

Syndicats

MAGAZINE

FGTB

N°06 • BIMENSUEL • 71^{ème} 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

30 MARS 2018 • Éd. LIÈGE



Pourquoi Georgi gagne-t-il
moins pour
le même travail?

© Istock

La concurrence déloyale sur les salaires menace l'emploi
et la sécurité de tous les travailleurs.

Des travailleurs de chez nous perdent leur job.

Les travailleurs détachés sont exploités.

Le dumping social touche tous les secteurs.

Dossier en pages 8 & 9

Téléchargez l'Appli
Syndicats!



Pour lire la dernière édition de votre magazine «Syndicats»
directement sur votre tablette ou smartphone dès le
jour de sa parution, une nouvelle application mobile est
désormais disponible!



Téléchargez-la gratuitement pour Android et iOS
via Google Play Store ou l'App Store (Magazine
Syndicats)!

Version HTML:
<http://syndicats.goodbarber.com/>

EUROPE

Les travailleurs
ont droit
à plus!

Page 3

STARTER JOBS

Moins
de droits
pour les jeunes

Page 5

INDEMNITÉS

Economies
sur le dos
des malades

Page 6

NAMUR

AFICo asbl
présente

RESIST

ANOTHER WORLD IS NEEDED

un film de Dirk SZUSZIES



03 mai 2018, à 18h30

La projection sera suivie
d'un débat sur le thème :
**Pourquoi désobéir
en démocratie ?**

au 3^{ème} étage
de la FGTB Namur
(rue Dewez 40 ★ 5000 Namur)
ENTRÉE GRATUITE

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

CEPAG AFICo Namur

RESISTANCE

Ed. resp. : Guy FAYS, rue Dewez 40 à 5000 Namur. Ne pas jeter sur la voie publique

CEPAG AFICo Namur

Orientation socioprofessionnelle

DU 17.04 AU 26.06.18 | HAM-SUR-SAMBRE



FORMATION DECOUVERTES HORIZONS

PROGRESSEZ PAS A PAS...

- Développez une **image positive** de vous en prenant conscience de vos acquis, de vos expériences et des responsabilités que vous assumez déjà,
- Recevez un **soutien individuel et collectif** face aux difficultés,
- Réalisez des **tests d'orientation** afin de déterminer le secteur d'activité qui vous convient le mieux,
- Déterminez avec précision des **objectifs réalistes** et identifiez les moyens de réussir,
- Découvrez et maîtrisez des outils essentiels à la réalisation de votre projet professionnel : **décodage d'une offre d'emploi, CV, lettre de motivation, préparation à l'entretien d'embauche,**
- Apprenez à **mieux communiquer**, au niveau verbal et non verbal,
- Décrochez des **stages en entreprises** pour valider votre projet professionnel en milieu réel.

SÉANCES INFO
- sur inscription -
02&20.03 + 06.04.2018

CONTACT | AFICo asbl (AGR/102)
Rue Borgnet 14, 5000 NAMUR
081/64 99 52 | info@afico.be
www.afico.be | [f](https://www.facebook.com/afico.asbl) [i](https://www.instagram.com/afico.asbl)

Avec le soutien de :

CEPAG AFICo Namur

LE FOREM

Wallonie

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

AFICo asbl vous propose

Form'Action

DÉSŒBÉISSANCE CIVILE NON VIOLENTE

3 JOURS DE FORMATION
les 08, 17 & 24 mai 2018
de 9h30 à 16h00

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

Renseignements et inscription
info@afico.be - www.afico.be
081/649.952

**INSCRIPTION
OBLIGATOIRE**

CEPAG AFICo Namur

RESISTANCE

avec le soutien de :

Wallonie

FEDERATION WALLONIE-BRUXELLES

Ed. resp. : Guy FAYS, rue Dewez 40 à 5000 Namur - Ne pas jeter sur la voie publique

FGTB-ABVV
Bruxelles-Brussel

Les «Starterjobs» pour les jeunes: un coup de pouce, mais... pour qui?

Sous le fallacieux prétexte de «favoriser l'insertion des Jeunes sur le marché de l'emploi», voici que le gouvernement fédéral a décidé, via la création des 'Starter Jobs', de s'attaquer frontalement aux salaires des jeunes et de réintroduire une discrimination salariale sur base de l'âge. Après des années de luttes syndicales, cette discrimination avait pourtant été supprimée, en 2015. Avant cette date, il était en effet possible, pour un employeur, de rémunérer les Jeunes de moins de 21 ans sous le salaire minimum (interprofessionnel ou sectoriel), via une dégressivité salariale en fonction de l'âge.

Avec les «Starter job», cette discrimination est de retour!

Dès le 1^{er} juillet 2018, ce dispositif de «premier emploi pour les jeunes» permettra, en effet, à un employeur, d'engager des Jeunes de moins de 21 ans à un salaire brut inférieur au salaire minimum légal (interprofessionnel ou sectoriel). Les Jeunes conserveraient, toutefois, un revenu net équivalent (salaire poche).

«Mais pourquoi, dès lors, contester une mesure qui ne devrait pas diminuer le salaire net des travailleurs et favoriser leur accès au marché de l'emploi? Les Starter Jobs ne constitueraient-ils pas, finalement, une bonne nouvelle pour les jeunes?»

Non! Pour la FGTB Bruxelles, la vraie question à poser est celle de savoir à qui profitera réellement ce 'coup de pouce' fédéral...

Pas à la Sécurité Sociale, en tout cas, puisque les cotisations sociales payées sur ces salaires seront fortement réduites et en diminueront d'autant le budget. Rappelons, à cet égard, que les cotisations sociales constituent bel et bien une partie du salaire des travailleurs: il s'agit d'un salaire socialisé, qui permet d'assurer la solidarité et de garantir un revenu aux travailleurs pensionnés, malades ou encore sans emploi...

Mais ce dispositif impactera aussi, négativement, les jeunes travailleurs eux-mêmes: payés d'un salaire brut inférieur au salaire minimum, ils se construiront moins de droits sociaux pour le futur (en cas de maladie, de perte d'emploi, ...)! Au final, nous pouvons donc fort aisément conclure que les véritables bénéficiaires de cette aide fédérale seront les employeurs. Un employeur qui engage un jeune de 18 ans au salaire minimum sectoriel peut, en effet, espérer un gain de 18 % sur le salaire effectivement payé!

«Mais si une telle aide aux employeurs permettait de renforcer l'insertion des jeunes, ne serions-nous finalement pas tous gagnants?»

Non! Selon le gouvernement fédéral, en diminuant les salaires des jeunes, on renforcerait leur attractivité sur le marché de l'emploi, ce qui devrait permettre de créer 1000 emplois supplémentaires. Les chiffres devront bien sûr être vérifiés, car il y a de grandes chances qu'ils ne constituent qu'un effet d'annonce, ce dont est coutumier le gouvernement Michel. Rappelons, en outre, qu'une telle dégressivité pour les Jeunes a déjà été d'application. Et qu'elle a été supprimée notamment car elle ne permettait pas d'améliorer leur insertion! Nous ne sommes d'ailleurs pas les seuls à critiquer cette discrimination salariale: en août 2017, l'OIT et l'OCDE ont publié une analyse commune sur les effets de tels mécanismes sur l'emploi des Jeunes. Et leur verdict est clair: aucune raison ne justifie la suppression (ou la diminution) des salaires minimums car il n'y a pas d'effet positif sur l'emploi des Jeunes! L'analyse relève même un effet négatif, sur les salaires en général, dans la mesure où ce type de mesure incite les employeurs à lancer de nouvelles offres d'emploi au salaire minimum sectoriel...

Il ne faut jamais oublier que les salaires minimums généralisés sont, en réalité, un instrument très efficace dans la diminution des inégalités salariales. Et que des salaires suffisamment élevés ont des effets extrêmement positifs sur l'économie et sur la consommation des ménages et des entreprises.

Il est donc particulièrement regrettable que le gouvernement fédéral veuille, à nouveau, utiliser cette vieille recette, qui a échoué dans le passé, pour augmenter la mise à l'emploi des Jeunes. De plus, cette mesure aura un coût élevé: la diminution des cotisations sociales et des contributions fiscales pour les «1000 nouveaux jobs» devra bien être compensée «quelque part» (entendez: chez le contribuable...), sans oublier que les employeurs pourront déduire fiscalement le montant forfaitaire du précompte professionnel...

On le voit: il s'agit, cette fois encore, d'un cadeau direct aux employeurs qui, inévitablement, poussera l'ensemble des salaires des Jeunes à la baisse. Bref, un coup de pouce supplémentaire non pour les Jeunes mais... pour les employeurs (et un nouveau coup dur, à long terme, pour la jeunesse)!

Jeunes FGTB Bruxelles
CONTACTS:
Kobe.martens@abvv.be
Catherine.opalinski@fgtb.be

1^{er} Mai 2018: la programmation musicale de la Fête des travailleurs est finalisée!



Fête du travail
Dag van de arbeid

105

GRATUIT | GRATIS
Place Rouppe - Rouppeplein
01/05/18 - 13:00 > 20:00
www.fetedutravail.be | www.dagvandearbeid.be

LURA SLONGS
DIEVANONGS
PURPLEIZED
JOUR DE FETE



FGTB-ABVV
Bruxelles-Brussel

JOHN
POEDERS

MAI
2018

EXL

LEUW

MUTUALITÉ SOCIALISTE
DE BRUXELLES

SOCIALISTISCHE MUTUALITEIT
BRUSSEL

CCB

P&V

CPFG

Notre tête d'affiche, Lura!!!

Un cocktail énergique et dansant, qui fait la part belle au funana (rythme capverdien). Nominée, en 2006, à un BBC Award pour les Musiques du monde. C'est la deuxième fois que se produit cette artiste d'exception dans le cadre du 1^{er} mai de la FGTB Bruxelles.

Du rap revendicateur avec Slongs Dievanongs

Une des figures les plus emblématiques du rap engagé, en Flandre. Avec sincérité, elle mène une lutte contre toutes les injustices. Elle a toute sa place sur notre podium!

Des artistes bruxellois montants: Purpleized, pour ouvrir les festivités

Les grands gagnants du Working Class Live 2018! Six artistes et sept instruments sur scène: guitare, batterie, basse, clavier, trompette, saxophone, trombone.. Leur but: balancer un groove rock festif! Purpleized nous livre des compositions originales sur des sujets à l'image de leur musique...: délirants.

Un 1^{er} mai plus que jamais engagé et résolument ancré dans une démarche de solidarité. Le 25 mai 2018, cela fera 4 ans, déjà, que travailleurs et citoyens sont confrontés aux projets régressistes portés par le gouvernement fédéral, une coalition des droites, habitée par une et une seule obsession: détricoter les solidarités.

En ce 1^{er} mai 2018, jour de «Fête du travail», nous devons nous rappeler le rôle important qu'ont joué et qu'ont toujours à jouer nos organisations afin de défendre et de renforcer les mécanismes de solidarité, seuls garants d'une société juste, égalitaire et fraternelle. Plus que jamais, rassemblons-nous et résistons!

La FGTB Bruxelles continuera à lutter avec force contre la poursuite des mesures d'«activation» et de sanction des travailleurs sans emploi; à encadrer et réguler les nouvelles formes d'organisation du travail; ainsi qu'à intensifier la lutte contre le dumping social et le travail clandestin via, notamment, la régularisation des travailleurs sans papiers.

Rendez-vous à tous, le 1^{er} mai 2018, sur la place Rouppe,

Ensemble on est plus forts!



CENTRE



Ciné-mardi
17
Avril
2018
à
13h30

asbl CEPRé,
dans le bâtiment de la FGTB Centre
Rue Henri Aubry 23 - 7100 Haine-St-Paul

Contact : Mano 064/23.61.20 - Réservation souhaitée



- * De Ken Loach
- * Genre : Drame / Fiction
- * Pays : Royaume-Uni / France / Belgique
- * Année : 2016
- * Durée : 1h41



SYNOPSIS ET DÉTAILS

Pour la première fois de sa vie, Daniel Blake, un menuisier anglais de 59 ans, est contraint de faire appel à l'aide sociale à la suite de problèmes cardiaques. Mais bien que son médecin lui ait interdit de travailler, il se voit signifier l'obligation d'une recherche d'emploi sous peine de sanction. Au cours de ses rendez-vous réguliers au «job center», Daniel va croiser la route de Katie, mère célibataire de deux enfants qui a été contrainte d'accepter un logement à 450 km de sa ville natale pour ne pas être placée en foyer d'accueil. Pris tous deux dans les filets des aberrations administratives de la Grande-Bretagne d'aujourd'hui, Daniel et Katie vont tenter de s'entraider...

Ed. Resp. : Ahmed Ryadi, administrateur délégué - 23 rue H. Aubry - 7100 Haine-St-Paul

WALLONIE PICARDE

Antoing	Ath	Bizet
Lun 09h00-12h00 - Fermé	Lun 09h00-12h00 - Fermé	Lun Fermé
Mar 09h00-12h00 14h00-17h00	Mar 09h00-12h00 14h00-17h00	Mar 09h00-12h00 14h00-16h30
Mer 09h00-12h00 - Fermé	Mer 09h00-12h00 - Fermé	Mer 09h00-12h00 - Fermé
Jeu Fermé - 14h00-17h00	Jeu Fermé - 14h00-17h00	Jeu Fermé
Ven Fermé	Ven Fermé	Ven Fermé
Blaton	Comines	Dottignies
Lun 09h00-12h00 - Fermé	Lun 09h00-12h00 - Fermé	Lun 09h00-12h00 - Fermé
Mar 09h00-12h00 14h00-17h00	Mar Fermé	Mar 09h00-12h00 14h00-17h00
Mer 09h00-12h00 - Fermé	Mer Fermé	Mer 09h00-12h00 - Fermé
Jeu FERME - 14h00-17h00	Jeu Fermé - 14h00-16h30	Jeu Fermé - 14h00-17h00
Ven Fermé	Ven Fermé	Ven Fermé

FGTB Wallonie Picarde

Horaires à partir du 1^{er} avril 2018!!



Lessines	Leuze	Mouscron
Lun 09h00-12h00 - Fermé	Lun 09h00-12h00 - Fermé	Lun 09h00-12h00 - Fermé
Mar 09h00-12h00 14h00-17h00	Mar 09h00-12h00 14h00-17h00	Mar 09h00-12h00 14h00-17h00
Mer 09h00-12h00 - Fermé	Mer 09h00-12h00 - Fermé	Mer 09h00-12h00 - Fermé
Jeu Fermé - 14h00-17h00	Jeu Fermé - 14h00-17h00	Jeu Fermé - 14h00-17h00
Ven Fermé	Ven Fermé	Ven Fermé
Pecq	Peruwelz	Tournai
Lun 09h00-12h00 - Fermé	Lun 09h00-12h00 - Fermé	Lun 09h00-12h00 - Fermé
Mar 09h00-12h00 14h00-17h00	Mar 09h00-12h00 14h00-17h00	Mar 09h00-12h00 14h00-17h00
Mer Fermé	Mer 09h00-12h00 - Fermé	Mer 09h00-12h00 - Fermé
Jeu Fermé - 14h00-17h00	Jeu Fermé - 14h00-17h00	Jeu Fermé - 14h00-17h00
Ven Fermé	Ven Fermé	Ven Fermé

MONS

La Fête de l'Humanité

14 - 15 - 16 SEPTEMBRE 2018
La Courneuve - PARIS

Départ : 14/09 - 12 h
Retour : 16/09 - 00h

Rue Lamir à Mons

Compris dans le prix

Déplacement en car aller - retour
2 nuits d'hôtel avec petit-déjeuner
Navettes & accès au Festival

CONTACT : Cédric DEVRIESE

0473/97.64.93 - cedric.devriese@fgtb.be



165 €

CEPAG
Borinage 2000
Mons-Borinage

La régionale PAC de Mons-Borinage,
en collaboration avec La Maison des Employés
et des Cadres Syndiqués, vous invite à découvrir :

05 ~ 19 AVRIL '18

Entrée libre

Vies en transit, du Parc Maximilien à la jungle de Calais et Lampedusa

Exposition, rencontre-débat,
projection et ateliers d'écriture.

05 AVRIL à 18h30

Vernissage en présence du photo-
graphe Christian Fauconnier
Présentation du projet *Humans Welcome*
suivie d'une rencontre-débat.

10 AVRIL de 18h30 à 20h30

18 AVRIL de 14h30 à 16h30
Ateliers d'écriture déambulatoires
Écrire au-delà de la photographie

19 AVRIL à 18h30

Dévernissage
Projection du reportage *Haudits Nigrés*,
suivie d'une rencontre-débat.
Présentation et lecture vivante de l'ouvrage
D'esquif en Abri, retraçant le parcours
de réfugié-e-s.

OÙ

Rue Chisaire 34 à Mons

INFOS

Tél. : 065/40.37.32



www.maisondesemployes.com



LIÈGE - HUY - WAREMME

> AVIS AUX TRAVAILLEURS DE LA CONSTRUCTION

Païement des cartes intempéries

Le païement des cartes intempéries couvrant la période du 1/1/2017 au 31/12/2017 s'effectuera par versement sur votre compte bancaire par la Centrale Nationale à partir du 25 Avril 2018.

Pour faciliter l'organisation du païement, nous vous invitons à nous transmettre, à partir du 3 Avril 2018, la (les) carte(s) reçue(s), après y avoir indiqué votre numéro de compte bancaire, soit par la poste, à nos guichets, à nos permanences ou auprès de nos sectionnaires.

Nous vous rappelons que nos guichets sont ouverts place St Paul, 13 à LIEGE, tous les jours de 9h à 12h et de 13h30 à 17h00 ainsi que tous les samedis de 9h à 11h.

Les bureaux sont fermés tous les vendredis à midi.

N.B.: Nos bureaux seront fermés du lundi 30 avril au mercredi 2 mai inclus.

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

- LIEGE: Place St Paul, 13 à partir du mercredi 3 avril 2018 de 9h à 12h et de 13h30 à 17h
- HUY: au local de la F.G.T.B. rue l'Apleit, 12 (2^e étage)
Tous les Lundis de 13h30 à 16h00
- WAREMME: au local de la F.G.T.B. rue du Baloir, 5
Tous les Jeudis de 15h00 à 17h00.

