

> PROJET D'ACCORD INTERPROFESSIONNEL:

Un peu plus de pouvoir d'achat



© Istockphoto.com

Au terme de rudes négociations, le Groupe des Dix est parvenu à s'entendre sur un projet d'accord interprofessionnel sur lequel les instances tant syndicales que patronales vont devoir se prononcer avant le 31 janvier. Sans oublier le gouvernement qui doit l'avaliser.

Côté positif de cet accord: une revalorisation du pouvoir d'achat pour les salariés de 1,1% en plus de l'indexation et des barémiques, mais aussi pour les allocataires sociaux via l'enveloppe bien-être.

Dossier pages **8 & 9**

2017

Plein de changements

Page 3, 6 & 15

TRAVAIL

Robot & collègue

Page 4



SNCB

Tarifs en hausse

Page 6



Qu'attendre des nouvelles mesures de lutte contre la discrimination dans l'emploi du gouvernement bruxellois?

Dans sa Déclaration de Politique Régionale 2014-2019, le gouvernement bruxellois s'est engagé à lutter contre toutes les formes de discrimination et à promouvoir la diversité. Cet engagement s'est concrétisé dans la Stratégie 2025.

Rappelons qu'en région bruxelloise, les personnes d'origine étrangère continuent d'enregistrer un taux de chômage nettement plus élevé que les personnes d'origine «belgo-belge». Ainsi, à titre d'exemple, les personnes d'origine extra-européenne connaissent un taux de chômage de 25,8% (contre 10,4% pour les personnes d'origine belge). La discrimination à l'embauche est incontestablement une cause importante de ce phénomène. Si l'origine ethnique du travailleur est un motif de discrimination prégnant, notamment à Bruxelles, d'autres travailleurs et travailleuses sont également mis à l'écart du marché de l'emploi ou subissent des traitements inégaux au travail, du fait de caractéristiques (supposées ou réelles) dont elles sont (seraient) porteuses. Sont notamment motifs à discrimination le genre, l'état de santé, l'âge ou encore l'absence d'une surqualification exigée...

Partant du constat que les instruments régionaux de la diversité n'ont pas eu les effets escomptés en matière d'embauche des publics ciblés, et qu'il y a, de fait, une absence de sanctions à l'encontre des entreprises discriminantes, Didier Gosuin, ministre régional de l'Emploi et de l'Economie, a donc proposé différentes mesures nouvelles.

Les outils bruxellois actuels de promotion de la diversité et de lutte contre la discrimination

Aujourd'hui, trois outils existent à Bruxelles, dont, le plus utile à nos yeux, le plan de diversité. Celui-ci décline une série d'actions visant à promouvoir la diversité sur les lieux de travail. Les actions retenues sont, ici, élaborées en concertation avec les délégués syndicaux. Ces plans ont une efficacité réelle. Cette efficacité est toutefois limitée, au plan régional, notamment parce que ces plans ne sont pas obligatoires. Ils apportent très certainement une plus-value en matière d'amélioration des procédures de gestion du personnel dans les entreprises (vers plus d'égalité). Effet non négligeable (même si non directement visé), ils apportent parfois, également, un renforcement de la concertation sociale. En revanche, leur impact en termes d'embauches est très faible. D'abord, parce qu'aujourd'hui, seules une centaine d'entreprises se sont lancées dans le processus. Mais aussi parce qu'il n'y a pas d'obligation systématique de « cibler » l'embauche des nouveaux travailleurs, pour les entreprises qui mettent en place un plan de diversité. Or, l'accès au marché de l'emploi de toute une frange de la population bruxelloise est bien l'un des enjeux majeurs de la politique de lutte contre la discrimination.

Quelles nouveautés dans la lutte contre la discrimination?

Il est aujourd'hui question d'introduire, à l'égard des employeurs,

dans les outils de promotion de la diversité, des objectifs tant qualitatifs que quantitatifs. Si c'est évidemment indispensable, une question vient aussitôt à l'esprit: vu le succès (assez faible) des plans de diversité auprès des employeurs, des objectifs quantitatifs ne vont-ils pas restreindre leur enthousiasme à s'engager dans le processus? Il y a bien une volonté de majorer les aides économiques aux entreprises ayant conclu un Plan (et de simplifier les procédures administratives), mais cela sera-t-il suffisant pour inciter massivement les employeurs à s'engager? On imagine aisément que le conditionnement des aides et primes régionales à la conclusion d'un tel plan serait plus percutant...

Par ailleurs, le ministre proposera un avant-projet d'ordonnance en vue d'octroyer de nouvelles prérogatives à l'inspection régionale de l'emploi, via l'utilisation de nouveaux outils de contrôle des employeurs en matière de discriminations. Ces outils de contrôle ne sont pas précisés. Il est permis de supposer qu'il s'agira des tests de situation, qui pourront, dans certaines conditions, être pratiqués par les inspecteurs. Reste à voir quels moyens seront octroyés à une inspection déjà sous staffée et débordée pour remplir ces nouvelles fonctions... Nouveauté également, une entreprise qui aura été condamnée pour des pratiques discriminatoires se verra appliquer des sanctions (non-liquidation de subventions en matière d'emploi ou d'économie; récupération d'aides et de primes; amendes; retrait d'agrément pour les entreprises Titres-services).

Pour objectiver ces discriminations, seront donc nécessaires non seulement, on l'a dit, des services

d'inspection performants mais également une optimisation de l'action de différents organismes. Ainsi, le guichet anti-discrimination d'Actiris sera redéployé, et renforcée, sa collaboration avec Unia. Enfin, il est également prévu d'élargir les possibilités d'entrée sur le marché de l'emploi via les Titres-services; de réorienter le Fonds de l'expérience professionnelle (en élargissant le dispositif prévu pour les travailleurs âgés à tous les publics-cibles bruxellois); de renforcer l'approche sectorielle (engagements conclus dans des conventions sectorielles); de rationaliser les lieux de réflexion sur la diversité et de mettre en place un monitoring régional, permettant notamment d'évaluer les effets de la politique bruxelloise en la matière.

Comment rendre ces mesures efficaces? Ce que veut la FGTB Bruxelles

Tout d'abord, pour les employeurs bruxellois qui reçoivent des aides et subventions diverses, la conclusion d'un plan de diversité doit devenir obligatoire.

Ensuite, en cas d'embauches, ces plans doivent impérativement contenir des engagements quantitatifs de recrutement de travailleurs issus de publics-cibles, par exemple suivant des quotas socio-territoriaux (recrutement prioritaire de travailleurs issus de communes dont le taux de chômage dépasse la moyenne régionale).

En outre, il faut doter les services d'inspection des moyens leur permettant de procéder à des contrôles, afin, notamment, de

pouvoir sanctionner les entreprises contrevenantes.

Enfin, il convient de se pencher sérieusement sur l'opportunité de toutes ces chartes qui voient le jour, où les employeurs ne déclarent finalement rien d'autre -et d'ailleurs sans engagement concret à l'appui- que de vouloir...respecter la loi!

Bien entendu, si des mesures efficaces de lutte contre la discrimination sont indispensables et urgentes à Bruxelles, les politiques de diversité ne sont qu'une partie des mesures structurelles nécessaires à l'émancipation des groupes particulièrement discriminés. Celles-ci doivent être mises en place conjointement avec d'autres réformes, se donnant pour objectifs un enseignement égalitaire et de qualité, des services collectifs efficaces en nombre suffisant, l'accès à la santé et au logement pour tous... Autant de combats syndicaux que nous continuons de mener, ensemble, pour faire de notre Ville-région un endroit où il fait bon vivre et travailler...

N'hésitez pas à contacter les conseillers diversité de la FGTB Bruxelles:

Samantha SMITH samantha.smith@fgtb.be, 0498.87.14.17

Youssef BEN ABDELJELIL youssef.benabdeljelil@abvv.be, 0499.510.432.

> LE CONCOURS WORKING CLASS LIVE REVIENT...

Qui ouvrira la Fête du Premier Mai 2017, à Bruxelles?

Après une pause, en 2016, notre concours revient, cette année, pour la 4^{ème} fois!

Instauré en 2013, à l'occasion de la 20^{ème} édition du 1er Mai FGTB Bruxelles/FMSB, le concours « Working Class Live » s'adresse aux artistes et aux groupes de Bruxelles (amateurs, semi-pro ou pro) pratiquant toute musique actuelle (rock, hip-hop, électro, pop, world, etc.)

Comme Chicos Y Mendez, en 2014, ou Man On Fire & The Soul Soldiers, en 2015, le groupe ou l'artiste gagnant ouvrira les traditionnels concerts de la Place Rouppe.

Deux tours de sélection sont organisés: le premier vise, en interne, à sélectionner sur maquette trois finalistes. Lors du second tour, le jeudi 23 mars 2017, ceux-ci se produiront au Botanique. Ce sera l'occasion, pour notre jury mais aussi pour le public, d'élire le gagnant, qui se produira le 1^{er} mai 2017.

L'accès à la soirée-concert du 23 mars au Botanique est gratuit!

Tu es musicien? Tu veux participer au concours? Trouve toutes les infos utiles sur <http://www.workingclasslive.org/>



> AGENDA

Visitez l'exposition photographique «BITTER ORANGES», du 23 au 28 janvier, à Bruxelles!

Le CEPAG, Links +, la CCB, Cenforsoc, Links + Leuven et la FGTB/ABVV présentent une grande exposition ethnographique sur le travail des migrants, dans le cadre de la cueillette des oranges, en Calabre. Cette expo vise à mettre en lumière (et en débat) la condition d'hommes et de femmes que le système piétine et dont l'exploitation constitue une menace pour les droits de toutes et tous...

L'exposition «Bitter Oranges» a été montée par une équipe de l'université d'Innsbruck.

Elle sera accessible du 25 au 27 janvier, de 9h à 12h et de 13h à 16h30 (le samedi 28 janvier, de 9h à 12h) à la Maison du peuple - Parvis Saint Gilles 39, 1060 Saint-Gilles.

Il est possible d'organiser des visites commentées pour les groupes (plus d'infos: 02/552 03 57).

NAMUR

FORMATION

HARCELEMENT PHYSIQUE, MORAL AU TRAVAIL

Pour comprendre les mécanismes du harcèlement en entreprise et découvrir les outils pour y faire face avec une attention particulière aux facteurs liés au genre.

HOMMES ♀ FEMMES

Faites une cure d'égalité femmes - hommes pour retrouver l'équilibre

13 & 14/03, 26/04/2017

A destination de toutes et tous (professionnels et citoyens)
Formateurs : Nicolas LATTEUR (CEPAG) et Marylise WAUTERS (AFICo)

13 QUAND Les 13 & 14/03 + 26/04/2017
OU FGTB NAMUR Rue Dewez 40 5000 Namur
HORAIRES De 9h30 à 16h00
PRIX GRATUIT Inscription OBLIGATOIRE
CONTACT Marylise WAUTERS marylise.wauters@afico.be OU 081/64.99.47 OU 0473/86.95.99 www.afico.be



Avec le soutien de



FORMATION

« HEY MAD'MOIZELLE ! »

STOP AU HARCELEMENT DE RUE ET AU TRAVAIL



APPRENDRE À RÉPONDRE DU TAC AU TAC SANS VIOLENCE

Formation ouverte à toutes et tous. Au programme : analyse en groupe du phénomène de harcèlement, travail créatif de groupe, exercices d'improvisation et conseils pratiques à utiliser au quotidien !

Les samedis
04/02 & 11/02/2017

Gratuit
Inscription obligatoire

FGTB NAMUR
Rue Dewez 40, 5000 NAMUR

Marylise WAUTERS
081/64.99.52
marylise.wauters@afico.be
www.afico.be
/afico.asbl

de 09h30 à 15h30

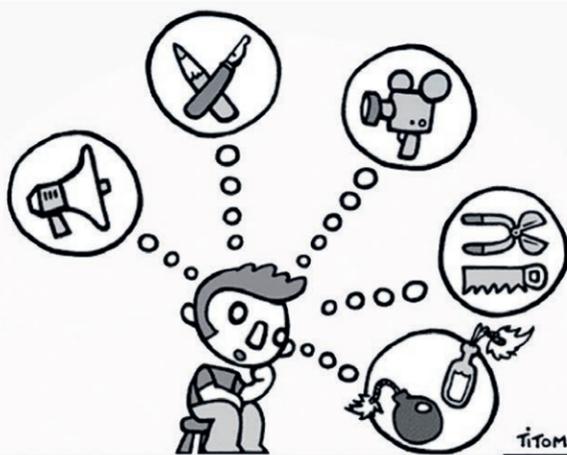
Une activité proposée par



Avec le soutien de



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



LES RENCONTRES DU VENDREDI

17.02.17

#02



AFICo VOUS INVITE A REFLECHIR...
LES JEUNES, LEUR AVENIR, LEURS COMBATS

17.02.17 | 19:00 | FGTB NAMUR - RUE DEWEZ 40, 5000 NAMUR
JEUNESSE EN RESISTANCE

- # Comprendre pourquoi les mouvements sociaux « traditionnels » ne « parlent plus » autant aux générations montantes.
- # Comprendre ce qui attire la jeunesse dans ce type de mouvements.
- # Comprendre ce qui se cache sous la résignation de certains jeunes.
- # Comprendre pourquoi certains jeunes s'accrochent ou se résignent de leur situation et d'autres rejoignent des groupements comme « les Indignés », « Femen » ou « Casseurs de pub » ?
- # Pourquoi ces mouvements neufs attirent la jeunesse alors que le syndicalisme traditionnel s'étiolle ?
- # Petit coup de sonde...

En présence de Marc JACQUEMAIN, Professeur en Sociologie à l'ULG

+ D'INFO: 081/64.99.52

WWW.AFICO.BE

f AFICO.ASBL



avec le soutien de



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

atelier de réflexion Pratiques syndicales et alternatives économiques contre l'austérité

24 février, 03 et 10 mars 2017
de 9h30 à 16h30

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

Inscription indispensable
15 pers. max.

Renseignements
Laurent WILMET
info@afico.be 081/64.99.52



CEPAG

avec le soutien de :



PERMANENCES pour les AFFILIES du SETCa Enseignement libre

Nous vous informons des dates des prochaines permanences pour les affilié(e)s du SEL qui se tiendront de 9h00 à 12h00 dans les bureaux du SETCa Namur (Bâtiment FGTB rue Dewez 40 au 3ème étage) durant le 1er Semestre 2017:

Le 27 Janvier - le 24 février - les 10 et 24 mars - le 21 avril - les 05 et 19 mai - les 2 et 9 juin

Vous pouvez vous présenter à cette permanence sans rendez-vous.

Nous vous remercions pour la confiance que vous nous avez accordée tout au long de cette année 2016 et nous vous souhaitons de passer d'excellentes fêtes de fin d'année!

Stéphane BAUDART

Secrétaire régional SETCa Namur

MONS

La Maison des Employés et Cadres Syndiqués
www.maisondesemployes.wordpress.com

風水

Conférence

Le Jeudi 19 Janvier 2017
à 18 heures 30
Adresse:
Rue Chisaire 34 à 7000 Mons

Le Calendrier Feng Shui 2017 : L'année du Coq

Comment choisir le bon endroit au bon moment?

Par **Mme BADEMA**
Professeure de Feng Shui, Tai Chi, Qi Gong et d'astrologie chinoise.

Une organisation "La Maison des employés et cadres syndiqués de Mons-Borinage" (asbl) avec le soutien de la Région Wallonne et du SETCa Mons-Borinage.

Entrée gratuite

La Maison des Employés et Cadres Syndiqués
www.maisondesemployes.wordpress.com

EXPOSITION

PEINTURES & AQUARELLES

du 26 Janvier au 1^{er} Mars 2017
LAONE BOAZ

Vernissage le jeudi 26 Janvier 2017 dès 18h30
Rue Chisaire 34, 7000 Mons
Dévernissage le mercredi 1^{er} Mars 2017 dès 18h30
Ouvert du lundi au vendredi de 8h30 à 17h00, fermé les weekends et jours fériés

L'expo Avec le soutien de Wallonie

Une organisation "La Maison des employés et cadres syndiqués de Mons-Borinage" (asbl) avec le soutien de la Région Wallonne et du SETCa Mons-Borinage.

setca

Entrée gratuite

CENTRE

PENSIONS EN PERIL

Conférence - Débat

26 Janv. 17

Accueil 9h00

A l'asbl CEPRé (Locaux de la FGTB)
Rue Henri Aubry 23 - 7100 Haine-Saint-Paul

Moi à ton âge je travaillais déjà !

Moi à ton âge je travaillerai encore ...

