

# Syndicats

MAGAZINE

17 NOVEMBRE 2017 • Éd. BRUXELLES

**FGTB**

N°19 • BIMENSUEL • 71<sup>ème</sup> année

Bureau de dépôt: Charleroi X

Abonnements: 02/506 82 11

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

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

> ENQUÊTE «MODERN TIMES»

## Toujours plus de flexibilité

Heures supplémentaires, mauvaises conditions de travail, flexibilité, insécurité de l'emploi, stress et burn-out. Le travailleur des temps modernes ne va pas bien. Témoignages et résultats de cette grande enquête.



Dossier pages 7 à 11

### ACTION

Ensemble pour plus d'Europe sociale

Page 3



### EMPLOI

Fonctions critiques, métiers en pénurie

Page 4

Téléchargez l'Appli Syndicats!



**FGTB-ABVV**  
Bruxelles-Brussel



> 7 DÉCEMBRE - CINÉ-DÉBAT

## « Moi, Daniel Blake » L'activation? Une aberration!



Ce 7 décembre 2017, l'École syndicale organise un Ciné-débat autour du film «Moi, Daniel Blake».

Un film qui met en perspective les aberrations des politiques d'activation votées (et mises en place) notamment en matière d'emploi.

Un menuisier anglais de 59 ans est contraint de faire appel à l'aide sociale à la suite de problèmes cardiaques. Mais bien que son médecin lui ait interdit de travailler, il se voit signifier l'obligation d'une recherche d'emploi, sous peine de sanction. Au cours de ses rendez-vous réguliers au « job center »,

Daniel va croiser la route de Katie, mère célibataire de deux enfants, qui a été contrainte d'accepter un logement à 450 km de sa ville natale pour ne pas être placée en foyer d'accueil. Pris tous deux dans les filets des aberrations administratives de la Grande-Bretagne d'aujourd'hui, Daniel et Katie vont tenter de s'entraider...

Cette soirée se déroulera de 18h à 20h, Rue de Suède 45, à 1060 Bruxelles.

Pour introduire cette soirée (et ancrer cette réalité dans notre région) :

• Yves MARTENS : Coordinateur de l'asbl « Collectif Solidarité Contre l'Exclusion »

• Un membre de RESISTE : Collectif des travailleurs sans-emploi de la FGTB Bruxelles.

Où ? Rue de Suède, n°45 à 1060 Bruxelles  
Quand ? 7/12 de 18h à 20h  
Comment ? Les orateurs s'exprimeront en français. Pas de réservation nécessaire.

Plus d'infos :  
veronique.bel@fgtb.be

L'École syndicale de Bruxelles est une initiative de la Centrale Culturelle Bruxelloise, avec le soutien de la FGTB de Bruxelles, le Centre d'Éducation Populaire André Genot (CEPAG) et de la Fédération Wallonnie Bruxelles.

> 22 NOVEMBRE - FUREUR DE LIRE AVEC BERNARD FRIOT

## «Vaincre Macron et révolutionner le travail»

«Comment vaincre Macron, et donc le patronat ? »

La question est posée par Bernard FRIOT dans le cadre de son nouveau livre : « Vaincre Macron et révolutionner le travail », paru en octobre de cette année.

B. FRIOT nous fera l'honneur d'être présent, à l'invitation de notre École syndicale, le 22 novembre 2017 à 18h, rue de Suède, 45 à 1060 Bruxelles. Il y présentera sa pensée, mettra ses propositions en discussion et nous invitera à une mobilisation destinée à « révolutionner le travail ».

En guise d'avant-gout, voici une brève présentation de de son ouvrage :

• « Comment vaincre Macron, et donc le Medef (Organisation du patronat de France) ? En retrouvant la fierté de notre histoire populaire, qui est une histoire

d'émancipation du travail, pour sortir le débat public de la fange de la xénophobie et prolonger les conquêtes du mouvement ouvrier au XXème siècle.

• Le temps est venu de donner un contenu économique concret à l'audace démocratique de l'article premier de la Déclaration des droits de l'homme de 1789 : 'les humains naissent et demeurent libres et égaux en droits'. Toute personne majeure résidant sur le territoire national doit être dotée de trois droits inaliénables : la propriété d'usage de l'outil de travail, afin de faire les choix majeurs dans l'entreprise; la participation à la délibération des caisses chargées de subventionner l'investissement à la place du crédit bancaire et des groupes capitalistes ; le salaire à vie afin que, assurés de notre reconnaissance sociale, nous décidions au travail en toute liberté.

• En prenant en main l'investissement et les entreprises, nous vaincrons Macron, et nous sortirons la production de la folie écologique, anthropologique et territoriale du capitalisme. »

A vos agendas !

Où ? Rue de Suède, n°45 à 1060 Bruxelles  
Quand ? 22/11 à 18h  
Comment ? la langue de travail de cette soirée sera le français. Pas de réservation nécessaire.  
Plus d'infos : veronique.bel@fgtb.be

L'École syndicale de Bruxelles est une initiative de la Centrale Culturelle Bruxelloise, avec le soutien de la FGTB Bruxelles, du Centre d'Éducation Populaire André Genot (CEPAG) et de la Fédération Wallonnie Bruxelles.

## Une réduction du précompte immobilier? Pour qui?

Dans certains cas, vous pouvez bénéficier d'une réduction du précompte immobilier. Ce sera notamment le cas si vous êtes propriétaire d'une habitation modeste. D'autres réductions s'adressent spécifiquement à l'occupant de l'habitation. Il peut s'agir du propriétaire lui-même ou du locataire. S'il s'agit d'une habitation mise en location, la réduction profitera donc au locataire. Comme le précompte immobilier n'est pas à la charge du locataire, la réduction sera accordée au bailleur (le propriétaire) et le locataire pourra déduire ce montant de son loyer.

Diverses réductions sont prévues :

- 1) réduction pour chef de famille souffrant d'un handicap
- 2) réduction pour grand invalide de guerre
- 3) réduction pour enfants à charge
- 4) réduction pour personnes handicapées à charge
- 5) réduction pour autres personnes à charge qui ne sont ni des enfants, ni des personnes handicapées (ce ne peut en aucun cas être votre conjoint(e) ou le cohabitant légal).

Les conditions de ces réductions diffèrent en fonction de la région du domicile.

En Région wallonne et en Région de Bruxelles-Capitale, toutes les réductions doivent faire l'objet d'une demande. En Région flamande, certaines réductions sont accordées automatiquement, tandis que d'autres doivent être demandées.

Toutes les conditions et la procédure à suivre sont détaillées sur le site : [https://www.belgium.be/fr/logement/achat\\_et\\_vente/precompte\\_immobilier/reductions](https://www.belgium.be/fr/logement/achat_et_vente/precompte_immobilier/reductions)

## A l'approche de l'hiver, pensez au Fonds Social Chauffage !

L'asbl Fonds Social Chauffage intervient partiellement dans le paiement de la facture de chauffage des personnes qui se trouvent dans des situations financières précaires.

Ce Fonds fonctionne toute l'année !

Qui peut en bénéficier ?

- 1) les personnes ayant droit à une intervention majorée d'assurance maladie invalidité,
- 2) les personnes aux revenus limités,
- 3) les personnes endettées.

Pour plus d'info, adressez-vous au CPAS, de votre commune, ou téléphonez au numéro de téléphone gratuit du Fonds Social Chauffage: 0800/90.929, ou consultez le site web : [www.fondschauffage.be](http://www.fondschauffage.be)

> AGENDA

**Judi 30 novembre 2017 au Parlement de la Cocof: l'intégration des étrangers et l'égalité des droits en Région de Bruxelles-Capitale**

PROGRAMME:

9h30 - 9h50: mots de bienvenue et d'introduction par Julie de Groote (Parlement francophone Bruxellois), Sotieta Ngo (Cire), Philippe Vansnick (CSC) et Philippe Van Muylder (FGTB).

9h50 - 11h10: analyse de 4 thématiques affectant les droits des migrants

9h50 - 10h20: deux témoignages de personnes migrantes mettant en évidence des situations multidimensionnelles d'accès lacunaire aux droits

10h20 - 11h00: analyse de ces situations selon 4 thématiques

- 1) le travail des femmes migrantes: facteurs qui freinent l'insertion sociale et professionnelle des femmes migrantes et/ou qui les cantonnent dans le travail non déclaré et pistes de solution: Eva Jimenez, CSC

- 2) la protection du droit du travail des travailleurs migrants: facteurs qui y font obstacle et pistes de solution: Joseph Burnotte, FGTB

- 3) l'accès à la santé: Rosario Marmol Perez (École des solidarités) et Pietro Tosi (MOC)

- 4) l'enseignement, l'école, la formation, les études (Laureta Panxhaj, service Travail, équivalences, formation (TEF), Cire)

11h00 - 11h10: Conclusion et analyse générale (Mikaël Franssens, Cire)

11h10 - 12h30: échange avec la salle  
12h30: drink et sandwich.

Info pratique: Inscription recommandée avant le 25 novembre auprès de Mikaël Franssens (mfranssens@cire.be)

Où?: Parlement Bruxellois, 69 rue du Lombard à 1000 Bruxelles

Comment? Événement gratuit et accessible aussi aux sans-papiers (ces derniers doivent communiquer à l'avance leurs nom et prénom à Mikaël Franssens pour pouvoir entrer).

LUXEMBOURG



**DÉCEMBRE 2017**  
**MARCHE-EN-FAMENNE**

**Vous aimez lire et partager vos lectures,  
Vous aimez échanger autour d'essais parlant de notre  
réalité sociale  
Vous avez envie de rencontrer des auteurs...**

Le **CEPPST** vous invite à une rencontre avec  
l'auteure **Christine VAN ACKER**  
à l'occasion de la sortie de son livre  
« **La dernière convocation.** »

**RENSEIGNEMENTS  
ET INSCRIPTIONS**

**CEPPST**  
Pascal FONTAINE  
Rue des Brasseurs, 13  
6900 MARCHE

0493 / 692.680  
pascal.fontaine@ceppst.be



**DATE ET HEURE DE LA RENCONTRE**  
Samedi 9 décembre 2017 à 16h00

**LIEU DE LA RENCONTRE**  
Livre's Librairie conviviale  
Avenue de France, 9  
6900 Marche

**ENTRÉE GRATUITE**

**Livre's**  
LIBRAIRIE CONVIVIALE

**CEPAG**  
CEPPST / Luxembourg

Editeur responsable Anne BINET - CEPPST Rue Léon Castilhon, 86 - 6700 ARLON

**OLIVIER BONFOND** présente son livre

# IL FAUT TUER TINA

200 propositions pour rompre  
avec le fatalisme  
et changer le monde

**CONFERENCE**  
**LE 7 DECEMBRE 2017 20H**

**ENTREE GRATUITE** • **SALLE DES CONGRES  
FGTB ARLON  
RUE DES MARTYRS 30**

**CEPAG**  
CEPPST / Luxembourg

Ed. Resp. Anne BINET - CEPPST Rue Léon Castilhon, 86 - 6700 ARLON

**FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES**

NAMUR

AFICo asbl  
présente

# LA VAGUE

un film de Dennis GANSEL



**14 décembre 2017, à 18h00**

La projection sera suivie  
d'un débat sur le thème :

**La soumission à  
l'autorité : une porte  
ouverte à tous les  
endoctrinements ?**

au 4<sup>ème</sup> étage  
de la FGTB Namur  
(rue Dewez 40 ★ 5000 Namur)

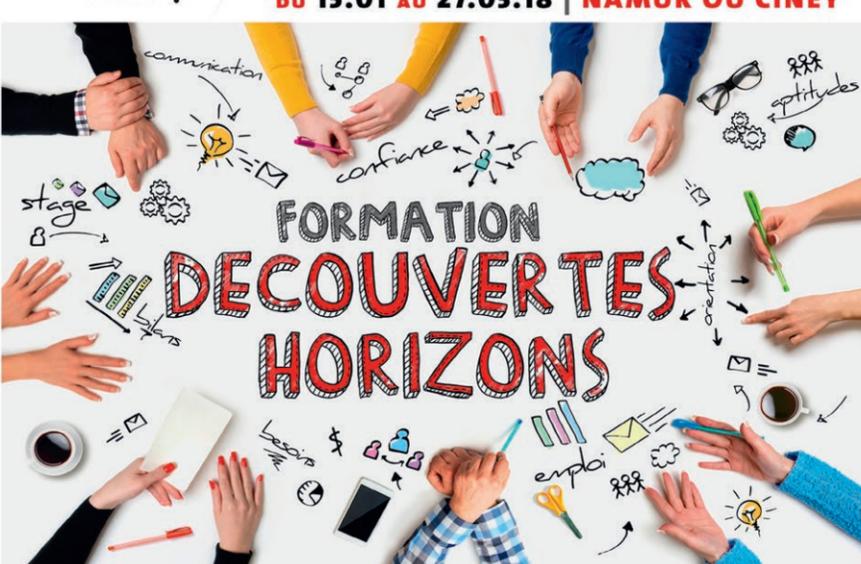
**ENTRÉE GRATUITE**

Pour tout renseignement :  
**AFICo asbl**  
081/649.959 ★ 0474/485.375

**CEPAG**  
AFICo / Namur

## Orientation socioprofessionnelle

**DU 15.01 AU 27.03.18 | NAMUR OU CINEY**



**FORMATION  
DECOUVERTES  
HORIZONS**

**38 JOURS DE FORMATION**  
- dont 8 jours de stages en entreprise -

**AVOIR CONFIANCE EN SOI, FAIRE  
LES BONS CHOIX, RÉUSSIR SON  
PROJET PROFESSIONNEL.**

**SÉANCES INFO**  
- sur inscription -  
**01.12 & 18.12.2017**

**NAMUR | CINEY**  
Rue Saint Nicolas 84, 5000 NAMUR  
Zoning de Lienne 7, 5590 CINEY

**CONTACT | AFICo asbl (AGR/102)**  
Rue Borgnet 14, 5000 NAMUR  
081/64 99 52 | info@afico.be  
www.afico.be | afico.asbl

**CEPAG**  
AFICo / Namur

Avec le soutien de : **LE FOREM** Wallonie

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

**CHARLEROI**

L'asbl d'éducation permanente **VIE-ESEM**, en collaboration avec le **Centre Culturel de Thuin Haute Sambre**, vous invite à sa prochaine **conférence citoyenne** :

LE XXI<sup>e</sup> SIÈCLE C'EST UN PEU LA CROISÉE DES CHEMINS ...



**LA DÉMOCRATIE À LA CROISÉE DES CHEMINS, STOP OU ENCORE ?**

« En ce début de XXI<sup>e</sup> siècle, la démocratie est en ébullition. En son nom, des révolutions éclatent. En son nom, des nouveaux mouvements et partis politiques chamboulent les paysages politiques. En son nom, des nouvelles expériences démocratiques voient le jour (tirage au sort, budget participatif...). En son nom, des référendums s'organisent partout dans le monde. Mais dans le même temps, la démocratie s'essouffle. Des leaders forts la remettent en question. Des scandales éthico-financiers la décrédibilisent. Des enquêtes et baromètres la bousculent. Des tentations autoritaires la minent. Dans ce contexte démocratique chahuté, comment voir clair ? La démocratie nous réserve-t-elle de belles éclaircies ? Ou seulement des lendemains brumeux ? Peut-on recycler notre modèle démocratique de manière durable ? Ou est-il usé jusqu'à la corde ? »

Pour nous éclairer autrement sur le présent de la démocratie nous aurons le plaisir de recevoir :

Madame **ANNE-EMMANUELLE BOURGAUX**, constitutionnaliste et chargée de cours à l'Université de Mons (Ecole de Droit)

Elle partagera, avec nous, ses recherches et ses réflexions sur les alternatives démocratiques qui existent, en-dehors du seul suffrage universel. En remontant le fil de l'histoire constitutionnelle de notre pays, elle nous fera découvrir une "autre" histoire de la participation politique dans nos contrées. Une histoire passionnante dans laquelle la démocratie n'a pas dit son dernier mot et où tous les rêves de citoyenneté sont encore permis !

