

# Syndicats

MAGAZINE

**FGTB**

N°13 • BIMENSUEL • 71<sup>ème</sup> année

Bureau de dépôt: Charleroi X

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

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

14 JUILLET 2017 • Éd. BRUXELLES

BULLETIN DU GOUVERNEMENT MICHEL

## Tous busés!

L'école est finie. Le front commun syndical a procédé à la remise des prix des ministres du gouvernement Michel. Les résultats sont sans surprise: tous busés! Et même une triple buse pour le ministre des pensions Bacquelaine

Voir en pages 4, 8-9 & 16

### LIVRE

Bande de Mandais!:  
une BD  
et une expo

Page 3



### MOBILITÉ

Cash  
for car

Page 6

Syndicats  
revient  
le 8 septembre

**BONNES  
VACANCES!**

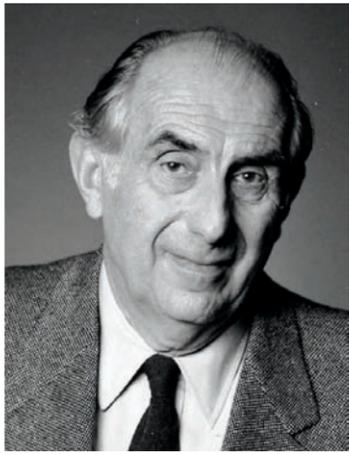
Téléchargez  
l'Appli  
Syndicats!





# Disparition

Il y a moins d'un an, le 20 octobre 2016, disparaissait Roger LALLEMAND, avocat, sénateur, homme de bien, coauteur de la loi sur la dépénalisation partielle de l'avortement en Belgique (1990).



Roger Lallemand

Et voici que vient de disparaître, le 30 juin dernier, la Française Simone VEIL. 89 ans. Née le 13 juillet 1927 à Nice, elle avait été victime de la Shoah. Déportée à Auschwitz, elle et sa sœur seront les seules survivantes de la famille...

Cinquante ans plus tard, en janvier 1995, il fait froid, à Auschwitz. Souffle un vent glacial. Dans le haut du camp, beaucoup de monde: une quarantaine de délégations étrangères. Simone VEIL prend le bras de

son fils, qui l'accompagne aux cérémonies. Et tous deux se dirigent vers un des baraquements, marron et gris. Elle y demeure quelques minutes.

« C'est celui-là, le baraquement où j'étais. J'en suis sûre, avec ma sœur et ma mère, juste en bas du crématoire. A l'intérieur, ça n'a pas changé : les deux endroits pour la kapo et la sous-kapo, un poêle et puis au fond, tout du long, les couches de bois où l'on dormait, entassées. Je voulais les lui montrer. »

Elle ajoute: « Pendant toute la cérémonie de commémoration, il y avait quelque chose qui m'intriguait. J'ai eu, toute la matinée, comme tout le monde, un peu froid aux pieds, alors qu'il ne faisait pourtant pas très froid. Et je me demandais comment on avait pu résister à tant de froid. Jusqu'à -30°C... Je n'arrive pas à me souvenir comment on faisait. On n'avait rien. Est-ce qu'on se mettait du papier sur le corps? Ou bien des vieux sacs de plâtre? Pendant toute la cérémonie, j'essayais de m'en souvenir, et je n'arrivais pas. »

En 1974, Simone VEIL entre en politique, comme ministre de la Santé dans le gouvernement (de droite) de Jacques Chirac. Son combat pour faire adopter la loi -contre une partie de son camp politique- sur l'interruption volontaire de grossesse, fait d'elle, pour longtemps,



la personnalité politique la plus populaire de France.

Le 26 novembre, elle monte à la tribune de l'Assemblée nationale. Devant 9 députées pour...481 élus de sexe masculin, la ministre s'exprime d'une voix calme, un peu tendue:

Nous ne pouvons plus fermer les yeux sur les 300000 avortements qui, chaque année, mutilent les femmes dans ce pays, bafouent nos lois et humilient ou traumatisent celles qui y ont recours.

La séance est rude. Deux députés de droite diffusent dans l'hémicycle les battements d'un cœur de fœtus. Un autre, parfaitement odieux, évoque les embryons jetés au four crématoire. Il est question d'avortoirs. Enfin, Jacques MEDECIN ose parler de barbarie organisée et couverte par la loi, comme elle le fut par les nazis...

Rien n'y fait: au cœur de la nuit du 28 au 29 novembre, la loi est votée par 284 voix contre 189: les deux tiers des députés de la majorité de droite ont voté contre le texte,

adopté essentiellement grâce aux voix de la gauche et des centristes! La LOI VEIL est promulguée le 17 janvier 1975, autorisant l'IVG pour cinq ans. Elle sera rendue définitive par la loi du 31 décembre 1979...

A l'heure où le droit à l'avortement est remis en cause en tant qu'endroits d'Europe et du monde, la FGTB Bruxelles entend bien rendre hommage à cette femme de convictions et de combats.

## Vacances?... Oui mais pas pour tout le monde!

**En ce début de grandes vacances, nombre d'entre nous cherchent à profiter du beau temps et à partir se détendre au soleil. Un souhait...qui n'est pas à la portée de tous. En effet, les indicateurs de pauvreté indiquent qu'un nombre important de Bruxellois vivent dans une situation difficile, qui ne leur ouvre aucunement la possibilité de partir en vacances.**

La réalité des chiffres interpelle:

- un Bruxellois sur trois vit d'un revenu inférieur au seuil de risque de pauvreté;
- 1/5 de la population bruxelloise d'âge actif perçoit une allocation d'aide sociale ou un revenu de remplacement (chômage ou invalidité);
- un enfant bruxellois de moins de 18 ans sur quatre grandit dans un ménage sans revenu du travail ;
- 1/5 des actifs bruxellois sont demandeurs d'emploi inoccupés (et cette proportion grimpe à plus d'1/4 parmi les jeunes, avec de fortes variations de commune à commune).

Ces chiffres, issus du Rapport sur l'état de la pauvreté en Région de Bruxelles-Capitale, ont été présentés par l'Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles-Capitale (le service d'études du Collège réuni de la Commission communautaire commune): ce Baromètre social présente, chaque année, une série d'indicateurs éclairant différentes facettes de la pauvreté dans notre Région.

Au sein de la population bruxelloise, le taux de risque de pauvreté est de 38%. Par ailleurs, 30% des revenus se situent sous le seuil de risque de pauvreté. « En Région bruxelloise, plus d'un jeune sur dix et une personne âgée sur dix ne disposent pratiquement pas d'autres ressources que leur allocation d'aide sociale... »<sup>(1)</sup>.

Les personnes en situation de pauvreté et de précarité sont en grande partie concentrées dans le "croissant pauvre" de la Région (soit la zone formant une espèce de «croissant», à l'ouest du centre-ville), et ce depuis plusieurs décennies.

« La plupart des indicateurs suggèrent que la proportion de personnes en situation de pauvreté est globalement plus élevée en Région bruxelloise qu'au niveau des deux autres régions du pays. Cependant, la comparaison de la Région bruxelloise avec les grandes villes du pays indique que la situation socio-économique serait équivalente, voire plus défavorable encore dans les grandes villes wallonnes

selon l'indicateur considéré »<sup>(2)</sup>. « Les indicateurs de pauvreté indiquent qu'un nombre toujours élevé de Bruxellois vivent dans une situation difficile. En outre, un nombre croissant de personnes n'ont, pour de multiples raisons, plus accès à la sécurité sociale ou à l'aide sociale. Il importe de rendre visible et de suivre la situation socioéconomique de tous les Bruxellois, y compris des personnes éloignées de toutes formes de protection sociale. Dans un cadre de croissance démographique et de dé-fédéralisation d'une série de compétences, la Région est confrontée à d'importants défis en termes de logement, d'emploi, d'enseignement, de santé et d'aide aux personnes, comme en témoignent les indicateurs présentés dans ce baromètre »<sup>(3)</sup>.

Faut-il le préciser, cette problématique est activement débattue et analysée au sein de la FGTB Bruxelles, qui a fait de la lutte contre la précarité une de ses priorités.

Le rapport complet sur l'état de la pauvreté en Région de Bruxelles-Capitale est disponible sur [http://www.observatbru.be/documents/graphics/rapport-pauvrete/barometre\\_social\\_2016\\_tmaokprot.pdf](http://www.observatbru.be/documents/graphics/rapport-pauvrete/barometre_social_2016_tmaokprot.pdf)

(1) Rapport sur l'état de la pauvreté en Région de Bruxelles-Capitale - 2016.

(2) Idem

(3) Idem



## Agenda

**Les permanences chômage et le service accompagnement seront fermés au public les mercredis suivants:**

- Mercredi 19/07
- Mercredi 26/07
- Mercredi 09/08
- Mercredi 23/08

**NOS SERVICES RESTENT ACCESSIBLES:**

**PERMANENCE CHOMAGE:**

**LES LUNDI, MARDI, JEUDI ET VENDREDI DE 8H00 À 12H00**

**SERVICE ACCOMPAGNEMENT:**

**LUNDI, MARDI ET JEUDI DE 8H30 À 11H30**

**ET DE 13H30 À 15H30**

**ET LE VENDREDI DE 8H30 À 11H30**

NAMUR

AFICo asbl présente

Atelier de débat et de linogravure

# ART'ERNATIVES

[UN ATELIER POUR CRÉER DES AFFICHES ENGAGÉES AUTOUR DES ALTERNATIVES AU CAPITALISME]



les 7, 8 et 10 août 2017  
[de 9h30 à 16h30]

dans les locaux de la FGTB Namur  
[rue Dewez 40 à 5000 Namur]

GRATUIT ★ MATÉRIEL INCLUS  
Aucun niveau artistique requis

INSCRIPTION OBLIGATOIRE  
info@afico.be ou 081/64.99.52

avec le soutien de :



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

JEUNES FGTB

RÉSIDENTIEL  
27 SEPTEMBRE → 1<sup>ER</sup> OCTOBRE

## FORMATION SYNDICALE ET CITOYENNE



### TEMPS DE TRAVAIL ÉGALITÉ HOMME-FEMME

DÉBATS, VISITES, BALADE EN BATEAU, SOIRÉES FESTIVES, ETC.

INVITÉS: SYNDICALISTES UGTT (TUNISIE) ET SUD SOLIDAIRE (FRANCE)

Info+Conditions: valerie.renard@jeunes-fgtb.be  
ou auprès de ton permanent Jeunes FGTB → jeunes-fgtb.be

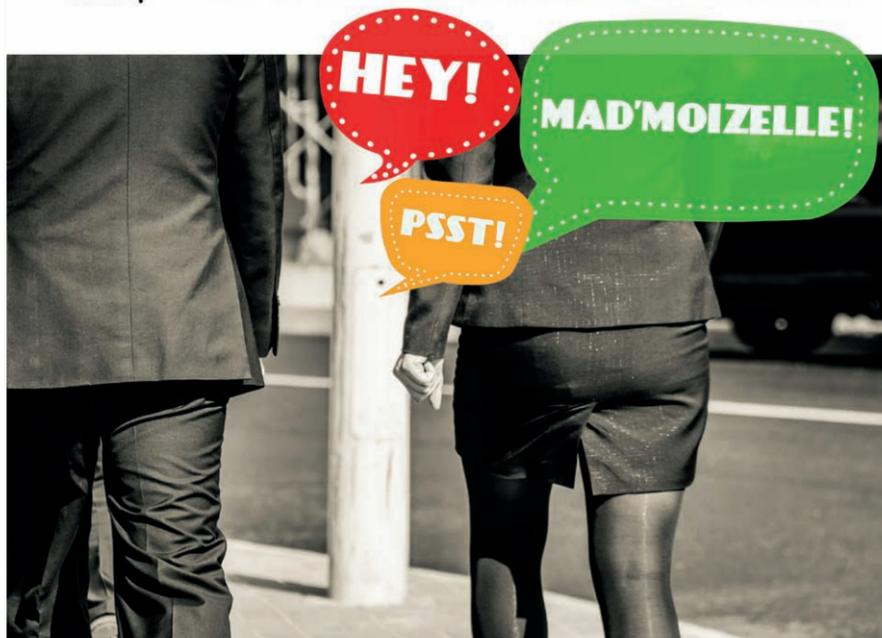
PAF 5 jours  
**30 €**

Auberge de jeunesse de Mons | Rampe du Château 4 - 7000 MONS

Editeur responsable: Angila Sciacchitano - rue Haute 42 - 1000 Bruxelles

FORMATION « HEY MAD'MOIZELLE ! »

STOP AU HARCÈLEMENT DE RUE ET AU TRAVAIL



### APPRENDRE À RÉPONDRE DU TAC AU TAC SANS VIOLENCE

Formation ouverte à toutes et tous. Au programme : analyse en groupe du phénomène de harcèlement, travail créatif de groupe, exercices d'improvisation et conseils pratiques à utiliser au quotidien !

24 & 25.08.2017

Gratuit  
Inscription obligatoire

FGTB NAMUR  
Rue Dewez 40, 5000 NAMUR

Marylise WAUTERS  
081/64.99.52  
marylise.wauters@afico.be  
www.afico.be /afico.asbl

Une activité proposée par  
CEPAG AFICo Namur  
Avec le soutien de  
FGTB Namur  
Ensemble, on est plus forts!

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

AFICo asbl vous propose

## Form'Action DÉSOBÉISSANCE CIVILE NON VIOLENTE

3 JOURS DE FORMATION  
les 21, 22 & 23 août 2017  
de 9h30 à 16h30

dans les locaux de la FGTB Namur (4<sup>ème</sup> étage)  
rue Dewez 40 à 5000 Namur

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

INSCRIPTION OBLIGATOIRE

avec le soutien de :



BRABANT WALLON

Aux affiliés du SETCa Brabant wallon



## Nouvel horaire de la Régionale du SETCa Brabant wallon

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017, les heures d'ouverture de la Régionale et de la permanence juridique de Wavre sont:

Du lundi au jeudi de 8h30 à 12h00 et de 13h00 à 17h00  
Le vendredi de 8h30 à 12h00 – le personnel de la Régionale ne preste pas l'après-midi.

Jean-Richard Degroote,  
Secrétaire régional

**MONS**

**FGTB**

Mons-Borinage Ensemble, on est plus forts

**PERMANENCES CHOMAGE  
DU 3 JUILLET AU 31 AOUT 2017**

**ACCUEIL TELEPHONIQUE - CALL CENTER**

	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI
08H00 à 12H30	Ouvert	Ouvert	Ouvert	Ouvert	Ouvert de 08H00 à 12H00
13H00 à 14H30	Fermé	Fermé	Fermé	Fermé	Fermé

**ACCUEIL CHOMAGE  
(Attention : uniquement à Mons)**

	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI
08H00 à 12H00	Ouvert	Fermé	Ouvert	Fermé	Ouvert
13H00 à 14H30	Ouvert	Fermé	Ouvert	Fermé	Fermé

**AGENTS PAYEURS**

	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI
08H00 à 12H00	Ouvert	Fermé	Ouvert	Fermé	Ouvert
13H00 à 14H30	Fermé	Fermé	Fermé	Fermé	Fermé

**WALLONIE PICARDE**

**Du 3 juillet au 31 août 2017 : horaires d'été**

Antoing		Ath		Blaton	
Lun	09h00-12h00	Lun	09h00-12h00	Lun	09h00-12h00
Mar	09h00-12h00	Mar	09h00-12h00	Mar	09h00-12h00
Mer	Fermé	Mer	Fermé	Mer	14h00-17h00
Jeu	09h00-12h00	Jeu	09h00-12h00	Jeu	09h00-12h00
Ven	09h00-12h00	Ven	09h00-12h00	Ven	Fermé

Bizet		Comines		Dottignies	
Lun	Fermé	Lun	09h00-12h00	Lun	Fermé
Mar	09h00-12h00	Mar	Fermé	Mar	09h00-12h00
Mer	Fermé	Mer	Fermé	Mer	14h00-17h00
Jeu	Fermé	Jeu	09h00-12h00	Jeu	09h00-12h00
Ven	09h00-12h00	Ven	Fermé	Ven	09h00-12h00

FGTB Wallonie Picarde

Notre call-center chômage sera accessible tous les matins de 8h15 à 12h15



**Fermetures**

Pecq : Du 17 au 20 juillet et du 02 au 11 août.  
Antoing : les vendredis 11, 18 et 25 août.  
Dottignies : le vendredi 14 juillet.

