

# Syndicats

MAGAZINE

16 MARS 2018 • Éd. BRUXELLES

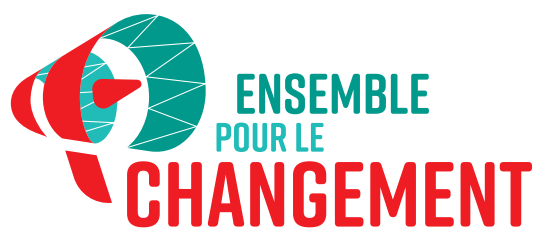
**FGTB**

N°05 • BIMENSUEL • 71<sup>ème</sup> année

Bureau de dépôt: Charleroi X

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

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



Jusqu'à quand faudra-t-il travailler?

Et les femmes dans tout ça?

Jeune? Pas concerné?

Aurai-je assez pour vivre?

**POUR UN AVENIR SÛR ET  
DES PENSIONS CERTAINES**

## Les pensions en questions

Les réformes des pensions nous concernent tous, jeunes compris.  
Mais que nous prépare-t-on exactement?

RETROUVEZ  
NOS ALTERNATIVES SUR :  
[WWW.ENSEMBLEPOURLECHANGEMENT.BE](http://WWW.ENSEMBLEPOURLECHANGEMENT.BE)

Notre dossier en pages 7 à 10







## 21/03/2018 à 20h - Working Class Live au Botanique

**L**e Working Class Live est de retour!!  
Qui ouvrira les concerts de la fête des travailleurs du 1<sup>er</sup> mai?

Rejoins-nous le 21 mars 2018, à 20h, à la Rotonde, au Botanique, pour trois concerts d'exception et vote pour ton artiste préféré!!

### AU PROGRAMME

#### CIRCUS CAFE

Groupe de rock-électro indie, Circus Cafe nous entraîne dans des sonorités à la fois inspirées du rock'n roll, de la pop british et de la musique électronique.

#### YME

Entre simple «guitare - voix» et productions plus électroniques, YME nous plonge dans une ambiance entre Pop, RnB et Hip-Hop.

#### PURPLEIZED

Entre rocksteady et punk-rock en passant... par la walse, Purpleized, c'est un groove rock festif et délirant.

La FGTB Bruxelles est fière de s'engager auprès des jeunes artistes bruxellois et entend défendre la culture musicale «made in Brussels» dans toute sa richesse et toute sa diversité.

>>> ENTREE GRATUITE

>>> <http://www.workingclasslive.be/>

21 | 03 | 18 - 20.00 @ BOTANIQUE  
Vote pour ton artiste préféré | Stem voor je favoriete artiest



# WORKING CLASS LIVE

## CIRCUS CAFE | YME | PURPLEIZED

GRATUIT | GRATIS | [WWW.WORKINGCLASSLIVE.BE](http://WWW.WORKINGCLASSLIVE.BE)



## > 21 MARS - JOURNÉE INTERNATIONALE POUR L'ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION RACIALE

### Blagues racistes, discours xénophobes, discriminations: faudrait-il, finalement, tolérer «une certaine dose» de racisme?

**C**haque année, depuis 1966, le 21 mars célèbre la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Cette date fut choisie en mémoire de ce jour de 1960 où, à Sharpeville (en Afrique du Sud), la police a ouvert le feu et tué 69 personnes lors d'une manifestation pacifique contre l'apartheid...

En Belgique, c'est depuis la loi de 1981 que l'incitation à la haine raciale est un délit punissable. Cependant, malgré toutes les condamnations (morales, politiques, légales), malgré les sanctions judiciaires, le racisme se perpétue et se développe. Bref, si les «*races humaines*» n'existent pas (tous les scientifiques sérieux vous le diront), le racisme, lui, existe bel et bien ! Mais si le racisme est si tenace et semble bel et bien être banalisé, ne serait-ce pas qu'il remplit des fonctions bien utiles à certains ?

Trois articles récemment publiés par la Centrale culturelle bruxelloise et le CEPAG analysent le phénomène du racisme sous plusieurs angles. Le premier aborde l'histoire du racisme: a-t-il toujours existé? ou est-ce une construction sociale et est-il lié à certains contextes? Le deuxième article se penche sur ses mécanismes psychologiques et sociaux. Le troisième article en examine les fonctions.

- 1) «*Racisme au cœur des luttes syndicales (1/3): Brève histoire du racisme*», CCB, novembre 2016, URL: <http://www.cepag.be/publications/notes-reflexion-analyse/2016/racisme-au-coeur-luttes-syndicales-13-breve-histoire>
- 2) «*Racisme, au cœur des luttes syndicales (2/3): les moteurs psychologiques et sociaux du racisme*», CCB, décembre 2016, URL: <http://www.cepag.be/publications/notes-reflexion-analyse/2016/racisme-au-coeur-luttes-syndicales-23-moteurs>
- 3) «*Racisme, au cœur des luttes syndicales (3/3): le racisme a-t-il des fonctions sociales?*», CCB, août 2017, URL: <http://www.fgtbbruxelles.be/publications/racisme-a-t-fonctions-sociales/>

Le racisme se base sur ce qu'on peut appeler une véritable croyance: celle de la supposée existence de «*races*» humaines (pures, de surcroît). Les idées de pureté, de «*races*» humaines sont fausses et dangereuses. Les «*races*» sont un concept d'élevage (d'animaux); elles sont obtenues par mélanges méticuleusement contrôlés. Tous les êtres humains sont des Homo Sapiens, de l'espèce humaine, la seule existante aujourd'hui, et tous, nous partageons cet ADN commun. Néanmoins, le mythe des prétendues races demeure solidement ancré dans les imaginaires. Le racisme survit-il à toutes les déconstructions, à toutes les condamnations voire même, absorbe-t-il la critique?

Personne ne naît raciste. Le racisme est un conditionnement, qui nous vient, certes, de très loin, mais il s'agit bel et bien d'un phénomène construit socialement, et non d'une manifestation «*naturelle*». Si la xénophobie existe - sans doute - depuis qu'existent les groupes humains, le racisme pourrait être défini comme la théorisation et la justification de la prétendue supériorité de certains groupes sur d'autres. Ces théories racistes se sont donné des allures scientifiques depuis le 18<sup>ème</sup>, 19<sup>ème</sup> siècles, et ont servi à justifier la colonisation, l'esclavage et l'exploitation. Ce sont ces théories pseudo-scientifiques racistes qui ont engendré l'idée des races, et non l'inverse. C'est à cette époque que se développe la grande accumulation des richesses par les classes dominantes des nations colonisatrices. Le racisme n'est cependant pas l'apanage des Européens. Le phénomène existe aussi entre non-occidentaux, et n'est pas toujours suscité par les occidentaux. Bien entendu, l'impérialisme occidental a largement contribué à son développement. Il est probable que tant qu'il existera des mécanismes de domination, il y aura des idéologies pour les justifier. Le racisme d'hier, comme celui d'aujourd'hui, permet de justifier les avantages réservés à certains et la distribution des désavantages aux autres. Ainsi, le racisme est-il bien utile à un système-monde inégalitaire...

Les discriminations raciales ont des conséquences graves en termes de viol des droits fondamentaux. De plus, le racisme divise les travailleurs à peu de frais. Enfin, le racisme permet de détourner l'attention des questions sociales de répartition des richesses, en donnant des réponses et des explications identitaires (ou «*culturelles*») simplistes.

A la FGTB Bruxelles, on peut se former à l'antiracisme, notamment au sein du groupe Réagis. On peut aussi être accompagné en cas de discrimination, notamment lorsque celle-ci est basée sur des critères dits 'raciaux'. Par ailleurs, la campagne Racism Game Over, menée en front commun syndical, organise un Forum pour les délégués syndicaux, le 21 mars 2018 (sur inscription), et propose tout au long de l'année des outils en entreprise, comme la «*Déclaration Entreprise sans racisme*»: un engagement syndical fort, celui de ne jamais banaliser le racisme!



NAMUR

**POSITIV'EMPLOI  
POSITIF EN MOI**

SANS EMPLOI, SANS FORMATION  
DEPUIS PLUS D'UN AN ?

FORMATION GRATUITE À NAMUR

DU 28.05.2018 AU 29.06.2018 | NAMUR

**OSER...**

Oser entrer en formation... c'est déjà quelque chose ! AFICo vous propose un module court basé sur la technique des petits pas. Au départ de forces et de moyens que vous avez déjà en vous (ou presque), nous construirons ensemble des solutions rapides et faciles à mettre en œuvre vers une vie professionnelle plus positive.

**RETROUVER CONFIANCE EN SOI**

Bien plus qu'un manque de motivation, c'est le manque de confiance en soi et de pistes de solutions concrètes qui nous freinent. Et pour que les solutions des uns puissent servir aux autres, cette formation s'adresse prioritairement à un public demandeur d'emploi habitant dans les environs et n'ayant plus été en formation et/ou n'ayant plus travaillé depuis plus d'un an.

**ATTEINDRE SON OBJECTIF**

En 20 jours (sauf mercredis), chacun aura déterminé un objectif à court terme le rapprochant de l'emploi tout en ayant pris conscience des outils nécessaires à la recherche de celui-ci.

**DES SOLUTIONS PROCHES**

Vous repartirez également avec une connaissance précise de partenaires proches qui pourront continuer à vous épauler dans votre réussite. La formation ne contient pas de stages mais plusieurs visites actives d'entreprises et de centres de formation pour vous mettre sur la bonne voie.

SEANCE INFO SUR INSCRIPTION  
27.04.2018 | 14.05.2018

CONTACTEZ AFICo  
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

**TRAVAILLER ICI  
PRESQUE COMME LÀ-BAS**

**INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE À DESTINATION DES PRIMO-ARRIVANTS  
DU 15.05 AU 29.06.2018 | NAMUR**

**POUR QUI ?**

Cette formation s'adresse aux personnes d'origine étrangère hors Union Européenne :

- qui résident en Wallonie depuis moins de 3 ans,
- qui maîtrisent le Français,
- qui détiennent leur certificat d'inscription au registre des étrangers en cours de validité (Carte A) ET/OU un permis de travail C.

**POUR QUOI ?**

24 JOURS DE FORMATION PARCE QUE :

- Vous exercez un métier technique mais vous n'avez pas de reconnaissance de votre diplôme en Belgique
- Vous souhaitez construire un projet professionnel positif mettant en avant vos compétences

**SEANCES D'INFORMATION**

16 & 30.04.18 | NAMUR  
Dans les locaux d'Humanescence,  
Rue Godefroid 20, 5000 NAMUR

**CONTACTEZ-NOUS**

AFICo asbl | 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 AFICo Namur** **FORMATION**  
[ congé éducation payé possible ]

**COMMUNICATION MILITANTE  
ET TRACTS CITOYENS**

19 & 24.04.18 + 03, 15 & 29.05.18 + 05.06.18

Prenons de la distance sur les événements en analysant les modes de communication écrite des organes de pouvoir (médiat, politiques, entreprises...) et en produisant nos propres affiches, tracts et journaux de contre-pouvoir citoyen.

**CGSP NAMUR**  
Rue de l'Armée Grouchy 41  
5000 NAMUR

**GRATUIT**  
Inscription obligatoire

**Horaires**  
de 9h30 à 16h00

**Contactez :**  
AFICo asbl | 081/64 99 52  
info@afico.be | afico.asbl  
www.afico.be



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

**CEPAG AFICo Namur** **Orientation socioprofessionnelle**

DU 17.04 AU 26.06.18 | HAM-SUR-SAMBRE ou DINANT

**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 -  
**02&20.03 + 06.04.2018**

**HAM-SUR-SAMBRE | ADL**  
Rue Emile Vandervelde 17, 5190 HAM-SUR-SAMBRE

**DINANT | DINAMO**  
Place Saint-Nicolas 7, 5500 DINANT

**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



## WALLONIE PICARDE



## Votre Commission interprofessionnelle des prépensionnés et pensionnés de la FGTB Wallonie Picarde

Organisée dans les régions et au plan wallon, la commission des prépensionnés et pensionnés de la FGTB vous permet de rester actif au sein de la FGTB et d'avoir votre mot à dire!

Il n'y a pas que dans l'entreprise, lorsqu'on est actif, que la solidarité doit s'organiser.

Les prépensionnés et les pensionnés ont des demandes et des revendications précises. Ils veulent défendre la sécurité sociale, améliorer leur statut, leur pouvoir d'achat, leurs conditions de vie, leur santé et réaliser des activités utiles à la société.

### Vous souhaitez nous rejoindre?

Section de Tournai  
Rue du Crampon, 12A - 7500 Tournai  
Réunion les 2<sup>èmes</sup> jeudis du mois de 9h à 11h

Section de Mouscron  
Rue du Val, 3 - 7720 Mouscron  
Réunion les 4<sup>èmes</sup> mardis du mois de 14h à 16h

Pour tout contact: fabien.tanase@fgtb.be - 069/88.18.04



## > MOTION DE SOUTIEN DE LA FGTB WALLONIE PICARDE

### CARREFOUR: derrière la restructuration, le recul des droits syndicaux

La FGTB Wapi exprime toute sa solidarité aux travailleurs et travailleuses de Carrefour Belgique dont l'avenir a basculé, ce jeudi 25 janvier 2018, avec l'annonce de la restructuration du groupe.

Les 1.233 emplois supprimés auront inévitablement un impact sur tous les travailleurs de l'enseigne et leurs familles mais aussi, plus largement, sur les commerces voisins des hypermarchés condamnés et leurs sous-traitants.

Derrière cette restructuration massive, l'ouverture de magasins franchisés annonce aussi le recul des droits syndicaux.

En effet: aucune délégation et aucune forme de concertation sociale ne voit le jour dans ces petites structures indépendantes. La précarisation des futurs contrats (moins de salaire, plus de flexibilité) est donc à craindre dans le secteur du commerce. Vu la surreprésentation des femmes dans ce secteur important, les inégalités femmes/hommes sur le marché de l'emploi risquent de se creuser davantage. La FGTB wallonne rappelle sa revendication de pouvoir installer un CPPT dans les entreprises qui comptent 20 travailleurs (le seuil est établi à 50 travailleurs aujourd'hui).

Au plan fédéral, les décisions politiques participent à la dégradation des conditions de travail notamment par la création de flexi-jobs et l'extension du travail étudiant. De plus, les récentes restrictions du système de RCC (ex-prépensions) privent aujourd'hui les travailleurs et travailleuses de Carrefour d'une solution acceptable. Et, en cas de licenciement, ceux-ci se verraient également privés du supplément de chômage pour longue carrière, autre disposition abrogée par le gouvernement Michel, ce qui leur fera perdre entre 60 et 300€ chaque mois!

A ce stade, la FGTB Wapi se joint au SETCa pour rappeler que le boycott des magasins Carrefour n'est pas une solution. Nous saluons également les actions de solidarité qui s'organisent entre travailleurs au-delà de la frontière linguistique. Leur détermination sera le moteur des négociateurs syndicaux dans les semaines à venir.

Le groupe Carrefour a réalisé plus de 60 millions € de bénéfices en Belgique malgré son incapacité à s'adapter aux évolutions qui touchent la grande distribution. Les salariés ont déjà consenti plusieurs efforts ces dernières années, ce n'est pas à eux de payer le prix fort du manque d'anticipation du groupe.

La FGTB Wapi estime qu'une réforme de la procédure Renault devrait notamment donner de réelles chances d'aboutir aux propositions d'alternatives avancées par les organisations syndicales. Nous rappelons également que les pouvoirs publics wallons ont un rôle à jouer dans l'anticipation de l'évolution des secteurs industriels, de commerce et des services.