A partir du lundi 3 avril 2018 dans les permanences suivantes, suivant les jours habituels d'ouverture:

- AMAY: au local de la F.G.T.B., rue Joseph Wauters, 22
- ANS: au local de la F.G.T.B. rue Walter Jamar, 357 (1^{er} étage)
- AYWAILLE: au local de la F.G.T.B. rue L. Libert, 22
- CHENEE: au local de la F.G.T.B. rue Neuve, 18-24
- FLEMALLE: au local de la F.G.T.B. Grand Route, 122
- FLÉRON: au local de la F.G.T.B. avenue des Martrys, 86
- HERSTAL: au local de la F.G.T.B. rue Large Voie, 36
- JUPILLE: au local de la F.G.T.B., rue Chafnay, 3-5
- BURENVILLE: au local de la F.G.T.B. rue St Nicolas, 251
- LIEGE-ROTURE: au local de la F.G.T.B., rue Roture, 80
- LIEGE- St LEONARD: au local de la F.G.T.B. rue Jonruelle, 17
- SCLESSIN: au local de la F.G.T.B. rue de l'Île Coune, 50,
- SERAING: au local de la F.G.T.B. rue Paul Janson, 41
- VISE: au local de la F.G.T.B. rue des Récollets, 63

Bien Fraternellement.

M.VREULS, Secrétaire
M.LONDON, Vice-Président
G.GOBLET, Président

VERVIERS

CAFÉ POLITIQUE

#MeToo

Opportunité pour le
combat des Femmes ?

Marcela De La PENA VALDIVIA

Le Monde selon les Femmes
Coordinatrice francophone de la
Marche Mondiale des Femmes Belgique

lundi 16 avril 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

Les travailleurs ont droit à de meilleurs salaires!

Après 10 ans de stagnation économique, l'Europe renoue avec la croissance économique. Malheureusement, il semble que tout le monde n'en profite pas de la même façon. Il est grand temps d'augmenter véritablement le pouvoir d'achat, dans notre pays comme dans le reste de l'Europe.

La crise économique a entraîné 10 ans de stagnation sociale

L'Institut syndical européen (ETUI) a lancé la semaine dernière son étude annuelle sur les évolutions socio-économiques sur le continent (Benchmarking Working Europe). Si la croissance européenne semble bel et bien de retour, les bonnes nouvelles s'arrêtent pourtant là.

Avec une croissance économique de 2,4%, l'Europe est au mieux depuis 2010. Malheureusement, cette croissance est loin de suffire pour compenser presque une décennie de stagnation. Le chômage reste élevé dans beaucoup de pays européens. Les salaires augmentent insuffisamment, ce qui indique que le marché de l'emploi ne s'est pas encore rétabli. Le contexte international semble de nouveau particulièrement incertain, avec un protectionnisme côté américain et un Brexit aux conséquences inconnues. Il semble en outre que différentes régions d'Europe s'éloignent de nouveau les unes des autres au niveau socio-économique plutôt que d'opter pour une harmonisation vers le haut. Avec de meilleures conditions de travail pour tous.

Pour faire face à ces défis et évoluer durablement, l'Institut syndical européen milite pour:

- plus de pouvoir d'achat;
- plus d'investissements en vue de l'avenir et une grande attention pour la recherche et le développement;
- moins d'inégalités sur le marché du travail;
- la fin du processus de dérégulation, qui se fait au détriment de la protection des travailleurs et des consommateurs.

Pouvoir d'achat

Depuis peu, l'argument en faveur de la hausse du pouvoir

d'achat obtient de plus en plus d'écho auprès de l'élite européenne. Enfin, pourrait-on dire puisque les syndicats et les économistes réalistes défendent cet argument depuis des années déjà. Mario Draghi, le président Italien de la Banque Centrale Européenne, a déclaré que « l'argument en faveur d'une hausse des salaires est maintenant incontestable ».

L'ETUI signale toutefois que dans 9 Etats membres de l'UE, les travailleurs avaient en 2017 un revenu réel inférieur à celui de 2010. En termes de pouvoir d'achat, cela signifie que la quantité de biens et de services qu'ils peuvent s'offrir avec leur revenu diminue. Ces pays sont: Chypre, la Finlande, la Grèce, l'Italie, la Croatie, le Portugal, l'Espagne, le Royaume-Uni et... la Belgique. Dans six de ces pays, le pouvoir d'achat a même baissé l'année dernière. Parmi ceux-ci, on retrouve de nouveau la Belgique. On peut donc parler d'échec flagrant de la politique du gouvernement Michel, qui s'obstine pourtant à appliquer des recettes néo-libérales et continue tranquillement à mener sa politique d'austérité.

« Les travailleurs bénéficient très peu des effets de la croissance économique », déclare Rudy De Leeuw, Président de la FGTB et de la Confédération Européenne des Syndicats. « Il est temps qu'ils bénéficient d'une véritable augmentation des salaires, qu'ils reçoivent leur part du gâteau. Ils veillent en effet à ce que les entreprises continuent à tourner et à créer de la richesse. Le syndicat a ici un rôle à jouer, via une concertation sociale constructive ».

Des avancées sociales pour tous

Ces dix dernières années, l'Europe a réalisé peu de progrès au niveau de la convergence sociale entre les différentes régions. Cela signifie

que l'Europe de l'Est, par exemple, se rapproche toujours plus de l'Europe de l'Ouest et de l'Europe du Nord en matière de conditions de travail. Ou que l'Europe du Sud évolue vers le niveau de l'Europe du Nord en ce qui concerne les investissements publics. La crise économique nous a imposé 10 ans de stagnation sociale. L'UE est encore loin des objectifs d'Europe 2020, notamment en matière d'emploi et de politique sociale.

L'ETUI est préoccupé par la qualité des emplois. « La situation s'est détériorée. Il est surtout question de convergence entre les groupes sociaux comme conséquence d'une détérioration des conditions de ceux qui se portaient mieux avant la crise. Nous évoluons vers des emplois plus précaires et des contrats atypiques (comme les temps partiels) et ne voyons aucune amélioration des conditions de travail ». Le travail à temps partiel a augmenté entre 2008 et 2017, passant de 17,6 à 19,5 %. Cela signifie qu'un travailleur sur cinq au sein de l'UE ne travaille pas à temps plein. Cause: les employeurs recherchent de la main d'œuvre bon marché et plus flexible, et pas tellement un meilleur équilibre entre travail et vie privée.

Espérons qu'après dix ans de stagnation sociale -et même de régression dans certains cas- l'Europe puisse renouer avec les avancées sociales. Il est grand temps! Les travailleurs qui, tous les jours, font tourner les entreprises et génèrent des bénéfices, ne peuvent plus être ignorés. Ils méritent une augmentation salariale considérable. L'amélioration des conditions de travail en Europe de Sud et en Europe de l'Est doit en outre faire de notre continent un continent social, où il ne peut y avoir de place pour les mauvaises pratiques comme le dumping social (voir dossier pages 8 & 9).

La Belgique et le reste de l'Europe, quelques constats marquants:

- Après l'Autriche et la Grèce, c'est en Belgique qu'on constate la plus forte augmentation du nombre d'hommes dans des emplois à temps partiel
- Le nombre de personnes qui reportent des soins médicaux pour raisons financières a augmenté de plus de 100% dans notre pays entre 2005 et 2015, tout comme au Luxembourg, en Grèce et au Danemark.
- En 2016, la Belgique était le seul pays à connaître une baisse du pouvoir d'achat. Même la Grèce, ravagée par la crise, faisait mieux. En 2017, notre pays a été rejoint par la Grèce, la Finlande, l'Espagne, l'Italie, et le Royaume Uni.
- Notre pays marque de nouveau de bons points au niveau des négociations collectives. Nous devons pour cela remercier les syndicats forts et le niveau élevé de syndicalisation parmi les travailleurs.



Ensemble, pour 14 euros par heure



L'FGTB réclame plus de pouvoir d'achat. Un salaire décent correspond pour nous à un minimum de 14 euros bruts par heure, soit 2.300 euros bruts par mois. Pour tous, y compris pour les jeunes de moins de 21 ans. L'indexation automatique des salaires reste pour nous essentielle car elle nous permet d'acheter demain autant de biens et de services qu'aujourd'hui avec notre salaire. Notre pouvoir d'achat se trouve de cette façon préservé.

Enfin, nous appelons le gouvernement à renoncer au renforcement de la loi sur la norme salariale qui empêche l'évolution des salaires et vous touche donc au niveau de votre porte-monnaie et à renouer

avec des négociations salariales libres. Car en bridant l'évolution de votre pouvoir d'achat, le gouvernement freine également la croissance économique potentielle. Une croissance nécessaire pour des emplois durables et une sécurité sociale stable.

Une garantie de pouvoir d'achat et un accès à des services publics de qualité et payables sont deux piliers essentiels pour une société juste.

Partagez votre témoignage sur le pouvoir d'achat ou les conditions sur votre lieu de travail sur www.ensemblepourlechangeement.be et découvrez nos alternatives.

Les travailleurs font tourner les entreprises. Ils ont payé un lourd tribut à la crise économique et il est plus que temps qu'ils obtiennent une augmentation des salaires.



> LA FGTB FÉDÉRALE ENGAGE

2 Analystes Programmeurs IT (F/h)

L'équipe applications IT gère une série importante d'applications. Ces applications ont été développées ces dernières années en vue de soutenir la mission de la caisse de chômage de la FGTB.

La majeure partie des applications a été développée en RPG. Ces applications sont maintenant retranscrites en technologie Java. A cet effet, nous cherchons des analystes IT motivés.

Description de fonction

- Vous collaborez étroitement avec les business analystes.
- Vous gérez les applications existantes en collaboration avec les business analystes.

- Vous examinez et analysez les change requests.
- Vous êtes capable d'établir une analyse fonctionnelle et technique
- En concertation avec les business analystes, vous analysez et documentez les applications existantes.
- Vous assurez la réalisation de certaines tâches IT périodiques.
- Vous travaillez dans une équipe de collaborateurs de développement et d'infrastructure.

Profil

- Vous avez plusieurs années d'expérience prouvée dans des fonctions comparables.

- Vous avez de bonnes capacités analytiques.
- Vous avez l'esprit critique et vous avez un sens pour la conceptualisation
- Une bonne connaissance de SQL est un atout
- Une bonne connaissance de IBM power platform (i Series) est un atout.
- Vous avez l'esprit d'équipe
- Vous êtes assertif
- Vous êtes capable de travailler de manière autonome.
- Vous êtes capable de distinguer le principal de l'accessoire.
- Vous êtes flexible dans la gestion du planning, mais avec toute l'attention nécessaire pour les délais convenus.

- Vous êtes motivé.
- Vous considérez le changement comme un élément essentiel d'une organisation.
- Vous avez une très bonne connaissance du FR et du NL. La connaissance de l'anglais est un plus.

Nous vous offrons:

Un contrat à durée indéterminée
Un plan de formation étoffé
Des avantages extralégaux
Travail à temps plein

Adressez votre candidature pour le 27 avril 2018 au plus tard à la FGTB fédérale engagements@fgtb.be

2 Experts en législation chômage (F/h)

But de la fonction

Garantir le paiement correct et ponctuel des allocations de chômage en organisant toutes les activités relatives au chômage au niveau fédéral et en assurer un encadrement correct et uniforme des services chômage régionaux en matière de système de chômage (méthodes de travail) et de réglementation sur le chômage sur la base des directives et des dispositions de l'ONEM.

Nature des activités/responsabilités

Dispenser la formation tant de la réglementation du chômage que des méthodes de travail informatisées
Effectuer des analyses dans le cadre des méthodes de travail informatisées et tester les applications informatiques
Rédiger les notes de cours
Rédiger des notes techniques / études dans la matière chômage
Assurer un soutien aux chefs de service chômage au niveau régional

Profil

Avoir un diplôme de l'enseignement supérieur, type long ou type court ou équivalent

Avoir une excellente maîtrise de la législation chômage et plus généralement de la législation sociale
Avoir la connaissance et l'expérience du fonctionnement d'un service chômage régional ou équivalent (minimum 3 ans)

Avoir l'esprit d'équipe

Avoir la connaissance des deux langues nationales Français/Néerlandais.
Savoir se servir d'un PC (environnement Windows)

Nous vous offrons

Un contrat à durée indéterminée
Des avantages extralégaux

Les candidatures sont à envoyer pour le 8 avril 2018 à :

FGTB fédérale
Rue Haute 42, 1000 BRUXELLES
engagements@fgtb.be

Informations techniques concernant la fonction:

Guy LETEN
02/506.83.17
Guy.leten@abvv.be

1 Formateur Expert en législation chômage (F/h)

Place dans l'organisation

Les collaborateurs travailleront sous la direction du directeur du service chômage.

But de la fonction

Organiser les flux d'informations relatifs aux réglementations sur le chômage à l'intention des instances de la FGTB, en particulier au moyen de notes et de formations.

Nature des activités/responsabilités

Dispenser la formation tant de la réglementation du chômage que des méthodes de travail informatisées
Rédiger les notes de cours
Rédiger des notes techniques / études dans la matière chômage
Assurer un soutien aux chefs de service chômage au niveau régional

Exigences spécifiques

Avoir un diplôme de l'enseignement supérieur, type long ou type court ou équivalent

Avoir une parfaite maîtrise de la législation chômage et plus généralement de la législation sociale
Avoir la connaissance et l'expérience du fonctionnement d'un service chômage régional ou équivalent (minimum 3 ans)

Avoir l'esprit d'équipe

Avoir une bonne connaissance du néerlandais.

Nous vous offrons

Un contrat à durée indéterminée
Des avantages extralégaux

Les candidatures et lettres de motivation sont à envoyer pour le 8 avril 2018 à :

FGTB fédérale
Rue Haute 42, 1000 BRUXELLES
engagements@fgtb.be

Des informations complémentaires peuvent être obtenues auprès du camarade Guy LETEN (tél: 02/506.83.17).

> LA FGTB FÉDÉRALE 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 + c.v.) avant le 6 avril à la FGTB fédérale via l'adresse engagements@fgtb.be.

Syndicats MAGAZINE

Rédaction:

Syndicats - 42 rue Haute, 1000 Bruxelles

• Nicolas Errante: rédacteur en chef

Tél.: 02/506.82.44

• Aurélie Vandecasteele: journaliste.

Tél.: 02/506.83.11

E-Mail: syndicats@fgtb.be

Secrétariat:

Sabine Vincent - Tél.: 02/506.82.45

Service abonnements: 02/506.82.11

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

> STARTER JOBS

Salaire dégressif pour les - de 21 ans... sans perte de salaire mais perte de droits



Pour les travailleurs de moins de 21 ans occupés dans le cadre d'un «starter job» et «sans expérience professionnelle», l'employeur a la possibilité de réduire le salaire en pour cent (aussi bien le salaire minimum garanti que les éventuels salaires minimums sectoriels plus élevés).

La dégressivité du salaire des moins de 21 ans avait été supprimée par un accord interprofessionnel. Le gouvernement l'a réintroduit dans sa loi de relance mais sans perte de salaire net.

Le jeune travailleur en question reçoit en effet de l'employeur, un supplément forfaitaire mensuel impliquant que la rémunération nette du travailleur soit maintenue. Ce supplément forfaitaire est exonéré aussi bien de cotisations fiscales que de sécurité sociale. L'employeur peut en outre déduire le supplément forfaitaire du pré-

compte professionnel dû.

En résumé il s'agit d'un nouveau subside salarial octroyé aux employeurs.

Les diminutions en pour cent qui sont autorisées sont les suivantes:

a) 6% les mois durant lesquels le nouveau travailleur a 20 ans le dernier jour du mois. De ce fait, le nouveau travailleur ne recevra que 96% du salaire normal;

b) 12% les mois durant lesquels le nouveau travailleur a 19 ans le dernier jour du mois. De ce fait, le nouveau travailleur ne recevra que 88% du salaire normal;

c) 18% les mois durant lesquels le nouveau travailleur a 18 ans le dernier jour du mois. De ce fait, le nouveau travailleur ne recevra que 82% du salaire normal.

Ces diminutions ne peuvent impliquer que:

- Un travailleur à temps plein de 20 ans, qui a au moins 12 mois d'ancienneté dans une entreprise, reçoive un salaire inférieur à 1.622,48 euros.

- Un travailleur à temps plein de 19 ou 20 ans, qui a au moins 6 mois d'ancienneté dans une entreprise, reçoive un salaire inférieur à 1.604,06 euros.

Du point de vue des droits sociaux, les allocations, par exemple de chômage ou de pension, sont calculées sur base du salaire brut, cette mesure aura donc pour conséquence de réduire le montant des revenus de remplacement.

La mesure peut être utilisée pour les contrats de travail conclus à partir du 1^{er} juillet 2018.

> LA FGTB FÉDÉRALE ENGAGE

1 Developer Java (F/H)

L'équipe application IT gère une série importante d'applications. Ces applications ont été développées ces dernières années en vue de soutenir la mission de la caisse de chômage de la FGTB. Ces applications sont retranscrites en technologie Java. A cet effet, nous cherchons un Developer Java motivé.

Description de fonction

- Vous collaborez étroitement avec les business analysts.
- Sur la base d'une analyse fonctionnelle vous élaborez le design technique.
- Vous travaillez dans une équipe de collaborateurs de développement et d'infrastructure.
- Vous documentez minutieusement et correctement.

Profil (connaissances et expérience)

- Vous êtes au moins bachelier en informatique
- Vous avez plusieurs années d'expérience prouvée dans des fonctions comparables.
- Vous avez un intérêt pour la programmation et vous voulez évoluer
- Vous êtes avide d'apprendre et vous voulez vous développer.
- Vous avez une bonne connaissance de SQL
- Vous avez une bonne connaissance / de l'expérience dans le domaine du Java development

o Java (Hibernate, Spring / Java EE)

o JSF

o Unit testing

o Supporting Tools: Git, Jenkins, SoapUI

o Web services (Rest + Soap)

o Front end technologies: Javascript, HTML, CSS

o XML technologies: xml, xlst, xsd

- Vous avez de bonnes capacités analytiques
- Vous avez l'esprit critique et le sens de la conceptualisation
- Vous avez l'esprit d'équipe
- Vous êtes assertif
- Vous êtes capable de travailler de façon autonome
- Vous êtes capable de distinguer le principal de l'accessoire.
- Vous êtes flexible dans la gestion du planning, mais avec toute l'attention nécessaire pour les délais convenus.
- Vous êtes motivé
- Vous considérez le changement comme un élément essentiel d'une organisation.
- Vous avez une très bonne connaissance du FR et du NL. La connaissance de l'anglais est un plus. Vous avez une très bonne connaissance du FR et du NL. La connaissance de l'anglais est un plus.

