

COÛT DU VIEILLISSEMENT:
NE VOUS LAISSEZ
PAS EMBOBINER!

Non, le vieillissement n'est pas une catastrophe. Non, travailler plus longtemps n'est pas une solution. Non, les pensionnés ne sont pas responsables du trou de la dette. Oui, il faut augmenter substantiellement les pensions.

Dossier pages **8 & 9**

© istockphoto.com

CHÔMAGE

Combien d'exclus dans votre ville?

Page 3

CONCOURS

Festival «Regards sur le travail»

Page 4



SANTÉ

Enquête nationale sur l'alimentation

Page 5

PRIX

Fumée blanche pour le nouvel index

Page 6

NAMUR

DÉBAT ET SPECTACLE DE THÉÂTRE - ACTION

par l'atelier du **GABS**
les "Mères Veilleuses"
Une soirée organisée par **LE CEFOC**
LE CINEX & AFICo

SAMEDI 1^{er} MARS 2014
20H30 • AU CINEX
RUE SAINT NICOLAS 84 - 5000 NAMUR

Marathon POUR L'EMPLOI

GO, GO, GO...
TOUS AU TRAVAIL!

ENTRÉE GRATUITE

Avec la collaboration de la Compagnie Buissonnière et le secteur Théâtre action de la Province de Namur.
Avec le soutien du secteur Théâtre de la Fédération Wallonie Bruxelles

Contact : CEFOC
081/23.15.22
info@cefoc.be

AFICo asbl vous propose

Formation

DÉBOULONONS LA MACHINE NÉOLIBÉRALE À PRODUIRE DE L'AUSTÉRITÉ

au départ de l'exemple de la DETTE PUBLIQUE

les 20/02 et 27/02/2014
de 9h30 à 16h30

à la **CGSP Namur**
rue de l'Armée Grouchy 41 à 5000 Namur

Renseignements et inscription
laurent.wilmet@afico.be
081/64.99.59 ou 0474/48.53.75
www.afico.be

avec le soutien de :

CEPAG **FGTB Namur** **Fédération Wallonie-Bruxelles**

AFICo asbl vous propose

FORMATION

DES OBEISSANCE CIVILE NON VIOLENTE

3 JOURS DE FORMATION
12/03, 19/03 et 26/03/2014
de 9h00 à 16h00
à la **CGSP Namur**
rue de l'Armée Grouchy 41 à 5000 Namur

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

INSCRIPTION OBLIGATOIRE

avec le soutien de :

AFICo **CEPAG** **FGTB Namur** **Fédération Wallonie-Bruxelles**

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



8^{ème} Forum Intersyndical BRISE: Agir pour le climat... affaire de toutes et tous

En matière de lutte contre le changement climatique, d'importantes avancées ont pu être enregistrées depuis le 1^{er} forum intersyndical Brise (Réseau intersyndical bruxellois de sensibilisation à l'environnement). Malgré tout, force est de constater une situation très paradoxale, entre un niveau local très avancé en termes de bonnes pratiques et un niveau international (et institutionnel) qui tarde à prendre des décisions significatives. Sur base de ce constat, Daniel Tanuro (Membre fondateur de «Climat et Justice Sociale»), Wiebe Eeckman (Vice-président de la Coalition Climat) et Thomas Eraly (représentant de la ministre Evelyne Huytebroeck) ont tenté d'identifier les défis pour la Région bruxelloise et...pour les travailleurs.

Constats d'échec et pistes

Pour Daniel Tanuro, au niveau «macro», tous les indicateurs démontrent que nous nous dirigeons vers une catastrophe écologique. Selon les glaciologues et les climatologues, le niveau de concentration actuelle de CO₂ dans l'atmosphère est probablement le même qu'il y a 3 millions d'années. A cette époque, la planète était exempte de glaciers et le niveau des mers était de 60 à 80m au-dessus du niveau actuel! Dans l'état actuel des mesures prises par les gouvernements et par les instances internationales, les scientifiques prévoient une augmentation de la température d'environ 4°C d'ici à la fin du siècle. Au programme: augmentation et intensification des catastrophes naturelles, diminution, à terme, de la production agricole avec comme corollaire une augmentation de la dépendance alimentaire et des pertes de territoires dues à la hausse inévitable du niveau des mers...

