

17 JANVIER 2014 • Éd. HAINAUT

FGTB

N°01 • BIMENSUEL • 69^{ème} année

Bureau de dépôt: Charleroi X

Abonnements: 02/506 82 11

Rédaction: 02/506 82 44 - 02/506 83 11

syndicats@fgtb.be

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

L'objectif de notre baromètre annuel est de reprendre de façon simple et accessible à tous les données clés de notre économie et mettre en lumière certains aspects qui nous semblent essentiels pour analyser correctement la situation. Analyser pour comprendre. Comprendre pour agir. Agir pour ne plus subir. Parce que nous subissons depuis plus de cinq ans une crise économique profonde dont on mesure tous les jours les conséquences et dont le monde du travail est le premier à faire les frais. Pourtant il y a des alternatives.



Baromètre socio-économique 2014

FGTB

Ensemble, on est plus forts

Dossier en pages 8 & 9

SAC

Des amendes
qui empêchent
d'agir

IMPÔTS

Pour une
fiscalité
plus juste

DROITS

Ce qui
change
en 2014



EDITO

Il y a
des
alternatives

NAMUR

BRABANT WALLON

**AFICo asbl vous invite à
un débat avec les politiques**

**Quelle[s] gauche[s]
dans notre paysage
politique avant les
élections de mai 2014 ?**

★
**Un débat introduit par
Jean FANIEL,**

**Directeur Général du Centre de recherche et
d'information socio-politiques (CRISP)**

**le 23 janvier 2014, à 19h00
à la CGSP Namur
rue de l'Armée Grouchy 41 ★ 5000 Namur**



CEPAG

FGTB Namur
Ensemble, on est plus fort!

Ed. resp. : Guy FAYS, rue Dewez 40 à 5000 Namur

LUXEMBOURG

FGTB Luxembourg
Ensemble, on est plus fort!

Alvéole Théâtre

Centre d'Education
Permanente
asbl**Vous présentent :**

« La valse à militants »

**une création théâtrale d'Alvéole Théâtre ,
de CASTA et de militants FGTB Luxembourg.**



- 18h00 : Accueil
- 18h30 : Début de la représentation
- 19h30 : Echange avec la salle
- 20h00 : La rentrée syndicale par Anne DEMELENNE, Secrétaire Générale de la FGTB. Débat avec les militants
- 21h00 : Verre de la nouvelle année

**Jeudi 30 janvier à 18h - 13, Rue Fonteny Maroy
6800 Libramont**

Entrée libre et gratuite.



Aux affilié(e)s de la centrale Générale F.G.T.B. du Brabant Wallon

Cher(e)s Ami(e)s,

Tout d'abord, toute l'équipe de la Centrale Générale F.G.T.B. du Brabant Wallon vous présente ses meilleurs vœux pour 2014.

Ensuite, suite aux différentes difficultés survenues lors du prélèvement de la cotisation syndicale du mois de janvier 2014 (passage de la domiciliation ordinaire en domiciliation européenne – SEPA –), nous vous prions de bien vouloir nous excuser pour le «double» prélèvement effectué sur votre compte bancaire.

Aucun prélèvement ne sera donc effectué pour le mois de février.

La normalité reprendra donc dès le mois de mars prochain.

Encore avec toutes nos excuses, recevez, Cher(e)s Ami(e)s, nos fraternelles salutations.

Philippe LECLERCQ
Secrétaire Régional

Permanences de la centrale générale F.G.T.B. du Brabant Wallon a votre service

Cher(e)s Camarades,

Veuillez trouver ci-dessous les nouveaux horaires de permanences dès le 2 janvier 2014.

Vous constaterez également qu'afin de mieux vous servir deux permanences «spécifiques» ont été ajoutées. Une pour le Secteur de la Construction et l'autre pour le Secteur des Titres-Services.

Siège central de la Centrale Générale F.G.T.B. du Brabant Wallon
Rue de Namur, 24 - 1400 Nivelles
Tél: 067/21.18.84 - 21.15.99 - 21.67.57 - 21.84.07 - 21.23.23 - Fax: 067/22.06.23
Email: cg.brabantWallon@accg.be

Horaire d'ouvertures:

Lundi	8h15 à 12h00 et 13h00 à 17h00
Mardi	8h15 à 12h00 et 13h00 à 17h00
Mercredi	8h15 à 12h00 et 13h00 à 17h00
Jeudi	8h15 à 12h00 et 13h00 à 17h00
Vendredi	8h15 à 12h00

Nos permanences:

- **Braine-l'Alleud:** Av Léon Jourez 27 - 1420 Braine l'alleud
Tél: 02/3891543
Vendredi 10h00 à 12h00
- **Court-St-Etienne:** rue des Métallurgistes, 7 A - 1490 Court-St-Etienne
Tél: 010/621652
Mercredi 13h00 à 16h00 - Jeudi 10h00 à 12h00
- **Jodoigne:** rue du Bosquet, 6 E - 1370 Jodoigne - Tél : 010/819843
Mercredi 13h00 à 16h00 - Jeudi 10h00 à 12h00
- **Tubize:** rue de Mons 95 - 1480 Tubize - Tél: 02/3557813
Mercredi 14h30 à 18h00 - Jeudi 10h00 à 12h00
- **Wavre:** rue de l'Ermitage 11 - 1300 Wavre - Tél: 010/229129
Lundi 8h30 à 12h00 - Mardi 8h30 à 12h00
Mercredi 8h30 à 12h00 - Jeudi 13h00 à 18h00

+ PERMANENCES SPECIFIQUES AUX SECTEURS DE LA CONSTRUCTION ET DES TITRES-SERVICES

- **Nivelles:** rue de Namur, 24 - 1400 NIVELLES - Tél: 067/21.23.23.
Mardi de 17h00 à 18h30



Le modèle social belge face à la gouvernance européenne

Le 20 novembre 2013, 270 militants de la FGTB de Bruxelles étaient réunis en Conseil syndical pour débattre des nouveaux outils de gouvernance économique dont l'Union européenne s'est dotée. Ils se sont attelés à en évaluer l'impact sur le modèle social belge...

Lars VANDE KEYBUS (Service d'études de la FGTB fédérale) et Anne DUFRESNE (sociologue, FRS-FNRS) ont introduit le sujet en présentant les nouvelles règles de gouvernance économique, leurs conséquences directes pour les travailleurs et les réponses syndicales à la modération salariale (au plan européen).

Pour rappel, la crise économique de 2008, qui frappe encore durement l'Europe, est d'abord une crise financière, une crise de liquidités et de solvabilité des institutions financières (banques). En Grèce, en Espagne mais aussi en Belgique, les effets en sont palpables: ralentissement de l'activité économique, fermetures d'entreprises, chômage galopant, gel des salaires. C'est dans ce contexte dépressif que l'Union européenne vient de se doter de nouveaux outils de gouvernance économique. Le but annoncé est de renforcer le pilier économique de l'Union économique et monétaire, via des règles de discipline budgétaire, une coordination renforcée des politiques économiques et une meilleure gouvernance de la zone €. En adoptant ces mesures, les Etats membres veulent bien sûr imposer au monde du travail des remèdes libéraux.

Si elles perdurent, ces politiques porteront gravement atteinte à notre modèle social, en remettant en cause la concertation sociale, la liberté de négociation des salaires, la Sécurité sociale, en confiant... au marché la mission de guider l'évolution de nos sociétés!

Les réponses européennes à la crise

Lars VANDE KEYBUS a tout d'abord précisé qu'à l'origine, cette crise fut celle du secteur privé: elle n'est devenue une crise des finances publiques que suite au sauvetage financier des banques par les pouvoirs publics! Cet endettement massif supplémentaire intervenait, en effet, au plus mauvais moment: par le ralentissement de la croissance économique, les recettes d'Etat fondaient, tandis que les dépenses sociales explosaient, plombant plus encore les finances publiques. Des pays comme la Grèce, le Portugal et l'Espagne ne sachant plus honorer leurs dettes, devaient être sauvés. Par les autres pays européens. Et par la Banque Centrale Européenne et le Fonds Monétaire International. Ces institutions, de tradition conservatrice, ont saisi cette occasion pour conditionner leur aide à l'obligation de mener, partout, des réformes néolibérales: les Etats surendettés se retrouvaient forcés de couper dans les dépenses publiques et, pour sortir de la crise, on usa de remèdes... qui en avaient été à l'origine!

Dès 2011, obsédées par la compétiti-

tivité et la croissance, les autorités européennes ont établi une série de mécanismes contraignants permettant le durcissement des mesures de stabilité monétaire adoptées lors de la création de l'€ et la mise en place de sanctions financières pour les pays «insuffisamment performants». Ce fut le fameux paquet législatif baptisé «6-pack»: un ensemble de cinq Règlements européens et d'une Directive visant le contrôle du risque de déséquilibres macroéconomiques c'est-à-dire de tout élément jugé nuisible à la compétitivité. Deux procédures vont essentiellement renforcer cette politique:

- la Procédure renforcée de déficit excessif: des sanctions, pouvant aller jusqu'à 0,2% du Produit Intérieur Brut (PIB), s'enclenchent quand les déficits publics sont supérieurs à 3% et que la dette publique excède 60% du PIB. Dans cette procédure, les Etats-membres doivent prouver une réduction annuelle 'suffisante' de leur déficit budgétaire et une réduction 'suffisante' de leurs dettes excédant les 60%, faute de quoi des sanctions financières peuvent être imposées;

- la Procédure renforcée de déséquilibre excessif: si, sur la base d'un tableau de bord, les pays présentent des déséquilibres macroéconomiques importants, une procédure pour déséquilibre jugé excessif par la Commission européenne (CE) peut être lancée et des sanctions, pouvant atteindre 0,3% du PIB, pourront être prises à l'encontre des Etats...

Avec cette dernière procédure, un contrôle (monitoring) des Etats est instauré au niveau européen, à l'aide d'un tableau de bord comparatif comprenant des indicateurs économiques précis, comme le coût salarial unitaire, ce qui revient en fait à un véritable contrôle européen (et libéral) des salaires.

Parallèlement à l'adoption de ce nouveau cadre législatif, la CE a élaboré sa stratégie 2020. Cette stratégie résulte en des recommandations, qu'elle adresse spécifiquement à chaque Etat membre en matière d'emploi, d'environnement, de pauvreté. La CE fait ainsi passer ses réformes conservatrices sous le couvert d'objectifs de développement durable: en réalité, les recommandations qu'elle formule sont directement liées aux exigences du

6-pack. La Belgique, en situation de déficit excessif depuis 2009, a été visée par des recommandations de la CE en 2011. Elle s'est, depuis, attachée à réaliser de lourdes économies – surtout dans le domaine social - pour atteindre rapidement l'équilibre des finances publiques. En ce sens, la CE n'a pas hésité pas à réclamer la fin de l'indexation automatique des salaires, à exiger la liaison des pensions légales à l'espérance de vie, la réduction des allocations familiales, etc.

Les difficultés de la zone € sont, selon la CE, liées à la pâtre compétitivité des pays membres. Avant l'instauration de l'€, les pays en difficulté économique pouvaient dévaluer leurs monnaies afin d'équilibrer leurs déficits commerciaux. Mais cela a été rendu impossible avec l'€. C'est pourquoi les Etats-membres en difficulté sont contraints, par les nouveaux mécanismes législatifs, à une dévaluation interne : via les salaires. Les salaires ne peuvent plus suivre que l'évolution de la productivité et non plus celle des prix. Résultat des courses: on affaiblit partout les solidarités entre travailleurs d'entreprises et de secteurs différents; dans un tel modèle, les négociations salariales collectives doivent être menées entreprise par entreprise voire... travailleur par travailleur. Partout en Europe, les salaires minimum, les CCT existantes et souvent... les syndicats mêmes, sont attaqués.

Les résultats de cette politique sont désastreux: la crise est inutilement prolongée et la situation sociale se détériore. Il devient donc urgent de rétablir le pouvoir d'achat des gens et de ne pas se limiter aux salaires lorsqu'on parle «compétitivité».

L'enjeu des salaires

De son côté, **Anne DUFRESNE** a tout d'abord rappelé que les salaires sont le moteur de l'économie. Historiquement, au niveau national, c'est bien l'acteur syndical qui a permis la constitution du salaire en un droit négocié. A l'échelle de l'UE, les eurosyndicats ont longtemps abandonné la revendication en matière de salaire, occupés qu'ils étaient par le «dialogue social» européen, processus institutionnalisé depuis 1991, dont le salaire est exclu. Pourtant, depuis 2010, avec la nouvelle gouvernance économique européenne (GEE), les instances européennes s'attaquent explicitement, pour la première fois

de leur histoire, au salaire¹.

Et dans leur modèle implicite, le salaire n'est plus un droit négocié, mais bien un prix de marché, fixé unilatéralement par l'employeur. Selon le Conseil européen, il faudrait que «les obstacles d'ordre institutionnel à l'ajustement flexible (...) des salaires aux conditions du marché [soient] supprimés» (GOPE, 2010): l'indexation automatique des salaires en Belgique, par exemple. Il s'agit donc d'imposer un ajustement uniquement marchand du salaire, en le faisant sortir du champ du droit négocié. La dépolitisation du salaire le transforme alors en simple «coût du travail», hors de la délibération collective.

En termes de combat syndical européen, une question principale se pose : après quelques décennies de modération salariale, les syndicats peuvent-ils inventer de nouvelles stratégies leur permettant de renouer avec les traditions syndicales nationales de la défense du salaire? Anne DUFRESNE pose un constat statistique: depuis plus de 30 ans, nous assistons à une redistribution massive du salaire vers le capital. La part salariale a chuté de 8 % et la modération s'est installée comme une norme en Europe. Avec le traité et son article 153.5, le salaire est aussi devenu une matière non légiférable à l'échelon de l'UE; il est exclu du champ législatif européen, tout comme la grève et le droit d'assemblée. Comment peut-on alors envisager la politique salariale au niveau européen?

Au départ, la stratégie de la Confédération européenne des syndicats (CES) a été d'accepter la modération salariale comme une sorte de mal nécessaire pour pallier le chômage de masse. Or, par la suite, l'emploi n'a pas progressé (voire a même chuté!). Si cette «nécessaire» modération s'éternise avec la nouvelle gouvernance économique, elle est désormais sous-tendue par une intervention directe et explicite de l'UE sur les salaires, en l'absence de tout contrôle démocratique. La GEE est en effet l'apogée du processus de l'intégration européenne et révèle la nature intrinsèque de l'UE qui a toujours subordonné le social à l'économique. Dans ce contexte, l'eurosyndicalisme a tout intérêt à (re)placer le salaire au cœur de son action!

Lors de son congrès à Athènes en mai 2011, quasi tous les membres de la CES se sont (enfin) radicalement opposés à la GEE et ont marqué leur volonté d'une réponse commune pour une coordination vers le haut des politiques salariales, fiscales et sociales. Une telle coordination est cependant très difficile à trouver.

Trois pistes sont évoquées

1 La coordination des négociations collectives. Initier dans les années 1990 par la fédération européenne des métallurgistes (FEM), son ob-

jectif à court terme est de lutter contre le dumping social. A long terme, c'est le développement de coopérations substantielles entre les syndicats européens, afin d'aboutir à la négociation de conventions collectives sectorielles européennes. Principale limite à cette démarche: les organisations patronales européennes évitent de se constituer en tant qu'interlocuteurs sociaux et refusent de «dialoguer» sur les salaires, satisfaites des restrictions de la GEE en la matière. Du côté syndical, huit fédérations sectorielles et la CES ont créé des comités de coordination des négociations collectives nationales, ce qui abouti à l'élaboration d'une norme salariale évaluant à posteriori les résultats des négociations nationales.

2 Le salaire minimum européen avec la difficulté...d'éviter une harmonisation vers le bas. Les Scandinaves et Italiens ont bloqué cette revendication, craignant une perte d'autonomie dans leur négociation collective nationale. La CES a toutefois réussi à établir la base d'une règle de salaire minimum européen selon laquelle celui-ci serait à fixer, pays par pays, entre 50 et 60% du salaire médian national².