Nous vous offrons:

Un contrat à durée indéterminée

Un plan de formation étoffé

Des avantages extralégaux

Travail à temps plein

Adressez votre candidature pour le 10 mars 2017 au plus tard à la FGTB fédérale engagements@fgtb.be

> PRESTATIONS SOCIALES

Contrôle des adresses fictives via la consommation d'énergie

La Cour constitutionnelle a validé la loi qui organise le croisement de données dans le cadre de la lutte contre les adresses fictives inhérentes aux prestations sociales, selon un système de transmission à la Banque Carrefour de la Sécurité sociale des données de consommation d'énergie par les distributeurs et les gestionnaires de réseaux.

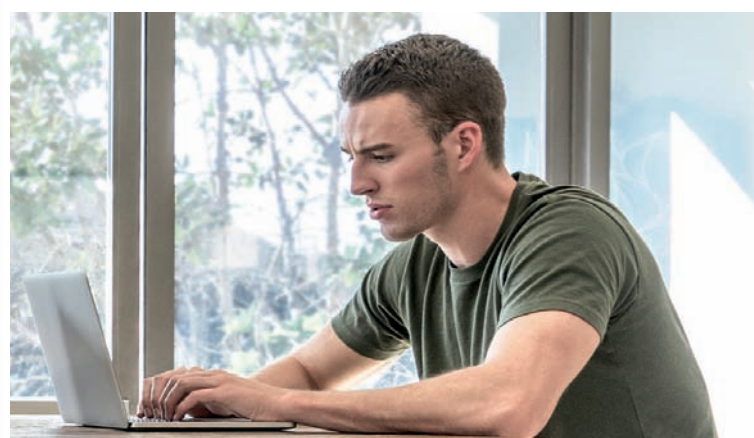
A l'exception d'une annulation succincte trouvant sa source dans une erreur de formulation de texte, la Cour a rejeté l'ensemble des griefs que lui avait opposé la Ligue des droits de l'Homme. Elle a notamment considéré que les dispositions attaquées rencontraient les garanties qu'impose la loi sur le respect de la vie privée.

Délais de préavis écourtés en début de contrat

Le projet de Loi de «relance économique et de cohésion sociale» a été adopté à la Chambre. De nouveaux délais préavis seront d'application en cas de licenciement par l'employeur pour la période concernant les 6 premiers mois dans l'entreprise. Le gouvernement - à la demande du patronat qui voulait réintroduire la période d'essai - a modifié les délais de préavis au cours des 6 premiers mois du contrat de travail.

Ancienneté	Avant	Dorénavant*
0 - 3 mois	2 semaines	1 semaine
3 - 4 mois	4 semaines	3 semaines
4 - 5 mois		4 semaines
5 - 6 mois		5 semaines

* Soit à partir du 1^{er} jour du 2^e mois de la publication de la loi.



> INDEX

L'index de mars 2018

Indice des prix à la consommation	Indice santé	Indice santé lissé
106,37	106,71	104,31

En mars, l'indice des prix à la consommation en hausse de 0,14% par rapport à février 2018. En rythme annuel, l'inflation se chiffre à 1,39%. L'indice santé a progressé de 1,32%

> MALADES DE LONGUE DURÉE

Nouvelles économies sur le dos des travailleurs malades qui reprennent le travail à temps partiel

À partir du 1^{er} avril 2018, la majorité des travailleurs malades de longue durée qui retravaillent progressivement auront droit à moins d'indemnités de maladie qu'actuellement.

Le Gouvernement Michel continue inlassablement de s'attaquer aux personnes les plus fragilisées de notre société. Pensionnés, chômeurs et malades sont décidément les victimes préférées de ce gouvernement.

En effet, le Gouvernement a décidé, contre l'avis unanime des interlocuteurs sociaux, de modifier le système de réduction d'indemnités en fonction des revenus du travail autorisé par un système de réduction des indemnités en fonction du volume de travail autorisé, et ce à partir du 1^{er} avril 2018. Prétendant que cette mesure incitera les travailleurs malades à reprendre au plus vite leur travail... la réalité est tout autre! Une nouvelle fois, il apparaît clairement que cette réforme est envisagée dans une perspective purement budgétaire.

Il s'agit ni plus ni moins pour ce gouvernement de réaliser de nouvelles mesures d'économie budgétaires sur le dos des malades, comme en attestent les prévisions initiales du conseil des ministres qui chiffrait le rendement de cette mesure à 18 millions d'€ pour le second semestre 2017.

Dès le début, les organisations syndicales se sont opposées à cette réforme. Pour la FGTB, cette réforme est notamment néfaste pour les travailleurs malades puisqu'elle implique des pertes d'indemnités importantes pour les travailleurs malades reprenant un travail autorisé dépassant 1/5^{ème} temps, lorsqu'ils ont des bas et moyens revenus alors que ceux ayant des hauts revenus y gagneront par rapport à la réglementation en vigueur.

Ainsi, un travailleur en incapacité de travail (moins d'un an) avec un salaire de 1500€/mois pour le temps plein perdra 224€ par mois. Un travailleur chef de ménage en invalidité (plus d'un an) avec un salaire de 1500€/mois pour le temps plein perdra 246€/mois.

Chaque travailleur malade pourra vérifier l'impact de cette nouvelle attaque du Gouvernement Michel sur le montant de ses indemnités.



© ISTOCK

Solidaris a mis en ligne un simulateur permettant de voir le montant des indemnités avant et après la réforme du Gouvernement.

[http://solidaris.be/Namur/que-faire-en-cas-de-vie-professionnelle-et-etudes/arret-de-travail-et-indemnitees/Pages/retour-progressif-au-travail-](http://solidaris.be/Namur/que-faire-en-cas-de-vie-professionnelle-et-etudes/arret-de-travail-et-indemnitees/Pages/retour-progressif-au-travail-temps-partiel-medical-et-reintegration.aspx)

temps-partiel-medical-et-reintegration.aspx

Pour la FGTB, cette réforme est inacceptable et socialement injuste. Une nouvelle fois, le Gouvernement s'attaque aux malades et aux personnes les plus faibles (ici en particulier les bas et moyens revenus qui reprennent une acti-

tivité professionnelle partielle bien qu'ayant une incapacité de travail de 50% ou plus)

Ces attaques doivent cesser. Les travailleurs et les travailleurs malades en particulier ont le droit à une protection sociale forte qui vise à les protéger et non à les précipiter dans la pauvreté!

> MATINÉE DE RÉFLEXION

Au-delà du statut cohabitant

Sénat (hémicycle), jeudi 19 avril 2018

Les problèmes liés au statut de cohabitant sont connus depuis de très nombreuses années et régulièrement dénoncés par divers acteurs actifs dans la lutte contre la pauvreté. Les montants des allocations sociales ne suffisent que rarement à mener une vie conforme à la dignité humaine, les montants au taux cohabitant encore moins. L'existence de ce statut entrave la liberté de choix aussi essentiels que de vivre en couple, d'accueillir un enfant majeur chez soi, d'héberger des connaissances ou des membres de la famille. Il n'est pas neutre non plus en termes de genre puisqu'il concerne davantage les femmes. Alors qu'aujourd'hui la colocation est devenue une nécessité pour un grand nombre, ceux qui perçoivent une allocation n'ont accès à cette forme de logement - qui permet de faire des économies en termes de loyers - que moyennant une perte de revenu.

Ces mêmes acteurs de terrain ont aujourd'hui le sentiment que cette problématique ne figure toujours pas parmi les priorités politiques. C'est la raison pour laquelle le Service de lutte contre la pauvreté organise cette matinée, dont l'objectif est d'informer les participants des pistes qui sont actuellement explorées par des institutions concernées, des initiatives concrètes déjà prises ou envisagées afin de dépasser le constat et de passer à l'action. Un temps d'échanges est également prévu, en groupes de travail et de manière plus informelle durant le lunch.

Cette matinée de réflexion s'adresse aux acteurs confrontés d'une manière ou l'autre aux limites de ce statut: personnes en situation de pauvreté et associations engagées à leurs côtés, syndicats, mutualités et autres organisations de la

société civile, chercheurs, administrations, parlementaires, collaborateurs de cabinets ministériels...

Cette matinée de réflexion est organisée à la suite du 6^{ème} rapport bisannuel du Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale, intitulé «*Pauvreté et citoyenneté*».

Programme

8h45 - 9h30	Accueil
9h30	Mot d'accueil par la Présidente du Sénat, Christine DEFRAIGNE
9h40	Introduction par Veerle STROOBANTS, Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale
9h50 - 11h	Séance plénière - Nicolas BERNARD, professeur à l'Université Saint Louis, Faculté de droit - Clara ARBESU, Direction réglementation et contentieux du Service des indemnités (INAMI) - Intervention du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF ETCS) / Office national de l'emploi (ONEM) - Sandrine DIERICX, SPP Intégration Sociale - Service Juridique - Johan VANDENBUSSCHE, UGent - Vakgroep Sociaal Werk en Sociale Pedagogiek
11h15 - 12h40	Groupes de travail (4 groupes): échanges sur la base des interventions en plénière
12h40 - 13h	Séance plénière: bref écho des échanges dans les 4 groupes. Par groupe, choix d'une piste identifiée

13h - 14h

comme particulièrement intéressante pour avancer dans la réflexion en vue d'éliminer les effets négatifs du statut cohabitant.
Lunch

Informations pratiques

- Pour vous inscrire, suivez ce lien: «goo.gl/13rbim»
- L'inscription est gratuite mais obligatoire, avant le mardi 10 avril 2018.
- Merci de nous prévenir si vous vous êtes inscrits mais ne pouvez finalement pas venir, cela permettra à une autre personne de bénéficier de votre place.
- Pouvons-nous vous demander d'arriver bien à temps le 19 avril afin que la séance plénière puisse vraiment commencer à 9h30. L'accueil commence à 8h45 ; du café et du thé sont prévus. N'oubliez pas de vous munir de votre carte d'identité.
- Pour arriver au Sénat, consultez le plan d'accès, rue de Louvain 7, 1000 Bruxelles (entrée des visiteurs du Sénat = arrière du Parlement).



Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale

Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting

Dienst zur Bekämpfung von Armut, prekären Lebensumständen und sozialer Ausgrenzung

> POINT DE VUE

Vous pouvez faire mieux, Marianne!

La semaine dernière, la Commissaire européenne Marianne Thyssen annonça la création d'un Europol social. Selon ses dires, ce service d'inspection sociale européen constituerait la pièce manquante du puzzle dans la lutte contre le dumping social. Une telle nouvelle ferait bondir de joie un syndicaliste, ne croyez-vous pas? Car les syndicats exigent depuis belle lurette la création d'un Europol social. Bien travaillé, Marianne!

Un tigre de papier dépourvu de dents

Mais quand on lit les textes, on constate bien vite qu'on se paie notre tête. Cette «*Autorité européenne du travail*» (AET), le nom donné à ce service, n'a que très peu de pouvoirs. Cet organisme voit son rôle limité à la coordination des services d'inspection nationaux ainsi qu'à l'information des employeurs au sujet des règles à respecter,.... Mais le principal problème réside dans le fait que l'AET ne dispose d'aucune autonomie d'action. Elle ne pourra donc pas enquêter elle-même dans les Etats membres récalcitrants, par exemple après une plainte syndicale, alors que cela devrait précisément être la mission de ce service. L'UBT-FGTB a déjà publié plusieurs livres noirs sur le dumping social qui reprennent des dizaines de noms et d'adresses de firmes boîtes aux lettres en Slovaquie.

Lorsque nous avons interpellé Marianne Thyssen et sa collègue Violetta Bulc à ce sujet, elles avaient demandé aux services d'inspection slovaques d'ouvrir une enquête. Bien des mois plus tard et après avoir dû insister longuement, on nous a répondu qu'une seule infraction (vous lisez bien: une seule!) avait été constatée et qu'une seule licence de transport avait été retirée, alors que nous avions déposé plusieurs dizaines de plaintes concrètes. C'est pourtant dans ce domaine que cette AET pourrait agir. Lorsque des Etats membres manquent à leurs devoirs et à fortiori lorsqu'ils ignorent délibérément les plaintes qui ont été déposées, l'inspection européenne devrait pouvoir intervenir. Mais ce nouvel organisme ne dispose pas de ce pouvoir! La situation devient encore plus hallucinante quand nous lisons que l'AET a pour mission de soutenir la libre circulation des services, en jouant par exemple un rôle de médiation entre les Etats membres qui ont des disputes entre eux concernant la législation du travail. L'Europe semble donc vouloir créer ce nouvel organisme pour limiter dans leur action les Etats membres qui s'efforcent d'améliorer leur protection sociale.

La directive «détachement»: pas pour le secteur du transport!

Début mars, Marianne avait déjà annoncé une autre bonne nouvelle. La Commission avait en effet trouvé un accord sur le «détachement» des travailleurs qui vont travailler «temporairement» dans un autre Etat membre. Il s'agit en l'espèce de l'ouvrier du bâtiment polonais, du découpeur de viande tchèque ou du chauffeur roumain. Les règles rendues un peu plus sévères sur la base de cet accord seront introduites plus rapidement que prévu initialement. Cette mesure est, elle aussi, présentée comme un pas de géant dans la lutte contre le dumping social. Mais la durée du détachement reste possible jusqu'à 18 mois, ce qui est bien entendu beaucoup trop long.

Fait bizarre: les nouvelles règles en matière de détachement ne sont pas d'application à l'un des secteurs le plus exposés au dumping social. En effet, le secteur du transport est exclu du champ d'application de la directive, ce qui est une bien mauvaise nouvelle! Par ailleurs, une analyse plus approfondie des propositions montre que si le travailleur détaché bénéficierait du même salaire, il restera assujéti à la sécurité sociale de son pays d'origine et non pas à la sécu du pays où il travaille, la Belgique par exemple. Pour l'UBT, c'est inacceptable! Dans de nombreux pays européens, les cotisations de sécurité sociale sont largement inférieures aux cotisations belges, de sorte que le coût salarial d'un travailleur détaché reste très inférieur. Nous ne sommes d'ailleurs pas les seuls à émettre cette critique, le patronat du secteur de la construction dit exactement la même chose!

Qui plus est, les travailleurs détachés ne bénéficieront pas des avantages auxquels les travailleurs belges ont droit. Ainsi, le chauffeur polonais détaché en Belgique n'aura pas droit à l'assurance hospitalisation sectorielle et ne pourra pas non plus bénéficier du fonds de pension du secteur du transport. Les discriminations subsistent donc.

Il faut bien plus qu'un festival des bonnes nouvelles!

La Commission européenne semble réaliser petit à petit que les citoyens en ont marre de devoir accepter les pertes d'emplois et le détricotage de la protection sociale pour laisser le champ libre au marché unique. La libre circulation des biens et des services est une chose, mais monsieur et madame tout le monde n'acceptent plus de payer la facture. C'est la raison pour laquelle la Commission européenne avait mis elle-même la lutte contre le dumping social à l'agenda européen, motivée par le Brexit et le succès des partis populistes anti-européens. Car elle a compris que les citoyens européens veulent qu'on mette fin à cette spirale infernale qui tire tout le monde vers le bas.

Toutefois, pour réaliser cet objectif, il faudra faire bien plus que ces belles déclarations dans la presse qui, par après, s'avèrent être une coquille vide.

Vous pouvez faire mieux, Marianne!

Nous ne pouvons pas encore vous délivrer un bon rapport, Marianne Thyssen. Certes, nous ne l'ignorons pas, certains de vos collègues commissaires ne vous ont pas vraiment aidée et certains Etats membres freinent ouvertement des quatre fers quand vous faites des propositions. Et pourtant, nous attendons de vous que vous fassiez mieux. Quand on aime vraiment l'Europe, on veut changer l'Europe. Celui qui pense Europe, veut une autre Europe. Une Europe qui définit des règles sociales, tout aussi contraignantes que les normes budgétaires par exemple.

**Frank Moreels**
Président UBT

Parkings autoroutiers: manque de places, de confort et de sécurité

L'UBT a présenté un nouveau livre noir consacré à la situation sur les parkings autoroutiers en Belgique. Nous en sommes déjà à la septième édition de ce livre noir. La conclusion est à nouveau: manque de places, manque de confort, manque de sécurité. La situation n'a donc guère changé au cours de toutes ces années car nous étions arrivés aux mêmes conclusions dans les six éditions précédentes.

Tous les parkings visités

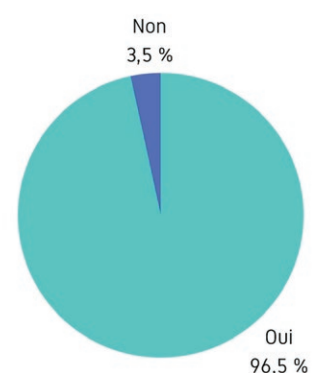
Au cours des derniers mois, les collaborateurs de l'UBT ont visité tous les parkings autoroutiers et noté le nombre de poids lourds qui y étaient stationnés. Les installations sanitaires ont été contrôlées, tout comme les prix pratiqués dans les shops. Plus de 1.100 chauffeurs ont collaboré!

Les chauffeurs de poids lourd ont eu le dernier mot car ils vivent les problèmes jour après jour. Pas moins de 1.163 chauffeurs ont rempli notre questionnaire en ligne. Nous avons ainsi pu recueillir des informations précieuses concernant la situation sur les parkings.

Manque de places de parking

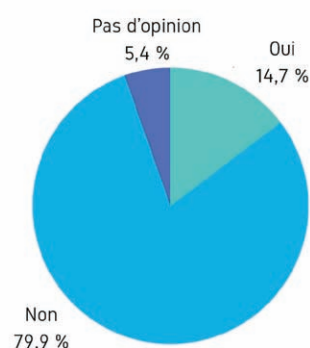
Il n'y a pas suffisamment de places de parking pour poids lourds en Belgique. Trouver une place de stationnement le soir ou pendant le week-end est une véritable gageure. Le taux d'occupation moyen pendant le week-end est de 146%! Manque de places donc qui oblige les camions à se garer sur les voies d'accès et de sortie des parkings car il ne faut pas oublier que les chauffeurs doivent respecter les temps de conduite et de repos.

AVEZ-VOUS DÉJÀ ÉTÉ CONFRONTÉ EN BELGIQUE AVEC UN PARKING OÙ IL N'Y AVAIT PLUS DE PLACES DE STATIONNEMENT?

**Manque de confort**

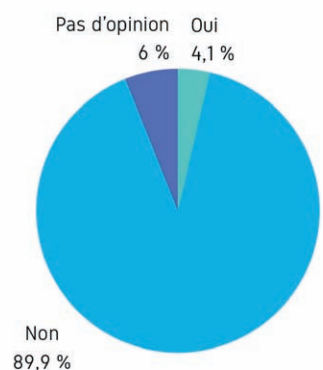
Dormir dans la cabine du camion n'est pas très confortable, surtout avec le grondement des voitures qui passent sur l'autoroute. Il faut aussi un minimum d'installations sanitaires. A cet égard, la situation sur de nombreux parkings laisse encore fort à désirer.

