

# Syndicats

MAGAZINE

**FGTB**

N°21 • BIMENSUEL • 70<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

9 DÉCEMBRE 2016 • Éd. LIÈGE

## Campagne d'information de la FGTB



Pages **8** & **9**

# #DURESPPECT

*Vous méritez mieux!*

Réforme des pensions, Plan Peeters sur la flexibilité et le temps de travail, sécurité sociale, fiscalité, salaires: la FGTB lance une campagne d'information et de sensibilisation sur les projets du gouvernement Michel pour réclamer un peu plus de respect pour les travailleurs

NAMUR



Orientation socioprofessionnelle  
DU 16.01 AU 28.03.17 | ANDENNE 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 -  
**15.12.2016 & 10.01.2017**

**ANDENNE** | Salle Communale  
Rue des Écoles 2A, 5300 SEILLES

**CINEY** | Espaces asbl  
Zoning de Liègne 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



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

CEPAG

Le robot « Zora » :  
Nouveau collègue ou futur remplaçant ?

Mardi 20 décembre 2016 de 9h30 à 16h30 - Beez (Namur)

Aujourd'hui, la réalité semble avoir rattrapé la fiction... Tel le robot R2D2 de « Star Wars », le robot « Zora » est en passe de faire partie de notre quotidien !

En effet, plus d'une centaine de maisons de repos à travers le monde ont franchi le pas de la robotisation. C'est le cas, notamment d'une maison de repos d'Ostende.

Au CHR de la Citadelle à Liège, « Zora » et consœurs débarquent dans les services de revalidation, de gériatrie et de pédiatrie. Ce même hôpital prévoit l'acquisition d'un robot supplémentaire, sur roulettes, pour accompagner les patients dans le futur hall d'entrée de l'hôpital.

Désormais, cette nouvelle génération de robots peut non seulement être programmée pour aider le personnel soignant, mais aussi pour être aux côtés des personnes âgées dans les moments de solitude. Même des foyers d'accueil pour personnes adultes souffrants de handicap se montrent intéressés par cette évolution technologique et acquièrent des robots humanoïdes.

Et la formation n'est pas en reste : l'école bruxelloise d'enseignement supérieur dans le domaine de la santé et des soins infirmiers « CPSI » a acquis un robot pour préparer ses étudiants au futur.

Le colloque que nous vous proposons vise à relever les enjeux actuels et futurs de la robotisation dans les soins de santé et les métiers d'aide et de soins. Faut-il s'opposer à cette évolution technologique, qui semble inéluctable, ou l'encadrer par le biais de conventions collectives ? N'est-il pas temps de réfléchir aux changements que la robotisation va entraîner au niveau du statut des travailleurs concernés, du droit du travail et des nouveaux modes d'organisation du travail ?

Adresse du jour : Espace Solidarité – rue de Namur 47 – 5000 Beez  
Inscription : 081/26 51 52 ou cepag@cepag.be

BRABANT WALLON

**VENEZ PÊCHER  
LA FORMATION QUI VOUS CONVIENT !**

**FORMATIONS GRATUITES POUR DEMANDEURS D'EMPLOI  
2017**

- Travaux de bureau - secteur santé**  
Brevet de secourisme, vocabulaire médical, ...
- Accès aux métiers de l'informatique**  
Hardware, réseau, site Web, ...
- Vers les métiers du Bien-être**  
Accueil, bureautique, relaxation, ...
- Tests de sélection et de recrutement**  
Outils, entraînements, jeux, ...
- Utilisateur imprimante 3D**  
Fonctionnement, pratique, conseils clients, ...

**CESEP**  
Nivelles et Genappe  
067/89.08.50  
ar@cesep.be  
www.cesep.be

Avec le soutien de la Région wallonne et le Forem




Information aux Affilié(e)s  
du SETCa Namur:

Information aux Affilié(e)s du SETCa Namur :

Cher(e)s Affilié(e)s,

A l'occasion des fêtes de fin d'année, nous vous informons que les bureaux du SETCa Namur seront fermés toute la journée aux dates suivantes :

**Les vendredis 23 et 30 décembre 2016**  
**Les lundis 26 décembre 2016 et 2 Janvier 2017**

Toute l'équipe du SETCa Namur vous souhaite de passer d'excellentes fêtes de fin d'année. Nous vous remercions pour la confiance que vous nous avez accordée tout au long de cette année. Nous restons déterminés à poursuivre notre combat en 2017 pour une société plus juste et équitable!

N'hésitez pas à nous rejoindre sur notre page Facebook SETCa Namur et sur notre site [www.setca-namur.org](http://www.setca-namur.org) pour rester informés au quotidien.

Ensemble, on est plus fort!

Stéphane BAUDART  
Secrétaire régional





## > BILAN 2016 – «LES SYNDICATS SONT LES GARANTS DE NOS DÉMOCRATIES»

# Interview de Philippe Van Muylder, Secrétaire général de la FGTB Bruxelles

**Philippe VAN MUYLDER, que retiendrez-vous de cette année 2016, sur le plan social ?**

A l'échelle mondiale d'abord, très certainement la crise migratoire. Globalement, le nombre de personnes déplacées dans le monde - plus de 65 millions de personnes en 2015 - n'a jamais été aussi élevé et des réfugiés continuent bien sûr d'arriver en Europe : comment pourrait-il d'ailleurs en être autrement ? Or, force est de constater l'incapacité de nos Etats -et de l'Europe - à prendre ce défi à bras le corps et à oser traiter celui-ci avec l'humanité et la dignité que tout être humain mérite. Notre pays a un rôle à jouer. Et notre organisation également, afin de garantir à ces personnes un exercice effectif de leurs droits en qualité de travailleurs. A ce titre, je ne peux m'empêcher d'attirer d'ores et déjà l'attention de tous nos lecteurs sur l'exposition « *Bitter Oranges* », organisée par la FGTB et ses partenaires, qui sera accessible, à Bruxelles, du 23 au 28 janvier 2017. Au niveau national, ce sont bien sûr les attentats qui ont frappé Bruxelles, le 22 mars 2016, que je retiendrai. Indéniablement, il y a

eu un avant et un après-22 mars. Ces attentats, tout comme ceux qui étaient survenus en France quelques mois plus tôt, nous ont amenés à porter un regard plus aigu encore sur la nécessité, vitale, d'ouvrir de manière structurelle davantage de perspectives pour les jeunes des quartiers les plus fragilisés, dans le but de stériliser un terreau potentiellement fertile pour les recruteurs au profit d'organisations criminelles, entre autre terroristes. Plus que jamais, la nécessité d'investir et de mettre en place une politique de diversité audacieuse est nécessaire, tant pour notre pays que pour la Région bruxelloise : nous devons réconcilier les quartiers, les générations ainsi que les jeunes et le monde du travail.

Enfin, je ne peux ni ne veux faire l'impasse sur les drames qui ont touché notamment les travailleurs d'ING, de CATERPILLAR et de DOUWE EGBERT : des drames conjugués (c'est un comble !) à l'indécence et à la cruauté de mesures portées par notre gouvernement fédéral... 2016 a nécessité une mobilisation de tous les instants. L'année 2017 nécessitera, c'est une évidence, la même détermination.

**2016 fut donc une année effrayante ?**

Je le concède. Loin de moi, toutefois, la volonté de noircir le tableau, en cette fin d'année : j'estime que tous ces défis constituent autant d'opportunités. Des messages d'alerte, en somme. Il s'agit en outre de la meilleure preuve de l'utilité d'une organisation comme la nôtre. Si le CETA a été amendé, c'est sans nul doute aussi grâce aux efforts déployés par la société civile et les nombreux militants de la FGTB qui en avaient fait un combat prioritaire. Cet événement nous rappelle plus que jamais deux choses : 1) ensemble, nous sommes (beaucoup) plus forts et 2) notre organisation est également garante de notre démocratie. En Wallonie, en Flandre, à Bruxelles, bref dans tout le pays. Et c'est une force qu'on aurait bien tort de sous-estimer : en Belgique, 3,5 millions de personnes sont affiliées à une organisation syndicale dont 1,5 millions de camarades à la FGTB. 3,5 millions de personnes, cela équivaut à une personne sur deux en âge de voter aux élections ! Si nous le voulons, nous avons donc un réel pouvoir d'influence sur l'avenir de notre pays, au-delà de la concertation sociale. C'est important d'en être conscients. Et ça

nous rappelle, également, la nécessité de rassembler, notre légitimité étant liée à notre représentativité, c'est-à-dire au nombre de nos affiliés.

**Et Bruxelles, dans tout ça ?**

Bruxelles, c'est le cœur. L'objet de tous les regards. Une « *Ville-Région* », capitale du pays qui héberge les grandes institutions belges et européennes et accueille, chaque matin, des centaines de milliers de travailleurs. Nombre de sièges sociaux d'entreprises importantes y sont domiciliés. En 2016, le moins que l'on puisse dire, c'est que Bruxelles et ses acteurs ont été fortement bousculés. Bruxelles a aussi accueilli une série de mobilisations visant à contester durement la politique de notre gouvernement fédéral.

Au niveau régional, je retiendrai qu'en 2016, le Gouvernement bruxellois a poursuivi et amélioré les modalités de la concertation socio-économique. Il est tellement important - indispensable même - que les organisations syndicales soient associées aux grandes questions de demain comme la réduction collective du temps de travail, la mise en place d'une ambitieuse

politique de diversité/de non-discrimination ou encore, comme nous le réclamons, la création d'un fonds de garantie locative universelle, facilitant l'accès au logement.

**Votre sentiment pour l'année 2017 ?**

Je suis habité par deux sentiments. Tout d'abord, je pense que ce sera dur : 2017 sera une année de combats. Le gouvernement Michel a encore deux ans devant lui. Nous connaissons son programme. Les attaques à destination des travailleurs vont se répéter. C'est une certitude. Et puis, rien n'annonce que le contexte économique va s'améliorer. Les temps seront donc difficiles tant pour nos camarades dans les entreprises que pour nos camarades demandeurs d'emploi. Mais 2017, c'est également des perspectives. A l'horizon, les élections communales de 2018, voire - déjà - la préparation, pour certains partis, des élections régionales, fédérale et européenne de 2019. Plus que jamais, en marge de nos combats quotidiens, une belle opportunité s'offre aux travailleurs pour oser et influencer le changement. Ce sera un cap. Et, j'en suis persuadé, nous y arriverons, ENSEMBLE... : bilan, fin 2017 !

## «Osons un plan industriel pour Bruxelles»

Il y a urgence. L'industrie fout le camp ! En Flandre, OPEL Anvers (2010) et FORD Genk (2014) ont plié bagages. En Wallonie, Arcelor MITTAL (2013) et, plus récemment, CATERPILLAR (2016) ont notamment choisi le chemin de l'exil. Et Bruxelles ? Bruxelles n'est pas en reste : Citroën à Forest, Nestor Martin à Ganshoren, Côte d'Or à la Gare du Midi, Philip Morris à Ixelles..., tout cela est fini : les grands établissements industriels ont progressivement quitté la Région bruxelloise. Difficile de croire aujourd'hui qu'au moment de la grève de 60-61, Bruxelles était la ville industrielle la plus importante de Belgique en termes d'emplois ! À l'intérieur des dix-neuf communes, un peu plus de 166.000 personnes sont alors occupées dans l'industrie, contre près de 100.000 à Liège, 87.000 à Anvers, 56.000 à Charleroi et 48.000 à Gand. Une situation révolue... : aujourd'hui - derniers chiffres disponibles, soit 2013 - l'industrie manufacturière bruxelloise ne compte plus que 19.000 postes de travail, soit 3% de l'emploi salarié bruxellois (et 1,4% pour les seuls ouvriers).

Ces constats ont amené la FGTB à déposer sur la table du gouvernement bruxellois un plan industriel ambitieux pour notre Région, visant à mettre en place une politique industrielle du 21ème siècle

1) compatible avec les réalités bruxelloises, 2) innovante et 3) keynésienne - c-à-d couplée à des investissements publics.

**L'industrie à Bruxelles ? Nécessaire et possible !**

La FGTB est persuadée de la nécessité de maintenir une activité industrielle à Bruxelles pour deux raisons essentielles. D'une part, pour des raisons économiques : l'industrie est un secteur créateur de richesses qui assure des échanges commerciaux, engage des efforts substantiels en recherche-développement et génère une valeur ajoutée importante à l'échelle belge (15% du PIB, à l'échelle Belge, en 2014). D'autre part, pour des raisons sociales : l'industrie est, à sa manière garante, de la diversité sociale en matière

d'emplois... et d'activités, bien entendu. Ce qui est précieux pour nous qui sommes soucieux de ne pas abandonner la région bruxelloise à un destin purement administratif et au marché immobilier...

Et puis, la FGTB Bruxelles est convaincue que la région bruxelloise dispose des atouts nécessaires pour relever ce défi : Bruxelles dispose d'une réserve de main-d'œuvre importante, peut compter sur une population jeune, est un lieu de savoir - regroupant notamment sur son territoire une belle série d'établissements universitaires - et propose une offre de services importante qui ouvre des perspectives quant à la mise en place d'une économie circulaire. Ainsi, plus de 93.000 entreprises sont-elles actives sur le territoire bruxellois...

**Un plan d'actions en 5 points**

Avant toute chose, pour la FGTB, il est primordial de **sauvegarder les zones industrielles existantes**. Or, des espaces initialement affectés à l'industrie, comme les quais du canal, sont désormais affectés au logement (ce qui est, convenons-en, socialement justifié et économiquement... plus intéressant !). Conséquence : en moyenne, comme l'indique Citydev, 8.500 m<sup>2</sup> d'activités productives disparaissent chaque mois en Région bruxelloise. Dans ces conditions, si l'on ne fait rien, l'industrie sera purement et simplement asphyxiée à Bruxelles.

A la sauvegarde de ces zones, se couple la nécessité de **faire de la mobilité une priorité économique**. Aujourd'hui, la congestion rend difficile le transport des marchandises. Les déplacements professionnels sont également de plus en plus problématiques dans Bruxelles. Le développement d'un réseau-pilote de petits centres de distribution urbaine multimodaux, la création effective de parkings de dissuasion, une rationalisation de l'utilisation du réseau ferroviaire et fluvial contribueront, notamment, à l'activité industrielle.

Mais la relance de l'industrie nécessitera des moyens. Des moyens difficiles à trouver dans un contexte budgétaire hostile. Il a dès lors été proposé au gouvernement bruxellois, dans le cadre de la réforme des groupes-cibles, de **convertir tout ou partie des anciennes réductions ONSS des entreprises industrielles en investissements productifs**. Et ce afin que le montant des aides perdues par les entreprises industrielles soit réinjecté dans un Fonds d'investissement de type « *Invest for Jobs* », géré paritairement par les interlocuteurs sociaux sectoriels de notre Région. Ceci correspondrait donc à un réinvestissement direct dans l'aide au développement de l'industrie.

Enfin, pleinement consciente des défis de la **nouvelle économie**, la FGTB Bruxelles a également invité la Région à investir la révolution numérique (FabLab, 3D, ... : Bruxelles a le potentiel pour se positionner comme un centre en matière d'entreprises innovantes), à investir **l'économie circulaire** (à savoir transformer les déchets urbains en ressources industrielles (ex : véhicules polluants déclassés, ...)). Bruxelles dispose, en effet, de réels atouts pour se positionner comme ville-pilote en matière d'économie circulaire, notamment grâce à son opérateur public de propreté publique, important pourvoyeur d'emplois. Et, last but not least, nous avons invité la Région à investir **l'économie de la fonctionnalité**, qui consiste à remplacer la vente de biens par la vente de l'usage de ces biens (ou de services associés), en intégrant les exigences environnementales et sociales des citoyens.