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

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

**CENTRE**

Le groupe des (pré)pensionnés vous invite à son Ciné-seniors



La projection sera suivie d'un débat autour de la santé des personnes âgées



26 Sept. 17 h 30

À l'abri CEPRé dans les locaux de la FGTB Centre - Rue Henri Aubry 23 - 7100 Haine-Saint-Paul

Arthur et Marion, couple de retraités londoniens, sont profondément unis malgré leurs caractères dissemblables : Marion est positive et sociable, Arthur est morose et fâché avec la terre entière. Aussi ne comprend-il pas l'enthousiasme de sa femme à chanter dans cette chorale féru de reprises pop décalées et menée par la pétillante Elizabeth. Mais peu à peu, Arthur se laisse toucher par la bonne humeur du groupe et par la gentillesse d'Elizabeth. Encouragé par cette dernière, qui a inscrit la chorale à un concours, Arthur réalise qu'il n'est jamais trop tard pour changer.

Gratuit - ouvert à tous - réservation souhaitée : 064/23.61.20

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

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

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

- Travaux de bureau - secteur santé**  
Brevet de secourisme, vocabulaire médical, ...
- Accès aux métiers de l'informatique**  
Hardware, réseau, site Web, ...
- Vers les métiers du Bien-être**  
Accueil, bureautique, relaxation, ...
- Vidéo et multimédia**  
Les métiers du numérique

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

**CHARLEROI**

**AVIS AUX AFFILIE(E)S du SETCa Charleroi**

**Modifications des heures d'ouverture**

Du lundi 17 juillet au vendredi 25 août, nous serons à votre disposition :

du lundi au jeudi - de 8 H 30 à 14 H 00  
le vendredi - de 8 H 30 à 12 H 00.

Syndicat des Employés, Techniciens et Cadres  
rue de Gozée 202 | 6110 Montigny/Le/Tilleul | t +32 71 20 82 60 / 77 / 79 | f +32 71 31 32 08 | admin.charleroi@setca-figtb.be | www.setca.org

## LIEGE



## KOT À PROJET



TU SOUHAITES POURSUIVRE TES ÉTUDES DANS UN MILIEU DE VIE QUI A DU SENS ?

Envie de faire bouger les choses et de mener à bien un projet qui te tient à cœur ? La Centrale Jeunes FGTB et la coopérative Les Tournières ouvrent un kot à projet à Liège, dans le quartier Saint-Léonard.

## LE PROJET ?

Sensibiliser différents publics aux inégalités et agir localement en mettant en place une initiative de frigos partagés pour lutter contre le gaspillage alimentaire.

## ENVIE D'EN SAVOIR PLUS ?

Information et visite du kot :

WWW.FGTB-LIEGE.BE/KOT

0800 90 045



# La Fête de l'Humanité

## 15.16.17 SEPTEMBRE 2017

PARC DÉPARTEMENTAL G. VALBON - LA COURNEUVE

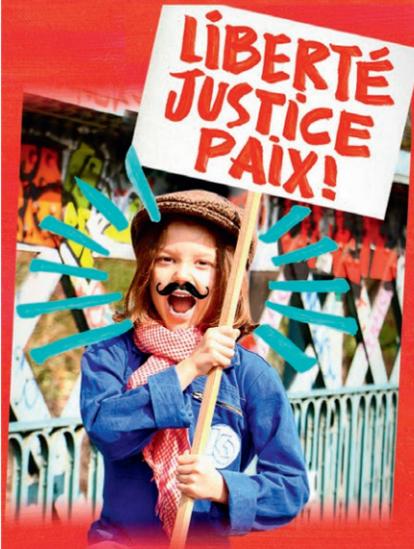
L'ULDP organise un voyage pour l'événement majeur du peuple de gauche.

Ainsi, s'y retrouvent nombre de citoyen-ne-s voulant faire converger leurs luttes et partager leur désir d'une société plus équitable et plus solidaire. Tout cela autour de concerts, de pièces de théâtre, de conférences-débats et de dégustations culinaires des 4 coins de France et du monde.

Bref, un moment militant, culturel, gustatif et festif !

Une grosse affiche 2017, avec, notamment :

- Renaud
- Iggy Pop
- Trust
- Les Ogres de Barback et Les Hurlements d'Leo



## Pratiquement :

2 formules au départ de Liège :

- À partir du vendredi 15, à 12h30 : 180€ / personne
- À partir du samedi 16, à 06h30 : 130€ / personne

Retour : dimanche 17, aux alentours de minuit.

Le prix comprend : Trajet car A/R + Navettes + Nuitée hôtel + P'tit déj' + Pass festival.

## Réservations :

0474/563.795 ou philippe.bordignon@fgtb.be  
(18 août au plus tard).



## VERVIERS

# FGTB Verviers

## Office de Droit Social

### HORAIRE D'ÉTÉ JUILLET ET AOÛT 2017

L'Office de Droit Social de la FGTB

Verviers & Communauté

germanophone sera accessible

du lundi au vendredi

**de 9H00 à 12H30**

**du 03 juillet au 31 août 2017**

# FGTB Verviers

## Service Chômage

### HORAIRE D'ÉTÉ JUILLET ET AOÛT 2017

#### VERVIERS - Bureau central - Galerie des Deux Places - 2<sup>e</sup> étage

- Le lundi de 13H30 à 16H30
- Du mardi au vendredi de 8H30 à 12H00

#### Pour les permanences chômage extérieures

L'horaire d'été sera affiché

**dans votre permanence chômage habituelle**

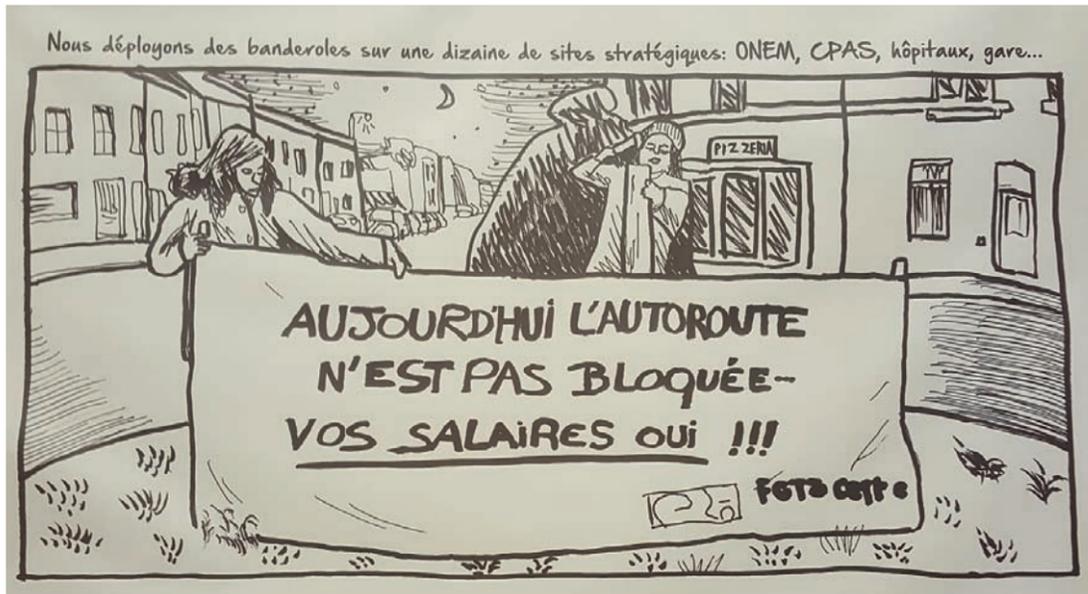
#### Permanences ENSEIGNANTS

#### Bureau central - Galerie des Deux Places - 2<sup>e</sup> étage

- Le mercredi 19 juillet 2017 de 13H30 à 16H30
- Le mercredi 26 juillet 2017 de 13H30 à 16H30
- Le mercredi 09 août 2017 de 13H30 à 16H30
- Le mercredi 23 août 2017 de 13H30 à 16H30

En cas de problème, vous pouvez envoyer un mail à [chomage.verviers@fgtb.be](mailto:chomage.verviers@fgtb.be) ou téléphoner au 087/39.46.46.

# «Bande de mandaïs», une BD et une expo à découvrir



Un mandaï, parfois orthographié mandaye ou mandaille, est, en français de Belgique, un esclave, un domestique, un travailleur «de seconde zone» à qui l'on donne des ordres. Les travailleurs sans emploi du Cepré (FGTB Centre) ont adopté ce terme, dénonçant ainsi les pressions et injustices qu'ils subissent au quotidien. Cette «bande de mandaïs» a sorti récemment une bande dessinée retraçant leurs histoires respectives.

L'on rencontre Monique, Michel, Didier et Philippe, quatre des huit «TSE» qui ont participé à la création de la BD «Bande de Mandaïs». Tous ont témoigné, écrit, dessiné, pour que voie le jour ce très bel album de bande dessinée engagée. Au fil des pages, des tranches de vie, des anecdotes, des témoignages d'injustices vécues. L'on y lit entre autres l'histoire de Khadija, exclue malgré une santé précaire, ou encore de Monique, qui a récuré pendant 20 ans avant de connaître le chômage et l'isolement. Chacun des auteurs décrit sa propre histoire, sans fard. «L'exclusion racontée par ceux qui la subissent».

«Certaines personnes savaient écrire, d'autres dessiner. Nous

avons reçu l'aide d'un dessinateur. Nous décrivons des thématiques vécues, nous nous attaquons à la droite, via des dessins parfois agressifs, humoristiques, ou piquants», décrit Didier. «Nous en avons marre des discriminations envers les migrants, les chômeurs, les malades. On a fait cette BD pour les gens qui ont peur de s'exprimer, qui subissent ces situations et qui en souffrent.»

La bande dessinée «Bande de Mandaïs» a également son exposition. Plusieurs des planches ont été imprimées sur des bâches de type «banderoles de manifs», pour le symbole, et sont amenées à circuler en divers lieux wallons consacrés à l'éducation permanente.

La BD sera par ailleurs présentée en France, à la fête de l'Huma, du 15 au 17 septembre.

Vous souhaitez accueillir l'exposition au sein de votre organisation, association, école ou autre?

Vous souhaitez commander des exemplaires de la BD «Bande de Mandaïs»? Contactez Sophie Mathieu, coordinatrice: 23 Rue Henri Aubry, 7100 La Louvière au 064/23.72.90 ou par mail (sophie.mathieu@fgtb.be).



## Ils ont dit...

**Monique:** «J'ai 58 ans, j'ai été femme de charges pendant 20 ans et me suis retrouvée au chômage suite à une restriction du personnel. Je souhaite suivre une formation en informatique mais on m'oriente toujours vers le nettoyage. Je n'ai eu aucune chance d'évoluer, comme si je n'étais bonne qu'à ça. On veut que j'aille nettoyer chez des particuliers, dans un rayon de 60km, mais je n'ai pas de voiture... Ce n'est pas possible. Quand ma fille a trouvé un travail, elle a dû quitter la maison pour que je puisse garder mon chômage... Tout est mis en œuvre pour isoler les gens.»

**Michel:** «Je suis en formation à Lire et Ecrire, j'ai 59 ans. Quand on m'a proposé de participer à ce projet de bande dessinée avec les TSE, j'ai plongé pieds joints. Je voulais combattre les politiques mises en place par Elio di Rupo et maintenant Charles Michel. J'ai participé à des pièces de théâtre, je me suis ouvert, grâce aux amis que j'ai ici. On est comme des frères dans ce groupe.»  
«On est plus que des camarades, on est une famille», confirme Didier.

**Didier:** «J'ai été facteur, j'ai eu plusieurs boulots, mais j'ai été discriminé pour des raisons de santé, j'ai connu le harcèlement. Je n'ai pas demandé à naître avec une maladie génétique mais c'est bien mon cas. Dans ce pays on doit faire des choix cruciaux entre se loger, manger ou se soigner... Toutefois je ne baisse pas les bras et je défendrai toujours mes camarades, et les générations à venir.»

**Philippe:** «J'ai connu la «roulette» des formations payées un euro/heure, j'en ai fait plusieurs, j'ai fait également Lire et Ecrire. Depuis 2014 je suis dans cette situation, et j'ai l'impression de fournir du travail à bon marché.»

Si vous souhaitez en savoir plus sur leurs histoires, n'hésitez pas à vous procurer leur bande dessinée!

## Qui sont-ils?

L'ASBL CEPRé remplit une mission d'Education Permanente en lien avec la FGTB Centre. Le CEPRé organise de nombreuses activités grand public comme des expositions, des ciné-débats ou encore des découvertes littéraires.

Toute une série de formations gratuites de qualité sont également proposées aux travailleurs avec ou sans emploi. Le CEPRé travaille au quotidien avec 3 groupes spécifiques: les Femmes, les Pensionnés et les Travailleurs Sans Emploi.

«BANDE DE MANDAÏS» est le fruit d'un long processus collectif de 8 Travailleurs Sans Emploi de l'ASBL CEPRé. Pendant près d'un an, ils ont travaillé avec le dessinateur et artiste engagé Louis Theillier, afin de créer leur propre espace d'expression.

À travers cette BD, les TSE ont voulu faire prendre conscience de leur quotidien, de leurs combats, de leurs privations... Au fil du temps, ils ont su tirer profit d'une force créatrice insoupçonnée pour en faire un acte militant. Les dessins créés par les auteurs sont nés de débats d'idées.

C'est l'histoire d'une joyeuse bande de héros, qui s'est donné le droit de rire de tout et de tout le monde. Si rien ne change, la réalité de cette «BANDE DE MANDAÏS» sera notre monde de demain: LEUR quotidien deviendra NOTRE quotidien à tous.

<https://www.facebook.com/CepreAsbl/>

## &gt; CYCLE DE FORMATION

# Penser & Agir

Le monde dans lequel nous évoluons ne cesse de se complexifier. Il est de plus en plus difficile de se créer une vision et une analyse claires, profondes et engagées sur le réel qui nous entoure. C'est en partant de ce constat que le CEPAG (Centre d'Éducation Populaire André Genot) a ouvert une réflexion sur la façon d'offrir à chacun la possibilité de se former pour penser et agir sur ce réel.

La formation proposée, à destination du grand public, est prévue sur trois années, à raison de 10 séances par an (une par mois, de septembre à juin). Ce programme est accessible à toutes et tous librement ou via le Congé Education Payé (CEP), pour lequel le CEPAG prend en charge la gestion administrative.

Aucun pré-requis ou niveau d'étude n'est nécessaire pour entamer la formation, qui sera construite sur les pratiques ascendantes de l'éducation populaire et la participation active du public.

**Résumé du programme:**

- Année 1: «*Est-ce ainsi que les hommes vivent?*»: nous resituerons les mouvements sociaux dans l'Histoire, dans les valeurs sur lesquelles ils se sont basés, dans les conquêtes sociales dont ils sont à l'origine, dans les adversités auxquelles ils ont fait – et font encore – face, etc.
- Année 2: «*Matière CriseS*»: nous

dresserons une vue d'ensemble et amènerons un début de réponse aux multiples crises (sociale, communautaire, économique, environnementale, politique...) que traversent nos sociétés.

- Année 3: «*Retrouver le chemin des luttes*»: nous chercherons à retrouver les savoirs et les savoir-faire de la lutte et de la résistance sociale. Nous nous ouvrirons également aux nouveaux outils de communication (NTIC) et aux nouvelles méthodes d'organisation collective du conflit, tant à travers une réflexion théorique qu'avec des exercices pratiques.