Intervenants :

- Jean-François TAMELLINI, Secrétaire fédéral FGTB
- Michel Rosenfeldt, Animateur de la Commission wallonne des Pensionnés, Pré-pensionnés et formateur CEPAG

Inscriptions souhaitées auprès de Christophe 064/23.61.19 - Gratuit

Ed. Resp. : Ahmed Ryadi - Rue H. Aubry, 23 - 7100 Haine-Saint-Paul

WALLONIE PICARDIE

| Antoing | Ath | Bizet |
|--|--------------------------|------------------------|
| Lun 09h-12h | Lun 09h-12h | Lun Fermé |
| Mar 09h-12h 14h-18h | Mar 09h-12h 14h-18h | Mar 09h-12h 14h-18h |
| Mer Fermé | Mer Fermé | Mer Fermé |
| Jeu 09h-12h | Jeu 09h-12h | Jeu Fermé |
| Ven 09h-12h | Ven 09h-12h | Ven 09h-12h |
| Blaton | Comines | Dottignies |
| Lun 09h-12h | Lun 09h-12h | Lun Fermé |
| Mar 09h-12h 14h-18h | Mar Fermé | Mar 09h-12h 14h-18h |
| Mer 14h-17h | Mer Fermé | Mer 14h-17h |
| Jeu 09h-12h | Jeu 09h-12h 14h-16h30 | Jeu 09h-12h |
| Ven Fermé | Ven Fermé | Ven 09h-12h |
| FGTB Wallonie Picarde Horaires à partir du 1 ^{er} janvier 2017!!! | | |
| Lessines | Leuze | Mouscron |
| Lun 09h-12h | Lun 09h-12h | Lun 09h-12h |
| Mar 09h-12h 14h-18h | Mar 09h-12h 14h-18h | Mar 09h-12h 14h-18h |
| Mer 14h-17h | Mer Fermé | Mer 14h-17h |
| Jeu 09h-12h | Jeu 09h-12h | Jeu 09h-12h |
| Ven Fermé | Ven 09h-12h | Ven 09h-12h |
| Pecq | Peruwelz | Tournai |
| Lun 09h-12h | Lun 09h-12h | Lun 09h-12h |
| Mar 09h-12h 14h-18h | Mar 09h-12h 14h-18h | Mar 09h-12h 14h-18h |
| Mer 14h-16h | Mer Fermé | Mer 14h-17h |
| Jeu 09h-12h | Jeu 09h-12h | Jeu 09h-12h |
| Ven Fermé | Ven 09h-12h | Ven 09h-12h |

LIÈGE - HUY - WAREMME



Les FPS présentent
MAMY A MA PIQUE MOBYLETTE
CRÉATION COLLECTIVE DE LA TROUPE A QUI SONT CES CHAUSSETTES ?

SAMEDI 11 FÉVRIER 2017 - 19H30
CENTRE CULTUREL DE FLÉMALLE

SUIVI D'UN DÉBAT SUR LA RÉDUCTION COLLECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL
AVEC DOMINIQUE DAUBY (FPS), ISABELLE SIMONIS, VINCENT FANARA (JEUNES FGTB) ET MAGALI MACOURS (FGTB/FPS)

6€ Verre de l'amitié offert par les FPS de Flémalle Haute
Réservation : reservations@ccflemalle.be - 04/275.52.15
Infos : www.solidaris-liege.be/fps

Avec l'aide du Théâtre de la Renaissance et le soutien de la Fédération Wallonie Bruxelles et Province de Liège Culture et de Dames et valets de Cœur
Éditrice responsable : Dominique Dauby, 36, rue Douffet - 4020 Liège. Illustration et graphisme : Jean-Marco Ernes (www.globuland.be)

CYCLE DE RENCONTRES - DÉBATS

UN ENSEIGNEMENT DE SENS

Trois rencontres durant l'année scolaire 2016-2017

« Pour un enseignement épanouissant et émancipateur »
5 décembre 2016 à 20h00 // FGTB Liège - 4ème étage

Un enseignement émancipateur qui élève l'élève et jette les bases d'un avenir personnel et professionnel épanouissant.

« Pour un enseignement engagé et solidaire »
20 Février 2017 à 19h30 // FGTB Liège

Intervention du CAL Liège : « École = Mixité = Égalité »
Un enseignement démocratique et engagé, qui prône la solidarité contre la concurrence. Qui forme des citoyen-nes à l'esprit critique, qui vise les savoirs plutôt que les compétences, qui arme à la compréhension des rapports sociaux et économiques.

« Pour un enseignement égalitaire et démocratique »
Avril 2017 // FGTB Liège

Une école résistante à la marchandisation et à sa dualisation. Un enseignement qui contribue à la justice sociale.

Informations et inscriptions :
Lieu des rencontres : Place Saint-Paul 9/11 à 4000 Liège
Magali Macours, FGTB Liège-Huy-Waremme
04 221 96 28 // magali.macours@fgtb.be

JEUNES FGTB Liège-Huy-Waremme

FGTB Liège - Huy - Waremme

CGSP Enseignement

VERVIERS

Rencontre avec Michel CLAISE

jugé d'instruction en matière financière

Le jeudi 26 janvier 2016 à 19h30
FGTB Verviers - Salle du Textile - Pont aux Lions 23/4° - 4800 Verviers

Essai sur la criminalité financière
Le club des Cassandre

Racine

Le premier octobre 1996, sept magistrats anti-corruption européens se réunissent pour lancer « L'appel de Genève », une mise en garde de la société sur l'importance de la criminalité financière. Ils plaident notamment pour la création d'un espace judiciaire européen qui permettrait une lutte décente et cohérente contre ce cancer mondial, 30 ans plus tard, où en sommes-nous ?

Le monde politique a-t-il pris ces magistrats au sérieux, le monde financier a-t-il renoncé au culte du dieu « Profit » pour lui préférer l'éthique ? Les citoyens ont-ils désormais conscience des dégâts commis par des criminels qui déstabilisent notre système économique et social ?

Cet essai n'a d'autre ambition que de dresser, sans concession, le tableau de la criminalité financière sous toutes ses formes et de la lutte menée contre cette métastase qui a envahi le monde.

Michel CLAISE tente de répondre à ces questions dans un langage accessible, bien éloigné du jargon d'un ouvrage de droit.

À PROPOS DE MICHEL CLAISE
Après avoir été avocat durant vingt ans, Michel CLAISE est aujourd'hui Juge d'instruction en matière financière. Maître de conférences à l'université d'Aix-en-Provence, il est également chroniqueur et romancier.

CEPAG

FÉDÉRATION WALLONNE BRUXELLOISE

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

Formation informatique pour demandeurs d'emploi

Utiliser un ordinateur, c'est possible en 2 semaines !
Outils numériques & recherches d'emplois

Recherches efficaces sur internet

Envoyer mon CV et ma lettre de motivation

Enregistrer et retrouver mes documents (courriers, photos, ...)

Utiliser le site du FOREM

Télécharger des documents utiles

Création et gestion de ma boîte mail

Apprendre à utiliser les outils de communication (facebook, twitter, ...)

Environnement numérique Recherche et stockage Communication Création

PROCHAINE FORMATION : DU 13 AU 24 FÉVRIER 2017

Informations et inscription gratuite auprès de Nadine FAUCONNIER : 087/39.46.37 - FGTB Verviers - Pont aux Lions, 23/3 - 4800 VERVIERS

CEPAG

LabSET

FMTIC <http://www.fmtic.net>

FGTB Verviers & Communauté germanophone

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

Agence de Voyages **Amplitours** - réseau Solidaris

Exclusivité Amplitours

SLOVÉNIE : « TERROIR ET SAVEURS »

10 jours / 9 nuits • Du 05 au 14/09/2017
Demi-pension • Visites, dégustations et 2 repas de midi compris

AU PROGRAMME :
Maribor, Ptuj, Ljubljana, la région des lacs, la côte slovène et la ville italienne de Trieste, le harras de Lipica, la région du parc national du Triglav... ainsi que la gastronomie locale (dégustations de vins, produits du terroir...).

PRIX PAR PERSONNE **1320€** SUPPLÉMENT INDIVISIBLE **245€**
DEMI-PENSION AFFILIÉ SOLIDARIS

Ce voyage sera accompagné par Dany, votre agent de voyages Amplitours.

Infos et réservation : contactez-nous au 04 340 50 45
www.solidaris-liege.be/amplitours

VOYAGE ASSURÉ AVEC UN MINIMUM DE 20 PERSONNES - LIC A1190

> SANTÉ - TRAVAIL - PENSIONS

Ce qui change en 2017

Le Nouvel An n'est pas nouveau pour rien: chaque année le 1^{er} janvier apporte des changements dans votre vie de tous les jours. Petit tour d'horizon des nouveautés 2017.

SANTÉ



Les honoraires médicaux libres

L'ABSYM, le principal syndicat de médecins a dénoncé l'accord médico-mutualiste qui fixe les honoraires des médecins conventionnés. Les honoraires médicaux sont donc libres jusqu'à nouvel ordre (ou accord).

Indexation du plafond pour les BIM

Un certain nombre de patients bénéficient de meilleurs remboursements de soins et de meilleurs prix sur leurs achats de médicaments. C'est le revenu du ménage qui détermine cet accès au statut BIM. Ces revenus sont (comme chaque année) indexés. En 2017, les revenus bruts imposables perçus en 2016 ne peuvent dépasser 12 fois le revenu de la période de référence d'un mois, soit 17.855,56 euros augmentés de 3.205,54 euros par membre supplémentaire du ménage.

Maximum à facturer

Le Maximum à facturer (MàF) permet de plafonner le total annuel des tickets modérateurs (la part personnelle) à charge d'un patient. Une fois ce montant atteint, l'Inami rembourse la totalité des frais médicaux. Les plafonds n'avaient jamais été indexés: il le sera en 2017. Le montant supplémentaire à charge du patient va donc augmenter plus ou moins selon le type de MàF.

Il y a en effet 4 MàF:

- le MàF «revenus» applicable à tout le monde avec cinq plafonds (de frais médicaux à charge du patient) de 450 à 1.800€ selon la tranche de revenu du ménage;
- le MàF social à 450€ pour les patient bénéficiant de l'intervention majorée;
- le MàF pour enfant de moins de 18 ans à 650€;
- le MàF pour malades chroniques qui permet de réduire de 100€ le MàF applicable.

Traitement kiné limité

Les patients atteints du syndrome de fatigue chronique ou de fibromyalgie pourront bénéficier, sur une période d'un an à partir de la date de la première prestation, d'un maximum de 18 séances de kinésithérapie. Jusqu'ici, ces patients pouvaient bénéficier d'un traitement renouvelable de 60 séances.

Les antibiotiques plus chers

Le remboursement par l'INAMI d'un certain nombre d'antibiotiques prescrits par les médecins passe de 74 à 55%. Ils coûteront donc quelques euros de plus par boîte.

Les antiacides

Les antiacides au dosage le plus élevé dans de grands emballages de plus de 60 comprimés ne seront plus remboursés mais les antiacides dans des emballages de maximum 60 comprimés ou aux dosages inférieurs sont toujours remboursés.

Les sprays nasaux en vente libre

Les sprays nasaux à base de corticostéroïdes (exemple: le Nasonex) seront désormais en vente libre, donc non remboursés par l'INAMI sauf s'ils ont été prescrits par un médecin.

Maladies professionnelles: FMP et FAT fusionnent pour donner Fedris

Le Fonds des maladies professionnelles (FMP) et le Fonds des accidents du travail (FAT) ont fusionné pour former une Agence fédérale des risques professionnels unique appelée Fedris.

TRAVAIL



Statut étudiant entrepreneur

L'étudiant qui veut travailler peut être jobiste. Il pourra dorénavant être «*étudiant entrepreneur*». Cette réforme concerne les étudiants de moins de 25 ans, régulièrement inscrits à des cours dans un établissement d'enseignement. Il consiste en un régime de cotisations sociales préférentiel pour les étudiants qui ont des revenus inférieurs au plancher en vigueur pour les indépendants à titre principal (13.010,66 euros pour 2016).

Le statut prévoit le maintien des droits en soins de santé en tant que personne à charge si les revenus sont inférieurs à 6.505,33 euros et en tant que titulaire si l'étudiant paye des cotisations. Enfin, la discrimination qui existait entre étudiant salarié (jobiste) et étudiant entrepreneur en matière de calcul des personnes à charge est supprimée. Ce statut semble taillé sur mesure pour les petits jobs de l'économie dite collaborative (UBER et Cie) ou des emplois de faux indépendants.

Travail étudiant autorisé: 475 h au lieu de 50 jours

Le calcul du plafond annuel en-dessous duquel les étudiants jobistes peuvent travailler moyennant le paiement de cotisations sociales réduites sera dorénavant calculé en heures de travail prestées et plus en jours. On prendra en compte 475 heures de travail et non plus 50 jours (400 heures ou 50 journées de huit heures).

Jusqu'ici, tout jour de travail sous contrat étudiant (qu'il compte 3 heures ou 8 heures de travail) était considéré comme un jour complet et retiré du crédit annuel de 50 jours. L'étudiant que voulait – ou devait par nécessité – travailler plus était donc limité.

Mais la mesure risque de flexibiliser encore plus le travail étudiant dès lors qu'il sera possible pour les employeurs de fractionner le temps de travail sans perdre une seule heure sous cotisations sociales réduites. Cela risque de déboucher sur un accroissement du nombre de jours où les étudiants seront mobilisables pour travailler au détriment de leurs études.

Il sera plus compliqué pour l'étudiant jobiste de savoir où il en est dans son quota. L'ONSS a développé pour ce faire un compteur en ligne (Student@work) auquel on peut se connecter via la carte d'identité (eID) pour connaître son décompte.

Crédit-temps (voir en page 6)

PENSIONS



Nouvelles règles concernant les assimilations

Pour certaines catégories de chômeurs ou de prépensionnés, le calcul de la pension pour les années de chômage, à l'exception de la première année, se fera sur base d'un salaire de référence minimum au lieu du dernier salaire réel.

Cela concerne:

- les travailleurs qui se trouvent en deuxième période après l'entrée en vigueur des nouvelles règles (prévue le 1^{er} janvier 2017 pour ceux qui prennent leur pension à partir de 2018), ou les travailleurs qui partent dans le cadre d'un RCC «norma» verront leur pension diminuer.
- les travailleurs qui ont utilisé le système du cliquet.
- les travailleurs avec un contrat de courte durée qui ne peuvent pas échapper à la 2^e période (12 mois de travail requis dans le courant des 18 derniers pour retomber en 1^{er} période).

Le ministre Bacquelaine a toutefois corrigé plusieurs points de son projet sous la pression des syndicats, ce qui constitue déjà un progrès en soi. Les textes remis aux membres du Comité de gestion du Service Fédéral des Pensions stipulent que:

ne relèvent plus des nouvelles règles de calcul les travailleurs qui comptent des jours de chômage temporaire et qui se trouvent dans des régimes spécifiques (travailleurs portuaires, marins, débardeurs, etc.).

Ces mesures ne visent plus non plus

- les allocations d'insertion, contrairement à la notification budgétaire qui appliquait le même traitement à tous les jours de chômage.
- le RCC «*entreprise en difficultés*» ou «*en restructuration*» ou «*métier lourd*», le RCC médical

Seuls les RCC qui commencent après l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions seront régis par les nouvelles règles d'assimilation.

Fin de «l'unité de carrière»

Autre élément important concernant les pensions le ministre des Pensions a également transmis un texte visant à supprimer «*l'unité de carrière*». Ce principe qui sous-tend que la carrière ne peut jamais dépasser l'unité, et donc s'étendre au-delà de 45 ans, est désormais supprimé pour ceux qui continuent à travailler après ces 45 ans. Ceux-là pourront donc faire valoir ces années de travail supplémentaires. Seuls les jours prestés effectivement seront pris en compte. Revers de la médaille: pour calculer le montant de la pension de ceux qui tombent malades, deviennent chômeurs ou prépensionnés au-delà de ces 45 ans, on ne prendra en considération que les 45 premières années - et donc les années généralement moins bien rémunérées - alors qu'auparavant on retenait les 45 meilleures années. Il s'agit donc d'un sérieux recul pour ceux qui ont commencé à travailler avant 20 ans et sont inactifs à la fin de leur carrière

> TRAVAIL

Robots: collègues ou remplaçants?

Le CEPAG organisait récemment un débat sur la robotisation, en général, des lieux de travail, avec un focus sur le milieu des soins hospitaliers. Le petit robot Zora, qui «assiste» déjà des kinés et éducateurs dans de nombreuses institutions belges, était de la partie.



Zora danse, chante, raconte des histoires aux enfants malades. Le robot de 58 centimètres, créé en France et dont le logiciel est belge, a déjà trouvé sa place auprès de nombreux professionnels de la santé. Il peut aider lors de séances de kinésithérapie, de motricité, mais aussi distraire et amuser les patients, surtout les plus petits. Dénué d'autonomie et d'intelligence artificielle, Zora a besoin d'une programmation «humaine» pour agir. Il s'agit donc bel et bien d'un outil de travail qui permet une nouvelle approche, et des activités ludiques, en milieu hospitalier.

