

Syndicats MAGAZINE

MENSUEL | Année 73 | n° 1 | Janvier 2019

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

FGTB

Vie chère À qui la faute ?



Agent chômage

Métier à risque

Libertés syndicales

Discrimination anti rouge

Vos droits

Vos allocations familiales
en 2019



6-9



11

Sommaire

Syndicats MAGAZINE

Actualités

Actions : le 14 décembre	4
En bref	5
Chômeurs au bord de la crise de nerfs	6-9
Libertés syndicales : discrimination anti rouge	10
Vos droits : les allocation familiales 2019	11
Wallonie : 3.500 emplois APE menacés	12-13
Bruxelles : du nouveau pour 2020	14

15-21

Dossier : Vie chère : à qui la faute ?

Salaires au pas, prix au galop : les premiers rattraperont-ils les seconds en 2019 ?	15-20
Questions/Réponses :	
À quoi sert un accord interprofessionnel ?	21

Votre centrale

Centrale Générale	22-23
MWB	24-25
UBT	26-27
Horval	28-29
SETCa	30-32

Régions

Actualités régionales	33
Agenda des régions	34

La FGTB en ligne
www.fgtb.be



@syndicatFGTB



syndicatFGTB



ABVV/FGTB



Inscrivez-vous
à notre newsletter
www.fgtb.be



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



Syndicats Magazine
Application mobile

Édito

Pouvoir d'achat : mythes et réalités

Certains auront la bonne surprise à la fin de ce mois de voir une augmentation sur leur fiche de salaire. D'autres — par exemple les pensionnés ou les chômeurs, mais aussi des travailleurs à temps partiel ou sous statut précaire — ne verront pas grand-chose, voire rien du tout. Tous par contre verront en faisant leurs courses ou en ouvrant leur boîte aux lettres que le coût de la vie et les factures ont augmenté.

Fake news...

Ne retenant que la trentaine d'euros de plus sur la fiche de paie des salaires moyens et supérieurs, les partis de la majorité sortante (MR – N-VA – CD&V – OpenVLD) vont donc faire campagne sur l'augmentation du pouvoir d'achat. Le problème des chiffres sur le pouvoir d'achat et les revenus est qu'il s'agit souvent de moyennes. Si on mêle bas, moyens et hauts revenus, en y incluant les revenus de la fortune, forcément réservée aux fortunés cela donne une image globale faussée alors que pour le quidam qui n'a qu'un revenu du travail, rien ne change fondamentalement.

Il faut donc faire le tri entre les mythes et la réalité. Les chiffres avancés de gains nets sont en général surestimés et ils ne tiennent pas compte de l'augmentation des taxes indirectes qui en réduisent l'avantage. Il passe sous silence le blocage des salaires et le saut d'index ainsi que la différence entre l'indice des prix et l'indice santé. Ils passent sous silence le fait que le tax shift laisse au gouvernement suivant une facture de 4,6 milliards qu'il faudra bien financer.

... et dures réalités

Or, force est de constater que les prix ont fortement augmenté dont ceux des carburants qui ne sont pas repris dans l'indice santé. C'est valable pour le gaz (+17 %), l'électricité (+10 %), et les produits de la vie courante comme les pommes de terre par exemple (+11 %). Ce sont précisément les revenus bas et moyens qui consacrent une part plus importante de leur revenu disponible à ces produits. L'indexation des salaires et des allocations compense l'augmentation des dépenses pour les ménages aux revenus moyens, mais n'est pas proportionnelle aux dépenses pour les bas revenus.

Il est en tout cas un fait établi que le pouvoir d'achat sur la base des salaires a diminué. L'Organisation Internationale du Travail a indiqué que sur la période 2015 – 2017, les salaires réels en Belgique avaient reculé de 2,3 %. À l'inverse, dans les pays voisins, ils ont augmenté. Ainsi, en Allemagne, on note une progression de 5,6 %. L'explication à ce recul du pouvoir d'achat chez nous est multiple : saut d'index, blocage et modération salariale, un panier de l'index qui n'intègre pas ou pas assez toutes les augmentations de prix, accises et TVA, déliquescence des services publics, etc. Depuis la crise de 2008, l'évolution des salaires réels est d'à peine 0,1 % dans notre pays. Soit parmi les plus faibles en Europe.

Ça doit changer !

Alors, que faire ? La réponse est simple : les salaires doivent augmenter. Plus particulièrement les salaires les plus bas et le salaire minimum qui doit atteindre les 14 €/h. L'index ne peut pas faire l'objet de manipulations et il doit y avoir un véritable contrôle des prix. La TVA sur les produits de base doit diminuer, tout comme la TVA sur l'électricité (qui doit repasser à 6 %). Les allocations sociales trop basses doivent remonter au-dessus du seuil de pauvreté. Les pensions largement insuffisantes doivent atteindre au minimum 1.500 €/mois.

Le gouvernement et les employeurs, ainsi que le Parlement connaissent nos attentes. À eux d'agir et de s'entendre avec nous.

C'est le signal que nous avons lancé le 14 décembre dernier et qui n'a malheureusement pas été entendu par les employeurs. Compte tenu de leur intransigeance et du blocage des négociations pour un accord interprofessionnel qui en découle, nous remettons le couvert en appelant — en front commun syndical — à une journée de grève de 24 h. le 13 février prochain.



Robert Verteneuil
Président



Miranda Ulens
Secrétaire générale

VOTRE SYNDICAT EN ACTION



JOURNÉE NATIONALE D'ACTION
LE 14 DÉCEMBRE 2018

POUR DES PENSIONS DÉCENTES À UN ÂGE RAISONNABLE

La FGTB réclame le retour à la pension à 65 ans et une pension minimum de 1.500 €.



POUR LE POUVOIR D'ACHAT

Devant le siège de la FEB, la FGTB Bruxelles a réclamé la liberté des négociations salariales et le salaire minimum à 14 €/h.



À Bruxelles



Dans le Centre



Dans le Luxembourg



Dans le Brabant wallon



À Charleroi

INDEXATION DES MONTANTS SAISSABLES

En cas de surendettement, on peut saisir une partie de votre salaire ou de votre allocation sociale selon un barème en cinq tranches pour les revenus professionnels ou quatre tranches pour les allocations sociales. Ce barème é est indexé. Le minimum insaisissable passe ainsi de 1.105 à 1.128 €. On peut tout saisir au-dessus de 1.462 €.

Sur la quotité saisissable déjà calculée, une réduction de 70 € par enfant à charge est appliquée.

LE CONGÉ PARENTAL D'1/10^e EN RADE

La loi qui concerne la possibilité pour le travailleur de réduire ses prestations d'1/10^e dans le cadre du congé parental a été votée. Cependant pour qu'elle entre en vigueur, il faut que les arrêtés royaux d'application soient pris. Ce qui n'est pas le cas. À ce jour on ignore quand les arrêtés royaux seront modifiés et dès lors quand le congé parental d'1/10^e entrera en vigueur.

CALCULEZ VOTRE SALAIRE NET EN LIGNE

Depuis le début de cette année, de nouveaux barèmes de précompte professionnel sont appliqués, sur les salaires. Le module pratique de calcul de votre salaire net sur le site Web de la FGTB a été adapté. Surfez sur <http://www.ftgb.be/calcul-salaire-brut-net>

EN BREF

TRAIN PLUS CHER

Aussi régulière que la course des planètes : l'augmentation le 1^{er} février de chaque année des tarifs de chemins de fer.

La bonne nouvelle est que la hausse moyenne de 1,18 % des tarifs des cartes train est inférieure à l'évolution de l'indice-santé de juin 2017 à juin 2018 (1,64 %). C'est que la SNCB a dû adapter son système de calcul de la régularité des trains pour mieux coller aux réalités. Comme cela n'a pas été très brillant, la hausse des tarifs qui est liée à cette régularité a été limitée.

La première mauvaise nouvelle est qu'il n'y a pas beaucoup d'amélioration à attendre de ce côté-là. La seconde mauvaise nouvelle, c'est que le remboursement partiel obligatoire des employeurs est régi par la convention collective n° 19 octies et que cette convention ne prévoit pas l'indexation de la contribution employeur. Résultat la contribution personnelle du travailleur augmente d'année en année. En 2009, le travailleur ne payait que 25 % du prix de son abonnement. En 2019 il en payera 35 %. Merci le pouvoir d'achat. C'est pourquoi la FGTB demande que l'on revoie cette convention dans le cadre de la négociation d'un nouvel accord interprofessionnel.

Ceci-dit, il y a aussi de bons employeurs qui remboursent plus que le minimum conventionnel ou mieux : pratiquent le système dit du tiers payant ou 80/20 : l'employeur rembourse 80 %, l'État prend en charge les 20 % restants. Le travailleurs est donc remboursé à 100 %.

LES CONSULTATIONS CHEZ LE GÉNÉRALISTE +3 % = 0 €

Les honoraires pour une consultation chez le médecin de famille, une visite à domicile ou le dossier médical global augmentent de 3,33 %. Cette hausse ne sera pas ressentie par le patient, car le ticket modérateur augmente dans les mêmes proportions. Par contre la hausse de 1,25 €, pour une consultation à domicile à 38,90 € ne sera pas totalement compensée par la mutuelle.

PRÈS DE 50.000 FLEXI-JOBS OCCUPÉS EN 2018

Depuis 2015, il est possible pour les travailleurs employés à quatre cinquième d'arrondir leurs fins de mois avec un flexi-job dans l'horeca à concurrence de 500 €/mois hors taxes. Le système a été élargi cette année au commerce de détail comme les boucheries, les boulangeries et les magasins. Les pensionnés peuvent également bénéficier de ce statut depuis cette année. 49.907 personnes ont occupé un flexi-job en 2018 à concurrence de 4,2 heures par semaine et 12 €/h, soit 218 € supplémentaires par mois.

DERNIÈRE MINUTE

GRÈVE NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE EN FRONT COMMUN SYNDICAL

LE 13/02

Les négociations pour un accord interprofessionnel sont au point mort. Le banc patronal n'étant disposé à faire aucune concession, ni sur le salaire minimum, ni sur la marge salariale, ni sur les fins de carrière, et posant en outre des exigences démesurées en matière de flexibilité du travail, le front commun syndical FGTB-CSC-CGSLB a décidé d'interrompre les négociations et d'appeler à une journée de grève nationale interprofessionnelle de 24 heures le 13 février.

En conséquence de quoi la manifestation pour le pouvoir d'achat prévue le 4 février à Bruxelles est reportée à une date ultérieure.

Société



Agent chômage : métier à risque

Dans les milieux syndicaux, personne n'a oublié l'assassinat de Sara Van Passel, en août 2017. La jeune femme était en poste à l'ACV (CSC) de Diest, où elle était en charge du paiement des allocations de chômage. C'est un affilié en colère qui a tiré sur cette mère de famille de 38 ans sur son lieu de travail, la tuant sur le coup. Si des faits aussi tragiques sont heureusement rares, les agressions dans les syndicats et bureaux de paiement, elles, sont quasi quotidiennes.

Un mardi de janvier, permanence FGTB de Mouscron. La salle d'attente est pleine, on attend son tour. Les agents chômage, chacun derrière une vitre, reçoivent les affiliés jusqu'à 17h. Nous prenons le temps de discuter avec Stéphanie, pendant une courte pause. Stéphanie est agent chômage, et a déjà subi une agression, comme plusieurs de ses collègues. « Nous avons installé ces vitres, et un bureau d'accueil sécurisé, après trois agressions sérieuses. La première fois, c'était des insultes et menaces. Un individu m'a menacé de m'attendre après le travail et de 'me montrer ce qu'on faisait aux femmes comme moi'. La seconde fois, c'était encore pire. Ma collègue a été agressée au couteau, et sa caisse a été volée. Depuis, il n'y a plus d'argent dans les locaux. Enfin, la troisième fois, un jeune qui n'avait pas amené tous les papiers nécessaires pour l'obtention du chômage s'est énervé, et a frappé un agent. Depuis lors, nous sommes derrière des vitres, et il faut avouer que c'est plus sécurisant. »

Pendant que nous parlons, le ton monte dans la salle d'attente. Des gens s'énervent, crient. Entre eux, puis sur un guichetier. Une employée ferme la porte des bureaux à clé et nous dit « On ne sait jamais... ». Stéphanie poursuit. « La plupart des gens sont courtois, il ne faut pas le nier. Mais parfois, oui, on ressent de l'agressivité. Vous venez de le voir en direct. Parfois ce sont des menaces comme 'Si vous ne faites rien pour moi, je vais tout casser ici'. On ressent très fort l'énervement des affiliés, et on le comprend, aussi. Il faut de plus en plus de papiers, de justificatifs, pour avoir

droit à une allocation. Certains chômeurs sont sanctionnés, d'autres connaissent des retards dans leur dossier. Les gens ont besoin de cet argent, et si l'on ne peut pas le leur donner immédiatement, ça les stresse. Il s'agit parfois de très petits montants, quelques dizaines d'euros. Cela dit beaucoup de la détresse de nos affiliés. »

Même son de cloche une trentaine de kilomètres plus loin, à Tournai. Là encore, salle d'attente pleine à craquer. En fin de matinée, la distribution de tickets s'arrête, car la file est encore très longue et la fin de la permanence est proche. Le personnel n'est pas nombreux à l'accueil, et le stress est palpable. Sylvie, responsable du service chômage, nous en parle. « On a eu des gens qui s'énermaient sérieusement, qui menaçaient d'aller tout casser à l'ONEM. On entend des propos choquants. Oui, les gens sont de plus en plus agressifs, principalement parce qu'ils sont de plus en plus coincés, financièrement parlant ! De plus, il y a une tendance à vouloir être servi tout de suite, alors quand il y a des dizaines de personnes devant vous, c'est difficile de garder son calme... On essaie de répondre à toutes les demandes, pour ne pas perdre la confiance de nos affiliés, mais avec trois personnes à l'accueil voire moins, ce n'est pas toujours simple. »

La chambre du conseil de Louvain a ordonné en décembre dernier l'internement de Sebastian H. pour l'assassinat de Sara Van Passel en août 2017 dans les locaux du syndicat chrétien flamand ACV, à Diest.

Liège



Des agents formés pour déminer

Dans les bureaux de la FGTB liégeoise, on est plutôt serein. Tout a été mis en œuvre, ces dernières années, pour que les situations de violence soient évitées, contenues, contrôlées. Magali Macours, adjointe au secrétaire régional, nous explique.

Avez-vous déjà eu à régler des situation de violence, ici à Liège ?

