleurs s'en sortent « tout juste » pour boucler leur fin de mois, alors que 11% n'arrivent pas ou plus à joindre les deux bouts, voire accumulent les découverts et se retrouvent alors dans un ménage que l'on peut qualifier de « pauvre » ou « très pauvre ». Ce chiffre de 11% est exactement le même que celui observé par le SPF Economie (Taux de risque de pauvreté basé sur l'enquête EU-SILC 2014).

### Qui sont ces travailleurs ?

Le discours dominant qui veut, notamment, que les diplômés et le CDI soient un gage de stabilité, ne tient plus. En effet, près d'un travailleur sur deux dont le revenu est inférieur au seuil de pauvreté, est pourtant détenteur d'un CDI.

L'enquête met également en évidence le fait que plus le diplôme est élevé, plus l'accès à un emploi stable est tardif. En outre ce diplôme ne garantit pas toujours un salaire décent.

L'enquête nous permet d'affirmer que, plus le salaire se rapproche du seuil de pauvreté (soit environ 1250 € net par mois), plus le travailleur est :

- Jeune. En effet, 1 travailleur sur 3 a moins de 31 ans ;
- Peu diplômé. Sur les 40% de tra-

vailleurs « pauvres », pour plus de la moitié d'entre eux (61%) le diplôme le plus élevé correspond à celui du primaire-secondaire inférieur.

- Détenteur d'un contrat à temps partiel pour plus de la moitié d'entre eux (51%). De plus, notons que, dans 7 cas sur 10, ce type de contrat n'est pas un choix délibéré, au contraire, il est entièrement subi.
- Détenteur d'un contrat précaire de type CDD ou intérim.

Note importante: Les travailleurs qui occupent ces emplois précaires et faiblement rémunérateurs sont surtout des travailleuses. On sait que globalement 46% des travailleuses sont à temps partiels et il existe un lien entre temps partiel (souvent non choisi) et revenu faible.

### Les conséquences

Les privations matérielles sont une réalité quotidienne pour les ménages de travailleurs pauvres. Parmi les privations

les plus fréquemment abordées par les travailleurs interrogés (les 11% de travailleurs pauvres à très pauvres), citons : les vacances pour eux-mêmes et pour leurs enfants, les loisirs, la voiture, la possibilité de payer des études supérieures à leurs enfants, l'achat de vêtements/chaussures, les soins médicaux, les dépenses de chauffage, l'alimentation en suffisance et en qualité, la cantine pour les enfants, etc.

Plus globalement, l'étude montre un lien évident entre la précarité et une mauvaise santé, tant physique que psychologique.

### En Belgique, des gens ne mangent pas à leur faim

Ce sont des constats que l'on n'a pas envie de faire, et qu'il faut toutefois rappeler, à l'heure où les politiques dirigeantes ferment les yeux sur les réalités du terrain. En Belgique, des gens confient ne pas avoir assez à manger pour eux-mêmes et leur famille.

Plus d'une majorité de ménages de travailleurs « très pauvres » et « pauvres » interrogés dans le cadre de l'enquête Solidaris indiquent faire leurs courses alimentaires « à 5 euros près ». Une majorité de ces ménages affirment qu'ils se « nourrissent mal par manque de moyens financiers ».

De trois à quatre sur dix d'entre eux disent même que, quantitativement, il leur arrive « parfois de ne pas avoir assez à manger ou de se priver de nourriture pour leurs enfants ». Deux sur dix d'entre

## Lutte contre la pauvreté: la Belgique à la traîne

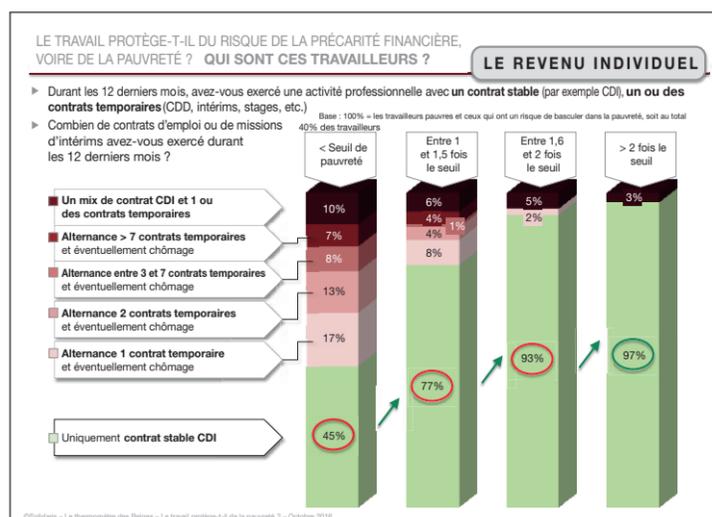
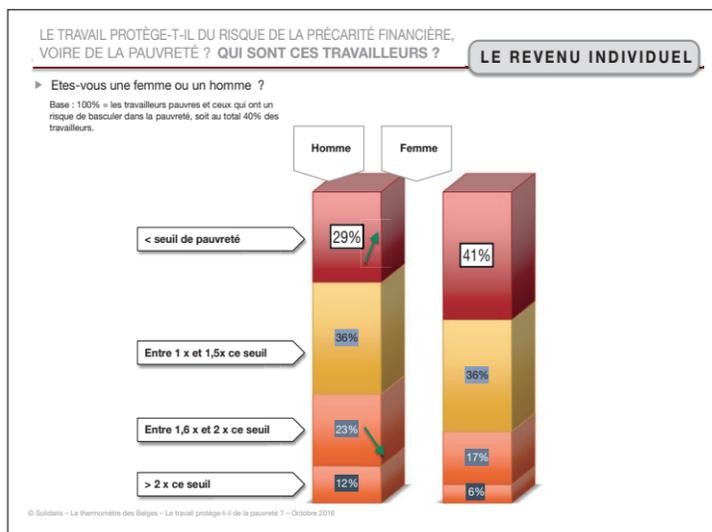
« À moins d'y consacrer une attention plus soutenue et des moyens significatifs, la Belgique n'atteindra pas l'objectif de réduction de la pauvreté qui lui a été fixé dans le cadre de la stratégie Europe 2020. » Selon la cour des comptes, le risque de sombrer dans la pauvreté, toutes populations confondues (donc pas uniquement les travailleurs) en Belgique stagne autour des 21%. Le nombre de personnes confrontées à ce risque augmente, et est plus élevé que dans les pays voisins. À la demande de la Chambre des représentants, la Cour des comptes a examiné le deuxième plan fédéral de lutte contre la pauvreté.

L'examen, en gros, se conclut par un constat d'échec. Et s'attaquer encore à la sécurité sociale n'améliorera évidemment en rien une situation déjà mauvaise. « La sécurité sociale et les allocations de protection sociale constituent un levier important pour lutter contre la pauvreté monétaire, mais sont insuffisantes en raison de l'écart structurel entre le seuil de pauvreté et ces allocations dont le niveau est inférieur au seuil. »

Pour la Cour, ce deuxième plan de lutte contre la pauvreté se résumerait donc à beaucoup d'idées mais peu de réalisations, pas de timing à respecter, pas de budget et une trop faible association des administrations à des projets concrets. « Le deuxième plan pauvreté est davantage une liste d'actions qu'un instrument de politique publique. » La complexité du système et des institutions est également pointée du doigt.

La Cour des comptes recommande donc de fixer un objectif mesurable et d'impliquer réellement les administrations au processus. Des objectifs réels accompagnés d'échéances et de moyens.

Lire plus sur [www.courdescomptes.be](http://www.courdescomptes.be).



eux disent avoir déjà été au Resto du cœur ou dans une banque alimentaire.

Ces ménages de travailleurs éprouvent de vraies difficultés pour se nourrir de façon équilibrée – ils en sont conscients –, et une forte minorité d'entre eux reconnaissent même parfois ne pas avoir assez à manger.

### En Belgique toujours, des gens souffrent du froid

Un autre constat est partagé par une très large majorité de ménages de travailleurs « pauvres et très pauvres » : il n'y a pas suffisamment de logements de bonne qualité qui leurs soient financièrement accessibles.

De même, les banques refusent d'accorder des crédits hypothécaires, tandis que les locataires affirment qu'ils « doivent se battre pour qu'on fasse des travaux pour améliorer leur logement » et une grande partie d'entre eux disent qu'ils doivent payer eux-mêmes les travaux pour mieux isoler leur logement.

Et un ménage de travailleurs « pauvres et très pauvres » sur deux dit que son logement est mal isolé (« les fenêtres et les portes laissent passer le froid »). Une forte minorité de travailleurs « pauvres et très pauvres » affirme

que son logement est insuffisamment chauffé et qu'il y fait « plutôt froid en hiver ».

Sur tous ces aspects : une logique linéaire : plus on a des difficultés à nouer les deux bouts, plus la difficulté d'accéder à un logement de qualité et donc plus la précarité du logement est une réalité.

### Des « causes » à la pauvreté ?

Bien que la pauvreté au travail ne découle pas systématiquement de l'origine sociale, elle peut y être liée. Le Thermomètre Solidaris révèle que, parmi les travailleurs « pauvres », 6 sur 10 n'ont pas grandi dans l'aisance financière et sont même issus de familles où les dépenses étaient calculées avec attention.

Les coups durs et les épreuves de la vie (licenciement, divorce, décès d'un proche...) entraînent souvent un rapide basculement d'une situation que l'on pourrait qualifier de « protégée » ou « confortable » vers la précarité ou la pauvreté. Cela a été le cas pour 72% de l'échantillon de travailleurs interrogés.

L'ensemble des conclusions de l'étude, et des résultats des entretiens, est disponible sur le site : <http://www.solidaris.be>



> POINT DE VUE

# De belles perspectives?

En une seule phrase sur sa page Facebook, Roger Collin résume la situation de manière un tantinet cynique : « *Chers bagagistes, je viens d'apprendre du Premier Ministre que nous pourrions dorénavant travailler 10 heures par jour en été et 6 heures par jour en hiver. Quelles belles perspectives nous offre ce travail faisable et maniable !* »

Roger est délégué de l'UBT chez Swissport à l'aéroport de Zaventem. Il sait ce que c'est, un travail pénible. Il sait aussi qu'un bagagiste ne peut pas tenir jusqu'à l'âge de 67 ans, certainement pas maintenant qu'une flexibilité encore plus grande sera imposée. C'est pourquoi, le calcul du temps de travail sur une base annuelle, la fameuse annualisation, est une gifle pour les ouvriers du transport qui bossent déjà dur.

Mais le régime légal prévu pour le travail de nuit par Michel est, lui aussi, un coup dur pour nos travailleurs. Invoquant l'excuse que le commerce électronique doit avoir plus de chances de se développer, le gouvernement impose le travail de nuit. Cette décision interfère avec les accords conclus dans différents secteurs du transport qui permettaient déjà d'instaurer le travail de nuit... mais moyennant une rémunération équitable de ces heures. Le gouvernement Michel jette tout simplement ces accords dans la poubelle !