Pour la FGTB Wallonie Picarde  
Gaetan VANNESTE  
Secrétaire Régional

## CENTRE

## LES PENSIONNÉS ET PRÉPENSIONNÉS DE L'ASBL CEPRÉ VOUS INVITENT À LEUR

1<sup>ER</sup> THÉ DANSANT SOLIDAIRE  
LE 14 avril 2018 à partir de 11h30

Dans les locaux de la FGTB du Centre  
Rue Henri Aubry 23 - 7100 Haine-St-Paul  
Salle des dessinateurs

Au Programme :

**ORCHESTRE**

APÉRO ET ZAKOUSKIS

ENTRÉE : FARANDOLE ITALIENNE

PLAT : LASAGNE (+/- 450 Gr)

CAFÉ ET DÉSSERT

DIGESTIF

Au prix de 25€ adultes et 10€ pour les moins de 12 ans

Réservation après paiement via le numéro de compte : BE 30-8778438901-11  
date limite fixée au 31 mars 2018

Avec la communication suivante : Souper PP et préciser nombre d'adultes et enfants

Contact : Christophe morais au 064/23.61.18

Ce sera l'occasion pour les pensionnés et prépensionnés de la région du Centre d'échanger librement autour des combats quotidiens menés pour la défense des droits de toutes et tous

CEPRÉ

FGTB Centre  
Ensemble, on est plus forts

## CHARLEROI

## FGTB Charleroi-Sud Hainaut



### Il y a 130 ans, nos grèves ont sorti les enfants des mines.

Assommés par le travail et excédés par les baisses de salaire, abrutis par la misère et poussés par la faim, scandalisés par la richesse des bourgeois, les travailleurs se sont révoltés, en mars 1886, c'est la grève ! A Roux, 19 ouvriers ont été tués par les fusils de la police et de l'armée. Des travailleurs ont été condamnés pour « faits de grève ». Mais grâce à ces luttes, les toutes premières lois sociales furent votées : interdiction du travail des enfants, assurance maladie obligatoire à la charge de l'employeur, première reconnaissance des organisations syndicales... et le Suffrage Universel !!

### Aujourd'hui, gouvernement et patronat veulent casser nos moyens de défense !

#### Ils s'attaquent à nos conquêtes sociales.

Ils veulent balayer tous nos droits collectifs qui sont à la base de nos libertés : pension à 67 ans, saut d'index, contrat 0 heure, retour aux 40 heures semaine, ... En plus, ils veulent casser le droit de grève et la liberté d'action collective. C'est pour ça qu'ils veulent interdire les piquets devant les zonings, ronds-points, ... Ils veulent imposer un service minimum dans les transports publics et une personnalité juridique aux syndicats pour vider les caisses de grève. Ils nous envoient les huissiers, les astreintes lors des conflits collectifs et veulent instaurer les « visites domiciliaires ».

Comme ailleurs en Europe, ils veulent bâillonner toute contestation sociale.

### Les patrons et le Gouvernement veulent qu'on la ferme, à nous de l'ouvrir !

Soyons nombreux pour commémorer les travailleurs fusillés de mars 1886 !  
Nous ne marchanderons pas nos libertés et nos droits à l'action collective !

Rendez-vous à Roux  
Mardi 27 mars 2018, 9h30  
Rue E. Foulon, Gare SNCB de Roux

Ed. resp. Vincent Pestieau, FGTB Charleroi /S-H, 36-38 Bd Devreux, 6000 Charleroi.



## VERVIERS

# CAFÉ POLITIQUE

Astreintes, poursuites judiciaires, standstill, ...  
**Les tribunaux, espace du combat social et syndical ?**

**Leïla LAHSSAINI**

Avocate à Progress Lawyers Network  
 collaboratrice de la Plateforme "Justice pour tous"



**lundi 19 mars 2018 à 20h00**

Salle polyvalente PAC,  
 Crapaurue 7 - 4800 VERVIERS

Entrée libre



## Formation informatique pour demandeurs d'emploi

Utiliser un ordinateur, c'est possible en 2 semaines !

Outils numériques & recherches d'emplois



Environnement numérique Recherche et stockage Communication Création

**PROCHAINE FORMATION : DU 16 AU 27 avril 2018**

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

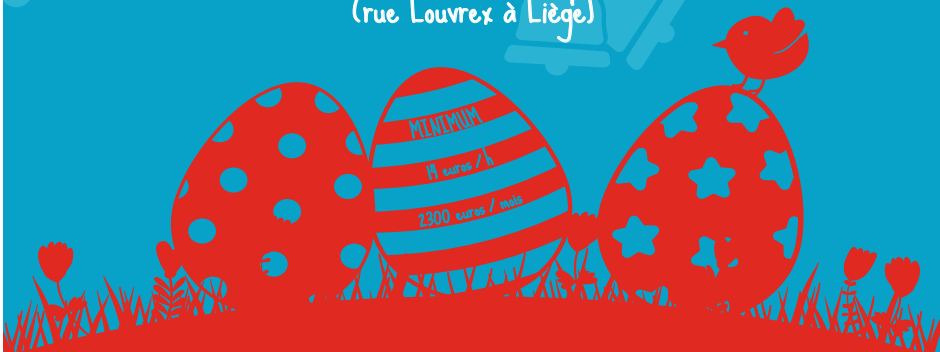


## LIÈGE - HUY - WAREMME

## CHASSE AUX OEUFS

SAMEDI 31 MARS de 10h à 12h

Au Jardin Botanique  
 (rue Louvrex à Liège)



UN SALAIRE DÉCENT À 14€/H OU 2300€/MOIS,  
 ÇA NE TOMBERA PAS DU CIEL...  
 MAIS ON SE BAT POUR L'OBTENIR !

EN ATTENDANT, NOUS VOUS INVITONS À  
 UNE GRANDE CHASSE AUX OEUFS SOLIDAIRE !

INFOS 04 221 97 17

www.minimum14.be | www.minimum2300.be  
 fminimum14/2300e @minimum14/2300e



## Permanence Juridique

Droit des étrangers, droits sociaux et  
 du travail des primo-arrivants

### QUAND

LE PREMIER LUNDI DE CHAQUE MOIS SAUF JUILLET ET AOÛT

Uniquement sur rendez-vous au 087/39.46.37 ou par mail [nadine.fauconnier@fgtb.be](mailto:nadine.fauconnier@fgtb.be)

### OÙ

Dans les locaux de la FGTB Verviers 23/3 Pont aux Lions 4800 Verviers

### POUR QUI

Toute personne étrangère présente en Belgique, quel que soit son statut de séjour (européen, ressortissant d'un pays tiers, sans-papiers, ...) et qui se pose des questions en matière de :

- ⇒ Regroupement familial ;
- ⇒ Permis de travail ;
- ⇒ Droit à l'égard de l'employeur (y compris pour les personnes sans-papiers) ;
- ⇒ Régularisation du séjour ;
- ⇒ Demande d'asile ;
- ⇒ Droit à l'aide sociale (et à l'aide médicale urgente) ;
- ⇒ Problématique de sécurité sociale (chômage, mutuelle, ...) ;
- ⇒ ...

En partenariat avec





# Les femmes ne sont pas des équilibristes!

À l'occasion de la journée internationale des droits des femmes la FGTB insiste et souligne que les femmes ne sont pas des équilibristes. Aujourd'hui ce sont encore et toujours majoritairement les femmes qui souffrent de la difficile conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle. Et cela alors qu'elles gagnent en moyenne 20% de moins que les hommes. Vous trouvez ça injuste? Nous aussi. C'est pourquoi, aujourd'hui, nous vous invitons à témoigner et raconter votre histoire sur [www.ensemblepourlechangeement.be](http://www.ensemblepourlechangeement.be) Car ensemble, nous pouvons faire changer les choses!

## Comment?

Le meilleur moyen d'atteindre un équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle est de réduire collectivement le temps de travail. Comme le montre notre Enquête Modern Times 2017, la flexibilité à outrance a atteint ces limites. Il est temps de changer de cap et de réduire collectivement le temps de travail. Nous ne pouvons pas attendre que les femmes (et les hommes) perdent l'équilibre.

## Travailler moins, pour travailler tous et vivre mieux: c'est notre droit!

Flexi-jobs, journées de travail plus longues, plus grande pression au travail... Combien de temps tiendrons-nous encore? Pour nous, le travail faisable signifie travailler moins longtemps. Ceci permet une meilleure conciliation entre vie privée et professionnelle, met un terme à l'inégalité hommes-femmes et présente l'avantage de permettre à plus de personnes de travailler. Pour concrétiser ceci, nous pensons qu'il convient de prévoir une concertation avec les employeurs. En tout cas, nous avançons déjà la semaine de 4 jours, qui offre le plus d'avantages aux travailleurs. Pour financer la réduction collective du temps de travail, nous demandons au gouvernement de lier les réductions de cotisations patronales à la réduction du temps de travail avec maintien du salaire et embauches compensatoires.

## Europe

Après des années d'attentes, les progressistes ont obtenu de mettre sur la table une directive favorisant l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. Actuellement, cette directive est débattue au sein du Conseil de l'Union européenne. La confédération européenne des syndicats (CES) ensemble avec les syndicats de toutes l'Union européenne considère qu'il s'agit d'une chance unique d'avancer vers une Europe socialement plus juste. Actuellement, au niveau européen et dans la plupart des États membres, le cadre juridique reste largement insuffisant et ne répond pas suffisamment aux préoccupations quotidiennes des parents et des aidants proches. Il apparaît donc urgent de repenser l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. En outre, cela permettrait de répondre en partie à d'autres défis sociétaux

tels que le vieillissement de la population, l'écart salarial entre les hommes et les femmes, l'écart de pension entre hommes et femmes ou encore les inégalités importantes sur le marché du travail.

Pour la FGTB, la responsabilité de trouver un équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle ne peut en aucun cas repose sur les seules épaules des femmes. Une partie de la solution pourrait consister à rendre obligatoire le congé de paternité et à développer des structures d'accueil collectives et publiques accessibles pour toutes et tous.

Pour Robert Vertenueil, Secrétaire général de la FGTB: «*Nous devons apporter des solutions aux difficultés quotidiennes de nombreux hommes et de nombreuses femmes à concilier leur vie privée et leur vie professionnelle. À cet égard, la nouvelle proposition de directive sur l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle apporte une série de solutions justes et équilibrées. J'invite donc l'Union européenne et les États membres, dont la Belgique, à approuver et appliquer cette directive le plus rapidement possible.*»

Dans cette optique, les organisations syndicales belges ont adressé un courrier officiel au ministre de l'emploi Kris Peeters soulignant ensemble la nécessité d'apporter le soutien de la Belgique à cette directive. Pour les organisations syndicales: «*Certaines mesures seront particulièrement positives pour toute une série de pays européens, dont la Belgique, telles que le congé payé pour soin, ainsi que le congé parental non transférable et payé au même niveau que les indemnités de maladie. Il faudra aussi s'assurer que ces congés puissent être assimilés dans le cadre du calcul des droits sociaux (pension, chômage,...). Ces mesures feront une vraie différence dans la vie de nombreux Européens.*»

## Égalité entre les hommes et les femmes

Une plus grande égalité entre les sexes est donc nécessaire. Aujourd'hui, à cause de la combinaison difficile entre le travail et la vie privée, les travailleuses sont bien souvent contraintes de choisir un travail à temps partiel. Dès lors, leurs droits sociaux sont diminués



Notre action à la gare centrale (Bruxelles), le 8 mars!

et leurs salaires inférieurs à celui des hommes. Cela conduit donc à des pensions largement plus basses que celle des hommes.

Pourtant, il n'y a pas de fatalité! Au travers de choix politiques plus justes, on peut réduire l'inégalité entre les hommes et les femmes. Comment?

La FGTB demande des emplois à temps plein et de qualité pour toutes et tous. En outre, les entreprises devraient être obligées de proposer prioritairement les heures supplémentaires disponibles aux travailleurs et travailleuses à temps partiel qui souhaitent augmenter leurs temps de travail. La réforme du congé de paternité et du congé parental est également impérative. Afin que les papas puissent pleinement contribuer à l'éducation de leurs enfants. Enfin, les structures publiques telles que les crèches et les hôpitaux doivent également être refinancées et renforcées.



Dans le Centre, les femmes se sont également mobilisées en cette journée du 8 mars!



À Charleroi, un débat sur « La politique locale et les femmes à Charleroi » réunissait des élus locaux et des militant(e)s.



## &gt; EUROPE

# Détachement: un petit pas dans la bonne direction

Après un an d'intenses négociations, le Parlement européen, le Conseil et la Commission, sont parvenus à une entente sur les contours d'un possible accord relatif à la révision de la directive sur le détachement des travailleurs. Cet accord présente des points positifs et des insuffisances et il doit surtout être encore ratifié. Donc rien n'est encore fait.

En 2016, la Commissaire européenne belge Marianne Thyssens, avait proposé une révision de la directive sur le détachement des travailleurs pour répondre aux plaintes d'une série d'États Membres accusant la directive trop laxiste de favoriser la concurrence déloyale entre les entreprises et entre les travailleurs de l'Union.

Pour rappel le détachement des travailleurs permet à un employeur d'envoyer temporairement, pour une mission strictement définie, un ou des travailleurs effectuer une mission dans un autre État membre que l'État d'origine. Durant cette mission, le travailleur détaché doit être payé au salaire en vigueur en Belgique, respecter la législation sur les conditions du travail (horaire de travail, règles de sécurité et de santé au travail, règles sur les conditions de logement, etc...).

Toutefois, les cotisations sociales ne sont pas calculées ou perçues selon le droit belge. Ainsi, les cotisations sociales doivent être calculées au taux du pays d'origine, sur base de la partie du salaire définie dans le pays d'origine.

En 2016 il y avait 178.000 travailleurs détachés en Belgique mais aussi 104.000 travailleurs belges détachés dans un autre pays de

l'UE.

La proposition de la Commissaire lui avait valu une levée de boucliers de la part de 11 pays pour la plupart issus de l'ancien bloc de l'Est.

Après un an d'intenses négociations, le Parlement européen, le Conseil et la Commission, sont parvenus à une entente sur les contours d'un possible accord relatif à la révision de la directive. Mais il faut encore que ce texte soit entériné par tout le monde, en ce compris les États Membres qui y sont opposés.

## Possible mais pas certain

Ce «possible» accord présente certains points positifs:

- le principe à travail égal salaire égal;
- la possibilité laissée aux États Membres d'étendre le respect de l'ensemble des CCT et pas uniquement les CCT rendues obligatoires;
- des précisions sur les indemnités de logement et les frais de voyage;
- des dispositions sur le détachement triangulaire ce qui a pour objectif de répondre aux abus rencontrés dans l'intérim;
- des dispositions sur les détachements frauduleux qui obligeraient l'employeur à indemniser le travailleur comme s'il avait

fait l'objet d'un détachement en bonne et due forme.

Mais il y a aussi des points négatifs:

- La durée de détachement serait de 12 mois+ 6 mois (ce qui revient à réduire de 6 mois puisqu'actuellement c'est 12 mois +12 mois)
- La sous-traitance n'est pas évitée.

Au niveau belge, les avancées sont modestes mais c'est quand même un pas dans la bonne direction.

Il reste encore beaucoup de choses à améliorer.