Pour autant, l'impasse climatique n'est pas une fatalité. Aujourd'hui, il est techniquement possible de se passer entièrement des énergies fossiles et de s'engager dans un système économique basé uniquement sur les énergies renouvelables (vent, soleil, courants marins, géothermie, biomasse, etc.). Et ce d'autant plus que la mise en œuvre de ces techniques demanderait du travail et la production de nouveaux matériaux, autant dire un impact important en termes de création d'emplois. L'hétérogénéité des ressources et la diversification de leur localisation géographique permettrait aussi une décentralisation du système énergétique. Cette dernière, à son tour, pourrait favoriser l'autogestion locale des ressources par des collectivités de villes, de villages voire même de quartiers. «Bonnes nouvelles pour l'emploi, pour la santé et pour la démocratie», conclut Daniel Tanuro.

Mais pourquoi ne sautons-nous point le pas? Premièrement, pour passer à un système renouvelable dans les délais impartis, il faudrait que 4/5^{èmes} des réserves fossiles connues ne soient jamais exploitées par leurs propriétaires. Problème: elles figurent déjà dans l'actif de leur bilan et abandonner ces réserves reviendrait à abandonner leurs avoirs! Deuxièmement, les installations nécessaires en vue de l'exploitation de ces réserves ne sont pas encore amorties. Les

perspectives actuelles ne sont pas très optimistes sachant que, même en Europe, le lobby énergético-industriel basé sur les ressources fossiles ou nucléaires domine encore largement le débat.

Que faire? Il faut initier un nouveau projet de société car ce sont les travailleurs et travailleuses qui, les premiers, vont payer les pots cassés. Il s'agit donc, au-delà des actes isolés, de résister au pouvoir exorbitant des propriétaires du patrimoine énergétique fossile en cassant leur monopole, notamment sur les prix. Ensuite, il faut réorienter les investissements et crédits massifs des institutions financières, du secteur fossile vers le secteur renouvelable. En résumé, transformer l'énergie et la finance en biens communs. A partir de cette perspective, on peut imaginer une multitude de projets à l'échelon européen...

Sur le lieu de travail

Wiebe Eeckman s'est concentré sur la question de l'écologisation du travail. Comme l'ensemble des activités de la communauté humaine impliquant méthode de production et de distribution qui «impactent» la nature, l'économie doit être durable; il faut donc la penser et la programmer...sur le long terme. Le renouvellement continu de la nature et une responsabilité sociale durable doivent guider cette démarche. En matière de responsabilité, quelle est la place des entreprises, en tant que productrices de biens et services mais aussi de communautés sociales de travailleurs?

C'est à la fois la question du conflit d'intérêts et du partage des responsabilités entre propriétaires, communauté des producteurs de biens (travailleurs) et société en général. Pour dépasser ces intérêts divergents, Wiebe Eeckman estime qu'il faut instruire un «penser ensemble» sur le lieu de travail en installant un management participatif à tous niveaux. Aujourd'hui, il rappelle qu'il n'existe aucun véritable système de co-administration en ce qui concerne les salaires et les conditions de travail. Il faut encore lutter pour la reconnaissance des travailleurs en tant que source de l'ensemble de l'activité économique et...changer les rapports de propriété. En matière de prévention au travail, la sécurité est aujourd'hui devenue secondaire. Dans le secteur ferroviaire, les trains roulent jusqu'à ce

qu'ils tombent en panne à cause d'économies opérées en termes de personnel de maintenance et de remplacement du matériel roulant. Les employés des sous-traitants sont mal formés et non sécurisés au travail. En matière de rationalisation de la production de déchets et d'utilisation des énergies sur les lieux de travail, les syndicats ont aussi leur mot à dire aussi. Il faut se saisir de ces questions et engager une réflexion globale sur les capacités mêmes de la nature, dont les effets doivent se traduire sur les lieux de travail. A noter: le CPPT est également compétent pour tous les aspects environnementaux: mobilité, transport public collectif, qualité de l'air, nuisances sonores, santé, utilisation de l'énergie et demande de sources d'énergie renouvelables, performance des bâtiments, exigence de conception ergonomique... En termes stratégiques, il serait intéressant pour les travailleurs de s'allier aux cadres intermédiaires spécialisés: coordonnateur des services environnementaux, responsable de la sécurité au travail, médecin du travail, par exemple. Ceux-ci ont une autorité légale et sont souvent de bonnes sources d'information. En appeler également au sens et à la fierté du travail bien fait pour impliquer les ingénieurs, le personnel de la maintenance, etc. Pour ancrer cette alliance et garantir la solidarité face au patronat, il faut un long temps, formel et informel, de construction d'une compréhension mutuelle. Il faut absolument intégrer à cette démarche, sur le terrain, les travailleurs temporaires et tous ceux qui opèrent en sous-traitance...