Nous vous donnons rendez-vous le **Judi 30 Novembre 2017, dès 19 heures 30, au Centre Culturel de Thuin Haute Sambre - Rue des Nobles, 32 à 6530 Thuin.** Entrée gratuite, invitation cordiale à tous. Le verre de l'amitié est offert. Contact: asbl VIE-ESEM - Laurent Bredun - 071/58.96.16



**FOCUS PALESTINE**

**vendredi 24 novembre à Quai10**  
**quai Arthur Rimbaud, 10, 6000 Charleroi**

**A 9 h 30 :**



1987. Une ferme coopérative, des activistes et dix-huit vaches face à l'armée israélienne, la plus puissante du Moyen-Orient. Un documentaire d'animation qui raconte, avec humour, l'histoire d'un mouvement palestinien de désobéissance civile pendant la première Intifada. Réalisateurs : Amer Shomali et Paul Cowan - Durée : 1 h 15.

**La projection sera suivie d'un débat avec des jeunes Carolos de retour de Palestine**

\*\*\*\*\*

**A 20 h 30**



Années 80, la révolte gronde dans une prison israélienne, où sont détenues des prisonnières politiques palestiniennes. Layal vient d'y être condamnée à 8 ans, pour un attentat dans lequel elle est innocente. Mais Layal découvre qu'elle est enceinte. Envers et contre tout, elle décide de garder l'enfant. Réalisatrice : Mai Masri. Durée : 1 h 15.

Tarifs et réservations : [www.quai10.be](http://www.quai10.be)

**En partenariat avec la Plate-forme Charleroi-Palestine**

FB Pour la Palestine - [www.pourlapalestine.be](http://www.pourlapalestine.be)

ed. resp. : M-C Lothier rue de Bomerée 83 f - 6032 Mont-sur-Marchienne - ne pas jeter sur la voie publique s.v.p.

**CENTRE**



Les membres du groupe femmes de l'ASBL CEPRé vous invitent à l'activité de clôture de la collecte de jouets 2017 avec la projection du film



**MERCREDI 06 DÉCEMBRE 2017 À 13H30**

À l'asbl CEPRé, dans le bâtiment de la FGTB Centre  
Rue Henri Aubry 23 - 7100 Haine-Saint-Paul



Réservation vivement souhaitée : Mano 064/23.61.20

Un jouet en bon état est le bienvenu  
Une collation sera offerte à chaque enfant

Les enfants doivent rester sous surveillance d'un adulte.  
Ils ne seront pas pris en charge par les membres de l'ASBL

**MONS**



**La Maison des Employés et Cadres Syndiqués**

Rue Chisaire 34 à 7000 Mons  
[www.maisondesemployes.wordpress.com](http://www.maisondesemployes.wordpress.com)



**2<sup>ÈME</sup> SOIRÉE DU LIVRE ET DE L'ÉDITION**

**le vendredi 24 novembre 2017**  
dès 18h



En présence de Jean-Claude Lardinois et Les Editions du Rapois, Jacqueline Bossier, Anne Libotte, Pyel, Emilie Doyen & Thomas Sluys (EleKtre), Kevin Plissken, Flora Dequenne, Claude Cotard, Françoise Pirart, Bernard de Commer, Manu Scordia, Romano Oscari, Vast Mireille, Vincent Vallée, Alain Trémiseau, Emilie Anciaux, Vanessa Dubaniewicz & l'asbl «Le Monde des Étoiles», Gégory De Lepeleere, Dominique Bulinckx, Marius Nottet & le «Kollektiv Kanif», Tina Noiret, Agnieszka Korzeniewska ...



Une organisation de Mons-Borinage (asbl) avec le soutien de la Région Wallonne et du SETCa Mons-Borinage



Entrée gratuite

## VERVIERS

AFTER festival **RESISTANCE****CONFÉRENCE - DÉBAT**  
**1917 - 2017****Mardi 28 novembre 2017****18h30****Apéro et buffet militant**Réservation obligatoire  
Nadine FAUCONNIER  
nadine.fauconnier@fgtb.be  
087/39.46.37.**19h30****Que reste-t-il de la révolution d'octobre 1917 ?****Jean VOGEL**  
Maître de conférences à ULB**Salle du Textile Pont aux Lions 23/4 - 4800 Verviers**

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

**CONFÉRENCE - DÉBAT**gratuité  
revenu social garanti  
allocation universelle  
revenu universel  
revenu de base  
revenu universel  
revenu inconditionnel d'existence  
**ALLOCATION UNIVERSELLE**  
**cache-sexe de la précarisation ?****Intervenants :****Laurent D'ALTOE**  
Formateur CEPAG**Mateo ALALUF**  
Sociologue du travail - ULB**Jeudi 30 novembre 2017 - 17h30**  
**Salle de la CGSP Place Verte 12/3, 4800 Verviers**

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

## LIEGE

**LA CENTRALE GENERALE F.G.T.B.**  
Section LIEGE-HUY-WAREMME  
Place St Paul, 13, 4000 LIEGE**AVIS AUX TRAVAILLEURS DE LA CONSTRUCTION ET AUTRES SECTEURS**  
(Nettoyage, Gardiennage, intérimaires, Bois, etc.).

Le paiement des jours de repos de la construction 2017 et les diverses primes 2017 s'effectuera par versement sur votre compte bancaire par la Centrale Nationale.

Pour faciliter l'organisation du paiement, nous vous invitons à nous transmettre, le (les) titre(s) reçu(s) de votre (vos) employeur(s) et/ou du Fonds de Sécurité d'Existence, après y avoir indiqué votre numéro de compte bancaire, soit par la poste, à nos guichets, à nos permanences ou auprès de nos sectionnaires.

Nous vous rappelons que nos guichets sont ouverts place St Paul, 13, à LIEGE, tous les jours, de 9h à 12h et de 13h30 à 17h, excepté le vendredi, de 9h à 12h, ainsi que tous les samedis, de 9h à 11h.

**N.B.: nos bureaux seront fermés: les samedis 23 et 30 décembre 2017, à 12h.**  
**le mardi 2 janvier 2018**

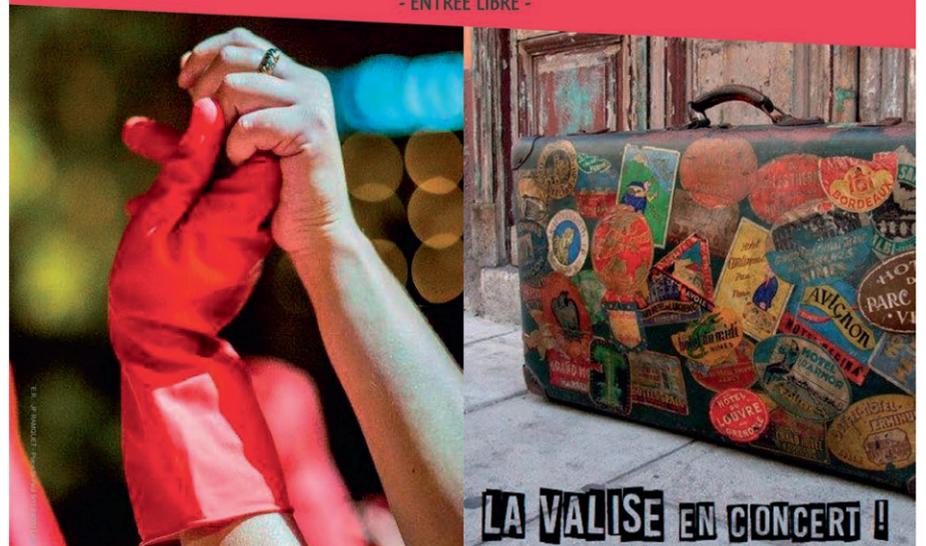
Les formulaires peuvent également être rentrés lors de nos permanences extérieures qui seront organisées suivant le calendrier ci-dessous:

**WAREMME:** au local de la F.G.T.B. rue du Baloir, 5  
Le JEUDI 7 décembre 2017 de 15h à 17h.  
Le JEUDI 14 décembre 2017 de 15h à 17h.  
Le JEUDI 21 décembre 2017 de 15h à 17h.  
Le JEUDI 28 décembre 2017 de 15h à 17h.**HUY:** au local de la F.G.T.B. rue l'Apleit, 12  
Les LUNDIS 4, 11, et 18 Décembre 2017 de 13h30 à 16h.A partir du 1<sup>er</sup> décembre 2017 aux jours habituels et heures d'ouverture dans les permanences reprises ci-dessous:**AMAY:** au local de la F.G.T.B. rue Joseph Wauters, 22  
**ANS:** au local de la F.G.T.B. rue Walter Jamar, 357  
**AYWAILLE:** au local de la F.G.T.B. rue L. Libert, 22  
**CHENEÉ:** au local de la F.G.T.B. rue Neuve, 18-24  
**FLEMALLE:** au local de la F.G.T.B. grand Route, 122  
**FLERON:** au local de la F.G.T.B. avenue des Martyrs, 86  
**HERSTAL:** au local de la F.G.T.B. rue Large Voie, 36  
**JUPILLE:** au local de la F.G.T.B. rue Chafnay, 3-5  
**LIEGE-BURENVILLE:** au local de la F.G.T.B. rue St Nicolas, 251  
**LIEGE-St LEONARD:** au local de la F.G.T.B. rue Jonruelle, 17  
**LIEGE-ROTURE:** au local de la F.G.T.B. rue Roture, 80  
**SCLESSIN:** au local de la F.G.T.B. rue de l'Île Coune  
**SERAING:** au local de la F.G.T.B. rue Paul Janson, 41  
**VISE:** au local de la F.G.T.B. rue des Récollets, 63**La Centrale Générale organisera un ramassage des cartes dans toutes les permanences le: 18 décembre 2017**Jean SCHIFANO  
SecrétaireMarc VREULS  
SecrétaireMathieu LONDON  
Vice-PrésidentGeoffrey GOBLET  
Président**Women's**  
**Solidarity Venue****Vendredi 24 novembre à 18h30**  
**CPCR, rue Jonruelle, 11/13 à 4000 Liège****Repas belgogrec**  
(8 € - 10 € avec apéro)**Concert de "La valise"**

(duo accordéon-violon de chanteuses vagabondes)

EN PRÉSENCE D'UNE DÉLÉGATION DE FEMMES D'OUVRAGE GRECQUES.

- ENTRÉE LIBRE -

**LA VALISE EN CONCERT !**Inscriptions pour le repas obligatoires  
(22/11 au plus tard) : gaelle@cpcr.be

# Enfin un socle social, mais qu'il faut concrétiser

Le 8 novembre dernier, le front commun syndical organisait à Bruxelles une manifestation qui a rassemblé 10.000 personnes pour réclamer un Socle social européen fort et contraignant. Si le mouvement syndical européen accueille favorablement la récente conversion de la Commission européenne au social, elle attend plus que des paroles vu que le dit socle est pavé de bonnes intentions mais ne comporte aucune obligation. C'est donc aux pays membres de prendre des mesures concrètes. Il est par ailleurs impossible de mener des politiques sociales dans un contexte d'austérité budgétaire permanente au détriment des budgets sociaux et de concurrence salariale exacerbée. La CES et ses membres organisaient en parallèle la veille divers événements dont un sommet syndical et un sommet social tripartite afin d'attirer l'attention sur les revendications syndicales.

Après des mois de mobilisation intense de la Confédération européenne des syndicats (45 millions de travailleurs européens), les organisations syndicales, présentes à Göteborg en Suède, ont accueilli favorablement la proclamation du Socle européen des droits sociaux. Désormais, les institutions européennes reconnaissent l'urgence d'un pilier assorti de droits sociaux forts à côté des réalités économiques.

À l'actif de ce socle, on compte plusieurs avancées :

- Un principe de non-régression par rapport aux droits existants mais aussi l'intérêt d'aller plus loin dans le sens de l'amélioration des droits sociaux actuels.
- L'Union européenne et les Etats membres sont appelés à renforcer les droits sociaux, même si chacun devra mettre cela en œuvre en fonction de ses compétences respectives compte tenu du principe de subsidiarité qui veut que les mesures soient prises au niveau le plus adéquat qui est aussi souvent le pays membre.
- La création du socle ne peut remettre en question le droit des Etats membres de définir

les principes fondamentaux de leurs systèmes de sécurité sociale et la gestion de leurs finances publiques.

- Alors que les syndicats et les droits syndicaux sont attaqués de toute part, on reconnaît le rôle crucial du dialogue social dans le renforcement des droits sociaux et de la croissance durable (NDLR, indispensable pour relancer la création d'emplois durables et de qualité) et inclusive.
- La reconnaissance de l'autonomie syndicale dans la négociation et la conclusion d'accords et le droit de négociation et d'actions collectives.

Pour rappel, les pays qui scorent le mieux en termes de productivité et de compétitivité sont ceux qui connaissent le dialogue social et la négociation collective les plus forts et qui ont les salaires les plus élevés. La revendication d'augmentations salariales reste d'ailleurs au cœur de l'action syndicale européenne.

Si ces points constituent des avancées potentielles significatives pour les travailleurs d'Europe, les trois syndicats belges regrettent néanmoins que le Socle n'ait pas de caractère juridiquement contrai-

nant et qu'il ne soit pas assorti d'un plan d'actions concret pour sa mise en œuvre. Les travailleurs vont donc devoir se fier aux volontés politiques de l'Union et des Etats membres.

C'est pourquoi, les trois organisations ont les plus grandes inquiétudes quant aux politiques menées concrètement au niveau national. Elles invitent dès lors le Gouvernement belge à joindre l'acte à la parole et à mener des politiques sociales en Belgique s'il s'engage à signer un Socle des droits sociaux au niveau européen...

Dans l'attente, le Gouvernement fédéral belge :

- Cale déjà sur la proposition de la Commission de rémunérer les congés parentaux comme les congés maladies;
- Annonce que les allocations sociales n'atteindront pas le seuil de pauvreté;
- Prévoit une extension des mesures de flexibilité et des flexi-jobs.

Pour les représentants des travailleurs, le maintien et la créa-



tion d'emplois durables de qualité, assortis de droits sociaux renforcés, restent le meilleur rempart contre

les inégalités sociales et la montée en puissance des nationalismes, séparatismes et replis sur soi.



# Métiers en pénurie et fonctions critiques



**Quels métiers sont actuellement «en pénurie»? Quelles sont les fonctions dites «critiques»? Le Forem a analysé les offres d'emploi déposées auprès de ses services et en a tiré les conclusions, qui ont été publiées récemment.**

Il existe des fonctions et métiers pour lesquels il est difficile de recruter. C'est ce qu'on appelle les métiers en pénurie et les fonctions critiques. Depuis 1999, le Forem analyse les offres d'emploi et les profils des candidats, et dresse la liste de ces postes qui peinent à être remplis en Wallonie. Notons que cette liste ne prend pas en compte les métiers de l'enseignement, qui sont analysés par une commission spécifique, et également que toutes les offres d'emploi wallonnes ne transitent pas forcément par le Forem. Toutefois, l'analyse réalisée donne une vision intéressante du marché de l'emploi en Wallonie.

Le Forem constate d'emblée que la grande majorité des offres d'emploi trouvent «preneur» sans grandes difficultés. Toutefois pour certains métiers ou fonctions, des tensions de recrutement apparaissent. Parfois, elles sont liées au profil du candidat qui ne répond pas à toutes les attentes de l'entreprise, parfois au délai de recrutement jugé trop long, aux conditions de travail proposées par l'entreprise, etc. Dans d'autres cas, la principale difficulté au recrutement dépend du manque de candidats, on parle alors de métiers en pénurie de main d'œuvre. «*Connaître les métiers et fonctions critiques, les pénuries de main d'œuvre, permet d'orienter les actions d'intermédiation à mener par le Forem et/ou les autres acteurs de l'emploi et de la formation. Ceci permet d'orienter les efforts en termes d'amélioration du niveau ou du contenu des qualifications de la main d'œuvre, d'actions de communication pour réduire l'asymétrie d'information entre employeurs et candidats, d'améliorer des processus pour qualifier les offres ou le profil de la demande d'emploi, etc.*»

Le diplôme ou la qualification peut être un des critères qui rend - ou non - accessible une offre d'emploi. L'analyse des niveaux d'études demandés par l'entreprise dans les offres d'emploi indique que pour plus de la moitié des métiers en tension, des compétences et des qualifications sont exigées: globalement 33 % un niveau du supérieur et 20 % un niveau du secondaire 3ème degré. Pour un tiers des offres, l'entreprise ne spécifie pas de critère d'étude car il peut ne pas exister de filière dans l'enseignement pour ce métier. (Il s'agit par exemple des métiers de chauffeur d'autocar, monteur de cloisons,...). Afin de répondre à ce besoin en main d'œuvre, le Forem met en place des formations. L'offre de formation actuelle recouvre 55 des 80 métiers critiques (dont 33

formations pour des métiers en pénurie). La liste des métiers en pénurie permet également d'établir la liste des études qui, selon certaines conditions, peuvent être entamées par des personnes au chômage tout en bénéficiant d'une dispense. En Wallonie, la liste des études qui mènent à des métiers en pénurie pour l'année scolaire ou académique 2017-2018 et les conditions de dispense sont disponibles sur le site du Forem (ou auprès de votre antenne régionale).