Très rarement. On a eu un problème, il y a six mois : un homme s'est énervé contre un agent, la brigade anti-banditisme est intervenue. Mais c'est une situation vraiment exceptionnelle. Il faut dire que nos bureaux sont très bien organisés. Les chefs de service et les agents chômage sont tous sur le même plateau et se voient les uns les autres. Si un affilié s'énerve, quelqu'un va immédiatement se lever et désamorcer la situation. De plus, tout a été mis en place pour prévenir ce type de cas.

Par exemple ?

80 % du personnel a suivi une formation appelée « Violence des usagers », qui est donnée par une association liégeoise, Praxis. L'essentiel de cette formation consiste à apprendre à déminer et prévenir l'escalade de la violence. Je crois que ça porte ses fruits. De plus, il n'y a pas de vitre ou de guichet entre l'affilié et l'agent. Les locaux sont lumineux, confortables, on est assis en face à face. Une telle proximité est essentielle. Un bon accueil, également, une bonne salle d'attente avec des écrans d'information clairs, cela évite l'énervement des affiliés.

Liège est une ville avec un tissu associatif très riche. Cela nous aide beaucoup. Nous pouvons facilement orienter les personnes en détresse vers des structures d'aide, de conseil. Nous avons également mis en place une permanence sociale pour mieux connaître la situation de nos membres.

À quoi sert cette permanence ?

Elle sert un peu de « tampon » entre l'affilié et le bureau de chômage ou l'ODS. Elle a été créée en 2014-2015, au moment où beaucoup d'exclusions étaient attendues. La permanence sociale est là pour recevoir la détresse des affiliés en perte de droits. On écoute, oriente vers des partenaires, conseille plus longuement et plus efficacement. Un agent chômage ne peut se permettre d'accorder 45 minutes ou une heure à un seul affilié. À la permanence, c'est possible.

Pour les agents et l'ensemble du personnel, la détresse des affiliés est également une source de stress. Comment on gère ça ?

Il faut travailler sur le bien-être des travailleurs en général. Ici, on propose des activités de relaxation, du yoga sur le temps de midi — qui marche très bien — deux journées « détente » annuelles... Un personnel qui se sent bien est plus détendu pour accueillir les gens et faire face à toutes les situations.

Campagne

L'ONEM et les bureaux de chômage s'unissent contre les agressions



Via une campagne d'affichage, la création d'un réseau de « personnes de contact » et des journées de rencontres entre professionnels, l'ONEM et les organismes de paiements du chômage (OP) s'unissent pour lutter contre les agressions dans leurs bureaux.

Les agressions à l'encontre du personnel restent une préoccupation pour l'ONEM. Les organismes de paiements (à savoir, les syndicats et la CAPAC) se voient également confrontés au phénomène. Dès lors, tous ont décidé de collaborer afin de diminuer les cas au maximum. L'objectif de cette nouvelle campagne est de prendre des mesures préventives contre toute forme d'agression envers le personnel en contact avec le public.

Une personne de contact dans chaque bureau

En marge des actions liées aux contenus des dossiers, il a été décidé d'agir en communiquant vers les affiliés et en instaurant un réseaux de personnes de contacts entre les partenaires.

Une personne de contact sera désignée pour chaque bureau. L'objectif est qu'elles s'avertissent mutuellement en cas de menaces de la part d'un assuré social.

Afin de faciliter et d'optimiser cette collaboration, des journées de rencontre entre collaborateurs en contact avec le public des OP et de l'ONEM sont organisées depuis le mois de décembre 2018. Avec pour objectif d'élaborer le réseau, d'échanger les modalités de communication en situations critiques mais également de s'échanger des idées et des pratiques sur cette thématique.



Pourquoi ça arrive ?

Loin de nous l'idée de cautionner la violence, au sein de nos bureaux comme ailleurs. Plus encore s'il s'agit de faits graves, qui sont évidemment condamnables. Pourtant, l'on peut comprendre la colère, l'énerverment. Car la vraie violence ne vient pas d'en bas, mais des arcanes complexes du système ainsi que des décisions politiques qui frappent de plein fouet les plus vulnérables, et qui viennent rognier les déjà trop faibles revenus.

La paperasse, les contrôles de la « disponibilité », les sanctions, les exclusions : les sources de stress sont nombreuses. De 2010 à 2017, l'ONEM a prononcé 103.169 sanctions (de l'avertissement à la suspension d'indemnités) contre des chômeurs pour divers motifs dont la moitié dans le cadre du contrôle de disponibilité et un tiers de sanctions administratives pour des questions de paperasse : déclaration inexacte, incomplète ou tardive, estampillage indu, mauvais usage ou fausses marques sur la carte de pointage, etc.

Et en l'occurrence, c'est le messenger de la mauvaise nouvelle, c'est-à-dire l'employé de l'organisme de paiement, qui prend les récriminations et les coups de gueule.

Sur le fil du rasoir

Les revenus trop justes ou largement insuffisants expliquent la nervosité des demandeurs d'emploi. Une employée d'un service chômage en témoigne : « *Quand je vois avec quoi doit se débrouiller un chef de ménage au chômage, très franchement, je ne sais pas comment il fait. Je ne comprends pas. Voyez la dame qui vient de quitter mon bureau en colère. Elle attend de l'argent et ne l'a pas encore reçu. On parle ici d'un jour de chômage. Un seul jour. C'est une 'petite' somme. Mais elle en a besoin pour vivre, immédiatement, et donc évidemment, elle est stressée. On en est là, les gens sont à bout.* »

Pour la Belgique, le seuil de pauvreté est un revenu de 13.377 € net par an, soit 1.115 € net par mois pour un isolé, ou de 28.092 € net par an ou 2.341 € net par mois pour un ménage composé de deux adultes et deux enfants. Un chômeur sur deux présente un risque accru de pauvreté.

La dégressivité des allocations poussent progressivement les chômeurs de longue durée au bord du précipice. Parfois plus vite que prévu quand le passé professionnel est court. Les forfaits minima de chômage sont de 1.274 € pour un chef de ménage, 1.052,5 € pour un isolé ; 550 € pour un cohabitant. Ils sont tous sous le seuil de pauvreté. Un jour de chômage qui manque, c'est donc un trou dans un budget déjà trop serré, et c'est l'angoisse de la fin de mois.

Un chômeur chef de ménage (donc avec son seul revenu avec éventuellement un-e partenaire cohabitant-e de fait) touche les trois premiers mois un maximum de 1.736 €, puis 1.602 €, puis 1.494 € pour les 6 derniers mois de la première année soit un revenu annuel de 18.977 €. Il est déjà sous le seuil de pauvreté. Il est exonéré du précompte de 10,99 % mais pas pour autant exonéré d'impôt. Le minimum exonéré étant de 9.964 €/an, il est soumis à 14 % d'impôt sur une tranche de 9.013 €, soit 1.262 €/an.

Pas étonnant que le taux de risque de pauvreté des chômeurs soit de 45,9 % contre 15,9 % pour l'ensemble de la population belge.



Libertés syndicales

Mettre au pas
les syndicats

Attention ! Ceci est une « entrave méchante à la circulation »...

C'est ce que se proposait de faire Charles-Michel — avant de tomber — dans la perspective d'une reconduction de la majorité de droite. Il s'est déjà employé à encadrer, c'est-à-dire limiter, le droit de grève dans les services publics (prisons, service minimum à la SNCB). Il envisageait de rendre civilement responsables les syndicats d'éventuels débordements de manifestants — qui pourraient par ailleurs être des provocateurs infiltrés.

La Justice s'y emploie aussi de son côté. Un permanent et un militant FGTB d'Anvers, ainsi que 17 militants de le FGTB de Liège, dont le secrétaire général de la FGTB wallonne him self, sont inculpés « d'entrave méchante à la circulation » pour avoir bloqué respectivement le port d'Anvers et une autoroute à Liège au cours d'actions de grève.

NGK Ceramics Baudour
allergique au rouge

C'est une première judiciaire : une entreprise va se retrouver devant le tribunal pour discrimination sur base de l'appartenance syndicale. La FGTB a en effet introduit contre l'entreprise NGK Ceramics de Baudour un recours auprès du Tribunal du Travail de Mons pour faire cesser un comportement discriminatoire à l'égard des délégués et des affiliés de la Centrale Générale - FGTB de l'entreprise. Pour la FGTB le comportement de la direction visant à entraver le travail de la délégation syndicale FGTB — en plus d'être condamnable sur base de la loi de 2007 contre les discriminations — est une atteinte aux libertés syndicales.

Il faut dire que la délégation FGTB de NGK est assez active. Jusqu'au changement de la direction, il y a de cela deux ans, on gérait les conflits. Mais avec les nouveaux managers, la dialogue est devenu plus que difficile.

La campagne que mène la délégation CG - FGTB pour la stabilisation des intérimaires a déclenché la guerre. NGK Ceramics est spécialisée dans la fabrication de substrats en céramique pour pots catalytiques de véhicules automobiles. Elle emploie actuellement quelque 400 travailleurs dont 230 ouvriers, 70 employés et cadres et une centaine d'intérimaires. Mais parmi ceux-ci, beaucoup sont là depuis deux, trois, même cinq ans, sans se voir proposer de contrat stable. Autant dire que l'entreprise s'assied allègrement sur la législation qui lie l'intérim à certains motifs comme le surcroît extraordinaire de travail.

La direction a ouvert les hostilités en refusant le remplacement d'un délégué élu sans suppléant en incapacité de travail de longue durée. La délégation FGTB doit donc fonctionner à trois contre quatre à la CSC. NGK use de l'intimidation à l'égard des seuls délégués FGTB. Elle les a accusés publiquement « d'immaturation ». Elle a mis à pied le délégué principal et licencié un affilié FGTB pour faute grave sous une accusation de sabotage, sans fondement selon Frédéric Michel, le permanent Centrale Général de Mons.

Par contre la direction invite à des rencontres informelles la délégation CSC apparemment moins gênante, ce qui prouve bien la volonté discriminatoire.

Bref, il faut que cela cesse et que NGK soigne son allergie au rouge et rétablisse le dialogue social. La FGTB compte pour cela sur une condamnation de l'entreprise et des astreintes de 500 € par infraction constatée à la loi de 2007 ainsi que sur l'obligation d'affichage de la sentence dans l'entreprise.

Mieux protéger
les délégués

Fin 2017, l'entreprise Vandemoortele de Seneffe, licenciat le délégué principal FGTB-Horval sous prétexte que ses « comportements irrespectueux incessants, tant envers les personnes que les règles fondamentales de fonctionnement de l'entreprise, nuisaient fortement aux bonnes conditions de travail. »

La protection des délégués ne tient qu'aux indemnités de licenciement majorées que doit payer l'employeur. Si celui-ci peut se « payer la tête » d'un délégué, il ne se gênera pas.

Vos droits

© iStock



Allocations familiales : quand et quels changements ?

Avec la 6^e réforme de l'État, les allocations familiales sont régionalisées. Le système sera donc différent selon les régions. Mais l'entrée en application des réformes aura lieu selon des calendriers différents ? Quand et quels seront les nouveaux montants ?

En Wallonie...

La réforme wallonne se fera en deux temps.

Dès le 1^{er} janvier 2019, le système actuel reste en vigueur mais certaines nouvelles règles sont d'application pour tous les enfants :

- les suppléments sociaux sont étendus aux travailleurs à faibles revenus ; ils ne seront donc plus réservés aux chômeurs, aux personnes invalides et aux familles monoparentales ;
- le droit est automatiquement octroyé jusqu'à 21 ans sans justification pour les enfants atteignant 18 ans en 2019, sauf si le jeune perçoit une allocation de chômage ou un salaire pour un travail dépassant les 240h/trimestre (hors job d'étudiant) ;
- le droit de l'orphelin est maintenu sans référence à la remise en ménage du parent (pour les décès survenus à partir du 1/1/2019).

À partir du 1^{er} janvier 2020, les enfants nés avant 2020 conservent les anciens montants jusqu'à la fin de leurs études ou leur 25^e anniversaire. Les nouveaux montants s'appliquent mais seulement pour les enfants nés à partir du 1^{er} janvier 2020. La prime de naissance sera de 1.100 €.

Dans le nouveau système, il n'y aura plus de suppléments d'âge ni de rang mais un montant unique de 155 € par enfant de 0 à 17 ans et de 165 € par enfant de 18 à 24 ans.

Pourront s'y ajouter des suppléments sociaux en fonction des revenus des parents : 55 € (+ 35 €/enfant s'il y en a 3) pour un revenu inférieur à 30.984 €.

Pour un revenu entre 30.984 et 50.000 € le supplément sera de 25 € (+ 20 €/enfant s'il y en a trois).

Prime de rentrée scolaire variera selon l'âge : 20 € de 0 à 5 ans ; 30 € de 6 à 11 ans ; 50 € de 12 à 17 ans ; 80 € à partir de 18 ans.

Des suppléments sont prévus pour les orphelins ainsi que pour les familles monoparentales et les invalides.

Plus d'informations sur le site de l'Agence wallonne pour une vie de qualité, ou sur le site de la nouvelle caisse publique FAMIWAL ➔ <https://www.famiwal.be>

En Communauté germanophone...

Le nouveau système prend effet au 1^{er} janvier 2019. Les prestations familiales comprennent les allocations familiales, l'allocation de naissance et la prime d'adoption.

Le ministère de la Communauté germanophone — département Famille et Affaires sociales — paiera, à partir du 8 février 2019 les allocations familiales, l'allocation de naissance et la prime d'adoption (1.144 €) pour tous les enfants domiciliés en Communauté germanophone.

Le montant de base (157 € par enfant) sera complété par un supplément pour les familles nombreuses (135 €), un supplément pour les bénéficiaires de l'intervention majorée (75 €) et un supplément annuel de 52 € pour la rentrée scolaire. Il n'y a pas de supplément pour les familles monoparentales.

Pour plus d'informations ou pour consulter les nouveaux montants, rendez-vous sur le portail de la Communauté germanophone ➔ <https://www.ostbelgienfamilie.be>

À Bruxelles...

En 2019, rien ne change à Bruxelles car la réforme des allocations familiales n'y prendra cours qu'à partir de 2020. Mais à la différence de la Wallonie, tous les enfants, qu'ils soient nés avant ou après la réforme, seront soumis au même système. Si celui-ci est moins avantageux, les enfants recevront au moins ce qu'ils ont aujourd'hui.

Pour plus d'informations, voir en page 14 Bruxelles ou consultez le site web d'Iriscare ➔ <http://www.iriscare.brussels/fr/iriscare-fr>, l'organisme compétent pour les prestations familiales à Bruxelles. Sa nouvelle calculatrice vous permet de connaître dès aujourd'hui le montant auquel vous aurez droit à partir de 2020.