Le plan régional de développement durable (PRDD) de la Région de Bruxelles-Capitale (RBC)

Thomas Eraly a ensuite présenté les aspects du PRDD liés à l'environnement. Malgré un processus d'élaboration très long, celui-ci engage tout le gouvernement bruxellois sur des enjeux transversaux: écologiques, sociaux, sanitaires et économiques. Les défis sont systématiquement liés à des enjeux environnementaux, qui s'articulent autour de 3 principes:

- renouveler au lieu d'épuiser (sur-consommation, énergies renouvelables);
- diversifier au lieu d'appauvrir (biodiversité, alimentation durable);

- renforcer l'égalité de l'accès aux biens de première nécessité (ressources énergétiques, espaces verts, alimentation de qualité saine).

Deux grands projets sont notamment prévus:

Améliorer la qualité de vie

Il s'agit d'accroître les espaces verts et l'accès à ceux-ci, d'améliorer la qualité de l'air, de diminuer les nuisances sonores, de contribuer à l'efficacité énergétique, de cadrer les ondes électromagnétiques et de mettre en place une «gouvernance» environnementale des politiques publiques. En pratique, intégrer des paramètres sociaux dans les politiques environnementales c'est, par exemple, développer et entretenir écologiquement des espaces verts dans des quartiers défavorisés. C'est, en termes de mobilité, repenser l'approvisionnement des trams et du métro en électricité renouvelable et soutenir l'amélioration des performances environnementales des flottes de véhicules. En matière de nuisances du trafic aérien, le PRDD renforce le respect des normes fixées, redéfinit certains tracés, et limite encore les survols de nuit. Par une politique de durabilité des bâtiments et des quartiers, la Région veut améliorer son efficacité énergétique. Outre l'enjeu environnemental, il y a l'enjeu social: s'appuyer sur le secteur de l'éco-construction pour créer des emplois et remplir les cahiers de commande des entreprises du secteur. Entre 2004 et 2011, la consommation d'énergie a diminué de 22% et les gaz à effet de serre de 7% en RBC grâce aux politiques énergétiques mises en place... 3

Gestion environnementale des ressources

L'eau est en première ligne: diminution de la consommation de 2% par an par habitant mais aussi accès à l'eau pour tous, notamment dans les espaces publics, amélioration de la qualité de l'eau consommée à Bruxelles (l'une des meilleures et des moins chères d'Europe). Un aspect très important, à cet égard, est que la gestion de l'eau à Bruxelles est publique. Le passé industriel de Bruxelles a permis son essor économique mais a fortement pollué ses sols, notamment autour du canal. Théoriquement, la région doit encore dépolluer 18000 parcelles, soit 18,5% de la superficie régionale. Il est notamment prévu la création d'un fonds d'assainissement afin de soutenir les efforts de la région et des citoyens dans la dépollution ou la gestion des sols légèrement pollués. Le PRDD renforce les efforts déjà importants entrepris par la région en termes de gestion des déchets ménagers et de construction. L'alimentation durable constitue le dernier engagement éthique et social du PRDD pour que la nourriture saine soit accessible à tous, notamment en la généralisant à toutes les cantines scolaires et en protégeant les terres agricoles bruxelloises, tout en soutenant l'agriculture urbaine. Des objectifs environnementaux ambitieux, donc, mais qui intègrent les plus-values socio-économiques que peuvent représenter la transition énergétique, avec un soutien aux nouveaux secteurs porteurs de progrès et d'emplois locaux et peu qualifiés mais de qualité...

Plus d'infos: <http://www.brise-environnement.be>

L'École Syndicale vous invite

20/02/2014
17:30
Gratuit

Le chantier des gosses

17:15 : Accueil et présentation du film
18:00 : Projection du film

Inscription obligatoire : Véronique Bel, 02/552.03.57 - veronique.bel@fgtb.be

Ciné-Nova
Rue d'Arenberg 3
1000 Bruxelles

L'École syndicale de Bruxelles est une initiative de la Centrale culturelle bruxelloise (CC5) et de la FGTB de Bruxelles, avec l'appui du Centre d'Éducation Populaire André Gorter (CEPA) ainsi qu'un soutien permanent du Ministère de la Région de Bruxelles.