Lire plus sur le sujet, sur les formations, les nouveaux métiers en pénurie dans le rapport complet: [https://www.leforem.be/MungoBlobs/974/799/20170914\\_Analyses\\_difficultes\\_recrutement\\_2017.pdf](https://www.leforem.be/MungoBlobs/974/799/20170914_Analyses_difficultes_recrutement_2017.pdf)

## FONCTIONS CRITIQUES

La notion de «*métier ou fonction critique*» recouvre des réalités diverses. Des métiers, des fonctions sont considérés comme «*critiques*» lorsque les offres d'emploi sont moins facilement satisfaites ou que cela prend plus de temps pour l'employeur. Dans ce cas, les conditions de travail, les aspects qualitatifs (diplômes requis, expérience nécessaire, langues à maîtriser) ou des problèmes de mobilité peuvent également expliquer les difficultés de recrutement. Il en découle des degrés de criticité différents par métier, pouvant varier d'une réelle pénurie de compétences à un recrutement simplement prolongé.

## MÉTIER EN PÉNURIE

Un métier critique est qualifié «*en pénurie*» si, en plus de la difficulté de satisfaire l'offre d'emploi, le nombre de demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier dans la réserve de main-d'œuvre est insuffisant par rapport au nombre de postes d'emploi diffusés par Le Forem pour ce même métier.

La liste 2017 comporte 80 fonctions critiques dont 47 métiers en pénurie de main d'œuvre. Le nombre de postes non satisfaits en 2016 serait d'environ 5.000.

18 «*métiers*» qui n'étaient pas critiques auparavant apparaissent en 2017 dont 10 en pénurie (noté «*P*»). Il s'agit des «*groupes métiers*» suivants: - Intervenant à domicile - Technicien des services comptables - Employé polyvalent de restauration - Maître d'hôtel (P) - Formateur - Infirmier généraliste - Technicien en imagerie médicale (P) - Informaticien expert (P) - Acheteur industriel - Conducteur de transport en commun (route) (P) - Conducteur transport de marchandises (route) (P) - Interconnecteur en matériel électrique et électro mécanique - Électricien de maintenance (P) - Opérateur sur machines / appareils de fabrication des industries agro-alimentaires - Agent d'encadrement ind. de process (P) - Rédacteur de notices techniques (P) - Cadre technique d'études scientifiques et recherche fondamentale (P) - Responsable logistique (P)

## Métiers critiques ET en pénurie

- Maître d'hôtel
- Délégué commercial biens d'équipement professionnels
- Délégué commercial services auprès des entreprises
- Infirmier en soins spécialisés
- Technologue en imagerie médicale
- Médecin généraliste
- Pharmacien
- IT Security Expert
- Analyste informatique
- Développeur informatique
- Analyste business
- Chef de projet informatique
- Chauffeur d'autocar
- Conducteur d'autobus
- Chauffeur de poids lourd
- Chaudronnier tôlier
- Tech. en systèmes d'usinage (métal)
- Tuyauteur industriel
- Mécanicien d'entretien industriel
- Mécanicien en génie civil
- Mécanicien agricole et travaux techniques
- Mécanicien poids lourds
- Tech. de maintenance et de diagnostic automobile
- Tech. de maintenance et de diagnostic poids lourds
- Électricien de maintenance industrielle
- Électromécanicien de maintenance industrielle
- Boucher
- Chef d'équipe des industries de process
- Tech. de laboratoire de recherche
- Tech. de production des industries
- Tech. de laboratoire de contrôle qualité
- Tech. d'installation et de maintenance industrielle
- Tech. automaticien
- Rédacteur technique
- Tech. d'entretien et d'exploitation de chauffage
- Tech. frigoriste
- Responsable en bio-logistique
- Responsable des méthodes et industrialisation
- Chercheur en recherche fondamentale (CRO)

- Responsable recherche et développement
- Responsable qualité - affaires réglementaires
- Attaché technico-commercial
- Responsable de maintenance industrielle
- Dessinateur de la construction
- Chef d'équipe dans la construction
- Conducteur de travaux
- Responsable logistique

## Métiers critiques NON en pénurie

- Aide familial
- Coiffeur
- Comptable
- Cuisinier
- Chef de partie
- Équipier polyvalent de restauration
- Chef de cuisine
- Opérateur call-center
- Formateur: services aux personnes
- Infirmier en soins généraux
- Web développeur
- Acheteur industriel
- Responsable de la stratégie commerciale
- Responsable commercial
- Monteur en structure bois
- Couvreur
- Installateur électricien
- Monteur de cloisons - Agenceur d'intérieur
- Monteur de cuisines - Agenceur d'intérieur
- Carreleur
- Conducteur d'engins de terrassement
- Soudeur
- Monteur-câbleur en équipements électriques
- Carrossier
- Conducteur de ligne de prod. en industrie alimentaire
- Opérateur de prod. en industrie alimentaire
- Boulanger
- Pâtissier
- Menuisier d'intérieur
- Responsable de production
- Conseiller en prévention
- Mètreur - deviseur
- Chef de chantier

# Hommage aux dockers

Le 1<sup>er</sup> novembre dernier, les travailleurs portuaires affiliés à l'UBT se sont rassemblés devant la statue de Louis Major, ex-président de notre organisation. Comme de tradition, ce rassemblement a été suivi par un hommage rendu aux dockers victimes d'un accident du travail. Cet hommage est rendu en front commun près de la fameuse statue "Le débardeur", œuvre de Constantin Meunier. Marc Loridan, secrétaire fédéral de l'UBT responsable des ports, a prononcé les discours traditionnels. En voici les principaux passages.



**E**n ce qui concerne la protection du métier de docker, notre camarade Louis MAJOR n'avait besoin que d'un seul article de loi qui stipulait que le travail portuaire dans les zones portuaires ne peut être effectué que par des travailleurs portuaires reconnus.

C'est grâce à cette loi que nous avons connu pendant 45 ans une paix sociale relative dans les ports maritimes belges, paix qui aurait duré s'il n'y avait pas eu les attaques de la Commission européenne, inspirées sans doute par le mécène et amateur d'art, le patron bien connu de la Katoennatie, monsieur Huts.

Nous étions en pléines négociations au sein du Comité européen pour le dialogue social, lorsque nous avons été informés officiellement en mars 2014 que la première phase de la procédure d'infraction avait été lancée contre l'organisation du travail portuaire en Belgique par la Commission européenne qui estimait que la

loi belge était contraire au principe de la liberté d'établissement.

C'était la énième attaque dirigée contre le statut des travailleurs portuaires belges à l'instigation de monsieur Huts, épaulé par le professeur Van Hooydonck, cet «expert» autoproclamé.

Ce fut le début d'un long calvaire de pas moins de trente réunions organisées afin d'éviter un renvoi devant la Cour de Justice européenne.

Ces négociations pénibles et difficiles avec les organisations patronales et le cabinet du ministre de l'Emploi Peeters ont pourtant abouti à une proposition de compromis qui visait à sauvegarder au mieux les systèmes existants et permettre ainsi aux travailleurs portuaires de continuer à travailler dans les régimes de travail en vigueur de longue date dans les ports maritimes belges.

Rappelons que cette proposition de compromis, intervenue le 26

avril 2016, s'est heurtée une nouvelle fois à l'opposition farouche de Fernand Huts, qui continuait à se plaindre auprès de la Commission européenne.

Mais le texte de la proposition de compromis a néanmoins été soumis le 31 mai 2016 aux travailleurs portuaires à l'occasion d'un référendum portant sur les trois thèmes suivants:

1. le circuit parallèle
2. la polyvalence
3. la reconnaissance nationale.

Le 15 juin 2016, les travailleurs portuaires ont approuvé la proposition de compromis avec une large majorité de 90% des voix.

Mais il a fallu attendre près d'un an, le 17 mai 2017 pour être précis, pour que la Commission européenne décide enfin d'arrêter cette procédure d'infraction contre la loi Major et l'organisation du travail portuaire en Belgique, procédure qui avait duré bien trois ans. Pourtant, cela ne signifie pas que la Commission européenne ne s'occupe plus du dossier. Nous de l'UBT, nous sommes d'ailleurs convaincus qu'à l'avenir, nous serons confrontés à d'autres attaques d'employeurs peu scrupuleux et de leurs conseillers tout aussi douteux, lancées par les partis politiques qui leur sont proches, la N-VA ou l'Open VLD pour ne pas les citer.

Notre volonté est de toujours essayer d'arriver à des solutions par le dialogue social, mais si l'on met à nouveau en cause la loi Major et l'organisation du travail portuaire, la réaction de l'UBT et des travailleurs portuaires sera dure et impitoyable!



Le port d'Anvers prospère, comme en témoignent non seulement les résultats annuels mais aussi les nombreux postes vacants pour travailleurs portuaires. Cette année, un nombre record de nouveaux travailleurs portuaires a suivi la formation et il ne fait aucun doute que ce record sera une nouvelle fois battu l'an prochain.

Pour cette année, les résultats jusque septembre montrent que l'activité dans le port d'Anvers continue de se développer. Au cours des neuf premiers mois, le trafic des conteneurs a augmenté de 3,2% jusqu'à 7,8 millions de TEU, occupant ainsi la 14<sup>e</sup> place dans le classement mondial des ports à conteneurs. Le trafic de marchandises non conteneurisées a connu une croissance de 7,7%, atteignant 7,82 millions de tonnes, tandis que le trafic ro ro a cru de 10,7% pour atteindre 3,75 millions de tonnes.

C'est une des raisons pour lesquelles le Front commun syndical a toujours protesté contre le démantèlement du système performant que constitue le pool des travailleurs portuaires occupés ou non dans les liens d'un contrat définitif.

Nous avons toujours été très clairs, soulignant que la croissance annuelle de l'activité dans le port d'Anvers est indissolublement liée au travail de nos dockers dont la part prise dans ce succès ne saurait être niée.

Sans nos dockers, dont la productivité est légendaire et dont le métier et leur loi unique sont réputés mondialement, il ne serait pas question d'une telle croissance spectaculaire. Cette hausse des trafics engendre d'ailleurs une demande croissante de travailleurs portuaires et ce dans toutes les catégories professionnelles. Le Conseil d'administration du Centre de formation a dès lors pris la décision de former en 2018 pas moins de 600 nouveaux travailleurs portuaires, 100 nouveaux

tonneliers, 40 nouveaux marqueurs, 100 chauffeurs et 350 nouveaux conducteurs de chariot cavalier.

Afin de pouvoir réaliser toutes ces formations, le nombre de formateurs a été porté à 31.

Force est aussi de constater que l'augmentation des trafics a créé d'énormes pénuries dans toutes les catégories professionnelles, surtout pour les conducteurs de chariot cavalier.

Notre mission consiste donc à veiller à ce que ce groupe important de travailleurs portuaires inexpérimentés ainsi que les dockers qui sont passés dans d'autres catégories professionnelles, puissent bénéficier d'une formation complète ainsi que des stages y afférents conduits par des tuteurs chevronnés.

Il faut aussi savoir que le port d'Anvers est le deuxième port en Europe. Nous constatons d'ailleurs que la pression que subissent nos dockers, réputés pour leur vitesse de travail et leur niveau élevé de qualification, va en s'accroissant! Dans cette course à la productivité, les entreprises et parfois aussi les travailleurs portuaires, ont tendance à négliger la sécurité alors que les dangers et les risques sont de plus en plus grands, certainement pour les nouveaux dockers et chauffeurs inexpérimentés. C'est la raison pour laquelle nous devons consacrer une attention encore plus grande à la formation et à l'accompagnement individuel des nouveaux travailleurs portuaires.

En guise de conclusion: le travail portuaire est et reste un travail dangereux même si ces dernières années, des progrès ont été réalisés dans le domaine de la sécurité et des efforts importants ont été faits pour améliorer la sécurité au travail dans les ports.



L'UBT a participé en masse à la manifestation du 8 novembre dernier pour une Europe sociale et contre le dumping social.

## > COIFFEURS

# Donnez votre avis et remportez peut-être un Bongo

Dans le secteur de la coiffure, il existe un accord selon lequel les travailleurs ont droit à deux jours de repos consécutifs. Dans la pratique, ils tombent la plupart du temps le dimanche et le lundi. Les employeurs veulent modifier cet accord. Ils maintiendraient les deux jours de repos, mais plus nécessairement consécutivement. Par exemple le dimanche et le jeudi.

Les employeurs prétendent que les travailleurs du secteur ne sont pas opposés à cette perspective. Mais nous préférons l'entendre de votre propre chef. D'où la raison de notre brève enquête.

Connectez-vous sur [www.accg.be](http://www.accg.be) et rendez-vous dans le secteur « Coiffure ». Vous y trouverez un lien vers l'enquête qui prend maximum 5 minutes de votre temps. Parmi les participants, un d'entre eux remportera un Bongo d'une valeur de 35 euros.



## > GARDIENNAGE

# Les gardiens de parking gantois sont passés à l'action

**Le service mobilité de Gand fait appel à une entreprise privée de gardiennage pour assurer le contrôle du stationnement dans la ville. Le problème, c'est qu'il ne se plie pas à la règle du jeu en matière de sous-traitance en n'hésitant pas à se mêler de la politique de gestion du personnel des sous-traitants. Comme le service mobilité refuse de discuter de la situation, les gardiens de parking gantois ont fait grève ce 6 novembre.**

Le service mobilité de la ville de Gand sous-traite le contrôle du stationnement à des sociétés privées de gardiennage. Suite à un nouvel appel d'offre, le contrat est passé des mains de G4S à celles de Trigion. Sur les 30 travailleurs, le nouveau sous-traitant en a repris 22 (accord sectoriel). Le service mobilité de la ville a fait savoir que parmi les 22, 6 n'étaient plus les bienvenus. Il estime que ces travailleurs ne conviennent plus.

Patrick Serlet, permanent de la Centrale Générale – FGTB: «Le service mobilité sort de son rôle. Les règles de la sous-traitance sont pourtant claires: le client ne peut pas s'immiscer dans le contrôle des travailleurs des prestataires de services. Mais dans les secteurs des titres-services, du gardiennage du nettoyage mais aussi d'autres activités sous-traitées, nous constatons que cette règle est de moins en moins respectée.» En cas de sous-traitance, le client (de l'employeur), n'est pas roi. Pour les gardiens de parking et leurs délégués, la coupe

## > SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

# Traces d'amiante dans un abrasif

**L'entreprise hollandaise Sibelco produit des abrasifs utilisés dans la construction et livrés dans des entreprises belges. Fin octobre, des traces d'amiante ont été retrouvées dans un de ses produits, l'Eurogrit. Il s'agit d'un abrasif constitué de sable et de cendres vitrifiées. Vu les dangers que présente l'amiante, certaines entreprises et des chantiers ont directement été mis à l'arrêt. Aujourd'hui, il apparaît que la Belgique a été épargnée, néanmoins, la vigilance reste de mise.**

**A** l'origine du problème, l'entreprise hollandaise aurait acheté des cendres contaminées en Ukraine. Il faut savoir qu'en théorie, il ne peut pas y avoir d'amiante dans les cendres, et donc, il n'y a pas de tests spécifiques. Cependant, alors que d'autres tests étaient réalisés pour exclure la présence d'autres substances nocives, des traces d'amiantes ont été retrouvées. De manière exceptionnelle?