3 La mobilisation collective transnationale, afin d'éviter le repli national et de créer un nouveau rapport de forces en Europe, face, entre autres, aux puissants lobbys patronaux. Multiplier les euromanifestations avec des euroslogans est essentiel. Mais il s'agit aussi d'articuler les actions nationales à des revendications européennes. Ce sont des étapes dans la construction d'identités collectives à l'échelon de l'UE. Et les préalables à la construction de l'euro-syndicalisme passent nécessairement par: -la construction de liens avec un mouvement social européen, lui-même en construction; -les moyens de pression (droit de grève et d'action collective transnationale); -l'invention de formes de coordination permettant d'articuler les niveaux; -l'invention d'objectifs précis (eurorevendications) et de campagnes durables.

On peut donc imaginer, à long terme, une stratégie syndicale européenne de combat, où la montée en revendications pourrait être soutenue par une mobilisation sociale européenne. Le chemin risque d'être long? C'est possible. Mais quel fabuleux objectif!

1 Pour une chronique actualisée des conséquences de la gouvernance économique sur les syndicats, voir Dufresne, A., Pernot, J.M. (eds), Les syndicats face à la nouvelle gouvernance européenne, Numéro spécial de la Chronique internationale de l'IRES, n°143-144, décembre 2013, 168 p.

2 Pour plus de détails sur l'histoire des initiatives de coordination, voir Dufresne Anne, «Le salaire, un enjeu pour l'eurosyndicalisme», PUN, Nancy, 2011.

MONS

WALLONIE PICARDE

FGTB**Mons-Borinage Ensemble, on est plus forts****LA FGTB MONS-BORINAGE VA PROCÉDER
À L'ENGAGEMENT D'UN JURISTE (M/F)**

La FGTB Mons-Borinage est actuellement à la recherche d'un/une juriste qui jouera un rôle essentiel dans le soutien de ses affiliés.

Rôle:

- Le/La juriste du service juridique assurera devant les Tribunaux du Travail, la représentation de nos affiliés tant en matière de droit social que du droit du travail.
- Ce rôle implique la gestion complète: préparation, entretiens, plaidoiries, gestion du suivi des dossiers de litiges en matière de sécurité sociale et du droit au travail.
- Le service juridique s'implique également dans le suivi de nos affiliés en matière d'accompagnement des demandeurs d'emploi face à l'ONEm.
- Il sera responsable de la gestion complète de dossiers.
- Entreprendre les procédures de défense sans délai et utiliser les règles de procédure pour favoriser le déroulement rapide et efficace des dossiers.
- Préparer, présenter et rédiger des articles portant sur des sujets d'intérêts pour diffusion interne.

Qualifications:

- Master en droit ou expérience équivalente.
- Fortes compétences et connaissances en litiges et droit du travail.
- Sens de l'analyse, autonomie et fortes compétences en communication.
- Dynamisme, efficacité, esprit d'équipe et leadership.
- Bilinguisme (français et néerlandais souhaité), tant à l'oral qu'à l'écrit.
- Capacité d'offrir support et assistance dans le développement des autres membres de l'équipe.

L'écoute active et l'empathie sont des atouts non négligeables. Vous avez des connaissances en ce qui concerne les relations de travail et êtes familier avec la défense en droit en matière de relations de travail? Vous vous démarquez par votre bon raisonnement? vous êtes en mesure de gérer quelques dossiers à la fois et avez le souci de bien servir les membres? Vous êtes alors la personne que nous recherchons! Les personnes qui posent leur candidature à ce poste doivent être disponibles fin du 1^{er} trimestre 2014 au plus tard. Elles doivent partager l'idéologie de la FGTB.

Conditions:

Salaire selon barème, avantages extra-légaux

Durée du contrat: CDI

Les candidatures pour ce poste, accompagnées d'une lettre de motivation et d'un CV, sont à introduire pour le 5 février 2014 au plus tard par e-mail: recrutement.mons-borinage@fgtb.be.

FGTB**Mons-Borinage Ensemble, on est plus forts****LA FGTB MONS-BORINAGE VA PROCÉDER À L'ENGAGEMENT
D'UN CHEF DE SERVICE JURIDIQUE****Rôle:**

- Le/La chef du service juridique assurera les tâches suivantes:
- Gestion dossiers «Droit du Travail»,
 - Gestion dossiers «vacances annuelles»,
 - Gestion de dossiers «litige chômage»,
 - Gestion organisationnelle du personnel Office de Droit,
 - Gestion des dossiers après jugements,
 - Gestion administrative et financière des dossiers,
 - Etre en capacité de plaider la matière sécurité sociale devant les tribunaux.

Qualifications:

- Master en droit ou expérience équivalente,
- Fortes compétences et connaissances en litiges et droit du travail,
- Sens de l'analyse, autonomie et fortes compétences en communication,
- Dynamisme, efficacité, esprit d'équipe et leadership,
- Bilinguisme langue maternelle français (néerlandais souhaité), tant à l'oral qu'à l'écrit,
- Capacité d'offrir support et assistance dans le développement des autres membres de l'équipe.

L'écoute active et l'empathie sont des atouts non négligeables. Vous avez des connaissances en ce qui concerne les relations de travail et êtes familier avec la défense en droit en matière de relations de travail? Vous vous démarquez par votre bon raisonnement? Vous êtes en mesure de gérer quelques dossiers à la fois et avez le souci de bien servir les membres? Vous êtes alors la personne que nous recherchons. Les personnes qui posent leur candidature à ce poste doivent être disponibles fin du 1^{er} trimestre 2014 au plus tard. Elles doivent partager l'idéologie de la FGTB.

Conditions: Salaire selon barème, avantages extra-légaux.

Durée du contrat: CDI

**Veuillez nous faire parvenir votre curriculum vitae au plus tard le 5 février 2014 à l'adresse courriel suivante:
Recrutement.Mons-Borinage@fgtb.be**

FGTB Centrale Générale

Avenue de Maire, 134 à TOURNAI (7500)

RAPPEL**A partir du 1^{er} janvier 2014****Nouveaux horaires d'ouverture**

Lundi:	8h00 - 12h00	13h00 - 17h00
Mardi:	8h00 - 12h00	13h00 - 18h00
Mercredi:	8h00 - 12h00	13h00 - 17h00
Jeudi:	8h00 - 12h00	13h00 - 17h00
Vendredi:	8h00 - 12h00	ferme

**Attention!!!**

**À partir du 02 janvier 2014,
changement
d'horaire!!!**

**Avis aux affilié(e)s
du SETCa Wallonie Picardie**

Le SETCa Wallonie Picardie porte à votre connaissance la modification de ses taux de cotisations.

Actifs	Prépensionnés avec prime syndicale	14,70€
	Prépensionnés Livre	
Chômeurs	Prépensionnés sans prime syndicale	9,60€
Invalides	Incapacité de travail de plus de 6 mois	6,60€
	Solidarité	
Pensionnés		5,40€

CENTRE**FGTB Ellezelles**

**Ouvert
le mercredi
de 14h à 17h
Le jeudi
de 9h à 12h**

**En cas d'urgence,
N'hésitez pas à nous
présenter à notre
bureau le plus proche:**

FGTB Lessines

Rue Général Freyberg, 11

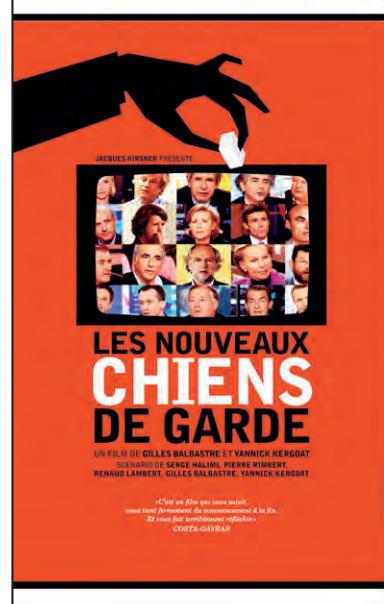
**Ouvert le lundi
de 9h à 12h
Le mardi de 9h à 12h
et de 14h à 18h
Le mercredi de 14h à 17h
Le jeudi de 9h à 12h**

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

**LE CENTRE D'EDUCATION POPULAIRE REGIONAL
ET LE GROUPE DES PENSIONNÉS DE LA CGSP CENTRE,
VOUS INVITENT A LA PROJECTION DU FILM
« LES NOUVEAUX CHIENS DE GARDE »**

LE LUNDI 10 FEVRIER 2014 A 8H45

à la FGTB, rue H. Aubry 23 à 7100 Haine-St-Paul



**Débat : quelle place pour l'action
syndicale dans la Presse ?**

**Intervenant : Laurent D'Altoé
formateur CEPAG et ancien
journaliste**

**Infos et réservations
Mano Henquinet 064/23.61.20
asblcepre@gmail.com
Entrée gratuite**

LIÈGE - HUY - WAREMME

Promotion & Culture

Qui sommes-nous ?

Promotion et culture est une asbl d'éducation permanente qui travaille au quotidien à la défense de la citoyenneté.

Elle vise à redonner confiance en la démocratie et nos possibilités en tant que citoyen de participer à la construction d'une société plus juste et plus solidaire.

Elle s'inscrit dans une dynamique de progrès social et d'égalité des droits. Elle souhaite favoriser par ses activités le développement du sens critique, l'esprit d'analyse et l'expression de l'opinion publique.

Informations & demandes d'animations

Promotion & Culture ASBL
Place Saint-Paul 9/11
4000 Liège

Anne Truillet
animotions@promotionetculture.be
04/221 96 60

ANIMATIONS SCOLAIRES & PROFESSIONNELLES

La citoyenneté ... en toute simplicité

PAR PROMOTION & CULTURE asbl

SÉCURITÉ SOCIALE **SYNDICAT** **JOB ÉTUDIANT**

FIN DE SCOLARITÉ **EMPLOI CHÔMAGE** **CONTRATS DE TRAVAIL**

ÉGALITÉ HOMME-FEMME **IMPÔTS** **DÉMOCRATIE & DROIT DE VOTE**

INSTITUTIONS BELGES **HISTOIRE SOCIALE** **EXTRÊME DROITE**

Promotion & Culture

www.promotionetculture.be

ANIMATIONS SCOLAIRES & PROFESSIONNELLES

La citoyenneté ... en toute simplicité

PAR PROMOTION & CULTURE asbl

12 thématiques

Choisissez la ou les thématiques et nous vous proposerons une animation adaptée avec une approche pédagogique centrée sur l'autoconstruction du savoir.

Toutes nos animations sont participatives et interactives.

En pratique :

- Les animations sont gratuites.
- Elles peuvent se dérouler chez vous, ou chez nous.
- Elles ont une durée moyenne de 2h.
- Elles sont modulables et adaptables selon les besoins.
- Plusieurs thématiques peuvent être abordées au cours d'une même animation.

-30%
-18 ans*

-20%
+18 ans*

Sur tous vos achats !

Optique Point de Mire

réseau Solidarès

8 magasins

Herstal • Liège • Micheroux • Saint-Nicolas •
Seraing • Verviers • Wanze • Waremme

www.optiquepointdemire.be

* Sur le montant restant à votre charge pour tout affilié de la Mutualité Solidarès en ordre de cotisations d'assurance complémentaire. Voir conditions en magasin. SCRL Point de Mire Liège - Réseau Solidarès, 15, place de l'Avenir - 4100 Seraing. TVA : BE0864.604.352

VERVIERS

CEPAG Verviétois

FGTB Verviers & Communauté germanophone
Ensemble, on est plus forts

Formation informatique GRATUITE pour demandeurs d'emploi

Pour apprendre à utiliser un ordinateur

Traitement de texte (Word 2007)

Tableur (Excel 2007)

Internet

E-mail...

C'est possible... en 2 semaines

Gratuitement

Inscriptions auprès de Nadine FAUCONNIER

FGTB Verviers - Pont aux Lions, 23/3 - 4800 VERVIERS

087/39.46.37

CAFÉ POLITIQUE

Le PAC et le CEPAG Verviétois ont le plaisir de vous convier à la causerie-spectacle :

Comment va le monde M'sieur Dame ! ?

(la Crise dans tous ces états ...)

De et par **Patrick Lerch**, avec la complicité de **Daniel Adam** (compagnie Maritime).

Entre fou rire et larmes, une déclinaison de nos interrogations sur l'état du monde et sur nos capacités à le transformer ...

Lundi 20 janvier 2014 à 20H00

Brasserie «C POPULAIRE», crapaure 7 - 4800 VERVIERS

p-a-c
Agir par la Culture

CEPAG
Verviétois

éditeur responsable : André FREDERIC, rue Crapauve, 7-4800 VERVIERS

SAC: la FGTB contre-attaque

La FGTB - conjointement à la CSC- a décidé d'entamer une procédure devant la Cour constitutionnelle pour demander l'annulation de la loi sur les sanctions administratives communales (SAC), car cette loi entrave la liberté de mener des actions pacifiques.

Depuis le 1^{er} janvier, les communes ont un pouvoir renforcé de sanctionner directement certaines infractions et «incivilités». C'est la nouvelle loi sur les sanctions administratives communales qui les y autorise. Elle est assez vague pour laisser aux autorités communales une marge d'interprétation qui peut mener à certaines dérives. Comme le prouve l'exemple de cet homme qui ramaçait des déchets à la côte pour les mettre dans un sac-poubelle et

qui s'est vu imposer une amende administrative communale pour dépôt clandestin.

Liberté d'action

La loi vise principalement les incivilités et le tapage dont pourraient se rendre responsables les jeunes désormais susceptibles d'être mis à l'amende. Fin novembre 2013, les organisations «Kinderrechten-coalitie» et «Ligue des droits de l'homme» s'étaient déjà tournées

vers la Cour constitutionnelle parce que la loi vidait le système du droit des jeunes de sa substance, ouvrait la porte à l'arbitraire au niveau des fonctionnaires chargés des sanctions, créait l'insécurité (juridique) chez les citoyens (avec des règles différentes par commune).

Mais tous les citoyens de façon générale y sont soumis. Et toutes formes de manifestations publiques démocratiques risquent de tomber sous le coup de sanctions administratives si pour une raison ou pour une autre elles déplaisent au bourgmestre en place.

Avec la nouvelle loi SAC, un bourgmestre pourra décider, unilatéralement, sans avertissement, d'imposer une «interdiction de lieu» d'un mois pour les lieux publics. Cette interdiction peut être imposée en cas de «perturbation de

l'ordre public provoquée par des comportements individuels ou collectifs». Elle pourra être prolongée jusqu'à deux fois.

Comme la loi est contraire aux libertés et droits fondamentaux repris dans la Constitution et dans les Traité internationaux, la FGTB et la CSC demandent à la Cour constitutionnelle son annulation. Le Conseil d'Etat a déjà fait remarquer que cette disposition n'était pas conforme à l'exigence de précision prescrite par la Convention européenne des droits de l'homme.

**Pour témoigner
à ce sujet:
gasboete@abvv.be**

Vous êtes confronté à une amende administrative communale dans le cadre de vos actions? Faites-le-nous savoir!

Nous souhaitons répertorier toutes les situations dans lesquelles ce type d'amende est utilisé pour limiter ou arrêter une action syndicale. Les délégués et militants syndicaux peuvent signaler ces situations auprès de leur centrale fédérale ou auprès du service d'études de la FGTB fédérale via l'adresse gasboete@abvv.be.

Des cas enregistrés précédemment montrent que contester les amendes imposées porte ses fruits. Ainsi, en novembre 2013, une amende de ce type imposée suite à la distribution de tracts a été annulée après contestation et protestation explicite du militant concerné.

Action RJF/FAN pour la transparence fiscale

Le RJF (Réseau pour la Justice Fiscale) et le FAN (Financieel Actie Netwerk) sont 2 réseaux qui réunissent syndicats, ONG et groupes d'action sociale et qui oeuvrent pour une justice fiscale. Ils ont mené une journée d'action le 3 janvier dernier.

Le RJF et le FAN demandent une meilleure taxation des revenus de capitaux, de façon à adoucir la fiscalité sur les petits et moyens revenus et à garantir le financement correct des services publics par les pouvoirs publics.

A cette fin, tous les revenus financiers doivent être déclarés, plus question de bénéficier du secret bancaire. Avec l'obligation faite aux banques et aux compagnies d'assurance de communiquer à l'administration fiscale les données de leurs clients. En effet, sans cadastre des fortunes une fiscalité plus juste est impossible.