Afin que la formation soit la plus accessible possible, nous demandons une participation financière modeste et adaptée en fonction du type d'inscription:

**Inscription à titre privé (prise en charge personnelle):**

- Gratuit pour les sans-revenu et les allocataires sociaux

**OBJECTIFS / PUBLICS**

Le CEPAG propose 3 cycles d'un an (10 séances par an), à Bruxelles, pour faire le tour des questions, anciennes et contemporaines, traitant des interactions entre les forces sociales présentes en Belgique et dans le monde. Ces cycles d'éducation populaire sont ouverts à tous publics mais visent en priorité les professionnel-le-s et les militant-e-s du monde associatif, de la société civile, des ONG et des organismes à vocation sociale, afin de mieux les armer à la compréhension des temps présents, en les outillant intellectuellement, politiquement et pratiquement. Mais aussi à faire d'eux des animateurs et des animatrices de changement pour le Penser et l'Agir avec leurs publics.

Le cycle de formation est accessible à titre privé ou professionnel. Il peut faire l'objet d'un Congé Education Payé (CEP) dont le CEPAG assure le suivi directement avec l'employeur. Les frais de déplacement ne sont pas pris en charge par les Centrales syndicales ni par le CEPAG.

Le CEPAG est un mouvement d'éducation permanente reconnu dans le cadre du Décret 2003 de la Fédération Wallonie-Bruxelles. À ce titre, sur l'ensemble du territoire Wallonie-Bruxelles, il développe avec ses 9 régionales fédérées une dynamique de formation et d'animation auprès des publics populaires sur des thèmes en lien avec le politique, le social, le culturel et l'économique.

L'objectif du CEPAG est de favoriser, par ses actions et ses diverses publications, la citoyenneté active, critique et démocratique. Il permet de promouvoir l'émancipation collective des travailleurs, actifs et non-actifs, et de renforcer les valeurs progressistes au sein de la société civile de gauche.

Avec le soutien de la  
**FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES**

• De 20 à 50€/an pour les salariés en fonction des revenus. Inscription à titre professionnel (prise en charge par votre employeur):

• Petite organisation/association: 50€/an

• Mouvement ou institution: 150€/an

Un site dédié à la formation et contenant toutes les informations est également disponible à l'adresse suivante: [www.penser-et-agir.be](http://www.penser-et-agir.be).

## PENSER & AGIR

UN CYCLE DE FORMATION DE 3 ANS POUR LES ANIMATRICES ET ANIMATEURS DE CHANGEMENT, LES PROFESSIONNEL-LE-S ET LES MILITANT-E-S DE LA SOCIÉTÉ CIVILE, DES ASSOCIATIONS, DES ONG ET DES ORGANISMES À VOCATION SOCIALE

PENSER-ET-AGIR.BE



**CEPAG**  
MOUVEMENT d'éducation populaire  
CENTRE D'ÉDUCATION POPULAIRE ANDRÉ GENOT  
Rue de Namur, 47 - 5000 Beez  
T. 081 26 51 56 - F. 081 26 51 51  
cepag@cepog.be  
www.cepog.be

agir.be. Il sera possible de s'inscrire directement en ligne.

Vous pouvez également nous suivre sur Facebook: [www.facebook.com/formationpenseragir](http://www.facebook.com/formationpenseragir)

Les inscriptions sont à renvoyer à: Vanessa Molino - Secrétariat et administration Tél 081/26 51 52 – Fax: 081/26 51 51 - [vanessa.molino@cepog.be](mailto:vanessa.molino@cepog.be)

## &gt; FEMMES EN ACTION

## Journée des déléguées FGTB

Dans la foulée des dernières élections sociales, la FGTB organise une grande assemblée des déléguées.

**Quand:**

Le 12 septembre 2017 de 9h30 à 16h00

**Où:**

Salle THE EGG - Rue Bara 175 -1070 Bruxelles

**Objectif:**

- Réunir les militantes autour de thématiques politiques et sociales qui les préoccupent.
- Créer des solidarités avec la lutte des femmes syndicalistes internationales: CES et CSI.

**Intéressée?**

Prenez vite contact avec votre centrale professionnelle ou votre régionale FGTB: les inscriptions seront clôturées le 20 août.

## &gt; ACTION GRAND BULLETIN

## Remise des prix au Gouvernement Michel: tous busés

Depuis son entrée en fonction, le gouvernement a pris de nombreuses décisions toujours au détriment des travailleurs, des pensionnés, des malades et des demandeurs d'emploi.

Depuis deux ans et demi, il nous a infligé un saut d'index, la hausse de la TVA sur l'électricité, la pension à 67 ans, la flexibilité des horaires de la loi Peeters, la chasse aux malades de longue durée...

Nous sommes le seul pays en Europe où les salaires réels ont baissé en 2016, les conditions de travail se sont détériorées, il y a moins de sécurité et de protection sociale et les mesures d'économie prises nuisent à la qualité des services publics.

**Mauvais bulletin**

À la veille du conclave budgétaire, le front commun syndical a remis un mauvais bulletin au gouvernement Michel et l'a invité à changer de cap pour une politique juste. Des alternatives sont possibles et nécessaires!

Rudy De Leeuw, Président de la FGTB, Robert Vertenuel, Secrétaire général de la FGTB, Marc Leemans, Président de la CSC, Marie-Hélène Ska, Secrétaire générale de la CSC et Mario Coppens, Président de la CGSLB, ont remis ce bulletin en présence des membres des instances de la CSC, de de la FGTB et de la CGSLB.



## L'index de juin 2017

Indice des prix	Indice santé	Indice santé lissé*
104,84	105,29	103,27

\* Il s'agit de la moyenne arithmétique du mois concerné et des trois mois précédents

En juin, l'indice des prix à la consommation a baissé de 0,15% par rapport à mai 2017. En rythme annuel, l'inflation se chiffre à 1,60%.

Le prochain indice-pivot qui déclenche une indexation des allocations sociales s'élève à 105,10.

# 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](mailto:syndicats@fgtb.be)

**Secrétariat:**

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

> DROITS HUMAINS ET SYNDICAUX

# Montée de la violence et de la répression à l'encontre des travailleurs

Le nombre de pays en proie à une recrudescence de la violence physique et des menaces à l'encontre des travailleurs a connu une hausse de 10% en une année seulement, selon l'Indice CSI 2017 des droits dans le monde. Des attaques contre des membres de syndicats ont été documentées dans cinquante-neuf pays, suscitant une anxiété croissante en matière d'emplois et de salaires.

Depuis plus de trente ans, la Confédération syndicale internationale collecte des données sur les violations des droits des travailleurs relatifs à l'affiliation syndicale et la négociation collective. Pour la quatrième année consécutive, la CSI présente ses résultats sous forme de l'Indice des droits dans le monde, mettant en lumière de manière unique et exhaustive comment les lois nationales et les pratiques des entreprises se sont détériorées ou se sont améliorées au cours des 12 derniers mois.

Selon ce rapport, les intérêts des entreprises sont privilégiés aux dépens de ceux des travailleurs dans l'économie mondiale, où 60% des pays excluent des catégories entières de main-d'œuvre de la législation du travail. «Le fait d'exclure des travailleurs de la protection de la législation du travail a pour effet de créer une main-d'œuvre invisible pour laquelle les gouvernements et les entreprises refusent d'assumer leur responsabilité, notamment les travailleurs migrants, les travailleurs domestiques et les travailleurs sous contrats à durée déterminée. Dans bien trop de pays, les intérêts des milieux d'affaires agissent au détriment des droits fondamentaux démocratiques», a déclaré Sharan Burrow, secrétaire générale de la CSI. L'Indice CSI 2017 des droits dans le monde se base sur 97 indicateurs internationalement reconnus pour évaluer la protection des droits des travailleurs dans la loi et la pratique dans 139 pays.

Voici quelques-unes des principales conclusions du rapport:

- 84 pays excluent certaines catégories de travailleurs de la législation du travail.
- Plus de trois quarts des pays excluent une partie ou la totalité des travailleurs du droit de grève.
- Plus de trois quarts des pays excluent une partie ou la totalité des travailleurs de la négociation collective.
- Sur les 139 pays examinés, 50 excluent ou restreignent la liberté d'expression et de réunion.
- Le nombre de pays où les travailleurs sont exposés à la violence physique et aux menaces a augmenté de 10% (de 52 à 59). Ils incluent la Colombie, l'Égypte, le Guatemala, l'Indonésie et l'Ukraine.
- Des syndicalistes ont été assassinés dans 11 pays, dont le Bangladesh, le Brésil, la Colombie, le Guatemala, le Honduras, l'Italie, la Mauritanie, le Mexique, le Pérou, les Philippines et le Venezuela.

«Il suffit de regarder ces chiffres consternants pour se rendre compte du fait l'inégalité économique atteint son niveau le plus haut de l'histoire moderne. Les travailleurs sont privés des droits fondamentaux qui devraient leur permettre de s'organiser et de négocier collectivement pour une part équitable. Outre les restrictions croissantes à la liberté d'expression, ceci a pour effet de fomenter le populisme et de menacer la démocratie elle-même», a déclaré Sharan Burrow.

L'Indice CSI 2017 des droits dans le monde note les pays de un à cinq en fonction de 97 indicateurs différents. Les pays sont ensuite classés de un à cinq en fonction de leur score global.

1. Violations sporadiques des droits: 12 pays, dont l'Allemagne et l'Uruguay
  2. Violations réitérées des droits: 21 pays, dont le Japon et l'Afrique du Sud
  3. Violations régulières des droits: 26 pays, dont le Chili et la Pologne
  4. Violations systématiques des droits: 34 pays, dont le Paraguay et la Zambie
  5. Les droits ne sont pas garantis: 35 pays, dont l'Égypte et les Philippines
- 5+ Les droits ne sont pas garantis, du fait de l'absence de l'État de droit: 11 pays, dont le Burundi, la Palestine et la Syrie.

Quant à la Belgique, elle se classe en catégorie 2, notamment en raison des attaques répétées au droit de grève.

## Mauvais traitements, répression, violences

Selon l'Indice 2017, les dix pays en bas du classement des droits des travailleurs sont: le Bangladesh, la Colombie, l'Égypte, le Guatemala, le Kazakhstan, les Philippines, le Qatar, la Corée du Sud, la Turquie et les Émirats arabes unis. C'est la première fois que les Philippines, la Corée du Sud et le Kazakhstan figurent dans la liste des dix pires pays en terme de respect des droits des travailleurs.

Une fois encore, la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord a affiché les pires résultats en termes de traitement réservé aux travailleurs, notamment le système de kafala dans les pays du Golfe qui continue d'asservir des millions de personnes. Le déni absolu des droits fondamentaux des travailleurs reste en vigueur en Arabie Saoudite. Pendant ce temps, dans des pays comme l'Irak, la Syrie et le Yémen, la guerre et la rupture de l'État de droit signifient que les droits des travailleurs ne sont plus garantis. Au Yémen, pays déchiré par la guerre, 650.000 travailleurs du secteur public n'ont plus été payés depuis plus de 8 mois, alors que 4 millions d'emplois ont été supprimés dans le secteur privé, y compris les activités des multinationales Total, G4S et DNO, plongeant les familles des travailleurs dans le désarroi. L'occupation continue de la Palestine a aussi pour conséquence de priver des travailleurs de leurs droits, ainsi que de la possibilité de trouver des emplois décentes.

Les conditions se sont aussi dégradées en Afrique, où le Bénin, la Nigéria et le Zimbabwe ont affiché les pires scores – y compris de nombreux cas de travailleurs mis à pied ou congédiés pour avoir participé à des actions de grève.

En Corée du Sud, Han Sang-Gyun, le président la Confédération coréenne des syndicats (KCTU) est emprisonné depuis 2015 pour avoir organisé, à l'issue de la révolution des bougies, des manifestations publiques pour empêcher l'adoption par le gouvernement de la présidente Park, désormais destituée, d'une législation allant à l'encontre des travailleurs.

Au Kazakhstan, des dirigeants syndicaux ont été arrêtés pour le simple fait d'avoir lancé un appel à la grève. Aux Philippines, le climat de violence et d'impunité qui a proliféré sous la présidence de Duterte a un profond impact sur les droits des travailleurs.

Les conditions de travail se sont aussi dégradées dans d'autres pays, notamment en Argentine, au Brésil, en Équateur et au Myanmar.

L'Argentine a été le théâtre d'une flambée de violence et de répression de la part des forces de sécurité publiques et privées – comme dans le cas d'une grève pour de meilleurs salaires et conditions à l'issue de laquelle 80 travailleurs ont été blessés. La phase préparatoire des Jeux olympiques de 2016 au Brésil s'est accompagnée d'une augmentation marquée de l'exploitation de travailleurs, cependant que le démantèlement de la législation du travail par le nouveau gouvernement brésilien l'année dernière a entraîné une détérioration drastique des conditions de travail. En Équateur, des dirigeants syndicaux ont été muselés par les autorités et leurs bureaux vandalisés et occupés. L'industrie de l'habillement au Myanmar est elle aussi en proie à des problèmes persistants, notamment des heures de travail excessives, des bas salaires et de piètres conditions de travail, le tout exacerbé par des failles importantes dans la législation du travail qui rendent extrêmement difficile l'enregistrement des syndicats.

## Indice CSI 2017 des droits dans le monde



### Violations des droits des travailleurs

60%

des pays excluent des travailleurs du droit de créer un syndicat ou d'y adhérer

83%

des pays ont enfreint le droit de grève

82%

des pays ont enfreint le droit de négociation collective

Pays où les travailleurs sont exposés à des violences physiques:

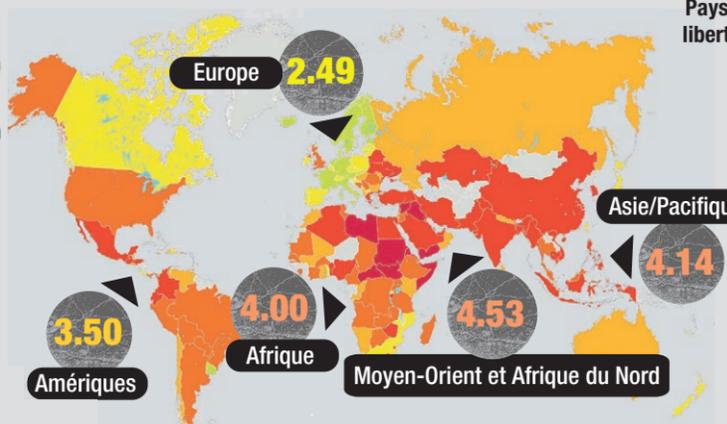
59 en 2017  
52 en 2016

Pays qui interdisent ou limitent les libertés d'expression et de réunion:

50 en 2017  
50 en 2016

### Resultats par region

- 5+ Les droits ne sont pas garantis du fait de l'absence de l'État de droit
- 5 Les droits ne sont pas garantis
- 4 Violations systématiques des droits
- 3 Violations régulières des droits
- 2 Violations réitérées des droits
- 1 Violations sporadiques des droits
- Aucune donnée



L'Indice CSI 2017 des droits dans le monde porte sur 139 pays qui ont fait l'objet d'un rapport d'avril 2016 à mars 2017. La CSI documente les violations des droits collectifs au travail internationalement reconnus commises par des gouvernements et des employeurs; chaque pays est analysé à la lumière d'une liste de 97 indicateurs découlant des conventions et de la jurisprudence de l'OIT, représentant chacun une violation des droits des travailleurs dans la loi ou dans la pratique.

## &gt; BUDGET MOBILITÉ

# L'échange voiture de société contre du cash pour les salariés dès 2018

Le gouvernement a trouvé un accord en conseil ministériel restreint («kern») en vertu duquel il sera possible, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2018, d'échanger une voiture de société contre du cash

Cette mesure fait partie du nouveau budget mobilité sur lequel se sont accordés les principaux ministres du gouvernement Michel. Il comprend l'instauration d'une allocation de mobilité qui pourra remplacer la voiture de société. Il s'agit d'une somme d'argent dont le statut fiscal et social est similaire à celui d'un véhicule de société, qui ne sera pas taxée comme du salaire «normal». Si l'employé le désire, et pour autant que son employeur ait mis en place le système, il pourra remplacer sa voiture de société par du cash.

Cette allocation sera versée sans exigence particulière, mais de commun accord entre l'employeur et l'employé. Il ne faudra pas forcément opter pour une mobilité douce comme les transports en commun.