En marge de ces éléments, un appui à l'industrie locale, qui se traduirait notamment par un soutien à l'**artisanat alimentaire** (bière, chocolat, ...) ne saurait être négligé.

Forte de ces propositions, la FGTB Bruxelles entend mobiliser et rassembler autour de ce projet... afin d'éviter que comme l'Espagne - qui, suite à l'abandon de l'industrie, a connu des déficits commerciaux massifs - Bruxelles ne se réveille, dans 20 ans, avec la gueule de bois. Osons !

## CHARLEROI

LA FUREUR DE LIRE  
LECTURE DÉBAT

● ATTENDS-MOI ERNEST ●

rencontre et discussion avec l'auteur, Laurent D'ALTOE

Laurent D'Altoe

Attends-moi  
Ernest

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

L'asbl d'éducation permanente VIE-ESEM, en collaboration avec le Centre Culturel de Thuin-Haute Sambre, vous invite à une rencontre conviviale et littéraire entre une lectrice et l'auteur.

Dans le cadre de la Fureur de Lire 2016, nous aurons le plaisir d'offrir gratuitement ce Roman aux 20 premières réservations!

Nous vous donnons rendez-vous le lundi 19 Décembre 2016, dès 19 heures, au Centre Culturel de Thuin Haute Sambre - Rue des Nobles, 32 à 6530 Thuin.

Entrée gratuite, invitation cordiale à tous. Le verre de Floridita est offert.  
Contact: asbl VIE-ESEM - Laurent Bredun - 071/58.96.16



VIE-ESEM



AVEC

Madame Virginie

**GONZALEZ**

Députée Wallonne PS

Monsieur Patrick

**DUPRIEZ**

Co-Président d'Ecolo

Monsieur Benjamin

**PESTIEAU**

Direction Nationale du PTB

Monsieur Bruno

**BAURAND**

Secrétaire général du Gresca

19H30 - ACCUEIL /// CONFÉRENCE-DÉBAT /// ENTRÉE LIBRE

AU CENTRE CULTUREL DE THUIN HAUTE SAMBRE - Rue des Nobles, 32 - 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

UNE SOIRÉE

VIE-ESEM

AVEC

#4J  
LA SEMAINE DE 4 JOURS DE 24 HEURES LE PORTAGE DE LA BARBARIE  
CEPAG



## CENTRE



AUX AFFILIÉS DU SETCA CENTRE

Nouveaux taux de cotisations applicables au 01/01/2017

Cher(e)s Camarades,

Vous trouverez ci-après les taux de cotisations applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2017 :

STATUT	Montant mensuel
Actifs	15,- €
Actifs Mi-temps	10,90 €
Pré-pensionnés	11,80 €
Chômeurs	10,90 €
Malades longue durée, Invalides	10,90 €
Étudiants	2,50 €
Pensionnés	4,20 €

Bien fraternellement,

Philippe BERTLEFF,  
Secrétaire Régional

SYNDICAT DES EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET CADRES  
Place Communale 15 - 7100 La Louvière - T +32 64 23 66 10 - F +32 64 28 06 26 - setcalouviere@setca-fgtb.be - www.setca.org - www.setcacentre.be  
126-2015236-34 - IBAN BE 68 126 2015236 34

ENSEMBLE ON EST PLUS FORTS

## WALLONIE PICARDE

Attention ! **FGTB** Wallonie picarde  
Au 1<sup>er</sup> janvier 2017

## Fermeture définitive de votre agence d'Herseaux

Vous pouvez d'ores et déjà vous présenter à votre agence la plus proche :

**FGTB Dottignies**  
Rue Couturelle, 18

Ouverte le mardi de 09h à 12h et de 14h à 18h

Le mercredi de 14h à 17h

Le jeudi de 9h à 12h

Le vendredi de 9h à 12h

## Fermeture définitive de votre agence d'Ellezelles

Vous pouvez d'ores et déjà vous présenter à votre agence la plus proche :

**FGTB Lessines**  
Rue Général Freyberg, 11

Ouverte le lundi de 09h à 12h

Le mardi de 09h à 12h et de 14h à 18h

Le mercredi de 14h à 17h

Le jeudi de 9h à 12h

## Attention ! Votre agence d'Antoing change d'horaire à partir du 1er janvier 2017 !

Lundi : 9h00 à 12h00

Mardi : 9h00 à 12h00 &amp; 14h00 à 18h00

Mercredi : FERME

Jeudi : 9h00 à 12h00

Vendredi : 9h00 à 12h00

Plus d'infos ? N'hésitez pas à nous contacter !  
069/881.881 — www.fgtbwapi.be

## LIÈGE - HUY - WAREMME

# Avis important

## Païement des allocations de chômage de décembre

Afin de réaliser votre paiement du mois de décembre dans les meilleurs délais, nous vous prions de bien vouloir **rentrer votre carte à partir du 23/12/2016**.

**Attention** – si vous êtes susceptibles de travailler durant la période du 23 au 31 décembre vous devez conserver votre carte jusqu'à la fin du mois.

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 2016 et les diverses primes 2016 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 9.H. à 11.H.30 et de 13.H.30 à 16.H.30, excepté le vendredi de 9.H. à 12.H. ainsi que tous les samedis de 9.H. à 11.H.**

**N.B. :** Nos bureaux seront fermés : les Samedis 24 et 31 décembre 2016 à 12.H. les Lundis 26 décembre 2016 et 2 janvier 2017  
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 8 Décembre 2016 de 16.H.00 à 17.H.00.  
Le JEUDI 15 Décembre 2016 de 16 H 00 à 17 H 00.  
Le JEUDI 22 Décembre 2016 de 16 H 00 à 17 H 00.

### HUY :

au local de la F.G.T.B. rue l'Apleit, 12  
Les LUNDIS 5, 12, et 19 Décembre 2016 de 13 H 30 à 16 H 00.

**A partir du 1<sup>er</sup> Décembre 2016 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
CHENEE :	au local de la F.G.T.B. rue Neuve, 18-24
FLEMALE:	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'Ile Coune
SERAIN:	Gau local de la F.G.T.B. rue Paul Janson, 41
WISE:	au local de la F.G.T.B. rue des Récollets, 63

**La Centrale Générale organisera un ramassage des cartes dans toutes les permanences les :**

15 décembre 2016 - 22 décembre 2016 - 27 décembre 2016

Jean SCHIFANO Secrétaire	Marc VREULS Secrétaire	Mathieu LONDON Vice-Président	Geoffrey GOBLET Président
-----------------------------	---------------------------	----------------------------------	------------------------------

## SOINS TOTALEMENT REMBOURSÉS

Hors suppléments d'honoraires éventuels

### Les soins sans souci

- Soins remboursés totalement chez votre médecin, spécialiste, kiné, dentiste, logopède et pour les soins infirmiers\*.  
(Même en cas d'hospitalisation)

- Soins remboursés totalement dans nos hôpitaux partenaires.

Nos conseillers vous accueillent en agences ou rendez-vous sur [www.solidaris-liege.be](http://www.solidaris-liege.be)

\*Infos et conditions en agences



[www.solidaris-liege.be](http://www.solidaris-liege.be)

Solidaris - Entreprise certifiée ISO 9001 - ISO 5001

## VERVIERS

### Les Conventions Collectives de Travail

#### RESUME DU LIVRE

Des ondes longues infléchissent le cours de l'histoire sociale. Sans doute au rythme des oscillations de l'économie... Le constat avait déjà conduit Marx à cet avertissement : « *Ceux qui ignorent l'Histoire sont condamnés à la revivre* ».

Marcel Bartholomé a compris ce message depuis longtemps. Il revisite ici un moment déterminant d'un passé verviétois mal connu. La première reconnaissance du fait syndical en Belgique. Ce 30 octobre 1906, sept représentants ouvriers dont Jean Roggeman et sept représentants patronaux dont Peltzer et Zurstassen signaient, la première convention collective régionale.

Cette première CCT impliqua plus de 15.000 travailleurs et permit une reprise du travail « *aux mêmes conditions, (de) salaires et (de) règlements d'atelier* ». Si elle reconnaissait, la légitimité du patron, elle reconnaissait surtout la liberté d'association pour les travailleurs donnant au syndicalisme une reconnaissance conventionnelle. Elle résonne toujours dans le climat antisindical actuel.

Aujourd'hui, les employeurs ont davantage l'oreille du pouvoir. Ils lui imposent ou orientent le cadre de l'organisation de l'économie : la politique des salaires, la flexibilité, etc. Les syndicats qui y résistent font régulièrement l'objet de tentatives visant à leur faire perdre leur légitimité. Parallèlement, les institutions de la concertation sociale qui irriguent depuis la seconde guerre mondiale la démocratie sur le terrain économique et social semblent lentement vidées de leur substance.



- PRIX DE VENTE : 4 EUROS (+frais de port)
- Où le trouver : Institut de Développement Européen de l'Economie Sociale (IDEES) asbl  
Rue des Déportés, 91 à 4800 VERVIERS
- Comment le commander :
  - Par mail : [secretariat@ideesasbl.org](mailto:secretariat@ideesasbl.org)
  - Par téléphone : 087/33.74.88.
  - Par GSM : 0496/14.44.56.

> ACCORD INTERPROFESSIONNEL

# Les revendications de la FGTB pour tous les travailleurs!

Qu'est-ce qu'un accord interprofessionnel (AIP)?

Un AIP est un accord conclu tous les 2 ans par les syndicats et les représentants des employeurs du secteur privé au sein du «Groupe des 10». L'accord porte essentiellement sur l'évolution salariale et les conditions de travail... La « marge » d'évolution salariale négociée dans l'AIP donne une indication pour les négociations dans les secteurs et les entreprises. Cet accord est valable pour les 2 années à venir.

Nos revendications

1. De meilleurs salaires

Après 2 ans de gel des salaires imposé par le gouvernement, les travailleurs méritent une augmentation de leur salaire brut, y compris le salaire minimum interprofessionnel.

2. Plus d'emplois de qualité pour tous

Via :

- La réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire et embauches compensatoires et ce, afin d'engager des jeunes et de permettre aux travailleurs âgés de lever le pied en fin de carrière.
- La suppression des inégalités hommes-femmes, à commencer par l'écart salarial.
- Des formations qui renforcent les travailleurs.

3. Une qualité du travail pour une plus grande qualité de vie



Via :

- Des mesures concrètes pour des contrats de qualité, un travail faisable et une fin de carrière digne.

- La prolongation, voire l'amélioration, des régimes de RCC et les CCT (ex prépensions et emplois de fin de carrière), particulièrement dans les cas de fermetures ou de

- restructurations d'entreprises.
- Une flexibilité négociée par les syndicats et les employeurs également au niveau sectoriel.

> LIVRE

# La première CCT plus que centenaire

La négociation en vue de la conclusion d'un accord interprofessionnel, c'est un peu le sommet de l'iceberg de la concertation sociale. Si un accord est conclu au sommet, il servira de cadre pour les négociations dans les secteurs qui constituent la montagne sous la ligne de flottaison. L'origine de cette organisation pyramidale des relations sociales entre travailleurs et employeurs est plus que centenaire. Mais la centenaire se porte plutôt mal. C'est le constat que fait Marcel Bartholomé, ancien dirigeant de la centrale du Métal FGTB, qui retrace l'histoire des conventions collectives dans un livre intitulé « Les conventions collectives de travail – un outil de citoyenneté économique et sociale ».

La première convention collective sectorielle en Belgique a été conclue en 1906 à Verviers dans le secteur textile, alors florissant. Cette année est émaillée de grèves dans le textile et le métal.

Les travailleurs ont commencé à s'organiser et ils parviennent par la grève à arracher des concessions aux employeurs, des hausses de salaires ou des réduction du temps de travail.

Si bien que les employeurs décident d'y mettre le holà en se coalisant et en décrétant un lock-out, c'est-à-dire la mise à pied de 16.000 travailleurs d'un coup dans 150 entreprises avec un « cahier de revendications »: retour à la journée de 13 heures, réinstaura-

tion des amendes, interdiction des syndicats...

Après six semaines, il a pourtant fallu qu'ils composent mais il faudra encore deux semaines de négociations pour parvenir à un accord. Le Gouvernement alors se garde bien d'intervenir car il partage le souci des patrons: «les ouvriers veulent diriger l'industrie et prendre la place des patrons»... C'est le monde à l'envers!

Enfin le 30/10/1906, la première convention collective sectorielle est conclue. Cette première CCT impliquant plus de 15.000 travailleurs a permis la reprise du travail « aux mêmes conditions, (de) salaires et (de) règlements d'atelier ». Si elle reconnaissait la

légitimité du patron, elle reconnaissait surtout la liberté d'association pour les travailleurs donnant au syndicalisme une reconnaissance conventionnelle. La fin de ce premier conflit va conduire à la création de nombreuses commissions paritaires dans les secteurs de l'industrie. Si elles furent supprimées dans les années 30, elles réapparaîtront dans la foulée du pacte social de 1944 constituant les prémisses de la sécurité sociale et l'établissement des mécanismes des relations paritaires dans le secteur privé en Belgique.

La concertation sociale et la négociation collective seront institutionnalisées par la loi de 1948 portant organisation de l'économie, complétée par la loi de 1952 instituant le Conseil National du Travail et la loi de 1968 sur les conventions collectives. Ces lois fixent une hiérarchie des normes: la loi, les conventions collectives rendues obligatoires par la loi, les conventions collectives non rendues obligatoires, et les conventions individuelles.

Pendant les Trente Glorieuses, c'est-à-dire le boom économique, on a laissé les interlocuteurs sociaux discuter entre eux. Mais avec les premiers chocs pétroliers puis l'avènement de la monnaie unique, le gouvernement a commencé à fourrer son nez dans les négociations.

Dans les années 1990, le Gouvernement Dehaene n'ayant pas réussi à conclure un « Pacte global pour

l'emploi, la compétitivité et la sécurité sociale » avec les interlocuteurs sociaux – la FGTB l'a rejeté -, il a décidé d'encadrer les accords interprofessionnels.

Ainsi, en Belgique, la négociation salariale a été mise sous la tutelle du gouvernement en lui fixant un cadre légal. Ce cadre est défini par la loi du 26 juillet relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.

Depuis les choses se sont gâtées. D'une part les employeurs se sont montrés de plus en plus intransigeants et n'ont lâché que le minimum. D'autre part les interventions successives des gouvernements dans les négociations salariales ont eu pour résultat de réduire la norme salariale à zéro ou presque. Les accords interprofessionnels, ou les normes imposées depuis 2009 ont pour ainsi dire gelé les salaires.

Augmentations salariales nominales	
2009	125 € en écochèques
2010	250 € en écochèques
2011	0 %
2012	0,3 %
2013	0 %
2014	0 %
2015	0 %
2016	0,5 % (0,3% en net)

## Qu'est-ce qu'une CCT ?

Une convention collective de travail est un accord négocié par des syndicats avec des associations patronales. Elle fournit aux travailleurs la meilleure garantie pour de bonnes conditions de travail et de salaires.

La CCT s'applique à tous les travailleurs sous la responsabilité de l'employeur lié par la convention. Même s'ils ne sont pas membres d'un syndicat.