Pourtant, de nombreuses questions subsistent. Si ce petit «collègue» électronique ne peut, à l'heure actuelle, «prendre la place» d'un humain, qu'en sera-t-il dans le futur? Il serait naïf de croire que la robotisation ne prendra pas une place de plus en plus grande dans nos vies et milieux professionnels. Il est donc temps de débattre, d'encadrer et de se préparer à tous les niveaux. Remplacement de personnel? Ethique? Sécurité? Qu'en est-il aujourd'hui? Le colloque du Cepag sur le sujet a permis de dégager certaines pistes.

Bruno Poncet, formateur au Cepag, insiste sur le fait que c'est le contexte et la société qui détermineront l'usage de la technologie. «Nous ne connaissons pas encore

l'ampleur à venir de la robotisation. Quel sera le gain de productivité qui en découlera? Quid du remplacement des emplois existants? En fonction des décisions politiques qui seront prises, l'on ira vers des pertes d'emploi OU une meilleure gestion du temps de travail. Entre aider ou asservir le travailleur, les machines peuvent prendre deux voies. Il peut donc y avoir des impacts positifs comme négatifs, tout dépend de ce que l'on fait de cette technologie, du «niveau de démocratie» de notre société. A l'heure actuelle, la numérisation est entre les mains des grands «patrons», des multinationales. On peut donc craindre que les gains de productivité générés par l'usage de robots se fera au détriment des travailleurs et donc des emplois. On est dans un univers de «shopping législatif», de libre échange, qui veut ça.»

Et Bruno Poncet de lister les dangers potentiels de la robotisation : une surveillance accrue des travailleurs, une géolocalisation exacerbée... Un débat éthique de taille devra être mené sur qui aura accès aux données des robots, qui contrôlera les logiciels, les caméras incorporées? De même, un autre

danger consiste en une empathie très forte envers les robots qui, pour la plupart, ont pour vocation de mimer les comportements humains. Jusqu'où ira cette empathie et quels impacts cela aura-t-il sur les relations humaines? L'accélération technologique pourrait représenter, par ailleurs, une nouvelle catastrophe écologique et humaine, notamment sur les travailleurs des mines, qui extraient les minerais nécessaires à la construction électronique, dans des conditions déjà désastreuses. Sacrifiera-t-on ces travailleurs sur l'autel de la robotisation? Ces questions doivent être aujourd'hui mises sur la table, et créer un véritable débat de société.

Citations

«On est tous preneurs de robots qui assistent et facilitent la vie, pas de robots qui remplacent les travailleurs.» Bernard Mercenier (CGSP)

Nathalie Lionnet (SETCa), qui gère les licenciements chez ING: «Il existe des machines qui remplacent des compétences intellectuelles humaines. Cela pourrait mener à ce qu'une toute petite partie des travailleurs «humains» resteront et se partageront la charge émotionnelle et le stress. Est-ce que c'est ce que l'on veut?»

Le CHR de la Citadelle à Liège a adopté Zora, mais n'entend pas développer son usage. «Zora assiste pour les séances de rééducation, de rééducation, ou pour dramatiser certains actes médicaux auprès des enfants. Mais cela reste très limité. Le robot ne peut, en aucun cas, remplacer un collègue.» André Toth, de la délégation syndicale, exprime la volonté très claire de l'établissement, et de ses travailleurs, de ne pas «aller plus loin» dans la robotisation.



> LA FGTB FÉDÉRALE ENGAGE:

Collaborateur Administratif (H/F) au service Relations internationales et européennes

Votre fonction

En coordination avec l'autre secrétaire du service

- Suivi administratif des missions internationales des collaborateurs: réservation des billets d'avion, hôtels, demandes de Visa, per diem et assurances,...
- Révision, correction et mise en page de documents
- Préparation de présentations Power Point
- Manipulation de données statistiques dans Excel
- Gestion du courrier, des e-mails et des appels téléphoniques
- Organisation de réunions, activités et événements (séminaire, mission,...)
- Gestion de l'agenda
- Gestion des congés et absences du service en lien avec le service personnel
- Assurer le classement des documents entrants et sortants
- Commander le matériel de bureau nécessaire aux collaborateurs du service

Votre profil

- Parfaitement bilingue néerlandais – français avec de très bonnes connaissances de l'anglais ou de l'espagnol
- Excellente orthographe en FR et NL
- Connaissance de la gestion administrative des asbl (une première expérience dans une asbl est un plus)
- Capacité de rédaction de lettres ou e-mails
- Être titulaire d'un diplôme de secrétariat ou expérience équivalente
- Très bonne connaissance de Microsoft Office
- Avoir un sens du contact
- Savoir travailler de manière autonome

Nous vous offrons

Un contrat à durée indéterminée
Un salaire au barème en vigueur à la FGTB
Des avantages extralégaux
Un environnement de travail agréable
Une équipe dynamique dans un environnement en perpétuel mouvement

Les candidatures et lettres de motivation sont à envoyer pour le 10 février 2017 à:

FGTB fédérale

Christine BARTHOLOMI

Rue Haute 42, 1000 BRUXELLES

engagements@fgtb.be

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

Syndicats

Rédaction:

Syndicats - 42 rue Haute, 1000 Bruxelles

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

Secrétariat:

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

INDUSTRIE CHIMIQUE

D'anciens travailleurs engagent la responsabilité de DuPont: «Nous ne savions pas à quel point c'était dangereux»

Des dizaines d'anciens travailleurs néerlandais du géant de l'industrie chimique DuPont ont engagé avec le Bureau Beroepsziekten de la FNV la responsabilité de l'usine de Lycra pour leur exposition à des solvants nocifs. Ils tiennent l'entreprise pour responsable de fausses couches, d'hystérectomies, de la mort d'enfants à la naissance et de cancers, possibles conséquences d'un travail non protégé avec le tristement célèbre DMAC.

L'usine de Lycra de DuPont à Dordrecht (à 20 kilomètres au sud de Rotterdam) n'existe plus. Cette usine, qui a commencé la production de fil Lycra en 1964 et a été vendue en 2004, a fermé ses portes en 2006, laissant derrière elle les problèmes rencontrés par des femmes qui ont travaillé pendant des décennies avec le diméthylacétamide (DMAC), un solvant reprotoxique dangereux. Ce solvant liquide aidait à la fabrication de fibres synthétiques telles que le fil élastique Lycra utilisé par exemple dans les vêtements de sport et de bain, mais également dans les sous-vêtements. Ce solvant volatil est aisément absorbé par voie cutanée et respiratoire. Les effets nocifs de cette substance pour les hommes et femmes en âge de procréer étaient déjà connus dans les années 70. Ils sont d'ailleurs décrits dans un manuel de DuPont datant des années 80 et incluant également les équipements de protection nécessaires. Les femmes qui travaillent dans l'usine de Lycra, généralement sans protection, faisaient des fausses couches, donnaient naissance à des enfants mort-nés et souffraient de problèmes de fertilité et de cancers du col de l'utérus. À l'époque, aucun lien n'a été établi.

Il n'y a pas de hasard

Jacob De Boer s'en offusque. Professeur en chimie environnementale et toxicologie attaché à l'université libre d'Amsterdam, et en collaboration avec l'épidémiologiste Marijke de Cock, il va étudier le lien entre l'exposition au DMAC et les problèmes de fertilité et de grossesse rencontrés par les anciennes travailleuses et leur descendance. Cette étude pourrait durer deux ans, mais l'existence d'un lien ne fait, selon J. De Boer, aucun doute. Dans les années 70, ce solvant était déjà décrit, sur la base de tests sur des animaux, comme nuisible pour le fœtus et les organes reproducteurs. Une substance à laquelle l'on n'expose donc pas des personnes en âge de procréer. Le DMAC n'a été officiellement classé comme extrêmement préoccupant par l'Agence européenne des produits chimiques qu'en 2014.

Comme le montre une vidéo d'entreprise de 1986, les ouvrières travaillent généralement sans pro-

tection dans l'usine de Lycra. «L'on savait que le DMAC était absorbé à 40 pour cent par contact cutané et à 60 par inhalation. Ces gens ne portaient aucune combinaison ou protection du visage. Ils étaient directement exposés aux vapeurs émanant des bobines de fil Lycra. Les examens médicaux périodiques n'étaient qu'une façade. Et l'absence de contrôle de la part des autorités était un fait notoire.»

Contrôle défaillant

J. De Boer évoque par ailleurs l'exemple du C8 cancérigène (PFOA) dans l'usine de Téflon de DuPont, auquel étaient exposés les travailleurs et riverains. Le lien avec le pourcentage élevé de cancers dans la région vient seulement d'être établi. Le ministre des Affaires sociales a annoncé mener une «enquête approfondie» sur les agissements de DuPont en matière d'exposition à des substances toxiques. Le rôle des instances de surveillance et de contrôle, comme l'Inspection SZW (Affaires sociales et Emploi – qui relève de la compétence du ministre) est également analysé. L'Inspection va donc enquêter sur elle-même. Interrogée à ce propos, elle déclare par ailleurs ne pas s'intéresser à l'aspect historique, mais contrôler les entreprises chimiques par rapport à la réglementation actuelle. DuPont même s'en tient à une déclaration écrite dans laquelle l'entreprise déclare que les valeurs DMAC relevées dans l'usine de Lycra n'étaient pas considérées comme dangereuses et qu'elle a agi de manière responsable et adéquate sur la base des informations disponibles.

Négligence grave

Des dizaines d'anciennes travailleuses de l'usine de Lycra de DuPont se sont fait connaître auprès du Bureau Beroepsziekten (BBZ - Bureau des maladies professionnelles) de la FNV⁽¹⁾. En été, le BBZ a engagé collectivement la responsabilité de DuPont au nom des anciennes travailleuses de l'usine. Ainsi, la prescription des actions en justice est également interrompue. M. Schaapman, directrice de ce bureau, est elle aussi choquée par l'ampleur de l'affaire. «De manière générale, le fait que des substances dangereuses ne

soient pas identifiées comme étant problématiques relève de la négligence grave. Bien que les entreprises soient obligées d'enregistrer les substances cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques (CMR), seules 13% d'entre elles le font réellement aux Pays-Bas.»

Sur la base d'interviews et d'autres sources, le BBZ établira rétroactivement les conditions de travail en vigueur dans l'usine de Lycra. Avec l'aide du professeur Jacob De Boer, le lien de causalité entre l'exposition au DMAC et les problèmes de santé sera démontré sur la base de dossiers médicaux d'anciennes travailleuses.

Domages collatéraux

Selon M. Schaapman, l'objectif premier de ses clients n'est pas d'obtenir des dommages et intérêts pour préjudice moral, mais bien une reconnaissance. Et de contribuer à la prévention. «Il serait tout à l'honneur de DuPont de prendre ses responsabilités. Je n'exclus pas qu'ils aient sous-estimé les risques. Nous ne cherchons pas à faire durer la procédure. Un fonds pourrait être créé, comme à l'époque pour les «filles et fils du DES» (des descendants de mères ayant pris un médicament contre les fausses couches durant leur grossesse sont venus au monde avec des problèmes de santé. red.) ou les victimes de l'amiante. Ces femmes et leurs descendants ont droit à ce que toute la lumière soit faite sur ce qui s'est exactement passé.»

De ses quinze années d'expérience quotidienne au BBZ, M. Schaapman a appris que face à la santé des travailleurs, les entreprises se montrent souvent aveugles. «C'est un aspect ignoré; les travailleurs passent en dernier. Leurs maladies relèvent du dommage collatéral.»

Hesamag n° 14, 2016

(1) Pour plus d'informations, consultez: Heuts, P. (2013), Aux Pays-Bas, la FNV engage la responsabilité des employeurs dans les maladies du travail, HesaMag 07, p. 41-47.

«L'on ne se remet jamais de la perte d'un enfant»

Romy Hardon, 57 ans

Usine de Lycra DuPont: 1977-1988

«Pensez-vous que je me sois jamais inquiétée? Comment pouvais-je savoir, en tant qu'ouvrière, que je travaillais avec des solvants dangereux?» Romy Hardon veut découvrir le fin mot de l'histoire. Elle souhaite obtenir, pour elle et de nombreuses autres femmes, justice et reconnaissance pour les problèmes de grossesse dont elles ont souffert à cause du solvant DMAC.

À l'âge de 17 ans, elle a commencé à travailler au département de contrôle de l'usine de Lycra de DuPont à Dordrecht. Elle était la fille de Toon. Tout le monde connaissait son père, qui travaillait pour DuPont depuis son implantation à Dordrecht en 1962, dans l'usine où était fabriqué l'Orlon. Il a ensuite été occupé dans l'usine de Téflon, où l'on travaillait avec le C8 cancérigène. «Sur son lit de mort, mon père, qui n'était âgé que de 46 ans, m'a demandé de chercher d'où venaient toutes ces tumeurs malignes dont il souffrait.»

Romy se plaisait chez DuPont. Sur une ancienne bande vidéo des années 80, l'on peut voir comment les femmes, les bras plongés dans des bobines de fils de Lycra, les contrôlaient et les emballaient dans des boîtes. «Le Lycra devait exhaler. Des équipements de protection? Non, bien-sûr. Car DuPont se présentait comme l'entreprise la plus sûre au monde; en tout cas, c'est ce que nous avons cru. Nous étions périodiquement soumis à des tests médicaux. Dont nous ne recevions jamais les résultats.»

Romy était constamment en visite chez le gynécologue. Les saignements étaient continus; elle a subi plusieurs curettages. En 1985, elle est tombée enceinte. À huit mois, il y a eu un problème. Submergée par l'émotion, elle nous parle de Wesley. «Tout à coup, je me suis sentie très mal, mes reins ne fonctionnaient plus, mon sang ne coagulait pas, ma fonction hépatique n'était plus assurée. Je faisais une pré-éclampsie. J'ai dû accoucher d'un enfant mort-né aux soins intensifs. Tous les mois, je retourne encore sur la tombe de Wesley. L'on ne se remet jamais d'un tel événement.»

Elle a repris son travail à l'usine de Lycra. Les grossesses suivantes ont été difficiles. Porter sereinement un bébé était à jamais exclu. En 1988, elle a eu une fille et en 1993, un garçon. Elle a ensuite subi une hystérectomie. «Par la suite, il apparaît soudain de manière évidente que toutes les femmes avaient fait des fausses couches, accouché d'enfants mort-nés, subi une hystérectomie ou étaient atteintes d'un cancer», déclare Romy. «Ma mère aussi, qui avait été exposée au DMAC par mon père, a accouché de jumeaux mort-nés après six mois de grossesse. Je suis certaine que DuPont savait que le DMAC était nuisible pour les personnes en âge de procréer.»

«Les lésions cérébrales de notre fille sont-elles la conséquence du DMAC?»

Astrid Mussig, 46 ans

Usine de Lycra DuPont: 1989-2001

En sortant de l'école secondaire, Astrid Mussig a commencé à travailler à l'usine de Lycra. Astrid travaillait dans la filature et séparait les fils lorsque les bobines sortaient de la machine. Elle mettait également les bobines, dont s'échappaient encore des vapeurs, dans des cartons. «Les nombreux cas de fausses couches et problèmes de fertilité ne m'ont jamais vraiment frappé», explique-t-elle. «Je ne m'en suis rendu compte que cette année, lorsque j'ai vu une émission télévisée sur l'usine de Lycra et de Téflon et les conséquences de l'exposition à des solvants dangereux. Et que je suis entrée en contact sur Facebook avec d'autres anciens travailleurs. Je me demande si les lésions cérébrales de notre fille polyhandicapée en sont la conséquence. Je travaillais dans ces vapeurs alors que j'étais sur le point d'accoucher. Il reste inexplicable que depuis dix-sept ans déjà, les neurologues n'aient pu établir de diagnostic pour Sandrina. Elle peut à peine marcher en raison d'une faiblesse musculaire, elle parle difficilement et présente le niveau intellectuel d'un enfant de quatre ans.»

Le père d'Astrid, Gerlof Meijer (69), a travaillé pendant des années en tant qu'analyste chimique (jusqu'à 1999) dans le laboratoire de DuPont. À l'époque, son épouse avait accouché d'un enfant mort-né après six mois de grossesse. Et leur fille Astrid ne pesait que 1040 grammes à la naissance et est restée six mois à l'hôpital. Astrid raconte qu'elles travaillaient souvent simplement vêtues d'un short et de manches courtes. Plus tard, elles ont reçu des vêtements de protection en Nomex. «La sécurité était une priorité chez DuPont. C'est ce qu'on disait.»

Nouvelle CCT103 sur le crédit-temps

Le crédit-temps avec motif pour soins médicaux est étendu à 51 mois et enfin autorisé aux cohabitants légaux et le congé parental est accessible aux deux parents en cas de garde alternée des enfants à raison de 1/2 jour semaine ou 1 jour toutes les deux semaines. Par ailleurs, le crédit-temps de fin de carrière est maintenu. Tels sont les grands principes de la CCT 103ter signée par les interlocuteurs sociaux le 20 décembre dernier au Conseil national du Travail.