Le montant de l'allocation sera

basé sur le prix catalogue du véhicule.

Un utilisateur qui bénéficiait d'une carte carburant pourra avoir 20% d'allocation de mobilité en plus que celle initialement prévue.

«Avec l'introduction du budget mobilité, dit le ministre des Finances, Johan Van Overtveldt, nous accordons aux employeurs et aux employés davantage de choix entre les différentes formes de transport. C'est un premier stimulant important vers davantage de choix et vers une fiscalité qui tienne davantage compte des conséquences pour la mobilité et l'environnement».

En fait du point de vue mobilité, l'employé n'a aucun intérêt financier à opter pour le cash sauf s'il n'a pas l'usage de la voiture ou que les conditions de circulation



le poussent à opter pour les transports en commun.

La formule revient par contre à accorder un avantage à l'employeur plus qu'à l'employé. Selon le journal

Le Soir, si la conversion de la voiture de société en cash est neutre du point de vue fiscal pour l'employé elle permet à l'employeur de faire une économie substantielle.

Du point de vue fiscal ou parafis-

cal, l'Etat non plus n'en tire aucun avantage.

## &gt; WALLONIE

# Près de la moitié de l'emploi wallon menacé par la robotisation

Près de la moitié de l'emploi existant dans le sud du pays «serait menacé» d'ici «une à deux décennies» par la digitalisation et la robotisation de l'économie, selon une estimation de l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (Iweps), qui a réalisé une étude sur le sujet à la demande de feu le gouvernement régional.

Quel sera l'impact de la digitalisation sur l'emploi en Région Wallonne?

L'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (Iweps) identifie trois catégories de secteurs d'activité selon leur niveau de risque.

Le croisement des résultats quantitatifs et qualitatifs de cette étude permet d'identifier trois catégories de secteurs impactés en Wallonie: risque très élevé (disparition des emplois), élevé (transformation des emplois) et modéré (adaptation des emplois). Le risque est défini comme l'impact potentiel de la digitalisation sur l'automatisation des activités des secteurs.

L'ensemble de l'emploi wallon actuel serait ainsi impacté à des

niveaux différents: 11% avec un risque très élevé, 50% avec un risque élevé et 39% avec un risque modéré. Au total, 564 000 emplois seraient menacés à l'horizon de 10 à 20 ans. Deux tiers des emplois occupés par des femmes se trouveraient parmi les professions les plus menacées.

Ces estimations ne se basent que sur les emplois existants. Pour compléter cette évaluation brute de l'impact (qui ne concerne que les destructions potentielles), il faut aussi tenir compte de la compensation à moyen et long terme (par ex., apparition de nouveaux métiers), de la diffusion de ces nouvelles technologies (en fonction des secteurs et du niveau d'internationalisation des entreprises) et des effets macroéconomiques des innovations (gain de productivité,

baisse des coûts et des prix, augmentation des salaires...).

## La digitalisation comme levier de croissance

Afin d'exploiter la digitalisation comme levier de croissance, le rapport préconise, avant tout, d'identifier les secteurs impactés et leurs besoins en ressources spécifiques (financières, infrastructures, compétences). Soutenir ensuite de façon transversale la formation. Et enfin, mettre en place de nouvelles filières de création d'emplois branchées sur les nouvelles technologies (secteur TIC).

## L'accompagnement politique de la digitalisation

Au niveau politique, il convient

de tenir compte de la diversité du phénomène et d'accompagner ces transitions par des mécanismes de compensation. L'IWEPs envisage sept axes de politiques publiques :

- adopter et renforcer les compétences par l'enseignement et la formation (métiers de la donnée comme les data analysts, etc.)
- soutenir à la fois l'offre et la demande de services et produits digitaux
- prévenir les inégalités socio-économiques portées par la digitalisation, notamment en repensant la fiscalité
- adapter les cadres normatifs en matière de travail et les modalités d'élaboration de ceux-ci (émer-

gence de travailleurs atypiques, détachés, indépendants, etc.)

- enrichir le rôle des opérateurs publics afin de permettre plus d'innovations non seulement au sein de l'administration mais aussi à l'extérieur
- incorporer fortement la dimension territoriale dans la politique d'adaptation au digital (smart cities, dynamiques territoriales évitant les risques de décrochages sous-régionaux, etc.)
- appuyer cette politique à la politique en matière de transition énergétique

Risque élevé de disparition d'emplois	Risque élevé avec transformation des emplois	Risque modéré avec adaptation des emplois
Services administratifs Transport et logistique Agriculture Industries extractives	Commerce Automobile Industries manufacturières Administrations publiques Construction, immobilier Banques et assurances Eau, déchets, électricité/gaz Services Services domestiques	Santé et action sociale Enseignement Horeca Activités scientifiques et techniques Culture Informatique et communication
11% de l'emploi actuel concerné	50% de l'emploi actuel concerné	39% de l'emploi actuel concerné

**> POINT DE VUE****Stop aux «affaires»!  
Menez une politique de gauche!**

**L'**UBT est choquée par les dérapages du monde politique qui ont récemment culminé dans l'affaire Samusocial. Aucun socialiste ne saurait accepter et encore moins justifier le paiement de tels montants de jetons de présence au sein d'une organisation qui s'occupe des sans abri. Ces affaires – allant de Publifin à Samusocial en passant par Kazakhgate – doivent cesser. Si le monde politique veut garder sa crédibilité, il devra prendre d'urgence des mesures du type décumul, limitation du nombre de mandats dans les intercommunales, plafonnement du montant total des jetons de présence, ... Le monde politique a d'ailleurs tout intérêt à régler ce problème rapidement et efficacement s'il veut éviter que les électeurs ne se tournent définitivement vers l'antipolitique.

Il ne s'agit d'ailleurs pas d'un problème qui se limite au parti socialiste wallon, comme voudraient le faire croire Benoit Lutgen du CDH ou Bart De Wever de la N-VA. Chez ce dernier parti ainsi que chez les libéraux, ce ne sont pas les cumulards qui manquent. Pensons à l'échevin N-VA anversoise Koen Kennis ou à Laurence Glautier, cheffe de cabinet d'Olivier Chastel du MR ou encore à Geert Versnick, échevin pour l'Open VLD à Gand.

Il est grand temps que les politiques y mettent bon ordre afin de se consacrer à la mission pour laquelle ils sont élus: faire de la politique!

**Une autre politique est nécessaire!**

Les choix politiques imposés par le MR, la N-VA et l'Open VLD sont néfastes pour les travailleurs et sont une preuve de mauvaise gestion. Je cite deux exemples.

Chaque jour, il faut affronter des embouteillages monstres pour entrer et rouler dans Anvers. C'est la galère pour ceux qui habitent ou travaillent à Anvers, c'est la catastrophe pour l'économie. Les transporteurs s'arrachent les cheveux, cette gestion chaotique de la mobilité a un coût gigantesque. La responsabilité de la N-VA est énorme ici. En effet, Bart De Wever est le bourgmestre d'Anvers et Ben Weyts, également de la N-VA, est ministre de la Mobilité en Flandre. Ils détiennent toutes les cartes pour agir, mais ...

Deuxième exemple: la politique du gouvernement fédéral en matière de pensions. Avant les élections, aucun parti gouvernemental n'avait soufflé mot d'un relèvement de l'âge de la pension. Pourtant, à peine arrivé au pouvoir, ce gouvernement a porté l'âge de la pension à 67 ans. Pour beaucoup d'entre nous, il ne sera pas possible de tenir le coup jusqu'à cet âge-là. Dans les aéroports, les bagagistes déplacent jour après jour jusqu'à 30 tonnes de valises par shift. Croit-on vraiment que ces travailleurs pourront tenir jusqu'à l'âge de 67 ans?

**Et quid du «profitariat» dans le monde économique?**

N'oublions pas non plus des figures du type Fernand Huts, PDG de la «Katoennatie», qui ont caché leur argent aux Bahamas. C'est ce même Huts qui empoche chaque année pour 13 millions de subsides grâce aux panneaux photovoltaïques qu'il a installés sur le toit de son entreprise logistique. C'est de l'argent qui vient de vous et de moi! Peut-être le ministre flamand de l'Énergie, Bart Tommelein, devrait-il s'attaquer à ce problème?

Par ailleurs, le dumping social dans le secteur du transport est organisé par des entreprises multinationales avides qui imposent aux transporteurs la politique du moins offrant. Elles veulent payer le moins possible pour le transport ... au détriment des travailleurs. Pensons à IKEA, une multinationale qui cultive son image sociale, mais permet l'exploitation des chauffeurs dans la chaîne du transport. Un bel exemple de «profitariat»!



**Frank Moreels**  
Président UBT

**Formation de motoriste dans la pêche maritime**

Avez-vous réussi la formation de motoriste 221kW ou êtes-vous déjà en possession d'un brevet d'aptitude à la navigation de motoriste 221 kW?

Dans ce cas, vous pouvez suivre une formation de motoriste 750kW durant la période de février à mai 2018.

Pour plus d'informations et/ou pour les inscriptions, téléphonez à l'administration du Fonds de la pêche maritime au n° 059/509 555.

**Les dockers de l'ETF préparent l'avenir du travail portuaire**

**L**es «Jeunes Dockers» de l'ETF se sont réunis pour la toute première fois du 25 au 29 juin à Anvers. Cette réunion a été suivie par un séminaire pour les membres de l'ETF sur l'automatisation dans les ports.

40 participants venant de huit pays d'Europe ont assisté à la réunion des «Young Dockers». Ils ont discuté de leurs priorités et de leurs positions ainsi que de leur engagement dans le mouvement ouvrier et au sein de l'ETF. ILWU, syndicat canadien membre de l'ETF, était également présent pour partager avec les participants ses expériences dans le domaine de l'organisation et de la mobilisation de jeunes travailleurs.

«Pour bon nombre de jeunes qui ont participé à cette réunion, ce fut le premier contact direct avec l'ETF et avec des militants d'autres pays», soulignait Marc Loridan de l'UBT-FGTB et membre du Comité de direction de la Section des doc-

kers de l'ETF, à l'issue de la réunion. «Les débats ont montré que les jeunes défendent des priorités et des positions politiques très claires. Les jeunes dockers sont notre présent et notre avenir, nous devons les impliquer de près dans l'action de notre organisation. Ensemble avec eux, nous devons veiller à assurer un avenir durable aux ports et au travail portuaire.»

Commentant l'automatisation dans les ports, Terje Samuelsen, président de la Section des dockers de l'ETF, déclarait: «La Section des dockers de l'ETF travaille depuis des années sur l'automatisation et la digitalisation du travail portuaire et certains de nos membres ont déjà pris des mesures poussées pour gérer ces processus. Mais qu'on le veuille ou non, l'automatisation n'est pas une question que l'on peut régler au niveau local ni au niveau national. Il faut une approche européenne.»

«C'est aussi la raison pour laquelle nous nous sommes réunis ces derniers jours: si nous voulons pré-

parer l'avenir du travail portuaire, les syndicats des dockers et leurs membres devront tenir compte des évolutions existantes et des changements futurs.»

Niek Stam du syndicat hollandais FNV Havens et membre du Comité de direction de la Section des dockers ajoutait: «Nous sommes convaincus que l'automatisation dans les ports ne concerne pas que les travailleurs portuaires. La disparition d'emplois dans les ports signifie aussi diminution des revenus dans les zones portuaires et baisse des recettes fiscales, avec toutes les conséquences que cela implique pour l'économie locale et nationale. Par ailleurs, les évolutions dans le transport maritime nécessitent plus d'investissements publics et privés. Tous les organismes et tous les stakeholders doivent unir leurs forces pour élaborer des mesures visant à préparer l'avenir et affronter les conséquences de l'automatisation croissante.»

A la fin de la réunion, Thomas Mendrzyk, président du Secteur maritime du syndicat allemand ver.di, déclarait: «Nous sommes fiers d'être dockers et nous voulons assurer l'avenir de nos professions! Il ne s'agit pas de s'opposer au progrès technologique, mais de forcer les gouvernements, les employeurs et tous les acteurs de la chaîne logistique maritime à prendre leurs responsabilités face aux conséquences de l'automatisation pour les travailleurs portuaires.»

**L'UBT en action au festival «Pennenzakkenrock»**

Tout comme l'an dernier, une équipe de l'UBT a rendu visite au «Pennenzakkenrock», un festival de rock auquel assistent plus de 20.000 enfants. L'action de l'UBT consiste à remercier les chauffeurs de bus et de car pour les efforts qu'ils font pour transporter tout au long de l'année leurs passagers dans les meilleures conditions de sécurité.



L'UBT recevra le 21 juillet prochain à l'occasion des «Fêtes gantoises» le Prix de la Démocratie, offert par «Démocratie 2000» et l'asbl Trefpunt.

Le Prix de la Démocratie a été attribué à l'UBT «pour sa lutte et ses actions incessantes menées contre le dumping social organisé».

Depuis que Frank Moreels, président de l'UBT, a également été élu à la présidence de la Fédération européenne des travailleurs du transport (ETF), il entend encore intensifier la lutte contre cette spirale infernale vers le bas, non seulement dans le transport routier mais aussi dans la navigation aérienne et les secteurs maritimes.

## PENSIONS

## Alerte sur les pensions! L'insoutenable



La FGTB a organisé une action à Bruxelles le 30 juin pour protester contre la politique des pensions du ministre Baquelaine

La politique en matière de pensions du Ministre Bacquelaine est un véritable désastre. Les mesures se succèdent les unes aux autres. Autant de coups de boutoir qui mènent au démantèlement de notre système de pensions tant pour les travailleurs du secteur privé que ceux du secteur public. L'apparente concertation

sociale avec le Ministre des Pensions tourne au dialogue de sourds. Pour la FGTB, la coupe est pleine. Elle organisait le 30 juin dernier une action symbolique à Bruxelles pour attirer l'attention sur ce dossier et mettre en avant ses contrepropositions.

## Le vrai problème: elles sont trop basses!

**S'il y a un problème avec les pensions, c'est leur montant! Les pensions légales du secteur privé sont beaucoup trop basses.**

Nos pensions figurent parmi les plus basses d'Europe. La pension légale moyenne d'un travailleur s'élève à 950 euros pour un homme et à 710 euros pour une femme. Alors qu'en Belgique le seuil de pauvreté pour un isolé est de 1.115 euros net par mois. La pension légale moyenne constitue donc un risque de pauvreté assurée. Le gouvernement s'était engagé à relever les allocations sociales au-delà du seuil de pauvreté. Il n'a pas tenu promesse.

On nous répète sans cesse que la soutenabilité financière des pensions n'est pas assurée, mais les dépenses moyennes en la matière sont inférieures à celle de nos pays voisins: 2.400 euros par habitant contre 2.618 euros en Allemagne, 3.408 euros en France et 3.157 euros aux Pays-Bas. En outre, en Belgique lorsque les effets du vieillissement se feront le plus ressentir (en 2040), nous ne dépenserons pas davantage que

ce que dépensent aujourd'hui nos pays voisins pour leurs pensions.

Les pensions sont parfaitement payables, mais cela implique la volonté politique de trouver les recettes nécessaires. La volonté politique de ce gouvernement néolibéral est au contraire de réduire les frais pour réorienter les moyens financiers vers des réductions de cotisations pa-

tronales. La baisse des cotisations employeurs représente un montant de 7,4 milliards d'euros. Cet argent aurait permis d'octroyer 300 euros par mois en plus à chaque pensionné.

La politique des pensions consiste donc à réduire des droits, à démanteler le système plus avantageux de pension du secteur public pour faire des économies et contenir le budget.

## La FGTB exige de meilleures pensions

La pension doit permettre au pensionné de vivre sans devoir se priver de tout. Des pensions décentes donc, pour chaque travailleur du secteur privé comme du secteur public.

Pour la FGTB des pensions décentes signifient;

- un pourcentage de calcul de 75% du salaire moyen (aujourd'hui 60%, sauf pour les pensions au taux de ménage);
- une pension minimum de 1.500 euros par mois;
- une pension complète après une carrière de 40 ans;
- un financement alternatif via les revenus des capitaux.