CENTRE

LE CENTRE D'ÉDUCATION POPULAIRE RÉGIONAL ET L'ASBL ESPACE SENIORS DU CENTRE INVITENT À LA

FILM TOT ALTIJD

EEN FILM VAN NIC BALTHAZAR

Suivi d'un débat sur l'euthanasie

LE MARDI 29 AVRIL 14 A 13H30

Dans les locaux de la FGTB Centre
Rue H. Aubry 23 à 7100 Haine-St-Paul

Intervenant : Mara BARRETO, Chargée de projets à Espace Seniors National

Réservation souhaitée au 064/23.61.20 Mano Henquinet - asblcepre@gmail.com - Entrée gratuite - Drink offert

Centre d'Éducation Populaire Régional
FGTB Centre
Ensemble, on est plus forts

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

Maison des Employés et Cadres syndiqués asbl
FÉDÉRATION WALLONNE-BRUXELLOISE
ESPACE SENIORS

Avis aux pensionnés et prépensionnés de la région du Centre

Le groupe des P&PP de la région du Centre se réunit mensuellement afin de débattre autour de différents thèmes qu'ils soient faits de société (euthanasie, maltraitance aux personnes âgées, soins de santé, sécurité, etc.) ou plus militants (augmentation des pensions, défense de la pension du premier pilier, etc.).

Nous organisons également des activités plus ludiques telles que « les visites du CEPRé », un ciné-senior, un repas annuel, ...

Si vous souhaitez vous joindre à nous pour l'une ou l'autre réunion, participer aux activités, proposer vos idées ou simplement rompre la solitude, n'hésitez pas à nous rejoindre !



Les prochaines réunions auront lieu les 3^{èmes} mardi du mois à 9h30 :
18 février - 18 mars - 15 avril - 20 mai - 17 juin

Un café et un morceau de tarte vous seront offerts aussi nous vous demandons de vous inscrire auprès de l'animatrice au 064/23.61.20 (Mano Henquinet) ou via mail asblcepre@gmail.com



Avec le soutien de la
FGTB Centre
Ensemble, on est plus forts



CHARLEROI-SUD HAINAUT

concours expo ateliers karaoké live

Festival de chanson ouvrière et contestataire

14-15 mars 2014

CHANTONS LA RÉVOLUTION !

AUX ÉCURIES DE CHARLEROI
65C BOULEVARD MAYENCE

INFOS + INSCRIPTIONS AUX ATELIERS
071 641 307 - taboo@brutele.be
festivalchansonouvriere.be
chantonslarevolution

Prévenez pour le samedi 15 mars via la billetterie de l'Eden

TABOO CENTRE JEUNES

FGTB Charleroi-Sud Hainaut

chanceel Charleroi

FGTB

CAJ

EDEN

Charleroi Festival de chanson ouvrière et contestataire

Après le succès du Festival de chanson ouvrière en 2011, le Centre de jeunes Taboo et la FGTB Charleroi organisent l'édition numéro 2, étendue à la chanson «contestataire», «de lutte» ou encore «révolutionnaire». Deux soirées et une matinée pour se souvenir, en chanson mais pas seulement, des luttes sociales du passé; et parler contestation, engagement et militantisme, aujourd'hui ! Plus qu'un événement culturel, le festival représente l'aboutissement de plusieurs projets menés avec des citoyens de tous bords – jeunes et vieux – qui vous présenteront, de manière artistique, le résultat de leur travail.

Vendredi 14 mars dès 19h (gratuit): vernissage d'une exposition sur la chanson contestataire, suivi d'un karaoké live contestataire dont VOUS serez les artistes

Samedi 15 mars de 10h à 14h (gratuit): trois ateliers tout public pour faire un pas plus loin

Samedi 15 mars à 19h (4€ prévente - 6€ sur place): concours musical de reprises ou de compositions de chansons ouvrières ou contestataires, avec en ouverture Les Motivés du 8 octobre.

Prévenez à partir du 10 février via la billetterie de l'Eden 071/202.995

Programme complet sur www.festivalchansonouvriere.be

Infos: Centre de jeunes Taboo 071/641.307 taboo@brutele.be

LIÈGE - HUY - WAREMME



France
Thermalisme et remise en forme
Du 11/05 au 18/05/2014

910€	990€
Affilié-e-s mutualité Solidaris (en ordre d'ass. compl.)	Non-affilié-e-s mutualité Solidaris
(+ 147€ supplément single)	



France
Séjour thématique
Du 09/06 au 13/06/2014

579€	679€
Affilié-e-s mutualité Solidaris (en ordre d'ass. compl.)	Non-affilié-e-s mutualité Solidaris
(+ 110€ supplément single)	



Corse
Découvertes, dégustations et détente
Du 09/09 au 18/09/2014

1340€	1450€
Affilié-e-s mutualité Solidaris (en ordre d'ass. compl.)	Non-affilié-e-s mutualité Solidaris
(+ 295€ supplément single)	



Mer du nord
Du 27/05 au 05/06/2014 ou Du 05/06 au 14/06/2014

619€	695€
Affilié-e-s mutualité Solidaris (en ordre d'ass. compl.)	Non-affilié-e-s mutualité Solidaris
En chambre double	

Demandez le dépliant « Vacances Adultes et Seniors » dans votre agence Solidaris, au 04 341 63 52 ou par mail à vacances.fps.liege@solidaris.be.

fps Vacances

RÉFORMES DU CHÔMAGE PERMANENCE SOCIALE

Vous désirez des informations, être accompagné ou défendu ?