### Un problème «minime»?

Dans une interview accordée à la télévision flamande, Luc

Van Hamme, responsable de la division régionale du contrôle du bien-être au travail (CBE), a affirmé, de manière totalement inappropriée, que le problème devait être minimalisé. Il est évident que pour Constructiv, l'organisation qui réunit les organisations syndicales et patronales, l'inquiétude était réelle et qu'il n'était pas question de minimaliser ou de dédramatiser la situation. Nous avons donc obtenu une rencontre avec Luc Van Hamme. Ce dernier nous a affirmé que toutes les entreprises où le produit avait été livré en Belgique avaient reçu la visite de l'inspection. Et que suite aux tests réalisés, il était en mesure d'affirmer qu'aucune trace d'amiante n'avait été retrouvée en Belgique.

### La vigilance de mise

Une bonne nouvelle évidemment, mais nous conseillons malgré tout aux travailleurs de rester vigilants. En cas de doute, nous leur recommandons de prendre contact avec le conseiller en prévention ou, si nécessaire, avec l'inspection régionale du contrôle du bien-être au travail.

Un énième cas d'amiante qui nous prouve une fois de plus que la situation est loin d'être réglée. Depuis des années, les partenaires sociaux de la construction agissent pour éradiquer le fléau de l'amiante, notamment via le mémorandum amiante qu'ils ont réalisé et qui reprend des recommandations concrètes pour arriver à s'en débarrasser en Belgique. Malheureusement, nous devons constater la lenteur consternante des autorités.

## > ENSEIGNEMENT LIBRE

# Négociations dans l'impasse, actions en vue

Les négociations pour un accord sectoriel 2017 – 2018 patinent dans l'enseignement libre en communauté française et germanophone.

Pour dénoncer l'attitude du SEGEC, les organisations syndicales organiseront le 7 décembre prochain une action en front commun.

Des tracts et des badges seront distribués dans les écoles afin de sensibiliser les enseignants, mais aussi les parents

et les enfants au sort des ouvriers qui travaillent dans leur école.

En outre, une rencontre avec le ministre de l'enseignement aura également lieu en présence de plusieurs délégués qui dénonceront leur situation.

Début janvier, nous ferons le point sur la situation et si nous devrions constater que rien n'a bougé, des actions coup de poing seront alors à craindre.

était pleine. Le service mobilité a depuis trop longtemps une influence sur le travail quotidien.

Ce qui entraîne une charge de travail toujours plus élevée. Les agents sont contrôlés sur le nombre d'amendes qu'ils distribuent et on commence à sérieusement penser à les envoyer seuls dans la rue. Une mesure irresponsable car les travailleurs sont régulièrement victimes d'agressions verbales et physiques.

Après plusieurs demandes répétées mais inutiles, des syndicats et de Trigion afin d'obtenir une consultation avec le service mobilité de la ville de Gand, nous sommes passés à l'action.

Et il semble bien que l'action ait été payante. Suite à une visite surprise dans leurs bureaux, le service mobilité s'est engagé à réunir toutes les parties autour de la table. Cette rencontre est prévue le 21 novembre. A cette occasion, nous réaffirmerons où se trouvent les limites légales et nous insisterons pour que la ville de Gand les respecte.



## Salaires

Votre salaire a-t-il augmenté au 1er novembre 2017 ?  
Pour le savoir, consultez la liste ci-dessous.

### INDEX:

Petit Granit Liège-Namur  
Carrières Porphyre Quartzite Brabant Wallon  
Carrières kaolin sable  
Carrières gravier sable  
Fabrique de ciment  
Céramique  
Pétrole

### AUGMENTATION CONVENTIONNELLE:

Petit Granit Liège-Namur  
(rétroactif à.p. 01.9.2017)  
Carrières Porphyre  
Quartzite Brabant Wallon  
(rétroactif à.p. 01.9.2017)  
Grès Quartzite  
(rétroactif à.p. 01.9.2017)  
Cimenteries-Fours à chaux Tournai  
(rétroactif à.p. 01.9.2017)  
Jute  
(rétroactif à.p. 01.9.2017)

Retrouvez toute l'information sur votre secteur sur notre site, [www.accg.be](http://www.accg.be), rubrique 'votre secteur'.

## ENQUÊTE

# Modern times? La flexibilité a atteint ses limites

Au cours des mois de mars et avril 2017, environ 14.500 travailleurs ont répondu à l'enquête en ligne Modern Times initiée par la FGTB, portant sur leurs conditions de travail, la pression du travail et la flexibilité, la sécurité sur le lieu de travail et l'impact de leur emploi sur leur santé.

- Les heures supplémentaires sont-elles prestées à la demande du chef ou à cause de la pression du travail accrue ?
- Dans quelle mesure les travailleurs sont-ils sûrs (ou pas) de leur emploi ? Quel est l'impact de ce facteur de stress ?
- Les nouvelles formes d'organisation du travail influencent-elles le bien-être des travailleurs ? Les nouvelles technologies de communication rendent-elles plus floue la ligne de séparation entre la vie professionnelle et la vie privée ?
- Le travail est-il faisable ? Est-ce que les travailleurs ont un impact sur l'organisation du travail ou le rythme de travail ? Est-il possible de continuer le travail jusqu'à l'âge de la pension ?

Nous avons aussi enquêté sur la politique actuelle des entreprises concernant la loi sur le travail faisable et maniable (heures supplémentaires, temps de travail, ...), la CTT 104 (plan d'emploi pour les plus de 45 ans), la réintégration des travailleurs malades de longue durée, la formation, la prévention des risques psychosociaux et la politique en matière de prévention menée dans les entreprises.

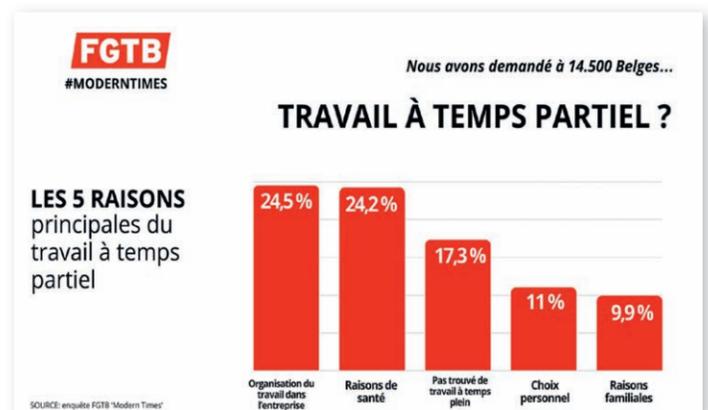
Dans ce dossier, nous passons en revue les principaux résultats et conclusions que nous illustrons de quelques graphiques et de témoignages de délégués FGTB du commerce et des banques, du métal, du transport, du nettoyage.

Cette enquête a été diffusée en ligne auprès des travailleurs belges francophones et néerlandophones du 17 mars au 7 avril 2017. La participation a été impressionnante : 18 534 travailleurs ont répondu à notre questionnaire tant du secteur public que du privé. Les questionnaires remplis en moins de 5 minutes et les questionnaires incomplets n'ont pas été pris en compte dans l'analyse. Au total, 14 505 questionnaires exploitables ont été validés (5050 francophones (34,8%) et 9455 néerlandophones (65,2%). 52% femmes 48 % hommes.

## > LES RÉSULTATS

### Temps de travail et organisation du travail

- La durée hebdomadaire de travail établie en entreprise est fixée à plus de 38h par semaine pour 33,2% des répondants (42,3% des travailleurs de l'industrie, 23,6% des travailleurs exerçant des activités de services administratifs et de soutien).
- Les horaires varient régulièrement pour 16% des travailleurs à temps plein interrogés (70,5% de l'échantillon).
- Le travail à temps partiel concerne 44,2% des femmes et 13,8% des hommes.



### A noter :

- Il y a une corrélation étroite entre le diplôme et le temps partiel : plus le diplôme est élevé, moins le répondant dit travailler à temps partiel.
- 11% des répondants seulement ont ajouté comme option qu'il s'agissait d'un choix personnel (12,8% des hommes et 10,4% des femmes),
- 9,9% travaillent à temps partiel pour pouvoir s'occuper des enfants (9,2% des femmes et 3,6% des hommes),
- **40,2% des répondants souhaiteraient travailler à temps plein s'il n'y avait pas d'obstacle.**



#### Linda / Nettoyage

«Au début on signe un contrat pour quelques heures dans l'espoir d'avoir un temps plein. Ensuite, notre responsable nous dit qu'après 4 heures, les dames ne fournissent plus la même qualité de travail... En conclusion, on ne serait pas capable de faire 8 heures de travail par jour dans le nettoyage.»



#### Anne-Catherine / Horeca

«BBB engage essentiellement des temps partiels à raison de 20 heures semaine, 25 heures si on est bien gentil. On doit être disponibles full time. Ça veut dire qu'on ne peut pas trouver un deuxième emploi.»

«Nous avons une pression énorme parce que les contrats sont précaires: il ne faut aucune qualification et si on est pas contents, on peut partir. Il y en a d'autres qui attendent la place...»



#### Diana, Commerce

«Celles qui travaillent à temps partiel avec des contrats de 20h peuvent en fait prester 12 heures de plus par mois sans sursalaire. Certaines aimeraient avoir plus d'heures fixes, mais la direction préfère bien sûr engager des étudiants plus flexibles et moins chers depuis l'assouplissement de la loi sur le travail étudiant par le gouvernement Michel. Et à l'avenir ils pourront sans doute faire appel aux flexi-jobbers. Va-t-on aller vers le modèle américain où les gens devront cumuler mini-jobs et autres boulots de m... pour s'en sortir?»



<b>Age</b>	<b>Fonction</b>	<b>Diplôme</b>
• < 30 ans : 15%	• Ouvrier : 32%	• Primaire : 4%
• Entre 31 et 45 ans : 34%	• Employé : 61%	• Secondaire inférieur : 21%
• Entre 46 et 55 ans : 33%	• Cadre : 6%	• Secondaire supérieur : 41%
• Entre 56 et 65 ans : 18%	• Direction : 1%	• Haute école/Université : 34%
<b>Type de contrat</b>	<b>Secteur professionnel TOP 5</b>	
• CDD : 8,8%	• Santé humaine et action sociale : 15,7%	
• CDI : 81,6%	• Industrie : 15,5%	
• Intérimaire : 3,6%	• Services administratifs et de soutien : 9%	
	• Transport : 6,4%	
	• Commerce : 10,5%	

## ENQUÊTE

## Organisation du travail

- 80,8% des répondants travaillent de jour, du lundi au vendredi mais nous remarquons que **les horaires atypiques sont fréquents** :
  - **11,9% des répondants disent travailler de nuit** (28,5% sont des travailleurs du secteur de la santé et de l'action sociale, 26,8% sont issus de l'industrie, pour 65,8% le dernier diplôme obtenu est un diplôme de l'enseignement secondaire),
  - **22,0% travaillent en équipe** (que nous avons défini comme un travail effectué sur une période de 24h par deux ou plusieurs équipes composées de travailleurs),
  - **31,2% travaillent le samedi**
  - **et 20,2% travaillent le dimanche** (31,3% sont issus du secteur de la santé et de l'action sociale).
- La part de travailleurs exerçant **le télétravail a augmenté** entre notre enquête de 2014 et celle de 2017, de 6,2% à 9,8%.

**Françoise Caissière**

«Chez les caissières, l'on travaille entre 24 et 32h / semaine, mais la flexibilité «+12/-12» fait que certaines semaines elles font 12, 15 ou 18 heures, et qu'à d'autres périodes elles en font 36, pour remettre les compteurs à zéro. Les horaires sont donnés deux semaines à l'avance. Pour les jeunes mères ce n'est pas facile. Il arrive qu'elles travaillent seulement deux jours durant la semaine. Mais on peut les rappeler si le besoin se fait soudainement sentir... Donc il faut s'organiser.»

**Linda / Nettoyage**

«Tout le monde est à temps partiel. La plupart des contrats sont à horaire variable. La première équipe commence la journée à 4 h30 et la dernière termine à 21h30. Chaque équipe travaille 4 heures. Mais il peut arriver qu'on rappelle les gens dans la journée. Ils peuvent refuser bien sûr. Mais ce n'est pas bien vu. Et quand on aura besoin de travailler un peu plus, ce sera non!».

**Diana, Commerce**

«On supprime tellement qu'il y a un réel manque de personnel. Pas dans les modèles mathématiques de la direction, mais sur le lieu du travail où tout ne se déroule pas toujours selon le timing parfait. Dans le passé, on trouvait une satisfaction dans notre travail. Maintenant, nous avons l'impression que nous travaillons toujours dans l'urgence. L'absentéisme a fortement augmenté. Ceci n'est pas un bon signe, parce que ce n'est que le sommet de l'iceberg. Maggie De Block parle de sanctions dans la procédure de réintégration qu'il faut parcourir pour reprendre le travail après une longue maladie, mais ceci n'est pas si simple, ce n'est pas noir ou blanc. Il faut quand même rester un peu humain. Et nous, nous devrions tous travailler jusqu'à 67 ans?»

**Pour ce qui concerne les prestations d'heures «supplémentaires»**

- 76,6% de travailleurs de notre échantillon prestent plus d'heures que prévu dans leur contrat.
- 51,2% sont des femmes et 48,8% sont des hommes,
- 35,1% ont entre 31 et 45 ans et 31,9% sont entre 46 et 55 ans.
- 58,7% ont un diplôme du secondaire et 37,6% ont un diplôme universitaire.
- 16,8% des répondants qui affirment prester plus d'heures que prévu dans leur contrat sont issus du secteur de la santé et de l'action sociale.

**Pour 23,0% des travailleurs, les heures supplémentaires ne sont ni payées ni récupérées.**

- Parmi les répondants dont les heures supplémentaires sont récupérées, 78,8% ont au moins une heure à récupérer. **Mais 20,0% des travailleurs du transport, 18,8% des travailleurs de l'industrie et 14,1% des travailleurs du commerce ont plus de 50 heures à récupérer au moment où ils ont rempli le questionnaire.**
- **Parmi tous les travailleurs** qui prestent des heures supplémentaires :

**42,2% disent le faire sur demande de la direction en fonction** des pics dans la charge de travail ou des commandes. Pour ces répondants, 12,0% disent que ces heures ne sont ni payées ni récupérées.

**39,9% disent qu'ils ont trop de travail** et qu'ils n'arrivent pas à le boucler pendant les heures normales et parmi ces derniers, ils sont 40% à dire que ces heures ne sont ni payées ni récupérées.

Encore une fois, ce sont les travailleurs du secteur de la santé et de l'action sociale qui représentent la part la plus importante de travailleurs qui prestent des heures supplémentaires car ils ont trop de travail (17%).

**FGTB**  
#MODERNTIMES



SOURCE: enquête FGTB 'Modern Times'

Nous avons demandé à 14.500 Belges...