Crédit-temps avec motif pour soins extensible à 51 mois

La CCT 103 ter prévoit l'extension du crédit-temps avec motif (pour soins) jusqu'à 51 mois.

Auparavant, les personnes qui voulaient réduire leur temps de travail pour, par exemple, s'occuper d'un enfant, ne pouvaient prendre qu'un maximum de 36 mois de crédit-temps avec allocation. Et ce, quelle qu'en soit la forme (plein temps, temps partiel ou 1/5^e).

La durée pouvait être portée à 48 mois pour prendre soin d'un enfant handicapé âgé de moins de 21 ans, ou d'un enfant mineur gravement malade.

La nouvelle convention prévoit donc un délai maximum de 51 mois en cas de motif pour soins. Et ce, afin de permettre aux travailleurs de mieux combiner carrière professionnelle et assistance aux proches.

Assouplissement du crédit-temps

Les interlocuteurs sociaux introduisent le congé parental à 1/10e temps. En garde alternée d'un enfant, ou pour les travailleurs en recherche d'une solution pour le mercredi après-midi les parents pourront prendre congé à raison de 1/2 jour semaine ou 1 jour toutes les deux semaines. Ils peuvent bénéficier de ce droit pendant 40 mois.

Par ailleurs, le statut de cohabitant légal sera désormais pris en compte au même titre que le mariage au niveau de soins médicaux. Cela signifie que les cohabitants légaux pourront bénéficier d'un crédit-temps pour s'occuper d'un membre de la belle-famille au premier degré.

Les travailleurs qui combinent deux emplois à temps partiel peuvent dorénavant bénéficier d'un crédit-temps avec motif à 1/5^{ème} temps ou d'un crédit-temps fin de carrière pour autant que les deux emplois à temps partiels équivalent à un temps plein et moyennant l'accord du ou des employeurs. Jusqu'à présent, il fallait travailler à temps plein chez un seul employeur.

Crédit-temps de fin de carrière

La CCT préserve toutes les possibilités de crédit-temps de fin de carrière. Ce dernier permet de réduire son temps de travail à l'approche de la retraite.

Peuvent en bénéficier les travailleurs qui atteignent l'âge de 60 ans et 25 ans de carrière. Le crédit-temps de fin de carrière est possible à l'âge de 55 ans et 25 ans de carrière sans toutefois, dans ce cas, avoir droit à une allocation.

A noter que les années de crédit-temps de fin de carrière avant 60ans ne sont assimilées pour le calcul de la pension que sur base du salaire minimum par année de carrière et non sur le dernier salaire.

L'allocation de l'ONEM n'est accordée qu'à partir de 60 ans ou à un âge inférieur en cas de dérogation pour entreprise en restructuration ou en difficulté, carrière longue (35 ans comme salarié) ou métier lourd.

Mais l'âge d'accès aux allocations d'interruption dans le cadre de ces conditions dérogatoires, sera porté à:

- 57 ans, à partir du 01.01.2017;
- 58 ans, à partir du 01.01.2018;
- 60 ans, à partir du 01.01.2019.

Pour le moment, une seule certitude: les travailleurs, qui ont une carrière d'au moins 35 ans, conservent le droit aux allocations à partir de 57 ans. Les discussions pour attribuer des allocations à partir de 55 ans sont toujours en cours.

Crédit-temps sans motif supprimé

La nouvelle CCT supprime le crédit-temps sans motif et sans allocation. Auparavant, les travailleurs pouvaient interrompre leur carrière pendant une année à temps plein pour effectuer un voyage, aménager leur maison ou encore s'essayer une autre profession. Le nouveau régime ne le permet plus. Afin de compenser cette disposition, les travailleurs ayant pris un crédit-temps sans motif pendant 12 mois ne verront pas cette période déduite d'un crédit-temps avec motif (pour soin). Ils pourront prendre les 51 mois.

> TRAJET DOMICILE-TRAVAIL

Tarifs SNCB en hausse, intervention patronale en baisse

Comme chaque année au 1er février, les tarifs des chemins de fer sont adaptés, c'est-à-dire augmentés. Cette année, l'augmentation sera plus forte que l'an passé: 3,38% pour les cartes trains contre 1,41% en 2016. Cette hausse supérieure à la hausse de l'indice santé (+2,38%) est justifiée par la fin du blocage de l'indexation des salaires ainsi que par une amélioration sensible de la ponctualité des trains dont le navetteur moyen ne se sera sans doute pas aperçu. Et pour cause: pour améliorer ses objectifs de ponctualité, relève le Conseil central de l'Economie et le Conseil national du travail dans leur avis conjoint, la SNCB a allongé les temps de trajets. La CCT 19 qui fixe les modalités de l'intervention patronale dans les frais de transport domicile-travail ne prévoit pas d'indexation si bien que l'intervention patronale qui était au départ (2009) de 75% diminuée d'année en année et est retombée cette année à 67,4% en moyenne.

Tarifs des cartes train et intervention patronale

| Abonnement | Railflex | | Mensuel | | Trimestriel | | Annuel | |
|------------|----------|-------|---------|------------------------|-------------|------------------------|--------|------------------------|
| | Km | Prix | Prix | Intervention patronale | Prix | Intervention patronale | Prix | Intervention patronale |
| 3 | 11,90 | 7,40 | 35 | 22,30 | 98 | 62 | 349 | 224 |
| 4 | 12,90 | 8,60 | 38 | 24,40 | 106 | 68 | 379 | 243 |
| 5 | 14 | 9,50 | 41 | 26 | 115 | 74 | 410 | 264 |
| 6 | 14,90 | 10,30 | 43,50 | 28 | 122 | 78 | 436 | 280 |
| 7 | 15,80 | 11 | 46,50 | 30 | 130 | 83 | 463 | 297 |
| 8 | 16,70 | 11,60 | 49 | 31 | 137 | 88 | 489 | 314 |
| 9 | 17,60 | 12,10 | 51 | 33 | 144 | 93 | 515 | 331 |
| 10 | 18,50 | 12,60 | 54 | 35 | 152 | 98 | 541 | 348 |
| 11 | 19,30 | 13,10 | 57 | 37 | 159 | 103 | 567 | 366 |
| 12 | 20,20 | 13,60 | 59 | 38,50 | 166 | 108 | 594 | 383 |
| 13 | 21,10 | 14,20 | 62 | 40 | 174 | 113 | 620 | 402 |
| 14 | 22 | 14,60 | 65 | 42 | 181 | 118 | 646 | 420 |
| 15 | 22,90 | 15 | 67 | 43,50 | 188 | 122 | 672 | 436 |
| 16 | 23,80 | 15,50 | 70 | 45 | 196 | 127 | 698 | 455 |
| 17 | 24,70 | 15,90 | 72 | 47,50 | 203 | 132 | 725 | 472 |
| 18 | 25,50 | 16,40 | 75 | 49 | 210 | 137 | 751 | 489 |
| 19 | 26,50 | 16,90 | 78 | 51 | 218 | 142 | 777 | 507 |
| 20 | 27,50 | 17,30 | 80 | 53 | 225 | 147 | 803 | 524 |
| 21 | 28,50 | 17,70 | 83 | 54 | 232 | 152 | 830 | 542 |
| 22 | 29 | 18,20 | 86 | 56 | 240 | 157 | 856 | 560 |
| 23 | 30 | 18,70 | 88 | 58 | 247 | 162 | 882 | 579 |
| 24 | 31 | 19,10 | 91 | 59 | 254 | 167 | 908 | 596 |
| 25 | 32 | 19,50 | 93 | 62 | 262 | 172 | 934 | 614 |
| 26 | 33 | 20,20 | 96 | 63 | 269 | 177 | 961 | 632 |
| 27 | 33,50 | 20,60 | 99 | 65 | 276 | 182 | 987 | 650 |
| 28 | 34,50 | 21 | 101 | 67 | 284 | 187 | 1013 | 667 |
| 29 | 35,50 | 21,30 | 104 | 68 | 291 | 191 | 1039 | 684 |
| 30 | 36,50 | 21,70 | 107 | 70 | 298 | 197 | 1066 | 701 |
| 31-33 | 38 | 22,60 | 111 | 73 | 310 | 206 | 1108 | 733 |
| 34-36 | 40 | 24,10 | 117 | 78 | 328 | 218 | 1173 | 776 |
| 37-39 | 42 | 25 | 124 | 82 | 346 | 229 | 1237 | 818 |
| 40-42 | 44,50 | 27 | 130 | 87 | 364 | 244 | 1301 | 871 |
| 43-45 | 46,50 | 28 | 137 | 91 | 382 | 256 | 1366 | 914 |
| 46-48 | 49 | 29 | 143 | 96 | 400 | 268 | 1430 | 957 |
| 49-51 | 51 | 31 | 149 | 101 | 418 | 282 | 1494 | 1008 |
| 52-54 | 53 | 32 | 154 | 104 | 431 | 291 | 1540 | 1039 |
| 55-57 | 54 | 33 | 159 | 107 | 444 | 299 | 1586 | 1070 |
| 58-60 | 56 | 34,50 | 163 | 111 | 457 | 310 | 1632 | 1108 |
| 61-65 | 58 | 36 | 169 | 115 | 474 | 322 | 1693 | 1149 |
| 66-70 | 60 | 38 | 177 | 120 | 495 | 336 | 1769 | 1201 |
| 71-75 | 63 | 40,50 | 185 | 126 | 517 | 354 | 1846 | 1265 |
| 76-80 | 66 | 42 | 192 | 132 | 538 | 368 | 1922 | 1317 |
| 81-85 | 68 | 44,50 | 200 | 137 | 560 | 383 | 1999 | 1369 |
| 86-90 | 71 | 46 | 207 | 143 | 581 | 400 | 2075 | 1429 |
| 91-95 | 73 | 47,50 | 215 | 148 | 602 | 415 | 2151 | 1481 |
| 96-100 | 76 | 50 | 223 | 153 | 624 | 430 | 2228 | 1534 |

A noter qu'il existe deux autres grilles: l'une sur base d'une intervention patronale à 60% (en moyenne) applicable dans les secteurs et entreprises qui prévoient une intervention de l'employeur dans le transport privé des travailleurs mais dont les conventions collectives de travail ne font pas référence à la convention n°19 conclue au CNT.

Abonnement gratuit avec le Tiers Payant

Il y a aussi une grille à 80% pour les entreprises qui appliquent le système du tiers-payant, c'est-à-dire la gratuité de l'abonnement sur base d'une intervention de 20% de l'Etat.

L'employeur qui a conclu une Convention «Tiers Payant» avec la SNCB paie en effet 80% des frais. Les 20% restants seront pris en charge par l'Etat.



> POINT DE VUE

Œuvrer au changement dans le secteur du transport!

2016 n'a pas été une année facile

Demandez-le aux dockers. Après deux attaques antérieures lancées contre le statut des travailleurs portuaires, l'Europe récidiva en 2016 en entamant une procédure d'infraction contre la Loi Major. C'était la énième tentative de démanteler le statut du docker. L'initiative était venue cette fois de Fernand Huts, le PDG du groupe Katoenatie, connu également pour avoir monté des constructions fiscales aux Bahamas. La Commissaire européenne Violetta Bulc fut sa complice en lui prêtant main forte.

Le fléau du dumping social est également resté d'actualité. Des camionneurs belges perdent leur emploi et sont remplacés par des chauffeurs de l'Europe de l'Est, victimes eux aussi d'une exploitation impitoyable. Mais le phénomène se produit également dans la navigation intérieure, l'aviation civile, le secteur des taxis, ...

Dans chacun de ces dossiers, on se heurte à l'Europe. Une Europe qui fournit ainsi la preuve qu'elle n'est pas un projet source de bien-être pour les travailleurs. Aujourd'hui, l'Europe se réduit à un simple marché où la liberté de circulation des biens et des services prime sur les règles de jeu sociales. Les conséquences sont connues : pertes d'emplois et détricotage des conditions de travail et de salaire de ceux qui ont encore un travail. Faut-il dès lors s'étonner que la population se détourne de plus en plus d'un tel projet? Combien de Brexits faudra-t-il pour réveiller les dirigeants européens?

Par ailleurs, en 2016, nous avons eu en face de nous un patronat arrogant peu enclin à conclure des accords substantiels avec les organisations syndicales. Nous avons aussi été confrontés à des réorganisations et des fermetures d'entreprises qui ont provoqué des pertes d'emploi dans le secteur du transport également. Pensons aux conséquences de la fermeture récente de Caterpillar pour les travailleurs d'Yusen et d'Eutrac, mais aussi pour toute une série de petites entreprises de transport. En septembre 2016, ce gouvernement des

droites «*fétait*» son deuxième anniversaire, un bien triste anniversaire de deux années de politique asociale imposée par un gouvernement qui a relevé l'âge de la pension, diminué les pensions, compliqué l'accès à la prépension, volé une indexation aux travailleurs, augmenté la facture énergétique. Entretemps, les emplois promis se font attendre.

D'énormes défis pour nous tous

En 2016, l'UBT a fait ce que l'on attend d'une organisation syndicale. Nous avons négocié là où c'était possible, nous nous sommes battus là où c'était nécessaire. Nous avons aussi rendu à nos membres le service auquel ils ont droit.

L'UBT a été à la pointe du combat contre Fernand Huts et la Commissaire européenne Bulc. La procédure européenne lancée contre la Loi Major sera sans doute retirée. Voilà une victoire que nous pouvons inscrire au palmarès de l'UBT. Et si l'Europe devait se raviser, notre réaction sera immédiate. Il ne s'agit pas d'une menace, il s'agit d'une promesse...

Nous avons aussi déposé plainte contre une série d'organismes notoires de dumping social, et les premières décisions des tribunaux devraient tomber dans le courant de 2017. Espérons que la Justice fera son boulot.

Même ce gouvernement des droites, sentant la pression, a élaboré des plans pour lutter contre le dumping social. Jusqu'ici, ces plans sont restés au stade de textes mais l'UBT continuera à mettre la pression pour faire bouger les choses sur le terrain: augmentation des inspections et lourdes amendes infligées à ceux qui organisent le dumping social.

Tout le monde sur le pont en 2017

Le secteur du transport évolue à une vitesse vertigineuse. La digitalisation et l'automatisation mettront sous pression l'emploi dans les ports, dans le transport routier, dans la logistique ...

L'e-commerce, l'économie dite de partage, la dérégulation, l'ubérisation ... autant de défis qui s'annoncent. Des études montrent que 40% des emplois que nous connaissons aujourd'hui, n'existeront plus dans 20 ans (ou auront subi une transformation fondamentale).

Face à ces évolutions, l'UBT ne restera pas les bras croisés. Nous comptons peser de tout notre poids sur les politiques qui seront menées. L'innovation indispensable dans le secteur des taxis ne doit pas être réalisée à la sauce d'UBER. Elle devra l'être dans le respect des clients et des chauffeurs. Le développement de l'e-commerce ne pose pas de problème pour nous, tant qu'il n'implique pas de hyper flexibilité pour les travailleurs. Car les travailleurs du secteur logistique ont, eux aussi, droit à une vie privée.

De l'Europe, nous attendons moins de libéralisations et une régulation plus poussée du dumping social. Au lieu de s'attaquer aux travailleurs portuaires belges, elle ferait mieux de s'en prendre aux organisateurs des pratiques de dumping social. Qu'attend l'Europe pour mener des politiques vraiment sociales et pour élaborer un plan d'investissement ambitieux visant à «*booster*» l'économie et donc aussi l'emploi?

Des entreprises multinationales comme IKEA, UNILEVER, et d'autres doivent, elles aussi, prendre d'urgence leurs responsabilités, car elles sont coresponsables des dérives dans la chaîne de transport. Elles peuvent contribuer à mettre fin au dumping social et stopper la spirale infernale à la baisse en payant un prix honnête pour le transport de leurs marchandises. L'UBT continuera à les confronter à cette réalité. Le travail dans le secteur du transport reste un travail dangereux. Les accidents mortels survenus en 2016 dans le secteur des ports et récemment dans la pêche maritime, mais aussi les nombreux accidents sur la route le prouvent à suffisance. Nous devons par conséquent continuer à œuvrer pour la sécurité et la prévention. Des journées de travail trop longues, des temps de repos

insuffisants, le travail hyper flexible, ... sont sources de fatigue, et la fatigue peut tuer!

Enfin, il est grand temps que les fédérations patronales choisissent à nouveau le chemin de la négociation au lieu de celui de la confrontation. Est-il encore acceptable aujourd'hui que les conducteurs d'autocar n'aient pas droit à une chambre d'hôtel après un long voyage vers une destination de vacances afin de pouvoir entamer le voyage retour frais et dispos? Est-il normal que les salaires conventionnels dans le secteur du transport routier soient inférieurs à ceux du secteur du nettoyage? Est-il normal que les conducteurs de bus des services privés d'autobus doivent faire leurs besoins dans la nature parce que les installations de «*De Lijn*» leur sont interdites? Est-il normal que les bagagistes doivent traîner chaque jour 35 tonnes de valises pesant souvent 25 kilos ou plus la pièce?...