Pour un détachement socialement juste, il faut:

- Garantir l'égalité totale de traitement entre les travailleurs: À travail égal, salaire égal!
- Limiter le détachement à 6 mois maximum
- Interdire les retraits de salaire des travailleurs détachés une fois de retour dans le pays d'origine
- Lutter contre les constructions frauduleuses en étendant la portée de la directive à la sous-traitance

Mais il faut surtout s'attaquer aux racines du problème de dumping social, à savoir les différences de sécurité sociale et l'absence d'une inspection des lois sociales au niveau européen.

## LA FGTB FEDERALE ENGAGE POUR SON SERVICE AUDIT EXTERNE :

### 1 Auditeur (f/h)

#### But de la fonction

Faire en sorte que toutes les entités contrôlées agissent dans le respect des lois, règlements, statuts, et accords spécifiques conclus, notamment en matière comptable, financière, fiscale et de gestion du personnel, en procédant sur place à des contrôles périodiques et en fournissant aux acteurs les conseils, les avis et l'assistance qui s'avèrent nécessaires.

Assister et conseiller les articulations de la FGTB (professionnelles et interprofessionnelles, fédérales et régionales).

Se concerter avec le chef et avec les collègues, ainsi qu'avec les responsables, les comptables et les informaticiens de la FGTB fédérale et des entités contrôlées.

Fournir le cas échéant de l'assistance, des conseils et de la formation adéquats.

Expliciter les rapports d'audit aux responsables des entités contrôlées.

#### Profil

- Formation universitaire en gestion (comptabilité et fiscalité) ou expérience équivalente
- Parfaite connaissance du français et bonne compréhension du néerlandais
- Autonomie, sens de l'initiative, diplomatie et discrétion font partie de vos qualités
- Sens de la pédagogie
- Rigueur indispensable
- De nombreux déplacements sont nécessaires dans toute la Wallonie,
- Une expérience dans une fonction similaire est un atout
- Maîtrise des outils informatiques classiques (MS Office)
- Il va de soi que vous vous retrouvez dans les objectifs de la FGTB

#### Nous vous offrons:

- Une fonction à responsabilités
- Une ambiance de travail agréable et ouverte

Adressez votre candidature (lettre de motivation + cv) avant le 6 avril à la FGTB fédérale via l'adresse [engagements@fgtb.be](mailto:engagements@fgtb.be).

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

## &gt; EN BREF

## Le service minimum sur les rails

Le service minimum s'appliquera désormais lors d'une grève sur le rail. Des milliers de cheminots devront faire savoir s'ils participent ou non à la grève et l'offre de trains sera adaptée pour les passagers. Le service minimum ou garanti sur le rail faisait partie de l'accord de gouvernement de 2014 mais son introduction a été un travail de longue haleine. La direction de la SNCB et les syndicats ne se sont pas accordés sur des modalités d'application après des mois de négociations et le ministre de la Mobilité François Bellot a pris la main.

Concrètement, les travailleurs devront signaler 72 heures avant la grève s'ils travaillent ou non. Durant une grève de plusieurs jours, ils peuvent signifier s'ils reviennent travailler 48 heures avant. En fonction du nombre de travailleurs présents, la SNCB et Infrabel adapteront leur offre.

Plusieurs scénarios sont possibles comme des trains circulant uniquement sur les grands axes aux heures de pointe ou encore des trains circulant en heures creuses.

Les syndicats contestent toujours le service minimum. Pour eux, il ne mènera qu'au chaos et la sécurité des passagers ne sera pas assurée. Ils estiment aussi qu'il s'agit d'une atteinte au droit de grève.

## Télétravail en cas de verglas

Le 11 décembre dernier, la neige a engendré quelque 1.300 kilomètres d'embouteillages sur le réseau routier belge au cours des heures de pointe du matin et du soir en raison des conditions météo hivernales. L'Institut Royal Météorologique (IRM) lancera désormais une «alerte travail à domicile» la veille, en début de soirée, en cas de code orange ou rouge concernant le niveau de risque de verglas sur les routes. La situation sera confirmée ou adaptée le lendemain à six heures du matin. Objectif du dispositif: permettre aux employeurs d'accéder dans de telles conditions aux demandes individuelles des travailleurs de travail à domicile, y compris en élaborant à cet effet des procédures relatives au télétravail en cas de force majeure.

Les entreprises sont donc invitées à fixer des procédures de télétravail occasionnel via le règlement de travail ou des Conventions Collectives de Travail, permettant le travail occasionnel lorsque l'IRM active le code orange ou rouge en cas de circonstances atmosphériques hivernales.

La CGSP Services publics demande que tous les travailleurs du pays bénéficient «de quelque manière que ce soit» de l'alerte travail à domicile. La CGSP-FGTB rappelle que les travailleurs de la fonction publique «n'ont d'autres solutions que de se rendre au travail», citant les enseignants, les éboueurs, les policiers, les agents des soins de santé, les facteurs, les cheminots, les agents de la Stib, des Tec et De Lijn, ou encore les agents communaux. «Il faut trouver une solution pour tout le monde, dans un souci d'égalité», estime Michel Meyer, président fédéral de la CGSP Services publics, qui réclame dès lors des mesures compensatoires en faveur de ces travailleurs.

## In memoriam

### François Philips



Après un combat courageux contre la maladie, notre collègue François Philips a quitté la grande famille qu'est la FGTB. Nos pensées vont à son épouse, à sa famille et à ses amis.

François portait une attention toute particulière à la lutte contre le cancer. C'est à titre personnel qu'il a dû se battre cette maladie contre laquelle il

avait mené le combat en tant que conseiller dans le dialogue social.

François s'est battu pour un environnement de travail sain pour tous. Le bien-être au travail, la sécurité, et la prévention en matière de santé, de maladies professionnelles et d'accidents du travail, telles ont été les combats qu'il a menés en tant que conseiller de la FGTB fédérale et qui ont fait la différence pour tous les travailleurs de Belgique

François était un négociateur hors pair: calme, correct, pragmatique mais ferme. Comme en 2013, lorsque le dirigeant de la FEB fit l'affront à tous les travailleurs d'attribuer l'augmentation du nombre de burn-out à «une capacité insuffisante de gestion personnelle» de manière à réduire le débat à des cas de travailleurs «surmenés», incapables de gérer leur vie privée. François balaya l'argument de main de maître.

François rassemblait ses arguments et les expliquait à ses adversaires de manière à leur faire partager son point de vue. Il appliquait cette méthode aussi bien dans son travail de formateur, de conseiller des services d'études ou de négociateur. C'est ainsi qu'en 2014 il a fait en sorte que la loi sur la charge psychosociale fasse le lien explicite entre l'organisation du travail et le stress des travailleurs.

Il a par ailleurs contribué à établir la base de la loi de 1996 qui a remodelé la totalité du cadre légal de la protection du bien-être au travail. Par ses efforts pour améliorer la réglementation régissant les élections sociales et les comités de prévention et de protection du travail, il a contribué à donner aux travailleurs une voix dans leur entreprise.

François, tu nous manques

Tes collègues de la FGTB





> POINT DE VUE

# Attirer plus de chauffeurs de camion en améliorant leur statut

**L**es employeurs se lamentent. Ils ne trouvent plus de chauffeurs. La profession de chauffeur professionnel est un métier à pénurie, les postes vacants restent inoccupés. Certains prétendent même qu'ils n'ont pas d'autre solution que de sous-traiter le travail à des firmes de l'Europe de l'Est, firmes dont ils sont souvent aussi actionnaires, voire tout simplement propriétaires. Car nous connaissons la chanson : ils ne trouvent plus de chauffeurs belges.

D'après Michaël Ruel de la fédération patronale UPTR, le secteur est à la recherche de 3 à 5000 chauffeurs, situation due selon lui au vieillissement de la population des chauffeurs actuels et à la reprise économique. Il affirme que le jeune qui postule dans le secteur a la garantie de trouver immédiatement un emploi!

La situation difficile ne pourrait certainement pas être imputée aux frais de formation. En effet, le Fonds social Transport et Logistique prévoit des subsides intéressants pour les employeurs en compensation de l'obtention d'un permis de conduire : 1500 euros pour un permis C par exemple. Le Fonds livre aussi d'importants efforts par l'intermédiaire des écoles et du Forem pour organiser des formations au métier de chauffeur de poids lourd. Le Fonds finance une flotte de 142 véhicules et 100 remorques qui est mise à disposition de ces organismes de formation.

Et pourtant on ne trouve pas assez de candidats. Se pourrait-il que les conditions de salaire et de travail y soient aussi pour quelque chose ? Le travail dans le secteur, ne serait-il pas plus intéressant pour les jeunes si on leur offrait un meilleur avenir?

### Augmentation des salaires, diminution des temps de travail!

Le salaire horaire de base d'un chauffeur varie de 11,2 à 11,8 euros (en fonction du tonnage du camion conduit), un revenu inférieur donc au salaire horaire de base payé dans le secteur du nettoyage. Bien sûr, en plus du salaire,

le chauffeur touche aussi des primes. Un chauffeur qui bosse dur, qui fait donc beaucoup d'heures, souffre de stress dans les embouteillages et qui est en plus mis sous pression par les dispatchers et les donneurs d'ordre, touche à la fin du mois un salaire poche de 2000 euros. Mais pour gagner cette somme, il doit s'absenter au moins douze heures de chez lui.

Signalons aussi que leur pension du deuxième pilier est moins intéressante que celle du même dispatcher assis à son bureau dans la même firme de transport. Et nous ne parlons pas des autres avantages sociaux. L'UPTR de Michaël Ruel a combattu pendant des mois la mise en œuvre d'un accord sectoriel qui prévoyait une augmentation extrêmement modeste de la cotisation à la pension extralégale. Une augmentation qui coûtait 5 euros par an aux employeurs... et qui était trop élevée à leurs yeux !

Les employeurs devraient peut-être se demander s'ils ne doivent pas augmenter d'urgence les salaires de leurs chauffeurs et s'ils ne doivent pas réduire cette hyper flexibilité et ces longues heures de travail qu'ils réclament de leur personnel.

### Forcer une amélioration des conditions de travail

Le septième livre noir de l'UBT démontre à suffisance que les conditions de travail des chauffeurs de camion laissent fort à désirer. Les « esclaves de la route » doivent faire leur travail dans des conditions lamentables. Les facilités de stationnement sont en dessous de tout. Notre évaluation de la situation sur les parkings routiers se résume en trois « M » : manque de places, manque de confort, manque de sécurité. Une enquête réalisée auprès de 1200 chauffeurs confirme d'ailleurs nos conclusions.

Si l'on veut augmenter l'attrait du métier de chauffeur de poids lourd, il faudra veiller à ce que les chauffeurs puissent se reposer et manger dans des conditions décentes. Il est

clair que les aires de repos dans les ports et le long des autoroutes sont indignes d'un être humain. Situation à laquelle peuvent remédier les pouvoirs publics, les autorités portuaires, ... Et les employeurs, eux aussi, qui feraient mieux de tirer à la même corde que l'UBT-FGTB. Quand entendrons-nous parler l'UPTR, TLV et FEBETRA de ces situations ? Quand les ministres Carlo Di Antonio et Ben Weyts du côté flamand prendront-ils leurs responsabilités?

### Quand on veut du bon personnel, on doit le soigner!

Les fédérations patronales ont une responsabilité écrasante. Soit elles continuent à faire croire à leurs membres que l'on peut faire plus avec moins et que l'on peut demander toujours plus de son personnel. Soit elles parviennent à convaincre leur base que l'on ne peut attirer un personnel qualifié et performant que si on est prêt à payer pour, en offrant de meilleures conditions de travail et de salaire, en investissant dans des facilités décentes, en misant sur la formation et l'innovation. Voilà le grand défi auquel nous sommes confrontés dans le secteur du transport.

**Frank Moreels**  
Président UBT



## Augmentation des salaires dans la navigation intérieure

**B**onne nouvelle pour les travailleurs de la navigation intérieure belge. Les barèmes dans le secteur ont en effet été majorés de 1,1% au premier janvier. Cette augmentation ne concerne pas seulement les salaires barémiques mais aussi les indemnités. Elle aura évidemment aussi un impact sur la prime de fin d'année et le pécule de vacances qui augmenteront également de 1,1%. Le groupe professionnel de la navigation intérieure avait déjà obtenu antérieurement le relèvement de l'assurance groupe sectorielle de 1,25 à 2% de la masse salariale brute totale.

Le groupe professionnel a encore une autre bonne nouvelle à vous annoncer. Les salaires et les indemnités ont connu une nouvelle augmentation de 2% au premier mars grâce à l'indexation automatique. Vous pouvez consulter les nouveaux montants sur le site internet de l'UBT - Navigation intérieure.

Vous voulez plus d'informations ou vous aimeriez faire vérifier votre salaire? N'hésitez pas à contacter Raf Burm en envoyant au mail à raf.burm@btb-abvv.be ou en téléphonant au numéro 03 224 34 18.



## Temps de conduite et de repos: non aux dérogations!

**L**a fédération patronale Brafco du secteur du commerce de combustibles demande une dérogation aux temps de conduite et de repos pour les livreurs de fuel à domicile. Durant les mois de grand froid, les commandes de fuel se multiplient. Les employeurs veulent alors servir immédiatement leurs clients qui souvent ne se sont pas approvisionnés en temps utile. Mais octroyer une dérogation aux temps de conduite et de repos ne nous semble pas une bonne idée car un chauffeur fatigué au volant d'un camion-citerne rempli de fuel est un danger pour les autres usagers de la route.

### Les conditions hivernales constituent déjà un danger suffisamment grand

Brafco demande cette dérogation pour servir un maximum de clients afin qu'ils ne tombent pas sans chauffage. Mais en roulant plus que ce qui est autorisé, le chauffeur sera moins attentif au volant. L'UBT souligne que ce n'est pas la première vague de grand froid que l'on connaît ces dernières années et que ce n'est pas la première fois que Brafco monte sur les barricades pour demander une adaptation des temps de conduite et de repos pour les chauffeurs du commerce de combustibles. Frank Moreels, président de l'UBT: « En cette période de froid glacial avec souvent des routes glissantes, il serait irresponsable d'adap-



ter les temps de conduite et de repos car où cela commence-t-il et surtout, où cela s'arrête-t-il? De plus, pareille décision ouvrirait la porte à d'autres types de transport... »

### L'Europe veut, elle aussi, adapter les temps de conduite et de repos

Brafco n'est pas la seule fédération patronale à vouloir assouplir les temps de conduite et de repos. Sous la pression exercée par l'IRU (International Road Transport Union, la fédération patronale internationale des transporteurs), la Commission européenne a élaboré des propositions visant à assouplir les temps de conduite et de repos. Frank Moreels: « Ces propositions font partie du Paquet Mobilité actuellement examiné par le Parlement européen. Nous appelons tous les députés européens à s'y opposer bec et ongles. Car on ne jongle pas avec la sécurité routière! »

### La sécurité passe avant tout

La réglementation des temps de conduite et de repos a été instaurée pour imposer des limites claires et précises dans le but de protéger non seulement les chauffeurs mais aussi les autres usagers de la route. Bon nombre de vieux transporteurs nostalgiques pensent au bon vieux temps où les camions pouvaient rouler sans limites, « un camion doit rouler car un camion à l'arrêt coûte de l'argent ». Frank Moreels: « L'obligation de prendre un repos tombe parfois mal, par exemple le vendredi soir quand on n'a plus qu'une heure de route à faire... Mais même dans ce cas, on doit se rendre compte que les règles sont importantes. Car si on y déroge, c'est la porte ouverte à tous les excès. C'est la raison pour laquelle l'UBT maintient sa position et ce, dans l'intérêt de tous les usagers de la route! »



&gt; 6.500 TRAVAILLEURS MALADES DE LONGUE DURÉE EN MOINS

## Le tour de Maggie est une supercherie!

Maggie De Block, ministre de la santé, a fait une nouvelle sortie remarquée. Elle s'est félicitée du nombre de travailleurs malades de longue durée bien moins nombreux qu'attendu fin 2017 : 6500 travailleurs de moins ! Notre centrale a une lecture bien différente de la situation. Il nous apparaît plutôt que ces 6500 travailleurs ont été déclarés en incapacité définitive. Nous sommes même en droit de nous demander s'ils n'ont pas été licenciés pour force majeure médicale.