Annualisation, flexibilité, travail de nuit, heures supplémentaires... un seul objectif : rendre le travail meilleur marché. Il faudra travailler plus, plus longtemps, pour moins d'argent !

### Huissiers, mensonges et caméras

Voilà les armes utilisées contre les actions menées le 7 octobre dernier par l'UBT. Que le patronat et les partis de droite aient la ferme volonté de briser, de déstabiliser, voire de criminaliser nos actions syndicales, n'est pas nouveau. Lors des actions sectorielles du 7 octobre, ils ont récidivé !

Chez Brucargo, quatre entreprises ont jugé nécessaire d'adresser une requête unilatérale au tribunal. Elles ont obtenu du tribunal de première instance une ordonnance qu'elles ont essayé d'imposer au piquet de grève en recourant aux services d'un huissier : une amende de 500 euros à payer pour toute personne à qui aurait été refusé l'accès à Brucargo en raison des barrages installés.

Que cette requête fût basée sur des mensonges, le tribunal n'en a eu cure. Ainsi, on prétendait qu'un préavis de grève n'avait pas été déposé. Ce qui n'était pas vrai. De plus, l'huissier a noté les noms des personnes à qui l'accès aurait été refusé... alors que le piquet de grève n'empêchait personne d'entrer. Ceux qui voulaient entrer, pouvaient le faire sans problèmes. La seule chose que nous ayons faite, c'était de distribuer des tracts et tenter de convaincre les travailleurs de faire grève aussi. Nous ne faisons donc qu'exercer notre droit de faire grève...

A d'autres endroits également, nos piquets de grève ont reçu la visite d'huissiers, par exemple chez LSV, une plateforme logistique qui travaille pour Lidl.

### Bart De Wever, bourgmestre d'Anvers, traite les dockers comme des hooligans

Le 7 octobre, les dockers anversoises s'étaient rassemblés au quartier général de l'UBT à Anvers. Le but était d'organiser une action ludique et pacifique pour attirer notamment l'attention sur le rôle douteux joué par Fernand Huts, PDG du groupe logistique Katoennatie : d'un côté, il lance attaque sur attaque contre le statut des dockers ; de l'autre, il n'hésite pas à éluder le fisc en montant une construction fiscale aux Bahamas dont tout le monde sait que c'est un paradis fiscal.

La manifestation des dockers s'est déroulée dans le calme, avec une promenade et la distribution d'un tract dans le centre-ville, sans incidents. Mais pourquoi une voiture de police banalisée a-t-elle filmé la manifestation de bout en bout, du début à la fin ? Pourquoi le secrétaire permanent responsable a-t-il été mis sous pression pour qu'il annule l'action ?

L'objectif de ces intimidations est manifeste : criminaliser ou rendre impossibles les actions syndicales. Mais cela n'empêchera pas l'UBT de poursuivre son combat contre la politique asociale de ce gouvernement, combat que nous espérons sincèrement pouvoir mener en front commun.

**Frank Moreels**  
Président



L'action "Bus & Car on the road" atteint sa vitesse de croisière. Nous avons pris la route depuis août 2015 pour rendre visite aux chauffeurs. Nous avons rencontré plus de 3.200 chauffeurs. Cette action nous offre l'occasion de discuter avec les chauffeurs de tourisme, les chauffeurs des loueurs et les chauffeurs des bus scolaires.

Elle nous permet aussi d'en savoir plus des problèmes que rencontrent les chauffeurs professionnels. Il est évident que nous impliquons également les délégués UBT à ces visites.

« *Voilà un projet fantastique et une excellente*



*initiative pour être proche des chauffeurs»,* souligne Gino Callens, délégué chez Coach Partners. Les visites se font sur les parkings, les dépôts et les hubs scolaires, et s'accompagnent d'une tasse de café, d'une boisson rafraîchissante et bien sûr d'une farde de documentation.

Vous voulez connaître notre prochain arrêt ? Consultez la page Facebook de l'UBT Transport routier. Et à bientôt !

## Amélioration de l'assurance groupe dans la navigation intérieure



La lutte contre le dumping social dans le secteur du transport routier est un cheval de bataille connu de l'UBT.

Jacques Kerkhof : « *Que l'UBT mène ce combat également dans le secteur de la navigation intérieure, est une réalité sans doute moins connue : les armateurs belges dépaillonnent leur flotte pour pouvoir engager du personnel au rabais. Ensuite, ils viennent réoccuper le marché belge avec leurs pavillons de complaisance, mettant ainsi sous pression les tarifs pratiqués.* »

Pour combattre ce phénomène, nous avons examiné toutes les

conventions collectives de travail existantes. Cette mise à jour a permis de réaliser des économies importantes sur les coûts, ce qui doit contribuer à combattre les pratiques de dumping social.

Jacques Kerkhof : « *Nous sommes parvenus à relever la cotisation à l'assurance de groupe instaurée en 2007 de 1,25 à 2% (du salaire mensuel brut). Les autres dispositions convenues en 2007 restent intégralement d'application. Ainsi, la cotisation au deuxième pilier de pension est versée à la compagnie d'assurance par le Fonds pour la*

*navigation rhénane et intérieure et ce pour tous les travailleurs occupés dans le cadre des conditions en vigueur en Belgique. Cette adaptation entrera en vigueur le 1er janvier 2017.* »

L'UBT sait parfaitement que ce changement n'est qu'un premier pas dans la lutte contre le dumping social. C'est pourquoi, nous continuons le combat aussi bien au niveau fédéral qu'au niveau européen.



La première session de toute une série de formations organisées en Flandre et en Wallonie vient de commencer le 17 octobre. Le mot d'ordre n'a pas changé : "Le savoir, c'est le pouvoir". Les formations organisées aussi bien pour les militants chevronnés que pour les nouveaux militants, sont entretemps devenues une valeur sûre pour les militants du secteur Transport routier & Logistique.

## GOUVERNEMENT

## Ce que le budget va vous coûter

«Pas de nouveaux impôts sur la consommation ! Pas de hausse de la TVA ! Pas de hausse des accises ! Pas de modification de l'index ! Pas d'adaptation des allocations de chômage!». TOUT-VA-TRES-BIEN !

A entendre la déclaration du Premier ministre à la Chambre sur le Budget de l'Etat et au vu de ce à quoi vous avez échappé, vous devriez vous estimer heureux... Si ce n'était le fait que tout ce qui est énuméré a déjà eu lieu dans les deux premières années de ce gouvernement.

Mais cela ne signifie pas que les 3 milliards d'économies et de recettes nouvelles (à raison de 3/4 - 1/4) ne vous concernent pas. Quand M. Michel bouche un trou de son budget, il en creuse presque automatiquement un dans le vôtre. Les mesures prises cependant ne touchent pas tout le monde en même temps.

Ce sont tantôt les malades, tantôt les chômeurs, tantôt les prépensionnés, tantôt les futurs pensionnés, tantôt les femmes, tantôt les jeunes, tantôt les épargnants, tantôt les fonctionnaires... Manquent à la liste les actionnaires et les hauts revenus qui, eux, échappent à tout : pas de taxe sur la valeur ajoutée. Pas de réforme fiscale.

Les travailleurs en général vont payer le prix fort. Entre la dernière mouture du Plan Peeters - revu et aggravé - sur le temps de travail et la flexibilité, et son projet de réforme de la loi sur la formation des salaires, vos revenus seront encore rabotés et votre vie encore un peu plus compliquée.

Par contre les employeurs pavoisent : ils ont obtenu tout ce qu'ils voulaient en termes de flexibilité, de modération salariale et de court-circuitage de la concertation sociale avec les syndicats. Et ils en attendent plus encore avec la réforme de l'impôt des sociétés. Alors ? Heureux ?

> 1,5 MILLIARD D'ÉCONOMIES SUR LA SÉCU

## Qui va payer ?

## Les malades

902 millions: l'essentiel des économies en matière de sécurité sociale vont peser sur le secteur de la santé. Seront mis à contribution l'industrie pharmaceutique (335 millions), les prestataires de soins dont les honoraires ne seront indexés qu'à 1/3 (247 millions), les hôpitaux qui devront faire 92 millions d'économies en supprimant des lits. L'offre de santé va diminuer et des travailleurs de la santé vont perdre leur emploi.

Mais les patients ne seront pas épargnés. Si vous êtes malade :

- **14,8 millions:** le remboursement des antibiotiques sera diminué (paraît-il pour en réduire l'usage).
- **14,1 millions:** le plafond du **Maximum à facturer (MàF) sera indexé**. Le MàF permet aux malades chroniques ou de longue durée d'obtenir une gratuité des soins lorsque un plafond (variable en fonction des revenus) de dépenses de santé est dépassé. Si on relève le plafond, la facture adressée aux malades sera plus élevée.
- Les honoraires des médecins ne seront pas intégralement indexés. Cette mesure ne vise pas les pa-

tients mais le principal syndicat de médecins a donné des consignes de déconventionnement de sorte que **les médecins puissent demander des honoraires plus élevés** que ce que permet la convention médico-mutualiste.

- **9,5 millions :** les **BIM** (bénéficiaires d'un remboursement préférentiel) dont la composition de ménage change **verront leur avantage réduit** après un trimestre au lieu de deux.

- **7 millions :** les **subventions aux maisons médicales** (qui pratiquent une médecine sociale de première ligne) **seront gelées**.

- **12 millions:** en cas d'incapacité de travail, la période de stage (nombre de mois qu'il faut avoir travaillé avant de pouvoir percevoir une indemnité) passe de 6 mois à 12 mois, sauf pour les indemnités de maternité. Ceci touchera surtout les jeunes travailleurs en incapacité de travail.

## Les allocataires sociaux

L'enveloppe destinées à revaloriser les allocations sociales les plus

basses (liaison au bien-être) sera amputée de 161 millions sur le dos des allocataires aux revenus les plus bas.

## Les (futurs) pensionnés

Le gouvernement continue à s'attaquer aux périodes assimilées, c'est-à-dire les périodes d'inactivité qui comptent pour le calcul de la pension. Après les chômeurs en 3<sup>e</sup> période, sont maintenant visés les chômeurs en 2<sup>e</sup> période et les prépensionnés : après un an de chômage ou dès la première année de prépension, le calcul de la pension ne se fera plus sur le dernier salaire mais sur le minimum par année de carrière à savoir 23.374 €.

La perte au niveau de la future pension dépend du salaire. Pour un prépensionné de 60 ans qui touchait un salaire moyen la perte se situe entre 200 et 400 € par an.

## Les fonctionnaires

Les militaires et le personnel roulant de la SNCB verront l'accès à la pension passer de 55 à 57 ans en 2018 pour arriver à 63 en 2030. A terme, la carrière des fonctionnaires devra être comme dans le privé de 45 ans.