Non, trois fois non!

Avec ses militants, l'UBT est prête à œuvrer au changement dans le secteur du transport.

Ensemble, on est plus forts, en 2017 aussi!



Frank Moreels
Président

IKEA ferme les yeux devant le dumping social

IKEA est pour le moins coresponsable des mauvaises conditions de travail des chauffeurs de camion partout en Europe. Les camionneurs sont en effet victimes de la politique de sous-traitance pratiquée par IKEA. Fin décembre, des actions ont été menées devant des magasins d'IKEA un peu partout dans le monde. L'ITF, la Fédération internationale des travailleurs du transport, assurait la coordination de toutes les actions menées. L'UBT de son côté a organisé des actions devant le magasin d'IKEA à Hasselt et au centre logistique à Genk.

Chauffeurs victimes de mauvaises conditions de travail et de salaire

Les chauffeurs des entreprises de transport affrétées par IKEA sont exploités par leurs employeurs qui les obligent à travailler pendant plusieurs mois d'affilée et à vivre et dormir tout ce temps dans leur camion. Ces chauffeurs sont acheminés en minibus de l'Europe de l'Est. Ils sont occupés aux conditions de salaire et de travail en vigueur en Europe de l'Est, ce qui contraire au principe de l'Union européenne, à savoir «*à travail égal, salaire égal*».

Qui casse les verres les paie

Depuis plus de deux ans, des contacts sont en cours entre l'ITF et IKEA, auxquels l'UBT a bien sûr participé. Mais IKEA persiste et signe, continue ses pratiques et refuse d'envisager les propositions avancées par l'ITF pour améliorer les conditions de travail et de salaire des chauffeurs. Frank



Moreels, président de l'UBT: «*L'UBT déplore qu'IKEA ne prenne pas au sérieux la concertation avec l'ITF. Pourtant, ensemble avec l'ITF, nous restons disposés à rechercher avec IKEA une solution.*»

Actions devant IKEA à Hasselt et à Genk

La première action a été organisée le 19 décembre dernier devant le magasin d'IKEA à Hasselt. Nous avons distribué aux clients un tract appelant IKEA à prendre ses responsabilités. Tom Peeters, secrétaire régional de l'UBT Limbourg: «*C'est grâce à ces chauffeurs qui se dépensent sans compter que les clients ont pu acheter leurs cadeaux de Noël, au grand bonheur d'IKEA. Mais les efforts de ces chauffeurs ne sont pas récompensés, bien au contraire! Il est clair qu'IKEA joue un rôle clé ici. IKEA doit donc prendre ses responsabilités. C'est pourquoi, nous avons appelé dans le tract à donner à ces chauffeurs un vrai cadeau de Noël.*»

Le mercredi 21 décembre, nous avons distribué des tracts

au personnel et au management du centre de distribution d'IKEA à Genk. Dans ce tract, l'UBT demandait au management local d'interpeler IKEA TRANSPORT, le département responsable de tous les contrats conclus avec les sous-traitants.

Actions dans d'autres pays également

Des actions semblables ont été organisées aux Pays-Bas, en Suède, au Danemark et même en Australie. En France également, une action a été organisée au siège d'IKEA à Metz. Si le syndicat français CGT a choisi le magasin d'IKEA à Metz pour cette action, il l'a fait pour une raison bien précise... Quelques semaines auparavant, on y avait découvert le corps d'un chauffeur de l'Europe de l'Est dans sa cabine, décédé depuis plusieurs jours. Au mépris de tout sens d'humanité, la direction avait forcé un autre chauffeur à prendre immédiatement le volant pour poursuivre la route. Une délégation représentative de la section Linalux de l'UBT a participé à l'action à Metz.

Réaction insatisfaisante d'IKEA: de nouvelles actions un peu partout dans le monde

À la suite des actions de l'UBT, IKEA a repris contact. Le groupe maintient cependant sa position, affirmant que le contrat conclu avec ses transporteurs sous-traitants offre des garanties bétonnées. IKEA a certes annoncé son intention de procéder à une enquête sur le terrain, mais continue à refuser d'organiser des contrôles avec l'ITF. La fédération internationale reste bien sûr disposée à poursuivre la concertation, mais si celle-ci n'aboutit pas à une forme de collaboration, de nouvelles actions seront organisées au printemps!

#therealIKEA

PROJET D'ACCORD INTERPROFESSIONNEL 2017-2018

Un projet équilibré de progrès social entre les syndicats et les employeurs

Nous sommes parvenus à conclure avec les employeurs un projet d'accord permettant une augmentation de salaire pour l'ensemble du secteur privé et rendant un peu plus humains les régimes spéciaux de prépension. En outre, les demandeurs d'emploi, pensionnés et autres personnes bénéficiant d'une allocation recevront, eux aussi, un peu plus.

Fin novembre, les négociations entre les syndicats et les organisations patronales ont débuté en vue de parvenir à un accord interprofessionnel ou AIP, à savoir un cadre permettant une amélioration des conditions salariales et de travail dans l'ensemble du secteur privé au cours des deux années à venir. Ce cadre doit encore être complété par le biais de négociations entre syndicats et employeur dans les secteurs d'abord et ensuite au niveau des entreprises.

Important

Il est important de convenir d'un cadre pour que les travailleurs de l'ensemble du secteur privé – y compris dans les secteurs où les syndicats sont moins forts – aient la garantie d'obtenir une amélioration de leurs conditions salariales et de travail. C'est précisément parce que les rapports de force diffèrent sur le terrain qu'un AIP doit avant tout être un accord de solidarité.

Il ne s'agit toutefois pas seulement des salaires. Les régimes de fin de carrière et de prépension sont aussi concernés. En outre, dans le cadre d'un tel accord interprofessionnel, on ne pense pas seulement aux personnes qui travaillent, mais également à celles qui dépendent d'une allocation, aux malades, aux chômeurs ou aux pensionnés.

Qu'est-ce qu'un accord interprofessionnel ou AIP?

Un AIP est un accord, portant sur les salaires et les conditions de travail, conclu tous les deux ans au sein du Groupe des 10 entre les dirigeants des syndicats et des organisations patronales du secteur privé. La «*marge salariale*» qui est négociée dans le cadre d'un AIP est une indication en vue des négociations salariales dans les secteurs et entreprises. Un AIP est valable pour deux ans.

Projet d'accord

Le mercredi 11 janvier, au terme de laborieuses négociations, les syndicats et les employeurs sont parvenus à un projet d'accord. Avec un gouvernement Michel enchaînant les décisions sociales et des employeurs tenant littéralement la plume des ministres et se trouvant donc dans un fauteuil, la pression qui pesait sur les épaules des syndicats était grande. Malgré un contexte difficile, avec le durcissement de la loi sur les salaires (et donc d'un carcan plus strict pour la fixation de la marge salariale), avec un plan Peeters visant à accroître la flexibilité par la voie législative et une limitation du budget pour les allocations, la concertation sociale a quand même pu déboucher sur un projet d'accord interprofessionnel avec un contenu.

Les interlocuteurs sociaux sont parvenus à conclure un projet d'accord salarial positif pour l'économie et pour tout le monde de façon générale. Sous Michel, les travailleurs et les personnes dépendantes d'une allocation ont déjà payé un lourd tribut. Ce projet est une garantie d'un meilleur pouvoir d'achat. Les interlocuteurs sociaux font ce que le gouvernement ne parvient pas à faire, à savoir conclure des accords positifs pour les gens. Nous attendons de ce gouvernement qu'il respecte la concertation sociale et exécute ce projet d'accord dans son intégralité.

Que comporte le

Renforcement du pouvoir d'achat

Après plusieurs années de blocage des salaires et un saut d'index au profit des entreprises, il était temps que les efforts consentis soient récompensés. Les bénéfices réalisés grâce à une hausse de la productivité des travailleurs devaient d'urgence être répartis de façon plus équitable, surtout au vu de la disparition dudit «*handicap salarial*» par rapport à nos principaux partenaires commerciaux.

Le projet d'accord fixe à 1,1% brut la marge salariale maximale sur laquelle des négociations sont encore possibles dans les secteurs d'abord et dans les entreprises ensuite. Avec l'indexation attendue des salaires (2,9% minimum) en raison des hausses de prix, ceci rend possible un maintien et une amélioration du pouvoir d'achat de 4%. L'augmentation des salaires bruts peut, en principe, entrer immédiatement en vigueur en 2017 (moyennant la conclusion d'une convention collective de travail).

Plus de pouvoir d'achat, c'est bon pour tout le monde et pour l'économie.

Tout le monde va-t-il obtenir une augmentation de 1,1%?

Non, cela ne signifie pas que chacun bénéficiera d'une augmentation salariale de 1,1%.

Au sein de votre secteur d'abord et de votre entreprise ensuite, les syndicats et les employeurs peuvent désormais convenir de la manière d'appliquer ce chiffre. Il peut être décidé d'opter pour des augmentations en pour cent ou forfaitaires, pour un relèvement des cotisations dans l'assurance-groupe... Les CCT peuvent déboucher sur une augmentation du coût salarial horaire de maximum 1,1%. Les accords peuvent donc être inférieurs. Une augmentation individuelle peut toutefois être un peu plus élevée.

Il s'agit néanmoins d'une augmentation au vrai sens du terme, qui vient en sus de l'index qui garantit votre pouvoir d'achat si les prix augmentent et en plus des augmentations barémiques (augmentations «*normales*» de salaire en fonction de l'ancienneté). Contrairement aux accords sociaux précédents, l'augmentation ne se fera pas par le biais de chèques-repas ou d'éco-chèques.

Il s'agit d'un accord important car - dans les secteurs qui se portent bien surtout - une marge de négociation garantie peut désormais être utilisée par nos représentants de façon à ce que les travailleurs puissent obtenir leur part du gâteau. Par ailleurs, ce projet d'accord n'est pas seulement positif pour votre porte-monnaie, mais également pour l'économie: des salaires plus élevés permettent de dépenser plus, ce qui fait tourner l'économie. Et symboliquement, cela signifie également que l'on reconnaît enfin que nos salaires ne sont pas trop élevés mais en équilibre avec ce que les travailleurs rapportent aux entreprises.

Régime spéciaux de prépension: de nouveau un peu plus humains

Le projet d'accord prévoit de prolonger les «*régimes d'exception*» en matière de prépension ou le régime de chômage avec

complément d'entreprise (RCC). Le trajet qui avait été tracé par le gouvernement Michel, à savoir des régimes de moins en moins accessibles, est aujourd'hui corrigé de façon favorable. Les conditions d'âge augmentent moins vite que le rythme initialement imposé par le gouvernement. Les conditions de carrière sont maintenues.

Ainsi, la situation est maintenue en ce qui concerne les régimes spéciaux d'emplois de fin de carrière (55 ans) et les RCC pour raisons médicales (58 ans). Une seule année vient s'ajouter pour les RCC carrières longues (59 ans à partir de 2018) et pour les RCC métiers lourds (59 ans à partir de 2018), par exemple dans le secteur de la construction ou pour le travail de nuit et en équipes. Pour les RCC dans le cadre d'entreprises en difficultés ou en restructuration aussi, la condition d'âge n'est relevée que d'un an (56 ans à partir de 2017), sauf si le licenciement collectif a déjà été annoncé en 2016 alors que la reconnaissance intervient en 2017 (l'âge reste à 55 ans). Ceci est très important pour les entreprises car ce système a été massivement utilisé par les employeurs lors des vagues de licenciement de ces derniers mois.

Parallèlement, il a également été convenu de relever légèrement la condition d'âge et de carrière pour la dispense de «*disponibilité pour le marché du travail*» (être disponible implique que votre recherche d'emploi peut être contrôlée et sanctionnée), relèvement à 61 ans (à partir de 2018 seulement) et 42 ans de carrière pour les métiers lourds et les carrières longues; à 61 ans et 39 ans de carrière pour des entreprises en difficultés/restructuration.

Si le projet d'accord et les CCT-cadres (conventions collectives de travail entre employeurs et syndicats) sont approuvés, une CCT sectorielle ou une CCT d'entreprise (en cas d'entreprises en difficultés/restructuration) sera encore requise.

- Dans le cadre d'entreprises en difficultés ou en restructuration, les travailleurs plus âgés peuvent encore partir à la prépension à 56 ans en 2017 et 2018. L'âge d'entrée actuel de 55 ans reste toutefois d'application - au titre de régime transitoire - pour les licenciements collectifs annoncés avant le 1^{er} novembre 2016 et reconnus en 2017.

- Les travailleurs plus âgés pouvant faire valoir un métier lourd ou une carrière longue peuvent encore partir à la prépension à 58 ans cette année. À partir de l'année prochaine, la condition d'âge sera portée à 59 ans.

- En ce qui concerne les métiers lourds, les carrières longues, les entreprises en difficultés ou en restructuration, en 2017 et 2018, les travailleurs âgés peuvent encore accéder à un emploi fin de carrière à 55 ans pour travailler à mi-temps ou à 4/5^e.

Les allocations augmentent

Il y a également un accord sur la répartition en 2017 et en 2018 de ce qu'on appelle l'enveloppe pour la liaison au bien-être, qui détermine le budget pour le renforcement des allocations. A noter que le gouvernement Michel avait au préalable fortement

Un petit de plus pour qui va d'une allocation

projet d'accord?

diminué cette enveloppe de liaison au bien-être en la limitant à 60% seulement de ce qui est prévu dans la loi. Néanmoins nous avons pu nous mettre d'accord sur plusieurs mesures positives indispensables pour le bien-être des personnes qui vivent d'une allocation.

Toutes les allocations augmentent, également dans le chômage où l'on peut parler d'une nette amélioration notamment pour les chefs de ménage et les isolés. Les pensions n'ont pas été oubliées non plus.

Les grands axes:

- Tous les minima augmentent de 1,7% au 1^{er} septembre 2017. Il s'agit des minima dans les pensions, maladie-invalidité, accidents de travail et maladies professionnelles.
- Comme le risque de pauvreté est très élevé pour les demandeurs d'emploi et que les allocations sont beaucoup trop basses, les minima dans le chômage sont fortement relevés: +3,5% pour les chefs de ménage, +2% pour les isolés et +1% pour les cohabitants. Les «*cohabitants privilégiés*», deux personnes vivant d'une allocation, reçoivent également une augmentation de 3,5%.
- Les plafonds de calcul (les salaires au-dessus de ce plafond ne sont pas pris en compte pour le calcul des allocations) augmentent de 0,8% (même de 1,7% pour les pensions), ce qui implique que le calcul des allocations suit l'évolution du bien-être.
- Toutes les allocations (sauf le chômage) qui ont pris cours il y a 5 à 6 ans reçoivent 2%.
- L'opération de rattrapage pour les pensions les plus anciennes (qui ont pris cours entre 1995 et 2004) est poursuivie (1%).

• Les allocations d'insertion pour les isolés de plus de 21 ans sont augmentées jusqu'au niveau du revenu d'intégration. Les chefs de ménage reçoivent, tout comme les autres minima dans le chômage une augmentation, de 3,5%. Les cohabitants privilégiés reçoivent +4,5%.

• Le pécule de vacances pour les pensionnés et la prime de rattrapage pour malades de longue durée augmentent.

• Les allocations pour congés thématiques comme le congé parental, le congé pour soins médicaux et le congé pour soins palliatifs augmentent fortement (de presque 40%) pour les isolés qui s'occupent de leurs enfants.

• Les allocations relevant de l'aide sociale augmentent. Les personnes qui vivent d'un revenu d'intégration ou d'une allocation similaire reçoivent une augmentation de 0,9% à partir du 1 septembre. Les allocations de remplacement de revenus pour personnes handicapées progressent de 2,9%.

Le gouvernement doit mettre ces propositions en œuvre et prendre des mesures pour que ces avantages ne soient pas écrimés par la fiscalité ou n'aient pas un impact négatif sur d'autres avantages sociaux. Pour ceux qui dépendent d'une allocation, ceci est indispensable. Ceux qui vivent d'une allocation ont déjà suffisamment souffert avec ce gouvernement.

Calendrier de négociations avec défis sociétaux

L'avant-projet stipule également que les syndicats et les employeurs souhaitent négocier et conclure des accords sur certains dossiers dits «*sociétaux*» – dans tous les secteurs - tels que la prévention du burn-out, la lutte contre le chômage des jeunes, la promotion des recrutements et de l'emploi.

Ces dossiers figureront à l'agenda des négociations dans les mois qui viennent, tout comme la simplification de la législation (sociale), la promotion d'une organisation du travail tournée vers l'avenir et les mesures en matière de mobilité, la numérisation et l'économie collaborative. Les restructurations et l'amélioration de la concertation sociale seront également abordées.