PRIX: 4 EUROS (+frais de port)  
**Où le trouver :**  
 Institut de Développement Européen de l'Economie Sociale (IDEES) asbl  
 Rue des Déportés, 91  
 à 4800 VERVIERS  
**Comment le commander :**  
 Par mail : secretariat@ideesasbl.org  
 Par téléphone : 087/33.74.88.  
 Par GSM : 0496/14.44.56.

## &gt; RISQUES PROFESSIONNELS

## Le Fonds des Accidents du Travail et le Fonds des Maladies Professionnelles fusionnent

**Le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le Fonds des maladies professionnelles (FMP) et le Fonds des accidents du travail (FAT) fusionneront pour donner naissance à Fedris, l'Agence fédérale des risques professionnels.**

Dès le 1<sup>er</sup> janvier, il n'y aura plus qu'une seule institution publique pour tout ce qui concerne les risques professionnels. Les tâches principales de Fedris sont :

- l'indemnisation des victimes de maladies professionnelles et, dans

certains cas, des victimes d'accident du travail ;

- l'adoption et le soutien d'un certain nombre de mesures de prévention en matière de maladies professionnelles et d'accidents du travail ;

- le contrôle pour s'assurer que les entreprises d'assurances et les employeurs respectent leurs obligations en matière d'accidents du travail.

**Comment contacter Fedris ?**

- L'adresse du siège principal sera : Fedris, avenue de l'Astronomie 1 à 1210 Bruxelles.
- Le nouveau site Internet sera en ligne le 1<sup>er</sup> janvier à l'adresse [www.fedris.be](http://www.fedris.be).

- Le numéro de téléphone général sera le 02 226 64 00.

- Fedris disposera aussi de 4 bureaux régionaux: deux à Bruxelles, un à Liège et un à Hasselt et organisera en 20 endroits du pays, une permanence hebdomadaire ou mensuelle lors de laquelle les citoyens pourront demander un avis personnel.



## 190.000 accidents du travail par an

- Quelque 53.000 citoyens perçoivent actuellement une indemnité en raison d'une incapacité de travail permanente provoquée par une maladie professionnelle.

- Près de 10.000 citoyens introduisent encore chaque année une demande d'indemnisation pour cause de maladie professionnelle. 43 % de ces demandes ont été acceptées en 2015.

- L'âge moyen d'une personne confrontée pour la première fois à une maladie professionnelle est de 50 ans. 62 % de ces personnes sont des hommes. En raison de l'évolution du marché du travail, l'âge moyen diminue et la proportion de femmes augmente.

- Les maladies professionnelles les plus fréquentes en Belgique sont la tendinopathie et le syndrome du canal carpien.

- On dénombre chaque année quelque 140.000 accidents du travail dans le secteur privé belge, contre près de 50.000 par an dans le secteur public.

- En 1985, on comptait encore 750 accidents du travail par jour dans le secteur privé. Ce nombre n'a cessé de diminuer ces trente dernières années. Aujourd'hui, il s'élève encore à 375 cas par jour, dont 320 sur le lieu de travail et 55 sur le trajet entre le domicile et le lieu de travail.

- Dans près de 10 % des accidents du travail, il est question, d'une possible incapacité permanente.

- Les chiffres de mortalité liés aux maladies professionnelles et aux accidents du travail diminuent d'année en année. En 2015, on n'a plus recensé que 111 accidents du travail mortels, tandis que 370 personnes sont décédées des suites d'une maladie professionnelle.

## Étudiants : salariés ou entrepreneurs ?

**Le gouvernement compte introduire un nouveau statut social: celui d'étudiant indépendant. Selon les Jeunes FGFB, le statut d'étudiant indépendant est un miroir aux alouettes qui ne sera ni efficace pour remédier aux chômage des jeunes, ni pour améliorer la condition sociale des étudiants qui ont besoin de travailler.**

Aujourd'hui, ce qui pousse les étudiants à travailler c'est principalement le coût des études et la précarisation de la cellule familiale. Pour un étudiant, le fait de se lancer dans un tel statut peut représenter un risque pour le succès de ses études et un risque financier. Les démarches administratives sont très lourdes et les aides et l'accompagnement de qualité sont très rares. S'il ne dispose pas de ressources financières propres et suf-

fisantes, l'étudiant devra contracter un emprunt, souvent via des lignes de crédit faciles mais très coûteuses en intérêts comme les prêts personnels. Ce qui veut dire que le jeune pourra, dès ses études, s'endetter lourdement et éventuellement engager ses parents si le crédit n'est pas remboursé. Le statut juridique de l'entreprise, s'il n'est pas bien choisi, peut entraîner des répercussions importantes sur la vie privée et les potentiels futurs revenus du jeune en cas de faillite. Il peut également y avoir des répercussions sur les allocations familiales ou sur les impôts (notamment des parents si le jeune est à charge de ceux-ci). Les cotisations sociales ONSS devront être payées, qu'il y ait rentrées financières ou pas, ...

**Ubérisation**

Ce statut semble destiné aux grosses entreprises qui vont y trouver le moyen de contourner le salariat « classique » (relation de travail contractuelle) au moyen de « faux-indépendants », moteur de l'économie à la demande (Deliveroo, Uber, Amazon Turk, etc) dans un modèle qualifié « d'ubérisation du travail ».

Les Jeunes FGFB revendiquent :

- Le retrait de cette mesure;
- La gratuité totale de l'enseignement supérieur et de la formation, ainsi que (à l'adresse des gouvernements des communautés et des régions) des bourses mieux adaptées aux réalités sociales des étudiants, touchés par une précarité sans précédent;
- L'ouverture de droits sociaux pour les étudiants salariés-jobistes (chômage, pension) ;
- La limitation et l'encadrement des jobs étudiants dans les entreprises par le biais de la concertation sociale;
- La création d'emplois réels, de qualité et durables.

**Pour conclure, les Jeunes FGFB considèrent que la première et seule mission d'un étudiant est d'étudier afin de s'émanciper et de mettre de son côté les meilleures chances d'obtenir, à terme, un emploi de qualité. C'est dans cet objectif que les gouvernements devraient commencer à faire des propositions.**



## Pécule de vacances 2014 : jusqu'au 31/12 pour réclamer son dû

Près de 12.000 ouvriers et artistes non indépendants n'ont toujours pas communiqué leur numéro de compte malgré les rappels envoyés par l'ONVA. Ils n'ont donc pas pu recevoir leur pécule de vacances 2014 (année de travail 2013). La démarche est pourtant très simple. Ces travailleurs risquent de perdre ce pécule s'ils ne réagissent pas avant le 31 décembre 2016.

Pour savoir si vous êtes concerné, il suffit de consulter l'application « Mon Compte de vacances » sur le site de l'ONVA <http://www.rjv.fgov.be/fr/> où on peut trouver l'historique des paiements et le montant auquel vous avez droit. Pour y accéder, il suffit de se munir de sa carte d'identité électronique (eID), son code PIN ainsi que d'un lecteur de carte.

Pour recevoir son pécule de vacances, il faut communiquer son numéro de compte à vue personnel aux caisses de vacances concernées.

## Une prime de 0,7% pour certaines pensions minimum

Dans le cadre du tax shift qui octroie un avantage fiscal aux salariés, le gouvernement avait promis de donner une compensation aux pensionnés. Le budget prévu a été réduit de moitié pour ne représenter plus que 25 millions. Ce budget sera affecté au paiement d'une prime de rattrapage pour certains pensionnés. Cela devrait concerner seulement 168.000 personnes.

En effet, seuls ceux qui ont une carrière complète de 45 ans et qui ne touchent qu'une pension minimum verront le montant de leur pension augmenté de 0,7% au 1<sup>er</sup> décembre.

La prime sera versée dans le courant du mois de décembre. A partir de 2017, le montant mensuel de ces pensions sera majoré.

## Pensions : une enveloppe pour financer la pénibilité

Le gouvernement fédéral s'est accordé sur l'octroi d'enveloppes budgétaires destinées au financement de la prise en compte de la pénibilité dans les droits de pension. A partir de 2019, une enveloppe de 40 millions d'euros sera libérée en vue de couvrir le coût du départ anticipé à la retraite et/ou la valorisation du montant de la pension pour les travailleurs qui exercent un métier pénible, annonce le cabinet du ministre des Pensions, Daniel Bacquelaine.

Le montant de l'enveloppe sera porté à 70 millions d'euros en 2020. Sans cette enveloppe, la discussion sur les critères de pénibilité permettant de prendre une pension anticipée ne pouvait pas avancer.

Les partenaires sociaux vont maintenant "définir des critères de pénibilité précis, objectifs, contrôlables, mesurables et enregistrables qui permettront d'identifier les catégories professionnelles qui bénéficieront de modalités plus favorables en matière de pension", précise le ministre.

## L'index de novembre 2016

Indice des prix	Indice santé	Indice santé lissé
103,41	103,97	101,79

En novembre, l'indice des prix à la consommation a augmenté de 0,07% par rapport à octobre 2016. En rythme annuel, l'inflation se chiffre à 1,77%. L'indice santé de novembre a quant à lui augmenté de 1,65% par rapport à l'indice santé de novembre 2015.

L'indice santé lissé de ce mois s'élève à 101,79. L'indice pivot de 103,04 n'a donc pas été dépassé.

# Syndicats

MAGAZINE

**Rédaction:**

Syndicats - 42 rue Haute, 1000 Bruxelles  
Nicolas Errante: rédacteur en chef - Tél.: 02/506.82.44  
Aurélien Vandecasteele: journaliste. Tél.: 02/506.83.11  
E-Mail: [syndicats@fgtb.be](mailto:syndicats@fgtb.be)

**Secrétariat:**

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

> MALADIE - INVALIDITÉ

# Remise au travail des malades de longue durée

**Au vu du nombre croissant des malades de longue durée – et des dépenses pour l'INAMI que cela implique – le gouvernement a envisagé dans sa déclaration de mettre la pression sur ces malades pour qu'ils reprennent plus vite le travail. Un projet de loi en droit du travail et incapacité de travail, et 2 arrêtés royaux ont été déposés dans ce sens instaurant un système de contrôle des malades de longue durée avec sanction à la clé. Mais au terme de la concertation sociale, le projet a été assez bien modifié et les CPPT pourront exercer un contrôle et jouer un rôle proactif dans le processus de réintégration.**

**F**in de l'année dernière, on recensait plus de 370.000 travailleurs en maladie de longue durée, dont plus de la moitié depuis plus de 10 ans. Par rapport à 2009, c'est une augmentation de 40%.

Cette tendance est en partie liée au vieillissement de la population active et à l'augmentation du nombre de titulaires indemnisables.

Il faut préciser que les restrictions imposées aux systèmes de prépension et à la retraite anticipée ont contribué à cette escalade : les travailleurs âgés et malades qui auraient pu accéder à ces deux systèmes de sortie du marché du travail se retrouvant sur le pay roll de l'INAMI au lieu d'être indemnisés comme chômeurs âgés ou de relever de l'Office national des Pensions...

Bref, pour des raisons budgétaires, la ministre de la Santé Maggie De Block a donc concocté un projet d'arrêté royal organisant une espèce de contrôle de disponibilité dit « *parcours de réintégration* » pour les malades de longue durée avec la menace de sanction financière pour ceux qui n'accepteraient pas un plan de réintégration qui leur serait proposé

Au Comité de Gestion de l'INAMI, la FGTB, tout comme les autres organisations syndicales ainsi que les mutuelles, s'est opposée à ce projet, l'estimant inacceptable.

D'autant plus que la législation en vigueur prévoit déjà des modalités visant à permettre aux personnes malades de reprendre partiellement ou progressivement le travail sur base volontaire. Un travailleur peut, sous certaines conditions, reprendre un travail autorisé à condition que, sur le plan médical, il conserve une réduction de sa capacité d'au moins 50% et pour autant que cette reprise soit compatible avec son état de santé.

Cette reprise progressive, qui doit être autorisée par le médecin-conseil de la mutuelle et doit recevoir l'aval du médecin du travail et de l'employeur, permet au travailleur de cumuler, dans une certaine limite de revenu, ses indemnités d'incapacité de travail et son revenu lié à la reprise de son activité professionnelle.

Par ailleurs, d'autres dispositifs visent à permettre aux personnes malades qui veulent reprendre une activité professionnelle de se réinsérer sur le marché du travail, éventuellement à un poste de travail adapté ou dans un autre métier, en fonction de leurs problèmes de santé.

### Après concertation

Vu que le projet touche au droit du travail, il a été soumis à la concertation sociale. Les interlocuteurs sociaux se sont mis d'accord notamment pour demander au Gouvernement :

- de garantir le caractère volontaire de la réinsertion et donc de retirer les sanctions qui étaient prévues dans les projets.
- de garantir le caractère multidisciplinaire du processus,
- d'éviter autant que faire se peut que les travailleurs malades soient licenciés pour force majeure, donc sans indemnités de licenciement.

Après concertation dans divers organes d'avis (CNT, Conseil Supérieur pour la prévention et la protection au travail, Comité de gestion de l'INAMI) les textes ont été sensiblement modifiés.

### Le parcours de réintégration

Le parcours de réintégration sera bien instauré. Le médecin-conseil classera le malade qu'il aura à examiner dans une des quatre catégories un peu différentes selon que le travailleur est à l'emploi ou non :

- 1) catégorie 1 : il peut être présumé raisonnablement qu'au plus tard à la fin du sixième mois de l'incapacité de travail le titulaire peut spontanément reprendre le travail (ou un travail s'il n'en a pas) ;
- 2) catégorie 2 : une reprise d'un travail ne semble pas possible pour des raisons médicales ;
- 3) catégorie 3 : une reprise d'un travail n'est momentanément pas d'actualité parce que la priorité doit être donnée au diagnostic médical ou au traitement médical ;
- 4) catégorie 4 : une reprise du travail semble possible par la proposition d'un travail adapté (temporairement ou définitivement) ou un autre travail (ou d'un travail après une réadaptation ou une formation s'il s'agit d'un chômeur).

Le médecin conseil (ou le médecin du travail s'il y a un contrat de travail) pourra démarrer un projet de réintégration visant la réinsertion socioprofessionnelle pour la catégorie susceptible de retravailler. Si le malade (catégorie 3) n'est pas définitivement écarté du travail, son cas fera l'objet d'un réexamen à intervalles réguliers.

Le travailleur pourra également démarrer le trajet de réintégration pendant la période de son incapacité de travail ou par son médecin traitant.

L'employeur pourra aussi démarrer - à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017 uniquement pour les travailleurs tombés malades en 2016 et à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 pour les travailleurs tombés malades avant 2016 - le trajet de réintégration au plus tôt 4 mois après le début de l'incapacité de travail ou à partir du moment où le travailleur lui remet une attestation de son médecin traitant dont il ressort une incapacité définitive à effectuer le travail convenu.

Pendant ce parcours, le travailleur conserve tous les avantages acquis auprès de l'employeur durant l'exécution d'un travail adapté ou d'un autre travail. La « *force majeure* » pouvant justifier un licenciement

ne peut intervenir « *qu'après avoir terminé le trajet de réintégration du travailleur qui ne peut exercer définitivement le travail convenu* ».

Le projet de loi maintient la possibilité de conclure un avenant en cas de reprise partielle ou en cas de changement de fonction, mais le salaire peut être plus bas ... Il introduit la neutralisation du

salaire garanti en cas de rechute ou de toute maladie (autre qu'une maladie professionnelle) après la reprise d'un travail en application de l'article 100 §2 de la loi (c.-à-d. quand le travailleur reconnu comme étant incapable de travailler reprend un travail autorisé alors que, sur le plan médical, il conserve une réduction de sa capacité d'au moins 50 p.c.).