ÊTES-VOUS CONTENT DES INSTALLATIONS SANITAIRES SUR LES PARKINGS AUTOROUTIERS BELGES?

**Manque de sécurité**

L'insécurité a augmenté ces dernières années. Les mesures prises par les pouvoirs publics pour améliorer la sécurité ont un effet contraire. Fermer un parking n'est pas une solution. Les employeurs quant à eux refusent de payer pour un parking surveillé. Le recours à des firmes de sécurité privées est un emplâtre sur une jambe de bois. Il faut octroyer plus de moyens à la police fédérale de la route afin qu'elle puisse intervenir immédiatement.

LES PARKINGS AUTOROUTIERS BELGES OFFRENT-ILS UNE SÉCURITÉ SUFFISANTE?

**Concurrence déloyale: de plus en plus de camions légers sur nos autoroutes**

Ces dernières années, le nombre de camions légers a véritablement explosé. Ces camions légers sont des véhicules de moins de 3,5 tonnes pour lesquels le conducteur ne doit pas posséder de permis C. Toute personne possédant un permis B peut donc conduire ce type de véhicule. Qui plus est, les chauffeurs de ces véhicules ne sont pas soumis à la réglementation sur les temps de conduite et de repos, ne doivent pas posséder de certificat d'aptitude professionnelle, ne doivent pas payer la taxe kilométrique. Bref, concurrence déloyale!

Ces camions légers sont généralement immatriculés en Pologne avec au volant des chauffeurs ukrainiens qui roulent parfois des dizaines d'heures d'affilée, après quoi ils attendent sur un parking jusqu'à ce que leur patron leur téléphone pour leur mission suivante.

Lisez notre livre noir sur: <https://tinyurl.com/UBT-livre-parking-2018>



STOP AU DUMPING SOCIAL

Le détachement des travailleurs

Le détachement des travailleurs a été introduit en 1996 par une directive européenne. Ce mécanisme permet à un employeur d'envoyer temporairement, pour une mission strictement définie, un de ses travailleurs effectuer une mission dans un autre État membre que l'État d'origine. Une entreprise de maçonnerie polonaise, par exemple, envoie un ou plusieurs de ses travailleurs effectuer une mission de maçonnerie durant 6 mois sur un chantier belge.

Durant cette mission, les règles sont claires. Le travailleur détaché doit être payé au salaire minimum sectoriel en vigueur en Belgique, respecter la législation belge sur les conditions de travail (horaire de travail, règles de sécurité et de santé au travail, règles sur les conditions de logement, etc.).

La rémunération peut ne pas comprendre certaines primes. Cela crée déjà une distorsion.

Mais en plus les cotisations sociales ne sont pas calculées ou perçues selon le droit belge mais au taux du pays d'origine. Et cela peut faire de très grosses différences. Les cotisations sociales en Roumanie sont de 31.5% en Roumanie contre 51.7% en France.

SI en plus les cotisations sont prélevées sur un salaire réduit au minimum, la concurrence en est encore accrue.

Et c'est sans parler des abus:

- Certaines entreprises rémunèrent leurs salariés au tarif en vigueur dans le pays d'accueil, mais prélèvent, dès leur retour, une part importante de leur rémunération au titre du transport et du logement.
- Des travailleurs embauchés sur base d'un contrat de 35 heures peuvent être obligés de travailler 60 heures par semaine.
- Quant aux conditions d'hébergement et de transport, elles fluctuent selon les employeurs.

Le dumping social via le détachement

En un peu plus de 20 ans, l'Europe est passée de 15 à 28 États membres. Les conditions de travail et les minimas sociaux sont ainsi fortement

différents d'un bout à l'autre de l'Europe. Par exemple, la différence entre le salaire minimum européen le plus bas (Bulgarie: 235€ bruts) et le salaire minimum européen le plus haut (Grand-duché de Luxembourg: 1.998€ bruts par mois - en Belgique, le salaire minimum s'élève à 1.562€ bruts par mois) est gigantesque.

En profitant des lacunes de la réglementation européenne et des différences entre les législations nationales des pays membres, de nombreux patrons usent et abusent du détachement pour réduire leurs coûts salariaux ou emporter des adjudications en exploitant des travailleurs détachés. Parfois en toute légalité parfois via des constructions frauduleuses que l'absence d'un système d'inspection européen ne permet pas de détecter. Le nombre de détachements dans l'Union a progressé de 69% entre 2010 et 2016.

Devenu un véritable business model, ce dumping social créé au travers d'une utilisation frauduleuse du détachement engendre de nombreuses conséquences humaines, économiques et sociales néfastes et inacceptables!

Tous perdants

D'un côté, les travailleurs détachés sont tout simplement exploités: cadences inhumaines (12 à 13h par jour), salaires minimaux confisqués (retenue sur salaire, déduction de frais de déplacement), ...

De l'autre, les travailleurs belges sont mis injustement au chômage économique ou licenciés et remplacés par des travailleurs détachés.

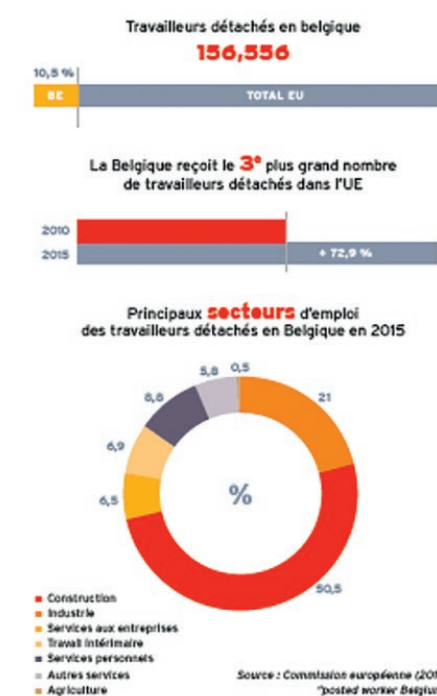
Aucun travailleur ne ressort gagnant des pratiques de dumping social!

D'un point de vue global, les conséquences sont désastreuses:

- Diminution des rentrées pour la sécurité sociale belge (les cotisations sociales sont payées dans le pays d'origine);
- Augmentation des dépenses pour la sécurité sociale belge vu que des travailleurs de chez nous évincés par la concurrence sont mis en chômage;
- Destruction et remise en cause des conditions de travail et de salaire des travailleurs belges (pour être «compétitifs»).

Quelques chiffres: le saviez-vous?

La Belgique obtient la triste médaille de bronze du nombre de travailleurs détachés sur son territoire.



Revoir la directive détachement

Inquiets de voir une concurrence déloyale prendre de l'ampleur dans certains secteurs au détriment de leurs nationaux, certains pays européens ont fait pression sur la Commission européenne - qui a seule le pouvoir de proposer des lois européennes, règlements et directives - pour modifier la directive détachement jugée trop laxiste.

En 2016, la Commissaire européenne belge Marianne Thyssens, avait proposé une révision de la directive sur le détachement des travailleurs pour répondre aux plaintes de ses États Membres mais elle s'est heurtée à l'opposition de 11 États pour la plupart d'Europe 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

Etats Membres qui y sont opposés.

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 obligerait 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 évoquée.
- Le transport, un des secteurs les plus exposés au dumping social, est exclu de la directive détachement.

Les revendications de la FGTB

Pour rencontrer ces points négatifs la FGTB réclame;

- La limitation du détachement à 6 mois maximum.
- L'interdiction des retenues de salaire des travailleurs détachés une fois de retour dans le pays d'origine.
- La responsabilité solidaire pour tous les sous-traitants également valable pour le passé.

Des services d'inspection efficaces, au niveau belge et européen

Pour assurer le respect des conditions de travail applicables en cas de détachement et pour lutter contre les cas de fraude et de dumping social, il est indispensable d'avoir des services d'inspection forts et efficaces au niveau belge mais aussi européen.

Parmi les différents services d'inspection existants, l'Inspection sociale - qui relevait du SPF Sécurité sociale - était très en pointe dans la lutte contre les pratiques de dumping social. Or fin 2016, le gouvernement a annoncé une réforme des services d'inspection sociale «pour lutter plus efficacement contre la fraude sociale et le dumping social». L'objectif annoncé était de renforcer le pouvoir d'action de l'inspection en évitant l'éparpillement des contrôles sur le terrain et en améliorant les processus internes avec à la clé une diminution des dépenses de 40 millions d'euros! Mais dans les faits on constate que le nombre de contrôles menés sur le terrain diminue d'année en année.

A cet égard, le gouvernement a annoncé à plusieurs reprises l'engagement de 100 inspecteurs supplémentaires chargés spécifiquement de la lutte contre le dumping social. Malheureusement, sur le terrain, les récents engagements suffisent à peine à remplacer le départ des agents à la retraite.

Au niveau européen: sanctionner durement les fraudeurs

Sur le plan européen, la FGTB réclame depuis des années la mise en place d'une agence européenne d'inspection sociale avec des moyens et effectifs adéquats, afin de concrétiser la collaboration entre les services d'inspection des différents États membres et de poursuivre les fraudeurs. Nous avons enfin été entendus puisque la Commission vient d'annoncer la création de l'autorité européenne du travail.

Toutefois, pour lutter véritablement contre le dumping social, la FGTB exige que cette autorité européenne du travail ne soit pas une nouvelle coquille vide, mais un réel service d'inspection transnational.

Pour être efficaces les services d'inspection doivent:

Au niveau national:

- Être dotés de moyens et effectifs suffisants (engagement de 100 inspecteurs supplémentaires affectés à la lutte contre le dumping social) pour mener à bien le respect des conditions de travail sur le terrain;
- Appliquer des sanctions réelles, dissuasives et immédiates contre les entreprises frauduleuses.

Au niveau européen:

- Disposer d'une banque de données européenne permettant d'interconnecter les banques de données nationales existantes entre les différents organismes nationaux chargés du respect des obligations sociales et fiscales pour s'assurer que les régularisations demandées par un État à l'encontre d'une entreprise soient bien exécutées dans l'État d'origine de cette entreprise.

> LES COTISATIONS SOCIALES

A travail égal, salaire «différé» égal

Pour assurer la protection des travailleurs, une partie du salaire brut est retenu afin de financer la sécurité sociale: ce sont les cotisations sociales dites «retenues ONSS». On appelle cela aussi le «salaire différé» affecté à la solidarité.

Normalement, les cotisations sociales sont déterminées par le pays ou les prestations de travail sont fournies. Toutefois certaines exceptions sont prévues. Ainsi, lorsqu'il s'agit d'un détachement ou d'une pluriactivité les cotisations sociales sont déterminées par le pays d'origine et payées dans le pays d'origine des travailleurs.

Vu les différences significatives entre les taux de cotisations sociales (personnelle + employeur) au niveau européen et les modes de calculs, même à salaire égal dans le pays de détachement, cela crée une situation de concurrence entre les travailleurs.

Au-delà de cette concurrence faite sur le niveau de protection sociale des travailleurs, certaines entreprises usent et abusent de l'inadéquation entre les règles européennes et les règles nationales pour exploiter les travailleurs.

Exemple de fraudes:

- Utilisation de société «*boîtes aux lettres*» pour s'implanter dans un pays aux cotisations sociales plus faibles;
- Utilisation de différents mécanismes pour diminuer les cotisations sociales des travailleurs = carrousel détachement/pluriactivité;
- Fausse déclaration sur le statut du travailleur.

Au final tout le monde y perd:

- Les travailleurs détachés y perdent en termes de protection sociale: une pension plus faible que prévu, une faible couverture en cas d'accident...
- Le travailleur du pays d'accueil qui perd son emploi et qui pâtit des économies budgétaires réalisées sur la sécurité sociale dont les dépenses augmentent et dont les recettes baissent.
- Les travailleurs en général dont les conditions de travail et protection sont sous pression de la concurrence.

Revendications de la FGTB

- La FGTB défend un nouveau modèle de perception des cotisations sociales en cas de détachement.
- Pour la FGTB, les cotisations sociales des travailleurs détachés doivent être calculées sur l'ensemble de leurs salaires et aux taux en vigueur en Belgique. Les cotisations sociales doivent être perçues dans le pays d'accueil (la Belgique) et rétrocédées au pays d'origine. Ce mécanisme alternatif permet: d'assurer une concurrence loyale, de vérifier directement la véracité du détachement, d'augmenter la protection sociale offerte aux travailleurs détachés et d'augmenter les recettes de sécurité sociale du pays d'origine.
- Lutter contre les «*entreprises boîtes aux lettres*»:
- Contrôler l'activité réelle de l'entreprise avant le détachement;
- Rejeter la proposition de directive SUP – Societas Unius Personae. Cette proposition permettrait aux entreprises ou à n'importe qui de créer en quelques clics des sociétés boîtes aux lettres dans des pays aux standards sociaux et fiscaux inférieurs à ceux de la Belgique.

Une charte communale contre le dumping

Aussi surprenant cela puisse paraître, les communes belges profitent souvent du dumping social lorsqu'elles lancent un appel d'offre et qu'elles prennent pour seul critère le prix le plus bas. Aussi longtemps que seule la loi du moins offrant sera prise en compte, il y aura du dumping social. Plusieurs communes ont signé une charte communale contre le dumping social, c'est le cas par exemple à Namur, Herstal, Ostende et Charleroi. Les communes signataires s'engagent à exclure les offres anormalement basses et à travailler avec des entrepreneurs ou des sous-traitants qui respectent les lois sociales et les CCT en vigueur en Belgique. C'est incontestablement un pas dans la bonne direction.

Le gouvernement Wallon a également approuvé un projet de décret visant à imposer l'insertion de clauses sociales, éthiques et environnementales dans les marchés publics relatifs à des travaux subsidiés par la Wallonie.

Projet de loi contre les sociétés «boîtes aux lettres»

La Chambre a approuvé le projet de loi qui impose à certains prestataires de services à des entreprises de s'enregistrer auprès du SPF Economie. Le texte du ministre des PME, Denis Ducarme, transpose une directive européenne qui vise à lutter contre les sociétés «*boîte aux lettres*» et le blanchiment d'argent.

Sont plus particulièrement visés les prestataires de services qui fournissent des adresses aux entreprises, ou participent à la vente de parts de sociétés non cotées. La directive impose aux Etats de s'assurer de l'honorabilité de la société qui s'enregistre.

Les contrevenants s'exposent à des sanctions pénales qui peuvent aller de 2.000 à 800.000 euros d'amende et d'un mois à un an d'emprisonnement.

Notre action le 22 mars dernier.



> MARCHÉS PUBLICS

Les pouvoirs publics doivent montrer l'exemple

Pour lutter contre le dumping, les pouvoirs publics à tous les niveaux doivent montrer l'exemple. On ne peut pas accepter que les deniers publics servent à enrichir des patrons voyous.

Lorsqu'ils font un appel public d'offre pour des travaux, les pouvoirs publics ont le devoir et les moyens de faire respecter les personnes et l'environnement via les cahiers de charges contraignants.

Une entreprise qui rentre un devis d'où il ressort que les salaires horaires sont inférieurs au minimum sectoriel doit être d'office écartée. Idem si les normes environnementales ne sont pas respectées.

Cela devrait aller de soi. Hélas cela ne se passe pas souvent comme ça. Il suffirait pourtant de suivre quelques règles simples.

Prix planchers

Qu'il s'agisse de la construction de nouvelles écoles, de la livraison de matériel pour les communes, du nettoyage de bâtiments publics ou encore de la tonte des espaces publics, toutes ces choses doivent faire l'objet d'un appel d'offre public. Les commandes publiques en Belgique et en Europe sont extrêmement importantes. En Belgique, elles représentaient près de 15 % du PIB en 2017!

Malheureusement, trop souvent les responsables se bornent à attribuer ces marchés publics aux entreprises présentant les prix le plus bas. Cette course effrénée au prix le plus bas conduit bien souvent à des pratiques de dumping social. La recherche des prix les plus bas pèsent sur les marges bénéficiaires avec le risque d'un travail bâclé ou celui de voir le marché filer à une entreprise étrangère qui pratique le dumping social.

Des règles existent

Les règles concernant la passation (l'écriture du marché public), l'attribution (le choix de l'entreprise) et l'exécution (la réalisation du travail) des marchés publics ont récemment été revues. L'Union européenne a adopté en 2014 de nouvelles directives qui visent à modifier les règles entourant les marchés publics afin de se diriger vers des marchés publics: respectueux des droits sociaux, de l'environnement et des règles éthiques.

Au niveau belge, après des mois de négociations et grâce à la mobilisation syndicale, la législation sur les marchés publics a été complètement revue (loi du 17 juin 2016). Des mesures novatrices ont vu le jour afin de lutter contre le dumping social dans le cadre des marchés

publics.

Exemples:

- interdiction de sous-traiter l'ensemble du marché. celui qui remporte le marché doit effectivement réaliser une partie des travaux ou des missions qui lui sont confiées;
- limitation à 2 échelons de la chaîne de sous-traitance;
- tous les sous-traitants doivent être agréés;
- augmentation des sanctions en cas d'infraction;
- obligation de rejet des offres en cas de non-respect de la législation en matière sociale, environnementale, fiscale.

Malheureusement, malgré ces mesures efficaces, le Gouvernement n'a pas été au bout de sa logique et a décidé délibérément de laisser la possibilité aux pouvoirs adjudicateurs (ceux qui passent le marché) d'attribuer des marchés sur le seul et unique critère du prix. Or, c'est la porte ouverte aux pratiques de dumping social. En outre, le Gouvernement fait trop peu d'effort en matière de contrôle et de suivi des marchés. De sorte que bien souvent de nombreux fraudeurs restent impunis et profitent de l'argent public pour exploiter nos travailleurs.

Dès lors, la FGTB exige:

- Que plus aucun marché ne soit attribué sur le seul et unique critère du prix. En effet, en se basant sur le prix le plus bas, les pouvoirs locaux participent à la mise en concurrence exacerbée des entreprises et attribuent bien souvent leurs marchés à des entreprises pratiquant du dumping social.
- Une lutte renforcée contre les prix anormalement bas afin de mieux prévenir, détecter et sanctionner les entreprises frauduleuses.
- La mise en place d'un observatoire fédéral des marchés publics.
- Inclusion obligatoire de clauses sociales, environnementales ou éthiques pour les marchés publics d'un montant important et sensible au dumping social.
- L'adoption de labels «*entreprises sans dumping*» permettant d'exclure dès les débuts de la passation les entreprises frauduleuses et de renforcer les contrôles a priori.
- La création d'une liste noire des entreprises frauduleuses.