## Les chiffres

Au départ, le trou du budget à combler était de 4,2 milliards pour atteindre l'objectif que s'était fixé le gouvernement lui-même pour 2018. En ralentissant le rythme de 0,2% du Produit intérieur Brut et en réduisant de 1 milliard à 739 millions le « tampon » qu'il s'était ménagé pour faire face aux mauvaises surprises déjà constatées lors du dernier contrôle budgétaire (recettes fiscales surestimées, rentrées insuffisantes, croissance en berne...), l'effort a été ramené à 3 milliards. Presque trois quarts (72%) seront des économies sur les frais de l'Etat et les services publics, mais surtout (1,3 milliard) sur la sécurité sociale dont 902 millions sur la santé. Un quart (28%) seront des recettes nouvelles.

	2017		
<b>Effort à fournir</b>	<b>3006</b>		
Corrections techniques	163		
Economies Etat é services publics	607		72%
Economies sécurité sociale	538		
Economies soins de santé	902		
Recettes fiscales		642	28%
Divers		155	

## Répartition des avantages fiscaux



## &gt; LA LOI PEETERS REVUE ET AGGRAVÉE

# Des heures supplémentaires sans sursalaire

**Le gouvernement a décidé de faire passer le plan Peeters avec le budget, histoire de se justifier au regard de la Commission européenne d'un léger dérapage par rapport à la trajectoire budgétaire en arborant des «mesures structurelles». La dernière mouture du Plan Peeters a cependant été revue et aggravée : via la petite flexibilité une partie des heures supplémentaires ne donneront pas droit à un sursalaire.**

**Annualisation de la durée du travail**

La durée moyenne de travail de 38 heures semaine sera calculée sur un an au lieu de 3 mois (rien de changé) avec un maximum de 9 heures par jour.

**Ce qui a encore changé**

**1°) 143 heures sup' possibles pour tous :** la limite interne pour les heures supplémentaires de 143 heures par an (c'est-à-dire le nombre d'heures supplémentaires que l'on peut prêter sans repos compensa-

toire obligatoire) vaut pour tous les secteurs et il n'y a plus de dérogations possibles dans les secteurs.

**2°) Jusqu'à 5 h/semaine sans sursalaire :** dans le cadre de la « *petite flexibilité* » sur base de l'article 20bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971 l'employeur a la possibilité d'absorber des surcroûts temporaires de travail en introduisant des horaires intensifs compensés par des horaires réduits quand il y a moins de travail sans devoir modifier le règlement de travail. Cela permet de fixer le temps de travail à un maximum de 9 heures par jour et de 45 heures par semaine...

**Avec trois conséquences :**

- Les limites journalières et hebdomadaire de travail pourront être modifiées par convention collective de travail ou via le règlement de travail, il semble que le choix soit laissé à l'appréciation de l'employeur.
- Cette possibilité ouverte par la référence à l'article 20bis fait relever les heures supplémentaires de la « *petite flexibilité* » ce qui signifie que pour autant que la moyenne annuelle de temps de travail soit respectée, les heures prestées dans les limites des 45 heures seront normalement payées mais **NE DONNENT DROIT A AUCUN SURSALAIRE** alors que jusqu'ici, un sursalaire était en principe dû à partir de la 41<sup>e</sup> heure! C'est donc un cadeau de 2,5 ou 5 heures de

travail à l'employeur selon que le sursalaire est de 50% (en semaine) ou de 100% (les dimanches et jours fériés).

• Troisième conséquence si cette « *petite flexibilité* » fixée à 45h/semaine est appliquée: l'heure ne devient supplémentaire qu'à partir de la 46<sup>e</sup> heure/semaine.

**3°) Des repos compensatoires post-**

**posés pour les 100 heures sup' supplémentaires :** outre la limite interne des 143 heures pour tous, il sera possible pour l'employeur de conclure individuellement avec les travailleurs un quota de 100 heures/an supplémentaires en plus sans qu'une raison ne doive être donnée.

- Ces heures supplémentaires seront payées immédiatement par le biais d'un sursalaire et elles ne pourront pas être récupérées.
- Ces heures ne compteront pas dans la moyenne annuelle pour le calcul des 38 heures !
- Dans le cadre du budget, 25 heures n'entreront pas dans la limite interne de 143h.
- Il pourra ainsi être demandé au travailleur de prêter encore 68 heures supplémentaires (au lieu de 43) avant repos compensatoire, ce qui porte - pour lui - la limite interne à 168h.
- Après concertation sociale, les secteurs pourront augmenter le nombre d'heures supplémentaires à 360 heures et déterminer que 60 heures supplémentaires ne seront pas portées en compte pour la li-

mite interne. On en arrive ainsi à 203 heures sup' avant repos compensatoire obligatoire.

**Plus Minus Conto**

L'annualisation de la durée du travail pourra être élargie davantage par un accord sectoriel dans les secteurs avec des cycles de production et de développement. Ainsi, un secteur pourrait par exemple prévoir que la **durée du travail hebdomadaire moyenne doit être respectée sur une période de référence de maximum 6 ans avec une limite journalière de 10 h. et hebdomadaire de 48h.** C'est ce que l'on appelle le Plus Minus Conto créé sur mesure pour l'industrie automobile.

**Compte épargne-temps**

La possibilité de prévoir la conclusion, au niveau sectoriel, d'un cadre sur l'**épargne d'heures de congé ou d'heures supplémentaires au niveau de l'entreprise** (épargne-carrière ou épargne-temps). Les travailleurs peuvent utiliser cette épargne plus tard. Ceci permet que les travailleurs financent des congés propres, plus longs. Si aucun accord n'est trouvé au niveau sectoriel, il peut y avoir une activation du système au niveau des entreprises. L'efficacité de la procédure doit être évaluée après un an.

**Horaires temps partiel / information**

Le nombre d'heures en plus qu'un travailleur à temps partiel avec ho-

raire variable peut prêter sans sursalaire, augmente de maximum 39h/trimestre (3h/semaine) à maximum 42h/trimestre ou 168heures/par an (en cas d'annualisation).

Le règlement de travail ne reprendra qu'une **plage pour les heures de travail**, les jours de travail et la durée de travail journalière et non des horaires précis.

**Travail de nuit**

Dans le cadre de l'e-commerce (commerce via Internet) le gouvernement **rendra le travail de nuit pour l'e-commerce possible pour tous les secteurs de l'économie** et pas simplement pour le commerce de détail. Il a apparemment par contre renoncé à reculer de 20 à 22 heures la définition du travail de nuit.

**Intérim CDI**

Confirmation de l'instauration d'un contrat d'intérim à durée indéterminée.

**Télétravail & horaires flottants**

Pour faciliter la conciliation de la vie privée et professionnelle, le gouvernement va mettre en place un nouveau cadre légal concernant notamment les horaires flottants et le télétravail occasionnel.

**Crédit-temps**

L'élargissement du **crédit-temps avec motif de 3 mois. Pour le congé pour soins palliatifs**, un mois supplémentaire vient encore s'ajouter.

## &gt; FISCALITÉ

## Le capital pas ou peu mis à contribution

Les mesures fiscales prises par le gouvernement touchent très peu le capital mais n'épargnent pas les petits épargnants. Ainsi le précompte mobilier, c'est-à-dire l'impôt prélevé à la source sur les intérêts de placements financiers passe de 27 à 30%. Les intérêts sur les comptes d'épargne restants exonérés à concurrence de 1.880€/an. La taxe sur les opérations boursières sera doublée mais elle ne représente actuellement que 0,09 % (avec un maximum de 650 euros), 0,27 % (max. 800 euros) et 1,32 % (max. 2 000 euros) des montants. En contrepartie la taxe sur la spéculation qui n'a rien rapporté a été supprimée.

Le gouvernement compte également récupérer 50 millions en luttant contre la fraude sociale et 50 de plus en luttant contre la fraude fiscale (évaluée à 20 bons milliards/an !). 100 millions ont tout de même été inscrits à charge des employeurs qui devront payer une contribution sur les cartes essences octroyées à leurs employés et leur laisser le choix du moyen de transport domicile-travail au lieu d'une voiture de société. Rien du côté de la taxe sur la valeur ajoutée à la revente d'actions qui reste à 0% quel que soit le gain. Le milliardaire belge Marc Coeck a ainsi pu encaisser 1,45 milliard sans payer un euro d'impôt en revendant Omega Pharma.

## &gt; STARTER JOBS

## Les jeunes au rabais

Les jeunes dès 18 ans ont droit au salaire minimum brut de 1.532. Auparavant, tous les jeunes travailleurs de moins de 21 ans se voyaient appliquer une dégressivité salariale en fonction de l'âge au départ du salaire minimum interprofessionnel : 20 ans: 94% / 19 ans: 88% / 18 ans: 82% Nous avons obtenu par la concertation sociale la fin de cette dégres-

sivité depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015. Le Gouvernement compte rétablir cette dégressivité. Après avoir privé les jeunes de moins de 21 ans sans diplôme d'allocations d'insertion, avoir mis en concurrence les étudiants jobistes et les jeunes travailleurs, le gouvernement ajoute maintenant une discrimination liée à l'âge !

## Un gel des salaires pour des années

**La loi de sauvegarde de la compétitivité (loi de 1996) prévoit que tous les deux ans les interlocuteurs sociaux négocient la marge d'augmentation des salaires (en plus de l'indexation automatique et des augmentations barémiques) pour deux ans sur base d'un rapport du Conseil central de l'économie. Celui-ci compare les prévisions d'évolution des salaires chez nos trois pays voisins et détermine ainsi la marge possible pour ne salaires n'augmentent pas plus que chez nos partenaires et concurrents commerciaux. La réforme de cette loi telle que prévue aura pour effet une modération salariale institutionnalisée.**

La réforme de la loi de 96 reprise dans le cadre du budget au titre des « réformes structurelles » va plus loin que celle prévue dans les propositions de K. Peeters :

- Un mécanisme correcteur automatique est introduit pour supprimer le handicap subi depuis 1996 (même si le handicap sera éliminé fin 2016!). Or ce « *handicap* » revendiqué et estimé par les employeurs est de

l'ordre de 10%. Ce chiffre représente des années de blocage salarial...

- Une marge de sécurité est prévue comme tampon contre des dérapages futurs. Elle sera obtenue par une diminution supplémentaire de la marge disponible.
- L'index est garanti MAIS:
- **MAIS** lorsque le handicap du coût salarial ne peut pas être éliminé au cours d'une période AIP, le gouvernement peut prendre des mesures visant à corriger le handicap salarial restant (lisez : un saut d'index reste une possibilité).
- Les subsides salariaux NE sont PAS pris en compte pour calculer l'écart salarial avec les pays voisins, alors qu'il en était question dans la proposition initiale de Peeters ;
- Les réductions de cotisations patronales accordées pendant la présente législature NE sont QUE PARTIELLEMENT prises en compte comme réduction du coût salarial (et ne pourront donc pas donner lieu à une marge plus élevée).
- La norme ne serait plus indicative mais tout à fait contraignante.
- Rien n'est dit à propos de la modération des autres sources de revenu en cas de modération salariale comme cela se trouve dans la loi actuelle (art. 14 mais qui n'a jamais été appliqué).