La politique actuelle en matière de pension ne tient absolument pas compte de la réalité des travailleurs. Augmenter l'âge de la pension est inhumain, contre toute logique et touche vite de nombreux travailleurs.

On parle beaucoup de l'insoutenable financière des pensions. Ce qui est insoutenable pour la plupart des travailleurs, c'est la pension à 67 ans. Les premières décisions prises par le gouvernement Michel, ont été de:

- porter l'âge de la pension à 67 ans en 2030;
- porter les conditions d'accès à la pension anticipée de 62 ans avec 40 ans de carrière à 63 ans avec 42 ans de carrière.
- renforcer les conditions d'âge et d'accès aux emplois de fin de carrière pour les travailleurs plus âgés, de diminuer leurs allocations et leur assimilation pour la pension.
- Réduire au maximum les accès aux prépensions (RCC)

Ces décisions sont quasiment contre-nature. L'espérance de vie que l'on prédit en hausse continue pour justifier les économies a pour la première fois diminué, ce qui jette un doute sur les prévisions de coût du vieillissement. L'espérance de vie en bonne santé était en 2015 de 64 ans pour une femme et de 64,4 ans pour un homme. Ce chiffre est par ailleurs en recul pour les hommes. Le gouvernement a donc décidé de faire travailler les

## Le travail pénible pris en compte

Partant de ces constats sur l'espérance de vie moins longue de ceux qui exercent un métier pénible, le bon sens commanderait que l'on tienne compte de la pénibilité du travail pour déterminer un âge adapté de départ à la retraite. On en est loin. Les travailleurs qui exercent un métier pénible sont encore une fois oubliés.

Après avoir relevé les conditions d'accès aux RCC, y compris pour les métiers actuellement reconnus comme «*lourds*», le ministre des Pensions ne fait qu'entrouvrir la porte de sortie pour les métiers pénibles dans les limites d'un budget d'avance trop étriqué: seul un groupe très limité de travailleurs pourrait, après 20 ans de travail pénible, partir à la pension un

## La FGTB veut que les trava

## leur pension à 60 ans sans

- s'ils comptabilisent 35 ans de travail pénible
- s'ils comptabilisent 20 ans de travail pénible

Aucun effet négatif ne peut être introduit sur (pas de système de malus).

Si le travailleur occupé dans un travail pénible une meilleure pension.

Il est en outre nécessaire pour la FGTB de définir et souple pour les travailleurs avec un travail

# Égalité de la pension à 67 ans

gens plus longtemps que leur espérance de vie en bonne santé.

L'espérance de vie en bonne santé diffère en outre fortement en fonction du statut social mesuré par le niveau d'études. Un ouvrier sans diplôme de 25 ans, peut espérer vivre en bonne santé jusqu'à l'âge de 53 ans. Un cadre qui a un niveau d'études supérieures peut lui espérer vivre sans soucis de santé jusqu'à l'âge de 71 ans. La différence d'espérance de vie en bonne santé entre les deux niveaux d'études est donc de 18 ans!

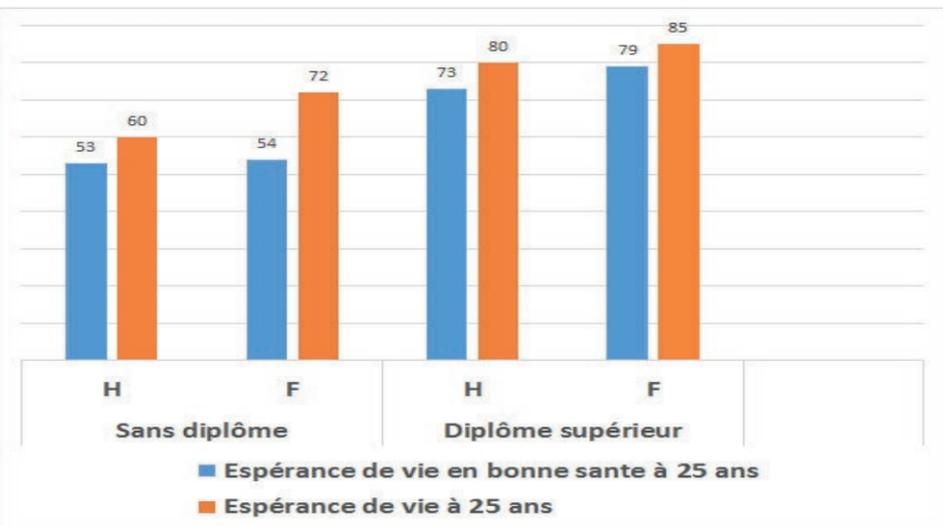
Cette différence diminue selon le niveau d'études:

• L'inégalité devant la mort: à 25 ans, l'ouvrier

non qualifié peut espérer vivre jusqu'à 73 ans. Le diplômé de l'enseignement supérieur peut quant à lui espérer vivre jusqu'à 80 ans. Avec l'âge de la retraite à 67 ans pour tous, le premier jouira de 6 ans de retraite, le second de 13 ans.

Les conditions mêmes du marché de l'emploi font que les travailleurs âgés se font éjecter et n'ont quasiment aucune chance de retrouver un emploi. Les maintenir artificiellement sur le marché de l'emploi – et en prime les pénaliser au niveau des montants de la pension – ne relèvera pas le taux d'activité et n'améliore en rien le ratio actifs-pensionnés sur lequel repose le système de pensions par répartition. Cela risque par contre d'alourdir les dépenses de l'assurance santé.

Différence d'espérance de vie en bonne santé selon le niveau d'études



## Chômage, maladie, prépension: une pension rabaissée

Comme on l'a vu plus haut, les pensions ne sont déjà pas bien lourdes. Au lieu de les augmenter significativement, le gouvernement s'évertue à les diminuer par divers mécanismes.

**1°) la liaison au bien-être:** en principe – selon la loi – les pensions doivent évoluer en plus de l'indexation en tenant compte dans une certaine mesure de l'évolution des salaires. L'enveloppe disponible est limitée. Mais le gouvernement en a prélevé 40% en 2017 et 2018 et il a appliqué un saut d'index. En plus il n'a pas indexé le crédit d'impôt pour les pensionnés ce qui a pour effet de relever leur facture fiscale.

**2°) les périodes assimilées:** pour répondre à la condition de 45 années de carrières, les périodes durant lesquelles les travailleurs bénéficient d'une allocation sociale sont normalement prises en compte pour le calcul de la pension sur base du dernier salaire gagné. Parce qu'en définitive, personne ne choisit de perdre son emploi, ni de tomber malade.

Sur une carrière moyenne de 42 ans chez les hommes, 30% sont des périodes assimilées. Chez les femmes, avec une carrière moyenne de 36,6 années, 37% sont des périodes assimilées. Sans ces assimilations, leur pension diminuerait donc proportionnellement. Le gouvernement a changé les règles d'assimilation. Certaines périodes: chômage en

2<sup>e</sup> période (et a fortiori en 3<sup>e</sup> période – sur décision du précédent gouvernement), les prépensions après un an ne seront plus (sauf exceptions) assimilées sur base du dernier salaire mais sur base d'un salaire forfaitaire minimum de 23.841,73€/an. Conséquence: pour ceux dont le salaire est plus élevé, la pension sera significativement plus basse à l'arrivée.

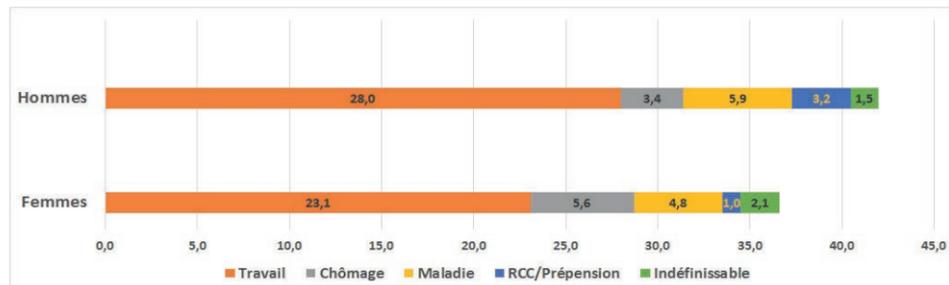
Exemple: un travailleur qui gagne 40.000 euros bruts et qui compte 40 ans de travail et 5 ans de chômage ou RCC en fin de carrière perdra environ 860€ de pension annuelle soit 70€/mois.

**3°) La pension minimum:** le ministre veut limiter le droit à la pension minimum et réduire la pension minimum pour les travailleurs à temps partiel en appliquant un calcul de pension proportionnel.

**4°) Les 45 meilleures années VS les 45 dernières années de travail**

Le calcul de la pension sur les 45 meilleures années pour ceux qui ont plus de 45 ans de carrière ne vaudrait que pour ceux qui auront travaillé jusqu'à la fin. Si, par contre les dernières années de la carrière sont des années assimilées (RCC, chômage, maladie) on ne compterait que les 45 premières années, c'est-à-dire celles qui comportent plus de bas salaires. La pension serait donc moindre. La perte pourrait aller de 65 à 113€ par mois.

Les périodes assimilées forment une partie importante de la carrière des hommes et des femmes.



Source: centre d'expertise des pensions: importance et composition des périodes assimilées dans les trois régimes de pension – état des lieux, mai 2016

**Pour la FGTB, les périodes de chômage et de prépension doivent être prises en compte pour la pension et ce, pour les raisons suivantes:**

- Déjà actuellement, il faut avoir une carrière longue de 45 ans pour bénéficier d'une pension complète;
- Les femmes et les jeunes surtout paient le prix, parce qu'ils ont plus de risques de tomber au chômage. Plus de la moitié de la carrière d'une ouvrière et un quart de la carrière d'un employé sont composés de périodes de chômage;
- Le travailleur qui perd son emploi est doublement pénalisé: une première fois au moment où il tombe au chômage et une seconde fois, des années plus tard, quand il part à la pension.



## Les services publics dans le collimateur

Les services publics disposent d'un système de pension plus intéressant que dans le privé. Ils devraient servir d'exemple pour une réforme des pensions du privé.

Le gouvernement veut au contraire démanteler un système qu'il estime trop coûteux alors même que le nombre de statutaires diminue et que celui des contractuels augmente.

## Le mal

an plus tôt. Quelqu'un qui a effectué un travail pénible pendant 40 ans pourra donc prendre sa pension à 65 ans au lieu de 67. C'est plus qu'insuffisant!

Nos propositions reposent sur une véritable analyse de l'exposition à des facteurs de risques scientifiquement reconnus dans quatre grandes catégories: charge physique, organisation du travail, risque accru en matière de sécurité et charge émotionnelle. En ce qui concerne la durée de l'exposition, son intensité ou la combinaison de différents facteurs pour déterminer ce qu'est un travail pénible, rien n'a encore été fait. Pour nous, la coupe est pleine!

## Meilleurs puissent prendre

### La perte de revenus:

le ou  
le et une carrière totale de 40 ans.

le montant de pension en cas d'anticipation

le veut continuer à travailler, il doit recevoir

finir une politique de fin de carrière adaptée  
l pénible.

## La pension à points d'interrogation

Le système à points tel que présenté prévoit un gel automatique de la pension en cas de problèmes économiques, budgétaires, financiers ou démographiques.

En résumé, vous continuerez à recevoir une pension, mais la valeur des points de pension épargnés dépendra du gouvernement qui sera au pouvoir à ce moment-là. Le système comporte énormément d'incertitudes.

Le système à points comprend en outre des mécanismes qui nous obligeront à travailler plus longtemps pour une pension moins élevée. Ainsi, un malus important (3 à 5% par an) sera appliqué si vous quittez le marché du travail anticipativement (même dans le cadre d'un travail pénible).

La condition de carrière pour ne pas être pénalisé (malus) serait également relevée automatiquement en cas de hausse de l'espérance de vie ou de «déséquilibre financier».

## Un jour de vacances peut-il devenir un jour de maladie?

Ca y est, vous y êtes... demain vos vacances bien méritées vont débiter. A vous la plage, les barbecues dans le jardin,... Mais manque de bol, vous faites une vilaine chute. Bilan: pied dans le plâtre et vacances compromises. Vos jours de congé tant attendus sont-ils perdus ou pouvez-vous les reporter?

La réglementation belge diffère selon que l'incapacité soit survenue la veille de vos congés ou si vos congés avaient déjà débuté. Avant ou pendant...

Lorsqu'un travailleur tombe malade avant la période de vacances prévue, il conserve son droit aux vacances. Les jours d'absence sont des jours d'incapacité de travail et les jours de vacances peuvent être pris ultérieurement, lorsque la période d'incapacité a pris fin. A noter qu'ils doivent être pris avant la fin de l'année en cours.

Si le travailleur tombe malade durant ses vacances, les jours d'absence sont considérés comme des

jours de vacances et non comme des jours de maladie. Ils ne peuvent donc pas être reportés.

Pour la Centrale Générale - FGTB, un travailleur qui tombe malade pendant ses vacances doit pouvoir les récupérer par la suite. La Cour de justice de l'Union européenne avait d'ailleurs rendu un arrêt dans ce sens en 2012. Cinq ans plus tard, nous attendons toujours que la réglementation belge en matière de vacances annuelles soit adaptée.

## Index

L'indexation automatique des salaires est un système unique. Grâce à lui, nos salaires suivent automatiquement la hausse des prix. Elle permet de maintenir le pouvoir d'achat.

Il existe différents systèmes d'indexation. Une indexation a lieu en juillet 2017 pour les secteurs suivants:

- Cimenteries (Commission paritaire 106.01)
- Tuileries (CP 113.04)
- Cuir (CP 128)
- Technologies orthopédiques (CP 340)
- Pétrole (CP 117)
- Tabac (CP 133)
- Nettoyage (CP 121)

- Titres-services (CP 322.01)
- Textile (CP 120)
- Construction (CP 124)
- Sacs en jute (CP 120.03)
- Production papier (CP 129)
- Transformation papier (CP 136)
- Gardiennage (CP 317)
- Etablissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone (CP 319.02)

Surfez sur le site [www.accg.be](http://www.accg.be), cliquez sur l'onglet Votre secteur et vous trouverez les nouveaux salaires d'application dans votre secteur.



## PROFITEZ DE NOS PROMOS D'ÉTÉ

## LA NOUVELLE BROCHURE SPECIALS EST ARRIVÉE!

### FLOREAL LA ROCHE-EN-ARDENNE



### PROMO 3+1 GRATUITE

Réservez un séjour de trois nuitées et recevez la quatrième gratuite Sur toute réservation en chambre - formule B&B  
Sauf les week-ends du 21/07/2017 et du 15/8/2017  
Offre non cumulable avec d'autres promos Les réductions membres\* restent d'application  
Offre valable jusqu'au 31/08/2017  
Veuillez mentionner le code promo « 3+1 » lors de votre réservation

Réservez via [reception.laroche@florealignroup.be](mailto:reception.laroche@florealignroup.be) ou via 084/21 94 46

### FLOREAL MONT-SAINT-AUBERT



### PROMO VACANCES SCOLAIRES

Réservez votre séjour d'un minimum de 3 nuits en formule B&B et la demi-pension vous sera offerte  
Séjour en chambre double  
Offre valable jusqu'au 31/08/2017  
Les réductions membres restent d'application

Réservez via [mont.saint.aubert@florealignroup.be](mailto:mont.saint.aubert@florealignroup.be) ou via 069/89 16 16

DEMANDEZ MAINTENANT VOTRE EXEMPLAIRE et découvrez les différents week-ends à thèmes et promotions!



Vous pouvez demander votre brochure «Specials» via notre site web en version numérique ou papier ou bien via le formulaire ci-dessous.