STOP AU DUMPING SOCIAL

Le détachement des travailleurs

Le détachement des travailleurs a été introduit en 1996 par une directive européenne. Ce mécanisme permet à un employeur d'envoyer temporairement, pour une mission strictement définie, un de ses travailleurs effectuer une mission dans un autre État membre que l'État d'origine. Une entreprise de maçonnerie polonaise, par exemple, envoie un ou plusieurs de ses travailleurs effectuer une mission de maçonnerie durant 6 mois sur un chantier belge.

Durant cette mission, les règles sont claires. Le travailleur détaché doit être payé au salaire minimum sectoriel en vigueur en Belgique, respecter la législation belge sur les conditions de travail (horaire de travail, règles de sécurité et de santé au travail, règles sur les conditions de logement, etc.).

La rémunération peut ne pas comprendre certaines primes. Cela crée déjà une distorsion.

Mais en plus les cotisations sociales ne sont pas calculées ou perçues selon le droit belge mais au taux du pays d'origine. Et cela peut faire de très grosses différences. Les cotisations sociales en Roumanie sont de 31.5% en Roumanie contre 51.7% en France.

SI en plus les cotisations sont prélevées sur un salaire réduit au minimum, la concurrence en est encore accrue.

Et c'est sans parler des abus:

- Certaines entreprises rémunèrent leurs salariés au tarif en vigueur dans le pays d'accueil, mais prélèvent, dès leur retour, une part importante de leur rémunération au titre du transport et du logement.
- Des travailleurs embauchés sur base d'un contrat de 35 heures peuvent être obligés de travailler 60 heures par semaine.
- Quant aux conditions d'hébergement et de transport, elles fluctuent selon les employeurs.

Le dumping social via le détachement

En un peu plus de 20 ans, l'Europe est passée de 15 à 28 États membres. Les conditions de travail et les minimas sociaux sont ainsi fortement

différents d'un bout à l'autre de l'Europe. Par exemple, la différence entre le salaire minimum européen le plus bas (Bulgarie: 235€ bruts) et le salaire minimum européen le plus haut (Grand-duché de Luxembourg: 1.998€ bruts par mois - en Belgique, le salaire minimum s'élève à 1.562€ bruts par mois) est gigantesque.

En profitant des lacunes de la réglementation européenne et des différences entre les législations nationales des pays membres, de nombreux patrons usent et abusent du détachement pour réduire leurs coûts salariaux ou emporter des adjudications en exploitant des travailleurs détachés. Parfois en toute légalité parfois via des constructions frauduleuses que l'absence d'un système d'inspection européen ne permet pas de détecter. Le nombre de détachements dans l'Union a progressé de 69% entre 2010 et 2016.

Devenu un véritable business model, ce dumping social créé au travers d'une utilisation frauduleuse du détachement engendre de nombreuses conséquences humaines, économiques et sociales néfastes et inacceptables!

Tous perdants

D'un côté, les travailleurs détachés sont tout simplement exploités: cadences inhumaines (12 à 13h par jour), salaires minimaux confisqués (retenue sur salaire, déduction de frais de déplacement), ...

De l'autre, les travailleurs belges sont mis injustement au chômage économique ou licenciés et remplacés par des travailleurs détachés.

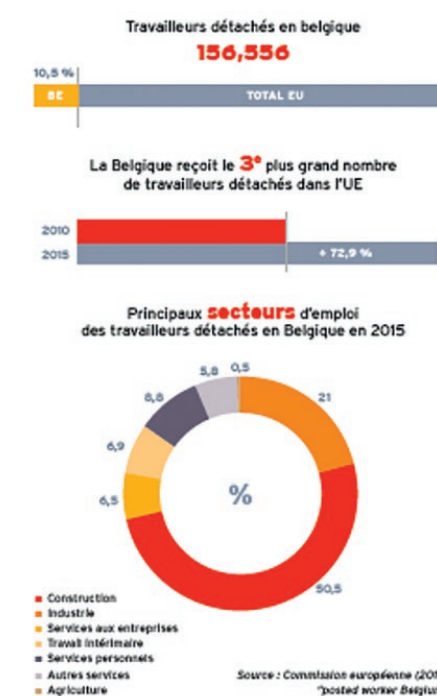
Aucun travailleur ne ressort gagnant des pratiques de dumping social!

D'un point de vue global, les conséquences sont désastreuses:

- Diminution des rentrées pour la sécurité sociale belge (les cotisations sociales sont payées dans le pays d'origine);
- Augmentation des dépenses pour la sécurité sociale belge vu que des travailleurs de chez nous évincés par la concurrence sont mis en chômage;
- Destruction et remise en cause des conditions de travail et de salaire des travailleurs belges (pour être « compétitifs »).

Quelques chiffres: le saviez-vous?

La Belgique obtient la triste médaille de bronze du nombre de travailleurs détachés sur son territoire.



Des services d'inspection efficaces, au niveau belge et européen

Pour assurer le respect des conditions de travail applicables en cas de détachement et pour lutter contre les cas de fraude et de dumping social, il est indispensable d'avoir des services d'inspection forts et efficaces au niveau belge mais aussi européen.

Parmi les différents services d'inspection existants, l'Inspection sociale - qui relevait du SPF Sécurité sociale - était très en pointe dans la lutte contre les pratiques de dumping social. Or fin 2016, le gouvernement a annoncé une réforme des services d'inspection sociale « pour lutter plus efficacement contre la fraude sociale et le dumping social ». L'objectif annoncé était de renforcer le pouvoir d'action de l'inspection en évitant l'éparpillement des contrôles sur le terrain et en améliorant les processus internes avec à la clé une diminution des dépenses de 40 millions d'euros! Mais dans les faits on constate que le nombre de contrôles menés sur le terrain diminue d'année en année.

A cet égard, le gouvernement a annoncé à plusieurs reprises l'engagement de 100 inspecteurs supplémentaires chargés spécifiquement de la lutte contre le dumping social. Malheureusement, sur le terrain, les récents engagements suffisent à peine à remplacer le départ des agents à la retraite.

Au niveau européen: sanctionner durement les fraudeurs

Sur le plan européen, la FGTB réclame depuis des années la mise en place d'une agence européenne d'inspection sociale avec des moyens et effectifs adéquats, afin de concrétiser la collaboration entre les services d'inspection des différents États membres et de poursuivre les fraudeurs. Nous avons enfin été entendus puisque la Commission vient d'annoncer la création de l'autorité européenne du travail.

Toutefois, pour lutter véritablement contre le dumping social, la FGTB exige que cette autorité européenne du travail ne soit pas une nouvelle coquille vide, mais un réel service d'inspection transnational.

Pour être efficaces les services d'inspection doivent:

Au niveau national:

- Être dotés de moyens et effectifs suffisants (engagement de 100 inspecteurs supplémentaires affectés à la lutte contre le dumping social) pour mener à bien le respect des conditions de travail sur le terrain;
- Appliquer des sanctions réelles, dissuasives et immédiates contre les entreprises frauduleuses.

Au niveau européen:

- Disposer d'une banque de données européenne permettant d'interconnecter les banques de données nationales existantes entre les différents organismes nationaux chargés du respect des obligations sociales et fiscales pour s'assurer que les régularisations demandées par un État à l'encontre d'une entreprise soient bien exécutées dans l'État d'origine de cette entreprise.

Revoir la directive détachement

Inquiets de voir une concurrence déloyale prendre de l'ampleur dans certains secteurs au détriment de leurs nationaux, certains pays européens ont fait pression sur la Commission européenne - qui a seule le pouvoir de proposer des lois européennes, règlements et directives - pour modifier la directive détachement jugée trop laxiste.

En 2016, la Commissaire européenne belge Marianne Thyssens, avait proposé une révision de la directive sur le détachement des travailleurs pour répondre aux plaintes de ses États Membres mais elle s'est heurtée à l'opposition de 11 États pour la plupart d'Europe 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

Etats Membres qui y sont opposés.

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 obligerait 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 évoquée.
- Le transport, un des secteurs les plus exposés au dumping social, est exclu de la directive détachement.

Les revendications de la FGTB

Pour rencontrer ces points négatifs la FGTB réclame;

- La limitation du détachement à 6 mois maximum.
- L'interdiction des retenues de salaire des travailleurs détachés une fois de retour dans le pays d'origine.
- La responsabilité solidaire pour tous les sous-traitants également valable pour le passé.

> LES COTISATIONS SOCIALES

A travail égal, salaire «différé» égal

Pour assurer la protection des travailleurs, une partie du salaire brut est retenu afin de financer la sécurité sociale: ce sont les cotisations sociales dites «retenues ONSS». On appelle cela aussi le «salaire différé» affecté à la solidarité.

Normalement, les cotisations sociales sont déterminées par le pays ou les prestations de travail sont fournies. Toutefois certaines exceptions sont prévues. Ainsi, lorsqu'il s'agit d'un détachement ou d'une pluriactivité les cotisations sociales sont déterminées par le pays d'origine et payées dans le pays d'origine des travailleurs.

Vu les différences significatives entre les taux de cotisations sociales (personnelle + employeur) au niveau européen et les modes de calculs, même à salaire égal dans le pays de détachement, cela crée une situation de concurrence entre les travailleurs.

Au-delà de cette concurrence faite sur le niveau de protection sociale des travailleurs, certaines entreprises usent et abusent de l'inadéquation entre les règles européennes et les règles nationales pour exploiter les travailleurs.

Exemple de fraudes:

- Utilisation de société «*boîtes aux lettres*» pour s'implanter dans un pays aux cotisations sociales plus faibles;
- Utilisation de différents mécanismes pour diminuer les cotisations sociales des travailleurs = carrousel détachement/pluriactivité;
- Fausse déclaration sur le statut du travailleur.

Au final tout le monde y perd:

- Les travailleurs détachés y perdent en termes de protection sociale: une pension plus faible que prévu, une faible couverture en cas d'accident...
- Le travailleur du pays d'accueil qui perd son emploi et qui pâtit des économies budgétaires réalisées sur la sécurité sociale dont les dépenses augmentent et dont les recettes baissent.
- Les travailleurs en général dont les conditions de travail et protection sont sous pression de la concurrence.

Revendications de la FGTB

- La FGTB défend un nouveau modèle de perception des cotisations sociales en cas de détachement.
- Pour la FGTB, les cotisations sociales des travailleurs détachés doivent être calculées sur l'ensemble de leurs salaires et aux taux en vigueur en Belgique. Les cotisations sociales doivent être perçues dans le pays d'accueil (la Belgique) et rétrocédées au pays d'origine. Ce mécanisme alternatif permet: d'assurer une concurrence loyale, de vérifier directement la véracité du détachement, d'augmenter la protection sociale offerte aux travailleurs détachés et d'augmenter les recettes de sécurité sociale du pays d'origine.
- Lutter contre les «*entreprises boîtes aux lettres*»:
- Contrôler l'activité réelle de l'entreprise avant le détachement;
- Rejeter la proposition de directive SUP – Societas Unius Personae. Cette proposition permettrait aux entreprises ou à n'importe qui de créer en quelques clics des sociétés boîtes aux lettres dans des pays aux standards sociaux et fiscaux inférieurs à ceux de la Belgique.

Une charte communale contre le dumping

Aussi surprenant cela puisse paraître, les communes belges profitent souvent du dumping social lorsqu'elles lancent un appel d'offre et qu'elles prennent pour seul critère le prix le plus bas. Aussi longtemps que seule la loi du moins offrant sera prise en compte, il y aura du dumping social. Plusieurs communes ont signé une charte communale contre le dumping social, c'est le cas par exemple à Namur, Herstal, Ostende et Charleroi. Les communes signataires s'engagent à exclure les offres anormalement basses et à travailler avec des entrepreneurs ou des sous-traitants qui respectent les lois sociales et les CCT en vigueur en Belgique. C'est incontestablement un pas dans la bonne direction.

Le gouvernement Wallon a également approuvé un projet de décret visant à imposer l'insertion de clauses sociales, éthiques et environnementales dans les marchés publics relatifs à des travaux subsidiés par la Wallonie.

Projet de loi contre les sociétés «boîtes aux lettres»

La Chambre a approuvé le projet de loi qui impose à certains prestataires de services à des entreprises de s'enregistrer auprès du SPF Economie. Le texte du ministre des PME, Denis Ducarme, transpose une directive européenne qui vise à lutter contre les sociétés «*boîte aux lettres*» et le blanchiment d'argent.

Sont plus particulièrement visés les prestataires de services qui fournissent des adresses aux entreprises, ou participent à la vente de parts de sociétés non cotées. La directive impose aux Etats de s'assurer de l'honorabilité de la société qui s'enregistre.

Les contrevenants s'exposent à des sanctions pénales qui peuvent aller de 2.000 à 800.000 euros d'amende et d'un mois à un an d'emprisonnement.



Notre action le 22 mars dernier contre le dumping, place du Luxembourg à Bruxelles, mettait en avant les conditions de vie des travailleurs détachés.

> MARCHÉS PUBLICS

Les pouvoirs publics doivent montrer l'exemple

Pour lutter contre le dumping, les pouvoirs publics à tous les niveaux doivent montrer l'exemple. On ne peut pas accepter que les deniers publics servent à enrichir des patrons voyous.

Lorsqu'ils font un appel public d'offre pour des travaux, les pouvoirs publics ont le devoir et les moyens de faire respecter les personnes et l'environnement via les cahiers de charges contraignants.

Une entreprise qui rentre un devis d'où il ressort que les salaires horaires sont inférieurs au minimum sectoriel doit être d'office écartée. Idem si les normes environnementales ne sont pas respectées.

Cela devrait aller de soi. Hélas cela ne se passe pas souvent comme ça. Il suffirait pourtant de suivre quelques règles simples.

Prix planchers

Qu'il s'agisse de la construction de nouvelles écoles, de la livraison de matériel pour les communes, du nettoyage de bâtiments publics ou encore de la tonte des espaces publics, toutes ces choses doivent faire l'objet d'un appel d'offre public. Les commandes publiques en Belgique et en Europe sont extrêmement importantes. En Belgique, elles représentaient près de 15 % du PIB en 2017! Malheureusement, trop souvent les responsables se bornent à attribuer ces marchés publics aux entreprises présentant les prix le plus bas. Cette course éfrénée au prix le plus bas conduit bien souvent à des pratiques de dumping social. La recherche des prix les plus bas pèsent sur les marges bénéficiaires avec le risque d'un travail bâclé ou celui de voir le marché filer à une entreprise étrangère qui pratique le dumping social.

Des règles existent

Les règles concernant la passation (l'écriture du marché public), l'attribution (le choix de l'entreprise) et l'exécution (la réalisation du travail) des marchés publics ont récemment été revues.

L'Union européenne a adopté en 2014 de nouvelles directives qui visent à modifier les règles entourant les marchés publics afin de se diriger vers des marchés publics: respectueux des droits sociaux, de l'environnement et des règles éthiques.

Au niveau belge, après des mois de négociations et grâce à la mobilisation syndicale, la législation sur les marchés publics a été complètement revue (loi du 17 juin 2016). Des mesures novatrices ont vu le jour afin de lutter contre le dumping social dans le cadre des

marchés publics.

Exemples:

- interdiction de sous-traiter l'ensemble du marché. celui qui remporte le marché doit effectivement réaliser une partie des travaux ou des missions qui lui sont confiées;
- limitation à 2 échelons de la chaîne de sous-traitance;
- tous les sous-traitants doivent être agréés;
- augmentation des sanctions en cas d'infraction;
- obligation de rejet des offres en cas de non-respect de la législation en matière sociale, environnementale, fiscale.

Malheureusement, malgré ces mesures efficaces, le Gouvernement n'a pas été au bout de sa logique et a décidé délibérément de laisser la possibilité aux pouvoirs adjudicateurs (ceux qui passent le marché) d'attribuer des marchés sur le seul et unique critère du prix. Or, c'est la porte ouverte aux pratiques de dumping social.

En outre, le Gouvernement fait trop peu d'effort en matière de contrôle et de suivi des marchés. De sorte que bien souvent de nombreux fraudeurs restent impunis et profitent de l'argent public pour exploiter nos travailleurs.

Dès lors, la FGTB exige:

- Que plus aucun marché ne soit attribué sur le seul et unique critère du prix. En effet, en se basant sur le prix le plus bas, les pouvoirs locaux participent à la mise en concurrence exacerbée des entreprises et attribuent bien souvent leurs marchés à des entreprises pratiquant du dumping social.
- Une lutte renforcée contre les prix anormalement bas afin de mieux prévenir, détecter et sanctionner les entreprises frauduleuses.
- La mise en place d'un observatoire fédéral des marchés publics.
- Inclusion obligatoire de clauses sociales, environnementales ou éthiques pour les marchés publics d'un montant important et sensible au dumping social.
- L'adoption de labels «*entreprises sans dumping*» permettant d'exclure dès les débuts de la passation les entreprises frauduleuses et de renforcer les contrôles a priori.
- La création d'une liste noire des entreprises frauduleuses.

> NORBORD GENK

Les militants FGTB contre le licenciement d'un délégué

Des troubles sociaux ont éclaté depuis plusieurs semaines dans l'entreprise transformatrice du bois Norbord à Genk. En février dernier, la direction a décidé de procéder au licenciement d'un délégué FGTB. Elle considère que celui-ci aurait commis des fautes qui n'auraient pas permis à une enquête de sécurité de suivre la procédure exacte. La Centrale Générale - FGTB est outrée par cette décision.



«Nous n'avons pas eu la moindre occasion de discuter du problème au préalable», constate Jeroen Vleugels, le secrétaire Centrale Générale - FGTB compétent. «Lorsque nous regardons les détails, nous sommes convaincus que nous aurions parfaitement pu y remédier. D'autant plus que notre délégué n'a commis aucune faute au niveau de la sécurité. Il a transmis sa déclaration par mail et non pas sous pli fermé. Pour la direction, c'est là un motif suffisant de licenciement.» Pour notre centrale, travailler à la sécurité doit être un processus en amélioration constante, personne ne devrait avoir peur de faire de

nouvelles propositions, de reconnaître des erreurs ou de poser des questions critiques. «Norbord travaille constamment sur le thème de la sécurité. Souvent, cela va très loin, comme par exemple une vitesse limitée à 19,5 km/h sur le parking. Si notre délégué avait roulé à 20 km/h sur le parking, il aurait reçu une sanction alors qu'un membre de la direction qui aurait roulé à 30 km/h aurait juste dû s'excuser.»