Dans le souci de médiatiser cette revendication, ils ont mené une visite guidée «particulière» de Bruxelles en bus: la découverte de quelques acteurs emblématiques de l'évasion fiscale rendue possible grâce à des cabinets d'avocats fiscaux, à des banques spécialisées dans la gestion de patrimoine, à des bureaux de conseil-



Ici, visite à l'association Afschrift (Avenue Louise 208 à 1000 Bruxelles).

Ce qui a changé au 1^{er} janvier

Travail

Ouvriers-employés

Plus de jour de carence

Dorénavant, lorsque l'on s'absente pour cause de maladie, le salaire est garanti dès le premier jour d'absence alors qu'avant, pour beaucoup de travailleurs sous statut ouvrier, le premier jour n'était pas payé. Par contre, la nouvelle loi stipule qu'il faut rester disponible pour une visite éventuelle du médecin contrôle 4 heures par jour d'absence.

Plus de période d'essai

Parallèlement à la réforme des préavis (voir plus loin) la période d'essai en début de contrat est supprimée. Exceptions pour les intérimaires et le travail étudiant ainsi que pour les périodes d'essai incluses dans les contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2014. Mais en règle générale, un contrat à durée indéterminée donne désormais droit d'office à un délai de préavis de 2 semaines (éventuellement à prêter).

Mêmes règles de préavis pour tous

A partir du 1^{er} janvier 2014, en cas de licenciement, il n'y aura qu'un seul système de préavis pour tous les ouvriers et pour tous les employés. Il sera calculé non plus en jours ou en mois mais en semaines par période (trimestre ou année) entamée.

Par période entamée		Durée du préavis
0 à 1 an d'ancienneté	1 trimestre	2 semaines
	2 trimestres	4 semaines
	3 trimestres	6 semaines
	4 trimestres	7 semaines
1 à 2 ans d'ancienneté	5 trimestres	8 semaines
	6 trimestres	9 semaines
	7 trimestres	10 semaines
	8 trimestres	11 semaines
2 à 3 ans d'ancienneté		12 semaines
3 à 4 ans d'ancienneté		13 semaines
4 ans d'ancienneté		15 semaines
5 à 20 ans d'ancienneté		+ 3 semaines par an
20 ans d'ancienneté		62 semaines
21 ans d'ancienneté et +		+ 1 semaine/an

Cela vaut pour les nouveaux contrats. Mais si votre contrat a pris court avant 2014, il y aura une gestion différente du passé professionnel selon les anciens statuts ouvrier ou employé.

Employés

Pour les années d'ancienneté avant le 1^{er} janvier 2014, on applique les anciennes règles:

- salaire inférieur à 32.254€: 3 mois par période entamée de 5 ans
- salaire supérieur à 32.254€: 1 mois/année entamée d'ancienneté avant le 1^{er} janvier 2014, avec un minimum de 3 mois.

Pour l'ancienneté acquise à partir 1^{er} janvier 2014, on remet donc le compteur à zéro et on applique les nouvelles règles.

Ouvriers

Les ouvriers recevront en argent la différence entre les anciens préavis et les nouveaux préavis pour les années d'ancienneté avant le 1/01/2014. Mais le système de compensation sera phasé sur 4 ans en fonction de l'ancienneté.

Ancienneté ouvrier	Date d'entrée dans le nouveau système
20 ans	À partir du 1 ^{er} janvier 2014
15 ans	A partir du 1 ^{er} janvier 2015
10 ans	A partir du 1 ^{er} janvier 2016
Autres	A partir du 1 ^{er} janvier 2017



Ceux qui entrent plus tard dans le nouveau régime verront leur préavis calculé sur base de l'ancien système jusqu'à la fin 2013, puis sur base du nouveau système mais au lieu de la compensation financière, ils continueront à recevoir la prime de licenciement de 1.250/2.500/3.750€ selon l'ancienneté. Ces montants ne valent que pour les contrats de travail qui ont pris cours avant le 1/01/2012 et si le licenciement a lieu après cette date. Pour les contrats conclus après le 1/01/2012, la prime a été ramenée à un montant unique de 1.250€ quelle que soit l'ancienneté.

Exceptions

Tous les ouvriers ne verront pas leur préavis relevé au 1^{er} janvier 2014. Les travailleurs dont les délais de préavis étaient inférieurs à la CCT75 verront leurs préavis alignés sur cette CCT mais ne bénéficieront du nouveau système qu'en 2018. La loi prévoit surtout une exception permanente pour les travailleurs des chantiers mobiles ou provisoires du secteur de la construction qui reste bloqué à la CCT75

L'outplacement

Le travailleur licencié qui aura un préavis de minimum 30 semaines aura droit à un «outplacement», c'est-à-dire une guidance pour lui permettre de retrouver plus facilement un nouvel emploi.

Primes de licenciement cumulable avec le chômage

Dans le cadre des décisions budgétaires de 2013, le gouvernement avait pris une mesure anti-fraude visant l'assujettissement à l'ONSS des indemnités d'éviction et des indemnités payées en application d'une clause de non-concurrence ainsi que certaines indemnités de protection dont les indemnités pour travailleuse enceinte.

L'ONSS a interprété cette décision en soumettant à cotisations sociales toutes les indemnités payées dans le cadre d'un licenciement avec la conséquence que les travailleurs

licenciés perdaient leur droit au chômage pour la période couverte par la prime de licenciement, ce qui revenait à confisquer cette prime.

La FGTB a mis tout en œuvre pour rétablir la situation. Elle y est parvenue avec l'aide des ministres socialistes. Toutes les indemnités qu'un travailleur reçoit dans le cadre d'un licenciement, pourront être cumulées avec des allocations de chômage et ce avec effet rétroactif.

Navetteurs

Comme chaque année les tarifs des abonnements de chemin de fer sont augmentés au 1^{er} février de 1,2% en moyenne.

Vous pouvez calculer le prix de votre abonnement et l'intervention patronale «standard» à partir du 1^{er} février sur le site de la SNCB: www.belgianrail.be/fr/titres-de-transport/abonnements/carte-train-trajet.aspx

Syndicats MAGAZINE

Rédaction:

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

Secrétariat:

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

Revenus

Un nouvel index «en chaîne»

Tous les huit ans, on procède à une réforme de l'index, ou plus exactement à un remaniement du panier des produits qui entrent en ligne de compte pour mesurer l'évolution des prix. On réévalue également la pondération de chaque produit. Puis tous les deux ans le panier est adapté. En effet les habitudes de consommation changent et les technologies évoluent. Par exemple le CD et le DVD sont aujourd'hui dépassés par le MP3 en téléchargement et le Blue-ray.

Cette année on a procédé à la réforme en profondeur de l'index. Certains produits sont donc supprimés du panier et d'autres y entrent. Il sera mieux tenu compte des tarifs des télécommunications. La pondération des loyers devrait également à l'avenir tenir mieux compte des réalités de terrain sur base des informations cadastrales.

Le principal changement est que la révision du panier se fera chaque année. L'index ne fera plus référence à la base définie tous les 8 ans mais à la base définie l'année précédente. C'est ce que l'on appelle un index «en chaîne». Un tel index devrait coller de plus près à l'évolution des prix et réduire les distorsions liées à des révisions trop espacées dans le temps.

Qui dit nouvelle base, dit coefficient de conversion entre l'ancienne base (2004) et la nouvelle. Ce coefficient ne sera connu qu'à la fin du mois de janvier.

100% de l'enveloppe bien être

Tous les deux ans, une enveloppe est consacrée à la revalorisation des allocations sociales en plus de l'indexation. On a constaté en effet que les salaires augmentent plus vite que les allocations sociales, ce qui crée une distorsion: le taux de remplacement moyen des allocations par rapport au salaire moyen de référence diminue.

Cette enveloppe a été amputée de 40% pour cause d'austérité budgétaire. Le Gouvernement a annoncé le rétablissement de l'intégralité de l'enveloppe à partir de 2014.

Chèques services plus chers

Le prix des chèques services passe de 8,5 euros à 9 euros pour les 400 premiers chèques par personne ou 800 pour une famille par an. Au-delà de ces quantités (avec un maximum de 500 ou 1000), ils passent à 10 euros.



Nouveaux plafonds saisie sur salaire

Chaque année les seuils de saisie sur salaire ou allocations sociales sont indexés.

Revenus	Part saisissable sur la tranche de salaire	d'allocation sociale
Moins de 1.069€	0%	0%
De 1.069 à 1.149€*	20%	20%
De 1.149 à 1.267€*	30%	40%
De 1.267 à 1.386€*	40%	
+ de 1.386€*	100%	100%
* moins 66€ par enfant à charge		



Santé

Fin programmée de la carte SIS

Les cartes SIS ne seront pas renouvelées. Les données qu'elles contenaient seront inscrites sur la carte d'identité électronique.

BIM et OMNIO fusionnés

Les conditions pour bénéficier de l'intervention majorée dans le remboursement des soins de santé étaient légèrement différentes selon que l'on était BIM (en fonction des revenus

et du statut) ou OMNIO (en fonction des revenus). Désormais il n'y aura plus qu'un seul statut BIM. Si cela change quelque chose pour vous, votre mutuelle vous en informera.

Honoraires médicaux indexés

En fonction de l'accord médico-mutualiste, les honoraires médicaux seront augmentés en moyenne de 1 à 2% selon les prestations exception faite de certaines prestations très ciblées qui sont réévaluées.

Fin de carrière

Pension anticipée: 61 ans/39 ans de carrière

Pour accéder à la pension anticipée avant 65 ans, il faut avoir au moins 60 ans et 40 ans de carrière mais la période transitoire permettait en 2013 d'y accéder à 60,5 ans avec 38 ans de carrière. En 2014, à défaut des 40 ans de carrière on pourra accéder à la retraite anticipée à 61 ans avec 39 ans de carrière. Au final en 2016 (sauf imprévus) le rapport âge/carrière requis sera 62/40 ou 61/41 ans ou 60/42. Mais si on est dans les conditions et qu'on désire poursuivre sa carrière, le droit reste acquis et peut être activé à tout moment.

N.B. Les personnes nées avant le 1^{er} janvier 1956 bénéficient d'un système transitoire particulier qui leur permet d'accéder à la retraite entre 62 et 64 ans avec des conditions de carrière réduites. Info «quasi-pensionnés» sur le site de l'ONP: www.onprvp.fgov.be/

Un bonus pension moins intéressant

A partir de cette année le bonus pension, c'est-à-dire la prime de 2,3 euros par jour de travail après l'âge de 62 ans est remplacé par un système moins intéressant. Il n'est activé qu'après 12 mois suivant l'âge possible de prise de la retraite anticipée. Il est progressif et moins élevé

(de 1,5€/jour effectif de travail à 2,5€ pour la 7^e année de prolongation). Il ne vaut pas pour les journées assimilées.

RCC (prépension)

Carrière longue

Les conditions d'accès à la prépension (Régime de chômage avec complément ou RCC) évolue d'année en année pour aligner les conditions réservées aux femmes sur celles des hommes. Ainsi en 2014 pour une RCC à 58 ans (CCT conclue avant le 01.01.2012.) ou à 60 ans (CCT conclue après le 31.12.2011.), les femmes devront prouver 38 ans de carrière. Ce régime de RCC disparaît en 2015.

Entreprises en restructuration ou en difficulté

De même, l'âge d'accès au RCC pour les travailleurs licenciés dans le cadre d'un licenciement collectif par une entreprise en difficulté est progressivement porté à 55 ans. En 2014, il faudra avoir 53 ans si la date du début de la période de reconnaissance (décision du Ministre) se situe après le 31.12.2013.

Pour les licenciements collectifs dans le cadre d'une restructuration l'âge d'accès au RCC est de 55 ans.

Projet européen EPOCA: la démocratie sociale et politique en action(s)!



Les Jeunes FGTB coordonnent un projet soutenu par le BIJ et la Commission Européenne dans le cadre du programme «Jeunesse en action». EPOCA réunit de jeunes délégués et militants de Belgique, d'Espagne et de Grèce.

Face à un futur incertain et à une précarité socio-économique grandissante, de jeunes militants syndicaux et associatifs d'Europe ont décidé d'unir leurs efforts et leurs expériences pour exercer au mieux leur droits politiques et sociaux. Conscients de l'impact toujours plus important des décisions européennes dans leur quotidien, ils explorent les voies du développement d'une citoyenneté européenne, active et militante.

De mai 2013 à juin 2014, 40 jeunes militants se rencontreront à plusieurs reprises pour définir de nouvelles méthodes d'action collective sur et en dehors du lieu de travail. L'originalité du projet réside dans la mise en commun des expériences syndicales et associatives des jeunes participants. L'objectif principal du projet étant de créer des «outils» (campagnes, vidéos, brochures, fiches d'animations, etc.) qui pourront être utilisés au niveau national et international pour mener des actions de sensibilisation, de résistance et de conquête de nouveaux droits.

Concrètement, les jeunes participants sont invités à travailler en binôme (1 jeunesse syndicale et 1 association, de 2 pays différents) pour faire émerger des thématiques et/ou des outils pédagogiques. Ce sont donc les participants qui créent ces outils de A à Z. L'objectif central de cette démarche étant qu'ils se les approprient et soient prêts à les utiliser dans leur entreprise, dans leur

association, dans leur collectif militant, dans leur quartier, dans leurs échanges internationaux... partout, en somme!

Lors des deux rencontres plénières du projet, l'objectif est de mettre en commun les propositions des différents binômes et de placer un contenu commun dans les différentes thématiques envisagées.

La première rencontre plénière s'est déroulée à Athènes du 25 au 29 septembre dernier. Un programme de travail chargé attendait les participants: présentation du projet, groupes de travail, visites de lieux symboliques, activités festives du soir, etc.

4 jours de travail bien intense! Mais quelle montagne ne peut-on gravir quand on a le soleil, la fraternité militante et la bonne humeur qui nous poussent dans le dos?

De nombreuses thématiques de travail ont émergé: rôle de l'enseignement dans le développement d'un esprit critique et d'une volonté d'action collective, résistance face aux discriminations multiples au travail pour les jeunes, conscientisation environnementale des travailleurs et des entreprises, lutte pour un salaire minimum au niveau européen, lutte contre l'imposition de modèles culturels et économiques dominants, meilleure intégration de l'action syndicale au niveau européen pour lutter contre la dégradation des conditions salariales et de travail partout en Europe, réforme des institutions européennes vers plus de démocratie, etc.

Elles seront approfondies lors de la seconde réunion plénière qui se déroulera à Madrid du 26 février au 2 mars 2014.

Au-delà de la période d'éligibilité du projet, il s'agit de créer un véritable réseau de jeunes syndicalistes et militants qui n'ont pas l'habitude de participer à des colloques européens formels. C'est notamment de là qu'EPOCA tire sa force: l'inscription dans la réalité socioprofessionnelle de chacun de ses membres. La création de démultiplieurs capables de s'inspirer du vécu et de créer de nouvelles formes de résistances sur et en dehors du lieu du travail est donc une des priorités à long terme du projet EPOCA. Le projet dispose d'un site internet (youthepocaproject.eu) sur lequel sont disponibles les articles relatant les activités et résultats de la rencontre d'Athènes, les interviews réalisées à Athènes et les photos de la rencontre. Le site sera étoffé dans les semaines à venir, mais n'hésitez pas à venir y jeter un coup d'œil dès maintenant: vous y trouverez des informations intéressantes et différentes pistes sur les sujets qui seront au cœur de l'action syndicale de demain!



LA FGTB FEDERALE ENGAGE: 1 Expert en législation chômage (h/f)

(avec constitution d'une réserve de recrutement)

Place dans l'organisation

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

But de la fonction

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

Nature des activités/responsabilités

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

Profil

- Avoir un diplôme de l'enseignement supérieur, type long ou type court ou équivalent
- Avoir une excellente maîtrise de la législation chômage et plus généralement de la législation sociale
- Avoir la connaissance et l'expérience du fonctionnement d'un service chômage régional ou équivalent (minimum 2 an)
- Avoir l'esprit d'équipe
- Avoir la connaissance des deux langues nationales Français/Néerlandais.
- Savoir se servir d'un PC (environnement Windows)

Nous vous offrons

Un contrat à durée indéterminée
Un salaire au barème FGTB
Des avantages extralégaux

Les candidatures sont à envoyer pour le 31 janvier 2014 à:

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

Des informations complémentaires peuvent être obtenues auprès du camarade Guy LETEN (tél: 02/506 83 17).