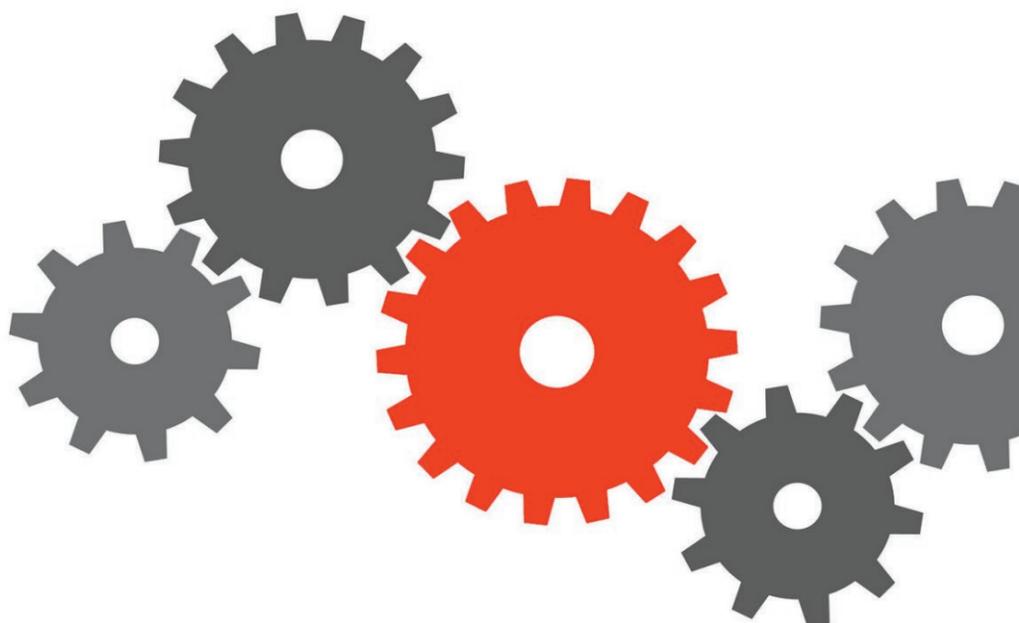
**HEURES SUPPLÉMENTAIRES ?**

**76 %** des travailleurs prestent plus d'heures que prévu dans leur contrat.

**23 %** des heures supplémentaires ne sont ni payées ni récupérées.

**Il ressort de ces chiffres et des témoignages recueillis :**

1. Que le travail est déjà très flexible : journées extensibles, heures supplémentaires, horaires atypiques, temps partiels ;
2. Que la charge de travail pour certains est trop élevée, ou les effectifs insuffisants à ce point qu'il n'y a d'autre choix que d'étirer le temps de travail mais que ces efforts ne sont pas toujours ou pas assez récompensés (heures supplémentaires ni payées ni récupérées) ;
3. Que le temps partiel est très largement contraint ou trop pénible pour être effectué à temps plein. Hors emplois de fin de carrière et choix personnel le temps partiel dépend soit de l'organisation du travail qui échappe au travailleur, soit de l'état du marché de l'emploi, soit d'autres contraintes parfois strictement personnelles (santé), parfois liées aux carences des services collectifs. Il n'en reste pas moins que ceux qui auraient la possibilité d'augmenter leur temps de travail le feraient volontiers.
4. Que le temps partiel et les heures supplémentaires font apparaître une double dualisation des travailleurs selon le genre et selon la qualification.



# Stabilité et sécurité d'emploi

53,4% des répondants disent qu'ils sont inquiets pour leur avenir dans leur entreprise. C'est dans le secteur des activités financières et d'assurances qu'ils sont les plus nombreux à l'affirmer (61,9% des répondants du secteur), viennent ensuite le secteur de l'information et de la communication (60,7% des répondants du secteur) et la sécurité/gardiennage avec 57,0% des répondants du secteur.

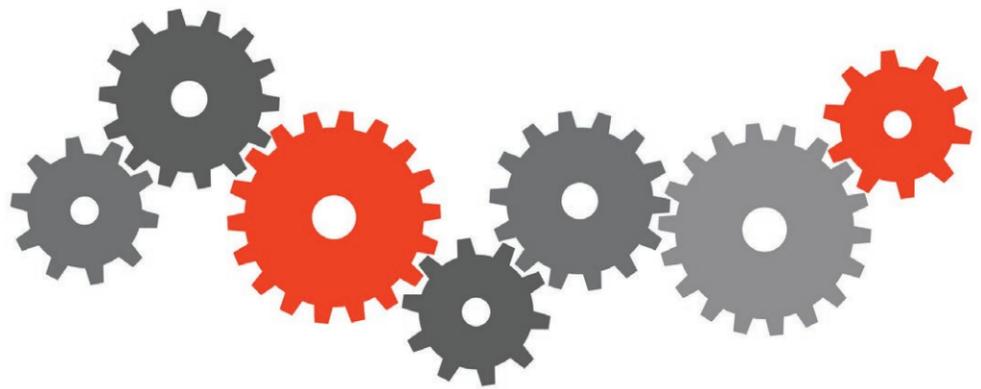
Plus on monte dans la fonction, moins le répondant se dit inquiet pour son avenir dans l'entreprise. Parmi les répondants qui se disent membres du personnel de direction, ils sont 16,1% à se dire inquiets alors que 39,1% des ouvriers, 31,5% des employés et 28,4% des cadres le disent.

L'insécurité de l'emploi ou le sentiment d'insécurité, facteurs de stress, ne sont pas nécessairement liés à la précarité des statuts. Plus de la moitié des travailleurs craignent pour leur emploi.



Philippe, secteur du métal

«Insécurité d'emploi? Il y a toujours une inquiétude sur l'attribution de nouveaux modèles, les rumeurs n'arrêtent pas de circuler. Ils ont pour ainsi dire déjà fermé notre usine dix fois, ou l'ont déclarée en faillite dix fois.»



## Technostress

- 53,3% des travailleurs ressentent le besoin de vérifier leurs messages professionnels en dehors des heures de travail
- Ce sont principalement le personnel de direction et les cadres qui ressentent constamment ou souvent ce besoin de vérifier leurs messages mais ouvriers et employés hors cadres le font aussi.
- Parmi ces travailleurs, les impacts ressentis concernent principalement le niveau de stress (57,2%), l'humeur (46,6%), la vie de famille (43,2%) et le temps consacré aux proches (35,1%).
- Seuls 10,7% des répondants ont estimé qu'il n'y avait pas d'impact lié à la vérification des messages professionnels en dehors des heures de travail.



Pascal, secteur banques

«La plupart des travailleurs disposent par exemple d'un smartphone et plusieurs managers - certainement ceux qui sont à fond pour la banque - attendent de vous que vous soyez joignable également en dehors des heures de bureau et que vous suiviez le travail. Pour donner un exemple, s'il y a une réunion à 18h00, ils s'attendent à ce que vous ayez déjà lu tous les mails de la veille au soir. Il suffit qu'un collègue le fasse, pour que vous vous sentiez presque obligé de faire de même. Bien sûr, ce n'est pas dit explicitement, mais c'est une règle implicite au détriment des travailleurs. Nous avons déjà tenté d'aborder la problématique du 'droit des travailleurs de ne pas être joignable en dehors des heures de bureau', mais ça a été balayé du revers de la main par l'employeur.»

**FGTB**  
#MODERNTIMES

Nous avons demandé à 14.500 Belges...

### TECHNOSTRESS ?



SOURCE: enquête FGTB 'Modern Times'

**53%** des travailleurs ressentent le besoin de vérifier leurs messages professionnels en dehors des heures de travail.

Ceci a un impact sur leur **niveau de stress**, leur **humeur** et leur **vie de famille**.

## Travail soutenable ?

Comme on pouvait s'y attendre, les cadres et les membres de la direction ont plus d'autonomie que les ouvriers et les employés.

- En cas de fatigue physique ou psychique, nous relevons que **66,3% des répondants disent qu'ils ne peuvent pas adapter l'organisation de leur travail** (horaires, charge de travail, tâches, ou adaptation d'une machine).
- **80,4% (!) des répondants pensent que la manière dont le travail est organisé actuellement par leur employeur peut avoir des conséquences sur leur santé physique ou mentale.** Les principaux maux envisagés sont le **stress** (83,7%), les **troubles du sommeil**

(48,7%), le burn-out (47,7%), l'**irritabilité** (42,4%) et les maux de tête (36,9%). Ces conséquences avaient aussi été pointées comme importantes en 2014.

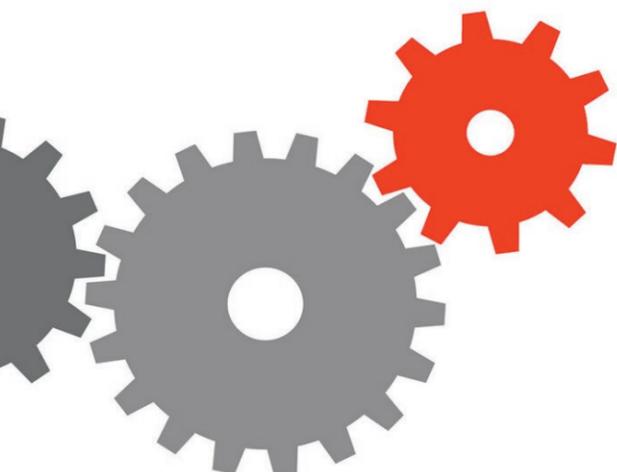
- **41,7% des questionnés répondent clairement qu'ils ne sentent pas capables physiquement et/ou mentalement d'exercer leur fonction actuelle jusqu'à l'âge de la pension.**



Philippe, secteur du métal

«Le travail à la chaîne est particulièrement stressant. Tout doit se faire de plus en plus vite. A cause de la concurrence internationale, les coûts doivent diminuer de façon maximale. Les coûts du personnel en font évidemment partie. Chaque seconde est calculée.»

«Travailler plus longtemps, comme le veut le gouvernement Michel, est catastrophique, indépendamment du fait que vous ayez un métier lourd ou pas. Nous travaillons à une chaîne où l'ergonomie est la plus grande priorité et qui serait créée spécialement pour les 55+, mais en fait la charge devrait diminuer pour tous à partir du premier jour, indépendamment de l'âge.»



## ENQUÊTE

## Que faire?

- 26,2% demandent des adaptations pour tenir physiquement et/ou mentalement dans leur fonction jusqu'à l'âge de la pension.
- Parmi les 18,1% qui ont répondu « *je ne sais pas, on verra plus tard* », 15,3% ont entre 21 et 30 ans, 33,8% ont entre 31 et 45 ans, 36,3% ont entre 46 et 55 ans et 14,0% ont entre 56 et 65 ans.
- 41,0% veulent augmenter le nombre de collaborateurs, 38,1% veulent revoir en profondeur l'organisation du travail pour intégrer le facteur humain, 33,6% évoquent la nécessité d'objectifs clairs et réalisables, 33,6% veulent diminuer la quantité de travail, 31,6% veulent diminuer le rythme de travail.
- Parmi les répondants qui veulent des modifications dans l'organisation de leur travail, 73,4% disent que ces modifications permettraient d'atteindre plus facilement l'âge de la pension, 79,8% de diminuer le stress, 51,7% de mieux combiner vie professionnelle et vie privée ou diminuer les conflits entre les collègues (43,6%).

## Françoise, caissière



«Les caissières souffrent de troubles propres à leurs métiers: tendinites, épicondylites. Beaucoup de gens «forcent» dessus, et donc le problème ne se règle jamais. Au niveau du CPPT, nous avons un conseiller évidemment, mais tant que l'on est «dans les normes», ça va, et donc les problèmes spécifiques des gens ne sont pas gérés. Il n'y a pas de postes «adaptés», ce n'est pas possible. Je pense que, si je faisais un sondage dans l'équipe, personne ne s'estimerait capable de faire ce métier passé 50 ans, et ne parlons pas de 67. S'il ne s'agissait que de la caisse, pourquoi pas, et encore. Mais chez nous les caissières font tout: nettoyage, rangement, mise en rayon. Personne ne serait capable de continuer comme ça jusqu'à la pension. On voit déjà très clairement qu'il y aura un problème avec les travailleurs plus âgés, et que l'entreprise devra reconsidérer sa politique.»

## Sonja, nettoyage

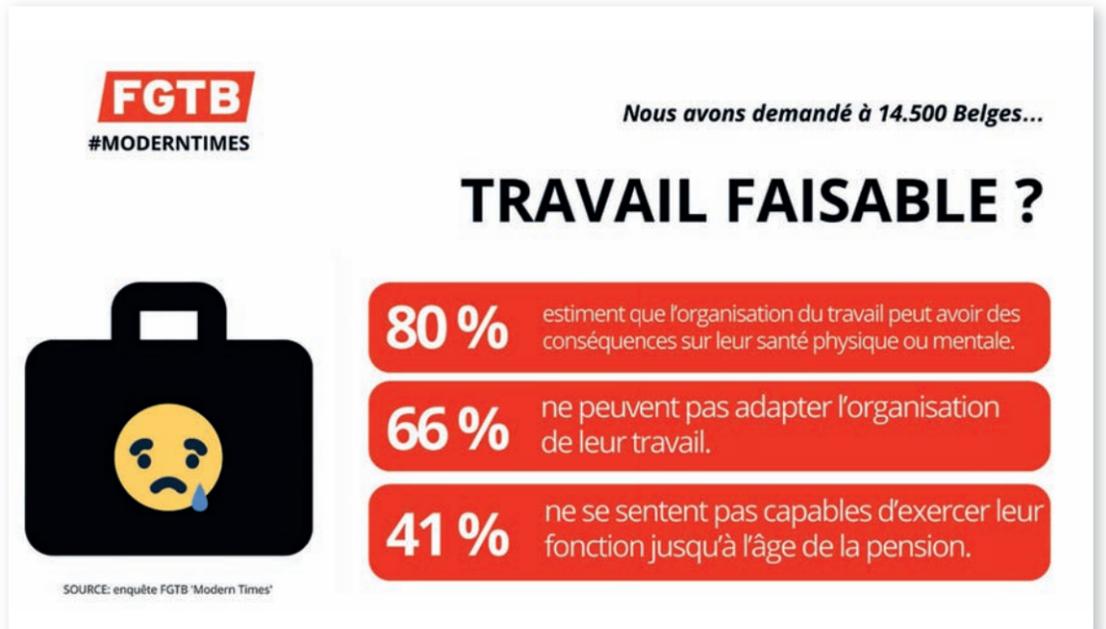


«Beaucoup de collègues croulent sous la charge du travail. Nous avons de moins en moins de temps pour nettoyer une certaine surface. La concurrence dans le secteur du nettoyage se concentre sur les superficies. C'est une course pour nettoyer le plus de mètres carrés au prix le plus bas possible. Il n'est pas ou presque pas vérifié si cette superficie est le bon critère, et encore moins quel est l'impact sur les êtres humains.»



## Concertation sociale

Nous remarquons que l'état de la concertation sociale est meilleur quand la taille de l'entreprise augmente (dans les entreprises de plus de 100 travailleurs, ils sont 44,3% à dire que l'organisation du travail a fait l'objet d'une discussion entre l'employeur et les travailleurs tandis qu'ils sont 19,6% à l'affirmer dans les entreprises de moins de 10 travailleurs).



## Politiques de l'employeur en matière de risques psychosociaux et de travailleurs âgés

- Seuls 32,1% des répondants disent connaître la politique de leur employeur en matière de risques psychosociaux.
- Seuls 23,3% des répondants connaissent la politique de retour au travail des travailleurs en maladie de longue durée ou en incapacité.
- Seuls 11,5% des répondants affirment qu'il y a un plan pour les travailleurs âgés dans leur entreprise. Ce chiffre est inquiétant dans un contexte de réforme des pensions et de soutenabilité du travail.
- Près de 50% des 56-65 ans disent qu'il n'y a pas de plan pour les travailleurs âgés. S'il y en a un, seuls 7,7% des 56-65 ans disent en connaître le contenu.



## Johan, logistique

«L'employabilité des travailleurs 'âgés' dans notre entreprise n'est pas du tout discutée. On ne tient pas compte de ton âge. Tu dois décider toi-même si tu peux encore suivre dans le système, sinon c'est l'employeur qui décidera pour toi. A plusieurs reprises un travailleur âgé a été licencié. Quand la délégation syndicale a abordé la CCT104 (plan d'emploi travailleurs âgés) au conseil d'entreprise, ils se sont fait rabrouer.»



## Pascal, secteur banques

«Oui, il y a une politique de prévention pour aider les travailleurs en difficulté. On a fait appel à une société externe, avec des psychologues et des spécialistes qui offrent leur soutien. Les travailleurs qui sont en difficulté ont aussi la possibilité d'appeler une ligne d'aide. Mais clairement, tant que l'on ne s'attèle aux véritables causes structurelles le problème restera pendant.»

## Le travail n'est pas une promenade de santé

L'organisation du travail a un impact positif ou négatif sur la santé physique ou mentale mais pour 80% des cas, il serait négatif. En cause, principalement la non adaptation du travail à l'homme : 66,3% des répondants ne peuvent adapter l'organisation de leur travail en cas de fatigue physique ou psychique, ce qui va à l'encontre du principe même de « travail faisable » et « travail soutenable ».