6500 travailleurs malades de longue durée en moins qu'attendu et 13.500 de moins prévus fin 2018. Maggie De Block est ravie. Mais elle oublie, volontairement, de détailler ces chiffres. Ces 6500 travailleurs sont loin d'être guéris, que du contraire. Les données dont nous disposons nous incitent à croire que ces travailleurs ont été déclarés en incapacité définitive.

### 6500 travailleurs licenciés?

En effet, il apparaît que sur 13.960 travailleurs en maladie de longue durée appelés pour entrer dans un trajet de remise au travail en 2017, environ 60% ont reçu un certificat d'inaptitude définitive par la médecine du travail. 8.393 auraient donc été recalés par la médecine du travail. On peut aisément faire le rapprochement avec les «6500 travailleurs en moins» annoncés par Maggie. En résumé, son tour de passe-passe est d'avoir fait disparaître ces travailleurs de la liste des travailleurs en maladie longue durée en les

ayant placés en incapacité définitive. Ils sont ainsi écartés du système INAMI et de l'entreprise. Nous soupçonnons que ces travailleurs aient été licenciés pour force majeure médicale.

### Trajet de réintégration = machine à licencier

Le trajet de réintégration mis en place par le gouvernement Michel sous l'impulsion de Maggie, facilite le licenciement des travailleurs malades de longue durée. Dès que le travailleur est déclaré «apte» à intégrer un parcours de réinsertion auprès de son employeur, il est susceptible de se voir remettre un C4 pour force majeure médicale.

Pour rappel, dès que le travailleur est en incapacité depuis plus de deux mois, il est convoqué par le médecin de la mutuelle qui lui propose un trajet de réintégration. Il est alors envoyé vers le médecin du travail qui formule une proposition de travail adapté à l'employeur. La plupart du temps, l'employeur dit qu'il n'a pas de possibilité de travail adapté et licencie le travailleur, toujours malade, pour force majeure médicale.

Une clarification indispensable après cette sortie de Maggie De Block. Non les travailleurs malades de longue durée ne sont pas moins nombreux que prévu. Non le trajet de réintégration n'est pas une bonne chose.

Nous renouvelons notre appel aux ministres De Block et Peeters à évaluer de toute urgence cette mesure. La santé du travailleur doit être le centre du trajet de réintégration et ne pas conduire au licenciement du travailleur malade.

&gt; VOS RÉACTIONS

La publication de l'article concernant la réintégration des travailleurs malades de longue durée a suscité de nombreuses réactions indignées sur notre page Facebook.



Partagez aussi votre avis

Vous voulez aussi partager votre avis? Participez à nos discussions sur nos pages:

[www.facebook.com/centralegenerale-fgtb](https://www.facebook.com/centralegenerale-fgtb)

&gt; TANNERIE MASURE

## 4 jours de grève pour de meilleures conditions de travail

Créée en 1873, la Tannerie Masure située à Estaimbourg, en Wallonie Picarde, emploie 130 travailleurs. Le 12 février dernier, la majorité des travailleurs sont entrés en grève pour s'opposer au licenciement d'un collègue ayant commis un accident avec un chariot élévateur qui a entraîné des dégâts matériels. La goutte d'eau qui a fait déborder le vase. En effet, les travailleurs réclamaient depuis un certain temps déjà, une amélioration des conditions de travail, dont la sécurisation de leurs outils de travail.

Après quatre jours de grève, un accord a pu être trouvé et notamment sur une mise en œuvre ra-

pide des mesures de sécurité, de prévention et d'entretien au sein de l'entreprise.

Notre centrale salue la détermination des travailleurs et le fait qu'en se serrant les coudes, ils soient parvenus à se faire entendre. Ensemble on est plus forts.

### Commémoration Roux

En mars 1886, assommés par le travail et excédés par les baisses de salaire les travailleurs se sont révoltés. La grève éclate. A Roux, 19 ouvriers sont tués par la police et de l'armée. Des travailleurs sont condamnés pour «faits de grève». Mais grâce à ces luttes, les toutes premières lois sociales sont votées:

interdiction du travail des enfants, assurance maladie obligatoire à la charge de l'employeur, première reconnaissance des organisations syndicales... et le Suffrage Universel.

Aujourd'hui, alors que le gouvernement et patronat veulent casser nos moyens de défense, soyons nombreux pour commémorer les travailleurs fusillés de mars 1886! Nous ne marchandons pas nos libertés et nos droits à l'action collective!

Rendez-vous à Roux - Mardi 27 mars 2018, 9h30 - Rue E. Foulon, Gare SNCB de Roux

&gt; TÉMOIGNAGE

## Murielle veut que ça change



Je travaille dans le secteur du Cuir, à la Tannerie Masure. Pour moi, le bien-être sur le lieu de travail est essentiel. C'est mon cheval de bataille. C'est d'ailleurs là que le bât blesse dans notre usine. Il y fait froid, pas très propre... Nous devons manipuler des peaux de plus en plus grandes et de plus en plus lourdes. Nous effectuons un travail pénible et plutôt que d'alléger les charges, on les alourdit.

Grâce à la grève de 4 jours que nous avons menée, nous avons

fait un pas en avant. L'employeur s'est engagé à améliorer la sécurité dans l'entreprise et nos conditions de travail. Nos délégués ont fait du bon travail.

Un autre point qui me pèse particulièrement dans notre société, c'est l'écart de salaire entre les hommes et les femmes.

Alors que nous effectuons les mêmes tâches, nous ne percevons pas le même salaire. C'est une injustice qui doit disparaître.





## PENSIONS

## Les pensions en question



Et les femmes dans tout ça?

Epargner chacun pour soi?

Jusqu'à quand faudra-t-il travailler?

67 ans? Est-ce que j'aurai la santé?

Jeune? Pas concerné?

Aurai-je assez pour vivre?

## &gt; QU'EST-CE QUI A CHANGÉ?

## Futur pensionné? Vous attendrez!

Que vous soyez proche ou non de la fin de carrière, il va falloir attendre plus longtemps avant «la quille». Toute une série de mesures ont été prises par le gouvernement pour vous faire travailler plus longtemps et faire des économies sur votre dos.

Ce n'était dans les programmes électoraux d'aucun des partis qui le forment mais le dossier des pensions s'est retrouvé dans le programme du gouvernement Michel. En deux ans, beaucoup de mesures ont été prises en matière de fin de carrière et de pension. Bien d'autres, plus inquiétantes sont encore dans les cartons mais ne tarderont pas à en sortir. La philosophie générale de ces «réformes» se résume à ceci : il faudra travailler plus longtemps pour gagner moins! Car l'objectif global est de faire en sorte que le vieillissement de la population n'alourdisse pas les dépenses de la Sécurité sociale ou plus exactement la contribution de l'Etat et des employeurs à son financement.

**Travailler plus longtemps**

- L'âge légal de la pension a été porté de 65 à 66 ans en 2025 et à 67 ans en 2030;
- L'âge d'accès à la pension anticipée a été porté de 62 à 63 ans;
- Le nombre d'années nécessaires pour accéder à la pension anticipée a été augmenté de 2 ans, c-à-d de 42 à 44 ans pour partir à 60 ans, de 41 à 43 ans pour partir à 61 ans, de 40 à 42 ans pour partir à 63 ans;
- L'âge d'accès à la prépension conventionnelle (RCC) a été porté de 60 à 62 ans;
- Les régimes spéciaux de prépension ont été portés de 56 à 60 ans;
- Les emplois de fin de carrière (crédit-temps de 1/5 ou 1/2 temps) portés de 55 à 60 ans.

**Et toucher moins**

Pour bénéficier d'une pension complète, il faut avoir presté une carrière professionnelle de 45 années. Parce que la barre est placée si haut, des périodes sans travail sont aussi prises en compte. On dit que ces années sont «*assimilées*» à du travail.

Toujours avec l'idée de pousser les gens à travailler plus longtemps, le gouvernement Michel a modifié les règles d'assimilation, c'est-à-dire le salaire de référence qui sert à calculer le montant de la pension pour les années d'inactivité dues au chômage ou à la prépension (RCC carrière longue).

- La pension pour les années de chômage en 2<sup>e</sup> période, c'est-à-dire après un an de chômage, sera

calculée sur base d'une rémunération fictive de 23.842€ par an au lieu du dernier salaire gagné. Si celui-ci est plus élevé que ce minimum, on perd sur le montant de sa pension.

- La pension pour les années de RCC sera aussi calculée sur base de ce minimum. Or, en fin de carrière, le dernier salaire gagné est généralement plus élevé.

Exemple: pour un travailleur gagnant 45.000€ brut par an qui part en prépension à 60 ans après une longue carrière de 40 années la perte sur la pension sera de 5 fois (pour 5 ans de RCC) 26€/année de pension anticipée soit 130€ par mois!

**Nathalie, 58 ans****Ce gouvernement est loin des réalités**

Nathalie est née en 1959. Elle a commencé sa carrière à l'âge de 18 dans la grande distribution. «A 58 ans, après 40 ans de carrière. J'ai décidé de prendre un RCC longue carrière. J'ai tout donné pour mon entreprise et j'ai estimé qu'il était important de pouvoir m'arrêter à temps. Sans cela, je serai probablement tombée malade.» Nathalie atteindra l'âge de la pension (65 ans) en 2024.

Comme elle a commencé sa carrière à 18 ans, elle aura une carrière totale de 47 ans. «Avec la réforme du ministre Bacquelaîne, je vais perdre 183 euros (brut) de pension par mois. C'est injuste.» Pourquoi ? Parce que le ministre sera assimilé uniquement sur la base du salaire fictif limité et non plus sur la base du dernier salaire. «J'en veux vraiment au gouvernement qui semble très éloigné des réalités du monde du travail» conclut Nathalie.



## LA PENSION EN QUESTIONS



### Unité de fin de carrière

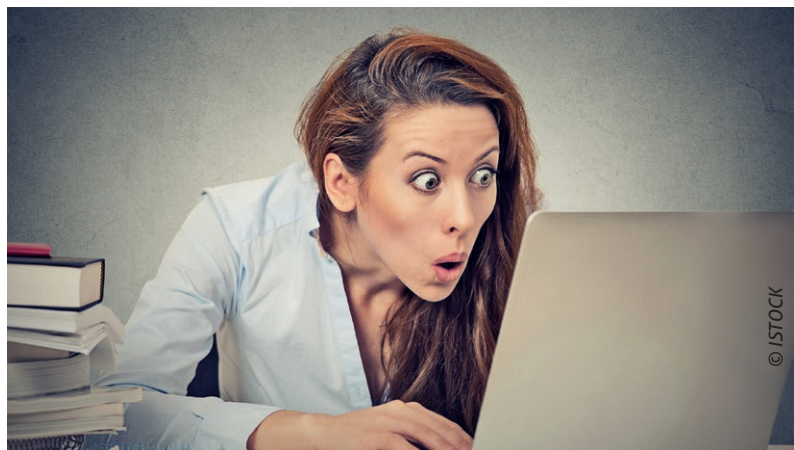
Vous avez commencé à travailler très jeune, vous avez vos 45 ans de carrière et vous avez pu arrêter de travailler avant 65 ans via la prépension (RCC). Mal vous en a pris ! Vous serez pénalisé. Vos années de RCC ne vous ouvrent aucun droit de pension et ce sont donc vos 45 premières années qui sont prises en compte. Les premières années de travail ne vous valent donc que des clopinettes de pension. Le meilleur salaire que vous aviez avant d'arrêter n'est plus pris en compte pour le calcul de votre pension.

Suite à nos protestations, une exception a été introduite pour les travailleurs licenciés après l'âge de 50 ans. De même, les travailleurs qui sont partis en prépension avant le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et les prépensionnés (RCC) métiers lourds, construction, motifs médicaux, entreprise en restructuration/difficulté continuent à voir leur pension calculée sur la base du dernier salaire.

### INTERDIT AUX - 18 ANS

my pension.be

### Un mauvais thriller!



**MyPension**, le site dédié aux pensions a fait peau neuve. Vous pouvez à tout moment connaître vos états de service et donc savoir à quel âge vous pourrez prendre votre retraite et quelle sera votre pension toutes choses (salaire, temps de travail) restant égales.

Si vous aimez vous faire peur, n'hésitez pas à y aller. [www.Mypension.be](http://www.Mypension.be) vous fera frémir: des carrières allongées pour des pensions sérieusement rabotées, ça fait peur. C'est le but. L'idée derrière cette amélioration de l'outil est de vous convaincre qu'il vaut mieux travailler plus longtemps au vu de ce que sera votre pension s'il vous prend l'envie d'écourter votre carrière. « C'est aussi une invitation à chacun de prendre ses responsabilités. On peut, au choix, épargner plus, se constituer un deuxième pilier, travailler davantage ou encore donner une nouvelle orientation à sa carrière. Chacun sera désormais responsable de ses choix et devra les assumer. »

Ministre Bacquelaine lors de la présentation de MyPension le 21 novembre

### Les femmes malmenées

**S**elon une décision prise en 1997, l'âge de la pension des femmes devait être porté au même niveau que celui des hommes, sans quoi il serait question d'une discrimination. En 1997, une femme pouvait donc prendre sa pension à 60 ans après 20 années de carrière. Aujourd'hui, elle doit prouver une carrière de 44 ans pour pouvoir prendre sa pension à 60 ans: 22 de plus, donc. La carrière d'une femme dure en moyenne 36,6 ans. Bon nombre d'entre elles n'auront donc pas droit à la pension anticipée. Elles devront attendre d'avoir atteint l'âge de 67 ans pour prendre leur pension.

## Déjà pensionné? Vous raquez!

**Déjà pensionné? Vous avez-vous 45 ans de carrière et vous pensez être tiré d'affaire, ne plus être concerné? Que nenni! Ce qu'on ne peut pas vous enlever sur la carrière, on vous le prend sur votre pension. Car les pensionnés sont mis aussi à contribution.**

- Saut d'index de 2%: 30€ en moins pour une pensions de 1.500€.
- Augmentation des impôts: le gouvernement a décidé de ne pas augmenter le crédit d'impôt en faveur des pensionnés. Toute augmentation octroyée d'une main (indexation, liaison au bien être), est repris par l'impôt.
- Diminution de 40% du budget « bien-être » prévu pour l'amélioration des allocations.
- Et comme si ça ne suffisait pas, l'augmentation de la pension minimale pour compenser le tax-shift qui ne s'applique pas aux pensionnés est réservée à ceux qui ont une carrière complète. Ceux qui ont le minimum mais des carrières plus courtes peuvent se brosser.

Maintenant si vous ne vous en sortez pas avec votre pension vous pouvez retourner travailler:

- Les « flexi-jobs » sont ouverts aux pensionnés.
- Les activités complémentaires après l'âge de la pension ne sont plus limitées.