LA FGTB FEDERALE ENGAGE: 1 Collaborateur (h/f) juridique pour le département Entreprises du service d'études fédéral

Le service entreprises assure des missions de conseil, d'information et de négociation au niveau belge, européen et international dans les domaines suivants : législation sur la santé et sécurité au travail, procédures d'information-consultation des travailleurs, politique du personnel. Il organise régulièrement des journées d'information et d'échanges en collaboration avec des experts externes et le monde académique.

Dans ce cadre, en tant que collaborateur-trice juridique, vous serez en charge des aspects juridiques des thématiques suivies par le service, ce qui inclut:

- l'organisation, l'encadrement et le suivi des élections sociales
- le fonctionnement et les missions des comités d'entreprise européens, conseils d'entreprise (règlement de travail...), comités pour la prévention et la protection au travail, délégation syndicale
- les procédures d'information et de consultation des travailleurs (restructurations, fusions, transferts d'entreprises,...)
- la protection des délégués, du droit de grève et des droits de l'homme
- d'autres aspects juridiques liés au monde des entreprises (norme salariale, droit des sociétés, ...)
- plus ponctuellement, le droit économique, le droit de la concurrence et la protection des consommateurs (en collaboration avec le service économique)

Compétences requises

- Master (licence) en droit
 - Qualités relationnelles et esprit d'équipe
 - Pro-activité et capacité à gérer de nouveaux dossiers
 - Compétences rédactionnelles et pédagogiques
 - Capacité à négocier
 - Maîtrise de la deuxième langue nationale
- Une première expérience syndicale et la connaissance de l'anglais sont des atouts.

Conditions supplémentaires

Etre disposé à s'engager et à faire preuve de militantisme pour la FGTB
Avoir le sens de l'initiative (pouvoir travailler de façon autonome et en équipe)
Intérêt pour les thèmes sociaux et économiques

Nous vous offrons:

Un contrat à durée indéterminée
Barème en vigueur à la FGTB
Des avantages extralégaux

Adressez votre candidature et votre lettre de motivation par mail (engagements@fgtb.be) avant le 31 janvier 2014.

Transport routier & Logistique: protocole d'accord après négociations marathon

Attaque patronale concernant l'annualisation repoussée

Les négociations pour un protocole d'accord pour le secteur du transport routier et de la logistique pour compte de tiers (sous-commission 140.03) ont trainé pendant des mois. Après une réunion marathon ultime de presque 13 heures, un accord a enfin pu être conclu.

Les négociations ont duré plus de trois mois. Dès le début, il était clair que le patronat (FEBETRA, TIV en UPTR) irait jouer un jeu dur. En plus, les employeurs ont maintenu jusqu'à la fin leur revendication en matière d'une annualisation du temps de travail. Ce qui signifierait dans la pratique l'élimination de la rémunération des heures supplémentaires. Inacceptable!

En outre, un accord avait bien été conclu pour les employés du secteur, mais les mêmes patrons ne voulaient pas bouger quant aux ouvriers... L'UBT voulait éliminer les différences étape par étape, mais apparemment c'était trop demander aux employeurs.

Des actions aux sièges des fédérations patronales

Le 17 décembre, une semaine avant la session de négociation ultime, l'UBT et la CSC Transcom ont mené une action commune aux sièges des fédérations patronales à Bruxelles, Gand, Courtrai et Liège. Au cours de la même semaine, des actions ont été menées sur les terrains industriels des provinces d'Anvers, du Hainaut et

de Liège. Cela pour montrer clairement que nous ne laisserons pas nous écraser.

Pas d'annualisation!

Au cours de la session de négociation finale, les syndicats ont réussi à repousser la revendication patronale visant à annualiser le temps de travail. Toutefois, nous devons rester现实ist: il ne s'agit pas ici d'un accord fantastique, mais plutôt d'un mini-accord. Les employeurs n'étaient aucunement disposés à faire un pas en avant dans la direction du pouvoir d'achat, e.a. via une augmentation de la contribution au plan sectoriel de pension. Toutefois, quelques résultats importants ont été obtenus, grâce à la fermeté inébranlable de l'UBT.

Prorogation de CCT existantes

Certaines CCT importantes ont été prorogées: «le régime de chômage avec supplément d'entreprise (mieux connu comme «pré-pension»)» et le dédommagement pour le chauffeur qui perd son travail parce qu'il a perdu sa sélection médicale.

L'intervention pour les déplacements travail-domicile avec les transports publics est augmentée jusqu'à 80% du prix de l'abonnement. Pour ceux qui utilisent leur propre véhicule l'intervention est augmentée de 9%.

Les patrons ont également fait des concessions en ce qui concerne le crédit-temps, ce qui est surtout intéressant pour ceux qui veulent travailler 4/5èmes dans le cadre de la fin de carrière.

De l'attention pour le personnel de garage

Egalement dans notre secteur, du personnel de garage travaille dans certaines entreprises. Spécifiquement pour ce groupe de travailleurs a été convenu d'organiser un examen sur l'évolution

des conditions de salaire et de travail, cela en comparaison avec la commission paritaire 112. L'UBT s'engage à ce sujet.

Augmentation des interventions

Après plus de 12 ans sans aucune adaptation, certaines interventions payées par le Fonds social Transport & Logistique, sont enfin augmentées. Il s'agit e.a. de l'indemnité octroyée aux proches en cas d'accident mortel de travail ou de décès sur le lieu de travail du travailleur (y inclus les déplacements travail-domicile évidemment). Et également de la prime de départ pour ceux qui vont en (pré)pension.

Former c'est investir dans l'avenir

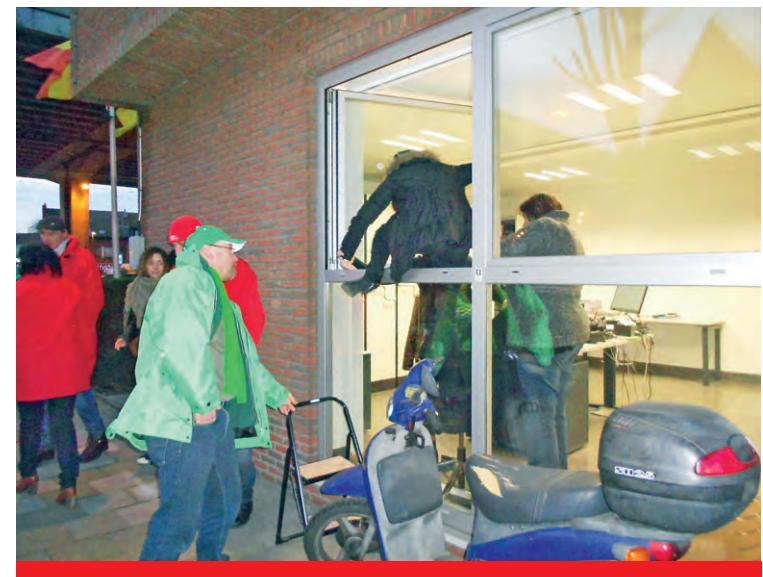
Annuellement, les entreprises bénéficient d'un budget de formation, via le Fonds Social Transport & Logistique. Elles sont obligées de destiner ce budget à la formation de tous les travailleurs. Pour 2014 ce budget sera doublé. Les employeurs se sont engagés à organiser aussi la formation de recyclage obligatoire pour chauffeurs de camion (5 jours de 7 heures, vers septembre 2016 au plus tard). Dans une CCT précédente - qui est toujours en vigueur - il a été repris également que l'employeur doit payer le salaire pour les heures de formation et la formation même.

La sécurité d'abord

Grâce aux efforts de l'UBT, une CCT «gaz toxiques dans les conteneurs» a été conclue au cours des années précédentes. Ces gaz toxiques se trouvent chaque année à la base d'un nombre d'accidents graves, qui auraient pu être évités facilement. La CCT existante sera étendue de façon que dans les entreprises plus petites, sans délégation syndicale, la sécurité puisse être augmentée. On organisera plus de contrôle syndical.

Dumping social

A cause du dumping social dans



TIV: «Des collaborateurs de TIV qui rampent à travers la fenêtre. Est-ce la flexibilité qu'on attend aussi de nous?»



UPTR: «Le président de l'UPTR Bruno Velghe surpris par la participation nombreuse des militants UBT»

le secteur du transport, organisé par des employeurs belges, plus de 4000 emplois de chauffeur de camion ont déjà disparu. L'UBT y a attribué beaucoup d'attention pendant les négociations. Les employeurs se sont déclarés d'accord pour faire une CCT «à travail égal, salaire égal». Objectif: restreindre la concurrence déloyale à partir de l'étranger et l'application illégale de la réglementation relative au détachement. L'UBT considère cela comme un point d'action prioritaire et suivra de très près l'évolution de cette problématique.

Le protocole d'accord entier peut être lu sur notre site web: www.ubt-fgtb.be.

Paiement prime syndicale navigation intérieure/remorquage

Afin d'entrer en ligne de compte pour cette prime, qui sera payable à partir du 14 janvier 2014, le personnel navigant doit avoir été occupé dans la navigation intérieure jusqu'au 31 décembre 2013, et compter au moins un an d'affiliation.



Ceux qui sont tombés malades ou au chômage au cours de l'année, et le sont toujours encore au 31 décembre, entrent également en ligne de compte, sur présentation d'une attestation de l'organisme de paiement.

Tous les ayant droit recevront de leur employeur la carte «prime syndicale 2013», éditée par le Fonds de la Navigation rhénane et intérieure. Les membres qui n'ont pas encore la carte en question sont priés de prendre contact avec Lizi Scheipers (03/224 34 18) ou Jacques Kerkhof (03/224 34 12), BTB Paardenmarkt 66, 2000 Anvers.

Halte au dumping social dans le secteur du transport!

Début décembre, l'UBT a lancé une pétition online contre le dumping social.

Au bout d'un mois, pas moins de 1.600 personnes ont signé cette pétition. Un succès énorme!

Vous n'avez pas encore signé? Vous pouvez toujours le faire. Surfez à www.petitions24.com/stop_social_dumping.

Vous voulez faire plus afin de rendre la pétition encore plus réussie? Demandez alors à l'UBT un exemplaire papier et faites-le signer par votre famille, vos amis, connaissances et surtout par vos collègues. Remettez-le nous une fois les formulaires signés.

Vous pouvez obtenir un exemplaire papier chez Dinneke Fleerackers du Secrétariat fédéral Transport routier & Logistique: téléphonez au 03/224 34 37 ou envoyez un e-mail à dinneke.fleerackers@btb-abvv.be.

D'avance merci de votre collaboration.



ÉCONOMIE

Le nouveau «Baromètre socio-économique» de la FGTB est arrivé

Comme chaque année, la FGTB sort son «Baromètre socio-économique». L'idée de ce baromètre n'est pas de concurrencer la Banque Nationale ou le Bureau du Plan, ou d'autres administrations beaucoup mieux outillées que nous pour mesurer notre économie. L'objectif est de reprendre de façon simple et accessible à tous les données clés de notre économie et mettre en lumière certains aspects qui nous semblent essentiels pour analyser correctement la situation. Analyser pour comprendre. Comprendre pour agir. Agir pour ne plus subir. Parce que nous subissons depuis plus de cinq ans une crise économique profonde dont on mesure tous les jours les conséquences et dont le monde du travail est le premier à faire les frais. Pourtant il y a des alternatives.

Une situation économique et sociale dégradée

Les constats s'imposent à tous: depuis le déclenchement de la crise, la situation sociale s'est fortement dégradée. Le chômage est structurel et, surtout, structurel à un niveau élevé. Inquiétant aussi dans la mesure où il frappe plus durement les jeunes. La pauvreté s'est installée dans nos sociétés comme une tache que nos systèmes de protection sociale solidaires n'arrivent plus à effacer. Les inégalités se creusent et, au-delà des considérations éthiques, cette inégalité ne fait qu'alimenter la spéculation et de la financiarisation de l'économie.

Le retour de la croissance est sans cesse annoncé et sans cesse repoussé. C'est que les politiques d'austérité menées ont saigné les populations, affaibli les systèmes de protection sociale qui servent aussi d'amortisseur économique, réduit le pouvoir d'achat et, en fin de compte, ont anémisé l'économie.

Un chômage toujours aussi élevé

2012 et 2013 ont connu une vague de faillites, de restructurations et de licenciements collectifs principalement dans les secteurs industriels (Ford Genk, Caterpillar, Arcelor-Mittal, Duferco). L'emploi a été fortement affecté. Selon l'ONSS, 25.000 emplois ont été perdus entre juin 2012 et juin 2013.

Toutes catégories confondues, c'est-à-dire chômeurs complets demandeurs d'emploi mais aussi les chômeurs âgés, les prépositionnés et les

chômeurs dispensés pour raisons sociales ou familiales, on dénombrait 665.000 chômeurs indemnisés au dernier trimestre 2013.

La pauvreté s'incruste

Même si la Belgique fait mieux que pas mal de pays européens en matière de lutte contre la pauvreté principalement grâce à la sécurité sociale, le nombre de personnes présentant un risque de pauvreté (révenu inférieur à 60% du revenu national médian) n'a pas diminué depuis 2004, il a même légèrement augmenté. Ce risque concerne environ 1,5 million de personnes.

Certaines catégories de la population sont plus exposées que les autres

Les jeunes

Alors que le taux de chômage des jeunes est élevé, la limitation à trois ans de l'allocation d'insertion entrée en vigueur au 01/01/2012 risque d'accentuer la précarité de leur situation compte tenu de la faiblesse des offres d'emplois. Selon nos estimations, 55.000 jeunes risquent l'exclusion à partir du 1er janvier 2015.

Les femmes

Le risque de pauvreté est plus élevé chez les femmes (16% pour les femmes et 14% pour les hommes). En cause, tout d'abord l'écart salarial entre hommes et femmes. Il était de 28% en 1999. On constate que depuis le début de nos campagnes «Equal Pay Day», l'écart se réduit progressivement mais il reste trop important en raison du temps partiel qui touche principalement l'emploi féminin. D'autre part, les familles monoparentales courent un risque accru de précarité. Ce sont principalement les femmes seules avec enfants qui sont concernées.

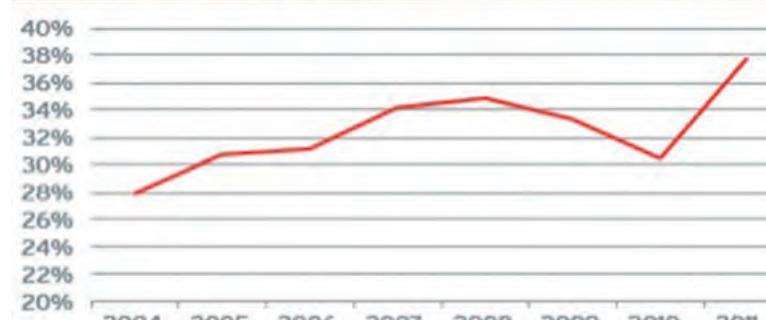
Les chômeurs

Le taux de risque de pauvreté augmente depuis 2004 parmi les chômeurs, ce qui coïncide avec la mise en œuvre du système de contrôle

de disponibilité et de sanctions. La dégressivité accélérée mise en œuvre fin 2012 qui prévoit la réduction au

forfait pour toutes les catégories de chômeurs en 3e période risque d'aggraver leur situation.

Risque de pauvreté chez les chômeurs



Source : SPP Intégration Sociale - baromètre interfédéral de la pauvreté, 2013.

D'autres indicateurs ne trompent pas

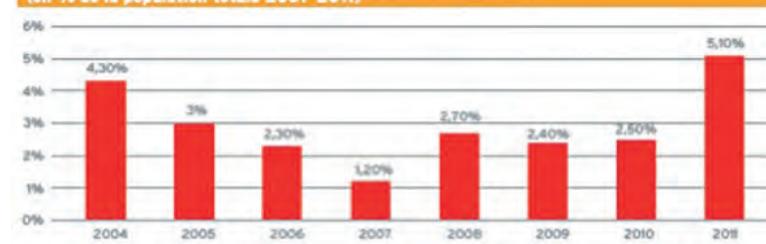
Les reports de soins de santé

Le pourcentage de personnes qui vivent dans un ménage dont un des membres a dû reporter ou annuler des soins de santé au cours de l'année écoulée pour raisons financières est en constante augmentation. Ce pourcentage est passé de 2,5 à 5% entre 2010 et 2011.