**\* N'oubliez pas votre RÉDUCTION MEMBRE:**

FGTB: **10% de réduction** sur le logement  
CG/TVD: **25% de réduction** sur le logement

Je souhaite recevoir la nouvelle brochure SPECIALS

Nom: \_\_\_\_\_

Rue: \_\_\_\_\_ N°: \_\_\_\_\_

Code Postal: \_\_\_\_\_ Commune: \_\_\_\_\_

Adresse mail: \_\_\_\_\_

Je souhaite également recevoir les Newsletters:

Oui  Non

A retourner à l'adresse: Florealgroup - rue Watteuu 2-6, 1000 Bruxelles

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

**Floreal**  
Holidays

## Négociations sectorielles

### Quelles améliorations ?

Les négociations pour de nouvelles conditions de travail et de salaire sont en cours dans les secteurs. Les avancées obtenues par votre syndicat valent pour l'ensemble des travailleurs du secteur. Les secteurs de la construction, du tabac, du pétrole, de la récupération du textile, de l'entretien du textile, du gardiennage, des ETA et du béton viennent de conclure un accord. Vous trouverez ici les principales améliorations. Vous trouverez une version plus détaillée sur notre site [www.accg.be](http://www.accg.be). Vous y trouverez aussi des informations sur l'état d'avancement dans votre secteur.



Construction  
CP 124

**POUVOIR D'ACHAT :**  
**↑ DES SALAIRES BRUTS**

Utilisation maximale de la marge salariale de 1,1% via une augmentation des salaires horaires bruts à partir du 1er juillet 2017.

**SÉCURITÉ D'EXISTENCE**

TOUS les systèmes de sécurité d'existence sont prolongés.

**FIN DE CARRIÈRE**

Prolongation de TOUS les systèmes RCC possibles et augmentation de l'intervention du Fonds de sécurité d'existence.



Gardiennage  
CP 317

**POUVOIR D'ACHAT :**  
**↑ DES SALAIRES BRUTS**

Les salaires augmentent de 1,1% au 1/7/2017.

**POUVOIR D'ACHAT :**  
**ÉCO-CHÈQUE**

Les travailleurs à temps plein recevront le 1/01/2018 un éco-chèque unique d'une valeur de 100 EUR (pro rata pour les temps partiels)

**JOUR DE CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE**

Les travailleurs de 55 ans et plus qui totalisent 10 ans d'ancienneté dans le secteur ont droit à un jour de congé.



Tabac  
CP 133

**POUVOIR D'ACHAT :**  
**↑ DES SALAIRES BRUTS**

Le salaire horaire augmente de 0,18 EUR à partir du 1/7/2017

**FIN DE CARRIÈRE : 2E PILIER PENSION**

Augmentation du 2e pilier pension de 125 EUR net à partir du 1/1/2017.

**TRAVAIL SOUTENABLE**

Introduction d'un jour de congé lié à l'âge l'année du 58e anniversaire avec maintien des autres jours d'ancienneté.



Pétrole  
CP 117

**POUVOIR D'ACHAT :**  
**↑ DES SALAIRES BRUTS**

Les salaires et primes augmentent de 1,1% avec effet rétroactif au 1/1/2017.

**FIN DE CARRIÈRE: 2E PILIER PENSION**

Harmonisation et amélioration du 2e pilier

**TRAVAIL SOUTENABLE**

Passage du travail en équipes au travail de jour avec maintien de la prime d'équipes.



Récupération de textile  
SCP 142.02

**POUVOIR D'ACHAT :**  
**↑ DES SALAIRES BRUTS**

Augmentation des salaires de 1,1% à partir du 1/9/2017.

**SÉCURITÉ D'EXISTENCE**

Augmentation du supplément pour chômage temporaire de 4 à 5 EUR par jour.

**CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES**

Attribution d'un 3e jour d'ancienneté après 25 ans d'ancienneté dès 2018.



Entretien du textile  
CP 110

**POUVOIR D'ACHAT :**  
**↑ DES SALAIRES BRUTS**

Les salaires augmentent de 1,1% à partir du 1/9/2017.

**FIN DE CARRIÈRE ET CRÉDIT-TEMPS**

Les systèmes de RCC, crédit-temps et fon de carrière sont prolongés.

**↑ PRIME SYNDICALE**

Augmentation de la prime syndicale qui passe de 135 à 145 EUR.



ETA wallonnes  
SCP 327.03

**POUVOIR D'ACHAT :**  
**↑ DES SALAIRES**

Tous les salaires augmentent de 10 centimes par heure à partir du 1/7/2017.

Pour les salaires mensuels, une augmentation équivalente sera aussi appliquée.



Industrie du béton  
CP 106.02

**POUVOIR D'ACHAT :**  
**↑ DES SALAIRES BRUTS**

Augmentation des salaires de 1,1% au 1/7/2017.

**SÉCURITÉ D'EXISTENCE**

Augmentation des indemnités de sécurité d'existence de 4%.

**FIN DE CARRIÈRE ET CRÉDIT-TEMPS**

Accès à tous les systèmes RCC et crédit-temps.

## &gt; POINT DE VUE

# C'est l'heure des évaluations!

**La droite gagne aujourd'hui son pari: construire sur les ruines d'un modèle social arraché aux puissances du fric au lendemain de la guerre, un nouveau monde taillé sur mesure pour les puissants, les compétitifs, les roublards... Un monde où l'inégalité s'imposerait comme norme «acceptable». La gauche patine, s'embourbe, recule. Nous sommes dos au mur. Au pied du mur?**

Dans sa déclaration gouvernementale de 2014, la coalition des droites libérales et flamandes n'a rien caché de ses intentions réelles. Dans une déclaration à la presse économique qui date de dix ans plus tôt, Denis Kessler, responsable du patronat français, avait fixé une ligne de conduite limpide. Interrogé sur la politique que devait mener le président Sarkozy, il avait laconiquement indiqué: «Il faut défaire méthodiquement le programme du CNR.» Le Conseil national de la Résistance avait, sous l'occupation et à l'instigation de Jean Moulin, défini le programme politique pour l'immédiat après-guerre. De Gaulle se plierait à ce programme concerté par les différentes forces de la Résistance: un projet construit sur plus de démocratie économique et sociale, une sécurité sociale développée, des services publics forts, la nationa-

lisation de secteurs stratégiques (comme les banques et l'énergie, par exemple...), une fiscalité juste et progressive et une presse indépendante des puissances de l'argent.

Ce projet politique inouï a été mis en œuvre à un moment où les pays d'Europe étaient en ruine!

Démonter ce qui reste de cette aspiration qui a été traduite en Belgique dans le Pacte social (1944) et surtout dans la «Déclaration de principes de la FGTB» (1945), voilà quelle était la feuille de route que se sont donnés Charles Michel et son entreprise de démolition.

A deux ans des prochaines élections, une évaluation précise des dégâts s'impose. Où en sommes-nous en termes de concertation sociale (sur les salaires, par exemple), dans la sécu (en matière

de pension, de chômage, de soins de santé)... Et dans les services publics? En matière de justice fiscale... Il faut affiner l'image mais l'impression générale est celle d'une catastrophe dont tout le monde ne semble pas encore avoir bien pris l'exacte mesure.

Ces politiques ont été menées au nom de l'assainissement des finances publiques. De ce seul point de vue, l'échec serait total. La dette se creuse et le budget reste creux. Quatre milliards à trouver sous le sabot d'un cheval pour 2018 et autant en 2019... Air connu. Le même refrain estival depuis trois ans! Ce n'était pas la priorité de ce gouvernement. C'est clair!

## Réduire toute forme de résistance

Dans plusieurs pays, la social-démocratie qui n'a pu protéger les franges de la population qui lui avaient donné son rapport de force est en perte de vitesse. Au point parfois de quasi disparaître des radars électoraux.

Les sondages les plus récents – certes fragiles –, annoncent que l'épidémie toucherait le pays, à la faveur de «scandales» successifs. Au sud, dans tous les cas. Mais au nord, le SPA ne profite pas non plus de sa cure d'opposition. Devons-

nous nous cacher derrière les arguments corrects de la futilité de ces mesures opportunistes de l'opinion pour fermer les yeux? En Wallonie, il semble que les intentions de votes à gauche progressent. Peu importe? La droite dans toutes ses dimensions entend bien «capitaliser» sur l'affaiblissement politique que produit à gauche le morcellement ou la mue d'une nouvelle redistribution des cartes. Dans ce contexte, la responsabilité des forces sociales progressistes est évidemment considérablement accrue, s'il faut tenir bon. Or, c'est précisément le moment choisi par la Justice -le Parquet de Liège en tous cas -, à l'entrée des congés, pour annoncer des poursuites à l'endroit de militants syndicaux. Quelles autres intentions déceler dans le choix du calendrier de cette communication que celles d'affaiblir encore la résistance sociale en tentant de discréditer l'expression d'une colère ouvrière face à la régression des droits sociaux?

A mi-mandat, au milieu du gué, dans les sables mouvants d'un contexte politique déprimant, la stratégie qui a été celle de la FGTB jusqu'ici doit faire l'objet d'une évaluation sérieuse. L'organisation syndicale doit amener des réponses crédibles à quelques questions de fond. Les réactions

syndicales ont-elles été proportionnées à la hauteur des attaques subies? A la hauteur des enjeux réels? A la hauteur des ambitions des militants qui, sur le terrain, font vivre et défendent, contre vents et marées, leur organisation?

L'hypothèse stratégique de l'attente béate d'une fin d'orage semble pouvoir, dorénavant, être écartée. Celle d'une intervention de la divine providence, aussi. Rien n'indique que les rapports de forces politiques et sociaux pourraient évoluer favorablement sans réactions notre part.

Il semble évident que toutes les articulations de l'organisation doivent être impliquées au plus près dans cette évaluation qui s'impose aujourd'hui.



Nico Cué  
Secrétaire général de la MWB

## Carte blanche

<http://www.metallos.be>



## Les représentants d'ARMASTEEL ne désarment pas!

**Située à Wavre, l'entreprise ARMASTEEL, spécialisée dans la fabrication d'armatures en acier et autres éléments préfabriqués pour béton armé, était passée aux mains du groupe COLOMBUS STEEL en 2013. Depuis les choses se sont dégradées pour les travailleurs. Nous sommes allés à la rencontre des représentants MWB-FGTB d'ARMASTEEL.**

Le «dumping social» est un véritable fléau. Nous le savons. Les travailleurs de nos secteurs en font quotidiennement les frais. Prenons l'exemple de l'entreprise ARMASTEEL. En 2013, nous avions déjà donné la parole aux délégués MWB-FGTB. Près de 4 ans plus tard, la situation s'est fortement dégradée. Le camarade Benjamin BUSTO revient sur les événements vécus dans l'entreprise depuis la dernière carte blanche.

Depuis 2013, l'ex-filiale d'ARCELOR qui était passée entre les mains du groupe COLOMBUS STEEL, avec à sa tête Frans Rombouts et Eddy Verrésen, deux patrons qui n'ont aucune considération pour la concertation sociale, n'a cessé d'instaurer un climat de méfiance à l'égard des

représentants des travailleurs, tout en menant une politique de «dumping social».

Dès le départ, en quelques semaines, 5 travailleurs avaient été licenciés sans respect de la procédure de concertation. Sur les 38 ouvriers, il n'en reste plus que 11 à ce jour. Non pas que l'entreprise se porte mal sur le plan économique, que du contraire elle se porte bien! Le carnet de commande est toujours bien fourni. La volonté de la direction a clairement toujours été de sous-traiter ses activités, afin de réaliser davantage de profits. Ils ont licencié les travailleurs au compte-goutte, afin de contourner la législation en matière de licenciement collectif. L'entreprise a remplacé les travailleurs licenciés

par des indépendants et des sous-traitants provenant des pays de l'Union Européenne, mais également d'hors UE. Ces travailleurs sont exploités au mépris de la législation sociale sur la durée du temps de travail et des conditions de travail. Pour arriver à ses fins, la direction a également «forcé» des travailleurs à devenir indépendants sous peine de perdre leur travail; et n'a pas remplacé les travailleurs partis en pension anticipée par des CDI. Au total, à ce jour, une vingtaine d'emplois ont été remplacés par de la sous-traitance et des indépendants.

Ces travailleurs sont exploités, malléables à souhait. Ils travaillent 7 jours sur 7. Ils font en moyenne 3 fois plus d'heures que l'horaire légal. Tous les 3 mois ils doivent rechercher un permis de travail. Il va sans dire que les lois sociales sont bafouées et qu'il est très difficile d'en contrôler le respect depuis que la délégation syndicale a été évincée en raison d'un seuil de travailleurs ne donnant plus droit à une délégation syndicale. En effet, les indépendants, les sous-traitants ne sont pas repris



Représentant MWB-FGTB d'ARMASTEEL

dans le registre du personnel et ne font pas partie du personnel pour atteindre le seuil qui donne droit à une représentation syndicale.

Pour tenter de sortir de l'impasse, les FGTB a souvent fait appel à l'inspection, 3 fois au moins. Mais sans aucun avancement du dossier. Il est vrai que l'inspection sociale manque d'effectif, et avec le nombre croissant de cas similaires de sociétés faisant du dumping social, le contrôle devient très difficile. Les employeurs respectent le «strict minimum», il n'est pas évident de les mettre en défaut, à condition de faire des «descentes» à l'improviste et des visites plus fréquentes.

Mais la FGTB-MWB tient à poursuivre le combat. Et notre objectif est clairement de faire intervenir l'inspection par rapport à la

problématique de l'hygiène (WC, toit fissuré, locaux délabrés, problème de chauffage,...). «Quand il pleut, tout est «mouillé», explique BUSTO. Depuis qu'il n'y a plus de délégation syndicale, tout s'est dégradé. Le «dumping social» est une réalité à laquelle nous devons trouver une parade!»

Il faut une représentation syndicale dans ces petites entreprises où les seuils ne sont pas atteints, mais où travaillent des indépendants et des sous-traitants. Le problème n'est pas du côté du travailleur qui vient de loin pour nourrir sa famille, mais du côté du patron «voyou» qui exploite sans vergogne ces travailleurs au mépris des règles existantes.

Les intérêts des travailleurs restent notre priorité!

> HORECA

## De nouveaux avantages pour tous les travailleurs de l'horeca grâce à un accord de solidarité

Les négociations 2017-2018 dans le secteur horeca ont été extrêmement difficiles. Après plusieurs réunions de négociation, il était clair qu'une partie importante du banc patronal n'obtiendrait jamais de mandat permettant d'augmenter les salaires bruts à hauteur de la marge maximale de 1,1%.

En tant que FGTB, nous pouvons être fiers d'avoir choisi la piste de la solidarité entre tous les travailleurs avec les mêmes avantages pour tout le monde. En ce qui concerne l'augmentation des salaires bruts minimum et effectifs, nous avons été aussi loin que possible en obtenant 0,5%, pourcentage qui, selon le porte-parole du banc patronal, poserait déjà des sérieux problèmes dans un nombre important de petites entreprises qui luttent déjà au quotidien pour pouvoir survivre dans la phase de transition ayant pour objectif le blanchiment du secteur. Nous avons enfin pu obtenir une CCT à durée indéterminée pour l'octroi des éco-chèques. Tous les travailleurs ont donc désormais la garantie de recevoir chaque

année des éco-chèques (montant maximum annuel de 250€ pour un temps plein). Nous avons également obtenu une avancée dans les frais de transport. A partir du 01/02/2018, les augmentations des tarifs SNCB seront traduites en pourcentages, qui seront appliqués aux montants de l'intervention de l'employeur dans les frais de transport. Autres avancées syndicales: prime syndicale portée à 145€ dès que les dispositions fiscales le permettront, un jour de congé syndical supplémentaire et une heure de crédit syndical supplémentaire. Après tant d'années de revendications, nous avons enfin obtenu une ouverture pour lutter contre les abus de la durée minimale du travail. Nous en sommes fiers car

cela permet de protéger les travailleurs les plus faibles qui sont complètement démunis face à leur employeur.

Jusqu'à présent, tous les employeurs horeca bénéficiaient d'une dérogation à la durée minimale du travail, qui était réduite à minimum 2h par prestation et minimum 10h par semaine. Les conséquences sont très dures pour le travailleur: ces durées minimums n'ouvrent pas de droits à la sécurité sociale (chômage, pension...). Dorénavant, pour obtenir une dérogation, l'employeur devra s'enregistrer auprès de la commission paritaire, en motivant sa demande. A défaut, il n'aura plus le droit d'utiliser de dérogation. De plus, en cas d'abus une commission pourra retirer la dérogation octroyée. Cet accord est couvert par une clause de paix sociale selon laquelle les points qui ne sont pas repris dans l'accord sectoriel peuvent être abordés au niveau de l'entreprise.