## Nouvelles obligations pour les employeurs et nouveaux droits pour le Comité de Prévention

Grâce à la FGTB, certaines modifications importantes ont pu être apportées au projet d'AR : le comité pour la prévention et la protection du travail (CPPT) ou à défaut la délégation syndicale « *participe au développement d'un cadre global pour la politique de réintégration exécutée dans l'entreprise* ».

L'employeur sera dorénavant tenu :

- de consulter régulièrement (et au moins une fois par an) par rapport à sa politique de réintégration ;
- d'élaborer des mesures collectives en vue d'un travail adapté ou d'un autre travail ;
- d'impliquer le médecin du travail et éventuellement les autres conseillers en prévention ;
- d'évaluer la politique de réintégration une fois par an avec les membres du Comité.

Les études montrent que les chances de réintégration d'un travailleur à son poste de travail diminuent en fonction de la durée de son absence. Une politique proactive de réintégration peut être positive si elle n'est pas répressive.

## > POURQUOI TANT D'INVALIDES ?

### Pas de fumée sans feu

Fin 2015, on recensait 370.408 travailleurs en maladie de longue durée, soit une augmentation de 40% en 7 ans.

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
264.668	278.071	289.814	304.452	320.823	343.926	370.408

L'INAMI a examiné les facteurs explicatifs du nombre d'invalides et a identifié comme principales causes :

- Le vieillissement de la population active alors que l'incapacité de travail augmente avec l'âge, quel que soit l'état social, et l'exercice ou non d'une activité
- La féminisation du marché du travail, avec une augmentation du nombre de femmes dans les catégories d'âge élevées (notamment suite au relèvement de l'âge de la pension de 60 à 65 ans, qui a pour effet que des femmes en mauvaise santé de cette catégorie d'âge qui, avant, étaient pensionnées ou prépensionnées, sont maintenant en invalidité), et alors que l'absentéisme est plus élevé chez les femmes que chez les hommes (ce qui serait objectivé par le fait que les femmes ont en moyenne une charge de travail plus lourde au sein de la famille que les hommes, charge qui s'ajoute à la charge de l'activité professionnelle) ;
- Les affections musculo-squelettiques et les troubles psychiques, qui sont les principales causes de l'absentéisme de longue durée, et qui continuent à augmenter ;
- les mesures prises dans d'autres secteurs de la sécurité sociale, à savoir en particulier les RCC, les pensions et le chômage (ces mesures peuvent, notamment, par leur dureté, augmenter les cas de troubles psychiques et d'invalidité).

L'INAMI pointe aussi le fait que de plus en plus d'analyses montrent le lien entre stress, conditions de travail, manque d'implication dans le travail et incapacité de travail de longue durée.

En conclusion de son analyse, l'INAMI souligne que des mesures de prévention primaires et secondaires sont plus que nécessaires afin de prévenir les troubles psychiques ou les affections ostéo-articulaires, et pose aussi la question de savoir si les assurés sociaux en incapacité de travail font suffisamment l'objet d'un suivi, surtout en cas d'incapacité de travail de longue durée.

## La procédure

### Le travailleur en incapacité de travail qui se voit proposer un parcours de réintégration :

- peut se concerter avec l'employeur, le conseiller en prévention-médecin du travail et les autres conseillers en prévention à propos du projet de réintégration ;
- peut se faire assister par un représentant des travailleurs au Comité ou, à défaut, par un représentant syndical de son choix ;
- doit faire part de ses remarques éventuelles dans un délai de 20 jours ouvrables.

L'employeur présente ensuite au travailleur, dans un délai de 10 jours ouvrables après l'expiration du délai ci-dessus, un plan de réintégration qu'il a signé.

Le travailleur, dans un délai de 5 jours ouvrables, soit signe le plan, soit fait part des raisons de son désaccord à l'employeur

## &gt; RISE

## 20 ans de syndicalisme au service de l'environnement

Cela fait 20 ans cette année que la cellule RISE, commune à la FGTB et à la CSC wallonnes, a vu le jour. RISE, c'est le Réseau Intersyndical de Sensibilisation à l'Environnement mis sur pied par les deux principaux syndicats, rejoints dans la démarche en 2002 – si pas organiquement - par le syndicat libéral, pour faire entrer l'écologie à la fois dans les syndicats et dans les entreprises via les organes de concertation: CE, CPPT et délégation syndicale. Malgré des moyens limités, RISE et ses avatars (Prepart à la CGSLB et BRISE à Bruxelles), l'écologie est entrée dans la doctrine et dans l'action syndicale et cela par-delà les clivages idéologiques qui séparent les syndicats. Mieux encore : les employeurs participent !

« 20 ans de concertation sociale en environnement, 20 ans de sensibilisation auprès des délégations syndicales, 20 ans d'initiatives originales dans les entreprises... », cela méritait bien un petit colloque, pour tirer le bilan de l'expérience RISE. C'est ce qu'a fait Evelyne Jadoul, une des collaboratrices FGTB de RISE, qui y a consacré son mémoire de fin d'études\*.

### Des débuts timides et tardifs

Les préoccupations environnementales ne font pas partie du « core business » des syndicats qui est de défendre les intérêts des travailleurs. Pourtant, cela fait plus de deux décennies que l'on s'en occupe. Ce fut une entrée assez timide au début. Tant la CSC que la FGTB y consacrent un chapitre dans leurs congrès en 1990. Il faut dire qu'il y avait eu un peu plus tôt les catastrophes de Seveso, Tchernobyl, Bhopal...

Mais en pratique, dans certains secteurs, on pensait qu'environnement et emploi ne pouvaient pas faire bon ménage. C'est ainsi que l'on a vu manifester des syndicalistes de Solvay contre les « écotaxes » avec la bénédiction de la direction et son appui logistique. C'est que les préoccupations environnementales impliquent des investissements parfois coûteux pour certaines industries lourdes ou grandes consommatrices d'énergie et le dumping salarial et environnemental pouvaient faire craindre pour l'emploi local.

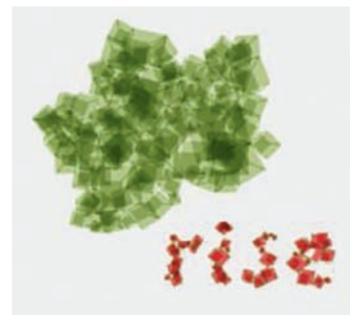
Malgré cela, plusieurs facteurs allaient contribuer à intégrer l'environnement dans le combat syndical. Premièrement, la protection des travailleurs inclut la santé au travail et les syndicats ont donc été naturellement amenés à s'intéresser aux questions d'environnement dans l'entreprise (émanations toxiques, niveau sonore, etc.). Deuxièmement, la loi du 4 août 1996 sur le bien-être des travailleurs et l'AR du 3 mai 1999 élargiront les droits syndicaux en termes d'environnement. Désormais le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) disposera de compétences larges permettant d'aborder les questions d'environnement. Le Conseil d'entreprise pourra aussi

s'en occuper via les impacts financiers des stratégies environnementales ou via les problèmes de mobilité. L'environnement est ainsi entré de plain-pied dans la concertation sociale au niveau des entreprises. La formation des délégués devra en tenir compte.

### Un outil commun

C'est en 1996 que la cellule RISE voit le jour en Région wallonne. La Wallonie est un mauvais élève vis-à-vis de l'Europe. Elle est en infraction en matière de législation environnementale et elle se tourne vers l'Union Wallonne des Entreprises qui crée la cellule des conseillers en environnement, avec subsides à la clé. Les syndicats ne pouvaient pas rester au bord de la route et ont voulu aussi jouer leur rôle comme acteurs du changement en sensibilisant les travailleurs et leurs représentants. FGTB et CSC se sont concertés pour voir dans quelle mesure ils pouvaient travailler ensemble et obtinrent du ministre PSC Guy Lutgen une subvention qui leur permettra de mettre sur pied la cellule RISE. En 2000 un ministre libéral en fera autant pour la CGSLB qui mettra sur pied Prepart.

### Que fait RISE ?



Comme son nom l'indique, RISE fait de la sensibilisation à l'environnement. C'est-à-dire de la formation pour les délégués, des publications (téléchargeables sur <http://www.rise.be>). Il prend des positions publiques (articles de presse, des émissions TV), participe à des manifestations (par exemple pour le climat). La cellule pousse aussi la réflexion sur les questions environnementales en prenant appui sur les instituts syndicaux d'éducation permanente : FEC et CEPAG.

La cellule a également mis sur pied des expériences pilotes dans certaines entreprises ciblées, comme l'entreprise chimique Kemira à Tertre, ou les ateliers de la SNCB à Salzinnes, reposant sur la collaboration entre les syndicats et la direction pour améliorer le bilan environnemental de ces entreprises non pas en interne mais vis-à-vis de l'extérieur (gestion des déchets, épuration des eaux usées, usage des produits chimiques, etc.). La cellule est ainsi parvenue au fil du temps à amener les délégués syndicaux à développer une réflexion, une analyse de la question environnementale et à agir dans l'entreprise pour influencer la direction quant à sa politique environnementale. A la FGTB, un réseau de délégués actifs sur l'environnement a également été créé. Elle a permis via les comités d'accompagnement, les formations, les colloques de créer un système de réseaux multiples réunissant différents acteurs : responsables syndicaux, équipes des trois syndicats, délégués d'entreprises, académiques, associations environnementales, agents de l'administration, Cabinet...

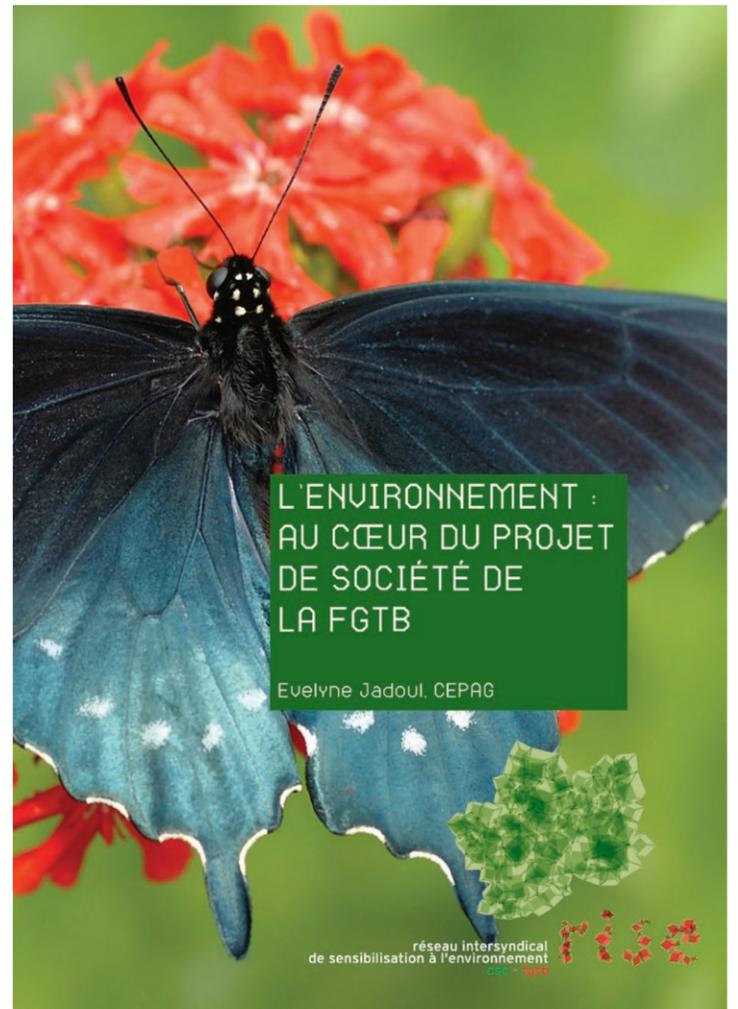
### Par-delà les clivages

Si l'expérience RISE a permis de faire avancer la réflexion et l'action environnementales dans les syndicats, elle a aussi l'intérêt d'avoir transcendé les clivages.

Entre les syndicats concurrents parce que nés des piliers qui fondent l'histoire politique et sociale de la Belgique (les chrétiens, les libéraux, les socialistes). Entre patrons et syndicats là où c'est possible à travers la concertation sociale et les expériences pilotes, voire au niveau politique à travers les instances d'avis où siègent patrons et syndicats.

Entre productivisme et anti-productivisme. Le travailleur-producteur se confond aujourd'hui avec le citoyen consommateur. La réflexion syndicale a évolué : il ne s'agit plus de protéger simplement la santé des travailleurs, son revenu et son emploi. Il faut repenser le système économique de sorte que les richesses produites soient plus équitablement réparties mais aussi changer la manière de produire pour protéger notre milieu de vie et l'héritage que nous laisserons à nos descendants. Pour les syndicats, l'environnement n'est plus l'ennemi de l'emploi. Il offre au contraire l'opportunité de créer des emplois de qualité non délocalisables dans de nouveaux secteurs contribuant à la transition vers une société bas carbone et plus respectueuse des ressources naturelles. La réflexion porte aujourd'hui sur la transition juste de sorte que la mutation se fasse sans casse sociale. Les syndicats sont aujourd'hui ouverts à une mutation post-matérialiste même s'il y a encore beaucoup de chemin à parcourir.

\* « La construction d'une revendication environnementale au travers du Réseau Intersyndical de Sensibilisation à l'Environnement (RISE) ». Evelyne Jadoul - FOPES - UCL 2014-2015.



L'ENVIRONNEMENT :  
AU CŒUR DU PROJET  
DE SOCIÉTÉ DE  
LA FGTB

Evelyne Jadoul, CEPAG

réseau intersyndical  
de sensibilisation à l'environnement

## La Cour constitutionnelle rejette le recours FGTB contre la norme salariale 2015-2016

Le 1<sup>er</sup> décembre, la Cour constitutionnelle a rendu son arrêt relatif au recours introduit par la FGTB contre la loi du 28 avril 2015 sur la norme salariale 2015 - 2016.

Pour rappel, en 2015, la norme salariale a été fixée à 0%. Pour 2016, à 0,5 % brut et 0,3% net de la masse salariale pour autant que ceci n'entraîne pas de coûts supplémentaires pour les employeurs. Avec en plus un saut d'index de 2% effectué à partir de 2015, la FGTB a jugé cette politique de modération salariale injuste et illégitime.

Avec cette norme salariale, les employeurs ont encore une fois échappé à leurs responsabilités puisqu'aucune garantie en matière de création d'emplois n'a été exigée.

Par ailleurs, une étude du Bureau du Plan de 2012 a démontré que la perte au niveau de la part du marché à l'exportation s'explique pour un tiers seulement par les coûts de nos entreprises (coûts salariaux et autres coûts, comme l'énergie). Deux tiers de notre perte de compétitivité s'expliquent par d'autres aspects structurels. Des aspects de la compétitivité comme la structure de la production, la composition de la gamme de produits, l'orientation géographique et l'apport de la Recherche et du Développement ont été ignorés.

Cette norme salariale a signifié moins de pouvoir d'achat pour les travailleurs, moins de consommation, moins de croissance économique et un appauvrissement général. Pour la FGTB, cette norme salariale 2015-2016 est une source d'inégalité et une violation du droit fondamental à la négociation collective.

**La Cour constitutionnelle a rejeté ces arguments. La FGTB ne peut que le déplorer et respecter la décision prise.**



**Syndicats** MAGAZINE

revient le  
20/01/2017

**Bonnes fêtes!**



> POINT DE VUE

## La sécurité routière: un objectif des pouvoirs publics et des employeurs?

Ces dernières années, la sécurité routière a bénéficié d'une attention croissante. Excès de vitesse, files trop longues et trop nombreuses, agressions au volant, émissions CO2 et de poussières fines, ...