L'endettement des ménages

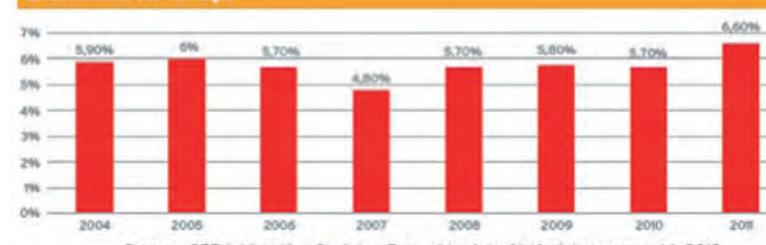
Le pourcentage des ménages avec au moins deux arriérés pour un ou plusieurs besoins de base (factures pour l'électricité, l'eau, le gaz, le loyer, l'emprunt hypothécaire, les soins de santé) augmente depuis 2007.

Report ou annulation de soins de santé pour raisons financières (en % de la population totale 2007-2011)



Source : SPP Intégration Sociale - Baromètre interfédéral de la pauvreté, 2013.

Endettement des ménages



Source : SPP Intégration Sociale - Baromètre interfédéral de la pauvreté, 2013.

Pourtant la Belgique est une nation de la richesse

On entend souvent dire que les Belges sont riches. Globalement c'est vrai, si on prend le PIB par habitant ou si on divise le patrimoine total par le nombre de ménages, les Belges sont aussi riches que les Allemands, notamment parce que plus de 70% des Belges possèdent leur maison.

En Belgique, un ménage «médian» (c-à-d. qui se trouve juste entre les deux moitiés de la population divisée en deux parts

Mais la richesse n'est pas tout

En Belgique, la répartition des fortunes est inconnue à cause de l'absence de transparence sur le patrimoine détenu par les citoyens belges et sur les revenus qu'ils en retirent. Mais on sait selon une enquête de la Banque nationale que :

- les 20% des Belges les plus riches détiennent 61,2% du patrimoine;
- les 20% les plus pauvres ne détiennent que 0,2% du patrimoine total des ménages belges.

Cette répartition est aussi inégale entre les revenus du travail et les revenus du capital.

La part des salaires dans le PIB par

La fiscalité ne redistribue pas les revenus

Répartition des recettes fiscales de l'Etat fédéral



Source : BNB, comptes de l'Etat fédéral

Notre système fiscal assure une certaine redistribution des revenus mais il ne corrige pas assez la répartition inéquitable de la richesse nationale. Son caractère redistributif est atténué par les réformes fiscales successives qui ont favorisé les hauts revenus et les revenus du capital et de la propriété (déglobalisation, niches fiscales, notionnels, etc.).

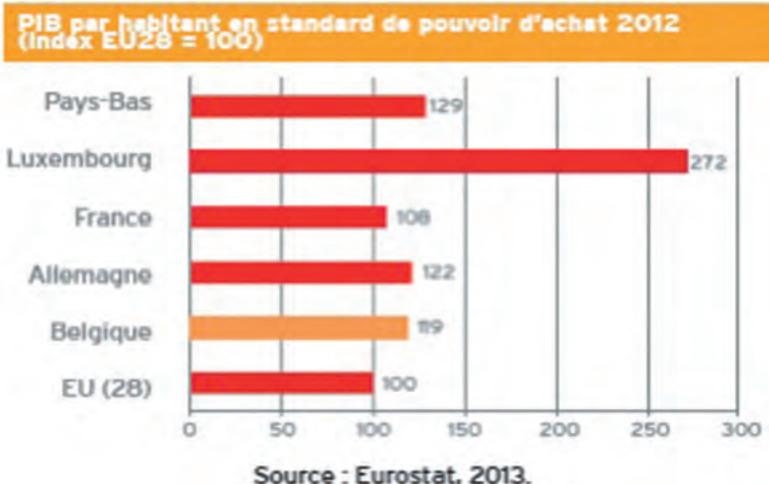
Les recettes fiscales de l'Etat fédéral reposent pour les 2/3 sur le travail, à travers l'impôt des personnes physiques (IPP), et les taxes sur la consommation. L'impôt des sociétés et les impôts sur les autres revenus mobiliers et du patrimoine ne re-

Chômage et précarité chez les jeunes

Année 2012	BE	DE	FR	NL	
Age					
Taux de chômage	20-24 ans	18,4%	7,8%	21,8%	7,1%
Part des chômeurs > 1 an	15-24 ans	29,3%	23,3%	28,4%	13,8%
Proportion des salariés en contrat temporaire	15-24 ans	31,4%	53,6%	55,5%	51,2%
	25-64 ans	6,0%	8,7%	11,0%	12,8%

Source : ICN, Calcul CCE.

gique est un pays où il y a



égales) a un patrimoine net de 206.200 euros. Si on prend la richesse de tous les habitants et qu'on la divise par leur nombre,

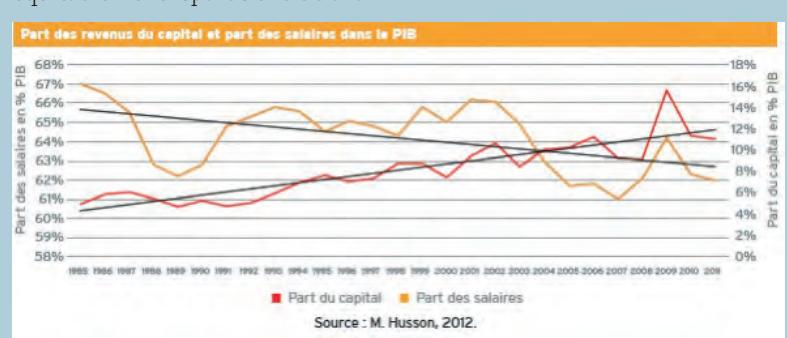
on obtient le patrimoine moyen. Le patrimoine net moyen est de 338.600 euros.

La richesse est mal répartie

Le rapport aux revenus du capital a fortement baissé depuis 30 ans. Cette baisse est due au fait que les gains de productivité n'ont pas été équitablement répartis entre travail

et capital.

La richesse est aussi mal répartie entre le travail et le capital.



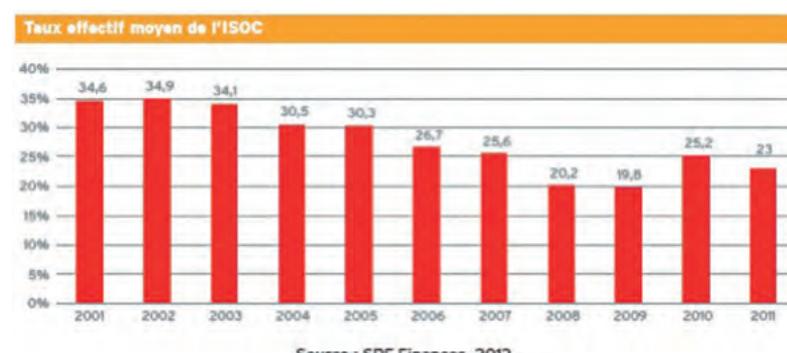
La Belgique ne corrige pas assez les inégalités

essentiellement les revenus du travail. La progressivité démarre trop fort et est plafonnée à 50% pour les revenus élevés.

Les bénéfices des sociétés sont par contre trop faiblement taxés notamment à cause des avantages fiscaux et à l'ingénierie fiscale. Peu nombreuses sont les sociétés taxées au taux facial de 33,99%.

Mais le taux réel, également appelé le taux d'imposition effectif, correspond à l'impôt effectivement dû par les sociétés sur les seuls résultats comptables positifs et sans prendre en compte les déductions fiscales et autres spécificités fiscales. En 2011, il était de 23%. En fait, le taux d'imposition des sociétés a été réduit d'un tiers en 10 ans.

L'impôt progressif sur le revenu vise



Pourquoi est-on enlisés dans la crise?

Les politiques économiques supposées redynamiser l'appareil productif ont misé sur la concurrence par les coûts en faisant pression sur les salaires. Là encore, elles n'ont eu pour seul résultat que d'accentuer la spirale vers le bas, pénaliser la demande intérieure au point que l'on évoque aujourd'hui le risque de la déflation.

Les politiques d'austérité ne marchent pas

Malgré des restrictions budgétaires importantes (51 milliards en trois ans) le déficit public a un peu diminué mais on n'a pas pu réduire un tant soit peu la dette. L'activité économique stagne et la demande intérieure est plombée par la baisse du pouvoir d'achat et la perte de confiance des ménages qui épargnent par précaution. Or, la demande intérieure est un facteur important de croissance, plus même que les exportations.

L'économie belge n'est pas assez compétitive

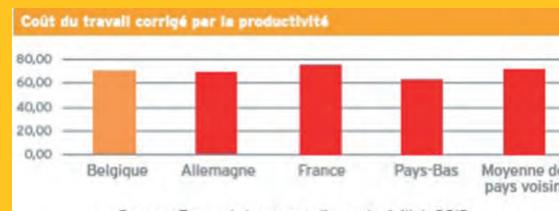
Nos entreprises perdent des parts de marché à l'exportation. On a beau jeu d'en rendre responsables la hauteur des coûts salariaux belges. Cette explication dispense les entreprises d'une analyse plus approfondie de leurs forces et de leurs faiblesses. Elle est plus qu'insuffisante pour expliquer les handicaps de notre appareil industriel.

Les salaires

Écart supposé et écart réel

La loi de sauvegarde de la compétitivité charge le Conseil Central de l'Economie de mesurer chaque année l'écart salarial entre la Belgique, la France, l'Allemagne et les Pays-Bas.

Le dernier rapport du CCE fait état d'un écart de 3,8% par rapport à nos voisins. Mais c'est sans compter les avantages accordés aux entreprises. Si on prend en compte tous les subsides salariaux et les avantages fiscaux en faveur des entreprises, l'écart mesuré entre nos salaires et ceux de nos voisins est complètement annulé.



Le coût du travail corrigé par la productivité (Unit Labour Cost), est, en Belgique, au même niveau que celui des pays voisins.

En fait les salaires n'interviennent que pour moins d'un tiers des coûts de production. Les deux autres tiers sont déterminés par d'autres facteurs structurels :

- la structure des exportations belges;
- la spécialisation des industries manufacturières belges dans des secteurs de faible croissance au niveau européen;
- l'orientation géographique défavorable de nos exportations.

Une structure de production défaillante qui influence les exportations

Des produits à trop faible valeur ajoutée

Le problème est que les marchandises exportées ne comportent pas assez de valeur ajoutée. Les entreprises belges sont spécialisées dans les produits intermédiaires qui sont transformés en produits finis ailleurs. Ces produits intermédiaires peuvent facilement être substitués, contrairement aux biens d'équipement et high-tech. A l'inverse, nous exportons trop peu de produits à haute et moyenne technologie (57% des exportations en 2011 chez nous contre 70% pour l'Allemagne).

Nous fabriquons par exemple quantités de pièces détachées pour l'industrie automobile mais le montage final et la valeur ajoutée se font ailleurs et notre industrie automobile a quasiment disparu.

Faiblesse de la R&D

Cette situation est liée à la faiblesse du niveau des investissements en Recherche & Développement des entreprises belges. La Belgique est sous l'objectif eu-

ropéen de 3% en matière de R&D.

Un marché essentiellement intracommunautaire. Cette structure de notre production – et sans doute des faiblesses dans la prospection des marchés extérieurs – limite la capacité d'exportation de notre pays. Les principales destinations de nos exportations sont les pays limitrophes. Les économies émergentes viennent loin derrière.

Des entreprises assistées

Les entreprises ne sont pas incitées à faire des efforts d'innovation parce qu'elles sont largement assistées par les pouvoirs publics au point que ces aides sont quasiment équivalentes aux montants destinés aux services publics.

Les deux grandes catégories d'aides aux entreprises sont :

- les réductions de cotisations patronales générales et ciblées;
- les subventions salariales : au cours de la période 1995-2012, elles ont adopté un caractère plus général.

	1996	2011	2012
Subventions salariales	304	5939	6108
Via Sécu	117	3013	3065
Via la fiscalité fédérale	0	2540	2614
Via régions	187	386	429
Réductions de cotisations patronales	1306	5001	4943
Réductions de cotisations personnelles	0	740	720

Source: Rapport Technique, CCE, 2013.

Ce que les employeurs appellent un handicap salarial et que nous nommons «écart salarial» n'empêche pas les entreprises d'engranger des bénéfices croissants et d'en redistribuer une part croissante elle aussi à leurs actionnaires. Alors que les salaires augmentaient de 80% entre 1996 et 2011, les bénéfices augmentaient de 96% et les dividendes distribués de 142%.

Des politiques d'emploi inefficaces

Ces dividendes ne sont pas une juste rémunération du capital à risque mais révèlent plutôt un détournement des aides publiques. Sur cette même période 1996-2011, les réductions de cotisations patronales ont grimpé de 283% et les subсидes salariaux ont crevé tous les plafonds pour atteindre une croissance de près de 2000%!

Les fonds publics qui devaient en principe servir à l'emploi ont été captés par les dividendes. Ainsi constate-t-on un parallélisme étonnant entre l'évolution des dividendes pour une somme de 11 milliards et l'évolution des aides aux entreprises pour près de 10 milliards d'euros. De quoi douter sérieusement de l'efficacité des aides à l'emploi linéaires et sans condition.

Evolution des résultats des entreprises non financières entre 1996 et 2011

	Montants (en milliards €)		Evolu-tion	Différence (en milliards €)
	1996	2011		
Dividendes distribués (nets)	7,98	19,299	142%	11,32
Réductions de cotisations patronales	1,306	5,001	283%	3,695
Subsidies salariaux	0,3	5,936	1879%	5,636

Source: BNB – Comptes nationaux – Entreprises non financières

Il y a des alternatives
Voir l'éditorial en page 16

Téléchargez le Baromètre socio-économique 2014 de la FGTB sur www.fgtb.be

> POINT DE VUE

Nos recettes dans une boîte à tartines

Bonne année! Des vœux maintes fois entendus en ce mois de janvier, mais ils ne sont pas superflus. Le monde aurait bien besoin d'un peu d'espérance et de bonnes intentions. Chez nous aussi, nous pouvons mieux faire. Pour le syndicat, cela signifie avant tout plus de solidarité. En fin de compte, on en revient toujours là.

En 2014, nous pouvons faire un choix qui va dans ce sens. En effet, des élections ont lieu dans notre pays le 25 mai. Celles-ci seront très importantes puisque nous élirons les parlements européen, fédéral et régional. Importantes aussi parce que ces élections déterminent les rapports de force pour les cinq années à venir. Grâce à notre vote démocratique, nous déterminerons en grande partie ce qu'il adviendra de nos salaires, nos conditions de travail, nos pensions et nos services publics. C'est la raison pour laquelle la Centrale Générale de la FGTB organise une campagne. Celle-ci a été lancée en compagnie des ouvriers du textile, à l'occasion du «Lundi Perdu».

Nous avons rassemblé dans une boîte à tartines 10 points qui comptent vraiment pour nous et nous les remettons aux partis politiques. Une boîte à tartines avec 10 bonnes recettes, 10 propositions concrètes afin d'améliorer nos emplois et nos droits sociaux.

De quoi s'agit-il? Nous voulons des emplois convenables pour tous. Avec des conditions de travail respectueuses de notre santé et qui tiennent compte des métiers lourds et pénibles. Avec des salaires décents, indexés et des allocations sociales qui préservent notre pouvoir d'achat. Avec des pensions et des prépensions qui font qu'il est possible d'arrêter de travailler avant d'être totalement K.O. Il faut créer des emplois, et lorsque des entreprises bénéficient d'aides et de subsides, ceux-ci doivent exclusivement servir à ces emplois. Nous avons également besoin d'un système fiscal juste auquel les grosses fortunes contribuent de manière proportionnelle.

Notre campagne a un double objectif. Nous voulons que nos préoccupations soient reprises dans les programmes électoraux des partis politiques mais aussi qu'elles soient effectivement relayées après les élections.