La FGTB Liège-Huy-Waremme propose une **permanence sociale** :

- > Information sur les dispositions légales
- > Orientation vers nos experts chômage et juridique
- > Réorientation vers les partenaires associatifs locaux et les services d'aide...
- > Conseil et accompagnement dans les démarches individuelles
- > Information sur vos droits et défense collective (santé, logement, énergie...)

Vous pensez être concerné ?
Une nouvelle permanence sociale pour vous !



Horaires de la permanence sociale

Sans rendez-vous : mardi et jeudi de 09h00 à 12h00 (s'adresser à l'accueil).
Sur rendez-vous : lundi après-midi.
Et possibilité de rendez-vous à Huy.

FGTB
Liège - Huy - Waremme

Place Saint-Paul 9/11
4000 LIEGE
04/221 95 11

E.R. J.F. RAMOUET - Place St-Paul 9/11 - 4000 Liège

VERVIERS



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

Sanctions Administratives Communales
L'émergence d'une justice de shérifs ?

Vanessa DE GREEF

Vice-Présidente de la Ligue des droits de l'Homme



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

Lundi 17 février 2014 à 20H00

Brasserie «C POPULAIRE», crapaurue 7 - 4800 VERVIERS

POC
Agir par la Culture

FEDERATION
MUTUALISTES

CEPAG

50.000 exclus du chômage: il est encore temps de changer de cap!

A maintenant moins d'un an de l'échéance fatidique du 1^{er} janvier 2015, la FGTB wallonne s'est penchée sur les statistiques des chômeurs qui se verront exclus à cette date. L'objectif? Réveiller le monde politique avant qu'il ne soit trop tard!

Rendez-vous est d'ores et déjà donné à tous ceux qui veulent combattre cette mesure, le 10 mars prochain. Suite aux pressions de la FGTB, le gouvernement vient d'adopter un

certain nombre de règles assouplissant quelque peu la limitation des allocations d'insertion dans le temps pour certaines catégories d'allocataires. Il ne s'agit malheureusement que de sursis tempo-

raires ne concernant qu'une minorité de personnes.

Au 1^{er} janvier prochain, ce sont donc toujours 50.000 demandeurs d'emploi qui seront exclus si rien ne bouge! Le retrait pur et simple de la mesure reste donc la priorité de la FGTB.

La FGTB wallonne s'est intéressée de plus près aux personnes qui se verront exclure: qui sont-elles, quel est leur sexe, leur situation familiale, où habitent-elles...

Le résultat est sans appel: les inégalités sont énormes et opposent régions, provinces, hommes, femmes, situations de famille, communes...

Bref, une mesure injuste à tous les niveaux!

Une action dans chaque régionale le 10 mars prochain

La FGTB wallonne appelle tous ses

militants et tous ceux qui s'opposent à cette mesure injuste et inégalitaire à se mobiliser encore une fois, le 10 mars prochain. Des rassemblements seront organisés dans chacune des 9 régionales de la FGTB wallonne.

Plus d'infos très prochainement:
• auprès de votre Régionale FGTB
• sur notre site: www.fgtb-wallonne.be
• sur facebook (FGTB Wallonne)

Combien d'exclus par commune?