## &gt; POINT DE VUE

## Le budget 2017? Imbuvable

IM-BU-VA-BLE. Voilà qui caractérise bien le budget 2017. Celui-ci impose aux travailleurs encore plus d'économies, plus de restrictions, plus de flexibilité pour moins de pension, moins de salaire, moins de bien-être. Tous ces efforts, toujours concentrés du même côté, ça devient insupportable, imbuvable bref, ça déborde.

Avec 3 milliards d'efforts supplémentaires pour le budget 2017, nous savions que ce gouvernement ne serait pas capable d'un grand changement de cap, mais oser continuer d'une manière aussi déséquilibrée et injuste, alors que d'autres alternatives existent, c'est écœurant.

Parmi les mesures les plus insupportables, il y a la flexibilisation à outrance du travail. En gros, la durée moyenne de 38 heures de travail par semaine ne sera plus calculée sur base trimestrielle mais bien sur base annuelle. Certaines semaines, vous devrez travailler 9 heures par jour et 45

heures par semaine. Mais pas de naïveté, pas quand ça vous arrange, uniquement quand ça arrange votre patron. Sans oublier l'augmentation du nombre d'heures supplémentaires, sans droit à un repos compensatoire. C'est la combinaison travail - vie privée qui va en souffrir.

Mais votre portefeuille aussi va souffrir, parce que vous ne serez pas mieux payé. Pour ce gouvernement, vous coûtez déjà trop cher. Donc, il modifie la loi ce qui rendra dans le futur les négociations salariales libres quasi impossibles, même dans les secteurs ou entreprises qui engendrent de plantureux bénéfices.

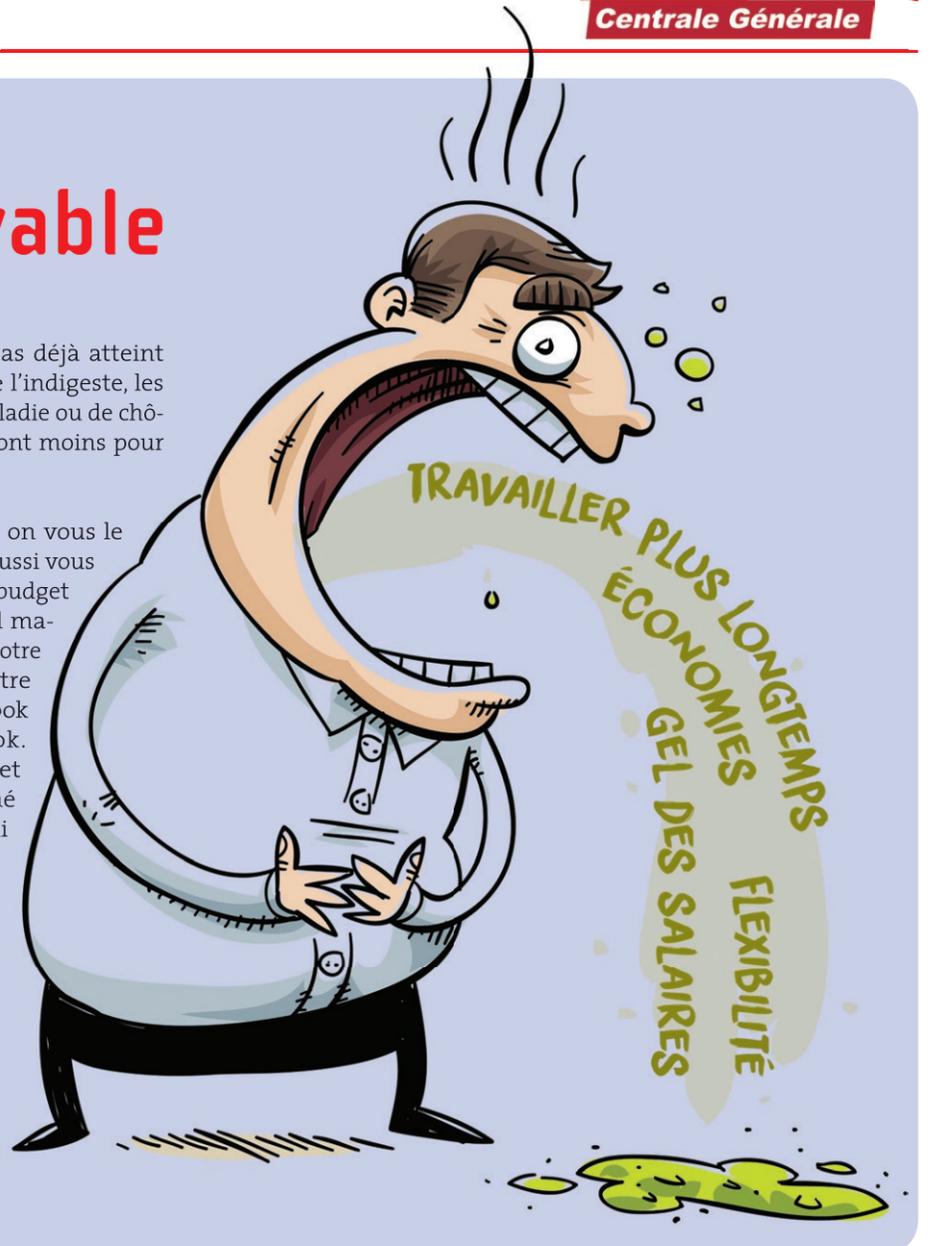
Et cerise sur la gâteau, si vous tombez malade ou que vous vous retrouvez au chômage, vous aurez encore plus de difficultés financières. Une visite chez le médecin, des médicaments, tout coûtera plus cher alors que les indemnités de maladie et de chômage seront rabotées. Et comme

si on n'avait pas déjà atteint le summum de l'indigeste, les périodes de maladie ou de chômage compteront moins pour votre pension.

IM-BU-VA-BLE, on vous le disait. Si vous aussi vous trouvez que le budget 2017 vous rend malade, partagez notre visuel sur notre page Facebook [www.facebook.com/cg-fgtb](http://www.facebook.com/cg-fgtb) et restez informé des actions qui arrivent.

(Le 24/10/2016)  
Robert Vertenueil  
Secrétaire général

Werner Van Heetvelde  
Président



## &gt; MINEUR AUJOURD'HUI

## «La chose la plus importante qui sort de la mine, c'est le mineur»

Un colloque intitulé « Mineur aujourd'hui dans le monde » était organisé récemment au Pays Noir (article complet page 3). Alors que les mines belges ont fermé leurs portes depuis de nombreuses années, l'exploitation de ce filon perdure à travers le monde. Ainsi, 41% de l'électricité mondiale est encore produite par le charbon. A l'occasion de ce colloque, des représentants syndicaux venus d'Afrique du Sud, d'Angleterre, de RDC et même du Mexique ont témoigné de la

situation dans leur pays. Pour Carlo Briscolini, secrétaire régional de la Centrale Générale de Charleroi en charge du secteur des mines, lui-même issu d'une famille de mineurs était un spectateur averti. « Encore aujourd'hui, certaines personnes travaillent dans les mêmes conditions que lors de la catastrophe du Bois du Cazier (...) certains mineurs sont donc exploités sur l'autel de la production. Le combat n'est pas fini ».

Une exposition sur le thème « Mi-



neur aujourd'hui dans le monde» est encore présentée au Bois du Cazier jusqu'au 11 décembre. Plus d'info [www.leboisducazier.be](http://www.leboisducazier.be)

## &gt; CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES CARRIÈRES

## L'ULB mène l'enquête

Début 2016, l'ULB, l'Université Libre de Bruxelles, a interrogé les travailleurs du secteur des carrières sur les conséquences de leurs conditions de travail sur leur santé. Cette étude a été réalisée à la demande de la Centrale Générale - FGTB. Les résultats révèlent que 62% des travailleurs estiment que leur travail met en péril tant leur santé que leur sécurité.

L'enquête a été menée dans deux grandes entreprises du secteur des carrières avec une grande implication des délégués de la Centrale Générale - FGTB. Ce qui a conduit à un taux de réponse élevé. Les questions portaient sur 4 aspects: l'environnement physique, l'environnement social, l'intensité du travail et le degré d'autonomie au travail.

**Rythme de travail intense et faible autonomie**

Les résultats ont révélé que 85% des travailleurs disposent d'un contrat à durée indéterminée et 84% travaillent à temps plein. Un bon 70% travaille en équipe. L'enquête met aussi en avant les conditions de travail difficiles, notamment bruit, poussière, vibrations, transport, charges lourdes. Le tout à un rythme de travail intense et avec des délais stricts. D'autre part, les ouvriers des carrières maîtrisent peu leur environnement de travail.

**Dangers pour la santé**

Ces différents éléments ont des conséquences sur le bien-être des travailleurs. 80% se sentent régulièrement stressés tandis que 80% souffrent de maux de dos. On dé-

nombre aussi de nombreux accidents, souvent des accidents graves. A ce propos, 62% trouvent que leur travail met en danger leur santé et leur sécurité et 10,9% ne savent pas qu'ils ont une maladie qui peut être reconnue comme maladie professionnelle et qu'ils peuvent dès lors introduire une demande de reconnaissance. Le point de basculement concernant la santé se trouve à 20 ans de travail dans les carrières. Plus le travail en équipe dure longtemps, plus les travailleurs risquent de contracter une maladie professionnelle. Les résultats qui, ont été présentés lors du congrès professionnel des carrières, sont d'une grande valeur pour notre centrale. Ils vont notamment servir de base de travail lors des prochaines négociations sectorielles.

## &gt; DROITS SYNDICAUX DANS LE MONDE

## A luta continua

« La lutte continue », c'est sous ce slogan que s'est tenu le congrès d'IndustriALL Global Union, la coupole syndicale mondiale. Près de 1400 syndicalistes de plus de 100 pays étaient réunis à Rio pour 3 journées de débats intenses sur la résistance des capitaux mondiaux, la défense des droits des travailleurs, la lutte contre les emplois précaires, la construction de syndicats forts et une politique industrielle durable. Le Congrès d'IndustriAll a accueilli l'ancien président du Brésil, Lula da Silva, syndicaliste et travailleur victime de persécution par l'actuel gouvernement en place. Ces 13 dernières années les gouvernements de Lula et Dilma Youssef ont permis de sortir 36 millions de personnes de la pauvreté et des augmentations de salaires de près de 30%. « En 2010, alors que le taux de chômage atteignait des niveaux records en Europe, 22 millions d'emplois ont été créés au Brésil » a déclaré Lula. IndustriALL Global Union représente 50 millions de travailleurs des secteurs miniers, de l'énergie et de la manufacture dans 140 pays et constitue une nouvelle force dans la solidarité mondiale continuant le combat pour de meilleures conditions de travail et pour les droits syndicaux dans le monde entier.