Mais nous voulons également ouvrir le débat avec nos militants et nos affiliés. Tout le monde doit savoir de quelle manière les partis politiques réagissent face à nos priorités syndicales et sociales. Quelles sont leurs intentions par rapport à nos emplois et nos revenus?

Cela permettra de faire un bon choix le 25 mai. Un choix qui ne se trouve pas à droite. Il ne faut pas espérer trouver notre salut dans les partis de droite qui veulent sauver notre sécurité sociale en la détricotant. Ce n'est pas non plus avec la modération salariale et les attaques contre le pouvoir d'achat que nous sortirons de la crise, cela a déjà été suffisamment prouvé.

Non, le 25 mai la préférence doit aller vers les listes de gauche qui sont sensibles à nos priorités sociales. Nous menons dès à présent campagne dans ce sens. C'est tellement important.

(13 janvier 2014)

Paul Lootens
Secrétaire général

Alain Clauwaert
Président

> STRATÉGIE NATIONALE DE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Bien mais peut mieux faire

La Ministre de l'Emploi Monika De Conink a présenté récemment la Stratégie Nationale de Bien-Etre au Travail pour la période de 2014 à 2020. A l'heure où l'Europe se montre particulièrement hostile à l'instauration d'une véritable stratégie européenne dans la matière, c'est un élément positif même s'il ne s'agit pour l'heure que d'un projet et qu'en outre celui-ci nous laisse sur notre faim.

> LES TRAVAILLEURS DU TEXTILE FÊTENT LE LUNDI PERDU

Coup d'envoi d'une campagne boîte à tartines

Cette année encore, la très ancienne tradition du Lundi Perdu a donné lieu à une fête à laquelle 300 militants de l'industrie textile ont pris part. Ils étaient réunis le 11 janvier à Blankenberge et ce sont eux qui ont donné le coup d'envoi d'une campagne de la Centrale Générale de la FGTB en vue des élections du 25 mai.

Les divergences entre les employeurs et les travailleurs sont extrêmes. Les solutions pour sortir de la crise sont diamétralement opposées. A présent que nous sommes à quelques mois des élections politiques, il est important d'en tenir compte. C'est ce qu'ont fait les participants à la fête du Lundi Perdu lors d'un débat énergique entre deux adversaires absous. D'un côté, nous avions Jo Libeer, administrateur délégué de la fédération patronale flamande VOKA. Et de l'autre, Peter Mertens, président du PTB, le parti radical de gauche et auteur du livre «Comment osent-ils?». Ils ont croisé le fer sur la politique économique et sociale en Belgique et en Europe.

Comment sortir de la crise?
Jo Libeer s'est prononcé en faveur d'une politique qui place la croissance au centre de tout. Cette croissance devrait permettre de

compenser les coûts liés au vieillissement et de préserver l'Etat providence. Pour arriver à cette croissance, il faut agir sur la position concurrentielle de la Belgique: le gouvernement doit travailler de manière plus efficace et coûter moins, ce qui suppose une réduction des cotisations sociales.

Peter Mertens a pour sa part déclaré que mettre l'accent uniquement sur la compétitivité et les économies comme le banc patronal le suggère n'est pas la solution à la crise. Cela nous entraîne dans une spirale infernale dont les plus faibles de la société seront les premiers touchés et surtout le plus durablement. C'est pour cela qu'il plaide surtout pour des impôts justes auxquels les entreprises et les grosses fortunes doivent contribuer.

Elections en vue
Ce débat aura également marqué

le lancement de la campagne que la Centrale Générale de la FGTB mènera au cours des mois à venir. 10 questions sociales et syndicales seront mises en avant en vue des prochaines élections. Elles sont rassemblées dans une boîte à tartine et les partis politiques sont à présent interpellés sur ces thèmes. Des échanges auront également lieu avec des militants et des membres du syndicat. Vous en saurez plus en lisant l'édition ci-contre.

Les militants méritants à l'honneur

Mais pour les militants du textile, l'heure était aussi à la fête. A cette occasion, des militants méritants ont été mis à l'honneur pour leur engagement actif au sein du syndicat depuis 25 ans. Un hommage qui survient tous les 4 ans. Ils ne pouvaient tous être présents, mais sur la photo, vous voyez 13 des camarades mis à l'honneur. C'est avec plaisir que nous les citons, dans l'ordre alphabétique: Marnix Deghezelle, Fabrice Delahaye, Marc Delahaye, Christa Du Mont, Christelle Landsheere, Romain Lottin, Sylvain Renson, Nico Reijns, Micheline Taillieu, Yvan Uggile, Jonny Van Der Haegen, Josée Van Santvoort et Ruddy Villijn. Ils méritent toute notre gratitude pour leur engagement désintéressé.



Les 13 militants mis à l'honneur aux côtés d'Alain Clauwaert et Paul Lootens, ainsi que John Colpaert et Dominique Meyroot. La fusion de la FGTB – TVD et de la Centrale Générale de la FGTB est désormais effective, mais les bonnes vieilles habitudes se gardent.

En ce qui concerne les éléments positifs, soulignons la volonté d'améliorer la qualité du travail en accordant une attention particulière aux nouveaux risques présents au travail comme les nanotechnologies. Dans son plan, la ministre plaide également pour une amélioration des structures de prévention qui agissent sur le bien-être au travail.

Des initiatives que nous ne pouvons qu'encourager, même si pour l'heure, elles restent très vagues. Malgré tout, différents points re-

tiennent notre attention comme la constitution d'une base de données reprenant les expositions. Elle permettrait à chaque travailleur de savoir à quels risques il s'expose au cours de sa carrière professionnelle. Citons aussi l'amélioration du fonctionnement des services d'inspection, même si nous sommes convaincus que cela passe en premier lieu par un renforcement de ces services.

En ce qui concerne la culture de prévention, il reste du pain sur la planche, toutes les entreprises ne

prenant pas la politique de santé et sécurité au sérieux, notamment les petites entreprises sans CPPT ou délégation syndicale et les entreprises où les travailleurs sont éparpillés sur différents lieux de travail.

Enfin, nous aurions aimé que la ministre s'attaque de manière plus directe et prioritaire à l'amélioration des conditions de travail afin de permettre à chaque travailleur d'exercer un travail de qualité.

> SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Trop froid pour travailler? Des solutions existent!

Même si jusqu'à présent l'hiver s'est montré plutôt clément, nombreux sont les travailleurs à redouter l'offensive hivernale. Le froid, la pluie, le vent parfois la neige et même le verglas compliquent sérieusement le travail. Pour d'autres, ces conditions difficiles ne sont pas liées à la météo mais bien à la nature même de leur travail. Dans tous les cas, l'employeur est tenu de protéger tous les travailleurs et d'agir en conséquence. Voyons comment.

Certains diront que la météo est un facteur indépendant de la volonté de l'employeur et qu'il n'a aucune emprise sur celle-ci. C'est vrai, mais la loi lui impose malgré tout de prendre un certain nombre de mesures permettant de rendre le travail plus supportable.

Un plan d'action

La loi impose notamment à l'employeur de réaliser un plan d'action. Pour cela, il peut se faire aider par son conseiller en prévention ou par le médecin du travail. Le plan d'action peut contenir des mesures techniques, comme par exemple installer une chauffette électrique ou des mesures organisationnelles, par exemple tenir compte de la météo lors de la réalisation du planning de travail. Dès que la température dépasse

certaines valeurs, l'employeur doit tout mettre en œuvre afin d'appliquer les mesures prévues dans son plan d'action.

Le rôle du CPPT

Même si c'est l'employeur qui choisit les mesures qu'il prendra pour protéger les travailleurs, il doit malgré tout consulter le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) et il doit respecter l'ordre des mesures à adopter. Le CPPT participe donc lui aussi à la réflexion afin de voir quelles fonctions peuvent souffrir du froid et quelles sont les mesures les mieux adaptées afin de protéger au mieux les travailleurs concernés.

Dans la pratique, tout est loin d'être rose et il reste du pain sur la planche, comme nous l'explique

Mohamed ELHOUS, chauffeur de camion de collecte de déchets: «Pour moi qui suis chauffeur, c'est très stressant de conduire le camion quand les routes sont impraticables. Et pour les chargeurs, outre le risque de chutes, il y a aussi la difficulté de déplacer des containers parfois gelés, qui ne roulent plus et qu'il faut alors soulever. Ajoutez à cela des voitures collées pare-chocs contre pare-chocs et vous comprenez vite que pour nous, c'est un enfer».

Vous aussi, vous redoutez l'arrivée du froid et vous pensez qu'un bonnet, une grosse veste et des gants, ce n'est pas suffisant? Parlez-en avec votre délégué! Il pourra aborder le sujet au CPPT et confronter l'employeur à ses responsabilités. Un tract qui reprend entre autres des exemples de mesures concrètes est actuellement disponible dans votre section ou sur notre site www.accg.be.

Et si le temps m'empêche d'arriver à l'heure au travail?

Parfois, les conditions atmosphériques sont telles qu'il est difficile, voire impossible de se rendre sur son lieu de travail. L'employeur peut-il sanctionner un retard ou une absence? Non, à condition que «le travailleur ait tout mis en



Même si nous n'avons pas encore subi de véritable offensive hivernale, il n'est pas inutile de se préparer à une éventuelle vague de froid.

œuvre pour se présenter sur son lieu de travail».

doit donc avoir quitté son domicile et avoir essayé de rejoindre son lieu de travail.

Si cette situation était prévisible, le travailleur doit avoir pris ses dispositions pour arriver à temps au travail: prendre les transports en commun, doter son véhicule de pneus hiver ou faire du covoiturage avec quelqu'un qui en est équipé. Si ces mauvaises conditions atmosphériques apparaissent soudainement, le travailleur doit pouvoir prouver qu'il s'est rendu normalement au travail et que la cause de son retard ou de son absence est survenue sur le chemin du travail. Il



Des accords dans le verre, le textile, les cinémas et les grossistes et répartiteurs de médicaments

La trêve des confiseurs n'a pas empêché la conclusion de nouvelles conventions collectives de travail pour 2013 – 2014. C'est notamment le cas pour le secteur du verre, des cinémas, du textile et des grossistes et répartiteurs de médicaments. Vous trouverez ci-dessous un bref aperçu des principaux points, mais une information complète est disponible sur notre site www.accg.be ou dans votre section locale.



Le secteur du verre mise sur la formation professionnelle

Malgré un contexte difficile, le secteur du verre est parvenu à un accord. Parmi les principaux points, citons la proratation de la prime

de fin d'année ainsi que l'extension et l'amélioration du crédit-temps. Citons aussi l'indexation de l'indemnité minimale nationale pour chômage économique. Mais ce qui retiendra particulièrement notre attention, c'est l'augmentation des heures de formation professionnelle. Un point particulièrement important dans ce secteur.

Le textile supprime les salaires jeunes

Dans le secteur du textile aussi, le blocage des salaires imposé par le gouvernement a influencé et compliqué les négociations. Malgré tout, un accord pour le secteur est intervenu. Parmi les principaux points, nous retiendrons la

suppression depuis le 1er janvier 2014 des salaires jeunes et la prolongation de tous les régimes de chômage avec complément d'entreprise (la prépension). Les possibilités en matière de crédit-temps sont optimisées.

Le cinéma améliore ses primes

Pour le secteur de l'exploitation des salles de cinéma, nous retiendrons l'augmentation et l'indexation de certaines primes ainsi que l'augmentation de l'indemnité vélo. Notons aussi l'introduction d'un jour de congé d'ancienneté à partir de 45 ans et l'élargissement du crédit-temps. Enfin, la prime syndicale augmente.

Le secteur des grossistes et répartiteurs de médicaments améliore le crédit-temps

Pour les travailleurs et travailleuses du secteur, signalons l'augmentation du remboursement des frais de transport et l'augmentation du sursalaire pour le travail du samedi. Citons aussi la reconduction maximale de CCT prépension ainsi que l'extension et l'amélioration du crédit-temps.

Adaptation des salaires

Voici la liste des secteurs de la Centrale Générale de la FGTB pour lesquels les salaires ont été adaptés au 1er décembre 2013 et au 1er janvier 2014. Plus d'informations sur le site www.accg.be, via le QR code ci-dessous ou auprès de votre délégué ou section syndicale.



Décembre 2014

Industrie des carrières, cimenteries et fours à chaux de Tournai

Ciment *

Industrie et commerce du pétrole *

Janvier 2014

Entretien du textile

Tuileries

Industrie et commerce du pétrole *

Préparation du lin

Nettoyage

Construction *

Exploitations forestières

Scieries et industries connexes

Commerce du bois

Production de papier

Tabac

Transformation du papier et du carton

Récupération de produits divers

Couperies de bois

Concierges

* : l'augmentation s'applique uniquement aux salaires minima, elle ne s'applique pas aux salaires réels qui sont plus élevés.

> POINT DE VUE

Il faut réformer la réforme du chômage!

2014. Il est moins une. Dans moins d'un an, une décision politique incroyable va créer 55.000 pauvres en plus. Leur exclusion du chômage ajoutera une marée humaine à la pauvreté grandissante de notre pays riche. Impassibles, les responsables foncent les yeux fermés, comme un train fou dans la nuit... sur le mur ! On verra le 1^{er} janvier 2015 ?

2014. Tout reste possible. Un mouvement social puissant peut encore arrêter la machine. Renverser la vapeur. Des CPAS, certaines communes de Wallonie et de Bruxelles commencent à se dresser contre le mauvais sort que le Gouvernement Di Rupo leur a préparé en 2011 au moment de sa formation. Les travailleurs, les citoyens, les acteurs des temps présents peuvent forcer un autre avenir possible. L'insurrection est nécessaire pour empêcher l'explosion de cette bombe sociale dont le compte à rebours tourne.

En négociant une réforme du chômage pour fluidifier le «marché de l'emploi», les négociateurs ont-ils bien mesuré les conséquences de leurs décisions ? Si oui, le cynisme de la démarche alors que le volume de l'emploi n'a cessé de se contracter serait tout simplement époustouflant. Si non, n'est-ce pas plus grave encore ?

Toutes choses restant égales, c'est pas moins de 55.000 chômeurs qui seront privés d'allocations à partir du 1^{er} janvier prochain. Pour près de la moitié d'entre eux (les cohabitants), ils n'auront sans doute pas droit au revenu d'insertion versé par les CPAS. Qui sont-ils ? Surtout des travailleurs sans emploi qui résident en Wallonie et à Bruxelles, dans les zones qui ont été durement frappées par des fermetures d'entreprises structurantes et où la reconversion n'a pas encore produit tous ses effets. Les femmes sont particulièrement touchées. Alors qu'elles représentent 45% des chômeurs indemnisés (41% des montants versés par l'Onem), elles seront plus de... 60% des exclus ! Parmi les chefs de ménage exclus, les mères de famille monoparentale sont en première ligne. Les enquêtes menées par le fédération des CPAS de l'Union des villes et des communes de Wallonie à propos des personnes sanctionnées dans le cadre du contrôle de disponibilité (mis en place il y a dix ans) nous enseignent que les personnes qui arrivent en bout du parcours d'exclusion sont les plus fragiles, les moins bien formées, les plus «éloignées du marché de l'emploi». Si bien qu'on peut imaginer que l'objectif poursuivi par cette politique de déclassement consiste, en fait, à épurer le «marché» pour en exclure les «moins compétitifs», les «moins employables» selon la terminologie européenne. Ce sont obligatoirement les plus pauvres ! Ceux qui sont le moins susceptibles de faire pression sur les conditions de travail et de rémunération des travailleurs actifs... Or c'est clairement ce que recommandait le Conseil supérieur de l'emploi dans son rapport de 2004 : «L'existence d'une main-d'œuvre compétente et en nombre suffisant est (...) nécessaire pour éviter qu'apparaissent des tensions salariales qui, se répercutant sur le coût du travail, fragiliseraient la position compétitive des entreprises opérant en Belgique». Clair. Net. Précis.