C'est trop bête! Si on n'avait pas supprimé le bonus pension, une prolongation de votre carrière de quelques années après 63 ans vous aurait donné une prime substantielle de 83€ à 250€ par mois sur votre pension. Mais voilà, ça coûtait: des pensions plus élevées et un bonus en prime. Le gouvernement l'a supprimé. Plus simple et moins cher de forcer les gens à travailler plus longtemps ou à travailler après la pension.



## Pension, l'affaire des jeunes

**La pension, ce n'est pas qu'une affaire de «vieux»: ce sont finalement les plus jeunes qui sont les premiers concernés par le recul de l'âge de la pension, la pension à points, l'harmonisation des pensions publiques et privées, les assimilations limitées des périodes d'inactivité dans un contexte d'emploi précaire. C'est peut-être loin tout ça mais à 20 ans on peut espérer mieux qu'une vie de forçat et une pension de misère.**

Depuis des années, on essaie de faire croire à nos jeunes qu'ils peuvent oublier leur droit à une pension légale. Qu'ils devront travailler plus longtemps et surtout trouver d'autres solutions, car la pension publique serait naturellement vouée à disparaître. Pourtant, ils devraient continuer à cotiser. Pourtant, ils devraient accepter que des milliards s'évadent dans les paradis fiscaux. Pourtant, ils devraient accepter de travailler plus longtemps à des cadences inhumaines ou comme le Gouvernement et les patrons le disent poliment « être flexibles »...

### Est-ce une fatalité?

Toutes ces idées reçues et ces dogmes sont FAUX! En effet, il n'y a pas de fatalité juste des choix politiques. Ainsi, une légende urbaine prétend que le financement des pensions dépend d'« une caisse » qui est vidée au fur et à mesure que les travailleurs prennent leur pension. Il n'y aura donc plus rien dans cette fameuse « caisse » pour les jeunes d'aujourd'hui au moment où il accèderont à la pension. C'est complètement faux! Les pensions ne sont pas financées par une « caisse » qui serait en train de se vider, mais plutôt par la richesse produite chaque année. Et

« Commence à épargner, car à ce rythme tu n'auras pas de pension et tu devras travailler jusqu'à 70 ans. »



la Belgique n'a jamais été aussi riche qu'aujourd'hui!

**Lutter aujourd'hui pour des pensions décentes, c'est lutter pour garantir un avenir digne!**

Contrairement à ce qu'on pourrait croire, la pension ne concerne pas seulement les vieux, mais tous les travailleurs sans exception. Se battre aujourd'hui pour une meilleure pension pour les futurs pensionnés c'est aussi se battre pour ses propres droits. Les règles qu'on parviendra à fixer aujourd'hui s'appliqueront à tous les travailleurs, peu importe le moment où ils prendront leur pension.

Les assureurs privés eux ont parfaitement compris que les pensions concernent aussi les jeunes. C'est pour ça qu'ils multiplient les publicités alléchantes et profitent des coupes que les gouvernements font dans les pensions légales pour proposer leurs produits.

Ça s'appelle un miroir aux alouettes ou un attrape-nigaud. D'une part, les placements faits sont coûteux (il faut bien que l'assureur fasse son profit), opaques vu qu'on ne sait pas comment ils sont investis (impact sur le climat, conditions

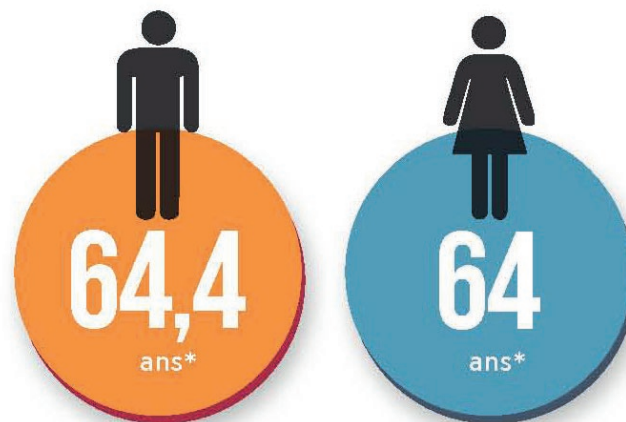
sociales) et hasardeux (le risque de faillites existe, souvenez-vous de Fortis!). Ils font en plus l'objet de subventions via des déductions fiscales. Les moyens consacrés à ces formules d'« épargne-pension » seraient bien mieux mis à profit s'ils devaient être attribués aux pensions légales. Celles-ci sont plus sûres et plus égalitaires, car accessibles à tous. C'est une question de choix.





© ISTOCK

## L'espérance de vie en bonne santé est inférieure à l'âge de la pension légale



### Cherchez l'erreur:

- L'âge légal de la retraite: 67 ans
- L'espérance de vie en bonne santé: 64 ans

### > LA PENSION A 67 ANS

## Est-ce que j'aurai la santé?

**A défaut de pouvoir tous être remplacés par des robots, les travailleurs sont soumis à des conditions de travail de plus en plus pénibles. Objectifs à atteindre, compétitivité, mise en concurrence, rendement, productivité, rythmes de travail, flexibilité, stress, burn-out. Les problèmes physiques (troubles musculo-squelettiques et lombalgies) sont toujours bien présents mais c'est surtout le mental qui en prend un coup et il faut tenir. Le nombre des absences de longue durée augmente sans cesse.**

### Le travail «soutenable» loin des réalités

Même si la perspective est lointaine, et justement parce qu'elle l'est, à peine 1 travailleur sur 10 désire travailler jusqu'à l'âge de 67 ans. Quatre travailleurs sur 5 (84%) expliquent ne pas être capables d'exercer leur emploi actuel jusqu'à 67 ans. En outre, 63% s'estiment incapables de continuer à travailler jusqu'à 65 ans.

Ce sont principalement les femmes, les travailleurs peu qualifiés et ceux âgés de 50 ans qui s'estiment physiquement et mentalement incapables de continuer à travailler jusqu'à l'âge légal de la pension (Securex, 7 décembre 2017).

Ce sentiment, ça ne se passe pas que dans la tête. Vivre plus longtemps est une chose. Vivre longtemps en bonne santé en est une autre. Des études montrent que l'état de santé se détériore lorsque l'on atteint environ l'âge de 64 ans.

A la naissance, l'espérance de vie en bonne santé est en effet de 64

ans pour une femme et de 64,4 ans pour un homme. Ces valeurs sont inférieures à l'âge légal actuel de la pension. Au-delà de cet âge, les problèmes physiques commencent à apparaître, selon Eurostat, la base de données statistiques de l'Union européenne.

### Travailler plus longtemps...

Or depuis son investiture, le gouvernement Michel a tout fait

pour nous faire travailler plus longtemps. Il a radicalement modifié les systèmes de fin de carrière des travailleurs salariés.

La concertation sociale a débouché sur plusieurs exceptions temporaires destinées à adoucir ce durcissement mais ces mesures sont «transitoires». Les décisions, elles ne le sont pas et la liste est longue.

Combien parviendront-ils à l'âge légal de la retraite à 67 ans? Que se passera-t-il pour ceux qui n'y arriveront pas? Ce n'est pas compliqué: soit ils accèdent à une préretraite avec 42 ans de carrière, soit ils terminent leur carrière dans un régime de chômage ou d'invalidité. Dans tous les cas ils auront une pension (encore) plus basse.

C'est qu'en plus de modifier les conditions d'âge et de carrière pour accéder à la retraite et aux prépensions, le gouvernement a changé les règles d'assimilation des périodes d'inactivité.



© ISTOCK

## La pension complémentaire, miroir aux alouettes

Les systèmes de pension complémentaires sont très inégalitaires. Si les revenus élevés reçoivent un capital de pension extrêmement haut, la pension complémentaire n'apporte par contre pas de solution à la pension légale trop basse de la plupart des salariés. L'appoint mensuel à la pension complémentaire pour les 10 % de revenus les plus bas: 1 euro. Pour la moitié des salariés l'appoint n'est que de 50€ à 60€ par mois. Et les femmes sont plus souvent laissées pour compte.

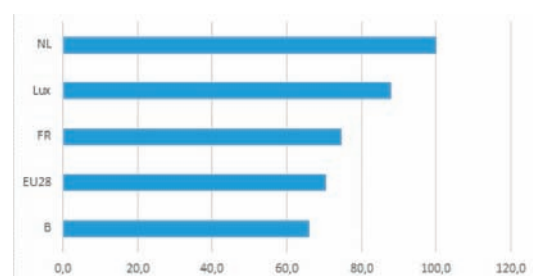
| Appoint mensuel à la pension complémentaire, en euros |        |        |
|---|--------|--------|
| déciles   | hommes | femmes |
| 10 % revenus les plus faibles                         | 1      | 1      |
| 10-20%  | 4      | 3      |
| 20-30 %   | 10     | 8      |
| 30-40 %   | 19     | 17     |
| 40-50 %   | 33     | 35     |
| 50-60 %   | 57     | 62     |
| 60-70%  | 108    | 111    |
| 70-80 %   | 255    | 212    |
| 80-90%  | 590    | 410    |
| 10 % revenus les plus élevés                          | 15275  | 5499   |

Cour des Comptes, cahier 2015 relatif à la sécurité sociale

## Et ailleurs?

La Belgique est la lanterne rouge en matière de pension comparée à nos voisins européens. Les pays qui nous entourent garantissent, eux, une pension légale (plus) conséquente! La pension légale en Belgique est même inférieure à la moyenne européenne.

### Pension en pourcentage du revenu moyen



De ce fait, les personnes âgées (+ 65 ans) sont beaucoup plus nombreuses à vivre dans la pauvreté.

**Belgique: 16,2**  
**France: 9,3**  
**Luxembourg: 8,2**  
**Pays-Bas: 6,1**

Source: Eurostat

Source: OCDE - pensions 2017



# LA PENSION EN QUESTIONS

## > QUEL MONTANT?

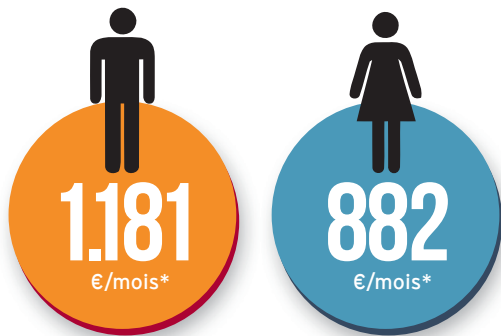
### Aurai-je assez pour vivre?

En Belgique, la pension légale ne permet pas d'envisager la retraite avec sérénité et encore moins une fin de vie en maison de repos.

#### Comment calcule-t-on la pension?

Pour faire simple, pour un isolé on prend 60% du salaire de chaque année de travail que l'on divise par 45. Ainsi chaque année de travail donne droit à 1/45<sup>e</sup> de pension dont le montant dépend du salaire brut. Par exemple un salaire annuel de 30.000€ donne droit à 400€ pour l'année en question. Et 400€ les années suivantes à salaire égal. Un peu plus si le salaire augmente. Un an à temps plein vaut au minimum 323€ de pension. Puis on fait la somme du montant que vaut chaque année de travail.

### Nos pensions sont parmi les plus basses d'Europe



Cela représente un risque. Vu que le **seuil de pauvreté se situe à 1.157 €/mois**

\* Pension annuelle moyenne des salariés isolés

#### La pension légale en Belgique est trop basse

La pension minimum de 1.212€ bruts n'est accordée que pour une carrière complète de 45 ans. Si on travaille à temps partiel en dehors des systèmes de crédit-temps assimilés ou s'il manque des années de carrière, le montant de la pension diminue en conséquence. C'est ce qui explique que beaucoup de pensionnés ont une pension inférieure au minimum.

## NOS ALTERNATIVES POUR DES PENSIONS DIGNES

### Des pensions décentes à un âge décent

Cet objectif, les politiques l'oublient. La politique actuelle en matière de pensions ne cherche qu'à faire des économies budgétaires. Pourtant, les pensions ne visent qu'un seul objectif: garantir un revenu décent pour ses vieux jours. Pour ce faire, nous cédon, en tant que travailleurs, une partie de notre salaire. Plus de moyens pour les pensions, c'est bon pour l'économie: investir un euro dans de meilleures pensions, c'est un euro dépensé dans l'économie belge permettant à celle-ci de se redresser.

#### 1. Retour à l'âge légal de la pension à 65 ans

Cet âge correspond mieux à l'espérance de vie en bonne santé.

#### 2. Un régime solide pour les métiers lourds et le travail pénible

- Un système enregistrable, mesurable et objectif doit permettre à celui qui est reconnu dans un emploi pénible:
- de partir en pension à 60 ans sans perte de pension.
- d'avoir une pension plus élevée s'il travaille plus longtemps.

#### 3. De meilleures pensions légales: 75 % du salaire moyen (au lieu de 60 % actuellement)

Aujourd'hui, l'harmonisation immédiate de la pension d'isolé avec la pension «ménage» (une seule pension pour le couple) coûte 3,3 milliards €. Compte tenu des pensions de survie (pension du conjoint survivant) le surcoût annuel total s'élève à 4,9 milliards €.

#### 4. 1500€ comme garantie de pension: c'est un minimum pour en vivre

Aujourd'hui, le montant de la pension minimum au taux isolé après une carrière de 45 ans, s'élève à

1.212€. L'augmentation à 1.500€ bruts coûterait un peu moins que 1,6 milliards € (travailleurs secteur privé)

#### 5. Revalorisation du plafond de calcul

Les salaires bruts dépassant un certain plafond ne construisent pas plus de droits de pension. Le plafond de 54.648,7€ doit être aligné sur le plafond indépendant de 57.415,68€, de sorte que la pension légale devienne réellement une assurance contre la perte de revenus des seniors.

#### 6. Allocations liées au bien-être automatique pour maintenir intact le pouvoir d'achat

Le renouvellement tous les deux ans de l'enveloppe «bien-être» donne lieu à des marchandages de la part des employeurs et le gouvernement a aussi réduit l'enveloppe de 40% pour boucher les trous de son budget.

## La pension à points?

### Une tombola où tout le monde perd

La pension à points est toujours sur la table du gouvernement. Le principe est le suivant: chaque travailleur dispose d'un compte alimenté par des points tout au long de sa carrière. Pour chaque année pendant laquelle il perçoit le revenu moyen, il reçoit 1 point.

#### Ce système pose toutefois de nombreux problèmes:

1. La seule certitude qu'offre le système à point est qu'il faudra travailler plus longtemps. L'âge de la pension est automatiquement relevé s'il existe un déséquilibre budgétaire, économique ou démographique. Vous ne connaîtrez le moment auquel vous pourrez partir à la pension que trois ans à l'avance.

2. Vous savez combien de points vous accumulez mais le montant de votre pension reste incertain. Vous ne connaîtrez la valeur de chaque point accumulé que l'année précédant votre départ à la pension. Vous partez à la pension quand la conjoncture économique est mauvaise ou quand le budget est dans le rouge? Pas de chance: vos points auront moins de valeur!

3. Le gouvernement peut modifier le nombre de points qui vous est octroyé pour les périodes au cours desquelles vous n'avez pas travaillé



La valeur du point de pension restera une surprise.

en raison d'une maladie, d'un accident, d'un crédit-temps ou de chômage.

4. Une fois que vous serez pensionné, le gouvernement pourra geler votre pension pendant des années pour mettre de l'ordre dans le budget de l'État. Le système de points devient ainsi un «un système à trous»

5. Pour le gouvernement, le système est un moyen d'«harmoniser à la baisse» les régimes de pension des salariés, des fonctionnaires et

des travailleurs indépendants. Cela signifie moins de pension pour le facteur, l'enseignant, le pompier... mais pas une meilleure pension pour chaque travailleur dans ce pays.