Lula da Silva : « La lutte continue. La lutte continuera encore longtemps si nous n'y prenons pas garde. Le Coup d'état de la droite menace de tout détricoter. Ce n'est que par la lutte que nous pouvons obtenir des victoires. Un autre monde est possible. »

# CONGRÈS PROFESSIONNELS VOS DÉLÉGUÉS PLANCHENT SUR LE FUTUR DE NOS SECTEURS

**AUTREMENT  
ET MIEUX.  
C'EST POSSIBLE!**

Entre septembre et janvier 2017, la Centrale Générale – FGTB organise pas moins de 25 congrès professionnels. Tous les 4 ans, les délégués d'un même secteur sont ainsi rassemblés afin de jeter un coup d'œil dans le rétroviseur sur le travail accompli ces dernières années mais aussi se pencher sur l'avenir.

D'autre part, chaque congrès aborde les thèmes en fonction de ses réalités. Pénibilité du travail pour l'un, flexibilité

pour l'autre ou encore dumping social. Mais l'objectif de tous ces congrès est le même: autrement et mieux. C'est possible. C'est la raison d'être de notre syndicat.

Durant les prochains mois, nous mettons le focus sur les différents congrès professionnels. Retrouvez toutes les présentations des congrès déjà passés et toutes les photos sur notre site [www.accg.be](http://www.accg.be).



## TEXTILE

### UN AVENIR POUR LE SECTEUR, MAIS AUSSI POUR LES TRAVAILLEURS

Les actionnaires s'enrichissent sur le dos des travailleurs et des contribuables. Le secteur du textile a subi de plein fouet les conséquences de la crise économique de 2008. Depuis 2014, on remarque que la croissance a fait son retour.

Mais ça ne signifie pas pour autant la création de nouveaux emplois ou l'augmentation des salaires. Les différentes mesures du gouvernement telles que le gel des salaires ou le saut d'index n'ont laissé aux syndicats qu'une faible marge de manœuvre pour négocier des augmentations de salaire. A contrario, les employeurs ont pu compter sur des subsides salariaux du gouvernement.

### LES TRAVAILLEURS ONT DROIT À LEUR PART DU GÂTEAU

Les fonds sociaux sont des outils de solidarité très importants pour le secteur. Ils octroient des indemnités complémentaires aux travailleurs, entre autres en cas de chômage temporaire et de prépension. Mais suite à la crise et à la baisse de l'emploi dans le secteur, les fonds sociaux ont rencontré des difficultés financières.

Grâce à la contribution des travailleurs, qui ont injecté une partie de leur indexation salariale, les finances des fonds ont été remises à flot. Entre-temps, les réserves se sont accumulées. Nos délégués estiment qu'une partie de ces réserves revient aux travailleurs. Ils proposent par exemple d'utiliser cette somme pour étendre la pension complémentaire dans le secteur.

## CARRIÈRES ET CIMENT

### TRAVAIL SOUTENABLE VIA LA SOLIDARITÉ

Les secteurs des carrières et des fabriques de ciment sont confrontés aux mêmes conditions de travail difficiles, aux mêmes problèmes de sécurité et à la même lutte pour l'emploi.

Ici aussi, la crise a occasionné de nombreux dégâts sur l'emploi dans le secteur des carrières. En 2015, il a atteint son plus bas niveau historique. Dans les fabriques de ciment, l'emploi augmente mais pas chez les ouvriers.

Les employeurs ne font rien pour promouvoir l'emploi dans le secteur. Ils offrent principalement des contrats d'intérim, temporaires ou ont recours à la sous-traitance. Or, il est essentiel d'assurer la relève et de transmettre le savoir-faire des anciens aux plus jeunes.

### ENQUÊTE TRAVAIL SOUTENABLE

A la page 10, nous vous parlons d'une enquête menée dans les carrières. Elle démontre clairement que travailler jusqu'à 67 ans dans le secteur est utopique. Il est grand temps de rendre le travail soutenable. Mais aussi de permettre aux travailleurs âgés de lever le pied et d'embaucher des jeunes.

### LA SOLIDARITÉ A PAYÉ

Les délégués des deux secteurs ont résolument opté pour la solidarité. « Nous voulons privilégier les négociations au niveau du secteur. De tels accords sont d'application pour les petites entreprises et les grandes entreprises. Ainsi nous pouvons offrir de meilleures conditions de travail et de salaire à tous les travailleurs. » déclare Brahim Hilami, secrétaire fédéral en charge des carrières.



## SERVICES DE SANTÉ

### LE SERVICE PLUS IMPORTANT QUE LES GAINS

Les services de santé regroupent notamment les hôpitaux et les maisons de repos mais aussi la Croix Rouge, les services ambulanciers et les laboratoires.

L'aspect financier s'imisce de plus en plus dans le secteur. Le secteur des maisons de repos est un bon exemple de cette mutation. Les acteurs financiers ont tous un objectif commun: faire du chiffre. Les travailleurs et les seniors en payent le prix. La qualité du service et des emplois se détériore.

### DES EMPLOIS DE QUALITÉ

L'emploi progresse dans le secteur mais la qualité de ces jobs laisse à désirer. Les temps partiels restent la règle, les temps

plein l'exception. De plus, on attend beaucoup de flexibilité de la part des travailleurs. Ce sont surtout les femmes qui en sont les victimes.

### NOUVELLES TECHNOLOGIES

Nous vivons à l'ère de la digitalisation. Les technologies de pointe s'invitent également en milieu hospitalier. Ce qui peut s'avérer positif pour les patients du point de vue du suivi médical ne l'est pas forcément pour les travailleurs. Les nouvelles technologies peuvent devenir des instruments de contrôle pour les employeurs, tout peut ainsi être minuté. Tout pour l'efficacité mais qu'en est-il des contacts humains? Comme dans les secteurs industriels, c'est la rentabilité qui prime dans les services de santé.



## &gt; POINT DE VUE

# Du libre-échange au «consensus obligatoire», le libéralisme n'est décidément pas la liberté !

Des ressorts rouillés font grincer une mécanique néolibérale qu'on a crue bien huilée. Le débat sur le traité transatlantique entre l'Europe et le Canada (CETA) en est un exemple. L'illusion d'un consensus (« There is no alternative ») a volé en éclats. Celui sur le budget fédéral 2017 en est un autre. L'aveugle confiance accordée aux entreprises pour qu'elles relancent la machine est un vœu pieu. « Créer » de l'emploi, c'est pas leur job... job, job. Le réduire est au contraire inscrit dans leur ADN. En Belgique, en Europe, dans le monde, c'est la régulation publique qui crée de l'emploi dans le secteur privé. Pas les entreprises... Elles le détruisent, d'ING à Caterpillar !

Un agréable frisson démocratique a parcouru ces derniers jours l'échine de la société wallonne. Nous avons à nouveau goûté au sentiment d'une dignité retrouvée, au moins provisoirement. Une expérience dont nous privent depuis trop longtemps le gouvernement fédéral et l'Union européenne. Une majorité de citoyens, le Parlement, le gouvernement et son Ministre-Président se sont trouvés en phase dans le rejet d'un texte qui ne nous convient pas. Nous n'avons pas désobéi. Nous ne sommes pas entrés en résistance. Grands mots ! Nous avons juste répondu à une question qui

nous était légitimement posée. Nous avons dit nos conditions, voici des mois déjà. Elles n'ont pas été rencontrées. Nous avons répondu : « Dans ces conditions... » Et Charles Michel, Premier ministre surpris par notre cohérence, s'est cru autorisé de s'inquiéter sur la scène internationale de la « radicalisation des positions wallonnes ». Honteux et indécent ! Le choix des mots a du poids. Recourir à un langage aussi connoté par les événements qui ont marqué la Belgique au cours des derniers mois exprime à quel point la rupture du consensus néolibéral n'est pour lui-même « pas envisageable ».

Qu'importent les résolutions du Parlement wallon ? Qu'importe la démocratie ? Le texte était à prendre. Pas à laisser !

Nos responsables politiques wallons ont été l'objet de pressions infernales. On ne nous en dit rien de précis. Leur confirmation traduit en tous cas que la position wallonne, en rupture avec ce « consensus obligatoire », touche au cœur du système ! Ils doivent être soutenus parce qu'en les assumant pour défendre nos choix, ils nous en protègent.

La fermeté wallonne a fédéré par-delà les frontières régionales. En Belgique, en Europe et même au Canada où elle a libéré l'expression d'une autre voie, d'autres voix. Le contraire d'un repli sur soi. Au moment où ces lignes sont écrites, la fin de l'histoire n'est pas connue. L'heure est aux chantages et aux ultimatums...

## Un budget qui ne tient pas la route

L'incroyable procès en sorcellerie instruit contre la Wallonie qui dit « non » a fait passer au second plan la polémique sur le budget 2017 de l'Etat fédéral et les réformes du « marché du travail » (flexibilité, blocage des salaires...) qui doivent permettre à la Commission européenne de l'avaliser. En effet, cet exercice est tellement peu crédible que l'effort pour 2018

est déjà connu. Il est estimé à 6 milliards ! Nous voilà prévenus. L'analyse montre que les travailleurs paieront une fois encore la facture au niveau des services publics et de la sécurité sociale. Un véritable carnage est en préparation dans les soins de santé.

Par contre, les entreprises ont été protégées. Immunisées des efforts. Comme d'habitude. En gage de remerciement, elles ont d'ailleurs envoyé le directeur de la FEB applaudir le Gouvernement depuis la tribune de la Chambre par un dimanche ensoleillé.

Les fédérations patronales, elles, en réclament davantage. Agoria veut un impôt des sociétés à 20%... Soit un cadeau d'au moins deux milliards à financer par les pouvoirs publics ! Et ce n'est pas tout. Il s'agirait aussi d'effacer un « handicap salarial » « historique » qu'elle estime à 10% (soit 5 sauts d'index). Et tout ça dans le cadre d'une « paix sociale » ? Certes, l'appétit vient en mangeant mais le mieux est de n'avoir pas les yeux plus grands que le ventre...

Charles Michel a tout misé sur des « chevaux » aussi déraisonnables pour gagner un pari osé : créer suffisamment de « jobs, jobs, jobs » pour camoufler la ruine sociale que laisseront ses politiques. Or

aucune entreprise ne crée de postes de travail « inutiles », juste pour « faire plaisir ». Moins encore « en reconnaissance »... Pour elles, le travail est « un coût ». Pourquoi augmenteraient-elles ce coût qu'elle ne cesse de vouloir comprimer pour réorienter la richesse produite par les travailleurs vers le revenu du capital, celui de leurs propriétaires ?

Le retour à un taux d'emploi acceptable passera par l'imposition de nouvelles règles, d'une réduction du temps de travail, sans perte de salaire et avec embauche compensatoire !