Wallonie

3.500 emplois menacés dans les services à la population

Le 29 novembre dernier, à Namur, 3.500 militantes et militants de la FGTB wallonne formaient une gigantesque chaîne humaine rouge pour dénoncer la réforme des APE du ministre Jeholet (MR). 3.500 personnes, soit autant que le nombre d'emplois que cette réforme va détruire dans des secteurs essentiels pour la population, dans les services publics et le non-marchand : crèches, maisons de repos, écoles, centres et clubs sportifs, hôpitaux, bibliothèques, communes et CPAS, secteur jeunesse, associations culturelles ou d'éducation permanente, provinces, missions régionales pour l'emploi...

Cette manifestation était la troisième organisée par la FGTB wallonne depuis l'annonce de cette réforme. Des mobilisations qui ne furent pas vaines puisque des avancées importantes ont pu être obtenues. Mais, malgré cela, des milliers d'emplois restent à ce jour toujours menacés.

Bref rappel des faits

Rappelez-vous : début 2018, le ministre wallon de l'Emploi le claironne dans la presse : « Les APE, c'est fini ! ». Selon lui, le système aurait été détourné de son objectif premier et les points APE auraient été attribués de manière arbitraire ou illégitime. Résultat ? Il balaye d'un revers de la main les propositions de réforme patiemment élaborées depuis des mois par les organisations syndicales et les employeurs et décide d'imposer SA réforme. Une réforme qui, telle qu'elle est annoncée alors, s'avère désastreuse pour l'emploi dans les services publics et le non marchand.

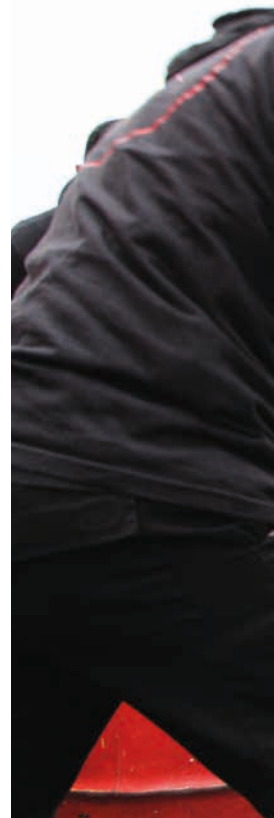
Face à cette situation, les travailleurs et employeurs des secteurs concernés se mobilisent durant l'été : 10.000 personnes dans les rues de Namur le 25 juin et plus de 6.000 manifestants FGTB le 20 septembre. Des actions qui font bouger les lignes et disparaître certains points négatifs du projet initial. En octobre 2018, la nouvelle mouture du texte ne prévoit en effet plus le sous-financement des projets à durée déterminée et la nouvelle formule de calcul a été revue... Malheureusement, le ministre est loin d'avoir entendu toutes les revendications et, malgré ces aménagements, il reste de nombreux points d'opposition.

Une réforme qui reste destructrice d'emplois

La FGTB wallonne continue donc de s'opposer à ce projet. Sur la forme, il s'agit tout d'abord de dénoncer les méthodes de Pierre-Yves Jeholet : effets d'annonce, amalgames, précipitation, concertation sociale minimaliste...

Sur le fond, les griefs restent bien plus nombreux et préoccupants. Ainsi, l'exclusion des services publics du dispositif détruit 1.100 emplois. La FGTB wallonne s'oppose également à la clef de plafonnement budgétaire de 150 % (minimum 195 employeurs concernés — et une menace pour les emplois APE chez chacun d'entre eux !). Un modèle qui serait en outre marqué par le principe d'éternel précaire de l'emploi.

De plus, l'analyse des estimations budgétaires du ministre laisse aussi craindre le pire. L'enveloppe budgétaire reste en effet fermée et ne pourra plus être revalorisée, empêchant donc la création de nouveaux emplois par ce biais. Le dispositif était pourtant en croissance permanente, en réponse aux besoins grandissants de la collectivité... En effet, l'indexation insuffisante que prévoit le nouveau modèle Jeholet entraîne tout d'abord une sous-estimation budgétaire d'environ 7 millions €. L'évolution de l'indice santé 2016-2020 est également insuffisamment prise en compte, à hauteur de 33,5 millions € (1.400 travailleurs en danger à l'horizon 2020). Enfin, le phénomène de « dérive barémique » et la problématique liée aux crédits d'ancienneté entraîneront un déficit supplémentaire de l'enveloppe APE de près de 11,75 millions € par an dès 2021. Cette nouvelle perte budgétaire annuelle hypothèquerait près de 480 emplois à partir du 1^{er} janvier 2021.





Les APE, c'est quoi ?

Les **Aides à la Promotion de l'Emploi (APE)** sont des **aides publiques destinées à soutenir l'emploi** dans le **secteur non marchand, les pouvoirs locaux et l'enseignement**.

Elles sont délivrées sous la forme de « points APE »¹ qui permettent de financer, partiellement ou totalement, l'emploi de plus de **60.000 travailleurs dans 4.000 structures...**

Crèches, maisons de repos, écoles, centres et clubs sportifs, établissements hospitaliers, bibliothèques, communes et CPAS, maisons de jeunes, associations culturelles ou d'éducation permanente, provinces, missions régionales pour l'emploi... et beaucoup d'autres structures qui améliorent la qualité de vie de la population au quotidien bénéficient de ces subventions APE.

Les femmes en 1^{ère} ligne

Décidemment, le MR n'aime pas les femmes. Après s'être attaqué à elles via les mesures prises par le gouvernement fédéral de Charles Michel (pensions et périodes assimilées, fins de carrière, admissibilité et indemnisation chômage, allocations de garantie de revenus des temps partiels, accroissement de la flexibilité...), il s'en prend aux emplois APE qui sont majoritairement occupés par des femmes. En effet, 70 % des travailleurs APE du non marchand et 61 % des APE des pouvoirs locaux sont des... travailleuses.

1. Toutes les explications techniques et estimations sont disponibles dans l'analyse complète, sur notre site ➔ <http://www.fgtb-wallonne.be/qui-sommes-nous/nos-positions-politiques>



Une mesure en suspens

Le 29 novembre, les militantes et militants de la FGTB wallonne forment donc une chaîne humaine pour dénoncer la réforme et les menaces qui pèsent sur les emplois APE. Des dizaines de torches s'enflamment et le ciel namurois devient rouge.

Une semaine plus tard, face au refus du gouvernement MR-cdH de procéder à des auditions, l'opposition PS-Ecolo-PTB décide de solliciter l'avis du Conseil d'État concernant la quasi-totalité des amendements au projet de décret. Le vote a donc été suspendu en l'attente de cet avis, qui fut finalement envoyé au parlement wallon le 10 janvier et où les débats ont repris le 15 janvier dernier.

La FGTB wallonne reste mobilisée

Il apparaîtrait d'ores et déjà que la réforme Jeholet ne serait pas la seule à être destructrice pour l'emploi et les services aux citoyens. Le nouveau modèle prévoit que les subventions ne soient plus gérées par le seul ministre de l'Emploi mais réparties entre les différents ministres compétents dans les matières soutenues par une subvention APE (santé, emploi, pouvoirs locaux, etc.). Ce sont ces derniers qui géreront chacun leur budget et

l'attribution des subventions. Or, les nouveaux modèles développés par les ministres Greoli, De Bue et... Jeholet pour la gestion des APE dans leurs matières respectives, pourraient, eux aussi, s'avérer catastrophiques pour les secteurs public et non marchand : manque de clarté du système, ouverture au privé, limitation dans le temps des aides, lien entre le montant du financement et l'atteinte de résultats chiffrés (avec, à la clef, des effets pervers sur le travail mené et une menace permanente pour les employeurs)...

La FGTB wallonne suit le dossier de très près... Et n'hésitera pas à mobiliser à nouveau si cela s'avère nécessaire !

Le maintien de l'emploi et de la qualité des services dans le secteur public, le tissu associatif et le non marchand n'est pas un coût pour la collectivité. C'est un engagement et un investissement pour l'avenir et pour la qualité de vie de toute la population ! La réforme APE est la première étape d'une stratégie plus large de la droite : jeter le discrédit et la suspicion sur ces secteurs pour mieux justifier leur affaiblissement... et leur privatisation.

À suivre sur Facebook :

📌 www.facebook.com/stopreformejeholet

Transfert de compétences

Les allocations familiales à Bruxelles

Le système actuel d'allocations familiales (le modèle fédéral) reste d'application jusqu'au 31 décembre 2019. Avant cette échéance, rien ne change pour les familles. FAMIFED et les caisses d'allocations familiales continueront à verser les allocations familiales aux enfants domiciliés à Bruxelles. Ce n'est qu'à partir du 1^{er} janvier 2020 qu'un nouveau modèle bruxellois entrera en vigueur. Pour la région bruxelloise, c'est la Commission communautaire commune (COCOM) qui devient compétente. Un organisme d'intérêt public, Iriscare, a été créé pour gérer les matières transférées.

Quels seront, à partir du 1^{er} janvier 2020, les principaux changements ?

- **L'ouverture du droit aux allocations familiales ne dépendra plus de la situation socioprofessionnelle des parents.** Il s'universalise et devient un droit de l'enfant. La place de l'enfant dans la fratrie n'aura plus aucune influence sur les montants.

Chaque enfant bruxellois bénéficiera d'une allocation de base selon 3 catégories d'âge, quel que soit le nombre d'enfants :

0 à 11 ans = 150 € / 12 à 24 ans = 160 € / 18 à 24 ans (à partir du 2^e enfant) étudiant du supérieur = 170 €.

- **L'allocation de base sera assortie de suppléments d'âge, de suppléments pour familles monoparentales et de suppléments sociaux** dont les montants varient en fonction des revenus et de la taille du ménage. Cette disposition permet d'étendre le bénéfice de ces correctifs sociaux aux travailleurs à faibles revenus.

Deux seuils de revenus bruts imposables ont été retenus : de moins 31.000 € et de 31.000 à 45.000 € (montants non encore indexés). Ces seuils sont liés au contexte socio-économique régional. En effet, 40 % des enfants bruxellois vivent dans des familles dont le revenu se situe sous le seuil de pauvreté et où un enfant sur quatre naît dans une famille monoparentale, situation qui aggrave le risque de pauvreté.

Suppléments sociaux revenus annuels inférieurs à 31.000 € :

- 0 à 11 ans : 1^{er} enfant = 40 € / 2^e enfant = 70 € / 3^e enfant = 110 €.
- 12 à 24 ans : 1^{er} enfant = 50 € / 2^e enfant = 80 € / 3^e enfant = 120 €.

Familles monoparentales si revenus inférieurs à 31.000 € :

- 1^{er} enfant = 0 € / 2^e enfant = 10 € / 3^e enfant = 20 €.

Suppléments si revenus annuels supérieurs à 31.000 € et inférieurs à 45.000 € :

- 0 à 24 ans : 1^{er} enfant = 0 € / 2^e enfant = 25 € / 3^e enfant = 72 €.

À noter, qu'un traitement différencié est prévu pour les enfants uniques : le supplément d'âge et certains suppléments sociaux ne leur seront pas appliqués.

À qui s'applique le nouveau modèle ?

Le modèle bruxellois prévoit un basculement général de tous les enfants dans le nouveau dispositif au 1^{er} janvier 2020. Toutefois, pour des raisons budgétaires une période transitoire est prévue pour tous les enfants nés avant cette date. Pour ces derniers, l'allocation de base sera limitée à 140 € jusqu'en 2026.

Par ailleurs, pour éviter que des familles perçoivent un montant inférieur à celui qu'elles perçoivent avant l'application du nouveau modèle, un système de maintien des droits acquis est prévu.

Le modèle comporte une prime de naissance de 1.100 € pour le premier et de 500 € pour les suivants. Des barèmes spécifiques seront également octroyés aux enfants handicapés et aux orphelins.

Qui va assurer le paiement aux familles ?

La caisse compétente pour le paiement ne relèvera plus de l'affiliation de l'employeur mais du choix individuel de la personne qui élève effectivement l'enfant. Les ménages ne pourront pas quitter la caisse à laquelle ils sont affiliés avant 2 ans.

FAMIRIS, la nouvelle caisse publique et 4 caisses privées agréées seront chargées du paiement. À défaut de choix, un choix d'office d'affiliation sera effectué auprès de la caisse publique.

La réforme a certes permis de moderniser le système. La FGTB Bruxelles souligne les avancées apportées par le nouveau modèle telle la prise en compte des revenus pour l'octroi de suppléments sociaux. Cependant, la coexistence de divers modèles et leur complexité le rend difficilement compréhensible pour les ménages, en particulier en cas de déménagement d'une région à l'autre.

Pouvoir d'achat

Vie chère À qui la faute ?



Pouvoir d'achat

Vie chère : à qui la faute ?

Difficile de ne pas en faire le constat : la vie est de plus en plus chère et, pour beaucoup, le salaire ne suffit pas. À qui la faute ?

➔ La faute aux patrons et aux actionnaires

La politique salariale, voulue par le patronat et appliquée par le gouvernement, est largement responsable des difficultés que rencontrent des milliers de ménages.

- Depuis quatre décennies, la part des salaires dans la richesse du pays a baissé au profit des revenus du capital. Le dernier rapport de l'Organisation Internationale du Travail montre que la productivité du travail a augmenté plus rapidement que les salaires réels. Le gâteau est moins bien redistribué.
- La loi sur la norme salariale renforcée sous le gouvernement Michel a empêché les salaires d'évoluer.
- Le salaire minimum hors index n'a quasiment plus augmenté depuis 20 ans.
- La flexibilité imposée a entraîné une dégradation des statuts et une grande précarisation de l'emploi.
- La priorité accordée à la distribution de dividendes aux actionnaires a nui aux investissements et à la qualité de l'emploi.

➔ La faute à l'indice santé

Depuis l'introduction de l'indice santé les produits de tabac, les boissons alcoolisées, l'essence et le diesel ont été sortis de l'indice des prix pour former l'indice santé. Et c'est celui-ci qui sert à calculer l'indexation des salaires. Il ne reflète donc plus complètement l'évolution du coût de la vie. Alors que le taux d'inflation de décembre était de 2,34 % par rapport à l'année antérieure, certains produits hors indice santé ont augmenté beaucoup plus : le tabac +13,3 % ; le diesel +12,2 %.

C'est aussi le cas d'autres produits qui pèsent lourd dans le budget des ménages : le gasoil de chauffage +17,7 %, le gaz naturel +14,6 %, les pommes de terre +11,2 %, le propane +7,1 %.