C'est un signal à l'égard du gouvernement et du parlement: la concertation sociale autour de ces dossiers prime sur la politique.

Et maintenant?

Tous les partenaires sociaux, syndicats comme organisations patronales, vont soumettre le projet d'accord à leurs instances. Les évaluations doivent être bouclées d'ici fin janvier.

La FGTB a entrepris une large consultation. Nous informons et consultons notre base dans le but de nous prononcer lors d'un comité fédéral. Nos militants - qui représentent nos affiliés - doivent maintenant prendre position sur l'actuel projet d'accord.

Il est important que dans l'intervalle, le gouvernement Michel ne prenne pas de nouvelles mesures susceptibles de vider de sa substance le projet d'accord avec lequel les syndicats et les organisations patronales envoient un signal important au gouvernement de droite de Michel: ceux qui connaissent la réalité sur le terrain sont les mieux placés pour conclure des accords, un équilibre entre le pouvoir d'achat et la compétitivité est possible et les interlocuteurs sociaux engagent le débat sur un certain nombre de thèmes d'avenir tels que la numérisation et la mobilité.

Ce projet d'accord offre une opportunité et un cadre à nos négociateurs dans les secteurs, puis dans les entreprises, de réellement faire la différence pour les travailleurs. En tout cas, un rôle important est dévolu à la concertation sectorielle: concrétiser la marge salariale, activer les CCT-cadres relatives au régime de chômage avec complément d'entreprise et aux emplois de fin de carrière, mettre en œuvre ce qui a été convenu et – si possible et dans le respect de la liberté de négociation – trouver des accords pour le travail faisable et pour améliorer les conditions de travail.

Le gouvernement Michel ne doit pas vider de sa substance cet avant-projet.

Le calendrier des négociations établi doit en outre permettre de rectifier certains plans du gouvernement, comme par exemple son «*intention de réintroduire des salaires minimums spécifiques aux jeunes*». Quoi qu'il arrive, nous réitérerons notre plaidoyer pour la réduction du temps de travail avec maintien de salaire et la création d'emplois supplémentaires: nous voulons davantage de personnes au travail, qui travaillent moins pour vivre mieux. C'est réalisable et financièrement possible, mais il faut que les politiciens et les employeurs fassent preuve de bonne volonté.



Bonne nouvelle pour les gens...

«*Les négociations ont été dures et on ne nous a pas facilité la tâche. Mais nous ne voulions pas laisser le sort de nos salaires entre les mains d'un gouvernement de droite archi conservateur qui depuis deux ans n'a rien fait d'autre que de fouler aux pieds les droits des travailleurs.*

Et nous nous en sommes sortis avec un résultat honorable. Nous avons obtenu un pouvoir d'achat de 1,1 pourcent. Ajouté à l'indexation prévue des salaires de 2,9%, nos salaires augmenteront de 4% au cours des deux prochaines années.

C'est bon pour l'économie et pour tout le monde de façon générale. En outre, nous sommes parvenus à faire marche arrière sur différentes restrictions imposées à l'accès au Régime de chômage avec complément (RCC). Enfin, toutes les allocations sociales seront augmentées dont les minima de 1,7%.

Les pensionnés, les malades, les demandeurs d'emploi bénéficieront d'un petit coup de pouce. Les parents isolés avec enfants verront même leur allocation pour congé parental relevée de 40%.

Rudy De Leeuw, Président de la FGTB



PENSEZ-VOUS QUE LE GOUVERNEMENT SOIT SUR LA BONNE VOIE ?

AUTREMENT ET MIEUX. C'EST POSSIBLE!

Non, pas du tout ! Les travailleurs estiment que le gouvernement actuel a mis en place une grande pagaille. C'est ce que montrent très clairement les milliers de réactions reçues dans le cadre de notre campagne « Autrement et mieux. C'est possible ! ».

Fin de l'année dernière, nous lançons notre campagne intitulée « Autrement et mieux. C'est possible ! ». Via cette campagne, nous montrons, à l'aide d'exemples très concrets, que la politique du gouvernement ne fonctionne pas. Que les citoyens ordinaires en sont les victimes. Dans ce cadre, nous avons réalisé des tracts et des affiches mais nous avons aussi diffusé des publicités dans les journaux, à la radio, sur internet et les réseaux sociaux.

Les efforts déployés ont payé. Nous avons reçu des milliers de réactions de personnes qui subissent quotidiennement les effets dévastateurs de cette politique. Autrement et mieux, c'est clairement l'appel lancé par toutes ces réactions.

INVESTIR DANS LES SOINS DE SANTÉ

Suite aux mesures d'économie réalisées dans les soins de santé et la pénurie de personnel, les personnes âgées sont

parfois mises au lit dès 17h. Les défis dans les soins de santé sont énormes. C'est ce que démontrent les réactions poignantes que nous avons reçues. Des emplois doivent être créés dans les soins de santé. Des emplois décents et justement rémunérés.

TRAVAILLER JUSQU'À 67 ANS, UNE UTOPIE

Beaucoup de travailleurs ne tiendront pas le coup jusqu'à 67 ans. Travailler sur chantier, travailler en équipes... c'est éreintant! S'arrêter plus tôt doit rester possible. Et les pensions doivent être augmentées plutôt que robotées.

STOP AUX ÉCONOMIES SUR LE DOS DES TRAVAILLEURS

Les citoyens ressentent les économies à travers leur porte-monnaie. La vie devient

plus chère, mais les salaires n'augmentent pas de la même manière. Et pendant ce temps-là, les entreprises ne s'en sortent pas mal. Il faut augmenter de pouvoir d'achat car il s'agit du moteur de notre économie.

LES IMPÔTS DOIVENT ÊTRE JUSTES

Les travailleurs paient leurs impôts en fonction de leurs revenus. Ceux qui gagnent plus paient plus d'impôts. Mais ce n'est pas le cas pour tout le monde. Les entreprises et les grosses fortunes peuvent bénéficier d'avantages fiscaux. C'est ainsi que certaines ne paient pratiquement pas d'impôts. Chacun doit contribuer de la même manière. Les épaules les plus solides doivent supporter les charges les plus lourdes.

AUTREMENT ET MIEUX. C'EST POSSIBLE !

Les milliers de réactions que nous avons reçues lors de notre campagne n'ont fait que renforcer notre conviction. La conviction qu'autrement et mieux, c'est possible. Qu'il y a effectivement une alternative à cette politique asociale.

C'est pourquoi nous allons continuer à nous battre contre les mesures de ce gouvernement, mais surtout pour nos alternatives.

Pour des emplois de qualité. Pour plus de pouvoir d'achat. Pour des impôts justes.

Restez informé via www.autrementetmieux.be



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.

Depuis plusieurs 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.



TRANSFORMATION DU PAPIER

UNE INDUSTRIE EN PLEINE MUTATION

Le secteur de la transformation du papier est un secteur particulièrement hétérogène. En outre, vu la hausse de l'âge moyen des travailleurs, le secteur doit veiller à rester attractif afin d'en attirer des jeunes travailleurs.

SAUVÉ PAR L'E-COMMERCE

Le secteur a beaucoup souffert de la crise de 2008. Mais aujourd'hui, avec un peu de recul, on constate que malgré tout, deux branches d'activités s'en sortent relativement bien. Il s'agit d'une part des entreprises qui surfent sur la vague du commerce

en ligne. En proposant des emballages spécifiques. L'autre branche qui tire son épingle du jeu est celle du secteur médical, qui produit notamment les champs stériles et autres.

UN SECTEUR RENTABLE

De manière globale, ce que l'on peut constater, c'est que le secteur de la transformation du papier reste un secteur rentable pour les patrons puisqu'il arrive à produire plus avec moins de personnel. Il est cependant particulièrement difficile pour les travailleurs de constater que malgré un chiffre d'affaires global en hausse, l'emploi ne cesse de diminuer.

EXPLOITATION DES SALLES DE CINÉMA ET GROSSISTES-RÉPARTITEURS DE MÉDICAMENTS

Le congrès des travailleurs des salles de cinéma et celui de ceux des grossistes et répartiteurs de médicaments ont participé à un congrès commun. Et même si les différences sont indéniables, les deux secteurs sont confrontés aux mêmes réalités, notamment en ce qui concerne la digitalisation.

LA DIGITALISATION EN QUESTIONS

Des automates qui vendent des tickets de cinéma, des robots qui préparent les commandes de médicaments, même si l'utilisation est différente, le résultat est le même : des travailleurs perdent leur emploi. Durant ce congrès, les délégués se sont penchés sur la manière d'aborder cette nouvelle réalité afin de limiter les dégâts pour les travailleurs.

UNE SITUATION ÉCONOMIQUE SAINTE

Au niveau économique aussi, la situation est similaire : malgré des résultats positifs, les travailleurs sont confrontés à une explosion de l'intérim et des contrats précaires, sans oublier la flexibilité accrue, le travail le week-end et les jours fériés.



CONFECTION

LES BÉNÉFICES AUGMENTENT, PAS LES SALAIRES

Comme dans de nombreux autres secteurs, nous constatons que dans les entreprises de la confection aussi, les bénéfices augmentent. C'est en grande partie dû aux mesures du gouvernement. Par contre, en raison du saut d'index, du gel des salaires et des plantureux subsides, les coûts salariaux ont diminué. Moins de coûts, ça signifie plus de gains. En d'autres mots : les travailleurs serrent la ceinture et les actionnaires en profitent.

TRAVAILLER PLUS LONGTEMPS N'EST PAS TENABLE

Le gouvernement a décidé de nous faire travailler plus longtemps. L'âge de la pension est porté à 67 ans, la prépension est rendue pratiquement impossible. Mais est-

ce tenable ? Pour les délégués du secteur de la confection, la réponse est clairement non ! Le travail dans le secteur est lourd : des mouvements répétitifs, de la poussière, du bruit, la flexibilité, le travail en équipe, ... Impossible de tenir jusqu'à 67 ans. Des possibilités de partir plus tôt doivent subsister et le gouvernement doit prévoir de l'argent à cet effet.

FORMATION

Pour la FGTB, la formation des travailleurs est essentielle. Dans la confection aussi, on investit beaucoup dans la formation. Nos délégués ont également reçu des informations sur l'IREC, l'institut pour la formation dans le secteur de la confection. L'IREC stimule et subsidie la formation des travailleurs dans les entreprises, de différentes manières. Malheureusement, il n'est pas encore assez connu auprès des travailleurs du secteur.



> POINT DE VUE

NOS VŒUX 2017

Il faut tourner la page – Changer de paysage

Tourner la page 2016. Mais sans lui tourner le dos. Histoire de ne pas perdre de vue les basculements d'une année terrible, horrible!

Le solstice d'hiver fait triompher la lumière sur les ténèbres.

Puisse 2017 réchauffer aussi la classe sociale massacrée par la mondialisation, le libéralisme et les nationalismes qui vont avec. Comme toujours, le monde du travail ne pourra compter que sur lui seul pour transformer l'avenir que lui promet le capitalisme, et les guerres qui vont avec, en un futur durable.

Puisse 2017 voir advenir le soulèvement auquel devraient inviter les propos mêmes du ministre de la Justice qui décelait, entre deux fêtes, dans la presse convenable (1), les signes d'un totalitarisme qui point. Pas au bout du monde, non, chez nous!

Puisse 2017 nous permettre de transcender cette léthargie qui nous condamne à accepter l'acceptable, à tolérer l'intolérable... 2016, dans le domaine politique, a été marquée au fer brûlant de l'estompement des normes.

Le «Kazakhgate» marine le MR dans un «serial thriller» où l'ensemble des rouages de l'Etat semblent avoir été mis au service

du blanchiment de milliardaires mafieux complaisamment naturalisés en deux coups de cuillère à pot.

Le «Visagate» implique l'ensemble du gouvernement dans la couverture du viol de la séparation des pouvoirs. En refusant l'octroi d'un visa humanitaire à une famille qui voulait fuir l'enfer d'Alep, le secrétaire d'Etat à l'Asile s'assied sur deux décisions de Justice. Tout le monde s'en fout. Sauf le monde judiciaire qui a tiré le signal d'alarme depuis bien plus longtemps que son ministre de tutelle...

Un scandale chasse l'autre. De Wever est accusé d'indélicatesse. Il a participé au lendemain des attentats de Bruxelles à un raout pas très mondain avec l'ensemble des boss de la sécurité au cabinet Jambon. A quel titre? Vice-roi de Flandre? Shadow Premier ministre? Maïeur d'Anvers? Ça passe au bleu...

Dans le dossier Arco (indemnisation des coopérateurs bancaires lessivés par la crise financière de 2008 au titre... d'épargnants couverts par la garantie d'Etat), même

principe. La Justice européenne a à peine annoncé qu'il s'agit bien d'une aide d'Etat déguisée que le Premier ministre convoquait une «task force» chargée de trouver les moyens de «by passer» le droit européen... Tout baigne?

Et pendant ce temps-là...

Et pendant ce temps-là, l'Institut de Développement Durable nous explique que ce gouvernement crée moins d'emplois que les «affaires courantes»...

Et pendant ce temps-là, après la BNB, le Bureau du Plan, l'OCDE et la Commission européenne, le FMI explique que le budget de la Belgique c'est du toc, de la breloque. Et pendant ce temps-là, la casse de la sécurité sociale se poursuit avec méthode dans les soins de santé. Comme dans les pensions... Mais aussi dans les services publics... Et encore dans la fiscalité avec un tax-shift qui n'est toujours pas financé! Sans parler de la concertation sociale sur les salaires ou à l'Inami...

Et pendant ce temps-là, nos «petites» entreprises ne connaissent pas la crise. En tous cas leurs propriétaires. Selon les dernières données d'AFIN-A, les 394.137 sociétés non financières belges dont les comptes 2015 sont disponibles à la BNB ont sacrifié l'année der-

nière 27.041 emplois ETP (équivalent temps plein) d'ouvriers. La masse salariale par ETP a reculé de 1.494€ par an entre 2014 et 2015. Emplois et rémunérations sont bien les variables d'ajustement qui permettent la belle vie pour les bénéficiaires de dividendes.

Parce que pendant ce temps-là, le capital prospère. Et bien encore. La rentabilité nette des capitaux propres s'élève à 4,54%... Allez en demander autant pour votre compte d'épargne à votre banquier! Et pendant ce temps-là, alors que les bénéficiaires atteignent 55,7 milliards, les dividendes s'arrondissent à 40,4 milliards. Au cours des trois derniers exercices, la «ponction actionnariale» sur les bénéfices des entreprises s'est élevée, en Belgique, à... 87%!

Une preuve supplémentaire que les propriétaires n'entendent pas voir le capital souffrir des effets de leurs crises? Suffit de demander: 10% des sociétés belges continuent de verser de plantureux dividendes alors que leur exercice accuse des pertes. Pendant que nous devrions nous satisfaire de cacahuètes, voilà vers où file le fruit de nos efforts.

Et pendant ce temps-là, Lambda, le citoyen ordinaire, s'indigne, légitimement, de rondouillards jetons

de présence (et parfois d'absence) versé par une puissante intercommunale à des seconds couteaux de la politique locale. S'inquiète-t-il de savoir s'il est légitime ou pas de consacrer plus de 40 milliards à la rémunération du capital (soit l'équivalent d'à peine moins d'un tiers de la masse salariale totale!)? Ou si c'est simplement raisonnable?

Puisse 2017, éclairer aussi cette violence du rapport capital-travail et l'aveuglement qui va avec?

(1) Le Soir du 26 décembre 2016: «Il y a des signes de totalitarisme». «Koen Geens (CD&V) estime que le monde pourrait basculer. Le ministre de la Justice pointe notamment la NVA du doigt».



Nico Cué
Secrétaire général de la MWB

Carte blanche

<http://www.metallos.be>



Inauguration du Pôle MIT à Bruxelles

Le jeu de mot est facile mais il est de circonstance puisque nous y étions tous en bottes de caoutchouc, c'est «en grandes pompes» que Manu Castro, Président des Métallurgistes MWB-FGTB du Brabant et Président du Pôle MIT, a posé le 21 décembre dernier, la première pierre du bâtiment qui abritera dans quelque 18 mois le tout nouveau centre de formation dédié aux métiers industriels de demain.

Après avoir remercié les chevilles ouvrières et personnes-clés qui – grâce à leur énergie depuis de nombreuses années – ont permis de lancer un tel projet et avant de

passer la parole respectivement aux Ministres Didier Reynders, Didier Gosuin et Rudi Vervoort, Manu Castro a insisté lourdement sur son attachement au respect de la concertation sociale et au développement de partenariats Public-Privé – seuls garants du succès de ce fleuron technologique et «Première» à Bruxelles.

«Notre Leitmotiv» – a-t-il rappelé – «doit être de donner à nos jeunes un espoir et des garanties pour accéder à un emploi de qualité, fonder une famille et pouvoir profiter un peu de cette vie».