A défaut de le comprendre, Charles Michel ira d'échecs en échecs. Et nous en paierons la note...



Nico Cué  
Secrétaire général de la MWB

## Carte blanche

<http://www.metallos.be>

METALLOS MWB  
FGTB

## Loi Peeters ou loi détresse...

La loi sur la flexibilité va changer tout le système de travail dans les entreprises, mais aussi les formes de travail puisque les travailleurs n'auront plus de liberté de choix quant à leurs horaires et surtout quant à la prestation d'heures supplémentaires. Ils devront les prester, et sans sur-salaire...

Dans la métallurgie, il y a deux sortes de travail : le travail « sédentaire » et le travail « itinérant ». Ce dernier est spécifique puisque les travailleurs travaillent chez des clients, ils se rendent tous les jours dans des entreprises « donneuses d'ordres » pour y effectuer des travaux au forfait ou en régie. Ce sont les sous-traitants où les « travailleurs des services » comme on les appelle aussi.

Non seulement ils travaillent avec les contraintes et les exigences de l'entreprise mais aussi avec celles des clients qui, à leur tour, dépendent d'actionnaires qui exigent du rendement, donc des bénéfices de plus en plus importants.

La loi Peeters, si elle passe, va permettre tous les abus sur les chantiers, puisque les clients vont être de plus en plus difficiles sur les prix et surtout sur les délais nonobstant les dégâts occasionnés dumping social. Les travailleurs de chantiers seront de plus en plus appelés à prester des heures supplémentaires ou complémentaires (on ne sait même plus comment on devra les appeler), qu'ils devront récupérer par après quand le travail diminuera, car les investissements se font très rares et par périodes.

Ces travailleurs qui se lèvent tous les matins à des heures impossibles et parcourent d'innombrables kilomètres pour se rendre sur les chantiers, qui travaillent dans des conditions très dures et refont le chemin inverse en fin de journée, qui sont partis entre 10 et 14 heures de chez eux... devront supporter des journées encore plus longues. Ne parlons même pas des conditions de travail, de la sécurité et du stress qui va augmenter et générer maladies professionnelles et accidents du travail.

Le salaire des travailleurs itinérants est divisé en deux parties: le salaire horaire et les « déplacements ». Quand avec cette loi ils travailleront 45 heures la semaine, ils toucheront leur salaire d'une semaine normale et les journées où ils récupéreront,

ils ne toucheront que la partie « salaire horaire », ce qui représente une perte sèche de 20 à 30%.

Cette loi sur la flexibilité va mettre en danger toutes les libertés des travailleurs, leurs droits, leur vie familiale, leur santé et surtout elle va compromettre tout le modèle social et créer une jungle sociale pour nos enfants. Nous devons réagir dès maintenant, nous devons mettre en place une campagne de mobilisation forte passant par une information sur les vrais dangers de cette loi et préparer ainsi la riposte qui devra être à la hauteur de ce que l'on veut imposer aux travailleurs.

Koumbounis Constant  
Délégué FGTB chez Engie  
Fabricom.





**FGTB**  
Horval



**FGTB**  
Horval



## Industrie alimentaire : La FGTB- HORVAL en a marre!

Depuis plus de deux ans, la Belgique a un gouvernement composé de partis de droite et de droite dure. Jamais depuis la dernière guerre un gouvernement ne s'est attaqué de manière aussi frontale à ce que sont les fondements de notre société. Le monde du travail dans sa globalité, les travailleurs, mais aussi les allocataires sociaux, les chômeurs, les malades, les pensionnés sont systématiquement ciblés par ce gouvernement.

L'intérêt collectif, le service à la population sont des notions qui sont absentes de la réflexion et du vocabulaire de nos ministres. Les seuls crédos auxquels nous sommes confrontés sont austérité, compétitivité et toutes les notions qui en découlent... au profit des mieux nantis.

L'industrie alimentaire est en règle générale un secteur placide. Avec des prises de positions patronales qui habituellement se retrouvent plus dans la notion de compromis que de provocation.

Mais les temps changent ! Certain d'être entendu par le gouvernement, le patronat a fait le constat que négocier avec les organisations syndicales n'était plus aujourd'hui l'étape indispensable pour trouver un accord. Il suffit de prendre son téléphone et de contacter Michel non pas Louis mais Charles ou l'un de ses disciples pour être entendu. On en termine ainsi avec le modèle belge de la concertation sociale, la

recherche par les partenaires sociaux d'un consensus.

Les représentants des travailleurs, ces empêchés de tourner en rond, deviennent des obstacles et d'aucuns estiment que payer est la réponse pour s'en débarrasser. Aujourd'hui, FGTB HORVAL dit trop, c'est trop !

Les récentes attaques contre les représentants et les prises de position d'employeurs influant du secteur qui exigent de la part du gouvernement encore plus de flexibilité et la continuation des blocages salariaux nous ont amenés à déposer un préavis qui couvre la période du 13 octobre au 31 décembre 2016. Le patronat de l'alimentation a réagi de manière agressive au dépôt de ce préavis.

FGTB HORVAL considère que l'on pourrait être amusé des réactions du monde patronal si elles ne mettaient pas en évidence le niveau de distanciation qui existe aujourd'hui entre le monde patronal qui fait travailler le gouvernement dans son intérêt et le monde du travail qui subit les agressions.

Et de rappeler que toucher à un délégué est considéré comme un acte d'agression vis-à-vis de l'ensemble de l'organisation. Les représentants du personnel exercent un difficile mandat par les temps qui courent. Ce mandat et le délégué qui l'exerce doivent être respectés et protégés. D'aucuns s'imaginent, on l'a vu à INBEV et dans d'autres entreprises, qu'en payant on pouvait se débarrasser de ces délégués « emmerdeurs ».

**Pour nous, cela en est assez !**



### La prime syndicale dans l'industrie alimentaire (à l'exception du secteur des boulangeries)

**Si vous avez un nouveau numéro de compte bancaire, veuillez le transmettre à votre section locale de la FGTB HORVAL !**

**Période de référence du paiement: Occupation du 1er avril 2015 au 31 mars 2016**

**Prime maximum pour les membres actifs: 135 €**

Des périodes d'occupation plus courtes donnent droit au prorata/affiliation de la prime.

**Prime maximum pour les membres inactifs**

**\*Chômeurs complets: 81 €**

Des périodes plus courtes de chômage complet donnent droit au prorata/affiliation de la prime.

**\*Prépensionnés: 89 €**

Lors de votre départ en prépension au cours de la période de référence, vous avez droit à la prime « actifs ». Ensuite, chaque année suivante et jusqu'à la pension, vous aurez droit à la prime « prépensionnés ».

**\*Maladie de longue durée et crédit-temps à temps plein**

Durant la première année, vous avez droit à la prime prévue pour les membres actifs. Ensuite, vous aurez droit à la

prime « chômeurs complets » pendant trois périodes de référence successives. Le travailleur doit demander une attestation auprès de la section régionale de la FGTB HORVAL et en même temps fournir une preuve officielle d'inactivité.

#### Paiement informatisé

**\*Membres actifs**

Votre Centrale FGTB HORVAL paie la prime syndicale sur votre compte bancaire, pour autant que les conditions suivantes soient remplies:

1. avoir reçu une prime syndicale du Fonds de l'industrie alimentaire l'année précédente
2. être en règle de cotisations pendant la période de référence (du 1er avril 2015 au 31 mars 2016) et jusqu'à la date de paiement
3. avoir été occupé dans l'industrie alimentaire entre le 1er avril 2015 et le 31 mars 2016
4. Posséder un compte bancaire valable à la date de création des ayants-droit

Si vous ne répondez pas à ces conditions, vous recevrez une attestation du Fonds Social. Cette attestation doit être remise à votre délégué syndical ou à votre section régionale de la FGTB HORVAL.

Formulaires reçus du fonds social : Pour un paiement rapide, nous vous demandons de mentionner votre (nouveau) numéro de compte bancaire sur le formulaire que vous recevrez du Fonds Social.

**Le paiement informatisé de la prime syndicale est effectué le 4 novembre 2016.**



**FGTB**  
Horval



## &gt; POINT DE VUE

## Déclaration de politique générale: zéro pointé

Une large réaction au niveau fédéral est à présent à l'ordre du jour

Vous les retrouverez détaillées par le menu dans les pages centrales (bien que le menu ne soit pas très appétissant). Il s'agit des mesures reprises dans la déclaration de politique générale du gouvernement Michel. Une attaque frontale sans précédent contre la sécurité sociale, les services publics et la concertation sociale. Le démantèlement socio-économique qui se poursuit à un rythme inouï ne crée par ailleurs pas d'emplois durables. Ne rien faire n'est pas une option. Il faut la réaction la plus large possible au niveau fédéral.

### Budget : opération austérité

Pour ses opérations dans le cadre du budget, le Gouvernement est finalement arrivé à 3 milliards, dont 2/3 proviennent d'économies, à savoir 1,5 milliard dans la sécurité sociale et 0,5 milliards dans les services publics. Le dernier tiers provient de nouvelles recettes, dont on peut toutefois déjà qualifier une partie d'incertaine. Dans la sécurité sociale, un petit milliard est économisé sur les soins de santé. Quoi que prétende la ministre De Block, les patients en souffriront, tout comme le personnel. Ils le feront d'ailleurs clairement savoir lors de la manifestation prévue le 24 novembre. Pour le reste, les économies touchent de nouveau drastiquement les pensions, pas seulement celles des fonctionnaires, mais aussi les pensions du privé. Non seulement, les travailleurs devront travailler plus longtemps avant de prendre leur pension, mais celle-ci sera également encore plus basse. Les périodes assimilées pour le calcul des pensions sont en effet limitées, ce qui diminuera de plusieurs dizaines d'euros par mois la pension de nombreux travailleurs. L'enveloppe bien-être, qui doit servir à relever les allocations sociales et les pensions, diminue d'un quart. Toutes ces allocations (les plus faibles en première instance) seront à nouveau à la traîne en matière de bien-être. La prise du RCC sera également une fois de plus compliquée, parce qu'il devient plus cher pour l'employeur.

Et les grosses fortunes restent entre-temps à nouveau hors d'atteinte. Le CD&V a fait machine arrière pour la énième fois. La décision en matière de taxation des plus-values sur actions est reportée. Il s'agit à nos yeux plutôt d'un abandon !

### Les réformes entraînent le démantèlement de la concertation sociale

Le travail « faisable et maniable » du ministre Peeters mène en fin de compte à une « maniabilité » des travailleurs à la demande des employeurs, comme des marionnettes. Il vide également de sa substance l'apport des secrétaires et délégués syndicaux. Le travailleur devient un jouet entre les mains de l'employeur ! Il doit travailler quand ce dernier le veut, également de nuit.