Cette réforme ne vise évidemment pas à réduire le chômage (ses statistiques peut-être, jamais sa réalité!). Elle frappe ainsi les chômeurs et d'abord les chômeuses pour mieux faire pression sur les salaires et les conditions de travail. Elle oppose ainsi chômeurs et travailleurs pour mieux servir les intérêts des entreprises et des détenteurs des capitaux. Et elle ne rapportera que des clopinettes aux budgets de l'État. Entre ce que va économiser la Sécu et ce qui va coûter aux CPAS et à certaines communes qui vont être mises à genoux, la FGTB wallonne a estimé que le gain maximal serait de quelque 100 millions...

Tout ça pour ça ? 55.000 pauvres en plus pour 100 millions d'économies quand les cadeaux fiscaux et parafiscaux aux entreprises pour 2014 devrait s'élever à 11,5... milliards ? Cent fois plus... Sans parler des intérêts notionnels...

Nico Cué
Secrétaire général de la MWB



Carte blanche
<http://www.metallos.be>

METALLOS MWB
FGTB-ABVV

Bodart et Gonay: à un poêle des jours meilleurs !

Parmi les grands classiques des images du bonheur douillet, la soirée en famille ou l'après-midi de lecture au coin du feu sont souvent cités en tant que best of...

L'industrie du métal, ce n'est pas que la sidérurgie, le montage, les charpentes en acier, l'automobile ou les secteurs connexes, c'est aussi parfois la fabrication d'appareils utilitaires et/ou de plaisir. Et c'est dans cette niche de «fournisseurs de plaisir» que Bodart et Gonay s'est logée depuis bientôt 60 ans.

Installée initialement à Theux, l'entreprise partageait ses activités entre la fabrication de foyers encastreables, de boîtes aux lettres et la sous-traitance en tôleries diverses.

Dès 2002, elle a déménagé pour des locaux plus grands et plus accessibles, dans des anciens bâtiments de la Fabrique Nationale à Harzé.

Il faudra même agrandir en 2004, tant les affaires vont bon train. Bodart et Gonay devient le spécialiste du haut de gamme en cassettes encastrables. La politique de la maison est de vendre de la qualité et du design. Tout cela a un prix.

C'est un bon choix quand les gens ont de l'argent ... c'est une option plus délicate en temps de crise, évidemment...

Voilà ce qui explique en grande partie le ralentissement apparu depuis plus de 3 ans aujourd'hui. Tournée à plus de 70 % vers la clientèle belge, notre production – toute prestigieuse soit-elle - est au final un investissement auquel il faut encore rajouter toute une série de coûts. Il ne suffit pas en effet de déballer sa cassette à bois ou au gaz et de la brancher. Installer un insert, c'est préparer sa cheminée, tuber, plafonner et s'occuper des

definitions. On l'a compris: ce qui peut être un achat compulsif en période de vaches grasses devient une option que la raison reporte à plus tard en période plus austère... Quant aux 30% d'exports réalisés par l'entreprise, ils le sont majoritairement vers l'Espagne, la Grèce, l'Italie et la France... pas besoin de faire un dessin !

C'est ainsi que depuis 2010, sans accident, sans avoir commis d'erreur ni rencontré de panne majeure, nos ateliers tournent à un rythme fortement ralenti, notre chiffre d'affaires baisse et nos comptes virent au rouge.

Pour stopper l'hémorragie et calmer les esprits – on comprend l'inquiétude des travailleurs - un Directeur de crise vient d'être engagé. Bon communicateur et jusqu'ici adepte de méthodes appréciées par le personnel (il refuse pour l'heure la piste du chômage économique), Monsieur Durant a fixé aux priorités de l'agenda de sortir de BATIBOUW avec un bilan positif, de mettre ensuite le paquet sur la recherche et le développement

d'offres innovantes et plus accessibles.

Bien ! Les travailleurs de Bodart et Gonay suivront donc les mots d'ordre lancés par la nouvelle direction. Ils resteront positifs et mettront tout en œuvre tenter de conquérir de nouvelles parts de marchés avec, ils l'espèrent, des produits attrayants.

Ils ne peuvent cependant s'empêcher de rappeler à qui veut l'entendre que ce qui a fait la renommée de la marque, c'est d'abord et avant tout la qualification du personnel et le sérieux avec lequel chacun ici a toujours travaillé.

Notre message à la direction est clair: «Vous savez que vous pouvez compter sur notre investissement collectif et que nous croyons plus que jamais en notre avenir. Vous êtes les capitaines du navire. Il y a manifestement un nouveau cap à prendre. Ne vous trompez pas.»

Pour la délégation MWB-FGTB
Vincent Nelis



SCP 149.1 Electriciens

Indexation: 1,00 %

Salaires horaires minima au 1er janvier 2014

Catégories professionnelles	Tension	38,00 hrs.	40,00 hrs. (1)
A. Non Qualifié	100	12,30 €	11,69 €
B. Spécialisé courte durée	106	13,04 €	12,39 €
C. Spécialisé longue durée	115	14,15 €	13,44 €
D. Qualifié 3 ^e classe	125	15,38 €	14,61 €
E. Qualifié 2 ^e classe	132	16,24 €	15,43 €
F. Qualifié 1 ^e classe	140	17,22 €	16,37 €

(1) moyennant jours de compensation (CCT 23/9/87)

Deux de nos secteurs ont connu une indexation au 1^{er} janvier 2014 : les électriciens et la récupération des métaux.

Le tableau concernant la récupération paraîtra dans le prochain numéro de «Syndicats». Les barèmes liés à l'ancienneté sont consultables sur notre site www.metallos.be

Des enfants burkinabés échappent à l'esclavage grâce à notre syndicat partenaire



Décembre 2013: 12 enfants burkinabés vont retrouver leurs familles.

Le 24 novembre 2013... Le syndicat burkinabé du transport (UCRB) a intercepté à Dedougou un «chargement» de jeunes enfants destinés à travailler en Côte d'Ivoire. Ils les ont pris en charge pour les rendre finalement à leurs familles. Comment des syndicats ivoirien, burkinabé et belge se sont retrouvés mêlés à ce sauvetage?

Depuis 2013, la FGTB-HORVAL, le SYNA-CNRA (le syndicat ivoirien de l'agro-alimentaire) et l'UCRB (le syndicat burkinabé du transport) mènent un projet syndical de lutte contre le travail et la traite des enfants dans ces deux pays. L'accent du projet est mis sur deux secteurs-clés: les plantations de cacao en Côte d'Ivoire et le transport routier au Burkina Faso.

Le projet vise à renforcer la structure et les capacités des deux organisations partenaires (le SYNA-

CNRA et l'UCRB) pour les soutenir d'une manière optimale dans la lutte contre le travail et le trafic des enfants. En Côte d'Ivoire, il s'agira de rendre les agriculteurs des plantations de cacao plus conscients des risques liés à l'usage de la main d'oeuvre infantile et du besoin de scolariser les enfants. En outre, le public cible se compose des ouvriers des usines de transformation de cacao (entre autres, Barry Callebaut, Mondelez et Nestlé) mais aussi des autorités politiques. Au Burkina Faso, le projet a pour objectif de renforcer la connaissance des chauffeurs routiers sur le phénomène, leur vigilance mais aussi leur prise de responsabilité. On veut également faire en sorte que les parents soient conscients des dangers du trafic et faire pression sur les autorités politiques pour qu'elles concrétisent leurs engagements politiques.

Le 17 octobre 2013, la Côte d'Ivoire et le Burkina Faso ont signé un accord bilatéral de lutte contre le trafic d'enfants entre leurs pays. La FGTB-HORVAL s'est réjouie de cette avancée historique. Il faudra maintenant veiller à le faire respecter. Pour lutter contre ce fléau d'esclavage d'enfants, un travail syndical est effectué aux deux bouts de la chaîne d'approvisionnement du cacao. Au Sud, nos partenaires sensibilisent, forment et organisent les agriculteurs ivoiriens et les transporteurs burkinabés. Au Nord, HORVAL et la FGTB organisent la solidarité internationale. Il s'agit ainsi d'édifier, via le projet, une mise en réseau «Sud-Sud» et «Nord-Sud» dans le but de reconstituer une chaîne de cacao durable et décente, à savoir, sans travail ni trafic des enfants.

Ensemble, nous constituons avec le SYNA-CNRA et l'UCRB un réseau syndical pour lutter contre le travail des enfants dans toute la chaîne du cacao, depuis la Côte d'Ivoire jusqu'à la transformation du chocolat en Belgique.

En juin 2014, la FGTB sera présente à la conférence annuelle de l'Organisation Internationale de Travail (OIT) qui orientera une de ses commissions sur le travail forcé. Au même moment, nous, en tant que la FGTB-HORVAL, et nos partenaires participerons du 9 au 13 juin 2014 à la Conférence Mondiale du Cacao à Amsterdam pour mettre une série de préoccupations syndicales en avant.

Travailleurs occasionnels - Horeca

Horeca@work - 50days est un service en ligne de l'ONSS qui vous permet en tant que travailleur occasionnel dans le secteur de l'Horeca de consulter le nombre de jours que vous pouvez utiliser. Grâce à Horeca@work - 50days, vous pouvez également consulter le détail de vos prestations.

Un contingent de 50 jours

Un travailleur occasionnel dans l'horeca dispose d'un quota de 50 jours (=le contingent) par année civile. Attention, pour ces jours-là, votre employeur paiera des cotisations de sécurité sociale réduites!

Pourquoi utiliser Horeca@work - 50days?

Ce service en ligne vous permet de:

- Consulter le solde de jours restants;
- Générer une attestation pour un employeur;
- Consulter la vue calendrier afin de vérifier, sur base annuelle, les jours de travail prestés sous et hors contrat de travail;
- Consulter la vue détaillée afin de vérifier, par employeur, le décompte de jours prestés du contingent employeur;
- Exporter le calendrier dans votre propre calendrier.

Connectez-vous à Horeca@work - 50 days à l'aide de votre eID ou d'un token.

Website: <https://www.socialsecurity.be/fr/citizen/static/applications/horecaatwork/index.htm>

Horeca et Industrie Alimentaire - Brochures accords sectoriels 2013/2014

Les nouvelles brochures expliquant le contenu des Accords Sectoriels 2013-2014 sont parues ! Ces brochures peuvent être obtenues gratuitement dans toutes les sections de FGTB HORVAL et auprès de votre délégué.

Ces brochures sont également disponibles sur notre site web en format PDF.

Plus d'informations : <http://www.horval.be>



Horeca (CP302) – indexation des salaires au 01.01.2014

L'indexation des salaires au 01.01.2014 s'élève à +1,04%.

Un mouvement de rattrapage est également appliqué pour les catégories de 7 à 9.

Attractions touristiques (CP333) – indexation des salaires au 01.01.2014

L'indexation des salaires au 01.01.2014 s'élève à +1,02%.

Vous pouvez obtenir les barèmes complets dans toutes les sections de FGTB HORVAL et auprès de votre délégué.

Les barèmes sont également disponibles sur notre site web.

Plus d'informations : <http://www.horval.be>

Commerce Alimentaire (CP119) - indexation des salaires au 01.01.2014

L'indexation des salaires au 01.01.2014 s'élève à +1,02%.

Industrie Alimentaire (CP 118) – indexation des salaires au 01.01.2014

L'indexation des salaires au 01.01.2014 s'élève à +1,04%.

Agriculture et Horticulture (CP 144 et CP 145) – indexation des salaires au 01.01.2014

L'indexation des salaires au 01.01.2014 s'élève à +1,04%.



> POINT DE VUE

Les bonnes intentions ne suffisent pas

Le début d'une nouvelle année est le moment par excellence pour prendre de bonnes résolutions et anticiper les événements à venir. Et comme cette année nous réserve des élections européennes, législatives et régionales, les promesses politiques ne manquent pas. Mais que signifie concrètement cette année pour les travailleurs?

Le statut unique: une partition inachevée et lourdement déséquilibrée

Il a fallu attendre le 31 décembre 2013 pour que paraisse au Moniteur belge la loi «concernant l'introduction d'un statut unique en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement». Juste à temps, car elle entrat en vigueur un jour plus tard, le 1^{er} janvier de cette année.

Comme l'indique l'intitulé de la loi, il n'est pas encore question d'une assimilation complète. Les deux statuts, ouvriers et employés continuent à coexister. En substance, la loi se limite à deux thèmes: le nouveau régime de préavis et le paiement du premier jour de maladie.

Le SETCa continue d'informer de la manière la plus complète possible ses affiliés concernant cette matière fondamentale mais tellement complexe.

De très nombreuses différences entre les statuts doivent encore être abordées. L'une d'entre elles concerne le pécule de vacances. Ce point de la législation, qui constitue une discrimination envers les employés, tient énormément à cœur du SETCa. Le calcul de ce pécule (tant simple que double) pour les ouvriers prend en compte toutes les composantes de la rémunération, en ce compris les primes annuelles comme la prime de fin d'année.

Chez les employés, ce n'est pas le cas. Ce qui peut donner rapidement une différence de plusieurs centaines d'euros. Pour 2014, la suppression de cette discrimination ne doit pas être qu'une bonne résolution de début d'année, vite oubliée: le SETCa joindra l'acte à la parole. Et dans les prochaines semaines, nous entreprendrons les démarches juridiques nécessaires.

Mère de toutes les élections...

Le 25 mai, nous élirons nos représentants à trois niveaux de pouvoir: le Parlement européen, le Parlement fédéral et les parlements des régions et communautés.

Les partis de droite (centre droit) veulent encore couper davantage dans les dépenses publiques et les allocations sociales. Ils veulent aussi poursuivre le blocage salarial. C'est aux partis de gauche de faire contrepoids. Mais pour cela, ceux qui font actuellement partie du Gouvernement (les partis socialistes donc) devront changer leur fusil d'épaule. Nous les appelons à défendre pleinement le progrès social et à emprunter une vraie trajectoire de gauche.

Dans les prochains mois, le SETCa vous expliquera quelle politique socio-économique doit être choisie pour rimer avec le progrès social pour tous. Au niveau européen, la politique d'austérité néfaste doit prendre fin. Il faut également investir en faveur d'une économie durable qui assure des emplois de qualité.

À l'échelon fédéral, les libres négociations à propos des conditions de travail et de rémunération doivent être remises en selle. De même, il est grand temps de s'atteler à la mise en place d'impôts justes et équitables. « Ce sont les épauilles les plus larges qui supportent les charges les plus lourdes », voilà un principe qui doit être rétabli. Ceci peut se faire via l'introduction d'un impôt sur les revenus du capital et du patrimoine et sur toutes les grosses fortunes. Ces rentrées d'argent offriront la bouffée d'oxygène indispensable pour créer des emplois de qualité, en ce compris dans les services publics. Nous devons aussi cesser de penser que la solution consiste à travailler plus longtemps. Cela ne fait qu'accroître le chômage, surtout chez les jeunes. Le problème du chômage ne trouvera de solution durable que par la création d'emplois de qualité. Pas par la chasse au chômeur ou par le maintien des plus âgés à l'emploi. Chacun doit pouvoir profiter d'une pension (anticipée) bien méritée. Il faut revaloriser notre pension légale, qui fait partie des plus faibles d'Europe.

Le SETCa ne manquera pas d'interpeler les partis politiques sur ces points. Le choix vous appartient: progrès social ou régression sociale, votre avenir est au bout du crayon rouge le 25/05.

Négociations sectorielles: quelle situation dans votre secteur?

Depuis plusieurs mois, les organisations syndicales négocient avec les représentants des employeurs dans les différentes commissions paritaires du pays afin de parvenir à des accords sectoriels qui maintiennent et étendent les conditions de travail et de rémunération des travailleurs. Si des accords sectoriels ont pu être conclus dans de nombreuses commissions paritaires, dans d'autres, les discussions sont toujours en cours... Nous faisons le tour de la question!

Les négociations sectorielles, qu'est-ce que c'est?

Les négociations sectorielles, qui s'effectuent tous les deux ans, portent sur les conditions de travail au sein des différents secteurs d'activité. Ces discussions se tiennent au sein d'organes de concertation bien particuliers, appelés «commissions paritaires». Celles-ci sont présidées par un fonctionnaire et un nombre égal («paritaire») d'employeurs et de représentants des travailleurs (les organisations syndicales) y sont représentés. Ensemble, ils négocient et prennent des dispositions à propos des conditions de travail et de rémunération au sein des différents secteurs. Le but étant de parvenir à la conclusion de conventions collectives sectorielles (d'accords sectoriels). Une fois conclus, ces accords s'appliquent à l'ensemble des travailleurs et des entreprises des secteurs concernés. Il s'agit donc d'un processus de concertation sociale très important: celui-ci est déterminant pour les travailleurs et l'évolution de leurs conditions de travail.