Et ne parlons pas des loyers qui représentent 25 à 30 %, voire 40 ou 50 % du budget des locataires alors que leur pondération dans l'indice des prix n'est que de 8 %. Ce qui signifie que les augmentations importantes de loyers, par exemple en ville, sont mal répercutées par l'indice des prix.

➔ La faute au saut d'index

Le saut d'index imposé en 2015 a encore réduit tous les revenus de 2 %.

➔ La faute à l'Euro(pe)

- Avec la monnaie unique, les pays membres ne peuvent plus créer de la monnaie ou la dévaluer. En cas de surendettement, les salaires et les budgets publics sont devenus les seules variables d'ajustement à la baisse. Depuis 2008 nous subissons l'austérité et la modération salariale.
- Par contre l'absence d'harmonisation fiscale et sociale encourage la concurrence fiscale et le dumping salarial.

➔ La faute à la globalisation

- La concurrence exacerbée sur les prix et les salaires entraîne délocalisations, désindustrialisation et chômage. Les produits bon marché se paient cher en termes d'emplois.

➔ La faute à la sécu ?

La sécu n'y est pour rien mais la politique libérale de démantèlement de la protection sociale, bien. L'augmentation des frais de santé non remboursés, la dégressivité des allocations de chômage, le saut d'index et plus généralement le fait que la plupart des allocations soient sous le seuil de pauvreté, malgré la promesse (non tenue) de les augmenter, expliquent les difficultés de milliers de ménages à boucler les fins de mois.

Les minima sociaux se situent pour 95 % en-dessous du seuil de pauvreté. Le taux de remplacement des allocations par rapport au salaire a diminué, depuis 2005, de 56 % à 43 %.

➔ La faute à l'évolution des mœurs

Le mariage est en perte de vitesse et se solde une fois sur deux par un divorce. Les unions libres et la cohabitation légale l'ont remplacé et facilitent encore la dissolution des unions. Le nombre de familles monoparentales augmente avec leur lot de difficultés financières.

Tax shift : pertes ou profits ?

- Qui croire entre la communication officielle et celle de l'opposition ou l'avis des experts ?
- Qui perd qui gagne avec le tax shift ?

On entend tout et n'importe quoi à propos du tax shift selon que l'on soit dans la majorité, dans l'opposition ou expert a priori indépendant. Selon le cabinet d'audit Deloitte « *Un travailleur belge avec un conjoint actif et deux enfants à charge, qui perçoit un salaire brut de 25.000 € par an, voit son salaire net augmenter de 20,07 % soit 3.293,02 € par rapport à 2015* ». « *Élucubrations !* » répond l'économiste Philippe Defeyt. Répondant aux gilets jaunes qui n'ont pas vu la couleur du tax shift, le député MR David Clarinval clame à la cantonade que les salaires ont augmenté de 100 € par mois en 2018. Et puis l'Institut Emile Vandervelde arrive à la conclusion, chiffres à l'appui que ce qui a été octroyé d'une main a été repris de l'autre en taxes indirectes. Qui a raison ? Qui ment ?

Le site officiel du Ministère des Finances (dirigé jusqu'à la chute de Michel par le N-VA Van Overtveldt) est supposé rétablir la vérité avec son calculateur électronique — donc neutre — *Mytaxshift*... Car le calcul n'est pas simple. Le tax shift intervient en effet sur plusieurs mécanismes fiscaux :

- l'augmentation de la déduction forfaitaire pour les frais professionnels ;
- l'augmentation de la quotité exemptée ;
- la suppression de la tranche de l'impôt des personnes physiques à 30 % ;
- l'adaptation de la limite inférieure de la tranche à 45 % ;
- l'augmentation du bonus à l'emploi (les travailleurs paient moins de cotisation à la sécurité sociale sur leur salaire brut).

Résultat : avec un salaire brut de 1.600 €, le gain de 2015 à 2018 inclus serait de 234 € nets par mois. Pour un salaire de 3.500 € bruts, le gain serait de 196 € par mois. Sauf que l'on parle d'un gain fiscal théorique. Le simulateur calcule l'impact sur l'impôt de base sans prendre en considération d'autres déductions fiscales ou la situation familiale... ni les augmentations de taxes indirectes, ou encore le saut d'index intervenu en 2015 et qui a en partie servi à financer la réforme. La machine dore donc un peu la pilule.

Qui perd, qui gagne ?

Pour l'Institut du Développement durable (IDD/Ph. Defeyt) le gain en salaire net pour un bas salaire d'isolé (1.503 € nets) n'est que de 86 € par mois compte tenu du saut d'index de 2 %. Mais le gain se mue en perte de 10 €/mois pour un parent seul avec deux enfants travaillant à 2/3 temps, cas typiquement féminin.

L'Institut Emile Vandervelde (PS) a refait les calculs en tenant compte également des hausses de taxes indirectes, la TVA 21 % sur l'électricité, les travaux de rénovation et sur les ventes en ligne, les accises sur le diesel, le tabac et l'alcool. Alors le gain fiscal est réduit de 555 € pour la seule année 2018. Il ne reste alors plus grand-chose du tax shift que les hausses de prix des carburants ou des loyers ont tôt fait de manger. Tax shift ? Quel tax shift ?

Les laissés pour compte

La situation est encore moins bonne pour les allocataires sociaux. À moins d'être dans les tranches de revenu pour lesquels le taux marginal de 25 à 40 % est applicable, le tax shift ne leur rapporte rien. Le saut d'index et les hausses de taxes indirectes par contre les frappe d'autant plus fort que les revenus sont bas. Une autre étude de l'université d'Anvers arrive à la même conclusion : pour les 20 % de contribuables les plus pauvres, le bilan se solde par une perte de 45 à 24 € par mois. Les 10 % de la tranche de revenu juste au-dessus n'y gagnent que 7 €. Ce sont les tranches supérieures qui bénéficient le plus du tax shift avec un gain de 32 à 78 € du 4^e au 8^e décile de revenu, c'est-à-dire les classes moyennes et supérieures en termes de revenus. Par contre, conclut l'étude de l'université d'Anvers, « *Ceux qui sont sans emploi sont abandonnés à leur sort* » avec des allocations presque toutes sous le seuil de pauvreté.

Les grands gagnants

Les gagnants du tax shift, ce sont les employeurs qui sur le budget prévu pour le tax-shift (8,9 milliards) en auront reçu le tiers. 3,2 milliards auxquels il faut ajouter la réduction du taux de l'impôt des sociétés de 34 à 25 %. À noter que cette manne n'est pas budgétairement neutre. Le gouvernement sortant laisse au suivant une facture de 4,6 milliards qu'il faudra aller chercher quelque part. Mais dans quelles poches ? Réponse après le 26 mai...

Votre salaire sera-t-il augmenté en 2019 ?

Un peu ? Beaucoup ? Pas du tout ?

Un peu : sûrement. Le tax shift 2019 sera appliqué. Les salaires nets vont donc augmenter via la réduction du précompte professionnel et des frais professionnels forfaitaires déductibles ou encore du bonus à l'emploi.

De plus, le système des barèmes à l'ancienneté — que le gouvernement Michel se proposait de supprimer au profit d'augmentation à la productivité — reste en vigueur.

Beaucoup : pas sûr. Selon le Bureau fédéral du Plan, l'indice pivot qui déclenche l'indexation des allocations sociales et des salaires publics, puis du privé en fonction des systèmes sectoriels d'indexation ne sera dépassé qu'en décembre 2019. Dans ce cas, l'indexation attendue de 3,8 % n'interviendra au plus tôt qu'en 2020.

À la mi-janvier le Conseil central de l'Économie a publié son rapport indiquant la marge salariale théoriquement admissible pour 2019-2020 en fonction de la nouvelle loi sur la compétitivité. La marge retenue par le CCE est de 0,8 % d'augmentation pour 2 ans. Le calcul se résume comme suit :

**Salaires des pays voisins :
+ 5,6 % – 3,8 % d'indexation prévue
chez nous – 0,9 % de rattrapage de
l'écart salarial « historique » – 0,5 % de
réserve en cas d'erreur +0,4 % de cette
marge non utilisée dans le précédent
AIP = 0,8 %.**

La Fédération des Entreprises Belges, après avoir évoqué la possibilité d'une marge à négocier de 1,1 % sur deux ans, s'en tient maintenant à 0,8 %

On est loin des revendications de la FGTB. Pour la FGTB, le système de calcul est truqué : il ne tient pas compte de la productivité en hausse ni des 13 milliards/an de subsides aux entreprises.

Pour la FGTB, l'économie se porte mieux. Il faut revenir à une juste redistribution des gains de productivité et donc laisser la possibilité aux secteurs de négocier librement les salaires en fonction des résultats. Cela pour tous les salaires. Il faut augmenter le salaire minimum qui est trop bas pour vivre et souvent tronqué par un temps partiel.

Porter le salaire minimum à 14 €/heure ou 2.300 € bruts/mois

Toutes les centrales professionnelles du secteur privé mènent campagne sous le slogan « Fight for €14 ».

Le salaire minimum doit être suffisamment élevé pour mener une vie digne. Le fait d'avoir un emploi doit apporter la garantie de ne pas tomber dans la pauvreté.

- Pour pouvoir vivre dignement, il faut un salaire mensuel brut d'au moins 2.300€, soit un salaire horaire de 14 € bruts par heure (contre un peu moins de 10 € actuellement).
- Ce salaire minimum doit bénéficier automatiquement de la liaison au coût de la vie (indexation automatique) mais aussi de la liaison au bien-être (évolution salariale).

Pas du tout ? En aucun cas. Compte tenu de ce qui précède (index, barèmes, tax shift), il y aura de petites augmentations mais sans accord interprofessionnel, il n'y aura rien de plus sauf si la revendication salariale tourne au conflit dans les secteurs. Mais alors seuls les plus forts obtiendront quelque chose.



”

Je ne sais pas ce que je ferais sans aide.

Cynthia Radu, travailleuse chez Lidl

Temps et salaire partiels

« Même si on travaille, on reste à la limite du seuil de pauvreté. Tout est question de choix : j'ai dû sacrifier ma voiture pour être sûre de payer mon loyer. Pour ce qui est de la nourriture, on fait des plus petites courses et on s'en tient à l'essentiel ! »

La santé reste la priorité absolue mais les factures peuvent rapidement chiffrer. Bientôt, comme beaucoup, on finira par se soigner par soi-même.

Et encore, je suis seule, je n'ai pas d'enfants à charge. Je ne préfère pas imaginer le sort de certains, en particulier les familles monoparentales... Heureusement qu'on est solidaires entre mes collègues, mes amis et ma famille. Je ne sais pas ce que je ferais si ce n'était pas le cas ! »

Plusieurs boulots pour s'en sortir...

« Bien entendu, oui, j'ai longtemps eu l'idée de cumuler deux jobs mais pour de nombreuses raisons (santé, raisons familiales, temps de travail chez Lidl, etc), C'est compliqué. Dans mon cas, j'ai un horaire variable, j'ai un régime de 24 heures par semaine mais je travaille régulièrement beaucoup moins ou beaucoup plus. Ce n'est pas évident de s'organiser pour avoir un deuxième job à côté! Certains de mes collègues ont aussi des jobs d'appoint comme la présentation de produits à domicile mais cela reste précaire. »

CDD rime avec précarité

« Les gérants sont toujours motivés pour augmenter nos heures de contrat ou nous pousser à une évolution dans l'entreprise... Obtenir un CDI n'est pas impossible mais pour de nombreuses raisons indépendantes de notre volonté, on ne peut pas forcément s'investir toujours plus. En CDD, on est maître de rien ! »

LE SALAIRE DES BELGES

CRÉATION
ET DISTRIBUTION
DE LA RICHESSE
EN BELGIQUE



La productivité du travail par heure, qui désigne la valeur ajoutée produite par heure travaillée, n'a cessé d'augmenter depuis 2006.

Alors que le « travailleur belge moyen » produisait 56 € par heure travaillée en 2006, sa production de richesse est de 66,6 € en 2015.

Le salaire horaire moyen a aussi augmenté en passant de 31,5 € en 2006 à 37,5 € en 2015.

Conclusion : le salarié belge ne perçoit qu'une partie de la richesse supplémentaire qu'il produit.

C'est une des conclusions de la brochure « Le salaire des Belges » produite par la Centrale des Métallurgistes de Wallonie (MWB) que l'on peut télécharger sur le site de la MWB.

➔ <http://metallos.be/fr/actualites/nouvelles/le-salaire-des-belges> ou en scannant le QR code suivant :



Témoignages

937 €/mois : ni pouvoir, ni achat !

Marie-Virginie travaille dans le secteur des titres-services où le salaire horaire flirte avec les 11 €. Dans son cas, ça signifie 937 € par mois.

Vivre avec 937 € ça veut dire quoi ?

Vivre seule avec un si petit salaire, ça signifie tout contrôler: les dépenses, les loisirs, le moindre euro compte. Dans mon cas, c'est un peu moins compliqué parce que je suis en couple, mais je tire mon chapeau à celles et ceux qui s'en sortent seuls... Avec ce salaire horaire et mes 28 heures par semaine, je ne pourrais pas en vivre dignement. Il y a vraiment quelque chose qui ne va pas dans notre pays.

Non, ça ne suffit pas. Le salaire minimum ne te permet pas de vivre décemment. Quand on parle de pouvoir d'achat, on pourrait imaginer plus d'argent pour acheter plus, pas du tout. Ce terme est vraiment mal choisi. Un salaire minimum plus élevé permettrait de vivre dignement. Rien à avoir avec le fait d'acheter plus.

En cas de coup dur ou d'imprévu, que fais-tu?

Avec un tel salaire, tu dois compter sur l'aide d'un proche si tu es confronté à un coup dur, que ce soit pour payer un frigo ou une réparation de voiture.. Lorsque j'étais seule, j'ai voulu contracter un prêt en mon nom. Les banques me l'ont refusé. Impossible avec ce que je gagne.

C'est vraiment honteux quand on sait qu'on se lève tous les matins, on se tue à la tâche comme les autres, mais on n'en retire rien. Ce n'est pas juste.

Alain, délégué Horval chez SA Corman

« Je suis content de la campagne '**Luttez pour 14 €**'. Aux États-Unis, ce sont des travailleurs des fast-food qui luttent depuis plusieurs années pour que le salaire minimum soit doublé et porté à 15 dollars par heure. 14 € de l'heure ou 2.300 € bruts par mois pour un travail à temps plein, c'est vraiment un minimum. C'est un premier pas pour sortir les travailleurs de la misère.