La réforme de la loi de 1996 sur la compétitivité est telle qu'il ne sera plus question de la moindre marge de négociation des salaires dans les prochaines années. À présent que le handicap salarial depuis 1996 est supprimé, les employeurs sont à nouveau satisfaits par le Gouvernement en ce qui concerne le handicap salarial historique, que les employeurs estiment à 10% et qui doit à présent aussi disparaître. Où s'arrêteront-ils ?

### Large réaction au niveau fédéral

La seule option est de réagir, le plus largement possible et partout, donc au niveau fédéral. Une autre politique est possible : une taxation juste, avec un impôt sur le(s) (revenus du) capital pour financer la sécurité sociale et les services publics, davantage de pouvoir d'achat pour une économie saine, des emplois durables, aussi et surtout pour les jeunes, avec une rémunération digne de ce nom.



### > HYPERFLEXIBILITÉ DANS LES CALL CENTERS :

## Ne vous laissez pas attraper !

Depuis plus de 10 ans, les syndicats belges et UNI Global Union (le Syndicat mondial des services) mettent en lumière les conditions de travail de ceux qu'on ne voit pas à l'autre bout du fil : les opérateurs des Call Centers. Cette année, l'accent a été mis sur l'hyperflexibilité demandée aux travailleurs.

Sous le slogan « Ne te laisse pas attraper », les militants se sont réunis pour une chasse au Pokemon 'Flexicall', ce Pokemon ultraflexible qui malgré tout ne se laisse pas attraper par les pièges de l'hyperflexibilité. Les responsables syndicaux du SETCa et des autres syndicats ont ensuite rencontré le Ministre Peeters pour l'interpeller sur les conséquences dramatiques qu'aura son projet de loi sur les salariés du secteur.

C'est que la flexibilité n'a pas attendu la loi Peeters pour s'inviter dans les contact centers. On y travaille déjà en soirée, le samedi, le dimanche et parfois la nuit. Le SETCa tire la sonnette d'alarme: les mesures prises par le gouvernement Michel sont tout simplement synonymes de destruction des conditions de travail dans le secteur. Des heures supplémen-

taires non récupérées, des journées de 11h ou des semaines de 50h, des contrats intérim à durée indéterminée... Soit encore plus de flexibilité et de disponibilité. « Le secteur est déjà très flexible et ce n'est pas évident d'y améliorer les conditions de travail. Ce n'est pas la loi Peeters qui va améliorer la situation ! », souligne Erwin De Deyn, président du SETCa. Pour Jean-Pierre Boninsegna, secrétaire fédéral du SETCa pour les Services, le constat est clair : « On va finir par devoir faire une croix sur sa vie sociale. Quand aura-t-on encore du temps pour soi ? Quand l'employeur n'a plus besoin de nous ? Par exemple, tant qu'on n'a pas d'obligations familiales, on accepte plus facilement de travailler davantage. Mais dès qu'on en a, on regrette d'avoir dit oui... ». L'alter-

native syndicale est évidemment de travailler moins, pour travailler tous et vivre mieux, tout en négociant la flexibilité à son juste prix.

### Un peu partout en Belgique et dans le monde entier

Du 17 au 21 octobre, les délégués syndicaux du SETCa ont été à la rencontre des travailleurs dans bon nombre de call centers du pays pour entamer le dialogue avec les employés et les inviter à défendre activement leurs droits. Les délégués ont à cette occasion distribué des sacs à dos à l'effigie du 'Flexicall'. Cette action se déclina également au niveau international puisqu'elle s'inscrit dans le cadre de la campagne mondiale organisée par UNI Global Union. La fédération syndicale internationale des services (qui regroupe 900 syndicats de par le monde) mobilise les jeunes des contact centers du monde entier pour qu'ils soient acteurs de leurs conditions de travail.



## Non Marchand : en avant le 24/11 !

Le 24 novembre prochain, les travailleurs du Non Marchand manifesteront à Bruxelles pour réclamer un nouvel accord social. Cela fait maintenant plusieurs années que l'austérité prime et que les gouvernements refusent d'entendre les revendications du secteur. Jamais le recul social n'a été aussi fort. Il est grand temps de négocier de nouveaux accords !

Dans les secteurs du non-marchand, les accords sociaux sont négociés de manière pluriannuelle entre syndicats, employeurs et gouvernements. Les derniers en date remontent à plusieurs années. Depuis lors, les avancées en matière de conditions de travail et de rémunération sont au point mort.

Les organisations syndicales ont déjà fait savoir plus d'une fois qu'elles souhaitent voir les choses évoluer et obtenir un nouvel accord social. Il y a déjà plusieurs mois que les cahiers de revendications ont été déposés auprès des différents gouvernements. Pourtant, à ce jour, aucune ouverture ne semble se profiler... L'austérité, une voie sans issue, qui ne peut en aucune manière justifier cette fin de non-recevoir !

Nous le savons, les travailleurs du Non Marchand sont confrontés à des conditions de travail difficiles (une charge de travail élevée, des tâches souvent pénibles, une flexibilité exacerbée, des horaires difficiles, etc.) et à des salaires peu attractifs. Leurs demandes sont légitimes et attendent urgemment une réponse. Les travailleurs sont

bien décidés à faire valoir leurs revendications auprès de ces gouvernements et à se faire entendre pour obtenir :

- Plus d'emplois : la création et la stabilisation des emplois (CDI)
- Une amélioration de leur pouvoir d'achat : à travers une augmentation des salaires bruts, un 13ème mois, le remboursement à 100% des frais de déplacements, etc.)
- Un travail (et une vie !) de qualité : à travers des mesures qui permettent un travail de qualité mais aussi un juste équilibre entre vie professionnelle et vie privée (stabiliser les horaires, soulager la fin de carrière, garantir une plus longue période de vacances, etc.)

Le rendez-vous est fixé le 24 novembre prochain lors d'une grande manifestation nationale à Bruxelles (rassemblement dès 10h30 à la gare du Nord). Des conditions de travail de qualité, pour un service de qualité !



Myriam Delmée,  
Vice-Présidente du SETCa

Erwin De Deyn,  
Président du SETCa

## Congrès mondial d'UNI Youth: en rue!



Cette rencontre était organisée par le département jeunes d'UNI Global Union. UNI est le syndicat mondial auquel sont affiliés quasiment tous les syndicats des services du monde entier. C'est l'endroit par excellence pour entrer en contact avec des syndicalistes d'autres horizons. Il s'agissait en l'occurrence d'un congrès mondial pour et par un peu moins de cent jeunes syndicalistes.

### Organiser pour grandir

Le congrès n'était pas destiné au vote « classique » de résolutions et de motions, mais avait opté pour une approche pratique. Il a approfondi plus spécifiquement la notion « d'organising » au moyen d'exercices et d'exemples pratiques. Cette notion nous vient des syndicats anglo-saxons. Il s'agit d'une méthode très orientée entreprises. Elle consiste à recruter des membres par le biais d'actions très concrètes sur un nombre limité de thèmes dans une société choisie de manière ciblée (ou un groupe d'entreprises au sein d'un secteur).

Ce n'est pas un hasard si cette méthode fait fureur surtout dans les pays anglo-saxons.

**S'activer à organiser des actions au niveau des entreprises, voilà une stratégie de croissance fructueuse pour les syndicats dans de très nombreux pays. Cette stratégie s'adresse également aux jeunes. C'est ce qu'à fait apparaître le congrès mondial d'UNI Youth qui s'est tenu mi-octobre au Cap, en Afrique du Sud. Une délégation du SETCa a participé activement au congrès.**

En effet, dans ces pays, la possibilité de fonder un syndicat au sein de l'entreprise est étroitement liée au nombre d'affiliés (souvent, il faut être en mesure de prouver qu'une majorité des travailleurs sont affiliés à un syndicat). Sans la présence de syndicats, il est aussi extrêmement difficile de conclure des CCT.

Le fait que les pays anglo-saxons ne connaissent (quasiment) pas de concertation sectorielle joue aussi un rôle à cet égard. Malgré les différences culturelles évidentes « sur le plan syndical », cette stratégie s'est aussi avérée intéressante pour de très nombreux syndicats présents. L'approche était familière pour les jeunes syndicalistes belges présents, mais il y avait de nombreux éléments à retenir quant à la manière d'aborder les campagnes et le recrutement de membres de façon systématique.

### Afrique du Sud

Qui participe à un congrès en Afrique du Sud, est hélas aussi confronté à une pauvreté et à des inégalités énormes. Le contraste avec la Belgique est saisissant. Notre pays est l'un des plus égaux sur le plan salarial et ceci, grâce à notre régime fiscal et de sécurité sociale solidaire et redistributif. Ce régime est toutefois de plus en plus mis sous

pression par la politique du gouvernement Michel, susceptible d'accentuer les inégalités chez nous aussi.

A l'opposé, l'Afrique du Sud est l'un des pays les plus inégalitaires au monde. Il est clair que l'apartheid, aboli en 1990, a été remplacé par un autre régime créant des inégalités : la pauvreté. Cette pauvreté qui est encore souvent associée à la couleur de peau.

### Lutte sociale

Heureusement, la lutte pour la justice sociale est également menée en Afrique du Sud. La délégation du SETCa y a appris que depuis plusieurs années, des étudiants protestaient avec un certain succès contre les frais d'inscription en hausse dans les universités. Les grèves, notamment dans les domaines vinicoles, ont animés les discussions sur la nécessité d'un salaire minimum national.

Lors de la dernière journée de congrès, les jeunes syndicalistes présents ont aussi résolu d'opter pour cette approche concrète. SASBO, le syndicat pour le secteur financier en Afrique du Sud, y a été aidé pendant une demi-journée dans le cadre d'une campagne de recrutement...en rue ! Mener des actions et s'organiser soi-même permet de faire véritablement la différence.

## en bref...

**Eram | Commerce** | Septante licenciements sont envisagés d'ici fin 2018 dans le cadre du plan de restructuration, soit plus de la moitié du personnel, en plus de la fermeture de certains magasins et une révision de l'organisation du travail. La procédure Renault est enclenchée. Le SETCa cherche toutes les alternatives au plan annoncé par la direction pour diminuer l'impact sur l'emploi et les conditions de travail à venir. La prochaine réunion du conseil d'entreprise extraordinaire est fixée au 25 octobre.

**Doosan | Industrie | Brabant Wallon** | En mai, la direction annonçait la fermeture de l'entreprise d'engins de génie civil, la perte de tous les emplois en Belgique et la délocalisation en République Tchèque. Le personnel du site de Waterloo vient d'approuver le projet de protocole d'accord social négocié entre les syndicats et la direction. Outre l'outplacement et des indemnités de licenciement plus favorables, cet accord prévoit des conditions spécifiques pour les travailleurs qui s'expatrieront en République Tchèque.

**Basic Fit | Services** | De récentes perquisitions dans deux Basic Fit de la région liégeoise pour divers trafics ont également braqué les projecteurs sur les violences au travail que rencontrent des travailleurs dans certains centres. Le SETCa suit de près ce dossier et apporte tout son soutien aux travailleurs concernés. Nous avons également demandé la mise en place immédiate de mesures afin de protéger la santé et l'intégrité des travailleurs (formations, dispositifs d'alerte et de sécurité...).