Un contexte de blocage salarial

Cette fois-ci, les négociations sectorielles se sont tenues dans un climat bien particulier puisque, début de l'année passée, le gouvernement avait décidé d'interdire toute augmentation salariale au-delà des indexations et des augmentations barémiques pour les années 2013 et 2014. Dès le début, la pression sur le pouvoir d'achat des travailleurs était donc bien présente. Avant même d'avoir commencé, les négociations sectorielles s'annonçaient difficiles. Certains employeurs ont voulu profiter de la situation pour trancher un peu plus à la baisse dans les droits des travailleurs, plutôt que de les étendre...

Maintien des droits et progrès

Malgré ce contexte difficile, le SETCa s'est battu, durant les négociations, pour améliorer le pouvoir d'achat des travailleurs dans les secteurs et les entreprises où la situation le permettait (sous forme d'écochèques, d'amélioration des remboursements dans les frais de transports, etc.). Nous avons aussi accordé une grande importance à la reconduction des accords existants et l'exten-

sion de certains droits (liés à des dispositions qui sont devenues légalement plus contraignantes) comme les mesures en matière de régime de chômage avec complément d'entreprise (anciennement appelé la prépension), de crédit-temps ou encore de fin de carrière. La formation des travailleurs était également un point clé de nos revendications.

Dans plusieurs secteurs, les employeurs ont essayé de profiter des discussions pour imposer aux travailleurs davantage de flexibilité ou remettre en question certains acquis sociaux fondamentaux. Partout, nous sommes parvenus à stopper ces tentatives des employeurs.

Malgré ces négociations difficiles, des accords sectoriels ont tout de même pu être conclus dans de nombreuses commissions paritaires. Des accords qui permettent de préserver des acquis sociaux fondamentaux et également d'étendre certains droits. Le fait que la concertation sectorielle ait abouti à ces résultats est essen-

tiel. Un accord sectoriel est, dans son principe-même, un accord extrêmement important puisqu'il s'applique à l'ensemble des travailleurs du secteur. Il permet donc de couvrir toutes les catégories de travailleurs, y compris ceux travaillant au sein de plus petites structures (et qui ne disposent pas nécessairement d'une concertation sociale au niveau de l'entreprise).

Poursuite des négociations

Dans certaines commissions paritaires, aucun consensus n'a encore été trouvé au moment où nous écrivons ces lignes et les négociations sont toujours en cours. Plus d'informations devraient suivre dans les prochaines semaines.

N'hésitez pas à surfer régulièrement sur notre site pour suivre l'évolution de la situation ou obtenir plus de détails sur le contenu des accords sectoriels:
www.setca.org/negociationssectorielles

Accord Sectoriel signé

COMMERCE	CP 201	Commerce de détail indépendant
	CP 202	Commerce détail alimentaire
	CP 202.01	Moyennes entreprises d'alimentation
	CP 311	grandes entreprises de vente au détail
INDUSTRIE	CP 207	chimie
	CP 210	sidérurgie
	CP 211	pétrole
	CP 214	industrie textile
	CP 220	industrie alimentaire
	CP 221	industrie papetière
	CP 222	transformation du papier et du carton
LOGISTIQUE	CP 226	logistique
SERVICES	CP 223	sports
	CP 303.03	industrie cinématographique
	CP 313	pharmacies
	CP 317	services de garde
	CP 321	grossistes et répartiteurs en médicaments
	CP 322	intérim
	CP 323	Gestion d'immeubles
	CP 333	Attractions touristiques
CPNAE	CP 218	CP Nationale auxiliaire pour employés

2014: quoi de neuf?

Qui dit début d'année, dit également entrée en vigueur de toutes sortes de nouvelles règles. Et c'est bien sûr le cas en 2014. Un certain nombre de choses changent pour les personnes licenciées. Les jeunes travailleurs, de même que les travailleurs âgés ont aussi intérêt à garder un certain nombre de choses à l'esprit. Petit aperçu de ces changements.

Licenciement

Vous remettez votre démission ou vous êtes licencié? Un nouveau régime de licenciement est entré en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2014. Dorénavant, le calcul du préavis est différent. Les droits constitués avant 2014 sont cependant bien maintenus. Le SETCa a édité de nombreuses publications à ce sujet. Si vous souhaitez obtenir plus d'informations sur le nouveau régime de licenciement, n'hésitez pas à consulter notre Expresso. Vous pouvez également retrouver tous les détails dans notre Focus. Ces deux publications sont disponibles sur notre site web et dans toutes les sections du SETCa. Quoi qu'il en soit, en cas de licenciement, il est vivement conseillé de prendre contact avec votre section régionale SETCa.

Salaire des jeunes

Les jeunes de moins de 21 ans ont actuellement 'droit' à un salaire minimum (RMMG) inférieur à celui des autres travailleurs. Le SETCa se bat depuis des années contre cette discrimination. La décision a été prise l'an dernier de la supprimer d'ici à deux ans. Un nouveau pas a été franchi le 1^{er} janvier. Si vous avez entre 18 et 21 ans et si l'on vous paie le salaire minimum, votre salaire de janvier doit être adapté. La fin définitive de cette discrimination interviendra l'an prochain. Il s'agit seulement du salaire minimum interprofessionnel. La situation dans votre secteur est peut-être déjà plus favorable. Informez-vous auprès de

votre délégué ou de votre section du SETCa.

Fin de carrière

Ce gouvernement a pris pas mal de mesures touchant les travailleurs proches de leur (pré)pension, l'objectif étant de maintenir chacun plus longtemps au travail. Ici encore, l'évolution se fait par étapes. Depuis le 1^{er} janvier 2014, les conditions d'âge et de carrière pour la pension anticipée sont relevées. Jusque fin 2012, il était possible de partir anticipativement à la pension à partir de l'âge de 60 ans après une carrière de 35 ans.

Jusqu'en 2016 (période transitoire), les conditions d'âge et de carrière seront progressivement relevées. En 2014, l'âge minimum pour la pension anticipée est porté à 61 ans et il faudra pouvoir attester d'un passé professionnel de 39 ans. Une exception est faite pour les longues carrières: en 2014, l'on pourra encore prendre une pension anticipée à 60 ans moyennant une carrière de 40 ans.

En ce qui concerne le régime de chômage avec complément (RCC, précédemment la prépension) des dispositions plus sévères ont également pris cours en date du 1^{er} janvier 2014. Ce qui a notamment des conséquences pour les travailleuses occupées dans un secteur où il est encore possible de partir à l'âge de 58 ans jusqu'à la fin de cette année. Pour pouvoir accéder au régime de chômage avec complément, elles devront dorénavant faire état de

38 ans de carrière. Jusqu'à la fin de l'année dernière, le critère était de 35 ans. De plus amples informations à propos du droit au RCC ont été publiées dans notre MEMO pré-pension. Il est disponible sur notre site internet et dans nos sections du SETCa.

Si vous travaillez dans une entreprise reconnue comme entreprise en difficulté, l'âge auquel le travailleur peut recourir au RCC peut être réduit. Or, cet âge vient d'être relevé pour se situer à 53 ans depuis le 1^{er} janvier. Ce relèvement se poursuivra encore par étapes jusqu'en 2018 (tous les 6 mois).

Ceux qui souhaitent ou qui veulent travailler au-delà de l'âge de 62 ans ou qui entament la 44^{ème} année civile de travail vont se constituer dorénavant un bonus de pension. Toute journée prestée ainsi en plus permettra d'augmenter la pension mensuelle.

Jour de carence

Le jour de carence (le premier jour d'absence pour maladie qui n'était pas payé pour les ouvriers et certains employés) est supprimé.

Dorénavant, tout premier jour de maladie sera payé pour chacun.

Nouveaux plafonds et montants légaux

Les chiffres sont très importants dans les lois relatives au travail... Il s'agit souvent de montants d'allocation, de certaines formes de cotisations ou de seuils salariaux qui ouvrent certains droits. Ces montants sont adaptés au 1^{er} janvier à l'évolution du coût de la vie. Ils sont donc indexés. C'est également le cas cette année-ci.

Pour un aperçu détaillé de tout ce qui a changé le 1^{er} janvier, rendez-vous sur www.setca.org

En bref

- Free Record Shop: l'incertitude persiste pour les employés. Dans un geste inattendu, le repreneur Hilco a finalement fermé les magasins. On suppose que cette manœuvre aurait pour but de faire pression sur les bailleurs des magasins et ainsi tirer les loyers vers le bas. Le SETCa suit de près le dossier.
- Des délégués SETCa des 3 régions du pays ont mené des actions devant ING à Namur et à Bruxelles. Ils protestent contre la politique d'austérité et la concertation sociale menée par la direction. 1.115 équivalents temps plein sont menacés d'ici 2015, alors que la banque engrange des résultats records.
- La direction de la confiserie Lamy Lutti (Bois d'Haine) a annoncé qu'elle ne ferait pas reconstruire l'usine après que celle-ci ait été détruite dans un incendie en octobre dernier. 152 travailleurs sont concernés. Pour le SETCa, les lois sur les fermetures des entreprises et sur le cas de force majeure n'ont pas été respectées. Le SETCa Centre continue de suivre le dossier de près.
- Les salaires de plusieurs commissions paritaires ont été indexés en janvier 2014: CP 216, 217, 218, 220, 222, 302, 306, 308, 309, 310, 323 et 333. Retrouvez ces chiffres sur www.setca.org/index

Avec les nouvelles règles en matière de préavis à partir du 01/01/2014, il est possible que vous deviez prouver (dans un lointain avenir) combien vous avez gagné sur toute l'année 2013 et depuis combien de temps vous étiez occupé chez votre employeur au 31/12/2013. Voici donc un bon conseil de Bon Contrat...



+ d'info sur les nouveaux délais de préavis à partir du 01/01/2014 ?

Surfez sur www.setca.org

2014, année d'élections. Qu'en pensez-vous? Faites-le savoir!

Depuis la crise, les droits des travailleurs sont sous pression. Bientôt se tiendront les élections... Le SETCa va comme toujours porter vos revendications. Nous voulons donc connaître vos expériences et votre point de vue sur les grands enjeux des élections. Austerité, pouvoir d'achat, emploi, chômage, flexibilité, impôts, pensions,... Vous avez la parole! Contactez-nous via info@setca-fgtb.be pour partager votre témoignage et votre histoire.

> BROCHURES «OUVRIERS/EMPLOYÉS À PARTIR DU 1/1/2014»

Expresso et Focus: les deux font la paire

Il y a quelques semaines, nous vous annoncions la sortie de l'Expresso sur les nouveaux délais de préavis et les autres grands changements au 1/1/2014. L'Expresso vous donne déjà un bon aperçu sur les conséquences de cette nouvelle loi sur les statuts Ouvriers/Employés. Il est disponible dans votre section régionale mais aussi sur www.setca.org.

Pour approfondir des thématiques plus spécifiques et aborder certains cas particuliers engendrés par cette nouvelle législation, le SETCa vient également d'éditer un Focus «Les statuts ouvriers et employés à partir de 2014» dans lequel on revient en détail, et au travers de nombreux exemples, sur tous les changements: les conséquences pour les ouvriers, les dispositions transitoires pour certains secteurs, les droits ancrés, les délais de préavis spécifiques (en cas de d'incapacité de travail, de pension, de restructuration, pendant le chômage temporaire,...), l'outplacement, etc.

Vous voulez tout connaître sur les statuts ouvriers/employés à partir de 2014? Téléchargez dès à présent



> EDITO

Nous avons des alternatives...

Visiblement, la campagne pour les élections du 25 mai a démarré. Non contents d'avoir bouclé une législature sous le signe de l'austérité, les partis de droite de la coalition – ou qui ne sont pas au pouvoir - veulent non seulement poursuivre dans la même voie, mais l'accentuer. Leurs cibles sont toujours les mêmes : les salaires et l'index, les services publics, la sécurité sociale.

Les constats établis dans notre baromètre socio-économique sont pourtant alarmants : plus de risques de pauvreté, plus d'inégalités..

Les résultats supposés justifier ces «sacrifices» ne sont pas au rendez-vous: la dette publique culmine toujours à 100% du PIB. Le chômage et la précarité de l'emploi ont augmenté. La consommation et la demande intérieure stagnent.

La croissance se fait attendre

Qu'on ne vienne donc pas nous chanter la rengaine «*There Is No Alternative*» (il n'y a pas d'alternatives). Bien au contraire. Pour

la FGTB de nombreuses alternatives existent et il est urgent de les mettre en œuvre.

Restaurer le pouvoir d'achat

Inverser la vapeur passe d'abord par la restauration du pouvoir d'achat. Les atteintes portées ces dernières années aux salaires et aux allocations sociales doivent cesser. Il faut garantir l'indexation, une réelle liberté de négociation des salaires et les 100% de l'enveloppe de liaison au bien-être des allocations. Mais il faut aussi faire marche arrière sur la dégressivité des allocations de chômage et l'exclusion des jeunes du bénéfice des allocations d'insertion (art. 36) dès le 1^{er} janvier 2015. Dans le contexte actuel de pénurie d'emplois, les atteintes portées aux travailleurs sans emploi sont inacceptables.

Des emplois de qualité

La solution au chômage ne passe pas par une plus grande précarisation des victimes de la crise mais par la création de réelles perspectives d'emplois de qualité.

Il faut pour cela soutenir notre économie et assurer sa transition

vers un autre modèle éco-solidaire. Notre modèle de production doit devenir plus innovant et tourné vers des marchés en développement. Il faut conditionner les aides publiques aux entreprises pour s'assurer de leur efficacité en termes de création d'emplois de qualité et assurer des investissements en recherche et développement, innovation, formation.

Une fiscalité plus juste et plus efficace

Avant les élections, il est de bon ton d'annoncer une réforme fiscale. Mais il faut aussi faire marche arrière sur la dégressivité des allocations de chômage et l'exclusion des jeunes du bénéfice des allocations d'insertion (art. 36) dès le 1^{er} janvier 2015. Dans le contexte actuel de pénurie d'emplois, les atteintes portées aux travailleurs sans emploi sont inacceptables.

Saisir l'«opportunité» du vieillissement

Pour la FGTB, il est temps d'imprimer une vision plus positive de l'enjeu du vieillissement au lieu de servir de prétexte pour peser encore plus sur nos pensions, remettre en question les périodes assimilées ou reculer encore l'âge de la pension. Il doit au contraire être vu comme l'opportunité de créer de nouveaux emplois pour répondre à de nouveaux besoins.. En matière de pension, au lieu d'encourager des systèmes de 2^e pilier, le régime légal de pension doit rester la priorité. Sa revalorisation est nécessaire. La FGTB propose un taux de remplacement de 75% pour tous les pensionnés. On peut le faire notamment en supprimant les avantages fiscaux sur le 3^e pilier.

Nous nous opposerons en tout cas à toute velléité de relèvement de l'âge légal de la pension. Les travailleurs qui ont exercé un travail pénible ou qui ont une carrière longue doivent conserver la possibilité de départ anticipé. Dans le contexte actuel de chômage important il faut chercher des solutions dans la création d'emplois

de qualité, en particulier pour les jeunes. Pour cela, les employeurs doivent être plus fortement responsabilisés pour le maintien à l'emploi de leurs travailleurs tout au long de leur carrière et l'engagement de travailleurs sans discrimination d'âge, de sexe ou d'origine.

Dans la perspective des élections de mai 2014 qui marqueront un moment crucial puisqu'elles engageront les différents niveaux de pouvoir que sont l'Union européenne, la Belgique fédérale et les Régions pour les prochaines années, la FGTB fera entendre sa voix et remettra en avant ses priorités dans le cadre d'un mémorandum.

Anne Demelenne
Secrétaire générale

Rudy De Leeuw
Président



Une assurance qui protège ce qui est important pour vous ? Bien sûr qu'elle existe !

Votre conseiller est à votre écoute et vous rend visite à votre meilleure convenance.

Pour prendre rendez-vous avec votre conseiller, appelez le 02/210 95 80 ou surfez sur www.pv.be.

P&V. La preuve qu'on peut faire de l'assurance autrement.