Les citoyens exigent – à juste titre – des pouvoirs publics qu'ils prennent des mesures... qui se traduisent souvent par des interventions d'ordre technique : recouvrement du ring anversoïse, abaissement de la limite de vitesse, introduction d'une taxe kilométrique pour les poids lourds, ... On a cependant tendance à oublier qu'une bonne politique sociale est également de nature à contribuer à l'amélioration de la sécurité routière. A cet égard, nos collègues du syndicat australien du transport, la TWU, parlent de "safe rates", traduction littérale : "salaires sûrs", c'est-à-dire des salaires décents.

En réalité, ils veulent dire qu'une amélioration des conditions de travail des chauffeurs professionnels donnera lieu à une amélioration spectaculaire de la sécurité routière. Les chauffeurs mal payés (comme les routiers de l'Europe de l'Est qu'on rencontre sur nos routes) font souvent trop d'heures, bafouant les règles en matière de temps de conduite et de repos. Ce qui n'est pas difficile vu l'absence de contrôles réguliers. Résultat des courses: des chauffeurs fatigués qui constituent un danger pour eux-mêmes et pour les autres usagers de la route ; des chauffeurs qui provoquent plus d'accidents, et donc plus de files, ...

Une étude récente du groupe de réflexion français CNR (Comité National Routier) le confirme. Selon cette étude, le dumping

social donne lieu à des infractions massives aux temps de conduite et de repos et aux règles régissant le cabotage (1). Le fait que ces mêmes chauffeurs de l'Europe de l'Est s'absentent pendant plusieurs mois de leur maison, passent souvent les week-ends dans des conditions indignes, sont mal formés, ... augmente encore l'insécurité sur nos routes.

Il est donc urgent que les excellences de nos nombreux gouvernements s'occupent effectivement du problème et organisent des contrôles plus fréquents et plus sévères dans le secteur du transport professionnel de marchandises. S'ils ne sont pas motivés par les pertes d'emplois dont sont victimes les routiers belges, qu'ils le soient alors par la volonté d'améliorer la sécurité routière. Aussi bizarre que cela puisse paraître : la lutte contre le dumping social est susceptible de réduire les accidents, les files, les émissions de CO2, ...

(1) Cf. "Nieuwsblad Transport" du 23 novembre dernier.



Frank Moreels  
Président

> CHAUFFEURS D'AUTOCAR:

## L'UBT TIRE LA SONNETTE D'ALARME !



L'UBT tente depuis plusieurs mois de négocier un accord avec la fédération patronale FBAA concernant l'hébergement des conducteurs d'autocar en cas de voyages de plusieurs jours à l'étranger. Négociations difficiles car les employeurs ont posé des contre-revendications au sujet des jours de récupération. L'UBT, soucieuse avant tout de la sécurité, exige que les chauffeurs puissent prendre leur repos dans de bonnes conditions. Car un chauffeur fatigué peut constituer un risque sur la route. A l'aube de la saison de ski, ce problème devient de plus en plus urgent.

L'utilisation d'autocars à couchettes –interdits en Belgique– inquiète également les conducteurs. Les passagers ne peuvent en effet pas porter de ceinture de sécurité quand ils voyagent en position couchée. Nos chauffeurs soulignent qu'ils veulent que la clarté soit faite et que pour eux, la sécurité passe avant tout.

Maintenant que l'hiver approche, les navettes se multiplient. Ces chauffeurs professionnels se préparent donc à une période

très chargée. Par conséquent, l'UBT exige que les employeurs avancent des solutions concrètes. L'UBT a déjà présenté ses propres propositions:

*« L'employeur doit veiller à ce que les chauffeurs (h/f) qui exécutent des services de navette puissent disposer sur le lieu de destination d'un hébergement décent pour se reposer, à savoir un hébergement où ils peuvent, dans le respect de leur vie privée, prendre leur repos journalier sans être dérangés, dans le but de garantir l'exercice de leur fonction dans les meilleures conditions de sécurité. Par hébergement décent pour se reposer au lieu de destination s'entend une chambre d'hôtel à une personne ou un studio avec toilettes et douche. »*

Cet accord pourra faire l'objet d'une évaluation après la saison d'hiver.

Plus d'info sur le secteur autocars : paolo.diberardino@ubt-fgtb.be

## Bal des bateliers chez l'UBT

Dimanche 27 novembre, les bateliers se sont réunis à l'initiative de l'ASBL l'Amicale "De Mick" qui a organisé le "bal des bateliers" dans les locaux de l'UBT au Paardenmarkt à Anvers. L'UBT est en effet consciente du fait qu'il y a trop peu de contacts entre les bateliers alors que la demande de tels contact est grande. Par conséquent, avec ce « bal

des bateliers », tout le monde y gagnait : non seulement la communauté des bateliers mais aussi l'Amicale "De Mick" qui sponsorisait l'événement (<http://www.demick.be>). On a dansé au son du magnifique orchestre le "Lou Roman Showband" et on a beaucoup ri avec les blagues de l'humoriste anversoïse Luc Caals.



## Toujours pas de délégués dans le secteur des taxis après des années de négociations !

Le secteur des taxis est un petit secteur qui compte de nombreuses très petites entreprises. Cependant, il compte aussi quelques grandes entreprises qui ont organisé des élections sociales cette année. Depuis quelques années, les organisations syndicales essaient d'obtenir l'installation d'une délégation syndicale, mais les employeurs continuent à renvoyer cette demande aux calendes grecques.

### Un secteur petit mais important !

Le secteur compte deux branches : d'une part les taxis et d'autre part les services de location de voitures avec chauffeur (comme par exemple les services de limousine). Le secteur compte actuellement 1983 entreprises de taxi représentant au total 4088 voitures et 1796 entreprises de location de voitures avec chauffeur avec au total 4177 voitures. Dans le secteur, il y a beaucoup d'indépendants et de nombreuses petites entreprises. Le nombre de très grandes entreprises se compte sur les doigts de la main. Le secteur occupe 6564 salariés, services de taxi et services de location confondus. On retrouve les grandes entreprises dans les villes qui

pourtant connaissent elles aussi beaucoup de taximen indépendants. Dans les régions rurales, on retrouve le plus souvent des chauffeurs indépendants et les petites entreprises.

### Les syndicats tendent la main aux employeurs qui la refusent gentiment.

Ces dernières années, le secteur des taxis à Bruxelles a été lourdement touché par la venue d'UberPOP. Associant leurs forces, les organisations syndicales et la fédération patronale GTL ont engagé la lutte contre Uber. Elles mènent ensemble une campagne de promotion du secteur des taxis.



Mais la collaboration entre syndicats et patrons s'arrête là. Quand il s'agit des droits syndicaux, les employeurs se rebiffent... Pourtant, GTL, la fédération patronale du secteur, trouve un allié dans l'UBT. En mai 2015, l'UBT a déposé plainte auprès de l'Auditorat du travail de Bruxelles contre Uber pour occupation de faux indépendants. L'UBT a aussi publié un dossier consacré à UBER.

### Une CCT "délégation syndicale" : un pont trop loin pour les employeurs !

Les négociations sur la CCT relative à l'installation d'une délégation syndicale avancent de

plus en plus au pas d'Echternach : un pas en avant, deux pas en arrière ... Les employeurs ne cessent de trouver des arguments pour ne pas signer de convention. Ils viennent de nous refaire le coup : ils exigent maintenant que les syndicats communiquent par écrit leurs objections au sujet de la dernière proposition, alors que les syndicats l'ont déjà fait oralement lors de la dernière réunion. Une nouvelle perte de temps donc et une attitude patronale inacceptable !

### Le secteur des taxis a besoin de se moderniser !

Incrovable mais vrai : il n'existe pas de barème salarial dans le secteur. En effet, les chauffeurs sont rémunérés sur base de la recette. Les chauffeurs qui n'atteignent pas un salaire brut de 1590 euros bénéficient cependant d'une espèce de revenu garanti. Mais ce dernier est soumis à tellement de conditions qu'il est facile pour les employeurs d'y échapper. Il ne faut donc pas s'étonner de la rotation importante dans le secteur et de la difficulté croissante de trouver encore des chauffeurs disposés à travailler à ces conditions.

## GOVERNEMENT



### Le mensonge nous gouverne

Le gouvernement Michel poursuit avec la même intensité sa politique antisociale mais dans sa communication, il dit le contraire de ce qu'il fait et fait le contraire de ce qu'il dit. En un mot : il ment.

- Il prétend augmenter le pouvoir d'achat mais, après un premier blocage des salaires, un saut d'index et l'augmentation de nombreuses factures au cours de ces dernières années, il a réduit le salaire minimum des jeunes de -21 ans et compte imposer un gel des salaires à tous les travailleurs.
- Il dit vouloir sauver le régime légal des pensions mais, après avoir relevé l'âge de la pension à 67 ans – contrairement à ce qu'il avait promis avant les élections - et démantelé le droit à une pension anticipée, au RCC (prépension) et aux emplois de fin de carrière, il pousse à la constitution de pensions complémentaires libres individuelles sans aucune garantie à long terme et il diminue les pensions en touchant aux périodes assimilées.
- Il prétend vouloir rendre le travail « faisable » mais il allonge le temps de travail et nous impose plus de flexibilité via les heures supplémentaires en réduisant le droit au sursalaire.
- Il déclare que les économies dans les soins de santé ne toucheront pas les patients mais 900 millions d'euros de nouvelles économies auront inévitablement des conséquences sur la facture des patients et l'emploi dans le secteur des soins de santé.
- Il prétend alléger la fiscalité sur le travail mais le tax shift n'a rien apporté aux travailleurs en raison de l'augmentation de la TVA, des accises et des autres factures. Et après les nombreuses promesses d'une contribution équitable du capital: rien... Il traîne des pieds pour ce qui de la lutte contre la fraude fiscale malgré les révélations sur les paradis fiscaux. Par contre le gouvernement renonce à récupérer 700 millions auprès des multinationales qui ont abusé du système fiscal belge, il fait des cadeaux à Electrabel sur la rente nucléaire, refuse d'imposer les plus-values et enterre la taxe sur la spéculation financière. Et il promet en prime de nouvelles réductions d'impôt pour les entreprises.

### Selon le gouvernement Michel, le pouvoir d'achat augmente... IL MENT !

Il prétend augmenter le pouvoir d'achat mais, après un premier blocage des salaires, un saut d'index et l'augmentation de nombreuses factures au cours de ces dernières années, il a réduit le salaire minimum des jeunes de -21 ans ... Le gouvernement Michel souhaite maintenant réformer la loi de 1996 de manière à exclure toute augmentation salariale les prochaines années.

#### La loi de 1996 ? Qu'est-ce que c'est ?

Tous les deux ans, patrons et syndicats négocient la marge d'augmentation globale des salaires (hors indexation automatique et augmentations barémiques). La 'Loi de 1996' stipule que nos coûts salariaux ne peuvent pas évoluer plus vite que ceux de nos pays voisins. Cette marge donne une indication pour les négociations dans les secteurs et les entreprises.

#### Les nouvelles mesures du gouvernement ?

- Le gouvernement Michel estime que vous coûtez trop cher et veut rendre la loi plus stricte ET contraignante.
- Le gouvernement ne laisse plus aucune marge à la négociation entre patrons et syndicats.
- Il veut que nos salaires soient au même niveau que ceux d'application dans nos pays voisins.

Il donne ainsi le signal de départ d'une course au nivellement par le bas ! La nouvelle loi ouvrira également la porte à de **NOUVEAUX SAUTS D'INDEX**. L'indexation sert à maintenir le pouvoir d'achat lorsque les prix augmentent. L'année dernière, vous avez déjà subi un saut d'index. Votre salaire n'a pas été augmenté alors que les entreprises, elles, ont reçu des milliards. Suite à cette intervention, vous avez perdu plusieurs (dizaines de) milliers d'euros sur l'ensemble de votre carrière et pour le calcul de votre pension. C'était censé être une mesure exceptionnelle, ce ne sera certainement pas le cas.

En bref, avec une telle loi il ne pourra très probablement pas y avoir d'augmentation salariale pendant des années ! Même pas dans les secteurs et les entreprises en bénéfiques. Si l'économie se porte mieux, vous ne bénéficierez pas de cette embellie parce que votre syndicat ne disposera d'aucune marge de manœuvre.

**Tout pour les uns (= les employeurs et les actionnaires), rien pour les autres (= les travailleurs) !**



## Non aux

3500 manifestants des trois syndicats en front commun se sont réunis le 28 novembre dernier devant le cabinet du ministre des Pensions pour dénoncer la volonté du gouvernement de réduire encore le montant des pensions des futurs pensionnés.

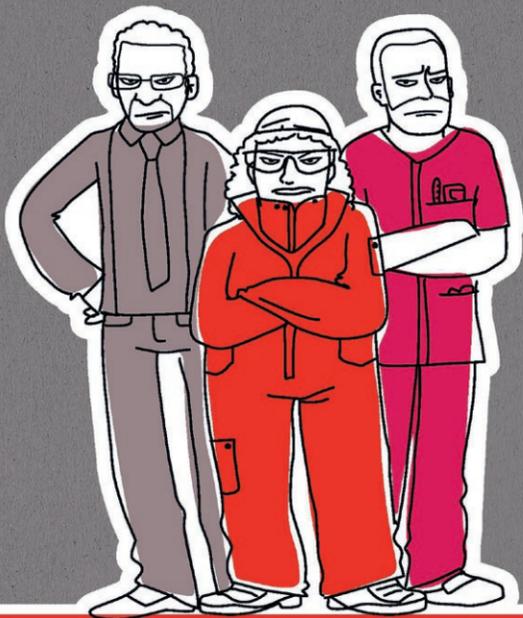
**L**e travailleur qui ne peut travailler vit grâce aux allocations de chômage ou de prépension. Jusqu'à présent, ces périodes étaient assimilées à des jours de travail dans le calcul de la pension sur base du dernier salaire gagné. Cela change à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

#### Attaque sur les périodes assimilées

Dorénavant, le gouvernement souhaite que le nombre de jours de chômage et de prépension (RCC) assimilés sur la base du dernier salaire perçu soit plafonné à 312 jours (c'est-à-dire un an). Au-delà d'un an, la pension sera calculée sur la base d'un salaire minimum fictif (voir Syndicats n° 20). Cette mesure pénalisera de nombreux travailleurs qui verront leur pension diminuer de façon significative !

Très concrètement, le gouvernement rompt le contrat et revient sur ce à

## Vous méritez mieux que ça !



**#DURESPPECT**  
Vous méritez mieux !

Nous poursuivons notre résistance et posons les exigences suivantes :

- De la part des employeurs, nous exigeons le respect des travailleurs et donc une véritable concertation sociale - avant la fin de cette année - sur des augmentations salariales légitimes, sur la liaison au bien-être des allocations et sur le travail faisable.
- De la part du gouvernement Michel, nous exigeons qu'il respecte les personnes malades et le droit de tous les travailleurs à une pension correcte. Nous demandons une répartition équitable des efforts demandés via une correction des mesures gouvernementales prévues avant la fin de l'année.

### Selon le gouvernement Michel, le travail sera faisable...

#### IL MENT !

Dans les faits, on devra travailler plus, plus longtemps, et avec plus de flexibilité. On pourra vous obliger à prester davantage d'heures (supplémentaires) sans vous laisser le choix. Vous serez seul face à l'arbitraire de votre employeur.