Trop de gens ont du mal à joindre les deux bouts aujourd'hui. Même avec un salaire de 16 € par heure, ce n'est pas facile. Comment font les collègues qui gagnent moins ?

Il faut rappeler aux politiciens que l'économie d'un pays ne tourne que grâce au pouvoir d'achat des gens. Les mesures d'austérité d'aujourd'hui vont complètement à l'encontre de toute logique de relance. Les employés s'appauvrissent et ça ne peut pas marcher. Avec '**Fight for €14**', le pouvoir d'achat est une priorité. Il profitera à tous les travailleurs. C'est une question de bon sens. »

Peter, délégué principal Horval chez Colruyt

« J'entends parler de beaucoup de personnes en médiation de dettes ou qui subissent des saisies de salaires. Quand vient la période de paiement des primes, les questions fusent : « Quand la prime sera-t-elle payée ? ». Et « À combien s'élève-t-elle ? ». Un de mes collègues a des problèmes physiques et remplit toutes les conditions pour passer en emploi de fin de carrière. Son travail serait alors 'faisable'. Malheureusement, il ne peut pas se le permettre. La perte de salaire serait trop grande.

La combinaison d'un travail pénible, d'une charge de travail élevée et d'un stress financier entraîne également une augmentation du nombre de conflits. Un salaire minimum de 14 € par heure est absolument nécessaire. »

Vivre avec un petit salaire, c'est...



... appréhender le passage du facteur

Pour **Véronique** qui travaille dans les **titres-services**, vivre avec un petit salaire, c'est appréhender le passage du facteur. Croiser les doigts pour ne pas tomber malade. Et si vous avez des enfants, c'est se sacrifier pour arriver à les nourrir et s'en occuper convenablement. C'est oublier les extras. Mais aussi choisir entre se soigner ou manger.

Véronique nous explique : « Récemment, une collègue grippée est retournée travailler après une semaine, sans être totalement remise, car elle n'avait plus

de quoi payer une nouvelle consultation chez le médecin ! D'autres sont obligées de rester avec leur compagnon car seule, elles ne s'en sortiraient pas. Elles vivent l'enfer. Une collègue a récemment été mise à la porte par son compagnon avec ses deux enfants. Elle est obligée de travailler à temps plein alors qu'elle a de l'arthrose. Elle travaille non-stop pour survivre au détriment de sa santé. Comme beaucoup d'autres, elle n'a pas d'autres choix que de se gaver d'anti-inflammatoires... ».

... vraiment désespérant

Giovanni travaille quant à lui dans le **nettoyage** et son expérience est similaire. La plupart des travailleurs du nettoyage classique gagnent environ 13 € de l'heure, c'est-à-dire maximum 1.600 € par mois. Alors que le coût de la vie ne cesse d'augmenter.

Giovanni est consterné : « Parfois, c'est vraiment désespérant. Comment voulez-vous manger sainement quand vous gagnez si peu ? Je connais des collègues qui sont obligés d'aller dans les banques alimentaires pour avoir assez à manger. Vous vous rendez compte ? Des gens qui tous les matins se lèvent pour aller travailler qui se retrouvent obligés d'aller dans une banque alimentaire ! Aujourd'hui, quand on voit un mouvement comme celui du 'Fight for €14', c'est encourageant pour nous. Le nettoyage est un métier lourd, jour après jour, nettoyer pendant huit heures d'affilée, on finit par le sentir au niveau du dos ou ailleurs. Donc on y laisse la santé pour pas grand-chose en retour, il faut que ça change ».



... survivre au ras des pâquerettes

Même son de cloche du côté de **Patrick** qui travaille dans le secteur des **ETA**, les entreprises de travail adapté. Pour lui, vivre avec un petit salaire, c'est vivre au ras des pâquerettes. On ne parle d'ailleurs même pas de vivre, car avec 10 € de salaire horaire, c'est survivre. Un salaire si bas que tous les mois, c'est la même chose : des fins de mois difficiles et les factures que l'on reporte au mois suivant.

Trop souvent, le scénario se répète : « Si tu es isolé avec enfant à charge, tu as faim à la fin du mois. Ce qui est frustrant, c'est que ce sont des gens qui se lèvent tous les jours à 6h du matin pour aller travailler. Quand la prime de fin d'année, le pécule de vacances ou la prime syndicale arrive, ça permet juste de combler les trous, de payer les factures en retard. Ce n'est jamais pour profiter ».

Mon salaire va-t-il augmenter grâce à l'accord interprofessionnel ?



Rien n'est certain. Il faut que patrons et syndicats tombent d'accord et que la marge salariale admise ne soit pas nulle ou dérisoire.

Que veut la FGTB ?

Après des années de blocage des salaires et un saut d'index au profit des entreprises, il est temps de rétablir votre pouvoir d'achat. C'est possible parce que l'économie se redresse et que les profits augmentent. Votre productivité a augmenté plus vite que les salaires. Vous avez droit à un juste retour.

Cela implique une marge solide pour les augmentations de salaire et des négociations libres au niveau du secteur puis de l'entreprise, une augmentation du salaire minimum à 14 €/heure (contre un peu moins de 10 € aujourd'hui) ou 2.300 € bruts par mois. Ce salaire minimum doit bénéficier automatiquement de l'indexation automatique (la liaison au coût de la vie) mais aussi de la liaison au bien-être (évolution salariale). Nous voulons également nous mettre davantage d'accord sur la qualité des emplois, par le biais d'un droit à 5 jours de formation pour tous les travailleurs, de mesures visant à réduire la charge de travail, de mesures permettant une réduction collective du temps de travail sans perte de salaire et limitant la flexibilité en limitant le travail intérimaire. Toute forme de travail flexible doit être négociée.

À quoi sert un accord interprofessionnel ?

Un accord interprofessionnel ou AIP est un accord conclu tous les deux ans entre les dirigeants des syndicats de travailleurs et les dirigeants des organisations patronales du secteur privé. Il traite principalement des salaires et des conditions de travail mais aussi de politique d'emploi, de formation, de prépensions, de remboursement des frais de déplacement, etc. Avant d'aboutir à un tel accord, il y a naturellement des semaines de négociations...

Pourquoi un AIP est-il important ?

Parce qu'il concerne tous les travailleurs du privé. L'AIP fixe en effet la marge salariale, c'est-à-dire la limite d'évolution des salaires pour les deux ans à venir sur base des conclusions du Conseil central de l'économie. Cette marge servira de base aux négociations en cascade dans les secteurs, puis dans les entreprises. Même les secteurs et entreprises moins florissantes ou sans représentation syndicale y sont soumis. C'est pourquoi on dit que c'est un accord de solidarité.

Comment fixe-t-on la marge ?

La marge salariale est négociée entre organisations syndicales et patronales. Elle repose sur la « norme salariale » déterminée, elle, par le Conseil central de l'Économie. Lui-même est soumis à la Loi de sauvegarde de la compétitivité qui fixe la méthode. Celle-ci consiste à comparer l'évolution prévue des salaires chez nos voisins directs (France, Allemagne, Pays-Bas). L'idée étant de ne pas augmenter les Belges plus que les voisins pour ménager la compétitivité des entreprises à l'exportation. Puis s'y ajoutent des « corrections » en plus, mais surtout en moins (marge d'erreur de - 0,5 % ; rattrapage de l'écart « historique »).

En cas d'accord, tout le monde recevra-t-il la même augmentation ?

Non. La marge salariale déterminée dans l'AIP (1,1 % la dernière fois) ne signifie pas que tout le monde obtiendra ce pourcentage du salaire. C'est au sein de votre secteur, puis de votre entreprise, que les syndicats et les employeurs peuvent s'entendre sur la manière de concrétiser ce chiffre (salaire ou chèques-repas, assurance groupe, frais de déplacement, etc.) sans devoir nécessairement l'atteindre.

Le gouvernement peut ou doit-il intervenir ?

Il doit approuver l'accord d'autant que certaines mesures peuvent impacter les finances publiques (par exemple des avantages hors ONSS ou le remboursement intégral des trajets de train 80 % employeur 20 % État).

Et s'il n'y a pas d'accord ?

La main revient au gouvernement. Il peut déterminer la marge salariale.

La solidarité entre ouvriers, employés et cadres, ça marche !

Chez Total Olefins Anvers, les cadres menaient des actions ciblées depuis le mois de novembre. Une situation qui trouve son origine dans un conflit concernant leurs heures supplémentaires. Grâce à la solidarité entre les travailleurs et les intenses négociations menées par les syndicats, un bon accord a pu être trouvé.

Le problème des heures supplémentaires des cadres concernés s'éternisait sans que la direction n'apporte la moindre solution. Parallèlement, de nombreuses discussions avaient déjà eu lieu concernant le transfert des cadres vers le statut employé. « Cette coïncidence n'a fait qu'accroître le mécontentement », déclare Ivan Soffers, délégué FGTB Chimie : « Vous devez imaginer que vous devez endosser 12 heures de travail chaque jour, jour après jour. On ne peut pas tenir ce rythme, tout le monde peut en convenir ». Les employés et les ouvriers de Total ont tous bien compris ce mécontentement.

”

Une issue positive obtenue grâce à la contribution des secrétaires régionaux du syndicat qui se sont présentés à plusieurs reprises à la table de négociation.

Ivan Soffers, délégué FGTB Chimie

Actions ciblées

Les cadres ont donc débuté des actions ciblées. La production a suivi son cours mais en « régime de weekend ». Une occupation minimum où la sécurité a toujours été respectée. La direction a dès lors introduit une procédure de conciliation auprès du SPF Emploi.

Après d'intenses négociations, un accord a été conclu. Ce qui signifie, entre autres, que des personnes supplémentaires seront nommées via un projet d'insertion. Ce qui devrait permettre de réduire rapidement le nombre d'heures supplémentaires. L'accord a été accepté à une large majorité.

FGTB Chimie en ordre de marche pour défendre tous les travailleurs

Une issue positive qui a été obtenue grâce au large soutien de l'ensemble du personnel lors des actions. « Et aussi grâce à la contribution des secrétaires régionaux du syndicat qui se sont présentés à plusieurs reprises à la table de négociation » souligne Ivan Soffers.

Cet accord démontre également que la Centrale Générale - FGTB et son fonctionnement sectoriel est parée pour assister tous ses affiliés : ouvriers, employés et cadres. La collaboration plus étroite entre les différents statuts ne peut que renforcer notre syndicat. Nous serons désormais plus efficaces pour défendre l'ensemble des travailleurs.



La Centrale Générale

FGTB
 Centrale Générale
 Ensemble, on est plus forts

Sensibilisation



L'amiante, c'est pas fini !

Depuis des décennies, il est avéré que l'amiante est cancérigène. Pourtant, la lutte contre l'utilisation de ce minéral, extrait principalement en Russie, est loin d'être gagnée. Il reste très courant dans de nombreux pays de par le monde. Pire, le lobby international de l'amiante n'a pas encore dit son dernier mot. Le retrait de mesures de sécurité par des gouvernements d'extrême droite, comme celui de Trump aux USA, en sont un inquiétant symptôme. Cependant, chez nous aussi il subsiste beaucoup d'ignorance et de laxisme en matière d'amiante. Pour les travailleurs, les conséquences peuvent être douloureuses, voire mortelles.

La prévention en actes et paroles

Voilà pourquoi la campagne « Solutions pour l'amiante » a été lancée il y a quelques mois à l'initiative de Fedris, l'Agence fédérale des risques professionnels et Constructiv, l'organisation prestataire de services de et pour le secteur de la construction. Une foule d'informations utiles est mise à disposition à l'aide d'un site internet, afin de mieux conscientiser et de réduire l'exposition des travailleurs à l'amiante. C'est un site à la fois utile pour les travailleurs du secteur de la construction, mais aussi pour les particuliers. Il donne aussi des astuces pour reconnaître l'amiante, savoir quelles démarches entreprendre si vous êtes confrontés au problème.

Ceci n'est pas qu'un exercice

La Centrale Générale - FGTB ne reste évidemment pas les bras croisés. Dans les semaines à venir, des formations spécifiques sur la question de l'amiante seront proposées à tous les délégués du secteur de la construction. Et ils sont près de 300 ! Le reportage « Le souffle volé », sur les crimes du fabricant d'amiante Eternit, sera notamment projeté. L'objectif de la formation est non seulement de sensibiliser, mais également d'acquiescer, de manière très pratique, les réflexes nécessaires à la prévention de maladies professionnelles. Chaque victime de l'amiante est une victime de trop et il y en a déjà beaucoup trop. Il faut que cela cesse définitivement !

Plus d'info sur le site ➔ www.solutionspourlamiante.be

Des questions sur l'amiante ?

Téléchargez l'app CheckAmiante !

« Ai-je de l'amiante à la maison ? » C'est la question que nombre de personnes se posent à juste titre. Le risque que votre habitation comporte de l'amiante est assez grand. Surtout si elle a été construite ou rénovée à fond entre 1950 et 2000.

📱 L'app CheckAmiante peut toujours vous aider à évaluer si vous avez vous aussi à faire à l'amiante. Et surtout : vous indiquer la marche à suivre !

Une app pour les travailleurs de la construction

📱 N'oubliez pas de télécharger l'application interactive de la FGTB Construction sur votre smartphone. Elle vous donne rapidement toute l'actualité sur votre secteur, les conditions de travail. L'app permet aussi de calculer facilement votre délais de préavis.

Pensez aussi à liker notre page Facebook 📌 FGTB Construction.



Point de vue

La pauvreté n'est pas une fatalité : c'est un choix économique !

En Belgique, au XXI^e siècle, plus d'une personne sur 5 vit dans une situation précaire. Au-delà de cette analyse chiffrée à l'instant T, c'est la dynamique de cette analyse qui fait froid dans le dos puisque ce chiffre est en constante augmentation : la précarité gagne chaque jour du terrain !

Bien qu'interpellant, le constat n'est par contre pas surprenant.

Nous tirons, avec d'autres, la sonnette d'alarme depuis longtemps. L'étude que nous avons menée avec le Gresea concernant « Le salaire des Belges »¹ l'a clairement mis en évidence : la part des richesses que s'octroie le capital est de plus en plus grande avec une accélération depuis l'avènement du gouvernement Michel-FEB-De Wever sous l'effet du saut d'index et du blocage salarial.

Derrière cette évidence économique froide se cache la réalité concrète des privations matérielles graves que vit une part de plus en plus importante de la population.