Aiseau-Presles	120	Chimay	102	Gerpennes	92	Marche-en-Famenne	197	Saint-Georges-sur-Meuse	78
Amay	191	Chiny	42	Gesves	33	Marchin	36	SAINT-GHISLAIN	345
Amel	2	Ciney	99	Gouvy	32	Martelange	8	Saint-Hubert	48
Andenne	315	Clavier	18	Grâce-Hollogne	381	Meix-devant-Virton	26	Saint-Léger	18
Anderlues	230	Colfontaine	395	Grez-Doiceau	23	Merbes-le-Château	65	Saint-Nicolas	396
Anhée	33	Comblain-au-Pont	32	Habay	30	Messancy	35	Saint-Vith	11
Ans	338	Comines-Warneton	41	Hamoir	21	Mettet	108	Sambreville	363
Anthisnes	23	Courcelles	338	Hamois	23	Modave	24	Seneffe	74
Antoing	89	Court-Saint-Etienne	39	Ham-sur-Heure-Nalinnes	86	Momignies	68	Seraing	932
Arlon	108	Couvin	156	Hannut	111	Mons	993	Silly	21
Assesse	21	Crisnée	17	Hastière	72	Mont-de-l'Enclus	11	Sivry-Rance	44
Ath	222	Dalhem	20	Havelange	42	Montigny-le-Tilleul	69	Soignies	276
Attert	17	Daverdisse	6	Hélecline	6	Mont-Saint-Guibert	14	Sombreffe	47
Aubange	84	Dinant	135	Hensies	104	Morlanwelz	264	Somme-Leuze	45
Aubel	21	Dison	186	Herbeumont	18	Mouscron	402	Soumagne	125
Awans	62	Doische	39	Héron	35	Musson	23	Spa	75
Aywaille	54	Donceel	11	Herstal	447	Namur	723	Sprimont	47
Baelen	15	Dour	255	Herve	105	Nandrin	24	Stavelot	48
Bassenge	57	Durbuy	90	Honnelles	48	Nassogne	38	Stoumont	11
Bastogne	83	Ecaussinnes	117	Hotton	71	Neufchâteau	39	Tellin	17
Beaumont	48	Eghezée	66	Houffalize	27	Neupré	38	Tenneville	17
Beauraing	108	Ellezelles	41	Houyet	59	Nivelles	102	Theux	95
Beauvechain	15	Enghien	63	Huy	179	Ohey	44	Thimister-Clermont	20
Beloeil	167	Engis	99	Incourt	14	Olne	14	Thuin	110
Berloz	17	Erezée	29	Ittre	27	Onhay	27	Tinlot	8
Bernissart	168	Erquelinnes	161	Jalhay	38	Oreye	35	Tintigny	11
Bertogne	3	Esneux	69	Jemeppe-sur-Sambre	177	Orp-Jauche	42	Tournai	665
Bertrix	68	Estaimpuis	99	Jodoigne	68	Ottignies-Louvain-la-Neuve	150	Trois-Ponts	27
Beyne-Heusay	156	Estinnes	66	Juprelle	51	Ouffet	9	Trooz	83
Bièvre	23	Etalle	24	Jurbise	63	Oupeye	248	Tubize	150
Binche	471	Eupen	23	Kelmis	21	Paliseul	42	Vaux-sur-Sûre	11
Blegny	93	Faimes	23	La Bruyère	27	Pecq	38	Verlaine	18
Bouillon	44	Farciennes	203	La Hulpe	8	Pepinster	98	Verviers	693
BOUSSU	422	Fauvillers	11	La Louvière	1191	Péruwelz	206	Vielsalm	63
Braine-l'Alleud	98	Fernelmont	29	La Roche-en-Ardenne	29	Perwez	24	Villers-la-Ville	42
Braine-le-Château	17	Ferrières	18	Lasne	12	Philippeville	90	Villers-le-Bouillet	29
Braine-le-Comte	206	Fexhe-le-Haut-Clocher	21	Le Roeulx	69	Plombières	42	Viroinval	60
Braives	41	Flémalle	527	Léglise	21	Pont-à-Celles	84	Virton	122
Brugellette	23	Fléron	173	Lens	14	Profondeville	63	Visé	168
Brunehaut	75	Fleurus	258	Les Bons Villers	18	Quaregnon	398	Vresse-sur-Semois	17
Bullange	3	Flobecq	24	Lessines	173	Quévy	62	Waimés	20
Burdinne	12	Floreffe	41	Leuze-en-Hainaut	99	Quiévrain	101	Walcourt	114
Burg-Reuland	2	Florennes	71	Libin	39	Raeren	0	Walhain	8
Bütgenbach	3	Florenville	53	Libramont-Chevigny	69	Ramillies	17	Wanze	93
Celles	15	Fontaine-L'Evêque	213	Liège	2409	Rebecq	69	Waremmé	116
Cerfontaine	27	Fosses-la-Ville	81	Lierneux	33	Remicourt	59	Wasseiges	18
Chapelle-lez-Herlaimont	225	Frameries	326	Limbours	57	Rendeux	30	Waterloo	54
Charleroi	2466	Frasnes-lez-Anvaing	62	Lincé	21	Rixensart	38	Wavre	101
Chastre	29	Froidchapelle	36	Lobbés	56	Rochefort	129	Welkenraedt	62
Châtelet	593	Gedinne	36	Lontzen	11	Rouvroy	11	Wellin	30
Chaudfontaine	114	Geer	27	Malmedy	66	Rumes	45	Yvoir	38
Chaumont-Gistoux	23	Gembloux	120	Managé	417	Sainte-Ode	8		
Chièvres	47	Genappe	56	Manhay	14				

> FESTIVAL

Regards sur le travail

Le p'tit CINÉ Le Festival Regards sur le Travail, organisé par Le P'tit Ciné, revient en mars prochain! Les thématiques abordées pour cette édition sont: le travail ménager et les agences de recherche d'emploi.