## > TRAVAIL DE NUIT DANS L'E-COMMERCE

# Le lobby patronal qui murmurait à l'oreille du gouvernement

**Pensions, travail, mobilité, santé, sécurité sociale... le gouvernement Michel n'a aucun tabou quand il s'agit de s'en prendre à Monsieur et Madame Tout-le-monde. Cette fois, ce sont les travailleurs de nuit qui en font les frais. Une des mesures 'surprises' de l'accord budgétaire : les entreprises actives dans le commerce en ligne pourront bientôt introduire le travail de nuit (de 20h00 à 06h00) sans accord préalable des syndicats dans l'entreprise. « Une mesure qui va créer 5000 emplois » se vante BeCommerce, l'association sectorielle du E-commerce, et qui permettrait soi-disant au secteur de mieux se développer en Belgique.... De la poudre aux yeux, et une argumentation à mille lieues de la réalité dans les entreprises.**

Le travail de nuit est déjà possible depuis plusieurs années, après concertation avec les syndicats, dans la logistique comme dans le secteur du commerce. Le développement du gigantesque centre logistique de Nike à Laakdal en est un bel exemple. L'entreprise, où le travail de nuit est possible, continue de croître en Belgique. Et ce, sur base d'une convention collective de travail et d'un A.R. dans la commission paritaire (CP 226 – employés logistique et transport).

Dans le secteur du commerce, un accord a été conclu dans ce cadre. Celui-ci prévoit un encadrement précis pour les entreprises souhaitant introduire le travail de nuit dans le cadre de leurs activités d'e-commerce. Il définit ce qui est permis ou non, ainsi que ce qui est à modaliser via des conventions collectives au niveau de l'entreprise. La porte est ainsi ouverte pour implémenter du travail de nuit dans les entreprises d'e-commerce, à condition de respecter la

concertation sociale. Ce qui offre une assez grande liberté au niveau de la concertation en entreprise.

### Haro sur le dialogue social et les solutions constructives

Il faut se rendre à l'évidence. Depuis la conclusion l'accord-cadre sur le e-commerce en décembre 2015, presque aucune entreprise du secteur de la grande distribution n'a pris contact avec les organisations syndicales pour mettre ceci en œuvre. L'explication est simple: les possibilités de développer le travail de nuit et le e-commerce ont toujours existé dans d'autres commissions paritaires, comme (entre autres) la logistique. Les entreprises ont déjà joué avec cela dans le passé. Pour les nouveaux joueurs, ou ceux qui ne le faisaient pas encore, c'est également possible depuis fin de l'année passée dans le commerce.

La vice-présidente du SETCa en charge du secteur du Commerce, Myriam Delmée, l'atteste « Pour les entreprises qui ont pris contact avec nous, le dialogue social sur l'e-commerce est en cours en vue d'aboutir à des solutions constructives. Cette situation nous laisse à penser que le gouvernement, une fois de plus, met son pied sur le dialogue social à mener dans les entreprises, et

que certains employeurs préfèrent continuer à jouer le lobby politique plutôt que de s'asseoir autour d'une table de négociations, pour mettre en œuvre dans les entreprises, un accord qu'ils ont signé au niveau sectoriel. »

« Nous sommes face à une caricature. La concertation sociale permet bien le développement du travail de nuit dans le e-commerce. Cette mesure est tout simplement une énième tentative pour s'en prendre aux intérêts des travailleurs en mettant hors-jeu les organisations syndicales. » ajoute Erwin De Deyn, président.

Les syndicats sont bien décidés à ne pas se laisser faire par « Peeters, Michel et consort », sur ce dossier-là non plus. Le SETCa a tranché : si une entreprise devait introduire le travail de nuit au mépris de l'accord signé dans le commerce en décembre dernier, elle nous trouverait sur sa route.

### Et c'est pas fini !

Aujourd'hui, le travail de nuit est en principe interdit, mais autorisé dans certains cas. Il est en tous cas très encadré et strictement réglementé. Et à juste titre : outre les évidentes conséquences sociales et familiales de ces horaires nocturnes,

de nombreuses études scientifiques ont montré combien le travail de nuit est mauvais pour la santé des travailleurs (troubles du sommeil et de la vigilance, risques accrus d'accident, troubles cardiovasculaires, risques cancérigènes, etc.)

Malgré cela, le travail de nuit semble être le dada du gouvernement. Ce dernier a encore dans ses caisses de nombreuses idées pour libéraliser et étendre (ils appellent ça 'moderniser') le travail de nuit. Elles pourraient revenir tôt ou tard sur la table, que ce soit dans le projet Peeters ou ailleurs. Voici en vrac quelques pistes déjà évoquées ici ou là : report de la limite du travail de nuit de 20 heures à 22 heures (soit des nuits de travail moins chères pour l'employeur puisqu'il devra payer moins vite la prime pour travail de nuit), suppression de la protection spéciale dont bénéficient les actuellement les jeunes et les travailleuses enceintes entre 20 et 22 heures, comptabilisation du travail de nuit en calculant une moyenne par trimestre...

La mobilisation est donc indispensable si l'on ne veut pas voir les droits des travailleurs de nuit détricotés systématiquement.

## &gt; ÉDITO

# L'entreprise de démolition continue

Sans surprise! En tout cas sans bonne surprise. Le budget de l'Etat a fait une fois encore l'impasse sur un semblant de fiscalité équitable, même dans le cas de figure d'une neutralité pour les finances publiques. Exit en effet la taxe sur la valeur ajoutée. Remise au frigo, voire au congélateur. « *Pas d'impôt nouveau* » dit-on au gouvernement, ce qui signifie, rien de nouveau du côté des impôts: les riches sont épargnés, les autres peuvent payer.

**Ouf !?**

Et de fait, il n'y a « *Pas de nouveaux impôts sur la consommation ! Pas de hausse de la TVA ! Pas de hausse des accises ! Pas de modification de l'index ! Pas d'adaptation des allocations de chômage* » dixit Michel. Ouf ! On a échappé à la peste. On n'attrapera que le choléra. Sauf que la peste on l'a déjà eue. La hausse de TVA sur l'électricité, le saut d'index, les accises supplémentaires, « *l'adaptation* » des allocations de chômage on les a eus au cours des deux premières années de gouvernement Michel et on continue de les payer. Et puis il y a tout le reste qui ne sont pas des impôts en plus mais des revenus en moins pour le budget des ménages. On ne peut pas en faire une liste exhaustive sur une seule demi-page (voir le dossier central de deux pages) mais on peut citer quelques exemples :

- le blocage des salaires pour une bonne décennie et la porte ouverte à une manipulation de l'index ;
- les heures supplémentaires sans sursalaire ;
- les heures complémentaires des travailleurs à temps partiel (qui par la force des choses

ne roulent pas sur l'or) sans sursalaire ;

- le salaire minimum des jeunes redevenu dégressif et devient un minimum minimum ;
- l'enveloppe pour la revalorisation des allocations sociales les plus basses amputée de 161 millions ;
- les médicaments plus chers et la santé en général moins accessible avec le relèvement des plafonds du Maximum à facturer ;
- le rabotage des futures pensions des chômeurs, des prépensionnés, de certaines catégories de fonctionnaires ou de cheminots, en prélude au démantèlement du système des pensions du secteur public.

En résumé on ne touche pas au capital mais on ne se gêne pas pour taper dans la caisse des simples citoyens. Équité et Suédoise ne font pas bon ménage.

**Entreprise de démolition**

Ce n'est hélas pas tout. Le plus gros des économies budgétaires se feront sur le dos des services publics et de la sécurité sociale. Le gouvernement entend visiblement réduire l'Etat et les services publics à la portion congrue. Il se « *taxe* » de faire de l'écologie en laissant aux travailleurs des alternatives à la voiture de société mais fait des économies sur la SNCB qui réduisent l'offre et mettent en danger sa viabilité. Quand on dit l'Etat et les services publics, c'est aussi le personnel qui trinque.

Dans cette entreprise de démolition, la sécurité sociale n'est pas en reste. La moitié des économies budgétaires sont à sa charge. Alors

puisqu'on ne veut pas taxer les riches et qu'il faut racler les fonds de tiroir, on va faire payer les pauvres. Après tout, « *les pauvres c'est fait pour être pauvres* ». Alors on va les y aider. On va économiser sur les allocations sociales les plus basses. On va raboter la pension des chômeurs et des prépensionnés. On va leur faire payer leurs médicaments plus cher ; rembourser moins leurs soins de santé. Il n'y a pas de petites économies. Même si l'idée est moins d'économiser que de détricoter la sécurité sociale. Après tout, n'avaient qu'à pas être chômeurs, ou virés, ou malades. Et les travailleurs ?

Et les travailleurs ni virés, ni chômeurs, ni malades ? Eux, il faudra qu'ils soient flexibles, malléables, « *maniabiles* » dit le projet Peeters. Ils devront travailler avec des horaires plus flexibles et faire des heures sup' sans recevoir forcément de sursalaire. Et pas question de demander des augmentations. Les salaires seront bloqués pour une durée indéterminée (voir notre dossier en pages 8 & 9). Pas contents ? Qu'ils aillent se plaindre au syndicat. De toute façon, on ne les écouterait pas. Plus question de discuter, maintenant la parole est au patronat et à son syndicat à lui qui tient la plume du ministre de l'Emploi. Le gouvernement a décidé de court-circuiter la concertation sociale sans s'inquiéter de la bombe à retardement pour la paix sociale qu'il a allumée.

**Tout ça pour ça ?**

Si au moins tout ça servait à quelque chose! L'emploi ? On n'en crée pas assez pour faire

reculer le chômage. Le nombre d'emplois n'augmente quasiment pas d'une année à l'autre et l'essentiel des emplois nouveaux sont des emplois à temps partiel ou des intérimaires.

L'assainissement des finances publiques ? Loin de tendre vers l'équilibre budgétaire, les finances publiques sont plombées par les dépenses inconsidérées du gouvernement en faveur des entreprises. Le tax shift n'est même pas financé si bien qu'il faut s'attendre à un gouffre budgétaire plus grand encore dans les prochaines années.

La dette publique (petit rappel : qui a grimpé pour sauver les banques) ? Elle a encore pris 9% de PIB avec ce gouvernement. Le taux de pauvreté ne recule pas, bien au contraire. On fait la queue aux CPAS. Le surendettement des ménages progresse. La croissance reste en berne et même Obama qui n'est pas un syndicaliste constate que l'austérité à la sauce européenne ne marche pas.



Rudy De Leeuw  
Président



Marc Goblet  
Secrétaire général

## DANS LE MONDE DE BERNARD

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

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



## P&V AUTO

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

**Plus d'infos dans votre agence ou sur [www.pv.be](http://www.pv.be)**



Avec vous quoi qu'il arrive