La pension à points est une tombola. Le montant de la pension - mais aussi l'âge de la retraite qui dépendra en partie de l'espérance de vie et du début de la vie active - deviendra l'enjeu d'une grande loterie.

## Et la pénibilité?

Les professions pénibles pourraient bénéficier de coefficients de majoration de points pour atteindre plus vite les années de carrière requises pour une carrière «normale» complète, donc partir plus tôt. Mais là aussi, le carcan est budgétaire. Les métiers ne seront considérés comme pénibles que dans les limites du budget prévu. Outre la définition de critères on pourra jouer sur le coefficient de majoration de points. Les discussions en cours pour la fonction publique nous en donnent un aperçu.

Le fait de permettre à certaines professions pénibles d'accéder plus tôt à la retraite réduirait le montant de la pension et certaines périodes comme la maladie ne seraient pas prises en compte.

Le choix serait donc le suivant: travailler plus longtemps pour avoir une carrière complète, même si le métier est pénible, ou arrêter plus tôt pour cause de pénibilité mais avec une pension plus petite...

## Augmenter les pensions est payable

On utilise depuis des années le vieillissement comme excuse pour démanteler la protection sociale. Pourtant, il y a suffisamment de richesses pour neutraliser le vieillissement et améliorer la qualité des pensions légales.

- Le vieillissement est un phénomène temporaire et progressif. A partir de 2030, la vague du baby-boom d'après-guerre redescendra et le coût du vieillissement diminuera.
- Une politique migratoire et d'intégration correcte réduirait le déséquilibre de la pyramide des âges et donc aussi le coût du vieillissement, d'ici 2040 de 1,7 % du PIB, à 0,5 %.

#### Ce n'est pas l'argent qui manque

- Les plus-values sur actions sont taxées à 0%. L'ingénierie fiscale permet aux multinationales d'échapper à l'impôt: une fiscalité plus juste sur les revenus du capital rapporterait des milliards.
- Une véritable lutte contre la fraude fiscale rapporterait bon an mal an 20 milliards d'euros.
- Le problème dans la sécurité sociale est un problème de recettes que le gouvernement a lui-même induit. La baisse des cotisations sociales employeurs et l'élargissement continu des formes nettes de salaire (sans cotisations ni taxes) ont un impact négatif sur le financement de la sécurité sociale. Les moyens octroyés à la diminution des cotisations patronales à 25% suffisaient pour mettre en œuvre notre alternative en matière de pensions.
- Un seul % d'augmentation des cotisations sociales employeur rapporterait 1,3 milliard.

Il s'agit donc de choix politiques et non pas de contraintes budgétaires. C'est un choix entre le respect pour les travailleurs et les intérêts des détenteurs de la richesse.



> LE SECTEUR DU TEXTILE ENGAGE DES JEUNES

## Young Talent in Textile offre des primes aux jeunes talents

Le secteur du textile peine à attirer de jeunes travailleurs. C'est pour cette raison que la campagne 'Young Talent in Textile' est à nouveau organisée. Les entreprises qui engagent des jeunes et les jeunes eux-mêmes reçoivent un coup de pouce financier.



**L**e secteur du textile connaît une relance. De nouvelles activités comme la production de textile technique ont vu le jour tandis que la production de tapis, un bastion traditionnel du secteur du textile belge, progresse elle aussi.

### Prime formation

Vue la conjoncture, le secteur connaît aujourd'hui une pénurie de main-d'œuvre, en particulier de jeunes. «*Il s'agit d'emplois peu qualifiés comme des monteurs de bobines, mais aussi des profils techniques, des opérateurs techniques...*», nous précise Elie Verplancken, secrétaire fédéral pour la Centrale Générale - FGTB en charge du secteur du textile.

C'est pour cette raison que les partenaires sociaux du secteur de l'industrie textile soutiennent la campagne «*Young talent in Textile*». Une entreprise qui engage un jeune demandeur d'emploi peut recevoir une prime de 700 euros, dont une partie est destinée à la formation: les jeunes sont accompagnés d'un parrain ou d'une marraine durant au moins 32 heures. Les jeunes, de moins de 26 ans, reçoivent quant à eux 300 euros. Le projet est coordonné par le Cefret, l'organisme de formation du secteur du textile et se poursuivra jusque fin 2019.

### Négociations

Les jeunes ne sont pas spontanément attirés par le secteur

du textile. «*Dans l'enseignement, il n'y a pratiquement plus aucune formation dans le textile. Et en plus, certaines entreprises ont une infrastructure vieillissante, ce qui peut faire peur aux jeunes*», nous explique Elie. «*C'est pour cette raison qu'une campagne est nécessaire*».

Mais bien entendu, le secteur a besoin de plus. Elie: «*Les salaires y sont très bas et la pression est parfois élevée. Nous nous battons constamment lors des négociations sectorielles pour obtenir de meilleures conditions de travail et salariales*».

Retrouvez plus d'info sur ce projet sur le site: <http://www.cefret.be/young-talent-in-textile/>

> TITRES-SERVICES

## Les travailleurs de Plus Home Services réclament leur part du gâteau

«*Plus Home Services*» est une des plus grandes entreprises de titres-services du pays. L'année dernière, elle a enregistré plus de 3 millions d'euros de bénéfices. De cette somme, plus d'un million d'euros ont rempli les poches des actionnaires. Et pour les travailleurs? La direction est catégorique, c'est niet. Les syndicats ne comptent pas en rester là.



**A**vec une cinquantaine d'agences et plus de 4000 travailleurs, «*Plus Home Services*» est un gros bras sur le marché des titres-services. Et l'entreprise se porte bien. Même très bien. L'année dernière, elle a réalisé plus de trois

millions de bénéfices. Une belle opération comptable pour les actionnaires qui ont ainsi perçu la coquette somme d'un million d'euros.

Nous étions donc en droit d'attendre également un extra pour les travailleurs. Au final, ce sont eux qui donnent satisfaction aux milliers de clients chaque jour. Mais l'entreprise s'en tient stricto sensu au minima sectoriel, pas un cent de plus.

Les syndicats ont introduit un cahier de revendications commun demandant des jours de congé supplémentaire et l'introduction de chèques-repas. La réponse de la direction fut brève et concise: c'est non. Ils veulent gérer l'entreprise en «*bon père de famille*». Il n'y a pas de marge financière. Pourtant, dans d'autres sociétés de titres-services,

une telle marge existe. Est-ce que ça signifie qu'elles ne sont pas gérées en «*bon père de famille*? Ou est-ce que ça sous-entend que les actionnaires ne seraient pas satisfaits si une partie du gâteau était également distribuée aux travailleurs?

Les syndicats et les travailleurs de «*Plus Home Services*» ne comptent pas en rester là. Danny Absilis, secrétaire de la Centrale Générale - FGTB: «*Nous n'allons pas nous laisser abattre par l'arrogance de la direction. Nous informons les travailleurs et nous avons lancé une pétition pour renforcer nos revendications. Les travailleurs méritent mieux!*».

Vous voulez rester informé du déroulement de ce dossier? Rendez-vous sur [www.facebook.com/FGTBTitresservices/](http://www.facebook.com/FGTBTitresservices/)

> LE CONTRAT D'ADAPTATION PROFESSIONNELLE

## Attaque frontale contre les travailleurs handicapés

Le gouvernement inflige une sanction très dure aux travailleurs handicapés qui passent par le contrat d'adaptation professionnelle (CAP) pour intégrer le marché de l'emploi. Depuis peu, ce contrat n'est plus assujéti à la sécurité sociale. Les conséquences sont dramatiques pour des travailleurs déjà fragilisés par la vie. Mais ça, manifestement, ce n'est pas un problème pour le gouvernement fédéral.

**L**e CAP prépare l'intégration professionnelle d'un travailleur wallon ou bruxellois dont le handicap est reconnu par l'AVIQ, l'agence compétente en la matière. Il suit une formation au sein d'une entreprise publique ou privée tandis que l'employeur s'engage à lui assurer une réelle qualification professionnelle. Le CAP est conclu pour une durée maximale d'un an, prolongeable.

### Pas de sécurité sociale, pas de droits...

Alors que cette décision est passée quasi inaperçue, aujourd'hui des situations dramatiques apparaissent sur le terrain. Prenons l'histoire vraie de Jonathan. Il a suivi un CAP dans une entreprise pendant deux ans. Son rapport de stage est plus que positif. Malheureusement, l'entreprise ne peut pas l'engager à la fin de son stage. C'est alors qu'il apprend que depuis octobre 2017, les CAP ne sont plus soumis à l'ONSS. Ce qui a comme conséquence qu'il n'a pas droit aux allocations de chômage. Jonathan vit seul. Comment va-t-il subvenir à ses besoins?

### Conséquences en cascade

En clair, les mois de CAP ne sont

plus assimilés comme du travail. En matière de pension, cela signifie que le travailleur doit rallonger sa carrière et s'il n'était pas au chômage ou en maladie avant la mise en route de son contrat, il ne reçoit ni salaire garanti, ni d'indemnité en cas de maladie. Ceux qui ont en charge des enfants n'ont droit qu'aux prestations familiales garanties, moins avantageuses. Et en matière de congé, il n'y a plus de droit aux congés payés, ni au pécule de vacances.

Ces décisions prises avec effet rétro actif au 1<sup>er</sup> octobre s'appliquent aussi aux travailleurs déjà en cours de contrat. Une trahison puisqu'ils s'étaient engagés avec l'assurance de bénéficier de droits sociaux.

Pour la Centrale Générale - FGTB cette décision est inadmissible et nous exigeons son retrait immédiat. Comment un gouvernement peut-il vouloir faire des économies sur le dos de travailleurs porteurs d'un handicap alors que les autres contrats d'apprentissage, de formation ou d'emploi rémunérés avec obligation de cotisations à la sécurité sociale continuent? Un pas de plus dans l'indécence de ce gouvernement.

La Centrale Générale de la FGTB engage



### Collaborateur secrétariat primes et indemnités (h/f)

#### La fonction:

- Gestion des dossiers du service primes et indemnités pour différents secteurs;
- Gestion de différents fonds
- Centralisation et contrôle des décomptes et préparation des statistiques;
- Mise en page, impression et envoi des bordereaux de paiement;

#### Votre profil:

- Vous avez un bachelor en secrétariat, ou équivalent par expérience;
- Vous avez une expérience d'au moins 3 ans dans une fonction administrative;
- Vous avez une bonne connaissance du néerlandais tant à l'écrit qu'à l'oral;
- Vous avez une bonne maîtrise des applications Microsoft Office;

#### Intéressé (e)?

Retrouvez une version détaillée de l'offre ainsi que la procédure sur notre site [www.accg.be](http://www.accg.be).



## &gt; POINT DE VUE

# Le MR morfle

## Dans les sondages, dans la vraie vie comme au pouvoir...

Les grues remontent vers le nord. Bon signe. Les premiers éclats d'un soleil de printemps annoncent la fin de l'hiver. Pour certains pourtant, les nouvelles restent plutôt fraîches. Les temps sont rudes et durs pour le parti d'un Premier ministre plus populaire là où il ne sera pas réélu, en Flandre, qu'en Wallonie ou à Bruxelles où il se présentera. Frustrant. Significatif?

Depuis l'été dernier, le MR se trouve aux manettes en Région wallonne aussi. Il a pris ces dernières semaines une solide baffe quand la multinationale allemande Zalando a annoncé que, finalement, après deux ans de discussions, non, elle ne s'installera pas à Dour pour servir le marché belge et celui du nord de la France. Mais bien en Hollande... Un investissement fort d'une promesse de 1500 emplois directs s'est évaporé pour la cité d'une éminence cdH, M. Di Antonio. Avec le MR à sa tête, la Wallonie n'est pas plus attractive. Immédiatement, le climat social wallon a été mis en cause. La rigidité d'un marché du travail qui rend le travail de nuit plus difficile à organiser. Le coût du travail aussi. Trois belles grosses pierres dans

le jardin libéral. On dirait des rochers. Un climat social plus lourd est toujours la conséquence d'une concertation en difficulté. Le MR l'a torpillée au niveau fédéral avec la complicité des employeurs avant de la phagocytter en Wallonie. La flexibilité pour encadrer le travail de nuit est toujours négociable et l'élargissement flexi-job à l'e-commerce ne semble pas avoir convaincu les investisseurs. Enfin, le blocage des salaires, le saut d'index et le tax-shift ne seraient pas encore suffisants plus les yeux doux de l'Elysée n'arrachent pas la décision d'investir chez nous. Dans l'argumentaire «*clé sur porte*» rien ne colle. Son principal intérêt était bien sûr de mettre la pression sur les syndicats et la FGTB en particulier. En fait Zalando s'installe aux Pays-Bas parce que ce pays accueille plus de travailleurs détachés venant de Pologne que nous et parce qu'il organise plus de temps partiel dans des contrats «*de merde*» qu'ici. Le ministre wallon de l'Economie, le libéral Jeholet, a fini par le concéder: «*Je ne me battrais pas pour attirer ce type d'emplois*». <sup>(1)</sup>

«*Jobs, jobs, jobs*», était pourtant devenu un gimmick, le crédo d'un

libéralisme dont les recettes idéologiques obtuses cognent contre le mur des réalités incontournables. Ce constat a été dressé avec une égale efficacité en termes de communication par le prédécesseur de Jeholet, Jean-Claude Marcourt: «*Jobs, jobs, jobs, ça veut dire qu'il faut avoir trois emplois pour avoir un salaire décent*». Torpilleur coulé.

### En recul de 11 sièges, la majorité serait minoritaire

Le silence du MR permet le développement d'une rhétorique vaseuse (colportée en 140 signes par les tweets de Francken) qui contextualise des pratiques douteuses à l'endroit des exilés: collaboration avec les dictatures, «*libertés*» liberticides avec l'article 3 de la déclaration des droits de l'Homme et mise en cause de droits aussi fondamentaux que la protection du domicile. Le renoncement au service minimum en matière d'éthique libérale met, à l'évidence, militants, élus et électeurs du MR plutôt mal à l'aise.

Et cela a un prix. Dans le dernier sondage, il se traduit par un recul de 5 sièges pour le seul parti francophone de la «*kamikaze*». La N-VA progresserait, elle, d'un élu que

les reculs CD&V (-4) et Open VLD (-3) ne compensent évidemment pas. Toutes choses restant égales, pour maintenir cette majorité rétrograde en place en 2019, le cdH serait contraint de rejoindre l'attelage et... de renier ses engagements à ne pas gouverner avec les nationalistes flamands. Un gros problème? Le MR l'a fait... Ok, il morfle aujourd'hui.

Par parenthèse, en Wallonie, la gauche (PS, PTB et Ecolo) recueille les faveurs d'un peu plus de six électeurs sur dix. Alors que pour la droite au pouvoir, le MR et le cdH ne représenteraient plus qu'à peine 31 % des électeurs!

Le bilan de la coalition fédérale sera calamiteux. Sur le plan social. Sur le plan budgétaire. Sur le plan sanitaire (dans le contrôle de la chaîne alimentaire). Sur le plan sécuritaire. Sur le plan économique puisque la croissance des «*mauvais*» emplois est moindre chez nous que chez nos voisins. Et cela, alors que le monde du travail a lourdement payé par des reculs inouïs de ses droits l'amélioration d'une compétitivité qui n'est mesurée – et mal encore! – qu'au départ des seuls salaires...