Le Festival Regards sur le Travail, ce sont des rencontres documentaires de plusieurs jours, avec projections et débats, autour de la question du travail et de ses représentations dans le cinéma documentaire. L'occasion de réfléchir ensemble sur le monde professionnel et ses évolutions.

Programme

Jeudi 13 mars – 16:00 – 18:30 (ouverture des portes 15h30)

Rencontres professionnelles – Le travail ménager à domicile: un métier?

Au-delà des images et des représentations véhiculées par le «*métier*» d'aide-ménagère, quelle reconnaissance professionnelle aujourd'hui?

Table-ronde organisée en partenariat avec la SAW-B. Le débat sera ponctué d'extraits de films sur la problématique.

«*Toutes les femmes savent faire le ménage*». Issu de la sphère domestique, le «*nettoyage*» a du mal à se placer aujourd'hui comme un réel métier qui demande des compétences, nécessite des formations, mérite un salaire décent et une reconnaissance. Travail de l'ombre pour lequel nous ne sommes pas prêts à payer plus qu'une dizaine d'euros de l'heure; Travail exigeant, usant, solitaire. Travail sans perspectives d'«*évolution*» puisque même l'ancienneté y est à peine reconnue. Travail qui confronte les cultures, les classes sociales entre travailleuses «*précaires*» et souvent issues de l'immigration et familles aisées.

Et pourtant, la mise en place du système des titres-services a montré la volonté des politiques de donner un cadre légal et une certaine reconnaissance sociale à ce «*métier*». Des femmes (et quelques rares hommes) témoignent par ailleurs des avantages qu'elles y trouvent: flexibilité, autonomie, ...

Alors où en est-on et où va-t-on? Quelles actions peuvent être mises en place pour accompagner les évolutions nécessaires du métier? C'est ces questions que nous vous proposons de débattre autour de témoignages de travailleurs, d'experts, de syndicats, etc.

Entrée Libre / Réservation indispensable: info@leptitcine.be

Un verre de l'amitié sera offert entre les rencontres professionnelles et la remise du prix Regards sur le Travail.

19:30: Remise du Prix REGARDS SUR LE TRAVAIL par Madame Céline Fremault.

Suivie du film:

Karaoké Domestique

Inès Rabadan

Belgique, 2013, 35 minutes

Dans toutes les maisons, quelqu'un doit ranger, lessiver, nettoyer. Mais qui? Karaoké Domestique met en scène trois duos de femmes dont l'une fait pour l'autre le travail ménager qui sinon lui incomberait.

Projection en présence de la réalisatrice.

Mention Spéciale à Filmer à tout Prix, Sélection FIPA, Dok Leipzig, Docs en courts...

Entrée Libre / Réservation recommandée: info@leptitcine.be

Donner la parole à celles et ceux dont le métier est de se mettre au service des autres, c'est l'engagement pris par les cinéastes présentés cette année. C'est Inès Rabadan, Denis Gheerbrandt, Jorge Leon ou João Moreira Salles, qui interrogent, tous à leur manière, le travail domestique et le métier de femme de chambre. C'est aussi Nora Philippe qui suit une équipe d'employés d'une agence Pôle Emploi au travail. En complément, une soirée de courts-métrages belges, en partenariat avec Cinergie, à Flagey, et un programme à la Cinematek s'ouvrant à des fictions.

Cette année le festival s'affirme encore davantage comme un espace de réflexion et de rencontre à la croisée de questions de cinéma et de société avec la création d'un Prix REGARDS SUR LE TRAVAIL (bourse d'aide à l'écriture pour un projet de film documentaire traitant de la question du travail).

Vendredi 14 mars - 20:00

On a grèvé

Denis Gheerbrant

France, 2014, 70 min

Elles sont une trentaine de femmes de chambre. Pendant un mois, elles vont affronter le deuxième groupe hôtelier d'Europe. Elles n'acceptent plus les conditions de travail inacceptables. On a grèvé, c'est la rencontre entre leur force de résistance et une stratégie syndicale pertinente qui va leur permettre de gagner un vrai statut de travailleuses.