Ce sont ces enfants que nous croisons chaque matin en déposant les nôtres à l'école, mais qui n'ont pas de goûter dans leur cartable ou qui n'ont pas le matériel nécessaire. Ces enfants qui à la rentrée ne peuvent raconter leurs vacances tout simplement parce qu'ils n'ont jamais pu quitter le domicile ne fut ce qu'une nuit pour s'octroyer des loisirs.

Ce sont ces mères célibataires qui en fin de mois coupent le lait avec de l'eau pour leurs enfants en bas âge. Ce sont ces malades qui scindent leurs médicaments en deux pour les faire tenir plus longtemps. Ce sont ces personnes âgées qui dépendent des banques alimentaires pour se nourrir.

Il est parfois bon de se souvenir de ce qui se cache concrètement derrière les termes de précarité, de problèmes de pouvoir d'achat, sauf à vouloir uniquement se contenter d'une posture de témoignage sans puiser dans la réalité la force et la volonté de faire basculer les choses.

Nous ne pouvons pas laisser d'ambiguïté : vaincre la pauvreté, c'est abattre le système capitaliste puisque l'un se nourrit de l'autre. La richesse des uns se construit sur la pauvreté des autres. Comme le souligne Jean Ziegler : « *On ne peut pas humaniser, améliorer, réformer un tel système. Il faut l'abattre* ». La pauvreté n'est pas une fatalité, son existence ne répond pas à loi naturelle indépassable.

Nous pouvons collectivement transformer cette réalité. Mais cela nécessite de sortir de l'anesthésie des consciences, et de se rappeler que dans l'histoire des hommes aucun des systèmes d'oppression, comme l'esclavage ou le colonialisme, n'a été réformé. Ils ont tous été combattus et remplacés.

La pauvreté ne se réforme pas, elle se supprime !

”

Vaincre la pauvreté, c'est abattre le système capitaliste puisque l'un se nourrit de l'autre.



Hillal Sor
Secrétaire Général

1. Le salaire des Belges : Création et distribution de la richesse en Belgique. Gresea, Métallos FGTB et Afina.



Thierry Grignard
Président FGTB Métal Liège-Luxembourg

Rencontre

« On n'aura rien sans bouger »

Thierry Grignard, vous allez changer quoi ?

Je vais surtout poursuivre ce qui a été fait, avec le soutien des secrétaires syndicaux, des délégués et des militants. Francis part à la retraite après avoir fait un boulot formidable. Je ne suis pas le même homme que lui, mais je veux suivre la même ligne syndicale : être au service des métallos de Liège et de Luxembourg. À leur service, mais aussi à leur tête dans les combats plutôt chauds qui s'annoncent.

Des priorités dans ces combats ?

Ce sont les travailleurs qui décideront en fonction des thèmes du moment. Mais on voit bien où on va. Les négociations AIP qui s'ouvrent sont un moment clé pour réclamer plus de pouvoir d'achat. Nous avons encaissé un saut d'index et des AIP nuls les années précédentes. Là, il nous faut quelque chose.

Des chercheurs disent que les revenus des gens ont augmenté ces dernières années...

Je ne sais pas où ils ont été chercher ça ! La vie quotidienne est de plus en plus chère. Les travailleurs et les allocataires sociaux se paupérisent. Aujourd'hui dans un ménage, même deux salaires ne suffisent plus. Et les années Michel n'ont rien arrangé. On pouvait déjà se plaindre des politiques enclenchées sous les gouvernements précédents, mais la bande à Michel a aggravé les problèmes, sous le regard bienveillant des patrons, qui n'avaient même plus besoin de revendiquer pour avoir gain de cause.

Privilégier le pouvoir d'achat, ce n'est pas se déforcer sur le reste ?

Bien sûr que non ! Les revendications des travailleurs, c'est un tout. C'est plus de salaires, mais c'est aussi la réduction du temps de travail, de meilleures conditions de travail, des emplois convenables pour

tous. Michel dit qu'il crée des jobs, jobs, jobs, mais combien de ces jobs sont des boulots de merde, des demi-horaires ou moins, une totale flexibilité payée des cacahuètes ? Et la prétendue réduction du chômage, c'est d'abord l'exclusion des chômeurs hors des statistiques pour les envoyer au CPAS. Michel ne publie pas les statistiques CPAS, évidemment...

Vous arrivez à un moment où les citoyens semblent vouloir bouger, mais hors des structures syndicales...

Les « gilets jaunes » ? Il ne faut pas les nier, mais il ne faut pas penser qu'ils nous ringardisent, comme certains semblent le souhaiter. À la FGTB Liège, dans l'ascenseur, un anonyme a placardé que les syndicats faisaient des trucs formidables et émettaient les bonnes revendications, mais qu'ils s'y prenaient mal pour le faire savoir. Pouvoir d'achat, lutte contre l'exclusion sociale et pour l'emploi, demande de respect des travailleurs au travers d'un vrai dialogue... Ce sont nos revendications depuis longtemps, dans un cadre structuré et avec force. Et nous devons continuer.

Les travailleurs sont prêts ?

Au Métal et à Liège-Luxembourg, j'en suis sûr. Et nous ne sommes pas isolés, loin de là. Le combat syndical, ça paye, à condition que ce soit un combat fort. C'est ce que les travailleurs demandent. Les petites promenades symboliques, ça ne sert à rien. Il faut de grandes manifestations, des arrêts de travail, des grèves qui font mal au patronat, et ça dans une perspective de long terme. Pour se renforcer, le syndicat doit obtenir des résultats, et cela passe par un plan d'action en profondeur. Notre pire ennemi, c'est d'attendre. On ne bouge pas pour 36.000 raisons, souvent explicables bien sûr, mais qui finissent par démobiliser les gens. On n'a rien en se croisant les bras. Il ne faut pas croire que les choses peuvent s'arranger sans qu'on doive montrer notre force.

Une page s'est tournée ce 1^{er} janvier à la FGTB Métal Liège-Luxembourg. Francis Gomez, président depuis 2003, a cédé son mandat, en toute démocratie, à Thierry Grignard, jusque-là secrétaire régional de Liège et premier secrétaire. Rencontre.



Bilan

Un secteur du transport honnête ? C'est simple : payez des salaires décents, arrêtez le dumping social !

2018 a été une année avec des hauts et des bas. Il y a eu le congrès fantastique de notre centrale, les victoires comme celle remportée chez Aviapartner, les mobilisations réussies contre les pratiques de dumping social dans le secteur du transport, la énième attaque contre la loi Major enrayée. Mais il reste beaucoup de pain sur la planche. C'est pour cette raison que cette année encore, nous mettrons tout le paquet sur la campagne Fair Transport.

Frank Moreels, président de l'UBT fait le bilan de l'année écoulée.

Quel a été l'événement marquant de 2018 ?

[Frank Moreels] Pour l'UBT, l'événement marquant a été notre congrès statutaire. Un congrès dont la réussite est due à la bonne préparation dans nos sections régionales et nos groupes professionnels. Un congrès qui rayonnait de dynamisme, de force, de contenu et surtout de fraternité. Nous avons reçu les félicitations de nos militants et de nos invités. Bref, c'était un congrès dont nous pouvons être fiers.

Mais notons aussi les actions réussies contre le dumping social, notre lutte pour des parkings sûrs et confortables, notre combat contre Uber, la grève chez Aviapartner et n'oublions pas le compromis concernant le statut des dockers, obtenu grâce aux pressions de l'UBT. Ce compromis a mis fin à la énième attaque du patron de la Katoen Natie contre les travailleurs portuaires.

L'UBT a donc toutes les raisons d'être fière des résultats obtenus.

Et l'année 2019 ?

[F.M.] 2019 est à nouveau une année d'élections. Notre souhait est avant tout que l'actuelle coalition de droite cède la place à un gouvernement avec une participation de la gauche. L'UBT continuera à s'engager pour réaliser cet objectif. Car la politique du gouvernement Michel - De Wever a été néfaste pour les travailleurs. Ce qui me reste le plus sur l'estomac, c'est qu'ils ont trompé l'électeur en relevant l'âge de la pension. Pendant la campagne électorale, ils n'en avaient soufflé mot. Aucun parti au gouvernement ne l'avait d'ailleurs fait. Pourtant, c'est une des premières décisions

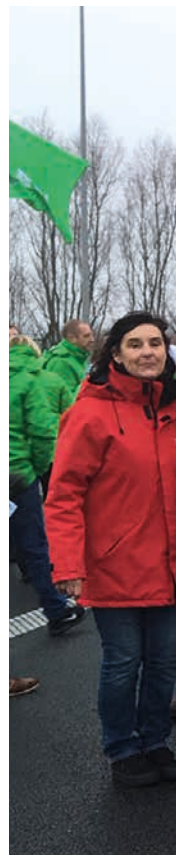
qu'ils ont prises. Grâce à Michel et De Wever, nous devons tous travailler plus longtemps, pour une pension moindre. De plus, nous attendons toujours une solution pour les métiers pénibles ! Il faut donc une autre coalition gouvernementale, un gouvernement à participation socialiste !

Mais les défis auxquels est confrontée l'UBT ne sont pas des moindres !

Quels défis ?

[F.M.] De sombres nuages s'amoncellent à nouveau au-dessus de la loi Major. Dans le cadre de la lutte contre les trafiquants de drogue dans le port, on stigmatise les travailleurs portuaires. Nous en avons assez que nos dockers, qui assurent année après année la croissance économique dans les ports, soient en permanence montrés du doigt comme étant les seuls responsables. Nous sommes prêts à organiser à nouveau la résistance si on veut s'attaquer à la loi Major sous prétexte de « guerre contre les drogues ».

Dans le secteur du transport de marchandises, nous essayons depuis des années de lier des salaires décents à la nouvelle classification des fonctions. Mais les discussions se heurtent au refus intransigeant des fédérations patronales. Faut-il dès lors s'étonner que les entreprises de transport ne trouvent plus de chauffeurs ? Pour ce qui nous concerne, le véritable problème n'est pas la pénurie de chauffeurs, mais la pénurie d'employeurs qui sont prêts à payer un salaire décent à leurs chauffeurs. Augmentez les salaires et vous trouverez des chauffeurs.





Les militants de l'UBT en action au poste frontière de Rekkem.



”

Le 27 mars, les gilets rouges défilèrent à Bruxelles.

Frank Moreels

Que la CSC Transcom se laisse endormir par les manœuvres de retardement de FEBETRA, TLV et UPTR nous étonne au plus haut point. Nous n'avons en effet pas besoin d'un nouveau groupe de travail pour engager les énièmes discussions. L'UBT veut « du beurre dans les épinards ». Les salaires horaires dans le secteur du nettoyage sont plus élevés que ceux des chauffeurs professionnels. Par conséquent, nous allons mettre la pression pour augmenter les salaires dans le transport routier, en espérant que les collègues de la CSC nous suivront.

L'UBT appuie aussi la revendication d'une augmentation du salaire minimum : l'objectif doit être 14 € minimum à l'heure, soit 2.300 € par mois. Nous soutenons dès lors la campagne « Fight for €14 ».

La lutte contre le dumping social reste une priorité de l'UBT...

[F.M.] Les pratiques de dumping social sont loin d'avoir disparu de ce monde, bien au contraire. Elles restent un cancer qui touche aussi bien le transport de personnes et de marchandises que la navigation intérieure, les croisières fluviales... Nous continuons donc le combat pour un

secteur du transport honnête. Nous avons lancé une première action le 7 janvier en bloquant quelques postes frontières. Nous refusons en effet un mauvais « Paquet Mobilité » qui réduirait les droits des chauffeurs de camion et de bus. Notre action a d'ailleurs été une réussite puisque la commission Transport du Parlement européen a rejeté ces propositions stupides, et ce grâce aussi à nos députés européens socialistes Kathleen Van Brempt (sp.a) et Hugues Bayet (PS), ne l'oublions pas !

Les propositions qui sont sur la table sont scandaleuses et mettront en danger la sécurité de tous les usagers de la route. La Commission européenne veut en effet toucher aux temps de conduite et de repos des chauffeurs de bus et de camion. L'allongement des temps de conduite et la diminution des temps de repos sont synonymes de plus de fatigue au volant.

Notez d'ores et déjà la date du 27 mars 2019 dans vos agendas. Le 27 mars, ce seront les gilets rouges qui défilèrent dans Bruxelles pour exiger un secteur du transport honnête en Europe. J'appelle tous les militants et les membres de l'UBT à se mobiliser pour cette manifestation. Nous luttons pour des emplois de qualité pour les travailleurs du transport et un service sûr et fiable aux clients. Un secteur du transport honnête ? La solution est simple : payez des salaires décents, arrêtez le dumping social !

Quel statut pour les travailleurs du sexe ?

Le 22 novembre avait lieu un colloque à Namur autour du statut professionnel pour les travailleur-euse-s du sexe. Les acteur-ric-e-s en présence étaient l'asbl d'éducation populaire AFICo-CEPAG, le syndicat des travailleur-euse-s du sexe UTSOPI (Union des Travailleur-euse-s du Sexe Organisé-e-s Pour l'Indépendance), la centrale Horval Namur, l'asbl Espace P. et des intervenant-e-s issus d'associations et institutions wallonnes et flamandes. Pour la centrale Horval, c'est notre Secrétaire permanente Namur - Luxembourg, Tiphaine Malchair qui a représenté la FGTB Horval. Ce colloque fut l'occasion pour chacun d'échanger sur les conditions de travail et l'importance de mettre en place un statut légal et une protection sociale pour les travailleur-euse-s du sexe.

À Anvers, Horval travaille déjà depuis des années avec plusieurs organisations pour défendre les droits des travailleur-euse-s du sexe. Horval Anvers essaie de les accompagner, pas seulement au niveau de leurs contrats, mais aussi les accompagner dans les procédures concernant la sécurité sociale, l'hébergement, le contrat de location...

La FGTB Horval souhaite devenir l'interlocuteur syndical pour les travailleurs du sexe et collaborer avec les interlocuteurs sectoriels. Pour notre centrale, Tiphaine Malchair et Yvan de Jonge sont les porteurs du projet. À leurs niveaux, ils travaillent pour la protection sociale et pour une représentation des travailleurs du sexe. À Anvers, il existe un soutien au niveau social pour les travailleurs du sexe notamment grâce à des organisations telles que Ghapro Vzw. Du côté de Namur, c'est l'ASBL Espace P. qui écoute, conseille et apporte son soutien aux travailleurs. Il y a beaucoup de travail à faire en matière d'aide juridique, de prévention de la santé, d'assistance psychologique, etc.