Et cela alors que les dividendes continuent de croître de manière aussi irresponsable qu'indécente!

Ce constat doit être rappelé posément, calmement, alors qu'un chantier très sensible reste à l'ordre du jour. Celui des pensions et de la prise en considération de la pénibilité du travail dans le calcul des carrières. Mépriser la souffrance de travailleurs qui ont pris des risques pour leur santé, pour leur vie et qui ont subi des conditions de travail difficiles serait «*kamikaze*»...

(1) L'Echo du samedi 10 mars 2017.



Nico Cué  
Secrétaire général de la MWB

# Carte blanche

<http://www.metallos.be>

METALLOS MWB  
FGTB

## «Ensemble on est plus forts!»

**Suite à l'annonce de la perte d'un chantier important de l'entreprise Veolia, les travailleurs n'ont pas été abandonnés dans le processus de transfert d'une partie des activités, grâce à la présence de nos délégations syndicales de Veolia et d'Engie. Rencontre avec les représentants MWB-FGTB BRABANT.**

Veolia est une multinationale française active dans le secteur des services énergétiques. En Belgique, elle occupe ± 1350 travailleurs. Parmi ses plus gros clients, on retrouve le Parlement européen. Engie Cofely est active dans le même secteur et emploie 2000 travailleurs. L'entreprise fait partie de la multinationale Engie (ex. GDF SUEZ). Nous avons rencontré les deux représentants MWB-FGTB des deux entreprises, Pierre (Veolia) et Hamid (Engie). Ensemble, ils font le point sur la situation.

Veolia gère depuis 20 ans les infrastructures au niveau de l'eau et de l'énergie en tant que sous-traitant pour le donneur d'ordres qu'est le Parlement européen. Ce sont des contrats de 5 ans. Le Parlement européen est tenu de suivre les règles en matière d'octroi des marchés publics et d'appels d'offres. L'entreprise Veolia se prépare à la perte du contrat. La soumission concerne 3 zones qui

risquent d'être perdues totalement ou partiellement, selon la direction. Lors du conseil d'entreprise extraordinaire de septembre 2016, la direction de Veolia annonçait que les 152 travailleurs du Parlement européen recevront tous leurs préavis anticipativement au terme du contrat prévu le 31 décembre 2017. Suite à cette annonce, les syndicats ont réagi avec la plus grande fermeté. «*Nous avons empêché avec succès l'envoi des recommandés de préavis anticipés planifiés par la direction de Veolia en janvier 2017*», rappelle Pierre. La suspension de tout licenciement était la condition préalable à toute négociation.

Après d'âpres négociations, un compromis a été trouvé pour éviter tout licenciement. Ce compromis repose principalement sur l'application de la Convention Collective du Travail 32bis. La C.C.T. 32bis. a pour objectif de garantir le maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'activités. Elle

prévoit notamment que:

- Les conditions de travail conclues ou appliquées collectivement sont maintenues, hormis les régimes complémentaires de prévoyance sociale (assurance groupe, fonds de pension éventuel,...)
- Si le cessionnaire (Engie Cofely) veut modifier les conditions de travail il faut une décision d'un commun accord dans une procédure de négociation collective entre lui et les représentants des travailleurs (si pas de négociations ou d'accord, maintien des anciennes conditions)

C'est en janvier 2018 que la décision définitive a été prise par le Parlement européen qui fait son choix. Le lot est saucissonné en 3 zones: une zone sera gérée par Engie et les 2 autres par Veolia. Nonante travailleurs de Veolia sont concernés par la perte de cette zone. Au moment de la rédaction de cette carte blanche et de l'entretien avec Pierre et Hamid, il restait encore

une douzaine de travailleurs (6 ouvriers et 6 employés), pour lesquels il n'y avait pas encore de réponse quant à leur avenir et qui ne sont pas concernés par la CCT 32bis. L'incertitude demeure pour ces cas-là, la balle est dans le camp de la direction. Mais la MWB-FGTB exige une solution pour tous les travailleurs.

La communication est un élément essentiel. «*La communication a bien fonctionné ici. Les rencontres entre délégations se sont soldées par des tracts*», souligne Hamid. Les deux délégations ont décidé de communiquer conjointement en rédigeant des tracts pour informer les travailleurs. D'ailleurs, il y a les coordonnées des délégations

sur un de ceux-ci. L'enjeu de la circulation de l'information entre délégations est essentiel, surtout dans des entreprises de chantiers. Cette circulation d'information se fait dans l'intérêt de tous les travailleurs. De nombreux dossiers sont en cours. Les délégations MWB-FGTB de Veolia et d'Engie Cofely poursuivent leur combat pour défendre les droits de tous les travailleurs. Cette synergie est primordiale dans la lutte menée pour maintenir et garantir le droit des travailleurs. C'est unis que nous l'emporterons. Ensemble on est plus forts.

Délégations MWB-FGTB BRABANT de  
VEOLIA et ENGIE COFELY





> POINT DE VUE

## Horval s'engage pour les femmes

Tout le monde sait que les femmes n'ont pas de problèmes spécifiques, ni au niveau de leur travail, ni dans la vie de tous les jours. Nous n'avons donc plus créé de commissions spécifiques femmes mais des commissions genres, terme politiquement correct pour éviter de marquer une quelconque différence entre les hommes et les femmes et de le cautionner tous les jours à titre collectif ou privé. Personne ne va contester cette allégation parce qu'il est évident que chez soi, le travail ménager est également réparti. Les problèmes des enfants sont réglés de manière égalitaire à l'intérieur de la famille. Et c'est vrai qu'au niveau du travail, les progressions de car-

rière sont identiques pour les hommes et pour les femmes, il n'existe aucun frein spécifique pour les uns ou pour les autres. Et donc, en clair, il n'y a plus de raison de se préoccuper des problèmes que les femmes pourraient avoir car les hommes ont les mêmes.

Qui pense réellement cela ? Si on quitte le domaine du politiquement correct, on se rend compte que des réponses doivent être apportées tant au niveau individuel que collectif. N'y aurait-il pas la nécessité absolue que les femmes se réunissent pour essayer d'améliorer un certain nombre de situations ? Au niveau d'Horval, nous pensons que dans une Centrale où la majorité

de nos affiliés sont de sexe féminin, nous pouvons essayer, ensemble, de développer des réflexions et des projets pilotes sur plusieurs axes. On a déjà commencé dans le secteur du commerce en travaillant sur l'accueil des enfants de 0 à 3 ans. Nous nous proposons d'entamer une grande réflexion sur des pistes à suivre dans les négociations de toutes nos commissions paritaires pour favoriser le lien travail/famille et voir dans quelle mesure la dénomination pudique de plafond de verre peut être intégrée dans nos débats et les réponses que nous pouvons y apporter de manière concrète. Voilà les enjeux, en ce mois de mars, avec le 8 mars dernier, la journée internationale des

droits des femmes et quelques jours plus tard, le 14 mars, la journée de l'égalité salariale. Voilà ce vers quoi la Centrale Horval voudrait s'engager avec ses militants.

**Tanguy Cornu et Alain Detemmerman**  
Co-présidents de la FGTB Horval



## 8 mars: pas une journée de fête mais un rappel aux droits des femmes

À l'interprofessionnelle de Namur, la Commission Genre rencontre un franc succès du côté des femmes. Pour Tiphaine Malchair, secrétaire permanente pour la régionale Namur-Luxembourg, la journée des droits des femmes était l'occasion de nous parler des problématiques rencontrées et de l'importance de se sensibiliser aux inégalités qui existent entre les hommes et les femmes. La secrétaire permanente nous rappelle également que le 8 mars n'est, en aucun cas, la journée de la femme, ce n'est pas un jour de fête, mais un jour pour rappeler quels sont ses droits.



Tiphaine Malchair rencontre, chaque jour, de nombreuses femmes issues de nos différents secteurs. Elle constate que pour les travailleuses de l'horeca, de l'industrie ou encore pour les aides familiales, les femmes font face à de nombreuses inégalités. Les mesures gouvernementales de droite ont encore renforcé un peu plus ces inégalités. « Dans les secteurs représentés par Horval (l'horeca, l'industrie, etc), beaucoup de femmes sont concernées par les temps partiels, des horaires décalés et le travail à pauses. Pour les aides familiales et les femmes qui travaillent dans l'horeca, les emplois sont à 80% des temps partiels. Avec les nouvelles mesures du gouvernement en matière d'exclusion des chômeurs

et la pension à points, nos affiliées sont donc nombreuses à être défavorisées financièrement. » La Loi Peeters et la demande de plus de flexibilité, notamment dans les industries, compliquent un peu plus le quotidien des femmes. Comment aller chercher les enfants à l'école, s'occuper de leur éducation quand une femme travaille jusque 18h ? Difficile si elles vivent seules et n'ont pas toujours les moyens financiers de payer les garderies, les crèches à temps plein.

Quand on quitte le cocon familial, la secrétaire permanente Horval réalise que, sur le lieu de travail, les femmes ont du mal à trouver leur place. Être enceinte, avoir des enfants, peut être un frein à une carrière professionnelle. En fonction des secteurs, certaines sont aussi confrontées au sexisme de leurs collègues et aux difficultés d'intégration.

Pour Tiphaine Malchair, une Commission pour les femmes est nécessaire pour sensibiliser tout le monde sur les problématiques rencontrées par les femmes. Les hommes doivent, eux aussi, s'impliquer dans ces rencontres. Faire partie d'une Commission Femme, c'est mettre des projets en place pour améliorer la place de la femme dans le monde du travail. Et sur ce thème, les hommes aussi sont concernés.

Nicole Houbrechts, secrétaire régionale, de la région du Campine Limbourg est d'avis qu'une commission pour les femmes est nécessaire. C'est l'opportunité d'inscrire plus de femmes dans les délégations syndicales des entreprises et ainsi, de mieux les représenter auprès des différents organes de décisions.

« Les femmes doivent participer aux commissions pour les femmes car quand il y a des modifications législatives, elles en sont souvent les premières victimes. Salaires peu élevés, constitution des pensions et construction de carrière compliqué sont autant d'éléments auxquels les femmes doivent faire face tous les jours ».

Tant dans la vie quotidienne qu'au travail, il doit y avoir un juste équilibre entre les hommes et les femmes. « C'est important d'être flexible par rapport à son partenaire. Dans la réalité, on constate que ce sont souvent les femmes qui sacrifient leur vie professionnelle pour que leur partenaire puisse progresser dans sa carrière. Alors que c'est celui du couple qui a le plus de chance d'évoluer, l'homme ou la femme, qui devrait privilégier son travail ». Dans un couple, pour que la femme puisse évoluer dans son travail, tout comme son mari, elle doit être entourée d'une famille présente, ce qui n'est pas le cas pour toutes.

Dans les secteurs de l'horeca et de l'industrie alimentaire, les aménagements de travail ne sont pas adaptés à la vie de famille. Le service coupé dans l'horeca et le travail de weekend et de nuit, c'est très lourd pour une mère de famille, d'autant plus si elle se situe dans un cadre de famille monoparentale. Dans l'industrie alimentaire, la haute flexibilité demandée complique aussi le quotidien des femmes.

En cette journée internationale des droits des femmes, il faut se rappeler qu'une femme



a un rôle central à jouer dans notre société. Les talents des femmes sont souvent peu ou mal exploités dans cette société.

Pour assurer un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle, il faudrait adapter les impératifs professionnels aux réalités familiales. Dans l'industrie alimentaire, 22% des femmes ne peuvent pas prendre de pause sanitaire quand elles en ont besoin. Il faudrait que dans les futures CCT, le système de remplacement nécessaire puisse être imposé.

Une commission genre est nécessaire, car les droits des femmes sont les droits humains, et les droits humains sont les droits des femmes.

## La FGTB Horval s'inquiète pour le secteur de la viande



Les événements dans le secteur de la viande de ces dernières années et plus récemment dans les abattoirs Verbist inquiètent la FGTB Horval. Des décisions politiques sont prises et ont des répercussions importantes pour les travailleurs du secteur de la viande. En Belgique, cette filière est très importante et n'est certainement pas à sous-estimer tant en termes économiques qu'en termes d'emplois.

La FGTB Horval souhaite que les ministres organisent une table ronde avec toutes les parties prenantes de ce dossier, travailleurs y compris. Il nous semble indispensable qu'une discussion ait lieu sur des mesures à prendre qui protégeraient la filière et la renforceraient à tous niveaux: de l'agriculture à la transformation en passant par l'abattage et en protégeant tant les intérêts économiques du secteur que ceux des travailleurs et des consommateurs.









# Le dumping social, une dure réalité dans le secteur IT également

Le 23 mars, le SETCa participera à la journée d'action de la FGTB contre le dumping social et se focalisera sur le secteur de l'aviation et en particulier sur certaines compagnies aériennes low-cost. Une action se tiendra d'ailleurs à Zaventem ce jour-là afin de dénoncer des pratiques qui tirent vers le bas les conditions de travail du personnel en Belgique et de sensibiliser le grand public à ce phénomène... L'an passé, nous nous étions penché sur le secteur IT et sur le détachement de travailleurs indiens. Petit retour sur la situation dans ce secteur partciulier.

**N**ous associons généralement le dumping social à des secteurs comme la construction ou le transport. Cela ne signifie pas pour autant que le secteur des services - dans lequel travaillent la plupart des employés - est épargné par de telles pratiques. Prenons à présent le secteur IT: depuis 2006, le nombre de contrats de travailleurs IT indiens détachés a été multiplié par 4. Cette année-là, un accord bilatéral entre l'Inde et la Belgique a été signé par le ministre des Finances de l'époque, Didier Reynders. Cet accord permet à des travailleurs indiens de travailler jusqu'à 5 ans en Belgique avec maintien de la sécurité sociale indienne et pour un salaire plus bas. Une économie de 30% pour l'employeur...

En 2016, 4.462 travailleurs «*envoyés temporairement*» d'Inde étaient occupés dans notre pays. Ces Indiens travaillent presque exclusivement dans le secteur IT belge. Les contrats indiens sont en plein boom dans le secteur. Dans certaines entreprises, nous constatons dès lors que des travailleurs belges sont licenciés pour être ensuite remplacés par des collaborateurs indiens moins chers. Scandaleux, mais parfaitement légal du fait de l'accord bilatéral.

La situation n'est pas idéale non plus pour les travailleurs indiens. Leurs salaires sont au minimum légal, bien en-deçà de la rémunération normale de travailleurs belges du secteur IT. De plus, ils restent affiliés à la sécurité sociale indienne. L'employeur paie donc 12% de cotisations sociales en Inde au lieu des

25% en Belgique. Il est clair que les règles en matière de détachement dressent les travailleurs les uns contre les autres. Mais elles perturbent également la concurrence avec des entreprises qui offrent, elles, des contrats belges. Les conséquences se font donc sentir: la sécurité sociale belge passe à côté de rentrées et l'emploi stable dans le secteur est sous pression. Une situation perdant-perdant.

## Tech Mahindra: le dumping social en pratique

Tech Mahindra est une entreprise IT principalement active dans le secteur des télécoms et un exemple flagrant de dumping social dans le secteur IT (mais c'est loin d'être le seul!). En 2016, la direction a annoncé un licenciement collectif, lors duquel 70 travailleurs belges ont dû s'en aller. Ils ont systématiquement été remplacés par des travailleurs indiens moins bien payés. Cette décision a également eu des conséquences syndicales. En effet, les travailleurs indiens ne sont pas pris en compte pour les élections sociales. Étant donné qu'il ne reste que 45 travailleurs «*belges*», la représentation syndicale cessera d'exister dans l'entreprise en 2020.