#### Le gouvernement Michel a décidé de mettre en œuvre le plan Peeters...

- Votre employeur pourra ainsi décider, par le biais d'une Convention Collective de Travail ou d'une adaptation du règlement de travail, de vous faire faire des heures supplémentaires selon ses besoins. Avec un maximum de 5 heures par semaine en plus (ou en moins) de la limite hebdomadaire de maximum 45h/semaine et un maximum de 2 heures en plus (ou en moins) de la limite journalière de maximum 9h/jour. Cette modification sera automatiquement d'application pour 1 an. Et ce, souvent sans sursalaire. Le sursalaire n'interviendra en effet que si, et seulement si, vous avez presté plus d'heures que les limites maximales reprises dans la CCT ou le règlement de travail, ou s'il s'avère à la fin de l'année, que vous avez, au total, travaillé plus que la durée de travail hebdomadaire normale moyenne. En bref, vous devrez travailler plus sans forcément gagner plus.
- Le repos compensatoire ne sera possible qu'après 143 heures au-delà de votre durée de travail hebdomadaire normale, soit 9 heures en plus par semaine pendant presque 4 mois.
- Les formations en dehors de vos heures de travail, ne seront plus payées comme des heures supplémentaires.
- Vous travaillez dans le secteur du commerce électronique ? Dans ce cas, l'interdiction du travail de nuit (de 20h à 6h) n'est plus d'application !
- Un bureau d'intérim pourra vous « offrir » un contrat d'intérim à durée indéterminée sans pour autant vous donner du travail tous les jours. Un CDI sans réelle sécurité, sans limite et sans perspective. Et surtout sans constitution de droits pour une pension ou une allocation de maladie ou de chômage.



## > UNE FISCALITÉ JUSTE Des promesses

Les impôts et les cotisations sociales sont nécessaires pour garantir le droit de chacun à des services publics (enseignement, police, transports publics...) et à la sécurité sociale (soins de santé, pensions, chômage...). Il est important que les pouvoirs publics disposent de moyens suffisants pour pouvoir effectuer ces dépenses. Il y a quelques années, les finances publiques belges se sont retrouvées dans le rouge à la suite de la crise financière (sauvetage des banques, croissance économique négative...) et d'un certain nombre de cadeaux fiscaux faits aux entreprises et aux nantis (déduction des intérêts notionnels, suppression des taux les plus élevés pour l'impôt des personnes physiques...).

#### Qu'a décidé le gouvernement ?

Plutôt que de chercher dans une fiscalité plus juste les moyens nécessaires pour le fonctionnement de l'Etat et l'assainissement des finances publiques, ce gouvernement a décidé de réduire le financement des services publics quitte à faire grimper

# attaques sur les pensions!



quoi vous aviez droit. Imaginez que vous êtes prépensionné depuis 2 ans, et qu'il vous reste 3 ans avant d'être pensionné. Pour les deux années passées, rien ne change, elles seront assimilées selon l'ancien régime. Par contre, pour les 3 ans de prépension à venir, le nouveau régime sera d'application. Cela signifie que la première année sera assimilée sur la base de votre dernier salaire, tandis que les deux suivantes ne compteront qu'au taux minimum.

## Calculez combien vous allez perdre

Les trois syndicats ont mis en ligne un module de calcul commun permettant d'estimer ce que sera la perte de pension avec le système d'assimilation prévu par le ministre des Pensions si on a chômé ou si on a été en prépension plus de 312 jours.

On y accède via le site <https://syn-calcul.be/fr/>

## E ? es jamais tenues ...

la facture pour les utilisateurs de ces services. Répercuter la facture sur les utilisateurs rend le système injuste puisque tout le monde ne dispose pas des mêmes moyens financiers.

Il a par ailleurs imposé un saut d'index et bloqué les salaires. Le pouvoir d'achat du citoyen n'a donc pas seulement été affecté par le saut d'index, mais aussi par la hausse de certaines factures.

Pour contrer la contestation sociale face à ses mesures antisociales notamment, le gouvernement a promis un tax shift qui devait entraîner une augmentation des salaires nets. Ce tax shift a surtout servi à réduire les cotisations sociales des employeurs et n'a fait que creuser davantage le trou budgétaire de l'Etat. Le gouvernement se retrouve donc déjà en train de préparer les économies de demain. Cerise sur le gâteau, le Ministre des Finances, Johan Van Overtveldt, veut, à partir de l'année prochaine, réduire progressivement l'impôt des sociétés de 33,99% à environ 20%. C'est ainsi que sont préparées aujourd'hui les crises budgétaires de demain. La contestation sociale a toutefois conduit le gouvernement à procéder

à quelques petites adaptations au niveau de la fiscalité du patrimoine (augmentation du précompte mobilier et taxe boursière, lutte contre les abus des holdings fiscaux).

Ces mesures sont faciles à contourner. On peut également douter de leur mise en œuvre, au vu du parcours parsemé d'erreurs (volontaires ?) d'estimation des recettes du Ministre des Finances. En tout cas, même l'introduction d'une taxe symbolique sur les plus-values a été rejetée par la plupart des partis au gouvernement, et ce, malgré le fait que cette taxe existe déjà dans les pays voisins.

## Qu'est-ce que cela implique pour les travailleurs ?

D'un côté, les travailleurs reçoivent un peu plus en net à la fin du mois, mais d'un autre côté, ils doivent payer plus de TVA et les factures de tous les services publics augmentent à folle allure. La majeure partie des cadeaux fiscaux est réservée à quelques rares privilégiés (diminution de l'impôt sur les sociétés, taxe diamant...). La dette publique elle aussi continue à augmenter, ce gouvernement préparant déjà les mesures d'économies et la hausse de nouvelles factures de la prochaine législature.



**La FGTB estime que nos services publics nécessitent un financement sain et que nous devons tous contribuer en fonction de nos moyens. Cela signifie que les grosses fortunes doivent également être sollicitées et que tous les revenus doivent être imposés de la même manière. Aujourd'hui, seuls les revenus du travail sont imposés à des taux progressifs assez élevés alors que de nombreuses réductions de taux sont d'application pour les autres types de revenus (loyers, dividendes, droits d'auteur...).**

Selon le gouvernement Michel, les économies dans les soins de santé ne toucheront pas les patients...

## IL MENT !

900 millions d'économies sur les soins de santé ! Vous croyez sincèrement, comme le prétend la ministre Maggie De Block, que vous ne le sentirez pas passer ? La santé « n'a pas de prix » mais la vôtre va devenir hors de prix. Se soigner sera de plus en plus cher. Tomber malade devient un luxe que tout le monde ne pourra plus se payer. Qu'est-ce que le Gouvernement a décidé ?



## Un saut d'index et des économies sur le dos des bénéficiaires des plus petites allocations sociales

- En 2015, tous les travailleurs et tous les bénéficiaires d'allocations sociales (dont les malades et les invalides), ont perdu 2% à cause du saut d'index.
- Si vous bénéficiez de l'intervention majorée en soins de santé et que votre composition de ménage change, vos avantages seront réduits après un trimestre au lieu de deux.

## Pour les chômeurs, des indemnités de maladie au rabais

- En première période de chômage, les allocations de chômage sont calculées sur base du salaire perdu. Les 3 premiers mois à 65%, les 9 mois suivants à 60% mais avec un minimum : 1181€ pour un chef de ménage, 992€ pour un célibataire et 744€ pour un cohabitant. Par contre, pour les indemnités de maladie, il n'y a pas de minimum. Si vous êtes chômeur, que vous tombez malade, et si l'indemnité de chômage – même au minimum – est supérieure à l'indemnité de maladie, vous aurez toujours l'indemnité la plus basse comme si vous deviez être puni d'être malade.. ou d'être chômeur ! Ainsi, un chef de ménage qui gagnait 1.300€/mois avant de perdre son emploi, touchera 780€ d'indemnité de maladie au lieu de 1.181€ par mois.

## Pour les travailleurs aussi l'indemnité de maladie revue à la baisse

- Actuellement l'indemnité d'incapacité de travail est calculée sur base de 60% de la rémunération. Ça fait déjà un sérieux trou dans le budget. À l'avenir, le gouvernement envisage de ne plus prendre en compte les primes, les heures supplémentaires... En outre le montant sera calculé sur base d'une période de référence plus longue pour raboter les dernières augmentations de salaire ou tenir compte de périodes (intérim, chômage) où le revenu était plus bas.

## La période de stage pour avoir droit à une indemnité de maladie passe de 6 mois à 12 mois

- Avant d'avoir droit à des indemnités de maladie, il faudra avoir travaillé 12 mois (sauf pour les indemnités de maternité). Si vous êtes jeune et que vous entamez votre carrière, vous ne serez pas couvert pendant un an.

## La visite chez un médecin spécialiste et les médicaments plus chers

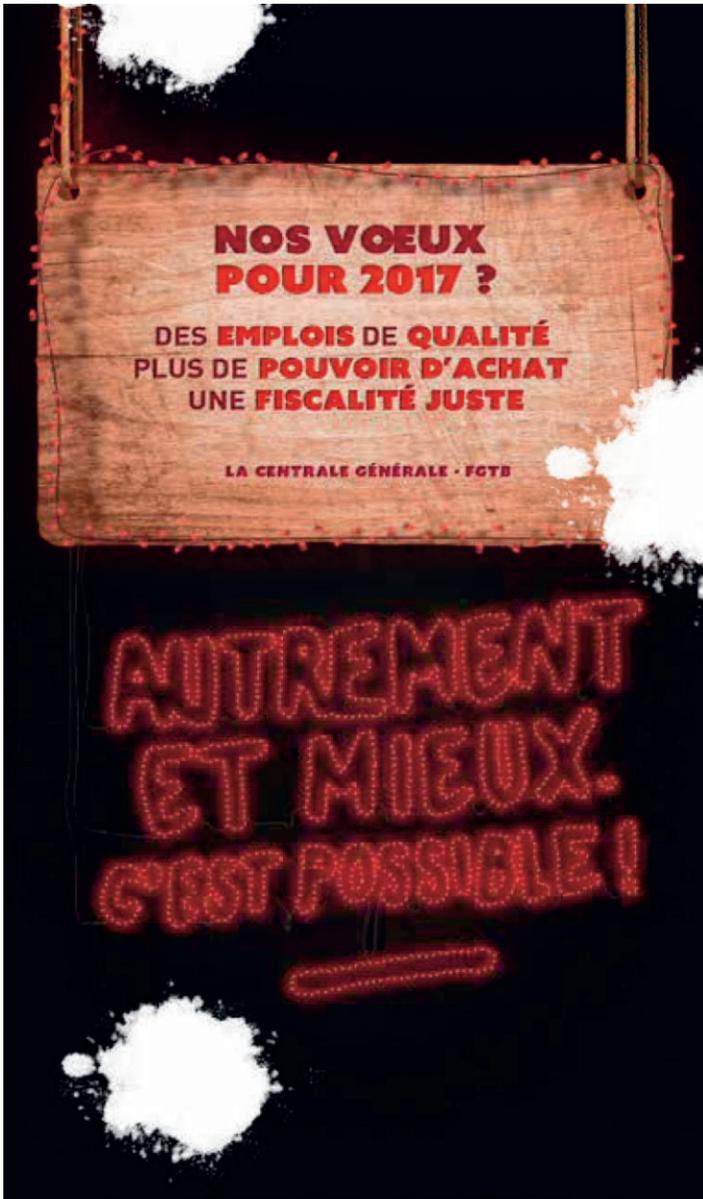
- La part à payer (ticket modérateur) chez le spécialiste est fixée à 12€ pour l'assuré ordinaire (au lieu de 8,23€ en moyenne précédemment). Si le médecin est conventionné. Dans le cas contraire la note peut être plus salée. En raison des économies annoncées dans le secteur des soins de santé, de nombreux médecins ont annoncé qu'ils allaient se déconventionner. La facture des patients ne fera encore qu'augmenter.
- Le remboursement de médicaments, dont les antibiotiques, est diminué. Votre facture augmentera en moyenne de minimum 9% !

## Les malades chroniques ou de longue durée payeront plus pour leurs soins

- Grâce au MAF (Maximum à Facturer), les malades chroniques ou de longue durée obtiennent la gratuité des soins lorsque un plafond (variable en fonction des revenus) de dépenses de santé est dépassé. Le gouvernement a décidé d'indexer, donc de relever ce plafond. Le travailleur malade chronique ou de longue durée aura une facture plus élevée à prendre en charge.

## La chasse aux personnes en incapacité de travail

- Si vous êtes en incapacité de travail, le gouvernement envisage des sanctions financières (de 10% du montant des indemnités de maladie, voire plus) si vous ne collaborez pas assez à la reprise du travail! Alors que souvent, ce sont les employeurs qui ne veulent plus de vous !



## > SOLIDARITÉ INTERNATIONALE Les syndicats européens réunis pour la Palestine

Le peuple palestinien souffre de l'occupation israélienne depuis 50 ans. Cette situation a complètement désorganisé le marché du travail. Dans la Bande de Gaza, 42% de la population est sans emploi. Les syndicats européens veulent construire un réseau afin d'accentuer la pression sur la politique européenne.

Une centaine de syndicalistes de Palestine, Belgique, France, Espagne, Angleterre, Norvège et Irlande ont pris part au premier séminaire co-organisé par la Centrale Générale - FGTB. 29 syndicats soutiennent l'initiative.

« De plus en plus de Palestiniens sont obligés de chercher un emploi en Israël ou dans les colonies. » a témoigné Ghada Ghalyoun du syndicat palestinien PGFTU, partenaire de notre centrale. C'est chaque jour un véritable calvaire pour se rendre au travail, avec une longue attente aux checkpoints. Le mur a encore compliqué les choses. Une personne sur trois n'a pas d'autorisation légale et doit franchir la frontière illégalement.

### Droits inégaux

En théorie, les travailleurs palestiniens jouissent des mêmes



droits que les Israéliens. Mais dans la pratique, ils sont exploités et discriminés. Ils sont souvent utilisés pour les emplois dangereux et insalubres.

Les syndicats européens veulent que l'UE cesse de soutenir la politique d'Israël. Car actuellement, l'Europe se rend complice de la violation des droits internationaux et abandonnent les palestiniens à un bien triste sort.

### DU CHANGEMENT DANS LA CP 100

## Une nouvelle prime annuelle

Le secteur Auxiliaire pour ouvriers (CP 100) rassemble des entreprises ayant des activités très diverses. Depuis peu, une prime annuelle est d'application dans le secteur. Elle équivaut à 11 fois le salaire horaire et sera payée en janvier. Une bonne nouvelle pour les travailleurs.

La CP 100 est un secteur hétéroclite. On y retrouve des travailleurs de la publicité, distribution, nettoyage, sécurité ou encore d'entreprises à finalité sociale... Tous travaillent dans des entreprises n'appartenant pas ou pas encore à un secteur bien défini.

Tous les deux ans, syndicats et employeurs négocient un accord dans le secteur. Grâce à la pression exercée par la FGTB, les dernières négociations ont permis d'engranger des avancées sociales importantes. Le pouvoir d'achat a notamment été amélioré. Dorénavant, les travailleurs du secteur peuvent ainsi compter sur une nouvelle prime annuelle. Elle sera payée pour la première fois en janvier 2017.

La prime équivaut à 11 fois le salaire horaire. Chaque travailleurs du secteur a droit à cette prime, à condition de comptabiliser 6 mois d'ancienneté. Il est donc essentiel de contrôler votre fiche de salaire de janvier. Si vous n'avez pas perçu cette prime, contactez le délégué FGTB de votre entreprise ou votre section régionale.