Concernant le statut actuel des travailleurs du sexe, Yvan nous informe qu'à Anvers, ils ont généralement le statut d'entrepreneur indépendant, même si beaucoup travaillent encore au noir. À notre niveau, il existe malheureusement trop peu de connaissance sur la réalité du terrain pour faire une évaluation correcte. *« D'autre part, il est vrai que les travailleurs du sexe sont seulement tolérés par les pouvoirs locaux, par définition cette activité est considérée comme illégale. La prostitution figure dans le code pénal »*. Pour Tiphaine, le problème subsiste dans la méconnaissance de la réalité du secteur. *« Beaucoup de travailleurs du sexe travaillent de leur plein gré. L'amalgame entre le travail sexuel et la traite des êtres humains (à bannir et punir) est à éviter »*. De la manière générale, les gens ferment les yeux sur ce secteur, même s'ils savent pertinemment qu'il existe. Les travailleurs du sexe partagent pourtant leurs témoignages sur les conditions de travail difficiles, sans réel statut, sans sécurité sociale, sans lieu de travail adapté, etc. Il est dès lors indispensable d'*« accepter le principe que deux personnes majeures et consentantes, ont le droit de disposer de leur corps comme elles l'entendent, y compris dans un contexte de rémunération. Il est nécessaire de réfléchir à un ou des statuts pour ces travailleurs, casser les préjugés pour changer les mentalités et combattre les attitudes irrespectueuses »*.



Yvan de Jonge (Anvers) et Tiphaine Malchair (Namur - Luxembourg)

”

(...) Nous ne sommes pas des « objets sexuels », mais des sujets politiques ! Nous refusons toutes les violences à notre encontre, tant celles des clients mais aussi et surtout celles de la société. Nous refusons les jugements étiqués, nous refusons d'être étiquetées, nous refusons que nos vies, nos histoires soient dictées par le mépris (...) Il paraît inadmissible de soustraire au droit social des personnes qui se trouvent souvent dans une des situations les plus précaires et vulnérables

sur le marché du travail. Vous n'avez pas le choix entre un monde avec ou sans prostitution, mais le choix entre une prostitution légale ou une prostitution illégale. Soyez sûre que, même sous un régime prohibitionniste, la prostitution continuerait à exister. La véritable question est de savoir dans quelles conditions (...). #utsopi

Julie Arcelin, militante d'UTSOPI

Yvan et Tiphaine s'accordent sur l'importance de mettre en place un syndicat pour les travailleurs du sexe. Il faut les accompagner vers le marché de travail régulier, les aider à se structurer et à trouver un relais politique.

Le travail reste d'une importance considérable car l'intérêt pour le secteur du travail du sexe reste faible. « Selon notre expérience, l'intérêt pour ce groupe est faible car les personnes se retrouvent souvent dans une zone grise et de nombreuses organisations décrochent parce que le facteur de succès prédéterminé est inconnu. » nous confirme Yvan. Selon Tiphaine, le sujet reste sensible car méconnu, il y a encore beaucoup de préjugés à déconstruire.

Journée nationale d'action

#14décembre

Le 14 décembre dernier, la FGTB organisait une journée nationale d'action. Les militants de la FGTB Horval revendiquaient principalement une augmentation salariale pour 2019 avec l'évolution vers un salaire minimum de 14 € pour une vie décente ! Au cœur des inquiétudes également, la réforme des pensions du gouvernement qui veut nous faire travailler plus longtemps pour gagner moins tout en rendant la prépension de plus en plus inaccessible.

Horval avait pris la décision de focaliser cette journée sur les grèves dans les entreprises et de les bloquer en cas de nécessité.

Le mot d'ordre a été particulièrement bien suivi. Plusieurs piquets de grève ont été menés dans toutes les sections de la FGTB Horval. Plusieurs grandes entreprises étaient fermées ou n'avaient presque pas de production : AB Inbev, Algist Bruggeman, Bidfood, Cargill, Chaudfontaine, Chocolaterie Jacques, Coca-Cola, Colruyt Wallonie (ralentissement du charroi), Friesland Campina, Fuji Oil, Lunch Garden, Lutos, Mc Donald's, Mondelez, Plukon, Pluma, les services d'aide aux familles, Sunparks, Tropicana (PBI), Vandemoortele, Veurne Snackfoods, etc.

À Namur, une délégation menée par la FGTB Horval (Patrick Mertens et Tiphaine Malchair) a rencontré le député MR David Clarinval pour lui expliquer notre projet « Fight For €14 » et les difficultés rencontrées quotidiennement par nos affiliés. Le mémorandum FF14, qui était lancé le 4 octobre dans le contexte de l'action internationale démarré aux États-Unis « Fight for \$15 », lui a été remis par notre déléguée Catherine.

À côté de cela, il y a eu d'autres actions comme : des réunions d'informations, interruptions de travail, distribution de flyers dans les entreprises et centres commerciaux, manifestations...

Bravo à vous pour votre mobilisation ! La lutte continue !



Mobilisation « Fight for €14 »

Opinion

Vos revendications pour 2019-2020 seront les nôtres : la parole est à vous !

Une nouvelle année chargée

2019 fait ses premiers pas... Et nous savons qu'il s'agira d'une année particulièrement intense tant sur le plan politique et social que sur le plan syndical. Les discussions au sein du groupe des 10 en vue de conclure un accord interprofessionnel sont en cours. Ce qui en résultera aura un impact certain sur les contours des droits et des conditions de travail de tous les travailleurs pour les deux années à venir.

Autre date déterminante cette année : le 26 mai et les élections fédérales, régionales et européennes. Après avoir subi les attaques incessantes de ce gouvernement de droite ces 4 dernières années, nous avons enfin la possibilité de renverser la tendance. Nous espérons un changement de cap. Place à une autre politique : plus progressiste, plus sociale et plus juste !

Enfin, le mois de novembre sera également un mois particulier pour le SETCa qui tiendra à cette période son 19^e congrès statutaire. Un moment important de l'histoire de notre organisation syndicale qui fête cette année ses 126 ans d'existence.

2019-2020 : vos revendications sont les nôtres

Revenons un peu sur cette nouvelle année qui s'ouvre à nous et sur ce que les travailleurs peuvent souhaiter que celle-ci leur apporte. Plus de pouvoir d'achat, un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle, des aménagements de fins de carrière pour pouvoir décélérer en douceur passé un certain âge, l'accès facile à des formations professionnelles, des jobs de qualité et la sécurité d'emploi... Voilà plusieurs points qui ont toujours été essentiels pour nous et que nous comptons bien continuer à défendre à l'avenir. À ce titre, la conclusion d'un accord interprofessionnel à part entière et permettant de réelles avancées ainsi que les négociations qui suivront entre les interlocuteurs sociaux au sein des différents secteurs seront déterminants.

Pour être justement en adéquation avec les attentes des travailleurs, nous voulons vous laisser la parole ! Quelles sont vos priorités en matière de pouvoir d'achat ? De mobilité ? Comment les possibilités de formations devraient-elles être organisées ? Quelles mesures de fin de carrière doivent être préservées à tout prix selon vous ? (...) Autant de questions pour lesquelles nous aimerions connaître votre avis.

Via le lien ➔ http://tiny.cc/vos_revendications_2019, nous vous invitons à y répondre : choisissez ce qui prime pour vous et sous quelle forme vous souhaiteriez en bénéficier ou mettre cela en œuvre. Nous tiendrons compte de votre retour et de vos attentes pour préparer au mieux les cahiers de revendications dans les différents secteurs dans les semaines à venir.

Rendez-vous vite sur

➔ http://tiny.cc/vos_revendications_2019

et complétez notre questionnaire !

Vos revendications pour 2019-2020 seront les nôtres.



À vous la parole !

Amélioration du pouvoir d'achat

Ces dernières années, la productivité et les bénéfices des entreprises (mais aussi les dividendes octroyés aux actionnaires) ont augmenté plus vite que les salaires des travailleurs. Après une ère glaciaire de modération salariale, il serait temps qu'un rattrapage s'impose. Le maintien et le renforcement du pouvoir d'achat sont un droit évident, dont profitent de surcroît toute l'économie, tous les travailleurs, les consommateurs et les entreprises. Les pistes pour améliorer le pouvoir d'achat des travailleurs sont nombreuses : augmentations des salaires réels, augmentations du salaire minimum, primes spéciales, etc.

Mobilité juste

Permettre aux travailleurs de limiter leurs frais liés aux déplacements domicile – lieu de travail touche également à leur portefeuille. Cela peut passer par le remboursement intégral de l'abonnement de transport en commun, par le paiement d'une indemnité vélo, par une compensation correcte en cas d'utilisation du véhicule personnel ou l'octroi d'un véhicule de société. Ici aussi, les possibilités sont nombreuses pour faciliter la mobilité des travailleurs. Le budget mobilité, qui est à l'agenda politique suite au projet de loi conclu l'an passé à ce sujet, pourrait également être exploité par les interlocuteurs sociaux dans le cadre des négociations au niveau des secteurs.

Qualité d'emploi et de vie

Dans tous les secteurs quels qu'ils soient, les employeurs tentent d'exercer une pression et une flexibilité toujours plus grandes. Charge de travail ingérable, temps partiels à l'excès et contrats précaires, difficulté pour le personnel de maintenir un équilibre vie privée/vie professionnelle décent... Ici aussi, un rééquilibrage est nécessaire. Nous l'avons déjà répété à plusieurs reprises par le passé, ceci doit passer par une réduction collective du temps de travail avec embauches compensatoires. La limitation des contrats de travail intérimaires et contrat précaires, augmenter le nombre d'heures des travailleurs à temps partiels, un meilleur encadrement de la flexibilité, l'assurance d'une garantie d'emploi, l'ouverture du télétravail occasionnel aux

travailleurs, la mise en œuvre de critères réalistes pour une charge de travail plus humaine, une intervention dans les frais de garde d'enfants, etc. sont autant de solutions pour une plus grande qualité d'emploi.

Fins de carrière sereines

Ces dernières années, l'âge d'accès à la pension n'a cessé de s'éloigner tandis que les possibilités de prendre une pension anticipée se sont envolées... La faute au gouvernement et à sa farandole de décisions à l'encontre de nos pensions. Passé un certain âge (surtout dans certains secteurs ou métiers), le poids des ans se fait pourtant durement sentir. Accorder une attention particulière aux travailleurs âgés et leur permettre de lever le pied en douceur en fin de carrière nous semble primordial. Les mesures en matière de RCC ou crédit-temps pour emplois d'atterrissage sont à préserver coûte que coûte...

Accès facilité à la formation

Dans le monde du travail actuel, en perpétuelle mutation et confronté à de constantes évolutions technologiques, il est extrêmement important de pouvoir suivre des formations, se mettre à la page, accroître ses compétences dans d'autres domaines, s'ouvrir à de nouvelles connaissances. Le droit à la formation individuelle des travailleurs est l'une des revendications du SETCa depuis de nombreuses années. Plusieurs pas importants ont déjà été franchis dans le passé dans différents secteurs : avec par exemple l'octroi de jours de formation en plus par an, la fixation un pourcentage de la masse salariale consacré aux formations, la mise à disposition par l'employeur d'une offre de formation.

Et bien d'autres points...

Renforcement du 2^e pilier de pension, octroi de jours de congés supplémentaires... Bien d'autres points que les 5 thèmes clés évoqués ci-dessus peuvent être envisagés. Dans notre questionnaire en ligne, vous avez également la possibilité de nous faire de part de vos suggestions et besoins pour votre secteur.

Lancement d'un projet-pilote pour combattre le burn-out dans le secteur bancaire



Le projet-pilote contre le burn-out dans le secteur bancaire commence ce mois. Le burn-out est un grand problème sociétal, mais le secteur bancaire s'avère y être particulièrement sensible. Les travailleurs qui éprouvent des difficultés au travail, sont régulièrement absents ou sont moins de 2 mois à la maison peuvent entrer dans un trajet d'accompagnement à partir du 17 janvier.

Burn-out : risque élevé dans le secteur bancaire

En 2017, 28.000 travailleurs ont été absents plus d'un an parce qu'ils souffraient d'un burn-out. Il est difficile de comparer cela avec d'anciens chiffres, car jusqu'en 2016, l'INAMI ne reprenait pas les burn-outs comme catégorie distincte dans ses statistiques. Mais il est évident que ces dernières années, les burn-outs sont monnaie courante. Les travailleurs doivent prêter de plus en plus, avec moins de collègues. Les smartphones ont fait en sorte qu'il est normal d'être joignable 24 heures sur 24. Il devient plus difficile de se remettre de périodes stressantes.

Le secteur bancaire n'échappe pas à la règle, au contraire. Les chiffres de 2015 indiquent que chaque jour, un travailleur sur 5 dans le secteur serait soumis à une pression trop élevée. Ce n'est pas étrange. Depuis 2010, pas moins de 16.466 emplois ont disparu. La crise de 2008 est une cause importante, mais le caractère international, la globalisation économique, les évolutions technologiques et les nouvelles formes d'organisation du travail jouent également un rôle de taille à cet égard.

Un « travail durable et vivable » était dès lors un point important du dernier accord sectoriel. Syndicats et employeurs ont élaboré ensemble un cadre pour s'atteler au problème. Il en résulte le projet-pilote contre le burn-out. Les travailleurs à un stade précoce de burn-out pourront bénéficier gratuitement d'un accompagnement. Fedris (l'Agence fédérale des risques professionnels) en assume la mise en œuvre. L'objectif est par ailleurs aussi d'échanger des connaissances afin de pouvoir entreprendre une action préventive.

En quoi consiste le trajet d'accompagnement ?

Les travailleurs présentant un risque de burn-out ou absents du travail depuis peu pour cette raison peuvent choisir d'être accompagnés gratuitement. Le médecin traitant, le conseiller en prévention-médecin du travail ou le conseiller en prévention aspects psychosociaux doivent ensuite introduire une demande auprès de Fedris. Ceux qui entrent en ligne de compte se voient attribuer un intervenant burn-out, qui composera ensuite un trajet sur mesure. L'accompagnement consiste en des sessions individuelles.

Par après, chaque candidat peut choisir de prendre contact avec son employeur par le biais du médecin du travail. Cet entretien sera préparé avec l'intervenant burn-out et il vous sera possible de vous faire assister par un délégué syndical de votre choix. Si cet entretien fait apparaître qu'il est impossible de reprendre le travail, une réorientation professionnelle peut être envisagée.

Burn-out dans la pratique : parole à un travailleur

Anne travaillait depuis 8 ans dans le secteur bancaire lorsqu'elle a été touchée de plein fouet par un burn-out.