Plus d'infos? Prenez contact avec votre délégué syndical, ou votre section régionale, et consultez notre site [www.horval.be](http://www.horval.be)

> COMMERCE ALIMENTAIRE

## La FGTB Horval obtient une prime de 70€ par travailleur et la possibilité de négocier en entreprise

Les négociations très compliquées dans le commerce alimentaire ont enfin été couronnées de succès. Le 4 juillet 2017, un accord sectoriel a été conclu!

Après avoir déposé un préavis de grève à durée indéterminée au sein du secteur, nous avons pu rouvrir les négociations et contraindre le patronat à accepter nos revendications.

La FGTB Horval a donc finalement

obtenu dans l'accord une prime de 70€ brut par travailleur (pour les 6 premiers mois de 2017) et la possibilité de négocier, au niveau de l'entreprise, la conversion de ces 70 euros en d'autres avantages, comme des écochèques ou des chèques-cadeaux!

### Les principaux éléments de l'accord

- Possibilité de négocier en entreprise
- POUVOIR D'ACHAT**
- 1,1% d'augmentation salariale à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017.
- prime brute de 70€ comme compensation salariale pour les six premiers mois de cet accord + possibilité de négocier la conversion de cette prime au niveau des entreprises
- hausse des primes d'équipe et de l'après-midi
- doublement de la cotisation relative à la garde des enfants
- PROROGATION CCT EXISTANTES**
- prorogation de toutes les CCT relatives aux différents RCC (l'ancienne prépension) pour toute la durée de cet accord
- TRAVAIL FAISABLE**
- instauration d'une CCT sectorielle portant la durée du crédit-temps avec motif «soins» à 51 mois
- Les travailleurs à partir de l'âge de 58 ans devaient également répondre aux conditions du RCC afin d'obtenir des jours de fin de carrière. Cette condition est maintenant supprimée.
- PROJETS PILOTES**
- Les employeurs du secteur sont disposés à créer un projet pilote afin de promouvoir l'intégration directe des travailleurs porteurs d'un handicap
- Ils sont également disposés à ouvrir une discussion au sujet de l'avenir du secteur.

### La FGTB Horval, seul bouclier pour protéger le pouvoir d'achat des travailleurs

L'impossibilité de négocier en entreprise constituait un point de rupture pour la FGTB Horval. Quant aux autres organisations syndicales, après avoir accepté de communiquer en front commun, elles avaient finalement validé cet accord! La FGTB Horval constituait le seul bouclier pour protéger le pouvoir d'achat des travailleurs.

> AGRICULTURE, AGROALIMENTAIRE, HÔTELLERIE

## La FGTB Horval noue des relations avec les syndicats du monde entier

Les 27 et 28 juin s'est tenu à Chicago le congrès de l'UITA (fédération syndicale internationale des travailleurs de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de l'hôtellerie). L'objectif de ce congrès était de créer un sous-secteur dédié à la transformation des produits alimentaires, dans lequel tous les

pays ayant des acteurs importants au sein de l'industrie alimentaire seraient représentés.

Avec deux collègues de la région CCMBW (Charleroi-Centre-Mons-Brabant wallon), nous y avons représenté la FGTB Horval. Cela nous a permis d'établir des contacts entre la FGTB Horval et les autres

syndicats présents, issus de pays du monde entier.

### Solidarité avec les travailleurs de Mondelez

Lors de ce congrès, la secrétaire adjointe d'Horval CCMBW, Gaëlle Cranenbrouck, informée de la restructuration du siège de Mondelez (Namur) et du licenciement de 45

## Secteurs verts: les négociations ont été menées à bien

Bien que l'agriculture et l'horticulture soient depuis quelques temps dans une zone de turbulences, la FGTB Horval a réussi à y conclure un accord sectoriel comparable à ce qui s'est fait dans d'autres secteurs.

Les secteurs de production dépendent fortement de l'offre et de la demande. Pour les fruiticulteurs, les répercussions du boycott russe continuent à se faire sentir. Le secteur de l'horticulture ornementale et de la pépinière, quant à lui, est confronté à une baisse des prix depuis 2013. L'aménagement des jardins connaît également une période difficile. Les administrations publiques dépendent de moins en moins et l'entretien privé est un marché en régression. La situation dans l'agriculture reste par ailleurs catastrophique. La suppression des quotas laitiers a fait chuter les prix et l'année 2016 n'était pas une bonne année de culture.

L'accord réalisé, qui comprend une augmentation de 0,9% des salaires bruts, maintient donc l'équilibre entre notre cahier de revendications et le souhait des employeurs de conserver l'attrait du secteur.

Voici les principaux éléments de l'accord:

### Pouvoir d'achat

A partir du 1<sup>er</sup> septembre 2017, les salaires effectifs et barémiques augmenteront de 0,9%. Pour le secteur des fruits, cela s'appliquera à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Si la prime de 55 euros, résultant de l'accord précédent, a été convertie en un autre avantage, cette conversion est prorogée automatiquement.

La prime syndicale sera portée à 145 euros, dès que le cadre légal à ce sujet sera adapté.

### Emploi

Prorogation du plan pour l'emploi concernant les travailleurs plus âgés. En 2017 et 2018, les travailleurs ayant 10 ans d'ancienneté ont également droit à des jours de congé supplémentaires à partir de l'âge de 45 ans.

### Deuxième pilier de pension

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017, la cotisation patronale augmente de 0,13% pour atteindre 1,87%.

### Travail saisonnier

D'ici 2025, l'écart entre le salaire des ouvriers saisonniers et celui des travailleurs réguliers du secteur sera comblé.

Les partenaires sociaux soulignent qu'ils ne sont pas demandeurs d'un élargissement du système du travail saisonnier et qu'ils ne plaident pas pour l'instauration d'autres systèmes flexibles (comme des flexi-jobs).

### Paiement en argent liquide

Il sera mis fin aux paiements en argent liquide (actuellement encore possible uniquement pour les ouvriers saisonniers). D'ici le 31 décembre 2020, les paiements en argent liquide dans l'agriculture et l'horticulture ne seront plus réalisables.

Toutes les CCT existantes (RCC, crédit-temps, etc.) ont été prorogées.

## Suite au départ du CDH du gouvernement, Maxime Prévot (CDH) nuance les promesses faites au non-marchand

Il y a quelques semaines, la FGTB Horval et les autres syndicats avaient obtenu du Gouvernement wallon PS-CDH 30 millions d'euros supplémentaires pour le non-marchand: 10 millions en 2018, 20 millions en 2019 et 30 millions en 2020 et pour les années qui suivent.

Les 30 millions € promis au non-marchand ne sont plus garantis. Le Gouvernement Marnette-Prévot avait garanti ces montants. Mais entre-temps, le CDH a «retiré la prise». Le Ministre CDH Maxime Prévot nous déclare à présent ne plus être en mesure de garantir les budgets de 20 et 30 millions prévus respectivement pour 2019 et 2020 ! Ils dépendront de la bonne volonté (ou pas!) des futurs partenaires de gouvernement du CDH en Wallonie!

Inadmissible de prendre les travailleurs du non-marchand en otage! Pour la FGTB Horval, il est inadmissible que les travailleurs du non-marchand soient pris en otage à cause de la manœuvre d'un petit parti - le CDH. Nous exigeons que les promesses soient tenues. A défaut, les travailleurs du non-marchand sauront se faire entendre.



travailleurs, a pu expliquer à nos camarades étrangers la politique de l'entreprise et ses répercussions sociales. Les représentants des syndicats étrangers ont immédiatement manifesté leur

solidarité avec les travailleurs de Mondelez par le biais de la photo ci-contre.

Larissa De Roose  
Service d'études FGTB Horval



## > COMMERCE

# Accord sectoriel dans les grandes commissions paritaires

**À la veille des vacances, employeurs et syndicats ont conclu un accord pour une bonne partie du secteur du commerce. Les employés des CP 202, 311 et 312 peuvent compter, à partir du 1<sup>er</sup> juillet, sur une augmentation salariale brute de 25€. Par ailleurs, les jeunes parents pourront obtenir désormais un remboursement nettement plus élevé des frais de garde d'enfants.**

Le SETCa a négocié fin juin un accord pour plus de 100.000 travailleurs du commerce de détail alimentaire (CP 202), des grandes entreprises de vente au détail (CP 311) et des grands magasins (CP 312). Un accord a également été conclu pour le commerce de détail indépendant (voir notre article sur le sujet).

L'accord prévoit une augmentation de tous les salaires de 25€ à partir du 1<sup>er</sup> juillet. Pour les travailleurs à temps partiel, le montant est accordé au prorata du nombre d'heures prestées. En décembre 2017, les travailleurs recevront en outre une prime brute unique de 70€ au prorata en plus des autres primes. Pour rappel, la dernière augmentation du pouvoir d'achat du salaire brut date de 2012 et s'était établie à 7,18€ par mois.

L'accord prévoit aussi que le montant de la prime syndicale sera porté à 145€ pour les membres syndicaux à partir de 2018 (actuellement 135€) si le gouvernement ne bloque

pas l'augmentation du montant. Les parents comptant de jeunes enfants peuvent par ailleurs compter sur un coup de pouce. Le remboursement des frais de garde d'enfants est porté à 3€ par jour (auparavant 2€), avec un maximum de 600€ par an, par parent et par enfant jusqu'à 3 ans (auparavant 400€). L'accord sectoriel a permis de prolonger le crédit-temps avec motif jusqu'à 51 mois, soit trois mois de plus pour tout le monde, y compris pour ceux qui ont déjà utilisé leur crédit. Le crédit-temps sans motif a malheureusement été supprimé par ce Gouvernement et l'accord sectoriel n'a rien pu faire pour y remédier.

S'agissant de la fin de carrière, les interlocuteurs sociaux ont gardé les possibilités aussi larges que possible, ce qui n'est pas sans intérêt dans un secteur où beaucoup de personnes ont commencé à travailler très jeunes. Sans accord, ces possibilités auraient été encore plus réduites.

Impossible par ailleurs d'échapper à la décision gouvernementale de travailler plus longtemps. Un RCC (pré-pension) «longue carrière» reste possible à condition de compter 40 ans de service. En 2017, c'est encore possible à partir de l'âge de 58 ans, en 2018 il conviendra d'avoir 59 ans. Attention, le travailleur doit rester disponible sur le marché du travail jusqu'à l'âge de 60 ans (2017) et 61 ans (2018). Des solutions sont tout de même prévues pour les travailleurs de plus de 55 ans. En effet, les emplois d'atterrissage à partir de 55 ans avec un complément du fonds sectoriel restent possibles. C'est désormais aussi une option pour les employés de magasin de la catégorie 5 (personnel de magasin non exécutant), fût-ce à concurrence d'un crédit-temps 1/5e au maximum. Auparavant, ils n'y avaient pas droit.

Désormais, les entreprises devront proposer aussi 2 jours de formation en moyenne par an à leurs travailleurs.

D'autres thèmes majeurs comme la sécurité dans les magasins, le travail faisable, les malades de longue durée et l'avenir des CP dans le commerce seront abordés en groupe de travail au cours des 2 prochaines années.

## Un accord aussi dans le petit commerce

**Dans le secteur du petit commerce également, un accord est sur la table! Celui-ci comprend plusieurs avancées importantes en matière de pouvoir d'achat et de qualité de travail. Il prévoit également des mesures spécifiques pour certains groupes à risques et d'ouvrir le dialogue sur toute une série de thématiques fondamentales pour le secteur.**

**Pour rappel, le «petit commerce» regroupe les travailleurs de la CP 201 (commerce de détail indépendant) et de la SCP 202.01 (moyennes entreprises d'alimentation). La CP 201 regroupe les magasins d'alimentation qui emploient moins de 20 personnes ainsi que les magasins non alimentaires qui emploient moins de 50 personnes. La SCP 201.01, quant à elle, regroupe des entreprises d'alimentation de maximum une succursale et occupant entre 20 travailleurs et 50 travailleurs.**

Bonne nouvelle pour le portefeuille des travailleurs de ces secteurs: à partir du 1<sup>er</sup> août 2017, une augmentation forfaitaire viendra renforcer leur salaire brut. 20€ viendront ainsi s'ajouter mensuellement à leur barème à temps plein (proportionnellement au régime horaire prévu dans leur contrat de travail). Spécifiquement dans la CP 201, les travailleurs occupés dans des entreprises de moins de 20 personnes et ayant 6 mois d'ancienneté (au lieu de 12 mois comme c'est le cas actuellement) pourront passer en catégorie 2 du barème. L'accord prévoit également une mesure spécifique pour les tous jeunes travailleurs âgés de 16 à 20 ans. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018, ceux-ci seront désormais soumis aux mêmes barèmes que les travailleurs plus âgés. Un

barème spécifique sera appliqué pour les étudiants et les apprentis – la dégressivité continuera de s'appliquer pour eux. Enfin, les cyclistes verront également leur indemnité vélo augmenter de 0,22€ à 0,23€ par kilomètre. Le second volet de l'accord reprend des mesures spécifiques en matière d'aménagement de fin de carrière. Le crédit-temps avec motif sera ainsi porté à 51 mois (entreprises de 20 travailleurs ou plus).

### Et des accords dans 7 autres secteurs

A la veille des vacances, nous avons obtenu des protocoles d'accord dans de nombreuses commissions paritaires. Trop que pour vous en détailler chaque accord comme nous venons de le faire pour le Commerce! Les travailleurs des CP 211, 215, 220, 315.02, 317, 323, 340 sont concernés par ces nouveautés. Sur la page spéciale négociations sectorielles '17-'18 sur [setca.org](http://www.setca.org), vous pourrez découvrir ce qui a été négocié pour vous!

## en bref...

### Wendt Boart – Nivelles

Le producteur d'outillage diamant a annoncé vouloir arrêter ses activités sur le site de Nivelles. La phase d'information et de consultation avec le conseil d'entreprise a débuté. 107 travailleurs risquent de perdre leur emploi. C'est non seulement la décision, mais également la manière dont elle a été annoncée qui est déplorable. Le SETCa mettra dès lors tout en œuvre pour en minimiser l'impact social.

### JDC Web – Anhée

L'entreprise a informé ses 40 travailleurs qu'elle a demandé la faillite. La décision a été prise un mois à peine après la reprise de Vivaweek et de son personnel. Le jugement définitif sur la faillite ne sera rendu que le 14 juillet, mais les membres du personnel sont cependant déjà rentrés chez eux. Les syndicats ont entrepris une action en informant le ministre wallon de l'Économie, des PME, du Commerce extérieur et des Technologies nouvelles, Jean-Claude Marcourt. Le SETCa met tout en œuvre pour préserver les intérêts de tous les travailleurs.

### Blokker

Lors d'un conseil d'entreprise exceptionnel, la direction et les syndicats se sont mis d'accord sur 63 établissements à fermer dans notre pays au lieu de 69 comme annoncé précédemment. Voilà ce que prévoit le plan social qui a été signé. Les filiales suivantes restent finalement ouvertes: Evergem, Ronse, Poperinge, Diest (centre), Herstal et enfin Waregem. En outre, des accords ont été conclus en matière d'indemnités de départ et d'autres conditions. Si vous avez des questions, n'hésitez pas à prendre directement contact avec la section SETCa de votre région.

### Tremplin vers l'art infirmier

Pour l'année scolaire 2017-2018, le Fonds social pour hôpitaux privés espère augmenter le nombre d'infirmiers qualifiés. Les 1000 premiers travailleurs qui s'inscrivent pour la formation en soins infirmiers et qui ont au moins 1 an d'ancienneté dans la CP 330 peuvent se voir rembourser jusqu'à 1000€ des frais d'inscription. Des informations plus détaillées sur <https://www.fe-bi.org>.