«C'est ce qui arrive quand un responsable arrive dans une zone interdite sans équipement de protection, il doit juste présenter des excuses. Certaines enquêtes

qui impliquent des chefs d'équipe ou des responsables restent tout simplement sans suite, mais notre délégué devrait lui être licencié pour faute grave pour avoir légèrement écorché une règle. D'autant plus que l'employeur lui-même n'a pas correctement suivi sa propre procédure. C'est une politique à deux poids, deux mesures.»

Entre-temps, trois tentatives de conciliation ont eu lieu, sans résultat. La Centrale Générale - FGTB exige la réintégration, la direction veut juste parler d'indemnisation. «Si on veut juste le licencier, il faut être honnête et ne pas prendre des excuses bidons, sauf qu'ils connaissent les amendes encourues. Nous n'acceptons pas que la direction prenne l'alibi de la sécurité pour se débarrasser de notre délégué. C'est pour cela que nous menons des actions, aujourd'hui et dans le futur.»

Un bureau de conciliation au sein de la commission paritaire n'a lui aussi pas permis d'aboutir à une solution. L'affaire est aujourd'hui entre les mains du Tribunal du travail.

> SECTEURS DU BOIS

La sécurité devient la priorité

Dans les secteurs du bois, le moindre accident se traduit souvent par des bouts de membres en moins. Pour aider à améliorer la sécurité et le bien-être, l'outil interactif d'évaluation des risques en ligne (OiRA Bois) vient d'être renouvelé. Il s'agit d'un instrument qui permet d'encore mieux soutenir les délégués et autres responsables lors de l'élaboration et du suivi d'un plan d'action.

Quand on pense aux risques liés au secteur, il n'y a pas que les terribles accidents corporels et les amputations. Il existe aussi le problème des tueurs silencieux comme la poussière de bois et les solvants encore trop présents dans les secteurs du bois. Via l'examen des risques qui peuvent se produire dans une entreprise, l'instrument digital d'analyse OiRA aide à définir la manière dont les entreprises peuvent faire de la prévention efficace et comment elles peuvent améliorer le bien-être au travail.

Stefan Hinnekens travaille pour Woodwize, le centre de connaissance et de formation pour le secteur du bois et de l'ameublement. Il est actif dans le secteur depuis plus de 25 ans. En raison du nouveau OiRA, il est actuellement en tournée. «En tant que développeur, nous devons oser nous mettre à la place des utilisateurs. Leurs besoins changent et au travers d'enquêtes et d'interviews, nous avons constaté que même s'il s'agissait déjà d'un outil fantastique, OiRA

Bois avait besoin de modifications pour pouvoir toucher encore plus d'utilisateurs potentiels.»

Stefan voit quelques points sensibles dans les entreprises. «Tout d'abord, le manque de vision globale. Ce sont principalement les plus petites entreprises qui ne l'ont pas dans leur politique de prévention et de sécurité. Ensuite, il y a un manque de compréhension des mesures prises. Ceci s'explique par l'absence de réelle motivation lors de l'élaboration et du suivi d'un plan de prévention. Et le manque de motivation entraîne inévitablement un manque d'organisation: la sécurité est plus une question d'organisation que de technique. Enfin, beaucoup d'entreprises ne sont pas désireuses de communiquer avec des consultants externes. Le nouvel outil OiRA Bois peut les aider à trouver les partenaires externes dont ils ont besoin.»

A ce propos, le OiRA Bois dans sa nouvelle version est plus facile d'utilisation. «Non seulement les thèmes sont détaillés, mais

en plus ils sont plus compréhensibles et dans un langage accessible. Les sujets moins attrayants sont présentés de manière plus aérée. Par exemple la politique de prévention est traitée dans un ordre plus logique. Le thème sécurité des machines a été élargi en y ajoutant des informations en dehors de l'outil. Les modules OiRA Construction sont désormais eux-aussi plus visibles, ce qui permet aux travailleurs d'entreprises de construction mixte de faire également une analyse complète sur OiRA Bois.»

Un conseil? «Susciter l'implication de tous les acteurs. La sécurité et le bien-être ne sont pas des obligations que vous pouvez simplement cocher sur une liste, ces éléments doivent faire partie de la culture d'entreprise. Les personnes impliquées doivent accepter positivement les changements et doivent pouvoir formuler des critiques constructives.»

Plus d'infos: <https://www.woodwize.be/fr>

> RÉINTÉGRATION DES TRAVAILLEURS MALADES

Le «back to work» ne fonctionne pas

La nouvelle loi de la ministre De Block concernant la réintégration des travailleurs malades de longue durée, n'aide pas les travailleurs à reprendre le travail. La plupart du temps, elle les conduit tout droit vers le licenciement. Lors d'une journée d'étude organisée par notre centrale et par l'association de médecins Weerwerk, médecins et syndicalistes en sont arrivés à la conclusion que la loi doit être adaptée si l'objectif du gouvernement est vraiment de réintégrer les travailleurs malades sur le marché du travail.



Le nombre de travailleurs malades de longue durée a explosé ces dernières années. Les troubles musculo-squelettiques et le burn-out sont les principales affections qui confinent les travailleurs à la maison. L'organisation du travail est montrée du doigt.

Pression sur les travailleurs

Pression sur les travailleurs accrue, réorganisations, plus grande flexibilité... Au regard des exemples concrets présentés durant cette journée d'étude, il apparaît clair que l'évolution de l'organisation du travail rend les gens malades: «Dans les hôpitaux, les maisons de repos, il y a pénurie de personnel partout», témoigne un secrétaire de la FGTB pour le secteur de la santé. «De plus, tout est chronométré et évalué. Chaque travailleur doit effectuer ses tâches en un temps défini. Il arrive qu'une équipe de deux personnes doive gérer 80 patients, et la direction ferme les yeux... Ce qui rend les gens malades.»

Si on veut vraiment changer les choses et diminuer le nombre de malades de longue durée, il faut en premier lieu s'attaquer aux causes. Or, la nouvelle réglementation n'accorde aucune attention à la prévention.

Les malades licenciés

Durant la journée d'étude, syndicalistes, médecins et chercheurs ont partagé leurs expériences issues de cette réglementation. Pour eux, il est clair que la loi ne met pas de moyens supplémentaires à disposition pour aider les travailleurs à reprendre le travail. Que du contraire, elle facilite le licenciement des travailleurs. Au

final, environ 70% des travailleurs ayant débuté un trajet de réintégration sont déclarés en incapacité de travail définitive, puis probablement licenciés.

Les travailleurs ont le même sentiment. Le contact avec le médecin conseil de la mutualité est souvent perçu comme négatif, «comme s'il ne voulait pas vraiment aider», explique le docteur Aïsha Van Haeren. «Et la plupart des employeurs ne sont finalement pas disposés à chercher un emploi adapté.»

Collaboration essentielle

Pour le syndicat, améliorer les échanges avec les médecins est primordial. Nous avons un intérêt commun: pour les médecins aussi, la santé du travailleur est au cœur des préoccupations. Mais trop de médecins traitants ne sont pas suffisamment au courant de la procédure. Ils ne savent pas comment aider au mieux leurs patients. Il y a également un manque de coordination entre médecin traitant, médecin conseil de la mutualité et médecin du travail, qui sont pourtant tous impliqués dans la procédure. Pour mieux guider les médecins traitants, Weerwerk a mis au point un «Guide de la réintégration» disponible sur notre site www.accg.be.

La concertation reste nécessaire. Mais nous continuons à plaider avant tout en faveur d'une politique de prévention et d'une véritable loi sur la réintégration qui protège les travailleurs malades et qui impose des obligations aux employeurs en matière de travail adapté.

In memoriam

C'est avec une grande tristesse que nous vous faisons part du décès de notre camarade Jean-Pierre Meyers. Jean-Pierre est entré à la Centrale Générale - FGTB en 1969. Il exercera la fonction de propagandiste pour notre section montoise avant de devenir permanent syndical en 2003. Nous présentons à sa famille nos plus sincères condoléances.

STOP SOCIAL DUMPING!



Le 23 mars dernier, la FGTB organisait des actions de sensibilisation et d'information sur le dumping social à travers le pays. Un fléau qui attaque de nombreux secteurs d'activité. L'objectif premier de ces actions est de faire comprendre aux citoyens qu'avec le dumping social, tout le monde est perdant.

Les travailleurs étrangers se tuent à la tâche, exploités pour un salaire de misère et se retrouvent parqués dans des baraquements de fortune. Quant aux entreprises, elles se livrent une concurrence sanglante dans la guerre pour le prix le plus bas, sans parler des entreprises boîte aux lettres et des faux-indépendants, c'est tout ça le dumping social. La concurrence déloyale est une réelle menace pour les emplois, les salaires et la sécurité de tous les travailleurs. Les travailleurs belges sont laissés sur le carreau tandis que les travailleurs étrangers sont exploités. La construction, le nettoyage, le gardiennage mais aussi l'Horeca et le transport sont concernés. Pratiquement aucun secteur n'est épargné.

Pas uniquement la construction

Dans l'article sur le secteur de la construction, vous voyez l'immense impact du dumping social. Au cours des 5 dernières années, au moins 17.000 ouvriers de la construction ont perdu leur emploi. Mais ils ne sont pas les seuls. D'autres secteurs

sont eux aussi confrontés au dumping social. Eric Neuprez, secrétaire général de la Centrale Générale-FGTB: «*Le secteur du nettoyage est lui aussi confronté au dumping social. La concurrence dans le secteur est féroce. Les clients exigent de payer toujours moins et mettent donc les entreprises de nettoyage sous pression. De plus en plus d'entreprises malhonnêtes passent par du dumping social, de la fraude et du travail au noir pour casser encore plus les prix. Et au final, ce sont les travailleurs qui paient l'addition.*» «*Lors de l'attribution de marchés publics, les autorités devraient prendre plus en compte les critères*



sociaux. Aujourd'hui, seul le prix compte, au détriment des travailleurs. C'est inacceptable.»

A travail égal, salaire égal

En fait, c'est très simple. Tout le monde a le droit de travailler en Belgique. Mais aux mêmes conditions: même salaire, mêmes avantages, mêmes règles du jeu. C'est la seule façon de stopper la concurrence déloyale. A travail égal, salaire égal et les mêmes règles pour tous. L'Europe doit garantir une législation efficace. Elle a déjà fait un pas dans la bonne direction avec la nouvelle directive détachement: les travailleurs étrangers doivent gagner le même salaire horaire que les travailleurs belges et le détachement est désormais limité à 18 mois. Quant à la carte européenne de services qui mettrait les services d'inspection belges hors-jeu, elle est en passe d'être abandonnée.



Werner Van Heetvelde, président de la Centrale Générale - FGTB: «*Notre travail syndical commence à porter ses fruits. L'Europe prend conscience du problème et des conséquences désastreuses pour les travailleurs. Ce sont des pas dans la bonne direction, mais nous n'y sommes pas encore. Il reste encore beaucoup trop de différences et de combines. Et puis, nous devons aussi veiller à ce que les règles soient respectées.*»

Une inspection forte

Si tout commence par les mêmes règles pour tous, cela ne suffit pas. Il faut aussi veiller à ce que ces règles ne soient pas bafouées. Nous devons donc nous doter de services d'inspection forts. Cela passe par des engagements de plus d'inspecteurs mais il faut aussi que ceux-ci soient dotés de moyens suffisants et qu'ils disposent des ressources adéquates.

Dumping social dans la construction?

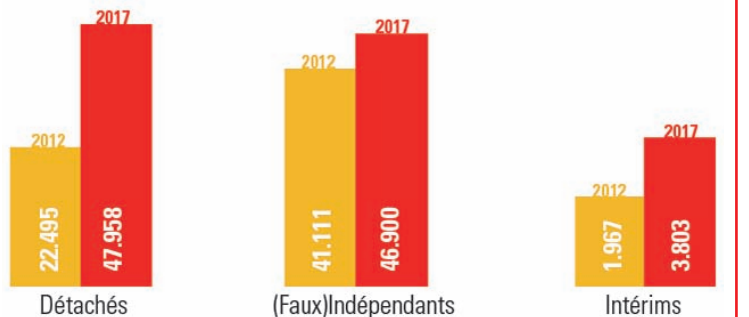
Le nombre total de travailleurs dans la construction a augmenté de 6% depuis 2012. Plus de 270.000 travailleurs sont actifs dans le secteur. C'est un fait, l'activité dans le secteur n'a pas faibli. Au contraire, le secteur de la construction s'est bien remis de la crise.



Mais... derrière ces chiffres positifs se cache une triste réalité. Le nombre de travailleurs belges a diminué de 17.000 durant ces cinq dernières années. Ils sont 17.000 à avoir perdu leur emploi depuis 2012.



Dès lors, pourquoi parle-t-on de croissance? Car près de 100.000 travailleurs détachés, (faux)indépendants et intérimaires sont occupés dans le secteur de la construction. Ces 5 dernières années, ils sont au moins 50% de plus. Des travailleurs étrangers sous-payés logés dans des baraquements de fortune, des faux-indépendants qui se construisent des droits sociaux au rabais ou des emplois intérimaires précaires.



C'est le dumping social dans toute sa splendeur. Les emplois bien payés sont remplacés par des statuts précaires. C'est clair, le secteur de la construction participe au démantèlement social.

> TÉMOIGNAGE

Etienne veut que ça change

Je travaille chez Tripan, dans le secteur du béton. Nous faisons partie du Groupe Naessens. Nous réalisons des éléments en béton préfabriqués, principalement pour les bâtiments industriels. C'est un travail pénible.

Environ 90 travailleurs sont actifs dans l'entreprise. Mais près de la moitié d'entre eux sont intérimaires. Ce sont essentiellement des travailleurs polonais. Ils sont recrutés via une agence d'intérim hollandaise. Ces travailleurs sont payés correctement. Mais ils dépendent de l'agence d'intérim pour leur logement.

Ils sont donc soumis à une lourde pression, sont loin de chez eux et

ont un contrat temporaire. On leur demande de temps en temps de prêter des heures supplémentaires, de travailler plus intensément, de faire du sale boulot, ... Et ils peuvent difficilement refuser. Leur contrat ne serait dès lors plus prolongé et ils se retrouveraient sans logement. C'est de l'exploitation. Du dumping social... Et la loi l'autorise.

La pression augmente également pour les travailleurs permanents. Nous sommes confrontés à un niveau de plus en plus fréquents. Car il y a bien évidemment des problèmes de langue. Nous ne nous comprenons pas toujours et dès

lors, des problèmes surviennent. Nous voulons plus de contrats à durée indéterminée. Que les travailleurs polonais soient traités sur le même pied d'égalité. Et qu'ils bénéficient d'une formation linguistique. Mais pourquoi l'employeur devrait-il répondre favorablement à nos revendications? Le gouvernement est de son côté... Au lieu de créer des emplois permanents, ils créent des emplois encore plus flexibles. Les employeurs ont les mains libres.

Si nous voulons mettre un terme à cette situation, nous devons nous faire entendre. Tous! Car ce n'est qu'ensemble que nous pouvons changer les choses.



> POINT DE VUE

Les «leçons» de la N-VA

Mieux vaudrait ne pas avoir de pantalon troué pour grimper à l'arbre de l'éthique et de la bonne gouvernance. La N-VA n'en a cure. Avec elle, c'est «fais ce que je dis, pas ce que je fais».

Les ministres fédéraux du parti nationaliste flamand collectionnent les casseroles. L'opinion publique semble leur pardonner. Mais cela n'empêche pas le «boss» de monter au créneau systématiquement pour répéter qu'on ne touchera pas à un des siens. Début d'année, le gouvernement chancelle suite à la gestion calamiteuse de rapatriements d'exilés soudanais. Francken ne démissionnera pas parce que De Wever a prévenu que sa chute ferait tomber tout le gouvernement.

Le ministre de la Défense vit des heures compliquées. La «Grande Muette» lui a tué l'existence d'un rapport sur la possible prolongation de nos chasseurs bombardiers F16. Leur remplacement constitue un «contrat du siècle». On allait voir ce qu'on allait voir en matière de transparence dans l'attribution du marché. Là, c'est tout vu. Alors que la population est saignée aux quatre veines par des politiques d'austérité folles, la nécessité d'une dépense publique pharaonique s'estompe... Avec en prime, l'impression qu'à la Défense, ce n'est ni le ministre, ni le gouver-

nement et moins encore le Parlement qui décide. Anvers a décidé: Vandepuut restera.

Au moment des bilans de l'action fédérale, le bulletin N-VA devrait objectivement décevoir.

Johan van Overtveld aura sans doute été le plus mauvais ministre des Finances depuis longtemps. Au point, à droite, de faire regretter son prédécesseur, Didier Reynders. Sa propension à la sous-évaluation des dépenses et à la surestimation des recettes ne l'a pourtant pas empêché d'être approché pour remplacer Jeroen Dijsselbloem à la tête de l'Eurogroupe. La zone euro a des frissons. Au rayon «bonne gouvernance», l'homme plutôt discret s'est fait remarquer pour avoir confié en octobre 2017 une mission sur les mécanismes TVA à un cabinet d'avocats dirigé par un copain N-VA de Jambon, ministre de l'Intérieur. Le «bavard», un coquin, avait été condamné à plusieurs reprises pour... abus de confiance, usage de faux et même faillites frauduleuses.

Que dire du président de la Chambre qui s'est illustré sous cette législature par de fracassantes démissions? En février 2017, la pression médiatique est trop forte: Siegfried Bracke démissionne du conseil d'administration de la société privée de télécommunications, Telenet. Deux mois plus tard, il est éclaboussé par les vagues liées à la mauvaise gestion de la «Caisse de pension des députés». Elle ne respecte pas, dans son fonctionnement, la loi sur les ASBL. Et comme si cela ne suffisait pas, elle rémunérât du personnel en noir. En janvier, il déserte la SCRL «Artevelde Stadion» de Gand quand émergent dans la presse locale les premiers soupçons sur la légalité des marchés publics concernant la construction de la Ghelamco Arena.

«Junkies wallons» et trafics à Anvers

Et le centurion anversoise qui se rêve en Auguste?

Il ose déclarer sans ambages: «Les juifs évitent les conflits. C'est la différence avec les musulmans». L'émoi est profond face à une telle banalisation d'un racisme de comptoir hissé au rang de communication politique du premier parti de Flandre. De Wever missionne alors le bon Jambon sur les ondes et dans les colonnes

francophones pour coN-Vaincre: «Allez. C'est n'importe quoi. Nous ne devons pas nous défendre devant des bêtises comme ça. Personne dans notre parti n'est raciste». Ben voyons...