Sommes-nous arrivés à la fin d'un Monde?

Depuis 2008, la zone euro est entrée dans une phase de crise aiguë et profonde. Après l'enthousiasme et les belles promesses des premiers jours, l'heure de la désillusion et du désenchantement semble avoir sonné.

Explosion des niveaux de chômage, restructurations d'entreprises en masse, précarisation des classes sociales les plus fragiles, démantèlement par pans entiers des mécanismes de solidarité conquis de haute lutte au profit d'une redistribution des richesses à l'envers, austérité généralisée: tous les indicateurs sont passés au rouge. Sur la route de l'union monétaire, la liste des revers et déconvenues est longue, mais le plus inquiétant est sans doute encore l'étrange sentiment d'impuissance qui s'en dégage. Plus l'Europe avance, plus elle semble s'enliser dans le bourbier des impasses en tout genre.

Existe-t-il une porte de sortie qui permettrait à nos Etats de renouer avec la croissance? Allons-nous assister à la lente et inéluctable mise à mort de nos

législations sociales? Quand s'arrêteront les politiques de dérégulation de nos services publics? Y a-t-il une vie après l'euro?

Voici résumé, en quelques lignes, le travail de réflexion auquel s'est attelé Angelo Basile, Secrétaire général adjoint des Métallurgistes wallons et bruxellois de la FGTB. Economiste de formation et passionné par la «res publica», en signant sa «*Métamorphose de l'euro*», c'est avant tout les travailleuses et les travailleurs qu'Angelo a souhaité replacer au centre de l'euro et de l'Europe. C'est aussi et surtout l'Europe des peuples et l'Europe Social(e) qu'il nous appartient de construire ENFIN!

La METAMORPHOSE DE L'EURO.

Sommes-nous arrivés à la fin d'un monde? Rédigé par Angelo Basile – disponible sur simple demande au Secrétariat de la MWB-FGTB 081 265 121 – smusette@mwbfgtb.be – 49 rue de Namur – 5000 Beez



HORVAL LIÈGE-HUY-WAREMME

Suite au départ du Camarade Serge DEMEUSE, Secrétaire Régional, la section HORVAL de Liège-Huy-Waremme a organisé un congrès le jeudi 22 janvier 2016 afin d'élire les 2 nouveaux Secrétaires Régionaux, Eric DUCHESNE & Patrick REHAN.

Ces derniers ont présenté les nouveaux statuts de la Centrale et les nouveaux membres du Comité exécutif. La création d'un nouvel exécutif élargi, dans lequel chaque entreprise y est représentée, a été annoncée.

Le congrès s'est déroulé dans un climat festif, les nouveaux secrétaires régionaux ont profité de l'occasion pour présenter leurs bons vœux aux délégués et leur expliquer les nouvelles lignes politiques et les dossiers à venir.



Horval planifie sa stratégie en Côte d'Ivoire pour l'année à venir

Le cycle du projet s'est terminé fin de l'année précédente. Le projet relatif à la Côte d'Ivoire et au Burkina Faso prendra donc une toute autre forme à partir de 2017.

Le Burkina Faso, où le syndicat du transport UCRB lutte contre le trafic des enfants en Côte d'Ivoire et dans les pays voisins, sera assisté administrativement par l'ONG socialiste SOLSOC et financé par HORVAL via le fonds de l'industrie alimentaire à partir du début de cette année. Evidemment, le lien indispensable entre ces deux projets ne disparaîtra pas!

Cela implique que les fonds libérés grâce au « fonds d'un franc » de la cotisation de solidarité de nos affiliés seront affectés intégralement à la Côte d'Ivoire et seront gérés par le département international de la FGTB, l'IFSI. Ces cinq dernières années, nous avons coopéré avec le syndicat agricole SYNA-CNRA en Côte d'Ivoire. Dans le nouveau projet, FEDENASAC (Fédération Nationale des Syndicats du secteur Agricole et connexes de Côte d'Ivoire) deviendra notre partenaire. Il s'agit de la nouvelle fédération syndicale agricole relevant de l'UGTCI dont SYNA-CNRA fait partie.

Afin de réaliser une chaîne d'approvisionnement de cacao durable, nous devons également impliquer les travailleurs de l'industrie de transformation du chocolat de la FENSTIAA: Fédération Nationale des Syndicats des Travailleurs des Industries Alimentaires et assimilés de Côte d'Ivoire. Ces deux fédérations de l'UGTCI s'atteleront les cinq prochaines années à la défense des droits des travailleurs, à l'élargissement de la protection sociale, à la promotion du dialogue social et à la création d'emplois. Une attention particulière sera prêtée à la problématique du genre. Au cours de 2017, bon nombre de provinces en Côte d'Ivoire organiseront des actions de sensibilisation dans les usines et dans les plantations afin d'informer les travailleurs et les agriculteurs de cacao au sujet de leurs droits et de leurs devoirs. L'accent sera mis sur l'éradication complète des pires formes du travail des enfants. Restez informés et suivez notre blog horval.be pour davantage d'informations!



La FGTB HORVAL recherche pour son service de communication:

Un(e) chargé(e) de communication

Vous devez être capable de:

- Concevoir une communication adaptée aux besoins de l'organisation syndicale
- Participer à la mise en place de la stratégie de communication
- Rédiger des supports de communication (tracts, brochures, articles, messages sur les réseaux sociaux, ...)
- Collaborer avec les responsables politiques

Profil recherché:

- Master ou bachelier en communication
- Militantisme (être disposé(e) à s'engager activement dans une organisation syndicale socialiste)
- Grand intérêt pour les questions socio-politiques
- Très bonne capacité rédactionnelle
- Bonne connaissance des réseaux sociaux
- Créativité
- Flexibilité
- Mobilité (permis B – la fonction exigera des déplacements en région wallonne et en région bruxelloise)
- Etre capable de travailler de manière autonome mais aussi savoir travailler en équipe
- La connaissance des logiciels d'infographie constitue un atout supplémentaire

Nous offrons:

Un contrat à durée indéterminée à temps plein, un salaire attractif assorti d'avantages extralégaux

Intéressé(e)?:

Veillez envoyer votre CV et votre lettre de motivation pour le 15 février au plus tard par mail à Marleen Eeckhoudt (marleen.eeckhoudt@horval.be) ou par courrier à l'attention de Tanguy Cornu (Co-Président de la FGTB Horval) Rue des Alexiens, 18 à 1000 Bruxelles.

> POINT DE VUE

La parole est à présent aux militants

L'espoir et la résistance étaient nos résolutions pour 2017. Voilà ce que nous écrivions fin décembre 2016. L'année 2017 est en tout cas bien engagée pour nous rendre l'espoir. Le 11 janvier, nos négociateurs ont atteint un projet d'accord interprofessionnel (AIP). Ce projet a vu le jour dans un carcan imposé par le Gouvernement, avec une loi révisée sur la compétitivité (la loi sur la norme salariale). Sans cette révision, la marge pour les négociations dans les secteurs aurait assurément été plus élevée. Nous maintenons dès lors que cette nouvelle loi sur la norme salariale rogne la liberté de négociation, mais «*dura lex sed lex*» (la loi est dure, mais c'est la loi).

Néanmoins, les lois sont faites par nature pour être changées. A nous d'œuvrer pour obtenir ces modifications de lois. Ne nous leurrions pas, ce gouvernement ne reviendra pas sur une loi plus favorable au pouvoir d'achat. Donc, en 2019, ensemble nous devons choisir d'élire des personnes qui portent des projets sociaux progressistes. Nous devons continuer à résister et à œuvrer pour que des alternatives progressistes voient le jour.

À nos militants à présent de s'exprimer sur le projet d'AIP sur la table. Ils représentent nos plus de 400.000 affiliés.

Marge salariale

La marge disponible pour les négociations dans les secteurs et les entreprises s'élève à 1,1% pour les 2 prochaines années (en plus des indexations et des augmentations barémiques). Si ce projet devient un AIP, nous devons, avec les militants, élaborer notre stratégie dans les secteurs pour l'affectation de la marge disponible. Une marge de négociation de 1,1% (en plus des indexations et des augmentations barémiques) offre en tout cas plus de possibilités que ces dernières années. Rappelons que pour les années 2015-2016 était réservé 0,8% (sans indexations vu le saut d'index), pour 2013-2014 0% (décision gouvernementale), pour 2011-2012 0,3% et pour 2009-2010 €250 par le biais d'éco-chèques. Le projet d'AIP n'est donc certainement pas négligeable en comparaison avec ces dernières années.

RCC et crédit-temps

Le Gouvernement prévoyait qu'à partir de cette année, les âges pour accéder au RCC et aux emplois dits d'atterrissage dans le cadre du crédit-temps seraient augmentés drastiquement, de 2 ans en 2017 et de 3 ans en 2018. Le projet d'AIP limite à présent cette augmentation. L'âge est maintenu à 55 ans pour les emplois d'atterrissage (crédit-temps mi-temps et 1/5). Pour les entreprises en restructuration ou en difficulté, l'âge pour le RCC passe à 56 ans en 2017 et 2018 (au lieu respectivement de 57 et 58 ans). Pour les régimes de RCC carrière longue, métiers pénibles et travail de nuit, l'âge passe de 58 à 59 ans en 2018 au lieu de 60 ans. Le crédit-temps avec motif est par ailleurs lui aussi étendu.

Défis sociétaux

Employeurs et syndicats se sont aussi accordés pour s'atteler à plusieurs défis sociétaux au cours des prochains mois: burn-out, mesures pour l'emploi compte tenu notamment de la digitalisation et des «*nouvelles formes de travail*», mobilité, emploi des jeunes, poursuite de l'harmonisation des statuts, etc.

Liaison des allocations sociales au bien-être

Parallèlement aux négociations du projet d'AIP, syndicats et employeurs sont aussi tombés d'accord sur l'affectation de l'enveloppe bien-être, fortement réduite par ce gouvernement. Ainsi, les allocations les plus basses (chômeurs, malades, pensions) et les plafonds de calcul progresseront, fût-ce légèrement.

Aux militants de se prononcer

Il appartient à présent à nos militants – qui représentent nos affiliés – de se prononcer. Ils doivent, à cet égard, prendre en compte tout le contenu du projet. Tout en sachant que, s'il n'y a pas d'accord signé par les syndicats et les employeurs, la balle sera dans le camp du Gouvernement ! Face à un gouvernement qui n'a de cesse que de s'immiscer dans la concertation sociale, core business du G10, un projet d'AIP est tout sauf anodin comme signal commun. Rappelons également qu'un AIP, même restreint, est de nature à assurer la solidarité nécessaire entre les secteurs les plus forts et les moins forts, en leur permettant de négocier des avancées similaires. Entre-temps, nous continuons d'organiser la résistance contre la politique antisociale de ce gouvernement. Nous nous focaliserons notamment sur la fiscalité et la sécurité sociale.



Myriam Delmée,
Vice-Présidente du SETCa

Erwin De Deyn,
Président du SETCa

> LIDL

Presser des citrons, et non les travailleurs

Au sein de la chaîne de grande distribution LIDL, la tension est palpable depuis plusieurs mois déjà. Les travailleurs sont sous pression en permanence et dénoncent des conditions de travail de plus en plus invivables. Avant les fêtes, les représentants des travailleurs se sont rendus au siège social du groupe pour y mener une action ludique. Un dernier appel du pied à la direction avant de clôturer l'année 2016, en espérant que des avancées significatives voient enfin le jour en 2017!

Des conditions de travail de plus en plus invivables

Ce n'est pas la première fois que le SETCa dénonce les difficultés rencontrées par les travailleurs dans leur job au quotidien. Les cadences sont infernales, la polyvalence et la flexibilité usent les travailleurs. Les horaires comme les pauses ne sont pas respectés. Les mutations temporaires, les règles en matière «*d'équipes volantes*» sont méprisées. Comme nous l'explique une déléguée: «*Tous les ans, la direction réalise des enquêtes de faisabilité afin de déterminer les objectifs à atteindre en termes de productivité. Le problème est que ces enquêtes ne tiennent pas compte de toute une série de facteurs faisant partie de la réalité de terrain (en somme, les difficultés rencontrées au quotidien par les travailleurs). Il en ressort des objectifs beaucoup trop élevés voire irréalisables, en vrai décalage avec ce qui se vit dans les magasins au quotidien. En interne, c'est la productivité qui dicte les règles. Des magasins complètement surchargés de travail se voient ainsi contraints de renvoyer des travailleurs chez eux pour maintenir à flot leur taux de productivité. Les travailleurs sont en souffrance et c'est un constat général pour tous les magasins en Belgique. Ils n'ont malheureusement pas assez de temps ni de bras pour réaliser ce qu'on leur demande.*» A côté de cette charge de travail trop élevée, les travailleurs sont aussi confrontés à des problèmes en ce qui concerne leur rémunération ou leurs frais de fonctionnement (manque d'informations de la part de la hiérarchie voire manipulations qui ont pour conséquence que les travailleurs ne perçoivent pas toujours ce à quoi ils ont droit).

La direction n'hésite pas à utiliser la technique dite des «*mystery shoppers*» (des faux clients qui visitent les points de vente pour contrôler ce qui s'y passe) comme instrument de pression. Une déléguée nous explique que sur terrain, les travailleurs se sentent traqués en permanence... «*Tout le personnel se retrouve emporté dans un cercle vicieux: les gérants subissent une pression folle et mettent à leur tour une pression folle sur leurs équipes. A l'heure actuelle, les gens sont saturés et complètement à bout. Nous avons déjà lancé plusieurs appels à l'aide auprès de la direction mais celle-ci tarde à mettre en place des mesures durables pour résoudre ce problème. C'est sur le long terme qu'il faut agir!*»

Les travailleurs ne sont pas des citrons

Le 20 décembre dernier, le SETCa a tenu une action au siège social de LIDL à Merelbeke. Déguisés en pères Noël, les militants ont distribué des citrons à la direction. Un petit cadeau de fin d'année au goût acide pour rappeler aux dirigeants que ce sont les citrons qu'il faut presser et non le personnel. En marge de l'action, une rencontre a été organisée avec la direction. Les représentants des travailleurs ont pu exprimer une nouvelle fois leurs revendications. La direction semblait à l'écoute: elle s'est engagée à prendre des mesures pour limiter la charge de travail et améliorer la situation. Il reste maintenant à voir si ces paroles déboucheront effectivement sur des actes concrets et sur des solutions viables à long terme. Le SETCa compte bien s'en assurer et veillera, dès le début de cette année, à poursuivre en ce sens les discussions avec la direction.

en bref...

Enseignant? Donnez-nous votre avis sur le Pacte d'excellence! Les consultations syndicales sur le Pacte sont en cours. Vous êtes membre du SEL- SETCa Enseignement Libre et enseignant dans le fondamental ou le secondaire? Si vous n'avez pas encore été contacté à ce sujet par votre délégué ou votre régionale, informez-vous sans attendre auprès de votre section régionale SETCa pour connaître les modalités de participation (date limite le 27/01/2017)

Blokker: La direction envisage de mettre en œuvre un plan de restructuration global. En octobre dernier, celle-ci avait annoncé la mise en œuvre d'un «*Master plan*» visant à réorganiser le fonctionnement et à réaménager les magasins. Plus d'informations sur les mesures prévues devraient être communiquées dans le courant du premier trimestre 2017. Le SETCa mettra tout en œuvre pour préserver les intérêts des travailleurs.

ERAM: en octobre, ERAM annonçait la mise en œuvre d'un plan de restructuration, prévoyant 70 licenciements entre fin 2016 et fin 2018 ainsi que la fermeture de 13 magasins. Alors que les discussions étaient

proches d'aboutir à un accord social, la direction française a balayé d'un revers de la main le plan social pourtant négocié. L'inquiétude est grande pour les travailleurs du groupe, qui ont entamé récemment plusieurs actions de grève. Les syndicats réclament des explications claires quant au devenir de l'enseigne en Belgique, une limitation des fermetures de magasins ainsi qu'un plan social digne de ce nom pour les travailleurs.

Media Markt: en 2017, Media Markt ouvrira des points de vente dans 6 magasins Makro en Belgique. Makro ayant décidé de cesser la vente de matériel électronique, c'est l'enseigne Media Markt qui s'installera sur certaines surfaces de vente.

Euro Shoe: A la suite de certains bruits, les organisations syndicales ont demandé à la direction de faire la clarté sur l'avenir d'Avance. La direction avait en effet annoncé mi 2016 vouloir vendre les magasins en raison de mauvais résultats. 5 magasins devraient être repris sous un autre nom. 13 autres devraient être repris et garderont la dénomination «*AVANCE*».

Quoi de neuf en 2017?

Quelles mesures sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier? Y en a-t-il encore d'autres dans les cartons du gouvernement pour les prochains mois? Faisons le point ensemble.