Les technologies modernes de communication es-

tompent la frontière entre travail et vie privée. Elles contribuent au « *technostress* » et pas uniquement chez les cadres.

La responsabilité des entreprises dans cette situation ressort à travers les réponses sur la politique de prévention – ou de réintégration – qui s'avère largement déficiente. Il en résulte le sentiment largement partagé que le travail dans ces conditions n'est pas « *soutenable* » jusqu'à l'âge de la retraite.

Les résultats de l'enquête démontrent qu'il faut traiter les causes du mal et donc repenser en profondeur les organisations et temps de travail pathogènes.

Ils démontrent également que la course à la productivité et à la flexibilité a atteint les limites du supportable et qu'au lieu d'en rajouter, il faut faire marche arrière par rapport à la déshumanisation du travail.

➤ RÉDUCTION COLLECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL

# La semaine de 4 jours, pas une utopie

Pour notre gouvernement et l'Europe, l'austérité est la seule manière de s'en sortir. Pour la FGTB et notre centrale, c'est faux, des alternatives existent. Pour certains, nous sommes des rêveurs ou des utopistes. Ce qu'ils ignorent, c'est que derrière chaque alternative, il y a un réel travail d'analyse qui est fait. Nous nous basons aussi sur notre fine connaissance du terrain pour échanger, confronter et enfin construire ensemble des alternatives réalistes. Parmi celles-ci, la réduction collective du temps de travail (RCTT).

### 4 jours par semaine, positif !

Pour notre centrale, réduire la semaine de travail à 4 jours par semaine, sans perte de salaire, ouvrirait bien des portes. Tous les acteurs de la société en profiteraient : épanouissement personnel, équilibre vie professionnelle - vie privée, plus de femmes à temps plein, emploi en hausse, travailleurs en meilleure santé, donc plus productifs, moins de dépenses en soin de santé...

De plus en plus de personnes tombent malades à cause de leur travail. Les chiffres sont explicites : 400.000 travailleurs sont en maladies longue durée, soit une augmentation de

70% en 10 ans ! Une enquête du Serv, le conseil économique et social de Flandre, révèle que 45% des travailleurs considèrent que leur emploi n'est pas un travail faisable.

### La RCTT, une mesure solidaire

Mais les réticences sont nombreuses, tant pour les patrons que pour les travailleurs. Il est vrai que la réalité n'est pas la même dans tous les secteurs. Les conditions de travail et de salaire sont fortement différentes entre des secteurs tels que la chimie, ou les titres-services. Mais le principe de solidarité doit permettre de tirer les secteurs « plus faibles » vers le haut.

Le principe fondamental du système réside dans le fait que la RCTT doit être accompagnée d'une embauche compensatoire afin d'éviter une pression accrue pour les travailleurs. Pour les secteurs où les temps partiels sont la norme, comme le nettoyage ou les titres-services, passer à un système de 4 jours par semaine permettrait de rééquilibrer la situation. Les travailleurs à temps partiels pourraient ainsi compléter les heures rendues disponibles et obtenir un contrat à temps plein, et une rémunération à l'avenant.

### La robotisation au bénéfice des travailleurs

Dans cette bataille, la robotisation peut être un allié de poids. Là où certains employeurs profitent des avancées technologiques pour supprimer des emplois et accroître leurs bénéfices, nous pourrions profiter de l'évolution pour soulager les travailleurs et instaurer une RCTT. Autre piste pour financer cette mesure, déplacer les fonds alloués aux entreprises via les intérêts notionnels et autres « cadeaux », octroyés par le gouvernement, vers les travailleurs.

A l'heure où le rapport capital - travail évolue en défaveur des travailleurs et où 14 milliards d'euros s'évaporent chaque année dans la nature, nous sommes en droit collectivement d'aller chercher cet argent et d'en faire un usage qui profite à tous. Une société du « Travailler tous, dignement » est de l'ordre du possible. Tout est une question de choix politique et idéologique.

En France, les 35 h/semaine ont été instaurées début 2000 au niveau national. Quelque 350.000 emplois ont été créés et plus de femmes sont passées à temps plein. Le système a été dénaturé lorsque les heures supplémentaires ont été autorisées et que les entreprises n'ont plus été obligées d'engager.

En Belgique, les travailleurs d'Oleon, (chimie) ont revendiqué une RCTT lors des négociations pour la CCT. Après un refus et une grève de 3 jours, ils ont obtenu une RCTT de 6 jours par an, soit 30 minutes par semaine, avec embauche compensatoire. (Voir interview Syndicats 16)

En Suède, une maison de repos a instauré la semaine de 30 heures. Des emplois ont été créés, la qualité des services a augmenté et l'absentéisme a diminué.



**COMME À LA MAISON AU FLOREAL HOLIDAYS**

... des grandes vacances aux courts séjours lors d'un de nos nombreux week-ends à thèmes dans nos domaines et pourquoi pas, pour les amateurs, des vacances « au vert » dans un de nos campings!

**Floreal Holidays**

Demandez vite la nouvelle brochure 2018 via l'encart ci-dessous ou via [info@florealtholidays.be](mailto:info@florealtholidays.be) ou via 0800 11 505

**Domaines de Vacances 2018** Belgique & France

**Campings 2018** Belgique & France

N'oubliez pas de demander votre réduction membre lors de la réservation :

- Membres FGTB : 10% de réduction sur le logement (excepté les destinations en France)
- Membres CG/TVD : 25% de réduction sur le logement (excepté les destinations en France)

Je souhaite recevoir la brochure Floreal.

Nom + prénom : \_\_\_\_\_

Rue + n° : \_\_\_\_\_

Code postal + Commune : \_\_\_\_\_

Brochure Campings 2018  Brochure Domaines de vacances 2018

**Profitez de nos promotions exceptionnelles automne 2017 / printemps 2018**

**BLANKENBERGE:**  
Midweek 19/03-23/03/2018 et 26/03-30/03/2018  
Promo à petits prix à partir du 03/01 au 07/02/2018 pour 3 nuitées et plus  
Informations, tarifs et réservation via 050 43 21 11 ou via 0800 11 505

**NIEUWPOORT:**  
Midweek à partir du 20/11 jusqu'au 15/12/2017  
Midweek à partir du 05/01 jusqu'au 23/02/2018  
Nouveau :  
Séniors Midweeks 05/02 - 09/02/2018 et 26/02-02/03/2018  
Informations, tarifs et réservation via 058 22 46 00 ou via 0800 11 505

**LA ROCHE-EN-ARDENNE:**  
Action promo appartement de novembre à mars en midweek  
Midweek en chambre, demi-pension de novembre à avril  
Séjour futé, budget contrôlé de janvier à avril 2018  
Informations, tarifs et réservation via 084 21 94 46 ou via 0800 11 505

**Pour toutes informations, consultez le site web [www.florealtholidays.be](http://www.florealtholidays.be)**

## Dumping

La Confédération Européenne des Syndicats (CES) a appelé à l'action ce 8 novembre pour une Europe sociale. L'objectif était de montrer aux dirigeants européens qu'il est urgent de changer de cap. La Centrale Générale - FGTB a bien sûr répondu présent. Nous voulons une Europe sociale, une Europe respectueuse de tous les travailleurs, qui éradique le dumping social. Nous avons une nouvelle fois mis l'accent sur un principe pourtant logique mais auquel l'Europe reste sourde: «A travail égal, salaire égal, y compris au niveau des cotisations sociales».



## &gt; POINT DE VUE

# Contre le nationalisme et la mondialisation, le régionalisme!

Comme le séparatisme qui en est un avatar, «le nationalisme, c'est la guerre». Le régionalisme, c'est le contraire.

La politique intérieure espagnole s'est invitée chez nous. L'Europe tremble dans ses fondements, «ses» Etats-nations. Les ressorts de la «*crise catalane*» ne sont pourtant pas qu'identitaires: corruption, transition démocratique mal traduite dans la Constitution, retour en force de la monarchie... Les cartes en sont brouillées. Certains concepts aussi.

L'affaire a révélé une N-VA moins regardante à l'endroit de possibles réfugiés politiques «*blancs-bleus-européens*» qu'à l'égard d'autres, afghans, syriens ou soudanais. La couleur et le goût d'un racisme vulgaire? Sans doute un «*Canada dry*»... Entre «*indépendantistes*», on se comprend mieux? Le parallélisme entre Flandre et Catalogne a pourtant des dimensions grotesques. A l'inverse des séparatistes nordistes, les Catalans ne dominent pas l'Etat fédéral. Faut-il le rappeler?

Au contraire du séparatisme, le régionalisme n'est pas un nationalisme.

Les frontières économiques des Etats-nations ont été pulvérisées dans un double mouvement: la construction européenne centrée d'abord sur un «*grand marché*» et la mondialisation consacrant le libre-échange, la disparition des douanes mais pas des frontières. Cette «*levée des obstacles au commerce*» a dopé une course à la concurrence entre régions du monde. Son issue saute aux yeux: alignement minimaliste et général sur les pires politiques sociales et environnementales. Au nom de la défense des intérêts de «*nos*» entreprises, leurs travailleurs sont sacrifiés sur l'autel de la compétitivité.

Dans ce contexte, l'exaltation de sentiments nationaux réduit l'identité des peuples... à ce qui les opposent aux autres. Ce nationalisme ne date pas de la globalisation néo-libérale mais de la diffusion de l'idéologie libérale. Il a autorisé, au lendemain de l'assassinat de Jaurès, d'opposer des travailleurs européens aveuglés dans une boucherie sans nom dont on

commémore toujours le centième anniversaire. En 2017 comme 14, le nationalisme reste la guerre, comme disait François Mitterrand. Il reste le plus puissant moyen d'aligner, contre un hypothétique ennemi extérieur, derrière une même bannière, les adversaires de la lutte des classes; face aux canons, les dominés devant les dominants... pour défendre de petits intérêts particuliers!

### Plus de démocratie

Il est de bon ton de présenter le régionalisme comme une version «*light*» de cette «*maladie infantile*»: l'expression est d'Albert Einstein pour qui, le nationalisme était «*la rougeole de l'humanité*». Le régionalisme est une déclinaison de la décentralisation politique, des lieux du pouvoir, de la décision... C'est plus de démocratie plus près des citoyens!

Par définition, le régionalisme s'ancre... dans l'espace, sur un territoire. Et pas dans une identité mono-culturelle. Il n'est pas anodin d'affirmer ainsi, comme l'a fait le Gouvernement wallon que «*Sont wallons, les gens de Wallonie!*»! La citoyenneté n'a rien à faire ici de la nationalité. Sont aussi wallons, les résidents étrangers.

Immigrés ou «*sans-papiers*». Il n'y a pas approche plus internationaliste!

Dans le «*gloubi-boulga*» idéologique ambiant, les régionalistes se trouvent pourtant régulièrement ravalés au stade de «*séparatiste*». Explicitement ou non. L'amalgame vite bricolé introduit alors une argumentation branlante sur le vide d'objectifs régionalistes... trafiqués. Les régionalistes n'auraient pas les moyens de leurs ambitions. Les Wallons sont par exemple invités à courber l'échine, à s'écraser, à s'accrocher à une Belgique... qui pourtant perd son nord. Un ancien Premier ministre vainqueur de la plus longue crise institutionnelle affirme avoir fait de cette dépendance (imposée ou justifiée par 6 milliards - 15% du PIB national - de moindre cotisation dans la sécurité sociale), le carburant d'un «*attachement belge*». Cette mécanique a pourtant conduit à la régionalisation des allocations familiales et à l'exclusion d'énormément de chômeurs, essentiellement des Wallonnes!

Il est remarquable de constater que certains Wallons, derniers Belges, aient à ce point intégré la logique indépendantiste. La Sécu

est, en effet, fédérale. C'est une solidarité interpersonnelle. Les transferts intra régionaux (entre Anvers et le Limbourg, par exemple) sont aussi importants que les transferts inter-régionaux... Reste encore une question existentielle: quel serait l'intérêt pour la Flandre de quitter le vaisseau «*Belgique*» dont il tient le gouvernail, dont il occupe tous les rouages importants pour servir prioritairement ses intérêts... sous-nationaux? Disqualifier le régionalisme wallon, c'est garantir que ça va durer.

Lire à ce propos le papier de Sébastien Bauer, «*Pesante constitution espagnole. La crise catalane est née à Madrid*», dans le «*Monde diplomatique*» de novembre.



Nico Cué  
Secrétaire général de la MWB

## Carte blanche

<http://www.metallos.be>

METALLOS MWB  
FGTB

## Carte blanche: «On continue le combat et on ne lâchera rien!»



Le 22 juin 2017, la direction de l'entreprise WENDT BOART a fait part de son intention de cesser ses activités sur le site de Nivelles. Malgré de plantureux profits le group 3M a décidé de réduire ses effectifs au niveau mondial et le site de Nivelles est directement touché par la suppression de 107 travailleurs. C'est dans ce contexte que nous avons décidé de rencontrer les représentants de la délégation MWB-FGTB Brabant.

Coup de projecteur sur les événements survenus depuis juin dernier et la situation actuelle avec deux représentants MWB-FGTB: Christian, délégué depuis plus de 25 ans et Kamel, délégué depuis plus de 20 ans.

WENDT BOART est une société spécialisée dans le développement d'outils diamantés utilisés pour rectifier l'acier, les matériaux durs et le verre. Elle fabrique également des pièces qui servent dans le secteur automobile. Elle fait partie de la multinationale 3M. Au niveau mondial, 3M emploie près de 90.000 personnes et a réalisé l'an dernier un bénéfice net de 5,05 milliards de dollars (environ 4,5 milliards d'euros), dont plus d'un

milliard distribué sous forme de dividendes aux actionnaires! Six autres sites en Europe sont concernés par une suppression d'emplois, plus de 800 personnes au total!

L'annonce de fermeture a été faite juste avant les grandes vacances. Un choc pour les travailleurs, qui ne s'y attendaient pas, précise Kamel. Il ajoute qu'on sentait bien depuis quelques temps que «*le navire voguait sans gouvernail*» mais une annonce d'une telle ampleur a été un choc.

C'est en septembre, après les vacances, que les négociations dans le cadre de la loi Renault ont véritablement démarré. Actuellement, on se trouve dans la première phase, c'est dans ce cadre-là que les représentants de la MWB-FGTB se battent pour pouvoir trouver un repreneur. Des repreneurs potentiels se sont présentés mais les clauses de reprises proposées par l'entreprise sont de nature à les bloquer, soulignent Christian et Kamel. Le groupe 3M ne veut pas, en réalité, céder ce site pour des raisons de stratégie, évitant ainsi d'avoir un concurrent potentiel sur le marché. Les produits fabriqués à

Nivelles sont également fabriqués dans d'autres sites du groupe, la volonté étant de «*rationaliser*» cette production.

La priorité des représentants de la MWB-FGTB est le maintien de l'emploi car la majorité des travailleurs concernés sont des ouvriers de 50 ans et plus, il sera difficile pour eux de retrouver un emploi. «*On se bat pour garder un job pour tout le monde*», ajoute Christian.

Au moment de cet entretien, les travailleurs étaient au 5ème jour de grève. La grève est la seule réponse face aux propositions dérisoires de la direction. La direction se retranche derrière la maison-mère américaine. Dès lors, les négociations patinent. «*Le plan social a évolué par rapport aux propositions de départ, sous la pression des travailleurs, mais il reste largement en-deçà*», précise Kamel. Malgré un contexte difficile et tendu, les travailleurs restent soudés. L'équipe syndicale de la MWB-FGTB continue le combat et ne lâchera rien!

Délégation MWB-FGTB Brabant de l'entreprise WENDT BOART

> POINT DE VUE

## Absence de représentation FGTB Horval à Walibi: notre patience a atteint ses limites

Qu'un parc d'attraction donne des frissons, quoi de plus normal. Mais quand c'est aux syndicalistes qu'il essaie de foutre la frousse, pour la FGTB Horval, ça ne passe pas. Rembobinons jusqu'aux dernières élections sociales. Les hostilités avaient commencé dès le dépôt des listes: la direction de Walibi et la CSC Brabant wallon avaient tout d'abord contesté en justice la validité du dépôt de la liste FGTB. Je passe sur les détails.