# ET TOI, TU TIENDRAS JUSQU'À TES 67 ANS ?

Travailler tous les jours sur chantier jusqu'à 67 ans ? Huit heures par jour à la chaîne ? Prendre le train aux petites heures pour se rendre au boulot ? Rares sont ceux qui se voient tenir jusqu'à 67 ans. Et toi, tu tiendras ?

C'est pourtant la volonté de ce gouvernement : nous devons travailler plus longtemps. Tu ne prendras ta pension qu'à tes 67 ans, sans prépension puisqu'elle devient quasiment impossible. Et en plus, on chipote sur le calcul de la pension. Bref, il faut travailler plus longtemps pour moins de pension.

C'est pour cette raison que nous menons des actions.

Pour des carrières tenables. Pour du travail faisable. Pour une pension de qualité. Pour tous. Toi aussi.

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

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

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

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

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

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

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

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

## CUIR ET CÉRAMIQUE

### 67 ANS, UNE UTOPIE

De prime abord, les secteurs du cuir et de la céramique n'ont rien en commun. Pourtant, les préoccupations sociales et les difficultés des militants se rapprochent très fortement. D'un côté comme de l'autre, les travailleurs doivent faire face à des pertes d'emplois et à la détérioration des conditions de travail. Une grosse inquiétude réside dans l'allongement des carrières orchestré par le gouvernement Michel. Une mesure insensée pour deux métiers particulièrement lourds. Les travailleurs soulèvent chaque jour des charges importantes, effectuent des gestes répétitifs, et sont exposés à des substances toxiques. Pour eux, il est impossible de travailler dans ces conditions jusque 67 ans.

### INVESTIR DANS LA PRÉVENTION

Alors que de plantureux dividendes ont été redistribués ces dernières années, les investissements en matière de santé sont rares. Ainsi, les employeurs privilégient

la distribution d'EPI, équipements de protection individuelle, à d'autres mesures, moins contraignantes et plus adéquates pour le bien-être des travailleurs. Ils ignorent les propositions soumises par les militants. Pourtant, la nocivité de l'environnement de travail sur la santé des travailleurs est prouvée. Un taux élevé de cancers liés au travail a été constaté ces dernières années dans ces secteurs.

### RECHERCHE INDUSTRIELS DÉSESPÉRÉMENT

Malgré ces conditions de travail difficiles, les travailleurs continuent d'exercer leur métier avec cœur, et les délégués se battent pour dessiner un avenir au secteur du cuir et de la céramique en Belgique. Des projets solides, c'est l'appel lancé par les militants de ces deux fleurons de l'industrie belge lors de leur congrès professionnel. Le savoir-faire n'est plus à prouver mais il faut rapidement le valoriser et attirer des industriels sous peine de le voir disparaître.



## PÉTROLE

### TOUT POUR LES ACTIONNAIRES

Alors que la concertation sociale dans le secteur de l'industrie du pétrole a souvent fait office d'exemple auprès des autres secteurs, ces dernières années, les mesures d'austérité et la modération salariale imposées par le gouvernement ont gangrené les négociations. Les entreprises du pétrole ont fortement profité de ces mesures asociales pour accroître la productivité de leurs travailleurs via une réorganisation du travail ou l'investissement dans de nouvelles installations. Elles ont ainsi engrangé d'importants bénéfices qu'ils ont illico redistribués aux actionnaires. Pour les travailleurs, rien, nada.

### CADEAUX FISCAUX

D'autre part, les employeurs ont également profité des cadeaux fiscaux du gouvernement tels que la réduction des cotisations ONSS, le travail en équipes ou encore les intérêts notionnels. Pour les délégués, il est effarant de constater que les employeurs aient perçu autant d'avantages fiscaux sans que ce soit lié à une quelconque obligation de créer

de l'emploi ou rendre le travail soutenable. Pour eux, les mesures vont toujours dans la même direction, celle du grand capital.

### RAVIVER LA FORCE SYNDICALE

Historiquement, les militants ont toujours été capables de conclure des accords forts et solidaires dans le secteur. Mais lors des dernières négociations, les employeurs ont fait montre d'une grande arrogance. Autrefois, les employeurs faisaient preuve de souplesse pour parvenir à un accord en distribuant une partie des bénéfices et de l'accroissement de la productivité aux travailleurs. Ce sont maintenant les patrons des multinationales qui dictent leur loi et freinent le partage avec les travailleurs. Lors du congrès professionnel, les délégués ont fait part de leur volonté d'informer leurs collègues des mesures du gouvernement. Ils ont également réfléchi à des actions à entreprendre dans leurs entreprises afin de rappeler les employeurs à la raison.



**28 NOVEMBRE - BRUXELLES :  
LES MÉTALLOS SE MOBILISENT  
POUR UNE PENSION DIGNE !**

METALLOS MWB  
FGTB



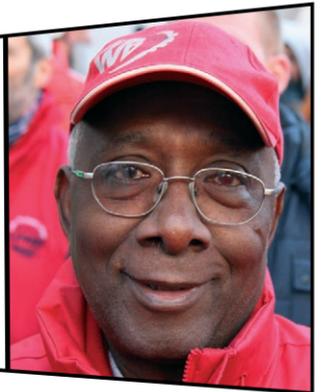
IL FAUT  
AUGMENTER  
LA PENSION  
DES SALARIÉS  
ET PAS DIMINUER  
CELLE DES  
FONCTIONNAIRES !



CERTAINES ANNÉES DANS  
LA SIDÉRURGIE, ON M'A FAIT  
CHÔMER 130 JOURS/AN,  
ALORS VOUS IMAGINEZ  
LA CASSE AVEC LES  
PÉRIODES NON  
ASSIMILÉES !



BACQUELAINE :  
MINISTRE  
DES PENSIONS  
OU  
DES FONDS  
DE PENSIONS ?



CE GOUVERNEMENT EST EN TRAIN D'EMBOÎTER  
LE PAS À LA GRÈCE AVEC DES MESURES QUI  
TOUCHENT ET LES TRAVAILLEURS ACTIFS ET LES  
PENSIONNÉS !

NOTRE  
REVENDECTION  
RESTE PLUS  
QUE JAMAIS  
UNE PENSION LÉGALE  
REPRÉSENTANT 75%  
DU SALAIRE MOYEN  
DES 5 ANNÉES  
DE CARRIÈRE  
LES MIEUX  
RÉMUNÉRÉES.



AVEC  
BACQUELAINE,  
C'EST DOUBLE  
PEINE !  
LA 1<sup>ÈRE</sup>  
AU MOMENT OÙ  
LE TRAVAILLEUR  
EST EMPÊCHÉ  
DE TRAVAILLER ET  
GAGNE MOINS.  
LA 2<sup>E</sup> AU MOMENT  
DE SA PENSION,  
QUI SERA DIMINUÉE.



ILS S'ATTAQUENT UNE FOIS DE PLUS AUX REVENUS ET  
AUX PENSIONS LES PLUS BASSES, C'EST INACCEPTABLE !



C'EST UN GOUVERNEMENT ANTI-FEMMES CAR  
NOUS SOMMES LES PREMIÈRES TOUCHÉES  
PAR LES PÉRIODES NON ASSIMILÉES !



LES JEUNES RENTRENT MALGRÉ EUX DANS  
UN SYSTÈME DONT ON NE MESURE PAS ENCORE  
LES RAVAGES QU'IL OCCASIONNERA ...



POUR UNE RÉELLE  
LIAISON ANNUELLE,  
AUTOMATIQUE ET  
STRUCTURELLE  
À L'ÉVOLUTION  
DES SALAIRES.

MÉTALLOS ET  
SOLIDAIRES AVEC  
LES ARTISTES,  
LES TRAVAILLEURS  
PORTUAIRES OU DE  
LA CONSTRUCTION,  
DES CHANTIERS  
ET TOUS LES  
AUTRES À TEMPS  
PARTIEL, VICTIMES  
DES MESURES  
DU TOUT AUX  
ACTIONNAIRES !



## Congrès statutaire « De la fourche à la fourchette et services »



**S**ous la Présidence de Conny Demonie (Secrétaire Régionale de Flandre Occidentale) et Michèle Duray (Secrétaire Régionale CCMBW), plus de 500 délégués se sont rassemblés pendant 2 jours à Blankenberge pour le Congrès statutaire de notre Centrale.

Sur le thème « De la fourche à la fourchette et services », les militants ont pu débattre afin de définir les lignes politiques de notre Centrale pour les prochaines années.

Les discussions étaient enrichissantes et comme de coutume à la FGTB HORVAL chacun a pu exprimer son point de vue en toute liberté.

Les attaques de nos acquis sociaux par le Gouvernement Michel sont perçues avec la même vigueur au Nord et au Sud du pays.

En préambule aux travaux du Congrès, les délégués ont pu écouter les discours de Miranda Ulens et Jean-François Tamellini, les jeunes Secrétaires fédéraux de la FGTB ainsi que celui d'Estelle Brentnall, Secrétaire EFFAT pour le secteur de l'alimentation.

Avant de tracer l'avenir, les rapports moraux des années précédentes ont été largement commentés et ont débouché sur la réélection à l'unanimité de nos deux Co-Présidents Alain Detemmerman et Tanguy Cornu.

Plus que jamais, la FGTB HORVAL est en ordre de bataille pour affronter les nombreux défis qui se présenteront.

## Toute la Belgique est solidaire avec les travailleurs de Plukon Maasmechelen.

**P**lukon licencie notre délégué principal pour la deuxième fois en cinq ans ! Ce licenciement fait preuve d'un mépris total à l'égard de la FGTB. L'employeur a essayé de nous ridiculiser. En tant que syndicat, nous ne pouvons accepter cela. De plus, Plukon fait appel de manière excessive à des sociétés externes. Depuis 2008, celles-ci sont arrivées, tout d'abord, par petits groupes pour ensuite, reprendre l'ensemble des tâches. Pour commencer, nous avons eu des sous-traitants dans le département de la boucherie, ensuite dans l'équipe de nettoyage et à présent, ils se trouvent déjà dans le département de la production. Nous nous méfions des firmes externes. Celles-ci réduisent considérablement les possibilités d'emploi dans notre région. Les travailleurs vont et viennent. Nous voulons un travail fixe pour les habitants de Maasmechelen et environs !

Les accords d'ancienneté lors de l'embauche des intérimaires ne sont pas respectés. Si un intérimaire travaille suffisamment bien pour conserver son emploi au sein de la société, alors il mériterait de recevoir un contrat fixe.

En outre, l'extension de la sous-traitance est déjà prévue au niveau du département de la production des cuisses de

poulets. Pour les firmes externes, les conditions de travail sont différentes que celles pour les travailleurs fixes et les intérimaires. Pourquoi ne doivent-ils pas pointer ? Pourquoi le syndicat n'a-t-il aucune vue sur les salaires et la durée de travail de ces personnes ?

### Nous sommes contre le dumping social !

L'employeur a refusé la demande de conciliation et avait l'intention de poursuivre son chemin sans nous. Après le préavis de grève au niveau de l'entreprise, nous avons suivi le préavis de grève au niveau sectoriel. Le 17 novembre, nous sommes effectivement partis en grève. Le fait de nous retrouver tous ensemble devant la porte de l'entreprise nous a réchauffé le cœur. La pluie nous a épargnés. La soupe chaude nous a permis de tenir le coup. Notre syndicalisme nous a réunis. Avec l'aide des militants de la FGTB venus des quatre coins de la Belgique, nous avons réussi à obtenir un accord, le soir venu, concernant l'ensemble de nos griefs. Pour les travailleurs de Plukon, il y a à nouveau l'espoir d'un avenir avec du respect pour le syndicat.



Merci de tout cœur pour votre soutien !

Au nom de tous les militants de Plukon, Nicole Houbrechts

**2017**  
FGTB Horval



Alain Detemmerman et Tanguy Cornu, Co-Présidents de la FGTB Horval ainsi que tous les collaborateurs de la Centrale vous présentent leurs meilleurs voeux pour la nouvelle année.



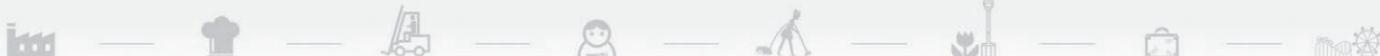
## Adieu à un grand syndicaliste

Le 10 novembre 2016, nous avons dû dire adieu à notre camarade apprécié Raymond Vercruyssen. La triste nouvelle du décès de Raymond a fait l'effet d'une bombe. Tout d'un coup, nous ne verrions plus jamais Raymond. Yvan De Jonge estime que c'est une perte énorme pour notre centrale. Pendant plusieurs années, Raymond Vercruyssen était syndicalement actif pour la section d'Anvers en tant que délégué au sein de la Brasserie John Martins. Après sa carrière syndicale au sein de son entreprise, Raymond a continué son travail syndical au sein de la commission des seniors HORVAL. Ici aussi, nous le considérons comme étant le pionnier qui a essayé, à sa manière, d'apporter sa pierre à l'édifice pour construire l'avenir. Sa dernière intervention au sein de notre centrale date du 28 octobre dernier où il a plaidé avec ardeur pour que d'autres seniors continuent à s'engager. Raymond demeurera toujours dans notre cœur.

Dirk Schoeters rappelle que Raymond était également actif en tant que vice-président de la FGTB Seniors de la région d'Anvers. Lors des discussions, nous pouvions toujours compter sur Raymond : toujours calme, il réussissait à exposer son point de vue, sans jamais hausser la voix. En tant que sénior actif, il était toujours prêt à donner un coup de main lors de la fête annuelle du Nouvel An. Organiser le bar, ranger les tables, servir le café,... il le faisait avec plaisir. Raymond manquera très fort au Comité régional de la FGTB Seniors de la région d'Anvers : pour son ardeur au travail, pour ses visions syndicales, pour sa personnalité...



**FGTB**  
Horval



## &gt; POINT DE VUE

## 2017: espoir et résistance à la place de la peur!

Le Brexit et l'élection de Trump aux États-Unis : mauvais présages ? Heureusement, le candidat d'extrême droite du FPÖ a perdu les élections présidentielles en Autriche. L'espoir fait vivre, mais il a tout de même obtenu 47% des voix et des élections parlementaires sont prévues en 2018. En Italie, une réforme constitutionnelle (comportant des éléments logiques comme la limitation des pouvoirs du sénat) vient d'être rejetée, avec toutes les conséquences qui en découlent. D'autres mauvais présages ? Que nous apportera 2017 : poursuite de la progression de Wilders aux Pays-Bas, Fillon ou Le Pen en France, Petry en Allemagne ? Encore des mauvais présages ? Le populisme de droite et d'extrême droite au pouvoir ?

**PEUR**

La Belgique a été confrontée à la terreur, avec les attentats du 22 mars à Bruxelles. Quoique nous en pensions, la menace de terrorisme a pesé sur notre vie tout au long de l'année 2016. La peur du terrorisme est devenue, bien malgré nous, une constante dans notre existence induisant dans le même temps la peur de « l'autre » et dans le cas présent, de l'islam.

La mondialisation ôte aux gens leurs certitudes quant à l'avenir : « *aurai-je encore du travail ici ?* ».

La robotisation et la numérisation renforcent ce sentiment d'incertitude, y compris concernant la façon dont nous effectuerons notre travail à l'avenir.

Les emplois « *de la classe moyenne* » sont sous pression, ce qui fait augmenter les inégalités entre les emplois bien payés et les emplois exécutants mal payés.