C'est le même ministre de l'Intérieur qui voulait, au lendemain des attentats de Paris, «s'occuper personnellement de Molenbeek» et «nettoyer la ville». En 96, De Wever se laissait photographier en compagnie de Le Pen. En 2007, il participe aux funérailles du fondateur du Vlaams Blok, Karel Dillen. Il qualifie d'«excuse gratuite» la reconnaissance par son prédécesseur à Anvers de la responsabilité de la Ville dans la déportation des Juifs. En 2015, pour stigmatiser les Berbères, il explique: «Je vois trop souvent que le trafic de drogue est aux mains de jeunes Marocains.»

Boucs émissaires commodes alors qu'Anvers est devenue la «porte d'entrée en Europe» pour le trafic de la cocaïne (47 tonnes saisies en 2017)! Qu'en dépit de moyens considérables fournis, à l'œil, par le gouvernement fédéral, Anvers ne peut juguler la criminalité liée à ce trafic. Un rapport officiel précise que «l'économie d'origine criminelle dans le district de Borgerhout serait même plus implantée que l'économie légale...»

Voilà qui «la fout mal» pour un mec qui déclarait devant les assesseurs de Strépy en 2010 que les transferts financiers nord/sud, en Belgique, «ne doivent pas être une perfusion comme de la drogue pour un junkie».

De bonnes âmes nous rétorquent que la N-VA se porte bien dans les sondages francophones. Mais comme les sondés ne pourront pas élire de nationalistes flamands, l'information est aussi sérieuse que si on leur avait demandé s'ils voteraient pour Zwarte Piet.



Nico Cué
Secrétaire général de la MWB

Carte blanche

<http://www.metallos.be>



> FABRICOM INDUSTRIE SUD (FLEURUS)

Le Dumping Social nuit gravement à la santé

Au sein de la délégation FGTB du groupe Engie à Fleurus, la lutte contre le dumping social, on sait ce que c'est. Actifs pour beaucoup dans les services en sous-traitance, les travailleurs du secteur subissent quotidiennement les effets d'une concurrence sociale déloyale.

Cette concurrence n'est pas toujours le fait du détachement de travailleurs au sein de l'Union Européenne mais aussi, de plus le plus, de travailleurs obligés de recourir au statut indépendant en flirtant allègrement avec les limites de la loi. Ils ne bénéficient donc pas des mêmes protections tant en termes de temps de travail que de sécurité et santé.

C'est dans ce domaine que la délégation FGTB tient particulièrement à pointer les dangers de la sous-traitance. En effet, elle réalise depuis quelques mois un travail

titanesque pour faire reconnaître au sein de l'entreprise les risques en termes de maladies professionnelles.

Toutes les études démontrent que dans ce domaine les travailleurs occupés en sous-traitance sont souvent sous-protégés. Entreprise donneuse d'ordre et employeurs se renvoyant allègrement la balle pour se dégager de toute responsabilité dans le but de défendre une logique de rentabilité à court terme.

Trop souvent, des travailleurs subissent des cancers liés à leur activité sans que l'on puisse démontrer le lien entre les deux en raison de mesures de prévention, de protection et surtout de recensement (face aux expositions dangereuses) insuffisantes. C'est particulièrement le cas pour les entreprises externes actives sur

des sites «dangereux».

Le travail est difficile et de longues années de lutte s'annoncent, tant au sein de l'entreprise qu'au niveau interprofessionnel, pour amener un niveau de protection suffisant pour les travailleurs et une reconnaissance pour les travailleurs malades.

Mais si ce travail est déjà particulièrement difficile pour les travailleurs disposant d'un contrat de travail au sein de l'entreprise, il est rendu impossible pour les travailleurs en détachement ou les «faux» indépendants actifs dans le secteur.

Comment assurer leur protection? Comment effectuer un suivi de leur dossier médical une fois le détachement terminés et le retour dans le pays d'origine?



Lutter contre le dumping social c'est aussi une lutte pour défendre la dignité et la protection de TOUS les travailleurs, loin des volontés de ceux qui voudraient les monter les uns contre les autres pour se défaire de leurs responsabilités dans la dégradation des conditions de travail.

Notre délégation au sein de l'entreprise l'a bien compris en démontrant une volonté de fer dans ce combat.

Combattre Unis, c'est gagner Ensemble!

> POINT DE VUE

Tourmente dans l'industrie de la viande, Horval voit rouge!

Le secteur de la viande est un secteur très important dans le secteur de l'industrie alimentaire en Belgique tant d'un point de vue économique qu'en termes d'emplois directs et indirects. En tant que FGTB Horval, nous nous sommes toujours battus pour des emplois de qualité dans le secteur, pour de bonnes conditions de travail, pour lutter contre le travail au noir et toutes les pratiques qui visent à exploiter les travailleurs et à rendre la filière opaque. Nous avons toujours soutenu que pour avoir des produits de qualité il fallait, tout au long de la filière, le respect le plus absolu dans l'élevage, le transport et l'abattage des animaux. L'éleveur est fier de produire des aliments et des animaux de qualité, mais qu'en est-il du reste de la filière? Le secteur a toujours été confronté aux scandales à répétition; on se rappellera l'assassinat du vétérinaire Karel Van Noppen, la crise de la vache folle ou encore le scandale des lasagnes dont la viande de bœuf avait été remplacée par de la viande de cheval impropre à la consommation ou encore les scandales de maltraitance sur les animaux. Et aujourd'hui, c'est au tour du dossier VEVIBA et des fraudes avérées.

Cependant, il est inacceptable de jeter le bébé avec l'eau du bain. Les travailleurs du secteur sont scandalisés de l'opportunisme de certains partis politiques. Que l'on s'inquiète du bien-être des animaux est respectable mais que l'on ignore les conditions de travail, la sous-traitance mafieuse et les politiques d'abus de travailleurs détachés est problématique. Si nous sommes tous des consommateurs, certains sont en plus des travailleurs du secteur et fiers de la qualité de leur travail.

Nous voulons rappeler que si on veut que des règles soient respectées, il n'y a aucune autre alternative que de renforcer les services d'inspection. Sur ce point, la responsabilité politique est énorme. Nous attendons du monde politique autre chose que du poujadisme et de surfer sur une vague malodorante. Ce même monde politique qui par opportunisme essaie de se refaire une virginité. Nous voudrions espérer que les politiques en reviennent à leurs fondamentaux; que l'on puisse travailler ensemble à faire de la filière, une filière d'excellence tant au niveau des produits que vis-à-vis des travailleurs.



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

La FGTB Horval soutient les travailleurs de Veviba

La société VEVIBA de Bastogne est depuis le 7 mars dernier dans la tourmente. Le site bastognard fait partie du groupe VERBIST qui abat 30% de la viande vendue en Belgique. L'Agence Fédérale pour la sécurité de la chaîne alimentaire (AFSCA) a découvert des fraudes à l'étiquetage, de non-conformité de produits contrôlés et d'injection dans la viande de matières impropres à la consommation.

Le retrait de l'agrément pour certaines activités de l'abattoir, par le Ministre de l'agriculture Denis DUCARME et par l'AFSCA, a laissé les travailleurs devant des portes closes de l'entreprise au lendemain de ces révélations.

Les premiers contacts établis par les Secrétaires Horval de la section Namur-Luxembourg avec le DRH ont pu rassurer les travailleurs. Dans l'impossibilité de pouvoir prétendre au chômage temporaire pour force majeure, la Direction maintient les salaires de la centaine de travailleurs ayant un contrat propre avec Veviba.

«On entend de tout et du n'importe quoi !!»

Ces propos tenus de manière collégiale par les travailleurs du site font réaction aux rumeurs relayées dans la presse de collaborations internes, d'enveloppes données en dessous de table...

C'est dans un communiqué de presse que le personnel a fait savoir son incompréhension face à de tels discours. Consommateurs de leurs propres produits, ils tiennent à faire passer un message rassurant et à mettre en avant le professionnalisme de leur métier.



Le 14 mars, Tanguy Cornu, co-président responsable du secteur de l'industrie alimentaire, a rencontré une délégation de travailleurs. La FGTB Horval déplore les attaques à leur encontre et manifeste son soutien aux travailleurs de la viande touchés par ce dossier. Les Secrétaires Horval Namur-Luxembourg sont en contact permanent avec le manager de crise désigné par la SOGEP. Et les nouvelles sont plutôt positives... Les repreneurs du site se manifestent! Tout porte à croire que l'outil performant dont dispose le site sera, à nouveau, très prochainement opérationnel et que l'emploi sera maintenu. L'ensemble des travailleurs est dans l'attente de la reprise de l'activité. La FGTB Horval veille à ce que les travailleurs maintiennent leur emploi et leurs acquis tant dans la période de transition, qu'au moment où un nouvel employeur reprendra la gestion de l'entreprise.

La FGTB Horval, en collaboration avec ses délégués présents sur le site, continuera à défendre, à soutenir et à porter haut et fort les revendications du secteur de la viande.

Giovanna Laruccia

> HORVAL ET L'INTERNATIONALISATION DE LA LUTTE OUVRIÈRE

L'appui aux mouvements syndicaux en Colombie

2016 a été une année phare pour la Colombie. A l'issue de plus de 4 ans de négociations, en septembre 2016, le Président Juan Manuel Santos a signé un accord de paix avec les Forces armées révolutionnaires de Colombie (FARC) qui a mis fin à 52 ans de conflit. Un an et demi plus tard, le bilan est mitigé et la situation des droits humains, notamment celle des travailleurs, reste préoccupante. Pour pallier cette situation, Horval s'associe à Solsoc et soutient des syndicats locaux.



visibilité au travail syndical dans des espaces plus larges. Par ailleurs, les processus de formation des syndicalistes permettent de renforcer les groupes et de créer, de manière collective, de nouvelles formes de résistance face aux pressions de plus en plus fortes des entreprises. Plusieurs défis se présentent en 2018 au niveau de la formation et du renforcement des capacités des leaders syndicaux, dans un contexte particulièrement difficile pour les organisations de la société civile. Il faut faire face aux nouvelles réalités de travail: l'internationalisation des entreprises, la tertiarisation du travail et le poids croissant du secteur primaire dans les économies des pays du Sud. Le partenariat entre Horval et les partenaires syndicaux de Solsoc fait partie de ces initiatives qui permettent de donner de l'espoir dans le contexte délicat du post-conflit armé colombien et de poser les bases pour la construction d'une paix durable.

En septembre 2017, le Comité des Nations Unies a évalué la situation des droits économiques, sociaux et culturels en Colombie et a constaté un réel manque de garanties quant au respect des droits humains par des entreprises. 66% de la population travaille sans contrat et ne bénéficie donc d'aucune protection sociale. Les travailleurs syndiqués, qui ne représentent que 5% de la population active, subissent des pressions continues. Les patrons d'entreprises cherchent tous les moyens possibles pour éviter de légaliser le statut des travailleurs. Le caractère transnational des entreprises, les nouveaux cadres de négociations de travail et les constantes menaces contre les leaders sociaux constituent autant d'entraves à l'action des syndicats sur le terrain.

C'est dans ce cadre que la FGTB HORVAL s'est associée à l'ONG Solsoc pour appuyer l'action de trois syndicats colombiens: l'USTIAM (Union Syndicale des Travailleurs de l'Industrie de la Bière); le SINAL-TRAINAL (Syndicat National de l'Industrie Agroalimentaire); le SINTRA14 (Syndicat National des Travailleurs de l'Industrie Sucrière 14 Juin). Cette collaboration soutient la pérennité de leur action et concrétise l'idéal de l'internationalisation de la lutte ouvrière. En effet, toutes les activités mises en place en 2017 répondent à une demande spécifique de chaque syndicat en fonction de sa réalité et du contexte particulier dans lequel il évolue. Elles cherchent à promouvoir et à renforcer le rôle politique et organisationnel, tant des leaders que de la base, en concédant une

Vous pouvez retrouver la version imprimée de la brochure «Accord sectoriel 2017-2018 dans l'horeca» début avril 2018 dans votre section. Elle sera également disponible en ligne sur le site web www.horval.be. Vous y retrouverez les nouvelles conditions de travail et de rémunération relatives à l'horeca.

PROMO

ADRIANA, ROUMAINE, TRAVAILLE 57 HEURES PAR SEMAINE. 50% PLUS QU'UN TRAVAILLEUR BELGE.

ACTION 57H +50%

DUMPING SOCIAL
QUAND LES PATRONS BELGES FONT LEUR SHOPPING PARMIS LES TRAVAILLEURS DETACHES

FGTB Horval



> POINT DE VUE

E-commerce: extension de la réduction d'impôts pour le travail de nuit - plus d'excuse pour les employeurs

Le Gouvernement fédéral a trouvé un accord sur une réduction d'impôts supplémentaire pour le travail de nuit entre 20 heures et minuit. Celle-ci devrait permettre aux entreprises de développer plus facilement des activités d'e-commerce. L'avantage fiscal des employeurs sera ainsi élargi (précompte professionnel réduit sur les salaires) pour les prestations entre 20 heures et minuit (comme c'était déjà le cas actuellement pour les prestations entre minuit et 5 heures). Il appartient désormais plus que jamais aux employeurs de prendre leurs responsabilités et de saisir le taureau par les cornes. En effet, le nouvel avantage en termes de coût salarial est octroyé pour créer des emplois.

Un mot, un geste des employeurs et le Gouvernement fait le reste

La fédération du commerce Comeos et certains politiques clament depuis des années que l'e-commerce dans notre pays serait impossible parce que la loi n'autorise pas le travail de nuit. Nous avons précédemment expliqué pourquoi ce n'est pas exact. Pourtant, le Gouvernement n'a cessé de proposer des assouplissements. Fin 2015, les règles relatives au travail de nuit dans le cadre d'activités d'e-commerce pour le secteur de la distribution ont été assouplies. Ensuite, l'accord de l'été a assoupli à nouveau le travail de nuit. En effet, une simple CCT avec l'accord d'une organisation syndicale suffit désormais pour permettre le travail de nuit. Des accords avaient cependant déjà été conclus dans la pratique avec les trois organisations syndicales, cet assouplissement était donc entièrement superflu. Pour Comeos, cette mesure était toutefois insuffisante, et la fédération n'a pas hésité à le crier sur tous les toits.

Les coûts salariaux entraveraient aussi l'e-commerce dans notre pays. Il est vrai que sur le papier, les charges salariales semblent plus élevées que dans les pays voisins. Il ne faut toutefois pas comparer des pommes avec des poires. Ainsi, l'e-commerce aux Pays-Bas occupe essentiellement des étudiants et de la main d'œuvre d'Europe de l'Est à des conditions relevant du dumping salarial. Ils gagnent en moyenne 4,29 euros de l'heure. Si l'on attend de nos travailleurs qu'ils fassent concurrence à ces salaires, nous sommes partis pour un fameux démantèlement social. Le Gouvernement prévoit en outre déjà une réduction de 22,5% sur le précompte professionnel (qui reste dans les caisses des employeurs) sur les heures prestées entre minuit et 5 heures, pour accéder à la demande des employeurs. Cette réduction serait à présent étendue à la période allant de 20h à minuit. Comeos obtient donc gain de cause, mais ne semble toutefois pas d'humeur à se réjouir. Dans les médias, nous lisons à nouveau que Comeos estime cela insuffisant. Comme si la fédération du commerce invoquait un nouveau prétexte parce que leurs employeurs n'anticipent pas assez l'e-commercialisation.

Dossier symbolique

Dès le départ la situation était faussée, car l'e-commerce existe bel et bien dans notre pays. Mais il est vrai que les entreprises belges ont parfois laissé passer leur chance. Ces dernières années, une manœuvre de rattrapage s'est amorcée. Toutefois, le nombre d'employeurs prenant contact avec nous à propos du travail de nuit reste faible. Nous ne pouvons que constater que l'on abuse de ce dossier symbolique pour atteindre d'autres objectifs, à savoir l'assouplissement du travail des étudiants (autorisation du travail de nuit également), la réduction des charges salariales (réductions fiscales supplémentaires pour les employeurs), la mise hors-jeu des syndicats (plus d'accords nécessaires) et l'impossibilité de toucher le supplément pour travail de nuit (en limitant la définition du travail de nuit). Entre-temps, les employeurs ont obtenu ce qu'ils demandaient, à savoir un assouplissement de la procédure d'introduction du travail de nuit dans la Logistique et le Commerce, et désormais également une réduction des charges à partir de 20h. Sous prétexte de satisfaire les clients et de répondre aux nouvelles exigences des consommateurs, ils en veulent toujours plus. Il faut tout de même rappeler qu'il y a encore une petite cinquantaine d'années d'ici, le travail de nuit était interdit sauf en de rares exceptions pour des besoins absolus. Aujourd'hui, c'est devenu une réalité. Demain, si l'on continue dans la voie tracée par les employeurs, il sera moins cher d'engager des travailleurs de nuit plutôt qu'en journée... La société évolue à toute vitesse et ceci n'est pas sans conséquences sur le plan social. Il est important de garder cela à l'esprit. Les cartes sont désormais dans les mains des employeurs. Il leur revient à présent plus que jamais de faire prospérer l'e-commerce dans notre pays. Nous sommes prêts à y jouer notre rôle. Si une réduction des charges mène à davantage d'emplois avec des conditions de travail et de rémunération correctes, nous n'y sommes pas opposés, que du contraire. A présent, les employeurs n'ont plus d'excuse. Un entrepreneuriat innovateur, voilà ce que nous attendons de leur part, et c'est dans ce cadre que nous voulons être et serons leurs interlocuteurs.



Ceci vous dit quelque chose ?



Si oui, vous êtes peut-être le **talent créatif** que nous recherchons !

Nous recherchons pour notre service Communication un(e)

Content creator m/f/x polyvalent(e)

Fonction

- Vous participez à l'élaboration d'une politique de communication et à la mise en œuvre de campagnes (en ligne) et d'actions. Une certaine expérience est recommandée.
- Vous êtes en charge du travail éditorial (final) néerlandophone tant pour le web, que pour les impressions et les communiqués de presse. Vous avez une bonne plume, pouvez écrire sur un large éventail de thèmes et savez quelle forme est la plus adéquate pour le canal utilisé. Vous savez que le contenu ne se limite pas au texte, mais qu'il peut aussi prendre la forme d'une image, d'une vidéo, voire d'une animation.
- Vous jouez un rôle actif dans le développement de notre présence dans les médias sociaux et dans la communication en ligne et vous n'hésitez pas à intervenir dans une conversation.
- Grâce à votre expérience, vous êtes à même de participer immédiatement à la préparation et à la réalisation d'actions syndicales et d'événements tels que des congrès syndicaux, par exemple.
- Vous êtes le porte-parole pour la presse néerlandophone.