La loi Peeters en un coup d'œil

Juste avant l'été, le ministre de l'Emploi, Kris Peeters, a mis sur la table un avant-projet de loi concernant le travail faisable et maniable. Ce texte sera rendu officiel dans les jours à venir. Le ministre entend «moderniser» le droit du travail par un certain nombre de mesures, que nous énumérons ci-après. Attention : en ce qui concerne le don de congés, le 'plus-minus conto', le travail intérimaire à durée indéterminée et l'épargne-carrière, des accords sociaux dans les secteurs et/ou les entreprises doivent encore être conclus.

Flexibilité

Annualisation de la durée du travail: une période de référence d'un an ou une autre période de 12 mois consécutifs sera la règle dans le système de la petite flexibilité (avec CCT ou sur base d'un changement du règlement de travail).

Heures supplémentaires volontaires: 100 heures supplémentaires «volontaires» par année calendrier par travailleur sont désormais possibles (voire 360h si une CCT sectorielle l'autorise), que le travailleur ne doit pas récupérer, mais qu'il peut immédiatement se faire payer ou faire placer sur son compte d'épargne-carrière.

Relèvement de la limite interne des heures supplémentaires à 143h: Un travailleur pourra désormais cumuler 143 heures supplémentaires à la suite de quoi l'employeur doit d'abord octroyer un repos compensatoire avant que le travailleur puisse à nouveau prester des heures supplémentaires. Plus-minus conto pour tous les employeurs : Via une CCT sectorielle, les secteurs peuvent prévoir que le calcul de la semaine de travail de 38 heures en moyenne soit réparti sur plusieurs années.

Autorisation légale du travail de nuit pour le commerce électronique: Une dérogation légale à l'interdiction de travail de nuit est introduite pour l'exécution de tous les services logistiques et d'appui liés au e-commerce (moyennant CCT dans les entreprises avec DS ou RT dans les autres).

Formation

L'objectif interprofessionnel actuel visant à affecter 1,9% de la masse salariale globale à la formation est transformé en un nouvel objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par équivalent temps plein par an. Télétravail

Le «télétravail occasionnel» est désormais réglementé: dans des situations de force majeure ou pour des raisons personnelles comme des visites chez le dentiste, ...

Intérim à durée indéterminée
La loi Peeters introduit le contrat de travail intérimaire à durée indéterminée dans la législation: entre

deux missions, le travailleur intérimaire demeure lié à l'entreprise de travail intérimaire, son ancienneté n'étant dès lors plus interrompue. Pendant les périodes sans mission, le travailleur intérimaire a droit à un salaire horaire minimum garanti. Une convention sectorielle dans la CP des intérimaires doit rendre exécutable cette nouvelle disposition légale.

Épargne-carrière

Les travailleurs peuvent épargner des jours de congé. Lorsqu'il change de travail, et lorsqu'il ne peut pas emporter ses jours épargnés avec lui, le travailleur peut choisir d'être payé. Chaque secteur peut décider individuellement d'appliquer cette option au niveau de l'entreprise ou au niveau sectoriel.

Don de congés

Le parent qui a un enfant malade et qui a épuisé tous les régimes de congé peut demander à son employeur d'activer ce système. L'employeur en fait alors part à ses collaborateurs. Seuls les jours qui tombent en dehors des 20 jours de congé légaux entrent en ligne de compte pour un don (anonyme).

Réforme des groupements d'employeurs

Les petites entreprises qui n'ont pas les moyens d'engager un travailleur elles-mêmes peuvent recruter ensemble un travailleur. La procédure est simplifiée et accordée pour une durée indéterminée.

Simplification du travail à temps partiel

L'obligation d'intégrer tous les horaires dans le règlement de travail est supprimée. Pour les travailleurs travaillant avec un horaire variable, le délai d'avertissement est maintenu à 5 jours ouvrables. Celui-ci peut être prolongé ou réduit (jusqu'à 1 jour au minimum) si une convention le permet. Le nombre d'heures supplémentaires qu'un travailleur à temps partiel avec horaire variable peut prester sans sursalaire passe de 39h/trimestre (3h/semaine) au maximum à 42h/trimestre.

Horaires flottants

Il est prévu un cadre légal pour les horaires flottants, à l'intérieur duquel le travailleur fixe lui-même le début et la fin de ses prestations, moyennant le respect de certaines limites.

Congé pour soins palliatifs

Il est prolongé d'1 mois, ce qui porte le total à 3 mois.

Credit-temps avec motif allongé
Le crédit-temps avec motif (pour soigner son enfant jusqu'à l'âge de 8 ans, pour prodiguer des soins palliatifs ou pour assister ou soigner un membre du ménage ou de la famille gravement malade ou handicapé) est étendu. Il était passé de 36 à 48 mois, et la «loi Peeters» prévoit une extension supplémentaire de 3 mois (51 mois au total).

Mais encore...

Les étudiants jobistes travaillent désormais en heures plutôt qu'en jours

Jusqu'ici, les étudiants jobistes pouvaient travailler 50 jours par an, indépendamment du nombre d'heures qu'ils prestaient lors de ces journées. Ces 50 jours sont à présent convertis en un «crédit» de 475 heures (jusqu'à 158 jours donc si 3 h prestées par jour!).

Credit-temps (hors Loi Peeters)

- Le crédit temps sans motif disparaît totalement.
- Congé pour soins, le médecin devra préciser sur l'attestation médicale le besoin de soins: 1/5^e, € ou temps plein. Le congé pour soins peut à présent aussi être pris par le cohabitant (alors que le mariage était auparavant requis). Il est toutefois limité aux soins aux parents du premier degré (parents et leurs conjoints et enfants et leurs conjoints), aux parents du deuxième degré (petits-enfants, frères et sœurs et grands-parents) et aux personnes apparentées du premier degré (beau-père et belle-mère, beau-fils ou belle-fille).
- Un travailleur qui effectue 2 fonctions à temps partiel peut désormais bénéficier également du crédit-temps 1/5^e.
- Possibilité de prendre un congé parental à 1/10^e pendant 40 mois
- Nouvelles règles d'imputation pour déterminer le nombre de mois de crédit-temps dont le travailleur peut bénéficier (plus avantageuses pour ceux qui ont déjà pris un crédit temps sans motif par le passé).
- Emploi fin de carrière: l'indemnité en compensation de licenciement et l'indemnité de rupture sont assimilées à du travail.

Régimes de chômage avec complément d'entreprise (ex-prépension)

Un dossier complet sur les nouvelles modalités de RCC en 2017 est en préparation, rendez-vous dans un prochain numéro de Syndicats.

Relèvement de l'âge pour la pension anticipée

Les conditions d'âge (62,5 ans) et de carrière (41 ans) pour pouvoir partir en pension anticipée sont relevées (au lieu de 62 ans et 40 ans en 2016).

Plafonds/Loi sur les contrats de travail

Les montants de rémunération prévus par la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail seront adaptés à l'indice général des salaires conventionnels pour employés soit €33.472 et €66.944 annuels à partir du 1/1/2017.

Avantages non-récurrents liés aux résultats

Pour 2017, le plafond s'élève à €3255 pour le volet social (contre €3166 en 2016) et €2830 pour le volet fiscal (€2798 en 2016).

Voiture de société et coefficient CO2

Lorsqu'un employeur met à disposition de son travailleur un véhicule qu'il peut utiliser à des fins privées, ceci est considéré pour le

travailleur comme un avantage imposable sur lequel il est donc perçu un précompte professionnel. Celui-ci est calculé chaque année, sur base des émissions de CO2 du véhicule, soit, en 2017:

- essence, LPG et gaz naturel: valeur catalogue x [5,5 + ((taux émission CO2 - 105) x 0,1)] % x 6/7
- diesel: valeur catalogue x [5,5 + ((taux émission CO2 - 87) x 0,1)] % x 6/7
- électriques: valeur catalogue x 4% x 6/7

Réintégration des travailleurs après une incapacité de travail

Une nouvelle réglementation sur la réintégration des travailleurs après une incapacité de travail introduit «Les trajets de réintégration». Ces mesures doivent stimuler le retour volontaire au travail des travailleurs qui ne peuvent plus, temporairement ou définitivement, exercer le travail convenu.

Modernisation de la Loi sur la modération salariale

Cette loi détermine le cadre pour fixer la norme salariale bisannuelle et le plafond pour les négociations salariales dans les secteurs.

A l'avenir, bien que les indexations et les augmentations barémiques des salaires restent garanties, de nouveaux principes sont introduits (par exemple: chaque éventuel dérapage temporaire sera automatiquement corrigé dans la norme salariale suivante).

De plus, une marge de sécurité sera appliquée de manière à ce que des fautes éventuelles dans les prévisions puissent être compensées.)

Quelques mesures supplémentaires prévues dans le cadre du budget 2017

Pension: attaque sur les périodes assimilées. À partir de la «deuxième» période de chômage ou pour les années en prépension ou en RCC, il ne sera plus tenu compte du dernier salaire, mais du salaire minimum.

RCC: le gouvernement avance une nouvelle augmentation des cotisations sociales sur le RCC (Decava).

Jeunes: Baisse du salaire minimum pour les jeunes de 18 à 21 ans. Les jeunes travailleurs entre 16 et 20 ans qui signeront un contrat de travail à partir de 2017 pourront gagner moins que le salaire minimum sectoriel ou le revenu mensuel minimum moyen garanti qui est de 1 531,93 € (16 ans: 70 % du RMMMG, soit 1 072,35 €, 17 ans: 76% soit 1 164,27 €, 18 ans: 82 % soit 1 256,18 €, 19 ans: 88 % soit 1 348,10 €, 20 ans: 94 % soit 1 440,01 €).

Réforme de fiscalité sur la carte essence: La carte essence sera plus fortement taxée pour les employeurs

Incapacité: Quelques mesures ont été prises également en matière d'incapacité de travail (période de stage passant de 6 mois à 12 mois,...)

Pour en savoir plus:
La législation du travail est complexe et en constante évolution. Nous ne vous présentons ici qu'un aperçu des nouvelles règles déjà ou prochainement en vigueur. En cas de doute ou de question, n'hésitez à prendre contact avec votre section régionale ou à consulter notre site www.setca.org.

Indexations en janvier 2017

Nous vous annonçons dans le dernier numéro de 2016 de Syndicats les prévisions d'indexation pour les salaires des secteurs indexés au 1^{er} janvier 2017. Voici maintenant les chiffres définitifs.

| | |
|--------|--|
| CP 200 | +1,13% (normalement 1,76% sans saut d'index) |
| CP 216 | +0,21% |
| CP 217 | +1,12% (normalement 1,833% sans saut d'index) |
| CP 220 | +1,12% (normalement 1,83% sans saut d'index) |
| CP 222 | +0,26% |
| CP 226 | +1,40% |
| CP 302 | +1,123% (normalement 1,833% sans saut d'index) |
| CP 306 | +1,14246% (normalement 1,69342% sans saut d'index) |
| CP 308 | +0,03% |
| CP 309 | +0,0295% |
| CP 310 | +0,03% |
| CP 323 | +1,13% (normalement 1,76% sans saut d'index) |
| CP 333 | +1,13% (normalement 1,76% sans saut d'index) |
| CP 341 | +1,13% (normalement 1,76% sans saut d'index) |

> CARTE BLANCHE

Danger sur notre modèle de sécurité sociale!

Le 28 octobre dernier, sans grand retentissement, sur proposition des ministres De Block et Borsus, le gouvernement fédéral a posé des jalons importants vers une réforme du financement de la sécurité sociale. En réaction à ces propositions, les dirigeants des syndicats, des mutualités et d'autres organisations ont signé une carte blanche pour dénoncer le danger que font courir ces projets aux fondements même de la sécurité sociale.

L'adaptation du financement pour tenir compte de la réforme de l'Etat, la réforme du financement alternatif et la réactivation – temporaire - de la dotation d'équilibre portent des coups sévères à l'essence même du modèle de sécurité sociale. Ce projet de réforme ne doit pas être passé sous silence. A terme, il risque de rompre complètement l'équilibre d'une sécurité sociale qui fera désormais l'objet d'arbitrages politiques ancrés dans la loi.

Le projet de loi proposé a partiellement suivi l'avis que les interlocuteurs sociaux avaient rendu en juillet 2015: neutralisation de l'impact sur le budget de la sécurité sociale de la 6e réforme de l'Etat, simplification du financement alternatif (TVA et précompte mobilier), transfert des dépenses qui ne devraient pas relever de la sécurité sociale (ce qu'on a appelé les «œufs de coucou») vers les départements

concernés et le rétablissement, à partir de 2017, de la dotation d'équilibre (mais seulement pour 4 ans). Tous ces éléments passent largement au second plan en raison d'un sous-financement larvé (en raison d'une surestimation des effets retour) et du mécanisme dit de «responsabilisation».

Le gouvernement fédéral concocte ainsi une dangereuse et insidieuse fragilisation de la sécurité sociale.

La «sécu» affaiblie par un financement instable

Le mécanisme dit de «responsabilisation» inclus dans le projet de loi revient en fait à ancrer dans la loi un levier qui permettra, lors de chaque discussion budgétaire, d'entamer au préalable un débat sur des «économies antisociales» et de remettre en cause les accords conclus entre partenaires sociaux.

Nous connaissons déjà ce type de discussions avec le gouvernement actuel. Il en fut ainsi lors de la confection du budget 2017. La nouveauté est que ce marchandage aux dépens de la sécurité sociale serait désormais ancré dans la loi. Il se reproduira donc à chaque discussion budgétaire, tout comme ne cessera de se renforcer le déséquilibre criant entre le laxisme en termes de recettes fiscales et la rigueur à l'encontre des allocataires sociaux et des soins de santé.

A l'avenir, la sécurité sociale sera donc encore plus exposée à des arbitrages politiques permanents.

La mort de la cohésion sociale

Ce texte de loi affaiblit aussi significativement la concertation sociale à divers niveaux (remise en question des accords sociaux, mise sous tutelle des Comités de gestion,...). Il autorisera en effet le gouvernement à corriger ou à ignorer des accords sociaux en fonction de leur impact budgétaire sur la sécurité sociale.

Il met également la sécurité sociale sous la tutelle d'une Commission Finance et Budget qui mettra à l'écart le Comité de gestion tripartite de la Sécurité sociale.

Ce «trompe-l'œil» d'une gouvernance soit disant neutre et «technocratique» de la sécurité sociale

cache surtout le renforcement du pouvoir du gouvernement. Pourtant, ce renforcement n'a guère de raisons d'être. D'une part, le gouvernement instaure déjà des mécanismes qui lui permettent d'imposer ses choix politiques. D'autre part, il attribue la responsabilité des mesures qui découlent de ses choix à d'autres, en l'occurrence les partenaires sociaux. Ceux-ci seront finalement contraints de proposer des mesures d'économies, le couteau sous la gorge et de s'assurer que le compte est bon.

En fin de compte, le gouvernement s'arroge subtilement, mais inexorablement, le droit de rétrécir la protection sociale. Alors même que les défis auxquels elle doit répondre sont de taille.

Répondre aux besoins de la population

Il est aujourd'hui essentiel de rappeler que les partenaires sociaux avaient plaidé, dès juillet 2015, pour un financement stabilisé de la sécurité sociale via une dotation d'équilibre pérenne qui offre la garantie que les ayants-droits pourront aussi bénéficier de leurs allocations sociales ou leurs soins de santé en fin d'année, non seulement jusque fin 2020 mais aussi par la suite.

Dans le même ordre d'idée, il s'agit de renforcer le rôle des interlocu-

teurs sociaux sur l'avenir de la sécurité sociale au lieu de déstabiliser celle-ci. Enfin, il faut cesser d'appréhender la sécurité sociale comme un coût alors qu'elle est un élément essentiel de la cohésion sociale et du mieux vivre ensemble. Elle est, en effet, un moyen de répondre aux besoins de la population. Les pensions doivent être garanties, les soins de santé doivent être remboursés et les invalides indemnisés! La réalisation de ces objectifs n'est pas illusoire. La solution pour un financement équitable de la sécurité sociale est évidente: dans un premier temps, celui-ci passe inévitablement par une meilleure justice fiscale. Il n'est pas concevable que les politiques fiscales non-abouties du gouvernement aient pour conséquence de faire payer l'addition aux citoyens. Ceux-ci ont déjà donné, ça suffit! Sans ce changement de cap que nous appelons de tous nos vœux, ce sera la fin de notre modèle de sécurité sociale.

Rudy De Leeuw et Marc Goblet, FGTB-ABVV; Christian Kunsch, MOC; Luc Van Gorp et Jean Hermesse, MC-CM; Marc Leemans et Marie-Hélène Ska, CSC-ACV; Michel Jadot, Jean-Pascal Labille, Paul Callewaert, Solidaris; Mario Coppens et Olivier Valentin, CGLSB-ACLVB; Dominique Surleau, PAC; Patrick Develtere, beweging.net.

DANS LE MONDE DE BERNARD

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

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



P&V AUTO

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

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



Avec vous quoi qu'il arrive