La politique d'austérité européenne que subissent tous les États membres n'offre pas non plus de perspectives et touche Monsieur et Madame Tout-le-Monde.

Et tandis qu'en Irak et en Syrie, la population est massacrée dans les bombardements des grandes puissances, l'Occident n'apporte aucune solution efficace à la crise migratoire. La droite se sert habilement de cette situation pour encore aggraver la psychose d'angoisse.

Tout le monde commence – enfin – aussi à réfléchir au sujet du changement climatique. Mais ici aussi, l'incertitude et la peur rôdent.

Comme les politiques de la droite conservatrice, les médias classiques et les réseaux sociaux renforcent le sentiment de peur et d'incertitude en les amplifiant. L'angoisse est en effet un facteur important pour faire avaler n'importe quoi à la population.

Bien sûr, nous ne pouvons pas céder à la peur. Toutefois, nous ne pouvons en nier les causes et les raisons. Nous ne devons évidemment pas suivre les populistes de droite, mais la gauche doit prêter l'oreille aux problèmes des gens et donc, aussi à leurs angoisses. Avoir peur n'a rien d'anormal. Il faut que des alternatives fassent disparaître ces craintes et redonnent l'espoir qu'il est possible de faire autrement.

**INDIGNATION**

L'indignation va de pair avec la peur. Indignation parce que les causes de la peur ne sont pas reconnues par « *l'élite* », et qu'on n'y apporte donc aucune solution. Cette « *élite* » devient facilement l'establishment politique, c.-à-d. les partis politiques « *classiques* ». Les populistes de droite utilisent habilement cette angoisse amplifiée et l'indignation qui en découle pour mettre la population de leur côté par des solutions simplistes.

Déploiement de forces militaires et limitation de la vie privée comme réponse à la menace terroriste ; nationalisme anti-européen et protectionnisme comme réponse à la mondialisation ; austérité comme réponse fétiche à la crise financière et économique, avec, en ligne de mire, les plus faibles socialement ; « *notre peuple d'abord* » comme réponse à la crise migratoire ; stigmatisation des autres ; déni du changement climatique ; étiquette de menteurs pour ceux qui pensent autrement, etc. Tout cela fait penser à des périodes plus sombres de notre Histoire.

**ESPOIR**

Le fatalisme n'est pas la réponse. Les raisons derrière la peur et l'indignation méritent toute notre attention et notre reconnaissance.

En 2017, transformons la peur et l'indignation en espoir et en résistance. Grâce aux réponses justes, à une société tolérante et au respect mutuel. Grâce à une Europe différente et ouverte, privilégiant le bien-être de la population et mettant dès lors un terme à la politique d'austérité.

Nous souhaitons à tous nos membres une heureuse année.



Myriam Delmée,  
Vice-Présidente du SETCa

Erwin De Deyn,  
Président du SETCa

## &gt; MAKRO / METRO

## Le plan social est signé

En juin dernier, les travailleurs de Makro/Metro apprenaient une nouvelle réorganisation au sein de l'entreprise. Il était question, pour la direction, de réorienter ses activités en adoptant une nouvelle stratégie logistique et commerciale. Un nouveau coup dur pour le personnel qui, il y a 2 ans déjà, a dû faire face à de nombreuses pertes d'emplois.

La procédure Renault et les discussions entre direction et syndicats ont suivi leur cours. Après de nombreux mois de consultation dans les CE et de négociations en délégation syndicale, le plan social a finalement été signé début novembre. Les organisations syndicales ont mis tout en œuvre pour préserver les intérêts des travailleurs et limiter l'impact social.

Actuellement, de nombreuses questions subsistent toujours quant à la réussite du nouveau plan commercial. Celui-ci prévoit entre autres une réorientation des assortiments dans les sièges MAKRO et une spécialisation encore accrue des magasins METRO en fonction des clients horeca professionnels et des changements dans la chaîne logistique. Le SETCa reste plus que vigilant en ce qui concerne la mise en œuvre de cette nouvelle stratégie.

Nous restons également très attentif par rapport à l'application concrète du plan social. Il est à chaque fois prévu que les conseils d'entreprise et les délégations syndicales soient impliqués en permanence et puissent organiser la concertation voulue, tant en ce qui concerne le plan commercial que l'application des mesures sociales. Il va de soi que les délégués seront présents aux côtés des travailleurs pour les accompagner individuellement.

### Dans les grandes lignes, le plan social prévoit notamment:

- Une réorientation : Les collaborateurs qui, en raison de méthodes de travail modifiées, ne peuvent plus rester occupés dans leur département ou leur fonction, ont la possibilité de passer à une fonction équivalente avec au moins le même nombre d'heures contractuelles. Des garanties sont prévues aussi bien sur le plan financier qu'en cas de départ.
- Différentes formules de crédit-temps (mi-temps ou 1/5) à partir de 50 ou 55 ans
- L'octroi du RCC à partir de 55 ans avec une indemnité supplémentaire améliorée par rapport aux dispositions légales et l'accord social d'il y a 2 ans.

## en bref...

**Delhaize | polyvalence élastique :** Depuis la mise en place du plan de transformation, on assiste quotidiennement dans les magasins à une interprétation extensive de la notion de polyvalence pour les travailleurs de classe 1. Un encadrement clair est pourtant prévu en matière de polyvalence. Les dirigeants des magasins ont la fâcheuse tendance d'oublier qu'ils doivent s'organiser d'abord via la polyvalence à l'horaire avant de faire appel n'importe comment à l'entraide (polyvalence ponctuelle). Le SETCa est extrêmement vigilant

face à ces situations et veille à informer au mieux les travailleurs sur le terrain afin d'éviter les abus.

**Intérimaire ?** N'oubliez pas de remettre votre formulaire prime de fin d'année ! : déposez votre formulaire auprès du bureau FGTB le plus proche ou remettez-le à votre délégué. En tant qu'affilié FGTB, votre prime de fin d'année vous sera payée plus rapidement. Nous nous occupons de tout ! plus d'infos sur [www.droitsdesinterimaires.be](http://www.droitsdesinterimaires.be)

## 1<sup>er</sup> janvier : quels salaires seront indexés ?

Le 1<sup>er</sup> janvier, les salaires seront indexés dans un certain nombre de secteurs, parfois seulement partiellement. En effet, le saut d'index (l'une des nombreuses mesures injustes de ce gouvernement) n'est toujours pas tout à fait digéré. Nous connaissons déjà avec certitude le pourcentage d'indexation qui sera appliqué aux salaires pour 3 commissions paritaires.

Les prix des produits que nous achetons au quotidien augmentent ; parfois même, ils diminuent. Votre salaire suit ce mouvement. Cela se fait automatiquement, grâce à « *l'index* ». Ce système vous donne la garantie que chaque mois, vous pourrez à nouveau acheter plus ou moins la même chose avec votre salaire, même si les prix augmentent. Votre pouvoir d'achat est de la sorte maintenu.

En 2015, le gouvernement Michel a introduit le « *saut d'index* », qui a gelé votre salaire. Il n'a donc plus suivi les prix, qui, eux, augmentaient. Le fait que votre salaire soit à présent à nouveau indexé signifie donc aussi que vous avez entre-temps perdu 2% de pouvoir d'achat. La prochaine indexation n'y changera rien, vous avez malheureusement perdu ces 2% pour le restant de votre carrière. Quels salaires seront indexés ?

Aucune indexation n'est prévue en décembre pour les secteurs que suit le SETCa. Pour les travailleurs de l'industrie hôtelière (CP 302), les employés des casinos (CP 217) et ceux de l'industrie alimentaire (CP 220), l'indice définitif est déjà connu pour janvier :

- CP 217 : + 1,123% (normalement 1,833%, diminué par le saut d'index)
- CP 220 : + 1,2% (normalement 1,83%, diminué par le saut d'index)
- CP 302 : + 1,123% (normalement 1,833%, diminué par le saut d'index)

Pour les autres commissions paritaires, il faut encore attendre l'index du mois de décembre, qui sera publié à la fin du mois. Nous pouvons déjà faire une estimation assez précise sur la base des prévisions du bureau du plan. Attention, nous vous donnons ces chiffres pour les salaires de janvier sous réserve de confirmation de l'index attendu pour le mois de décembre.

- CP 200 : + 1,14%
- CP 216 : + 0,22%
- CP 222 : + 0,28%
- CP 226 : + 1,4%
- CP 306 : + 1,16233%
- CP 323 : + 1,14%
- CP 333 : + 1,14%
- CP 308 : + 0,05%
- CP 309 : + 0,0491%
- CP 310 : + 0,05%

Beaucoup de ces indexations sont également moindres que ce qu'elles auraient été sans le saut d'index imposé par ce gouvernement. Il s'agit là d'une conséquence du choix du Gouvernement d'aller chercher l'argent dans la poche des salariés (et des allocataires) pour le donner aux entreprises. Votre pouvoir d'achat (ce que vous pouvez acheter avec votre argent) a donc diminué, même si le montant de votre salaire augmente.



*Emploi Pouvoir d'achat Conditions de travail*  
**L'austérité n'a pas d'avenir...  
 Le non-marchand va de l'avant !**



**20.000 fois merci !**  
 Ce 24 novembre, près de 20.000 travailleurs du secteur non marchand s'étaient donné rendez-vous à Bruxelles pour une grande manifestation. Bien déterminés à se faire entendre, ils ont mis toute leur énergie en œuvre pour rappeler aux responsables politiques les revendications du secteur : plus d'emplois, plus de pouvoir d'achat ainsi qu'un travail et une vie de qualité. Ils attendent à présent des engagements concrets !



**2017**

**Meilleurs vœux !**

[www.setca.org](http://www.setca.org)

&gt; ÉDITO

## Les salaires, moteur de l'économie

La fin de l'année – en tout cas tous les deux ans – est traditionnellement consacrée à la négociation d'un Accord interprofessionnel entre patrons et syndicats du secteur privé, c'est-à-dire à la négociation sur la marge salariale qui permettra de fixer la «norme salariale». Et cette norme sert ensuite à encadrer les négociations salariales dans les secteurs puis dans les entreprises.

Il est rare qu'un accord intervienne avant la trêve des confiseurs et cette année ne fera pas exception. Mais cette fois ce ne sera pas la faute des interlocuteurs sociaux et de leur âpreté à la négociation. Si les choses traînent c'est qu'une épée de Damoclès est suspendue au-dessus de la tête des négociateurs alors que la négociation a priori n'est jamais facile. La loi de 1996 dite de sauvegarde de la compétitivité qui verrouille déjà cette négociation est en effet en passe d'être modifiée par le gouvernement. La nouvelle mouture risque d'être encore plus restrictive.

### Un mauvaise loi

Reprenons au début : tous les deux ans, le Conseil Central de l'Economie compare l'évolution de nos salaires avec celle prévue chez nos voisins : l'Allemagne, la France et les Pays-Bas. Il détermine en fonction de cela la marge d'augmentation salariale (en plus de l'indexation automatique et des augmentations barémiques) que peuvent négocier les travailleurs, via leurs syndicats. Il est déjà compliqué de se mettre d'accord sur le mode de calcul. Les employeurs ont la fâcheuse tendance à glisser sous le tapis les aides de l'Etat qu'ils reçoivent et qui réduisent dans les faits leurs coûts salariaux.

11 à 12 milliards par an : excusez du peu ! Mais nous n'avons jamais été d'accord avec ce système, parce qu'il restreint la liberté de négociation. Parce que le système ne retient comme facteur de compétitivité que les salaires et passe sous silence les autres facteurs, comme les prix de l'énergie, la capacité d'innovation des entreprises, la formation des travailleurs, le dynamisme commercial, etc. C'est-à-dire, pour l'essentiel, ce qui relève de la responsabilité des employeurs.

Nous ne sommes pas d'accord non plus avec l'intervention du gouvernement dans cette négociation. S'il est parfois intervenu pour graisser les rouages il est surtout beaucoup intervenu pour bloquer les salaires. Si on regarde dans le rétroviseur, on constate qu'on n'a quasiment rien obtenu depuis des années.: 2009-2010 : 375 en écochèques. 2011-2012 : 0,3%. 2013-2014 : 0%. 2015-2016 : 0% en 2015 et 0,5% brut + 0,3% net en 2016. Or, un article 14 de la loi prévoit une modération équivalente des autres revenus que ceux du travail, mais on n'a jamais vu rien venir. La rémunération moyenne des administrateurs des 20 plus grosses entreprises cotées en bourse ont par contre augmenté de 25 % entre 2011 et 2013 et même de 43 % pour les plus petites entreprises dites « *du BelSmall* ». Cherchez l'erreur.

### Et une pire encore

La nouvelle loi en préparation risque d'être pire : elle prévoit des mécanismes de « *correction* » qui permettront de bloquer les salaires pendant des années.

Ce gouvernement a déjà très largement mis à mal la concertation sociale en ne tenant pas compte de l'avis des interlocuteurs sociaux

sur des projets qui concernent directement le monde du travail, même quand ils se sont mis d'accord. S'il verrouille complètement la liberté de négocier les salaires au niveau interprofessionnel, c'en sera fini de la concertation sociale qui est une des expressions de notre démocratie. Avec le risque que les secteurs plus forts trouvent des arrangements salariaux éludant les cotisations sociales, c'est-à-dire au détriment de la sécurité sociale que le gouvernement prétend sauver.

### Compétition mortifère

Plus largement, c'est-à-dire au niveau européen, c'est le système de comparaison des salaires qui cloche. Il institutionnalise en quelque sorte une forme de dumping salarial alors que rien n'est fait pour réduire la compétition fiscale entre les pays de l'Union européenne, en particulier au niveau de l'impôt des sociétés. Rien n'est fait pour harmoniser les droits sociaux des travailleurs.

En résumé, seuls les salaires servent de variable d'ajustement pour réduire l'écart entre les économies des pays de l'Union alors qu'on laisse toute latitude de progression des autres revenus – dont ceux du capital. Et c'est une erreur majeure qui menace la construction européenne et son économie. Car la modération salariale s'avère aussi catastrophique du point de vue économique que les politiques d'austérité budgétaires qui étouffent la consommation des ménages, étranglent l'économie et empêchent les investissements publics susceptibles d'améliorer la croissance et l'emploi.

La FGTB a déposé son cahier de revendications (voir en page 3) qui tourne autour de

## Marc Goblet quittera ses fonctions de secrétaire général en juin 2017

Marc Goblet, Secrétaire général de la FGTB, mettra fin à son mandat le 30 juin 2017 pour raisons de santé. « *Ce ne fut pas une décision facile. Mais c'est vraiment dans l'intérêt de ma personne, mais aussi dans l'intérêt de la FGTB que j'ai pris cette décision* », explique Marc Goblet.

La FGTB choisira un nouveau secrétaire général d'ici au 30 juin 2017.

trois axes : de meilleurs salaires, des emplois de qualité, notamment par la réduction du temps de travail, et une meilleure qualité de vie. Beaucoup de salaires sont trop bas par rapport au coût de la vie. Mais il ne s'agit pas de gagner plus pour gagner plus. Il s'agit aussi de redonner du souffle à l'économie, de réduire le cancer du chômage et de réhabiliter le travail comme facteur de cohésion sociale et de libération de l'insécurité d'existence au lieu d'en faire un outil de précarisation, d'aliénation, de stress et – n'ayons pas peur des mots – d'exploitation.



Rudy De Leeuw  
Président



Marc Goblet  
Secrétaire général

## DANS LE MONDE DE BERNARD

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

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



## P&V AUTO

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

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



Avec vous quoi qu'il arrive