Nous recherchons le profil suivant

- Vous disposez d'un diplôme en communication ou en marketing. Si vous n'avez pas de diplôme mais bien une expérience probante, nous prendrons votre candidature en considération.
- Le marketing (en ligne) n'a pas de secret pour vous.
- Aucune info ne vous échappe et vous suivez de très près l'actualité socio-politique et économique.

- Vous connaissez MS Office comme votre poche et avez une bonne connaissance de base des logiciels de mise en page.
- Vous êtes créatif et innovateur.
- Vous maîtrisez le néerlandais, mais avez aussi une très bonne connaissance du français (la connaissance de l'anglais est un plus).
- Vous avez de l'expérience dans la gestion des relations de presse.
- Vous êtes dynamique et communicatif.
- Vous travaillez volontiers de manière autonome lorsque c'est nécessaire, mais disposez d'un bon esprit d'équipe.
- Vous êtes d'un naturel sociable et syndicalement engagé, vous voulez participer à la transmission de nos positions syndicales.
- Vous passez sans aucune difficulté d'une tâche à l'autre et avez un esprit analytique.
- Vous êtes sûr de vous et résistant au stress, après tout, il s'agit de communication syndicale.
- Vous êtes curieux, ouvert d'esprit et avide d'apprendre.

Nous vous proposons

Un travail passionnant et varié dans un environnement en perpétuel changement, dans une organisation à taille humaine. Nous vous offrons également un salaire attractif assorti d'avantages extra-légaux.

Intéressé(e) ?

Envoyez votre CV et votre lettre de motivation par mail avant le 20 avril prochain à Anne Notebaert, anotebaert@setca-fgtb.be. La sélection consiste en une présélection basée sur votre motivation et votre CV suivie, le cas échéant d'un entretien et des tests pratiques qui se tiendront le 26 avril.

ACTION DUMPING SOCIAL À ZAVENTEM

Pas de conditions de travail low cost!

Prendre l'avion pour un city-trip à Berlin ? Cela vous coûte aujourd'hui à peine plus qu'un ticket de train. Comment est-ce possible ? Certaines compagnies aériennes à bas prix utilisent avidement les portes dérobées dans la loi. C'est ainsi qu'apparaît le dumping social : de l'emploi en Belgique à de moins bonnes conditions. Pour dénoncer ces pratiques, le SETCa a pris part à la journée d'action de la FGTB contre le dumping social, qui se déroulait le 23 mars. Lors d'une action à Zaventem, nous avons fait comprendre clairement à tous que les personnes qui travaillent en Belgique méritent un contrat belge ! Des militants ont distribué des tracts et des passagers ont pu tenter leur chance à notre jeu de l'oie. S'ils étaient en veine, ils gagnaient un contrat de travail belge, mais s'ils jouaient de malchance, ils devaient se satisfaire d'un contrat irlandais.

Du glamour à la guerre des prix

Les années glamour de l'aviation sont bien loin. Les compagnies se faisaient concurrence à travers le large sourire des hôtesses de l'air et par l'attrait du luxe, mais ces méthodes ont laissé la place à une vraie guerre des prix. Autrefois, il n'y avait souvent qu'un (grand) acteur par pays. La Sabena volait depuis et vers Bruxelles, la KLM depuis et vers Schiphol, Air France depuis et vers l'aéroport Charles de Gaulle... Des accords bilatéraux réglaient le trafic aérien. À l'époque, le personnel de cabine jouissait de conditions de travail stables. Mais le marché s'est libéralisé dans les années 80. Cette libéralisation est allée de pair avec l'arrivée de compagnies à bas prix comme EasyJet et Ryanair, issues du monde anglo-saxon. De nouveaux modèles d'entreprise ont poussé comme des champignons. Comment ces casseurs de prix compriment-ils les coûts ? Ils recourent abusivement à des portes dérobées dans la loi et élaborent des constructions visant à occuper leur personnel au prix le plus avantageux. C'est le travailleur qui paie l'addition.

L'employeur joue avec les règles: contrats étrangers

La loi prévoit cependant que le pays d'occupation détermine la législa-

tion du travail et la sécurité sociale applicables. C'est précisément ici que se situe le problème. En effet, où travaille une personne survolant quotidiennement l'espace aérien européen ? S'agissant de la sécurité sociale, la législation est claire depuis 2012, puisque c'est la base d'affectation (où les membres de l'équipage commencent et finissent normalement leur service) qui est déterminante. Nous demandons dès lors que la loi soit appliquée de façon similaire pour les contrats de travail.

Les compagnies à bas prix ont encore d'autres astuces sous la main pour comprimer les prix. La sous-traitance, les (faux) indépendants et le travail intérimaire ne sont pas une exception. Ainsi, souvent, le personnel de cabine et les pilotes n'ont même pas un contrat avec la compagnie aérienne, mais auprès d'un partenaire externe. Une variante spécifique est ce que l'on appelle le « wet-leasing », où le personnel de cabine et l'avion sont loués dans une entreprise externe. C'est surtout l'Irlande qui est une plaque tournante dans l'organisation du dumping social. Ce que confirme également Lydia (voir interview), qui a travaillé un moment avec un contrat irlandais. Pour le SETCa, cela ne prend pas. Il n'est pas acceptable que les travailleurs paient l'addition. Les

portes dérobées dans la législation mettent les conditions de travail et de rémunération sous pression. Le SETCa exige dès lors un changement de cap.

Les pilotes et le personnel de cabine dont la base d'affectation fixe se trouve en Belgique doivent être occupés sous contrat de travail belge. Dans le cas contraire, on ouvre grand la porte au dumping social. Les compagnies aériennes sont de toute façon déjà obligées de désigner le lieu fixe où les membres de l'équipage commencent et finissent normalement leur service. Il nous semble dès lors évident que ce principe doit être déterminant pour établir le droit du travail applicable. Enfin, tous les travailleurs du secteur de l'aviation ont droit à une représentation syndicale. La reconnaissance des syndicats des pilotes chez Ryanair est un premier pas positif, mais le personnel de cabine mérite également de pouvoir faire entendre sa voix. Le SETCa souhaite se concerter avec Ryanair et CityJet afin de chercher comment améliorer le climat social et les conditions de travail. Nous sommes d'ores et déjà déterminés à continuer de défendre les intérêts des pilotes et du personnel de cabine!

Non au dumping social!

Le dumping social ne se limite pas aux suspects habituels

Il serait faux de penser que seuls les vrais casseurs de prix comme Ryanair abusent de vides dans la législation européenne. L'Irlandais CityJet n'est apparemment pas gêné non plus par le dumping social. Ainsi, CityJet effectue des vols entre Dublin et Londres, mais loue aussi des appareils en leasing à Air France et SAS, notamment, et depuis peu, à Brussels Airlines.

CityJet n'a pas de membres du personnel propres, mais loue le personnel de cabine à l'entreprise irlandaise nobox. Brussels Airlines loue donc des appareils auprès de CityJet, qui loue à son tour le personnel à nobox. La relation entre Brussels Airlines et CityJet est une sorte de vente couplée, où l'avion et le personnel de cabine sont loués ensemble. Un autre exemple pratique de wet-leasing.

Ce faisant, Brussels Airlines se rend coupable de dumping social, étant donné que le personnel travaille sous contrat de travail irlandais alors que sa base d'affectation se trouve en Belgique. La compagnie aérienne fait porter le chapeau à l'entreprise irlandaise nobox. La législation du travail belge est foulée aux pieds à plusieurs égards. Tout d'abord, les contrats de travail du personnel de cabine sont rédigés en anglais. Il n'y a pas de protection contre le licenciement, le flou règne au sujet du pécule de vacances et de la prime de fin d'année. Et pour couronner le tout, CityJet ne respecte pas les conditions de travail et de rémunération sectorielles. Le SETCa a déjà dénoncé cette problématique dans la presse en 2017 et veut également continuer de rappeler ses responsabilités à Brussels Airlines à l'avenir.

«Je veux poursuivre ma carrière dans l'aviation, mais pas à n'importe quel prix!»

Durant 5 mois, Lydia (N.D.L.R. prénom d'emprunt) a travaillé au sein de la compagnie low cost CityJet, qui assure des vols au départ de Bruxelles. L'entreprise lui a imposé un contrat avec des conditions irlandaises: un salaire moindre (situé en dessous des minimums barémiques en vigueur dans le secteur en Belgique), des primes de nuits elles aussi inférieures aux règles habituelles, un suivi administratif et de gestion des salaires catastrophiques.

Lydia: «J'ai commencé ma carrière dans l'aviation auprès d'une grosse compagnie aérienne. Après avoir renouvelé 3 CDD successifs d'un an, je n'ai pas décroché de CDI. C'est ainsi que je me suis retrouvée sans emploi et à la recherche d'un nouveau défi. Un jour, je suis tombée sur une annonce concernant un recrutement pour CityJet par nobox, une agence de recrutement et de gestion des ressources humaines spécifiquement active dans le secteur de l'aviation et basée (tout comme CityJet) en Irlande. J'ai postulé et j'ai été sélectionnée. Nous étions plusieurs nouveaux engagés, CityJet venant tout juste de s'implanter à l'aéroport de Zaventem. Nous avons tout d'abord suivi une période de formation. Ensuite, CityJet nous a expliqué que les contrats et les

aspects administratifs et RH seraient gérés pour eux par nobox.»

Quel type de contrat vous ont-ils proposé?

L.: «Après ma période de formation, lorsque j'ai commencé à voler, les formalités administratives n'étaient pas réglées et je n'avais toujours rien signé. J'ai donc commencé à envoyer des e-mails aux personnes de contact qui nous avaient été référencées chez CityJet et nobox. Il a fallu près d'un mois pour que je reçoive mon contrat. Lorsque j'ai eu le document entre les mains, j'ai directement été interpellée: ce qui était indiqué ne ressemblait pas aux contrats que j'avais déjà pu voir précédemment. De nombreux points ne correspondaient pas à ce qui avait été annoncé ou n'étaient pas clairs. Le salaire, par exemple, n'était pas repris dans le

contrat en tant que tel mais sur une annexe à part sur laquelle ne figurait même pas mon nom et il s'agissait d'un montant annuel (comme c'est le cas en Irlande ou en Angleterre).»

On peut imaginer que vous avez très vite déchanté...

L.: «C'est certain! A tous les niveaux, les conditions proposées étaient des conditions au rabais, des conditions à l'irlandaise. Le salaire était inférieur aux barèmes belges dans le secteur. Le tarif prévu par nobox pour les primes en cas de nuit à l'étranger s'élevait à 28€. A titre d'exemple, auprès d'autres compagnies aériennes cela varie entre 80€ et 85€ par nuit. CityJet elle-même verse 60€ par nuit à son propre personnel (occupé sous contrat CityJet)... On nous avait annoncé

que nous ne ferions que 5 ou 6 nuits par mois et dans la pratique, nous étions partis au minimum 4 à 5 fois par semaine. Entre ce qu'on avait bien voulu nous dire et la réalité, rien ne correspondait...»

Les compagnies irlandaises ont la réputation de mépriser le dialogue social...

L.: «C'est le cas! Un jour, après plusieurs interpellations de ma part et celle de mon secrétaire permanent, la représentante RH de nobox a enfin accepté d'organiser une rencontre avec les travailleurs. L'entreprise n'ayant pas de bureau ici en Belgique, ils ont fait le déplacement depuis l'Irlande. Ils ont catégoriquement refusé de parler aux représentants syndicaux et se sont montrés très hostiles à leur égard. Le fait d'être représenté syndicalement ne fait pas partie de leur mentalité. Pour éviter que la situation ne s'envenime, les représentants syndicaux ont quitté la réunion. De mon côté, j'ai pris la parole. En mon nom tout d'abord mais aussi pour tous mes collègues. Je ne demandais pas la lune: simplement que le salaire minimum belge soit appliqué, que la législation en vigueur en Belgique soit respectée et que les choses soient faites dans les règles de l'art. A titre d'exemple, au début, sur ma fiche de paie, ma commission paritaire n'apparaissait même pas, mes coordonnées n'étaient pas correctes, des déclarations Dimona

avaient été omises. Rien n'était juste. Tout était brouillon.»

L'histoire s'est assez mal terminée pour vous.

L.: «A un moment donné, ils m'ont convoqué en urgence. C'était mon jour de repos, j'avais d'autres obligations de prévues et j'ai demandé s'il était possible de reporter le rendez-vous à un autre moment. Ils ont refusé et m'ont envoyé un e-mail avec une lettre de licenciement. J'ai demandé des explications sur le motif de mon licenciement. Je n'en ai reçu aucune, ni de nobox ni de CityJet. Je sais que d'autres travailleurs en France et en Hollande ont dénoncé les pratiques de CityJet et ont vécu des histoires similaires à la mienne. Ma force est que j'avais déjà une expérience dans le secteur. C'est cela qui m'a ouvert les yeux sur le fait qu'ils jouent avec les conditions de travail ici en Belgique. L'aviation reste ma passion. Je veux poursuivre ma carrière en tant qu'hôtesse mais pas dans le low cost, dont les pratiques m'ont écoeuvrées...»



> ÉDITO

Le travail n'est pas une marchandise

Sociétés boîtes-aux-lettres établies dans un pays de l'Est pour embaucher au rabais des chauffeurs routiers au tarif du pays d'origine, faux indépendants et travailleurs détachés dans la construction moins chers grâce aux failles de la réglementation européenne et au chacun pour soi social et fiscal, personnel de vol basé chez nous mais sous contrat irlandais...

On appelle ça du dumping social. De l'anglais dump: jeter à la décharge. Et ça dit bien ce que ça veut dire: on jette des travailleurs pour en prendre d'autres moins chers.

Les lois du marché

Certains appellent ça la « libre circulation des travailleurs », d'autres la loi naturelle de l'offre et de la demande, en l'occurrence de main-d'œuvre ravalée au rang de marchandise. Et si certains employeurs s'en plaignent, c'est au nom des distorsions de la libre concurrence. C'est que ceux-là mêmes qui hurlent à la concurrence déloyale sont les premiers à dire qu'il faut réduire les coûts salariaux.

En fait, il n'y a que les théoriciens du libéralisme qui croient - ou font semblant de croire - au marché parfait, à son autorégulation, et aux vertus de la concurrence à tous crins. C'est aussi ce qu'a voulu croire l'Europe en fixant les règles du détachement des travailleurs. Elle a cru - ou fait semblant de croire - qu'il suffisait d'encourager la concurrence pour dynamiser le marché et booster la croissance. Les règles européennes d'appel d'offres pour les travaux publics qui obligent les pouvoirs publics à choisir l'offre la plus basse en est un bel exemple. Impossible de favoriser les entreprises locales si elles sont plus chères.

Même si le taux de chômage est aussi plus élevé. Même si la qualité du service ou du produit est meilleure.

Hélas le marché est loin d'être parfait et les margoulin s'en donnent à cœur joie. Pour faire baisser les prix, tout est bon: recours dans la construction à des sous-traitants qui recourent à des sous-traitants qui utilisent des intérimaires ou des faux indépendants... Quand ce n'est pas au travail clandestin.

La proposition de la Commission européenne de modification de la directive détachement ne change pas fondamentalement la donne même si on assiste à de saines réactions comme le blocage par le Parlement Européen de la proposition de directive introduisant la E-Card (libéralisation des services) et de timides avancées locales. Des communes ont introduit des clauses sociales dans leurs appels d'offres et le gouvernement Wallon a approuvé un projet de décret visant à imposer l'insertion de clauses sociales, éthiques et environnementales dans les marchés publics relatifs à des travaux subsidiés par la Wallonie.

A travail égal salaire et protection sociale égaux

On découvre aujourd'hui que le marché sans régulation fait plus de dégâts que de bien. Que la concurrence à armes inégales, au lieu de dynamiser le marché, ne fait que tirer les conditions de travail et les salaires, c'est-à-dire les conditions de vie, mais aussi la protection sociale, vers le bas.

Les réductions de salaire, les salaires exonérés de cotisations, ou les baisses de cotisations sociales grèvent les budgets de la sécurité sociale et donc la protection des travailleurs contre les coups durs de la vie.

S'il faut impérativement empêcher les tricheurs d'agir, cela ne suffit pas. Il faut que tous les citoyens européens bénéficient de la même protection sociale et de salaires décentes. Sans quoi, le dumping social continuera. Mais personne ne s'avance réellement vers un socle social européen qui mettrait tous les travailleurs européens sur pied d'égalité et ferait qu'à travail égal, le salaire serait vraiment égal.

Au contraire, quand il s'agit de réduire le « coût » du travail, l'imagination est au pouvoir. C'est qu'avec le profit, la seule loi qui prévaut est celle des vases communicants: plus on comprime les salaires, plus on augmente les profits. Parait que ça booste l'emploi. Pas dans les secteurs concernés en tout cas. Des milliers de chauffeurs routiers, d'ouvriers du bâtiment se retrouvent au chômage.

La spirale infernale

Le dumping social n'est pas qu'un problème européen. Pas besoin de sortir de nos frontières pour le voir à l'œuvre. Au nom de la

compétitivité, le gouvernement belge lui-même organise le dumping social intérieur: saut d'index et modération salariale, baisse des cotisations patronales, « starter jobs » avec salaire dégressif pour les jeunes de -21 ans, flexi-jobs, intérim dans la fonction publique, heures supplémentaires sans sursalaire...

Et le tax-shift au profit des salaires? Poudre aux yeux: une étude de la Confédération européenne des Syndicats montre que les salariés belges ont gagné en 2017 1,1% de salaire en moins que ce qu'ils gagnaient en 2010. Et encore, nous pouvons nous estimer heureux: les Grecs ont perdu 19% de leur pouvoir d'achat. Jusqu'où descendra-t-on dans cette spirale infernale vers le bas?

Au-delà des chiffres, le seul constat qui s'impose est que le pouvoir d'achat est en berne. Que la croissance en Europe reste molle. Que le chômage reste insupportable.

On ne sortira de cette crise que si on rend au travail la dignité qu'il mérite et qui se mesure à l'aune d'un salaire décent mais aussi de bonnes conditions de travail et d'une bonne protection sociale. Le travail n'est pas une marchandise. C'est la vie des gens.



R. De Leeuw
Président



R. Vertenueil
Secrétaire général

DANS LE MONDE DE BERNARD

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

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



P&V AUTO

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

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



Avec vous quoi qu'il arrive