« J'ai toujours volontiers accompli mon travail, je travaillais avec des gens et j'avais de nombreuses responsabilités. Mais comme partout, les chiffres ne cessaient de gagner en importance et la pression sur moi s'accroissait constamment. Plus le temps passait, moins j'avais le sentiment de fournir un travail utile. Tout semblait tourner autour des chiffres et des objectifs. J'étais de plus en plus souvent malade. Quelque part, je savais que ça ne pouvait pas continuer, mais je ne pensais pas à un burn-out. Un beau jour, j'ai craqué. Un collègue m'a posé une simple question, et j'ai été incapable de répondre. C'était comme si je ne savais plus rien. J'avais très chaud, je tremblais et mon regard était vague.

Au début, je ne pouvais guère faire plus que de rester dans le fauteuil. Les tâches ménagères s'apparentaient à une montagne à franchir. Je suis resté un peu plus d'un an à la maison et j'étais accompagnée par mon médecin traitant et un coach spécialisé en burn-out. Mon employeur faisait preuve de compréhension, mais je ne pouvais envisager un retour dans mon ancienne fonction. Dès lors, je travaille à présent dans un autre service. Le changement me fait du bien, mais cela reste difficile. Votre employeur a évidemment certaines attentes envers vous. J'ai toutefois le sentiment qu'il y a désormais une plus grande prise de conscience, et nous avons déjà entrepris des démarches avec la délégation syndicale. Pour combattre le burn-out, il faut des mesures structurelles. »

Plus d'infos à propos du projet-pilote ? Rendez-vous sur fedris.be/fr/node/2540 ou sur setca.org

Des questions à propos du burn-out ? N'hésitez pas à prendre contact avec votre délégué syndical ou votre section régionale.

Analyse

Bruxelles : quelle qualité d'emploi ?

Dans le cadre de sa Campagne pour les élections régionales de mai 2019, la FGTB Bruxelles a réalisé un travail minutieux de récolte et d'analyse de données relatives au marché de l'emploi bruxellois : le « baromètre bruxellois de la qualité de l'emploi ». Cette analyse chiffrée a pour but d'objectiver la situation du marché du travail régional afin de porter les revendications de la FGTB.

Un premier constat majeur tiré de ce baromètre : la baisse constante du taux de chômage en Région bruxelloise observée depuis 2013 cache une autre réalité, celle d'une dégradation qualitative de l'emploi.

En effet, on observe une explosion des temps partiels, de l'emploi indépendant et des contrats temporaires. Or l'emploi à temps partiel est très majoritairement subi, surtout chez les femmes, et ne peut dans ce cas offrir une véritable sécurité d'existence aux travailleurs. D'autre part l'emploi indépendant est de moins en moins garant d'un emploi de qualité sachant que de plus en plus de travailleurs sous ce statut sont dans les faits économiquement dépendants et donc subordonnés à un seul client. Enfin, les contrats temporaires (intérim, CDD...) sont en forte hausse chez les jeunes. Plus d'un jeune salarié bruxellois sur deux est aujourd'hui occupé sous ce type de contrat.

Forte de ces constats, la FGTB Bruxelles tire la sonnette d'alarme. Elle demande aux décideurs politiques que la lutte contre le chômage s'accompagne également d'une attention particulière à la qualité de l'emploi. Elle propose notamment un renforcement qualitatif de la Garantie Jeunes, un renforcement de l'inspection sociale régionale, un monitoring régulier de la qualité de l'emploi, et la fin des politiques fédérales de flexibilisation et de dérégulation du marché du travail.

Quelques chiffres interpellants

30,5 % C'est la part des femmes salariées bruxelloises sous contrat à temps partiel en 2017 (11,7 % pour les hommes).

6,9 % C'est la part des salariés bruxellois sous contrat à temps partiel pour motif qu'ils ne désirent pas travailler à temps plein (temps partiel volontaire) en 2017.

29,2 % C'est la part des travailleurs indépendants belges dont plus de 75 %

56,6 % C'est la part des salariés bruxellois entre 15 et 24 ans occupés par des contrats temporaires en 2017 (37,3 % en 2013).

14,1 % C'est le taux de risque de pauvreté chez les travailleurs sous contrat temporaires en Belgique en 2016.

Agenda

BRUXELLES

« Face aux dangers de l'extrême droite, quelles résistances syndicales et féministes ? »

Judi 21 février 2019, de 8h30 à 16h30 • Auditorium Maison des Huit heures, place Fontainas, 1000 Bruxelles.

Forum organisé par les membres du Comité Femmes Eliane Vogel-Polsky en collaboration avec le Groupe Réagis.

Inscriptions avant le 15 février. Toute personne intéressée peut s'inscrire par e-mail à vroni.lemeire@fgtb.be ou par téléphone au 02 552 03 60.

LIÈGE

Formation de recherche active d'emploi du 11 mars au 5 avril

Cette formation a pour objectifs : Faire le bilan des compétences et des ressources • Favoriser l'autonomie dans les recherches d'emploi / Développer des outils (CV, lettre de motivation...) • Préparer et décrocher des entretiens • Comprendre les réalités du marché de l'emploi et la réglementation chômage • Présenter un projet professionnel • Gérer une identité numérique.

Pour participer à cette formation : il faut être demandeur d'emploi.

En pratique :

40 heures de formation réparties sur 1 mois • Session du 11 mars au 5 avril • Dans les locaux de la FGTB de Liège, place Saint Paul 9 - 11 à 4000 Liège • Donne droit à 1 € brut/heure et une intervention pour les frais de déplacement et de garderie.

Plus d'infos ? Des séances d'information collectives sur cette formation sont prévues : le mardi 29/01 à 10h, le vendredi 8/02 à 10h, le lundi 18/02 à 13h30 et le jeudi 28/02 à 13h30 • Place Saint Paul 9 - 11 à 4000 Liège (5^e étage - salle 3).

Informations et inscriptions : ASBL Promotion & Culture Anne Truillet, 04 221 96 60 ou anne.truillet@promotionculture.be

LIÈGE

Séance d'information : impôt au Luxembourg

Vous êtes travailleur transfrontalier ? Vous devez faire une déclaration d'impôt au Luxembourg ? Notre service EURES organise une séance d'information sur la déclaration d'impôt au Luxembourg.

Intervenant : Pierre TRIBOLET, fiscaliste

Date : 23 février 2019

Heure : de 10h à 12h

Lieu : place Saint Paul 9 - 11 à 4000 Liège

Réservation souhaitée :

04 221 96 53

fanette.duchesne@fgtb.be

TRAVAILLEURS FRONTALIERS
DÉCLARATION D'IMPÔT AU LUXEMBOURG
2019

► Séance d'information en présence de Pierre TRIBOLET, fiscaliste

LE SAMEDI 23 FÉVRIER DE 10H À 12H
FGTB - PLACE SAINT-PAUL 9/11 à 4000 LIÈGE

OUVERT À TOUTES ET TOUS

Travailleurs et pensionnés frontaliers. Informez-vous et assurez-vous de payer le juste impôt !

FGTB

ROGEL

MONS

Borinage 2000 vous présente ses 3 départements :

1. Son CISP (Centre d'Insertion Socioprofessionnelle) propose 4 formations techniques de base vous permettant d'acquérir les compétences et connaissances nécessaires pour suivre une formation plus qualifiante et/ou rechercher un emploi : Mécanique automobile essence et diesel (Cuesmes) • Maçonnerie gros-œuvre (Cuesmes) • Électricité du bâtiment (Jemappes) • Montage et installation chauffage-sanitaire (Jemappes).

Prochaines sessions : de février à fin juin et de septembre à fin janvier, du lundi au jeudi de 8h00 à 16h00.

Intéressé ? Contactez-nous au 0473 97 64 92.

Formations agréées par le SPW sous le numéro d'agrément : CISP-025 et conventionnées avec le Forem (Indemnités de formation, de déplacement, de garderie, couverture en assurance).

2. La Boussole propose deux formations :

- Un atelier afin de mieux vous préparer aux différentes étapes de la Recherche d'emploi : « Direction ... L'Emploi » (réalisation d'un bilan de compétences, mise à jour des outils de recherche emploi, positionnement sur le marché de l'emploi, préparation aux entretiens, recherche active d'emploi).

Prochaines sessions : du 14/01 au 24/01/19 / du 01/04 au 11/04/19 / du 23/04 au 02/05/19 / du 04/06 au 13/06/2019 • Module de 2 semaines (22h/semaine) du lundi au jeudi de 9h00 à 15h30.

- Un atelier pour mieux vous positionner sur le marché de l'emploi : « Quelques pas vers l'Emploi » (réalisation d'un bilan de compétences, mise à jour des outils de recherche d'emploi, notions d'informatique, initiation aux tests psychotechniques, préparation aux entretiens, stage en entreprise de 2 semaines, recherche active d'emploi).

Prochaines sessions : du 28/01 au 21/03/2019 / Du 06/05 au 20/06/2019 • Module de 7 semaines (22h/semaine) du lundi au jeudi de 9h00 à 15h30.

Intéressé ? Contactez-nous au 065 32 38 85 ou par e-mail : la.boussole@hotmail.fr

Formations organisées en partenariat avec le Forem.

3. Le Département d'Éducation Permanente propose différentes activités culturelles, des formations, des actions de sensibilisation, ... dont

l'objectif principal est de développer une démarche d'émancipation et de conscientisation des citoyens.

Il existe également au sein du département, 4 groupes qui se réunissent tous les mois :



- La Commission Régionale des Pensionnés et Pré-pensionnés. Thématiques abordées : politiques en matière de pensions, prépensions, soins de santé, ...
- La Commission Régionale des Travailleurs Sans Emploi. Thématiques abordées : les droits sociaux, économiques et culturels des Travailleurs sans emploi afin de mener des actions émancipatrices porteuses d'interpellations.
- La Commission Régionale des Femmes. Thématiques abordées : égalité salariale, lutte contre les violences faites aux femmes, actions contre le sexisme et les préjugés, ...
- Le groupe montois de soutien aux sans-papiers. Thématiques abordées : analyse de l'actualité migratoire dans le but de déconstruire les clichés et les amalgames existants à l'encontre des personnes migrantes.

Intéressé ? Contactez-nous au 0473 97 64 93 • e-mail : borinage2000.devriese@gmail.com

NAMUR

Nouvelle permanence juridique SETCa Namur, arrondissement de Philippeville

À partir du 5 mars prochain, une permanence juridique sera organisée 2 fois/semaine dans les locaux de Solidarité Philippeville (rue de France n° 35).

Tous les détails pratiques seront publiés prochainement sur notre page Facebook  SETCa Namur et sur notre site  www.setca-namur.org.

Nous vous rappelons également qu'une **permanence juridique**

sans rendez-vous a lieu en nos bureaux de Namur (rue Dewez 40-42 - 3^e étage) du lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et le lundi de 13h30 à 16h00.

Tél. : 081 64 99 80
Fax : 081 24 11 32
admin.namur@setca-fgtb.be



NAMUR

Formation TAG&MOI • Recherche emploi pour les 18 - 26 ans

Mettez en avant vos atouts pour une insertion rapide à l'emploi, échangez avec des pros qui vous donneront des conseils et des infos sur le marché du travail. AFICo vous propose 8 jours de formation, un coaching et un parrain/une marraine expérimentée qui vous donneront des trucs et astuces pour décrocher un job.

Séances infos : le 25/01/2019 et le 08/02/2019.

Formation : dès le 18/02/2019.
Lieu : rue Dewez 40, 5000 Namur.

NAMUR

Atelier de linogravure : Art en résistance

Réfléchir et s'exprimer, en créant des affiches engagées, sur les alternatives qui pourraient être mises en œuvre pour remplacer, même localement, le système capitaliste : voilà ce qu'AFICo vous propose ! La linogravure n'a pas été choisie au hasard pour vous permettre d'exprimer votre vision de ces alternatives : il s'agit en effet d'un mode d'expression artistique qui a souvent été utilisé dans les milieux militants pour diffuser des idées...

Formation : 5 et 6 mars 2019.
Lieu : rue Dewez 40, 5000 Namur.

NAMUR

Pratiques syndicales

Comment les syndicats fonctionnent-ils aujourd'hui ? Leurs modes d'action sont-ils encore adaptés à notre société ? Quels ennemis combattent-ils ? Quelles alternatives proposent-ils ? Si ces questions vous intéressent, notre formation « Pratiques syndicales et alternatives économiques aujourd'hui » est faite pour vous !

Formation : 12, 19 et 26/03.
Lieu : avenue de l'Armée Grouchy 41, 5000 Namur.

NAMUR

Alcool, drogues et addictions au travail

Lors de cette formation, nous allons ensemble établir un ou des constat(s) concernant le bien-être au travail. Pourquoi, certains travailleurs ont-ils le besoin de prendre des substances ou sont-ils dépendants d'alcool, de drogues ou de jeux ? Quels sont les impacts ressentis sur le lieu de travail en terme de sécurité, d'ambiance et de relations avec autrui ? Nous verrons quels sont les rôles de chacun et le plus important, nous tenterons d'établir des pistes de solutions pour un meilleur bien-être au travail.

Formation : 29/03, 04/04 et 25/04.
Lieu : Namur.

Syndicats MAGAZINE

Rédaction :

Syndicats
Rue Haute 42
1000 Bruxelles
E-mail : syndicats@fgtb.be

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

Auréli Vandecasteele,
Journaliste
Tél. : 02 506 83 11

Secrétariat :

Sabine Vincent
Tél. : 02 506 82 45

Service abonnements :

02 506 82 11

Ont collaboré à ce numéro :

Fabrice Jacquemart
Gaëlle Boscolo
Alissa De Ceuninck
Céline Boogaerts
Hans Christiaens
Arnaud Dupuis
Thomas Keirse
Antonina Fuca
Karen De Pooter
Virginie Celli
Madalina Minciuna
Tiphaine Malchair
Yvan de Jonge
Annelies Huylebroeck
Freya Dhooghe

Photos :

Sabine Maschiarelli
Cassidy Kelley
Christian Fregnan
iStock

Mise en page :

www.ramdram.be

EXCLUSIVEMENT POUR LES MEMBRES DE LA FG TB



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

ACTION TEMPORAIRE

20% DE RÉDUCTION LA PREMIÈRE ANNÉE SUR :

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

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

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

DÉCOUVREZ ÉGALEMENT NOS DIFFÉRENTS AVANTAGES ET RÉDUCTIONS.

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

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

Appelez gratuitement le contact center au **0800/49 490**
ou surfez sur **www.actelaffinity.be/fgtb/action**

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

FGTB
Ensemble, on est plus forts

actel
AFFINITY