Le focus sur l'emploi indien a par ailleurs aussi un impact sur les travailleurs qui ne s'occupent pas de l'IT au sens propre. Nous avons parlé avec un ex-travailleur de LCC, entreprise reprise en 2015 par Tech Mahindra.

«*Au départ, la reprise ne nous inquiétait pas. Mais lorsque la presse*

*a publié la déclaration d'un haut responsable, nous avons su ce qu'il en était. Il déclarait que la reprise de LCC n'était pas une bonne affaire et qu'ils [Tech Mahindra] allaient s'en débarrasser. Ils nous avaient toutefois dit que 2017 serait la meilleure année jamais connue... Tech Mahindra ne s'intéressait pas à LCC, nous n'avons pas été soutenus et nous avons dû bouleverser complètement notre façon de travailler. Le ciel nous tombait littéralement sur la tête. Tout le dur labeur, toute cette peine pour créer de bonnes relations, tout cela était réduit à néant. Évidemment, cela a été douloureux pour nous.»*

«*Dès lors, des clients sont partis et le travail a diminué. Des gens ont alors été licenciés au compte-gouttes. Certains collègues sont partis d'eux-mêmes. Nous étions quelque 30 personnes au bureau et une centaine de consultants sur le terrain. Un terme a été mis à leurs contrats ou on leur a dit qu'ils pouvaient encore rester un mois ou une semaine, mais qu'ensuite,*

*c'était fini. Rien n'a été entrepris pour inverser la tendance par la suite.»*

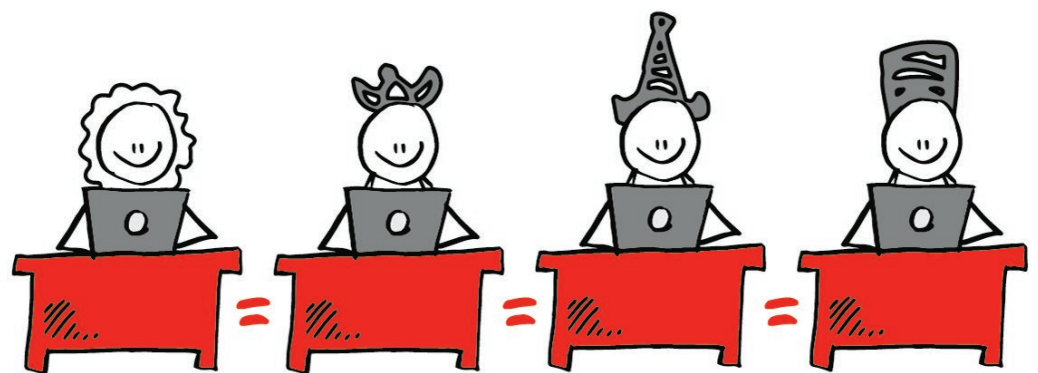
«*Je parle encore régulièrement à mes anciens collègues. Tout le monde est très déçu. Nous aimions beaucoup travailler là et nous étions une bonne équipe. Il fallait travailler dur, mais à la fin de la journée, nous avions un sentiment de satisfaction. Cela me manque énormément aujourd'hui. Depuis, j'ai encore travaillé comme intérimaire, mais cela n'a pas été une expérience positive. Après le stress de la reprise et le licenciement, c'était trop. J'ai vu récemment que LCC réembauchait. Je ne sais vraiment pas quoi en penser.»*

## La lutte contre le dumping social: appréhender la «migration du travail» de façon réfléchie

Pour le SETCa, accueillir des travailleurs étrangers n'est pas un tabou. Nous devons procéder avec circonspection. Les personnes qui

travaillent en Belgique doivent recevoir un salaire belge et être affiliés à la sécurité sociale belge. Pas question de créer un marché du travail à deux vitesses en fonction du pays d'origine des travailleurs. En outre, un employeur doit pouvoir prouver qu'il n'y a pas de profils adéquats sur le marché du travail belge, ce que l'on appelle «*l'examen du marché du travail*». Enfin, impossible de parler de détachements «*temporaires*» lorsque le terme s'élève à pas moins de 5 ans. Il doit donc être raccourci, idéalement à 6 mois.

Au niveau européen, des avancées prudentes ont bien été réalisées dans la lutte contre le dumping social. Ainsi, la durée maximale du détachement sera ramenée à 12 mois (avec possibilité de prolonger de 6 mois) et le salaire minimum doit correspondre à celui du lieu où l'on travaille. Malgré quelques lacunes comme l'exclusion (temporaire) du secteur du transport, c'est un pas dans la bonne direction.



## À TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL !

## en bref...

**CP 330** | Un centaine de militants du SETCA -BBTK, de la CGSP et des autres syndicats a bravé le froid glacial qui régnait ce 26 février pour protester devant le SPF Santé Publique où se tenait une Conférence interministérielle. Au programme: la réforme le paysage hospitalier belge. Pour rappel, cette mesure, portée par la ministre Maggie De Block, prévoit la réforme du financement des soins de santé (entendez: faire plus avec moins) et la mise «*en réseau*» des établissements hospitaliers, ce qui impliquerait le déplacement d'activités entre hôpitaux. Suite au refus de la Ministre De Block de nous recevoir, les militants ont envahi le hall du SPF Santé. Le Cabinet De Block a finalement consenti à nous accorder une entrevue. Si nous n'avons pas de quoi être rassurés par la teneur du propos, l'action aura eu au moins le mérite de forcer les différents ministres et particulièrement la ministre De Block à devoir prendre compte la question de l'emploi et de manière plus générale les aspects sociaux concernant le personnel. Rien ne serait encore figé, la Conférence interministérielle avait apparemment pour objectif d'entendre les points de vue de chaque Entité. Affaire à suivre donc.

**Château de Limelette:** Le tribunal de commerce du Brabant Wallon a finalement déclaré la faillite et nommé un curateur afin de prendre celle-ci en charge. Pour les 26 travailleurs qui y étaient occupés, la colère et la déception sont grandes. Depuis des mois, ceux-ci dénonçaient les dysfonctionnements au sein de l'établissement et les

conditions de travail déplorables dans lesquelles ils se trouvaient.

**YPTO:** L'inquiétude est grande depuis que la direction a annoncé qu'une partie des activités informatiques fournies par le personnel d'YPTO à la SNCB vont faire l'objet d'un appel d'offre public. Jusqu'à présent, les demandes des organisations syndicales pour discuter d'une convention collective autour de la sécurité d'emploi ont été rejetées. Les représentants des travailleurs ont déposé un préavis de grève.

**Delhaize:** le groupe vient de publier ses derniers résultats et ceux-ci ne sont pas faramineux. La direction d'Ahold Delhaize a annoncé qu'ils travaillaient sur un nouveau plan stratégique qui devrait voir le jour d'ici juin 2018. Ce plan vise à développer l'innovation dans les points de vente et à modifier la perception des clients sur les prix (perçus comme plus chers qu'auprès d'autres concurrents).

**Ecole supérieure des Arts:** Vous êtes enseignant au sein d'un établissement des Ecoles supérieures des Arts? Vous vous posez des questions sur vos conditions de travail ou votre rémunération? Consultez notre brochure 'Vos Droits' consacrée au secteur sur [www.setca.org/sel](http://www.setca.org/sel)

**Indexations en mars 2018:** ce mois-ci, les salaires des travailleurs deux commissions paritaires du secteur finances sont indexés: la CP 309 (sociétés de bourse) et CP 310 (banques). Plus d'infos sur [www.setca.org/index](http://www.setca.org/index)

**Coca-Cola:** le géant mondial fête ses 90 ans d'existence en

Belgique. Pour les travailleurs, cet anniversaire a plutôt un goût amer: en effet, nous «*célébrons*» aussi la 15<sup>e</sup> année de licenciements à la chaîne du personnel en Belgique ainsi que la 26<sup>e</sup> restructuration. Il y a plusieurs mois, la direction a encore annoncé 79 nouvelles pertes d'emplois. Des négociations sont en cours et le dialogue avec la direction s'avère extrêmement difficile. Les travailleurs dénoncent depuis longtemps la dégradation de leurs conditions de travail et notamment l'augmentation toujours plus forte de la charge de travail. Alors que celle-ci est déjà insoutenable pour le personnel en place, la direction souhaite encore l'intensifier en introduisant une plus grande flexibilité.

**RTL Belgium:** la direction et les syndicats sont parvenus à un accord sur les conditions de départ du personnel licencié. Celui-ci prévoit 88 départs (au lieu des 105 pertes d'emploi annoncées avant le début de la procédure «*Renault*»). Ces départs concerneront tant des pigistes que des salariés. Les représentants du personnel regrettent la mise en œuvre de ce plan d'économies et de transformation imposé par la direction et ce, alors que le groupe est bénéficiaire. Ils estiment cependant que l'accord social qui a finalement pu être négocié (et notamment les conditions de départ) peuvent être considérés comme satisfaisants tant au niveau financier qu'en matière d'accompagnement ou de prise en compte des avantages antérieurs. Le plan social a été approuvé à la quasi-unanimité par le personnel lors d'une assemblée générale.



## &gt; ÉDITO

# Les pensions en questions

**P**etit Larousse: «Réformer: faire subir à quelque chose des modifications importantes destinées à l'améliorer».

Dans les différentes «réformes» des pensions passées et à venir décidées par le gouvernement Michel, et en particulier son ministre des Pensions le MR Daniel Bacquelaire, on peut se poser beaucoup de questions sur la nature réelle des améliorations.

Améliorations?

- La pension à 67 ans? Sachant que l'espérance de vie en bonne santé est de 64 ans, on se demande en quoi ce sera mieux. Cherchez l'erreur.

- L'accès à la préretraite à 60 ans sous condition de 44 ans de carrière? Il faudra bien chercher pour trouver des gens qui auront commencé à travailler à 16 ans. A 23 ans, avec un master en poche, on rame déjà pour trouver du boulot. Alors à 16 sans diplôme, il faut un sacré bol pour décrocher un job et le garder 44 ans.

- Revoir les règles d'assimilation des périodes d'inactivité (chômage, prépension) pour établir - dit la déclaration gouvernementale - «un lien plus fort [...] entre prestations de travail effectives et montant de la pension»? C'est pénaliser par une pension plus basse les chômeurs après un an de chômage et les travailleurs âgés que l'on a éjectés sans rien donner de plus aux autres.

### Ça améliore quoi?

- Autoriser le travail des pensionnés sans limites ou leur ouvrir les flexi-jobs, c'est-à-dire travailler après 65, 66 ou 67 ans? C'est ça l'idée que l'on doit se faire d'une bonne

«retraite»?

Bien sûr si la dite retraite ne permet pas de bouffer, un petit rabiot de revenu est le bienvenu. Mais ce n'est plus une retraite alors. Ce sont les travaux forcés à perpétuité.

- L'harmonisation des pensions du public avec celles du privé? Les fonctionnaires devront travailler plus longtemps pour avoir moins de sous. Les salariés n'y ont aucun avantage. Même dit avec des violons, on n'est pas vraiment dans le registre de l'harmonie ni de l'amélioration.

- La fameuse pension à points? Personne n'y comprend rien! Et pour cause. A moins d'avoir fait math. sup. il faut être drôlement fort pour s'y retrouver entre «évolution démographique», «carrière de référence», «coefficient négatif», «coefficient de soutenabilité», «coefficient de conversion» et «calcul actuariel» du malus en cas de retraite anticipée.

### Pourquoi faire simple?

Enfin, ce n'est pas tout à fait vrai. On peut résumer ça très simplement: si les Finances publiques vont mal, par exemple parce qu'elles ont été mal gérées, ou que l'on a décidé de faire des cadeaux fiscaux sans prévoir le financement comme c'est le cas avec le Tax-shift du gouvernement Michel, ou parce que les banques nous refont le coup de 2008 et que la dette regrippe, ou encore si le vieillissement de la population s'accroît et que l'on met dehors les migrants, pourtant bienvenus pour rajeunir la population et cotiser pour les pensions, etc... bref, s'il y a de gros soucis d'argent, les

pensionnés devront payer les pots cassés via des pensions réduites et les actifs aussi via un allongement de la carrière.

Car si les pensions à points dépendent d'une série de facteurs élastiques, il y en a un qui est fixe, pour ne pas dire considéré comme immuable par ce gouvernement: pas question de chercher les moyens financiers supplémentaires pour répondre aux besoins de la population en garantissant des pensions décentes. Pas question de revoir la fiscalité dans le sens d'une plus grande équité, ni même de s'attaquer aux abus que permet le système. Pas question de revoir la répartition des richesses pour renforcer la solidarité.

Les salaires sont la variable d'ajustement pour améliorer la compétitivité. Les pensions (et la santé) sont les variables d'ajustement pour boucher les trous du Budget.

### Un choix politique

Le gouvernement ne s'en cache même pas: le chapitre de sa déclaration consacré aux pensions dit d'emblée que le but est d'adopter «des réformes structurelles qui apportent une contribution suffisante à la viabilité à long terme des finances publiques»...

Le rapport de la Commission européenne sur la Belgique dans le cadre du semestre européen ne parle également de réforme des pensions que dans le cadre strict de l'assainissement budgétaire.

La bureaucratie européenne soumise aux influences des lobbies dont la célèbre

banque d'affaires Goldman Sachs partage avec notre gouvernement des patrons et des riches la même logique technocratique: le gouvernement, donc l'Etat, n'est pas là pour répondre aux besoins de la population comme le laisse supposer le mandat reçu et le mot «démocratie», mais pour servir des intérêts privés au détriment du peuple. Les réformes, de vraies réformes, celles qui améliorent le sort des gens, que propose la FGTB: pension à 65 ans, minimum à 1.500€, calcul sur base de 75% du salaire moyen, relèvement du plafond salarial de référence... coûteront quelques milliards. C'est vrai. Mais notre richesse nationale nous le permet à condition de mettre un sérieux coup de vis à l'évasion et à la fraude fiscale qui privent les caisses publiques d'une vingtaine de milliards par an. A condition de mieux répartir l'impôt. A condition de cesser de vider la Sécurité sociale de sa substance en réduisant les cotisations et en favorisant les formes de rémunération sans taxes ni cotisations.

Ce n'est visiblement pas la priorité de ce gouvernement. C'est pourquoi nous devons œuvrer «ensemble pour le changement».



R. De Leeuw  
Président



R. Vertenueil  
Secrétaire général

# VOUS PROTÉGER, ÇA N'A PAS DE PRIX.

**PROFITEZ PENDANT UNE ANNÉE COMPLÈTE  
DE NOTRE FORFAIT ASSURANCE AUTO «ALL INCLUSIVE»**

IL COMPREND :

- ✓ ASSURANCE CONDUCTEUR
- ✓ ASSISTANCE PANNE
- ✓ ASSISTANCE VOYAGE
- ✓ PROTECTION JURIDIQUE

Vous en bénéficiez si vous souscrivez à un contrat Responsabilité Civile et à un contrat MINI ou MAXI Omnium entre le **01/01/2018** et le **31/03/2018**.

**ACTION TEMPORAIRE !**

**POUR PLUS D'INFO OU POUR RECEVOIR UNE OFFRE SANS ENGAGEMENT:**

Appelez-nous gratuitement au **0800/49 490** ou surfez sur **www.actelaffinity.be/fgtb/action**

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

**FGTB**  
Ensemble, on est plus forts

**actel**  
AFFINITY