Nous avons ensuite eu affaire à un candidat qui s'était présenté à la fois sur les listes CSC et FGTB (!). Il s'est désisté de la liste FGTB au moment où il n'était plus permis de remplacer les candidats. Il restait donc un seul candidat sur la liste FGTB. Un courageux travailleur qui voulait se battre pour ses valeurs dans un parc d'attraction bastion de la CSC depuis des décennies.

Notre unique candidat a finalement gagné un siège au conseil d'entreprise et un au CPPT – et, à lui seul, il fut même à deux doigts d'en obtenir un deuxième! La victoire était telle que la direction de Walibi a immédiatement réagi: **quelques jours après son élection, notre délégué était licencié!**

Avec nos collègues FGTB Horval des autres régions, nous avons organisé la résistance: action sur le site de Walibi, finalement une rencontre avec la direction... Nous croyions la concertation relancée, avec en ligne de mire: une nouvelle représentation de la FGTB Horval à Walibi. Selon la direction, elle nous était acquise moyennant l'aval de la CSC.

De toute évidence, la CSC ne l'entendait pas de cette oreille. Aujourd'hui, en novembre 2017, un an et demi après le licenciement de notre délégué, nous n'avons toujours pas pu obtenir de représentation de la FGTB Horval dans le parc! **A la solidarité entre travailleurs, la CSC Brabant wallon préfère manifestement les accointances avec une direction qui licencie les délégués syndicaux.**

Ceci est contraire à la volonté des travailleurs, exprimée lors des dernières élections sociales. Après un an et demi de concertation, notre patience a atteint ses limites. Nous avons introduit une demande de médiation à la Présidente de la commission paritaire. En tant que porte-parole de la FGTB, Alain Detemmerman lui a indiqué qu'il dénoncerait la CCT déléguation syndicale si nécessaire, et **que la FGTB Horval mettrait l'entreprise sous pression pour conclure une CCT d'entreprise avec la FGTB et sans la CSC** (qui a elle-même indiqué de pas avoir d'intérêt pour un mandat de déléguation syndicale).



Michaël Herbots  
Secrétaire Horval CCMBW  
(Charleroi-Centre-Brabant wallon)

## Convention collective de travail conclue chez AB InBev: la FGTB Horval a obtenu des avancées majeures

Après des négociations très longues et difficiles, une CCT a été conclue chez AB InBev le 6 novembre. La FGTB Horval a obtenu des avancées majeures:

- Garantie d'emploi pour les travailleurs actuels jusqu'au 31 décembre 2020;
- A défaut, l'employeur devra payer aux ouvriers licenciés 36 mois de préavis supplémentaires;
- Augmentation des salaires de 1,1% soit la marge légale maximale.

Retrouvez plus de détails sur notre site internet : [www.horval.be/fr](http://www.horval.be/fr)

## La FGTB Horval mobilisée pour une Europe sociale

Malgré le froid et la bruine, les travailleurs FGTB Horval de toutes les régions du pays étaient nombreux, le 8 novembre dernier, à marcher, en front commun syndical, pour une Europe sociale à Bruxelles.

- Pour un socle de droits sociaux européen et fort
- Contre le dumping social (voir encore le cas de Coca-Cola ci-dessous)
- Pour le renforcement du dialogue social européen
- Pour une augmentation de salaire pour tous les travailleurs européens

Retrouvez toutes nos photos sur Facebook [www.facebook.com/fgtbhorval](http://www.facebook.com/fgtbhorval) (page « FGTB Horval: horeca – alimentation – services »).



### Enième restructuration chez Coca-Cola avec licenciement de 66 travailleurs!

Une nouvelle fois, Coca-Cola décide, malgré des bénéfices importants, de licencier des travailleurs. 63 personnes sont concernées en Belgique et 3 au Luxembourg. Sur le site d'Heppignies, cela représente plus ou moins 10 % du personnel. Inadmissible pour la FGTB Horval, qui a immédiatement réagi en bloquant le dépôt (voir photo).

### Délocalisation en Bulgarie

Le seul but de Coca-Cola? Permettre aux actionnaires de s'engraisser encore plus! Car l'intention de l'entreprise est bien de délocaliser une partie de l'activité en Bulgarie, dans le seul but de payer ses travailleurs moins cher. Les personnes licenciées ont entre dix et une trentaine d'années de carrière chez Coca-Cola! Ce sont 66 familles que l'entreprise plonge dans la détresse pour engranger de plus gros bénéfices.

### Pas de respect des CCT

A Heppignies, l'entreprise ne respecte pas non plus les CCT pour

lesquelles elle s'était engagée:

- Le pourcentage de travailleurs intérimaires s'élève à plus de 15% au lieu des 4% conventionnels;
- La CCT qui nous garantissait un nombre minimum de chauffeurs n'est pas respectée: le nombre ne fait que diminuer;
- Personne n'a été engagé depuis très longtemps malgré plusieurs départs.

### Au combat pour sauver ces emplois

Depuis des années, Coca-Cola multiplie les restructurations. Il est grand temps de mettre fin à l'hémorragie. La FGTB Horval met toutes ses forces dans ce combat en sensibilisant l'ensemble des travailleurs et en organisant des actions. Nous ne lâcherons pas le morceau.



### Assurance autonomie: ça avance enfin! Pas moins de 2000 emplois en vue

Fin octobre, le Gouvernement wallon MR-CDH a approuvé et approuvé une note de la Ministre Alda Greoli traçant les contours de la future assurance autonomie. Ce dossier est très important pour la FGTB Horval et nous nous réjouissons que le Gouvernement avance en la matière.

### L'assurance autonomie... de quoi s'agit-il?

La durée de vie qui s'allonge et l'arrivée massive à la pension des « baby boomers » (enfants nés après la guerre) représentent des défis politiques importants: comment mieux accompagner à l'avenir les personnes en perte d'autonomie, comment financer ces services? Le Gouvernement MR-CDH, comme son prédécesseur PS-CDH, a opté pour le principe d'une « assurance autonomie »: chaque adulte de plus

de 25 ans vivant en Wallonie devra verser une cotisation annuelle. Ces cotisations financeront, en partie, les interventions au domicile des personnes (âgées ou non) en perte d'autonomie.

### Pourquoi est-ce important pour la FGTB Horval?

L'assurance autonomie donnera droit à des prestations d'aides familiales, d'aide-ménagères sociales et/ou de gardes à domicile. Avec à la clé: une importante création d'emplois dans le secteur. Les évaluations doivent encore être affinées, mais selon la Ministre Greoli, l'assurance autonomie devrait **créer 2000 équivalents temps plein!**

Au total, ce seront pas moins de 416 millions d'euros qui seront affectés à cette politique, dont 100 millions proviendront des cotisations. Si nous regrettons que les cotisations à verser par les citoyens ne soient pas davantage proportionnelles aux revenus, nous ne

pouvons que nous réjouir de cet investissement public majeur dans le secteur. Rappelons d'ailleurs qu'organisations patronales et syndicales avaient soutenu cette assurance autonomie de concert.

### Affaire à suivre

A ce stade, toutefois, le Gouvernement wallon n'a fait qu'approuver une note d'orientation sur la question. Le prédécesseur d'Alda Greoli, son collègue CDH Maxime Prévot, avait déjà annoncé de multiples reprises l'instauration de l'assurance autonomie sans qu'elle voie jamais le jour. La Ministre assure cette fois que « tout sera mis en œuvre pour que l'ensemble du dispositif réglementaire visant la mise en œuvre de l'assurance autonomie wallonne soit approuvé par le Parlement de Wallonie et le Gouvernement wallon pour le 1<sup>er</sup> janvier 2019 au plus tard. » La FGTB Horval continuera à suivre le dossier de près, d'autant qu'un certain nombre d'éléments restent à ce stade encore très flous.



## > TRAVAIL DE GROUPE

# Le SETCa étudie la possibilité d'expertise pour les comités d'entreprise européens (CoEE)

Un homme bien préparé en vaut deux, dit un adage bien connu. Il en va de même pour les délégués européens du SETCa. Voilà pourquoi nous investissons résolument, depuis quelques années, dans la formation et le coaching de nos militants. Le groupe de travail CoEE se réunit tous les six mois depuis janvier 2016 pour améliorer le passage de l'information entre les membres de CoEE. Comment appréhendons-nous les différences syndicales en Europe? Comment améliorer la communication entre les pays? Et enfin, quelles lignes d'aide y a-t-il?

L'une de ces bouées de sauvetage réside dans les bureaux d'expertise en CoEE, le thème central de la réunion du vendredi 10 novembre. Nos pays voisins proposent une offre élargie en consultants et bureaux d'expertise assistant les conseils (comités) d'entreprise (européens). Le SETCa a permis à ses délégués CoEE

chevronnés de faire connaissance avec quelques-uns de ces groupes consultatifs: Syndex et Secafi de France et SBI Formaat des Pays-Bas. La vaste gamme d'expertises possibles a été abordée.

Bien trop souvent, ces consultants sont inconnus et donc ignorés. Le droit à des experts externes est souvent prévu dans les accords de constitution des comités d'entreprise européens. Il s'agit donc de recourir à ces possibilités. Dans un certain nombre d'entreprises, le CoEE dispose même d'un propre budget pour engager des consultants. Les collègues français peuvent éventuellement nous aider à ce sujet. En effet, dans le cadre du droit d'alerte et d'expertise, le conseil d'entreprise français dispose de moyens propres pour effectuer des expertises économiques, une arme potentiellement cruciale pour mieux servir les intérêts des travailleurs.



## > CP 130.01 | INDUSTRIE GRAPHIQUE

# Le petit jeu des employeurs met en péril l'accord sectoriel

Dans le secteur de l'industrie graphique, et plus particulièrement dans la CP 130.01, les négociations en vue d'aboutir à un accord sectoriel coïncent. Depuis cet été, l'organisation patronale du secteur (Febelgra), se braque sur la problématique des surcharges de nuit, considérant que les primes de nuit sont trop élevées en Belgique. Concrètement, ils souhaitent imposer une révision du montant (soit par gel ou une diminution) et n'accepteront d'entamer des discussions qu'à cette condition. Une manière peu élégante de faire du chantage à la concertation sociale. Concernant le pouvoir d'achat, le topo est à peu de choses près similaire. Les employeurs ne sont disposés à octroyer qu'une augmentation salariale minimaliste.

Malgré ce manque évident de bonne volonté de la part de Febelgra et afin de ne pas rompre le dialogue social, une tentative de médiation a été organisée (à plusieurs reprises) en commission paritaire. Lors de ces rencontres, les organisations syndicales ont accepté de faire des concessions sur plusieurs points essentiels. Elles n'ont pas fermé complètement la porte au dossier des primes de nuit. Elles se disent prêtes à en discuter mais au sein d'un groupe de travail, qui analyserait la situation de manière objective en vue de trouver une solution satisfaisante pour chacune des parties. Il s'agit de ne pas seulement prendre en considération l'aspect économique, mais aussi l'aspect de la santé. La dernière proposition visait à aboutir à des résultats concrets au 30 juin 2018.

Concernant la problématique du pouvoir d'achat, les organisations syndicales ont fait savoir qu'elles étaient disposées à tenir compte de la situation économique difficile à laquelle doit faire face le secteur. Elles ont accepté de revoir leur demande à la baisse et réclamaient 0,8% d'augmentation salariale (au lieu du maximum de 1,1% initialement prévu) ainsi que 0,1% de contribution pour la caisse de retraite supplémentaire.

Ces efforts consentis démontrent clairement notre volonté de discuter et d'aboutir à un accord. A deux reprises, Febelgra a cependant rejeté ces propositions en commission paritaire. Une attitude incompréhensible compte tenu des modérations imposées aux travailleurs par le gouvernement et de la charge de travail dans les entreprises, d'une part et des subsides royalement octroyés aux entreprises d'autre part. La fédération des employeurs fait preuve de mépris non seulement à l'égard des organisations syndicales mais aussi à l'égard des travailleurs de tout le secteur.

Comme l'explique Alain Rebier, secrétaire permanent du SETCa à Charleroi en charge de la CP 130.01: «Lors de la dernière rencontre avec le président de Febelgra, nous avons eu le sentiment qu'il n'y avait pas de réelle volonté de faire évoluer le dossier. Tous les employeurs ne semblent pourtant pas partager cette vision des choses, seule une minorité d'entre eux campe sur ses positions et bloque le processus de concertation sociale. C'est une situation qui pourrait être extrêmement dommageable pour le secteur tout entier. Un accord sectoriel est un accord qui, par principe, s'applique à tous les travailleurs (qu'ils soient occupés dans des grandes entreprises ou dans de petites PME). Ne pas y parvenir pénaliserait ceux-ci et remettrait aussi en question toute une série d'acquis fondamentaux (prépension avant 62 ans, primes syndicales, caisse d'épargne retraite, etc.)»

Une action s'est tenue le 3 novembre dernier afin de dénoncer cette situation. Les organisations syndicales lancent un ultime appel à Febelgra pour qu'elle agisse de manière responsable. Une réunion en commission paritaire est prévue ce 20 novembre. Ce pourrait être la réunion de la dernière chance pour qu'un accord voie le jour.

## en bref...

**Tereos Syral - Industrie - Alost:** 25 emplois supplémentaires sont sur la sellette chez le producteur de glucose Tereos Syral, après les 61 annoncés précédemment. Début octobre, l'entreprise communiquait son intention de créer deux nouveaux sites en France. 61 collaborateurs devaient choisir entre déménager ou perdre leur emploi. Ils sont donc à présent 25 de plus. La phase d'information et de consultation entre direction et syndicats s'est terminée mi-novembre. Le SETCa continue de négocier pour sauver un maximum d'emplois.

**FN Herstal - Industrie - Liège:** la situation est tendue au sein de l'entreprise d'armement liégeoise.

Lors d'une assemblée des employés et des cadres convoquée par la direction, les travailleurs ont appris que la direction refusait de payer la majorité des employés alors que d'autres, dont les cadres, seront eux payés. Il n'y a aucune justification de pratiquer de la sorte de la part de la direction, si ce n'est une volonté d'attiser la division entre les membres du personnel. À entendre la direction, les travailleurs seraient les seuls responsables des différents problèmes que connaît l'entreprise depuis des mois. Le SETCa s'interroge sur les compétences en gestion de conflits de la direction de la FN, direction qui avait déjà prouvé ses lacunes dans la gestion de l'entreprise.

**Mistral - Non-marchand - Liège:** la solidarité a porté ses fruits! Après près de 50 jours de grève, un accord a finalement été trouvé entre le conseil d'administration de l'ASBL Mistral et les syndicats. Le travailleur et délégué syndical qui avait été injustement licencié a été réintégré. La directrice, dont les pratiques étaient vivement contestées par les travailleurs, a quant à elle été écartée. Tout au long de ce conflit, le personnel a fait preuve d'une solidarité et d'une ténacité exemplaires. Outre la réintégration de leur collègue accusé à tort, ils réclamaient une amélioration de leurs conditions de travail et dénonçaient la politique managériale désastreuse instaurée par la direction. Comme les travailleurs l'ont rappelé au terme de leur combat: «ensemble, on est plus forts!».

**Congrès Eurocadres:** Eurocadres est une organisation syndicale associée à la Confédération européenne des Syndicats (CES) qui regroupe et représente 5 millions de cadres en Europe dans les secteurs privés et publics. Ces 30 et 31 octobre, elle a tenu son congrès quadriennal à Bruxelles. Durant l'événement, plusieurs thèmes clés ont été mis en évidence: promouvoir la mobilité, la lutte contre les discriminations hommes/femmes surtout au niveau des salaires et de l'occupation des hauts postes, l'augmentation du stress et des burn-outs, l'impact de la digitalisation, la formation des cadres, les changements climatiques et le dialogue social européen. Ces points constituent les grandes lignes directrices sur lesquelles Eurocadres compte travailler durant les 4 prochaines années.