### Fnac

Les syndicats et la direction ont conclu un accord sur la fameuse CCT 32bis pour la fusion des sièges de Fnac et Vandenborre, ce qui a eu des conséquences pour le personnel de Fnac qui a dû aller travailler ailleurs. Les deux points sensibles du dossier étaient les déplacements supplémentaires que le personnel de Fnac devrait parcourir et la fixation d'un régime de préavis pour ceux qui partent. La direction et les travailleurs se sont mis d'accord sur les deux sujets, grâce notamment aux actions et au soutien des travailleurs.

### Congrès mondial du secteur commerce à Berlin.

En juin dernier s'est tenu le congrès mondial du secteur commerce. Les syndicats du monde entier se sont accordés sur la conclusion d'accords globaux dans les entreprises syndicalement fortes et ce, afin de donner par là même une impulsion au secteur mondial des hypermarchés. Les tragiques accidents survenus dans les entreprises textiles du Bangladesh démontrent qu'une collaboration syndicale «verticale» est nécessaire des usines de production jusqu'aux magasins. Une attention toute particulière a également été accordée aux jeunes, aux femmes et à l'intérêt croissant pour le e-commerce.

### E-commerce: la bonne excuse de Comeos pour déréguler les conditions de travail

A coups gros titres dans la presse, la Fédération des employeurs du commerce pointe du doigt les faiblesses de la Belgique en matière de travail adapté à l'e-commerce. D'après une récente étude réalisée par leurs soins, la Belgique passerait à côté de 15.000 emplois: principalement ceux créés par les centres logistiques situés près de nos frontières. Comeos met également en cause les horaires de travail, qui seraient inadaptés à la réalité du e-commerce. Dans les faits, le e-commerce se développe et doit continuer de se développer. Il n'existe aucune entrave réelle à sa mise en œuvre, tout est question de volonté patronale! Le SETCa dit oui au développement du e-commerce, oui pour négocier en la matière mais pas à n'importe quel prix et certainement pas au détriment des travailleurs. Pour aller + loin sur ce thème: [setca.org](http://setca.org)

## &gt; CRISE POLITIQUE DANS LES 3 ENTITÉS FRANCOPHONES

**Les travailleurs du Non Marchand, pris en otage?**

La rupture de l'accord de coalition au sein des gouvernements francophones a plongé les trois Entités francophones (que sont les Régions wallonne et bruxelloise et la Fédération Wallonie-Bruxelles) dans une situation de blocage. Il s'agit là d'une situation qui n'est absolument pas profitable, ni pour les citoyens ni pour les travailleurs.

Cette crise politique a signé, de facto, la mise au placard des nombreux dossiers en cours pour le secteur du Non Marchand tant au niveau de la région Wallonne et Bruxelloise qu'au niveau de la Fédération Wallonie-

Bruxelles. Il s'agit par exemple de la Réforme des aides à l'emploi, la régionalisation des maisons de repos et des allocations familiales, des négociations en vue d'un accord social dans les différentes entités, la réforme de l'aide à la jeunesse, de

l'accueil de l'enfance, la statut de salarié des accueillantes conventionnées, etc. Les annulations de réunions s'enchaînent et l'immobilisme politique guette, à tous les étages. Le travail effectué ces derniers mois avait péniblement permis d'aboutir à des promesses, voire à certains engagements. Tout ceci risque plus que vraisemblablement de passer à la trappe.

Pour protester contre cette situation terriblement préjudiciable pour les travailleurs, le secteur Non Marchand francophone du SETCa a tenu une action surprise ce 29 juin devant le siège de la Fédération Wallonie Bruxelles. Les militants ont passé symboliquement en revue, un par un, les dossiers en cours et ont rappelé leurs responsabilités aux mandataires politiques des trois entités concernées. Une action «*coup de poing*» pour exiger la poursuite d'une gouvernance permettant de concrétiser l'ensemble des dossiers en chantier.

Le SETCa exige que la classe politique, dans son ensemble, se remette au travail sans attendre. Par la porte ou par la fenêtre, les dossiers en cours doivent continuer d'avancer. Il n'est pas question que l'avenir des dizaines de milliers de travailleurs du Non Marchand et les nombreux bénéficiaires concernés par leurs services soient pris en otage, le temps que se trame le petit jeu politico-politicien.

**Une marée d'indexations en juillet**

De nombreuses commissions paritaires ont été indexées en ce début juillet. Est-ce que cela signifie que je pourrai acheter plus de cornets de glaces pendant les vacances?

Et bien en pratique... non. Les prix des produits que nous achetons au quotidien augmentent, votre salaire suit ce mouvement. Cela se fait automatiquement, grâce à «l'index». Ce système vous donne la garantie que chaque mois, vous pourrez à nouveau acheter plus ou moins la même chose avec votre salaire, même si les prix augmentent. Votre pouvoir d'achat est de la sorte maintenu. Il s'agit donc d'une protection automatique contre l'augmentation des prix. Vous pourrez donc vous offrir autant de glaces qu'avant!

**Quels sont les secteurs concernés?**

Les secteurs suivants seront indexés en juillet 2017:

CP 209 employés des fabrications métalliques	1,69%
CP 222 employés de la transformation du papier et du carton	1,43%
CP 226 Logistique - employés du commerce international, du transport	1,40%
CP 304 du spectacle	2%
CP 307 pour les entreprises de courtage et agences d'assurances	2%
CP 308 sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation	0,24%
CP 309 sociétés de bourse	0,24%
CP 310 banques	0,24%
CP 317 pour les services de garde	2%
CP 318.01 pour les services des aides aux familles et aux personnes âgées (RW)	2%
CP 319.00 des établissements et services d'éducation et d'hébergement	2%
CP 319.02 des établissements et services d'éducation et d'hébergement (C. fr, RW, C. Germa.)	2%
CP 329.02 pour le secteur socio-culturel (C. fr, RW, C. Germa.)	2%
CP 329.03 pour les organisations socio-culturelles fédérales et bicommunautaires	2%
CP 330.03 prothèses dentaires	2%
CP 332 Communauté Germanophone	2%
CP 337 Commission Paritaire pour le secteur non-marchand	2%

Pas mal d'indexations ont également eu lieu en juin dernier, suite au dépassement de l'indice pivot. Vérifiez sur [www.setca.org/index](http://www.setca.org/index) si votre secteur était concerné.

**Tout savoir sur vos droits, aussi pendant les vacances**

Ah, l'insouciance de l'été! Le soleil brille (plus souvent), les soirées en terrasse se prolongent, l'ambiance au travail est plus détendue... Mais ce n'est pas pour autant que la législation n'est plus d'application! Nous vous avons préparé un best of des questions les plus fréquemment posées en cette période estivale. Sur [www.setca.org/mesdroits](http://www.setca.org/mesdroits), vous trouverez les premières réponses à vos questions. Et n'oubliez pas, même en été, vos sections régionales SETCa sont toujours à votre service en cas de souci!

**Est-ce qu'il fait trop chaud pour travailler?**

Il ne suffit pas de regarder le thermomètre pour le déterminer. Il faut tenir compte de plusieurs facteurs tels que la température de l'air, l'humidité relative de l'air, la vitesse de l'air, le rayonnement thermique, la charge physique de travail, les méthodes et équipements de travail, les vêtements de travail et les équipements de protection individuelle. Contactez votre représentant syndical (CPPT) pour vous informer sur ce qui est d'application dans votre entreprise. Votre entreprise n'a pas de représentation syndicale? Adressez-vous à votre section régionale SETCa.

**Pas de chance, je suis malade pendant mes congés!**

Si vous tombez malade avant le début de vos congés, vous pouvez reporter ces derniers. C'est également le cas si votre entreprise prévoit une fermeture collective. Si vous tombez malade pendant vos congés, ceux-ci se poursuivront simplement. Vous ne pourrez pas récupérer ces jours de maladie sous la forme de jours de congé. En cas de maladie, même pendant les congés, il est conseillé de toujours prévenir votre employeur. Cet aspect pourrait s'avérer important si vous êtes toujours malade à l'issue de vos congés.

**21 juillet, 15 août: pour le calcul de ma rémunération, un jour férié équivaut-il à un jour «normal»?**

Les jours fériés sont payés de la même manière qu'un jour de travail normal. Mais il y a des cas particuliers. Retenez les sur [www.setca.org/mesdroits](http://www.setca.org/mesdroits) rubrique Mes Droits Online.

**Quelles sont les règles pour les jobs étudiants?**

Les règles en la matière sont bien plus souples qu'auparavant: les étudiants peuvent travailler tout au long de l'année, l'été n'est plus spécifiquement dédié aux jobs étudiants. Les jeunes FGTB éditent chaque année une brochure sur les droits des jobistes. Vous la retrouverez également sur [www.setca.org/mesdroits](http://www.setca.org/mesdroits).

**Vacances Jeunes**

Le jeune de moins de 25 ans qui termine ses études et qui a travaillé au moins un mois comme salarié peut prendre l'année suivante des vacances jeunes en complément de son droit incomplet à des vacances. Pour chaque jour de vacances jeunes, le jeune perçoit une allocation de l'ONEM. Votre section régionale SETCa vous vous accompagnera dans vos démarches.

**Vacances supplémentaires (vacances européennes)**

Vous reprenez le travail après une longue période d'interruption de travail (maladie, chômage, interruption de carrière...), vous avez tout de même droit à des jours de congés durant l'année de la reprise du travail. Votre section régionale SETCa vous expliquera les démarches à entreprendre.

**125 ans du SETCa  
Appel à vos mémoires et à vos tiroirs !**

Cette année, le SETCa fête ses 125 ans d'existence. 125 années de combats syndicaux, de conquêtes sociales, d'évolutions des outils et des conditions de travail mais aussi des conditions de vie. Cinq quarts de siècle emprunts d'actions, de négociations, de dialogue, de solidarité, de luttes et de victoires. Tant de choses se sont passées depuis lors... Et nous souhaiterions pouvoir retracer le fil de tous ces événements.

Le SETCa profite de cet anniversaire important pour (ré)explorer l'histoire de notre organisation. Et pour cela, nous avons aussi besoin de VOUS ! Militants, affiliés, ouvrez vos tiroirs et vos caisses d'archives et partez à la recherche d'anciens documents du SETCa, ou de ses ancêtres le SGE ou le SETV : carnets d'affiliations, tracts, affiches, photos, documents de congrès, drapeaux ou calicots, articles de journaux ou témoignages plus personnels... Quel que soit le secteur, quelle que soit la régionale, tous ces témoignages historiques sont importants et se doivent d'être préservés !

N'hésitez pas à nous contacter et à nous faire parvenir le fruit de vos découvertes à [servicecommunication@setca-fgtb.be](mailto:servicecommunication@setca-fgtb.be)

## &gt; ÉDITO

# Tous busés!

L'école est finie. Le front commun syndical a procédé à la remise des prix des ministres du gouvernement Michel. Les résultats sont sans surprise: tous busés! C'est qu'à l'examen ils n'ont rien compris, chacun dans sa branche, à l'énoncé des exercices. Ils ont même tous sans exception fait exactement le contraire de ce que l'on attendait d'eux.

**Simple buse**

On attendait de Charles Michel, avec sa tête de premier de classe, qu'il crée des jobs, jobs, jobs et qu'il assainisse les finances publiques mais il n'a rien compris. En appliquant un saut d'index, en modérant les salaires pour faire des cadeaux aux employeurs, il a réduit le pouvoir d'achat, handicapé la consommation, réduit les rentrées fiscales, creusé le trou des finances publiques. Bref: recalé et prié de changer d'orientation. Irrécupérable! Pour lui, ni 2e session ni redoublement.

La ministre de la Santé, Maggie De Block, a réussi malgré sa bonne bouille à se mettre à dos tous les professionnels de la santé en taillant allègrement dans les budgets. Elle était supposée s'occuper de la santé des gens mais tout ce qu'elle a réussi à faire, c'est de rendre plus chers les médicaments et les soins de santé et forcer les malades à reprendre le travail. Busée!

Le ministre des Finances, Johan Van Overtveldt, qui doit en théorie faire rentrer des recettes, s'évertue au contraire à vider les caisses de l'Etat en réduisant l'impôt de ceux qui en paie déjà le moins. Il renonce à récupérer les cadeaux fiscaux indus. Il refuse de

taxer ce qui ne l'est pas, comme les plus-values boursières qui partout ailleurs sont taxées. Busé!

Kris Peeters, ministre de l'Emploi, était supposé rendre le travail «faisable» ou «soutenable», enfin «werkbaar». Apparemment le concept – quelle que soit la langue – lui a échappé. La copie qu'il a remise aboutit à l'inverse. Heures supplémentaires à gogo, semaine de 45 heures, horaires flexibles, tout concourt à rendre le travail insoutenable jusqu'à l'âge de la retraite tandis qu'une armée de chômeurs se pressent au portillon dans l'espoir de décrocher un des fameux jobs, jobs, jobs annoncés.

**Triple buse**

Mais celui qui a le pompon et qui mérite une triple buse tant ses réponses aux épreuves sont absurdes, c'est le ministre des Pensions. Daniel Bacquelaine est à coup sûr le cancre de la classe déjà pas bien brillante. Celui-là a vraiment tout faux. Mais à sa décharge, il faut reconnaître que ses petits camarades Peeters et Van Overtveldt, et De Block ne l'ont pas aidé.

Les pensions sont trop basses? Peu importe, on va encore les réduire! Saut d'index, enveloppe bien-être amputée, non indexation des barèmes fiscaux, assimilation à la baisse des périodes de chômage et de prépension, etc. Pire encore: les pensions du secteur public sont les seules un peu décentes. «Bacquelaine a décidé» de s'y attaquer pour les ramener au niveau des pensions de misère du privé.

Le travail est de plus en plus pénible, le stress, les burn-out augmentent? Pas de souci! Son camarade Peeters a déjà fermé les portes des prépensions, réduit l'accès au crédit-temps de fin de carrière. Bacquelaine achève l'œuvre en resserrant les portes de la pension anticipée.

L'espérance de vie en bonne santé est de 64 ans? On s'en moque, Bacquelaine porte l'âge de la retraite à 67 ans tandis que Maggie fait la chasse aux malades de longue durée. Et il a mieux dans ses cartons: la pension à points obligera à travailler encore plus tard pour remplir les conditions de carrière sans être pénalisé d'un malus exagéré. Et les points resteront des points d'interrogation quant à leur valeur en euro au moment de la prise de la retraite.

L'espérance de vie à 25 ans des travailleurs les moins qualifiés – qui se farcisent les métiers les plus lourds – est inférieure de 13 ans à celle des diplômés du supérieur. Là encore le ministre a mal calculé: la pénibilité si elle est prise en compte ne permettra d'anticiper la retraite que de deux ans maximum.

**La classe de la casse**

Si cette classe de cancre et de bras cassés étaient tous en culottes courtes, on se contenterait de les plaindre et de craindre pour l'avenir de la jeunesse. Mais ils sont tous en costume cravate, ils ont sous le bras un maroquin et sous le fondement un strapon-tin: ils gouvernent le pays. Et c'est nous qui payons les pots cassés. Les dégâts qu'ils font vont beaucoup plus loin que les murs de la

classe ou les grilles de la cour de récréation. C'est le pays qu'ils démolissent. Ce sont nos Finances publiques qui se portent de plus en plus mal. Ce sont nos services publics qui sont de plus en plus exsangues. C'est notre système de sécurité sociale qui perd peu à peu sa fonction de protection et de redistribution. C'est notre système de concertation sociale qu'ils vident chaque jour un peu plus de sa substance avec la complicité même pas voilée du patronat. Et nous préférons ne pas penser à la bombe institutionnelle sur laquelle nous sommes assis et qui pourrait faire voler en éclats le Pays Belge.

Notre remise des prix était une grosse farce destinée à attirer l'attention des citoyens sur la politique actuelle du gouvernement et sur ses conséquences désastreuses. Bientôt la classe Michel va devoir se présenter devant le vrai jury, celui des électeurs. Il faudra alors vraiment les recalés et les renvoyer de l'école pour mauvaise conduite.



Rudy De Leeuw  
Président



Robert Vertenueil  
Secrétaire général

**DANS LE MONDE DE BERNARD**

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

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

**P&V AUTO**

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

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



Avec vous quoi qu'il arrive