## > CP 130.02 :

# Projet d'accord «mis sous presse»

Dans le secteur de la presse quotidienne (CP 130.02), un projet d'accord est sur la table. A l'heure où nous écrivons ces lignes, le texte n'a pas encore été avalisé par les militants. Il leur sera présenté et soumis pour approbation le 17/11 prochain.

Le projet d'accord prévoit notamment une amélioration du pouvoir d'achat des travailleurs, à travers une augmentation des barèmes sectoriels minimums et des salaires réels bruts de 0,93% à partir du 1er octobre 2017. Une cotisation supplémentaire de 0,1% de la masse salariale brute serait octroyée pour le financement de la caisse de retraite supplémentaire. L'indemnité de repas conventionnelle passerait quant à elle 4,57€ à partir du 1er janvier 2017 et l'indemnité vélo s'élèverait à 0,23€ par km à partir du 1er octobre 2017.

Les régimes existant en matière de fin de carrière (RCC et crédit-temps) seraient prolongés pour la période 2017-2018.

Le paiement de la cotisation patronale de 0,15% en faveur de la formation et de l'emploi des groupes à risque serait également prolongé pour cette même période.

L'accent serait également mis sur la formation du personnel, surtout en ce qui concerne les travailleurs moins qualifiés. Le projet d'accord intègre 2 journées de formation par effectif temps plein (en moyenne) sur une période de 2 ans.

Le dernier volet du texte est consacré à l'évolution du secteur (et notamment l'impact de la généralisation de l'information numérique). Afin de maintenir l'emploi au maximum dans un contexte de diminution constante des tirages, l'organisation de travail devrait se flexibiliser à travers une plus grande polyvalence (pour autant que les formations nécessaires soient prévues) et une plus large variabilité des horaires (dans les limites prévues).



## 125 ans de solidarité: vers l'an 2000 et au-delà

Dans nos dernières rubriques consacrées au 125<sup>e</sup> anniversaire du SETCa, nous avons zoomé sur certains grands événements qui ont marqué notre histoire sociale, politique et syndicale. Une histoire tellement riche qu'il est difficile d'en restituer l'intégralité au moyen de quelques lignes. Il s'agit bien évidemment d'un aperçu non-exhaustif: un petit bout de notre passé qui apparaît à travers différents arrêts sur images. Dans ce numéro, nous poursuivons notre voyage à l'aube du deuxième millénaire...

### De grandes faillites et fermetures

Durant cette période, plusieurs faillites de grande envergure et fermetures d'entreprises marquent profondément les travailleurs et occupent une place de choix dans les médias. Le secteur industriel est particulièrement touché (métallurgie, sidérurgie, aéronautique, textile, verre, etc.)

Retenons le dépôt de faillite aux forges de Clabecq en 1996, qui prive plus 2.000 travailleurs de leur emploi et qui déclenche un incroyable élan de mobilisation, tant au sein de l'entreprise qu'à l'extérieur. Symbole de la désindustrialisation de la Wallonie, cette tragédie sociale est aussi synonyme d'une lutte syndicale acharnée, parfois sous vives tensions. Le 2 février 1997, une grande marche pour l'emploi rassemble 70.000 personnes dans les rues de Clabecq.

Quelques semaines plus tard, la direction du groupe Renault Vilvorde annonce la fermeture de son site en primeur aux médias... Et ce, avant même que les syndicats ou le personnel n'en soient informés. Un incroyable coup de massue pour l'industrie automobile belge et les plus de 3000 travailleurs. Durant plusieurs mois, des actions, des grèves (et même une «eurogrève») se tiennent pour tenter d'inverser la vapeur. L'usine ferme définitivement ses portes en juillet de la même année. Ce chaos industriel aboutira par la suite à la création de la fameuse «loi Renault» qui vise à réglementer les agissements des entrepreneurs qui veulent licencier

à grande échelle et qui impose une communication préalable, et un dialogue avec les travailleurs, lors d'un licenciement collectif.

En novembre 2001, la Sabena, fleuron aéronautique belge se retrouve à son tour dans la tourmente de la faillite, menaçant de laisser 10.000 travailleurs sur le carreau. Le gouvernement organise alors un plan social et met en place des cellules de reconversion avec les régions, pour encadrer ce qui reste encore et toujours dans les mémoires comme l'une des plus grandes faillites que notre pays a connu. Une compagnie privée renaîtra par la suite sur les cendres encore tièdes: SN Brussels Airlines.

### Retour de la croissance mais...

Après plusieurs années de rigueur budgétaires (où la population a connu une modération des salaires et des allocations sociales), le début des années 2000 est marqué par un retour de la croissance. Sur le plan socio-économique, le baromètre semble au beau fixe et les syndicats appellent à ce que cette inversion de la tendance profite désormais en priorité aux travailleurs et non aux actionnaires. Cela n'empêche pas les employeurs de revenir régulièrement à la charge pour réclamer plus de modération salariale, l'allongement de la carrière, une réduction des cotisations patronales mais aussi remettre en cause l'indexation automatique des salaires. A l'heure actuelle, ce même refrain sonne encore et toujours très régulièrement à nos oreilles...

### Un pacte de solidarité qui fâche

En 2005, le gouvernement publie une note d'orientation fédérale portant sur les fins de carrière, le refinancement de la sécurité sociale et les pensions. On y retrouve l'idée du célèbre pacte de solidarité entre les générations.

En substance, celui-ci est présenté comme visant à encourager les travailleurs plus âgés à travailler plus longtemps et à favoriser l'emploi des plus jeunes. Dans les faits, il prévoit des mesures très négatives pour les travailleurs âgés à travers un durcissement significatif des conditions d'octroi de la prépension.

Parallèlement, les mesures qui devraient favoriser l'emploi des jeunes se réduisent à peau de chagrin. La FGTB monte directement au créneau pour dénoncer ces aspects. Des arrêts de travail se tiennent un peu partout dans les entreprises, une grève générale et des manifestations ont lieu. A l'époque, ces actions sont parfois vivement décriées dans les médias et par l'opinion publique. On assiste également à des attaques plus marquées à l'encontre des grévistes (recours aux tribunaux, constats d'huissiers, etc.)

### 2008: Le tsunami de la crise financière

En 2008, une crise éclate au cœur de l'immobilier américain. Les marchés financiers s'effondrent et bouleversent tout sur leur passage. Toute l'économie mondiale est dévastée.

En Belgique, les banques sont les premières victimes de ce krash. Les pouvoirs publics interviennent alors pour sauver Fortis, Dexia ou encore KBC en injectant massivement de l'argent dans ces entreprises. Les pertes d'emplois sont nombreuses: les travailleurs des finances et leurs représentants syndicaux vivent des moments extrêmement difficiles. Par la suite, l'effet domino continue: les entreprises belges occupées dans les autres secteurs que le secteur bancaire commencent elles aussi à sentir durement les conséquences

de la crise. Les restructurations, réorganisations et licenciements pleuvent. Le gouvernement met en place toute une série de mesures (les mesures de crise) pour tenter de limiter la casse. La première décennie des années 2000 se termine de manière bien sombre pour de nombreux citoyens qui voient leur avenir incertain.

### Une crise gouvernementale de 540 jours

Les élections de juin 2010 marquent un tournant dans l'histoire politique belge. Les résultats révèlent des tendances très opposées au Nord et au Sud du pays. En Wallonie, le PS est le grand gagnant, tandis qu'en Flandre, la NV-A effectue une percée fulgurante.

Une situation qui rend très complexe la formation d'un gouvernement. La Belgique connaît alors la plus longue crise institutionnelle jamais traversée: 540 jours au total. Le roi nomme tour à tour des informateur, médiateur, préformateur, médiateur, clarificateur, conciliateur, formateur, etc. en vue de débloquer la situation. Après de nombreux rebondissements, un accord de gouvernement voit le jour fin 2011. La sixième réforme de l'Etat qui s'en suit remet en question d'importants mécanismes de solidarité et fondements de notre modèle social: avec le transfert d'une partie de la sécurité sociale, des allocations familiales et de l'autonomie fiscale aux régions.

Une série de mesures socio-économiques très dures pour les travailleurs et les allocataires sociaux voient le jour. Les plus marquantes restent certainement la réforme du chômage (dégressivité renforcée des allocations de chômage et limitation des allocations d'insertion) et le durcissement des mesures en matière de crédit-temps et de prépension (rebaptisée RCC - Régime de Chômage avec Complément d'entreprise). A l'époque, la FGTB et le SETCa s'opposent fermement à ces propositions injustes (notamment à travers une manifestation nationale et une grève générale).

Même si un certain nombre de nuances sont finalement apportées (comparé aux projets initiaux du gouvernement), les mesures qui sont mises en œuvre n'en restent pas moins profondément antisociales.

### L'harmonisation des statuts ouvrier/employé

S'il est un dossier qui marque profondément les dernières décennies, c'est bien celui du débat autour de l'harmonisation des statuts ouvrier-employé.

Jusqu'à il y a quelques années, selon qu'on soit ouvrier ou employé, des règles différentes s'appliquent en cas de maladie (jour de carence) ou de licenciement (durée du délai de préavis). Sur décision de la Cour Constitutionnelle, les interlocuteurs sociaux doivent trouver une solution sur ces deux aspects (jugés discriminatoires) pour la date butoir du 8 juillet 2013.

Durant cette période, la concertation s'enlise, les employeurs se montrent inflexibles et le gouvernement reprend alors la main via une médiation. Un compromis (fondamentalement déséquilibré) est finalement trouvé. Certes, les délais de préavis des ouvriers sont relevés, mais principalement à charge de la collectivité. Et ce sont les employés dit 'supérieurs' qui en paient le prix fort. La suppression du jour de carence, quant à elle, met fin à une discrimination insultante.

Par ailleurs, d'autres discriminations continuent à exister: c'est le cas du pécule de vacances des employés, qui est moins avantageux que celui des ouvriers. Le SETCa dénonce également toute une série d'autres différences injustes qui perdurent encore et toujours à l'heure actuelle (salaire garanti, pension complémentaire, commissions paritaires, conditions de travail). Leur élimination est un travail qui prendra encore des années. Dans les faits, le dossier de l'harmonisation des statuts ouvrier / employé est loin d'être terminé!

## &gt; ÉDITO

# Fiscalité à deux vitesses

Panama Papers, LuxLeaks, SwissLeaks, Offshore Leaks, Bahama's Leaks, Malta Files, Paradise Papers, les fuites révélant le scandale de la grande évasion et de la fraude fiscales se suivent et se ressemblent et finalement ne révèlent rien que tout le monde ne sache. Les milliardaires et les multinationales dont ils sont actionnaires s'arrangent pour ne quasiment pas payer d'impôts alors que le quidam qui bosse n'a même pas besoin de déclarer ses revenus vu que le fisc a déjà sa fiche 281.11.

Que fait la police? C'est compliqué, entend-on: on n'a pas de prise sur les paradis fiscaux. C'est l'Europe qui doit bouger... Et il paraît qu'elle bouge... Qu'elle a fait de la lutte contre l'évasion fiscale une «*priorité*»... Qu'elle va dresser une LISTE NOIRE des paradis fiscaux. Houou! Ça fait peur! C'est que des listes noires, il y en a déjà. Que l'Europe entend la compléter mais n'arrive pas à s'entendre sur des sanctions. Et puis on apprend à la faveur des dernières fuites qu'une société belge de droit public est actionnaire d'une société basée aux Iles Vierges pourtant «*black listée*». Cherchez l'erreur.

## L'Europe paralysée

On peut par ailleurs comprendre la paralysie de l'Europe sur cette question vu qu'elle n'arrive pas à éliminer les paradis fiscaux de son propre territoire. Il n'est en effet pas nécessaire d'expatrier son magot dans une île qui fleure bon les vacances pour échapper au fisc. Chacun des membres de l'Europe joue la carte du moins disant fiscal. Il y a les champions: Malte, Le Luxembourg, l'Irlande, les Pays-Bas. Puis les challengers, principalement à l'Est mais dont fait partie la Belgique

avec ses rulings, ses intérêts notionnels, sa quotité définitivement taxée et maintenant son impôt des sociétés réduit.

Alors oui, on a pris des mesures concernant l'échange d'informations, sur le secret bancaire (mais sans le lever vraiment chez nous). Cependant quand on parle d'harmonisation fiscale ou simplement de base commune d'imposition, ça bloque.

Ainsi, Dieu sait par quel mystère de la dérive des continents, les Pays-Bas figurent dans le dossier des Paradise Papers. La Belgique aussi mais en tant que pigeon. Le centre de distribution de Nike à Laakdal, grâce à un subtil montage juridique et les faveurs du fisc néerlandais, ne paie quasiment pas d'impôts en Belgique et pas grand-chose aux Pays-Bas alors que la société multinationale engrange d'énormes bénéfices. Mais le pire, c'est que tout ça est «*légal*». Pas «*moral*», certes, mais légal.

## Moraliser la loi

Ne faut-il pas alors mettre en conformité la loi et l'éthique? Il paraît que ça bouge sur ce plan là aussi. Ah? Mais oui. Il y a la taxe Caïman sur les montages abusifs. On l'appelle déjà taxe «*passoire*» parce qu'on peut facilement l'éviter. Et de fait au lieu des 460 millions de recettes budgétées, elle n'en a rapporté que 39.

Et puis il y a les 108 recommandations de la première Commission parlementaire sur la lutte contre la fraude fiscale de 2009. La Cour des Comptes a relevé que 44 recommandations ont été effectivement mises en œuvre. 26 partiellement. Mais ce ne sont pas

forcément les plus pertinentes en termes de lutte contre la fraude.

Selon le juge Claise, l'arsenal légal serait plus que suffisant si la volonté politique de l'utiliser existait. Or, non seulement cette volonté fait défaut mais elle va plutôt en sens inverse en dépit de déclarations d'intentions prometteuses que le juge Claise qualifie d'«*escroquerie intellectuelle*».

La réalité, c'est que si on a renforcé l'Inspection spéciale des Impôts c'est en déplaçant des inspecteurs d'autres services. Que l'on a démantelé par ailleurs l'Office central de lutte contre la délinquance économique... Que l'administration fiscale a vu ses effectifs réduits de 48% de 2011 à 2017. Qu'en conséquence le nombre des contrôles a chuté et que les contrôles ont rapporté un milliard de moins en 2016 par rapport à 2011. Et ne parlons pas de la misère de la Justice qui permet aux fraudeurs de faire traîner les procès - si d'aventure ils ont fait l'objet de poursuites - et d'invoquer la prescription.

## Sans attendre

Pourtant, sans attendre que l'Europe bouge, ni qu'elle finisse par s'entendre sur une harmonisation fiscale, sans mettre toutes les recommandations en œuvre, avec les lois dont on dispose, le fisc et la Justice pourraient récupérer des centaines de millions d'euros si on leur donnait les moyens de poursuivre au lieu de devoir classer sans suite des centaines de dossier par an.

La fraude fiscale grave et organisée en Belgique représenterait 6 à 7% du Produit Intérieur brut. Avec un PIB de 466 milliards cela fait 25 à 30 milliards de base taxable à imposer. Et au lieu de s'y attaquer, le gouvernement racle les fonds de tiroir de la Sécu et réduit la voilure des services publics, y compris de l'administration fiscale. Or un contrôleur du fisc rapporte plus que ce qu'il ne coûte.

Que faut-il en conclure? Qu'idéologiquement, la majorité libérale préfère une fiscalité à deux vitesses, laxiste pour les riches et le capital, tatillonne et mesquine pour le citoyen ordinaire captif.

Que plus prosaïquement, ceux qui nous gouvernent sont suffisamment proches de la grande bourgeoisie et du monde entrepreneurial pour s'identifier à eux et protéger leurs intérêts de classe. Et que non contents de ne rien faire, ils organisent en plus une redistribution inverse des richesses en puisant dans les caisses publiques et les revenus du travail pour réduire l'impôt des sociétés dont la réforme supposée neutre finira par coûter plus d'un milliard par an en vitesse de croisière.



R. De Leeuw  
Président



R. Vertenueil  
Secrétaire général

## DANS LE MONDE DE BERNARD

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

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



## P&V AUTO

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

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



Avec vous quoi qu'il arrive