En présence de Denis Gheerbrant et de Christian Bouchat, secrétaire régional FGTB de la Centrale Horeca, Alimentation, Services

Samedi 15 mars

10:30-13:00

Atelier «*Quel travail? Quel emploi?*»

Atelier mené par RFA – Réseau Financement Alternatif

Dans le cadre du cycle de conférences «Finance et nous» se tenant à la Venerie de décembre à juin

L'économie est-elle au service du travail ou le travail au service de l'économie? Le Réseau Financement Alternatif vous propose d'entamer une réflexion sur la question du travail et de la rémunération: un autre rapport au salaire est-il envisageable? L'atelier ouvrira avec la projection de Win for Life de Marie Vella (22 minutes / 2013), un film puissant qui mêle animation et témoignages documentaires pour nous conter des histoires individuelles et collectives avec les caisses d'allocation chômage belges.

20:00

Pôle Emploi, ne quittez pas

Nora Philippe, 78 minutes, 2013

«*Pôle emploi ne quittez pas*» est le premier film documentaire tourné en immersion sur le long terme dans une agence Pôle Emploi. C'est l'histoire d'une équipe de 40 agents qui font face à 4000 demandeurs d'emploi. Comment trouver du travail là où il n'y en a pas avec les moyens qui sont les leurs? Leur solide sens de l'humour et de l'absurde les sauvera-t-il?

Projection suivie d'une rencontre avec notamment la réalisatrice Nora Philippe et le sociologue du travail Mateo Alaluf animée par Jean Olivier Collinet, administrateur de jobyourself.

Le P'tit Ciné et le CBA s'associent pour lancer une bourse d'aide à l'écriture d'un film documentaire traitant de la question du travail. Le prix (2000€ + un prêt de matériel par le CBA) est remis à l'occasion de la soirée d'ouverture des Rencontres Regards sur le Travail, à l'Espace Delvaux, le 13 mars 2014. Information complémentaire: www.leptitcine.be

CONCOURS
10*2 pass sont à gagner pour toutes les séances du 13, 14 et 15 mars à l'Espace Delvaux. Pour ce faire, envoyez un courrier à l'adresse suivante: FGTB Service Presse, 42 rue Haute, 1000 Bruxelles, ou un e-mail à concours@fgtb.be.



Infos pratiques

Le P'tit Ciné - 5 rue du Fort - 1060 Bruxelles (Bureau)
02 538 17 57
Contact: Pauline David
www.leptitcine.be - www.regardssurletravail.be

Information accès et politiques tarifaires des lieux de projection:

Espace Delvaux: www.lavenerie.be
Place Keym, 1170 Watermael-Boistfort
Bus 41/95/96
Parking gratuit dans galerie commerçante en face Espace Delvaux
Entrée film: 5€/4€/3,5€/Article 27
Entrée libre le 13 mars
Combi-ticket (valable pour les trois jours): 8€/6€

Cinematek: www.cinematek.be
Baron Horta, 9 - 1000 Bruxelles
Métro 1 et 5, Bus 29,38,63,65,66,71 - Arrêt Gare Centrale
Entrée: 4€/ 2€ (abonnement)

Flagey: www.flagey.be
Place Sainte-Croix
1050 Bruxelles
Tram 81 et 83, Bus 38, 59, 60, 71 – Arrêt Flagey
Entrée: 7€/5,5€

Plus d'info: www.regardssurletravail.be

Syndicats MAGAZINE

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

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

Et vous, comment mangez-vous?

2014 marque le retour de la grande enquête nationale sur la consommation alimentaire. 3200 Belges seront interrogés sur le contenu de leur assiette au cours de l'année. Un excellent moyen de savoir si nos habitudes sont saines ou dangereuses pour notre santé!

L'alimentation et la qualité de celle-ci est très importante pour la santé. Les inadéquations alimentaires sont à l'origine de nombreuses maladies telle que les maladies cardio-vasculaires, le diabète ou encore certains cancers. Dans le rapport sur la Stratégie mondiale pour l'alimentation, l'exercice physique et la santé, l'OMS annonce que l'obésité a atteint des proportions épidémiques au niveau mondial, avec environ 1.4 milliards d'adultes (2008) et 40 millions d'enfants (2011) âgés de

moins de 5 ans en surpoids. De plus, 2.7 millions de décès peuvent être attribués à une consommation insuffisante de fruits et de légumes. Dans ce contexte, il est primordial de connaître la prévalence et la distribution des indicateurs de santé alimentaire (carences, excès en macro- et micronutriment, obésité) et d'identifier les inégalités sociales en matière de qualité nutritionnelle, afin de dresser une image détaillée des besoins de la population belge.

En Belgique, la dernière enquête alimentaire remonte à 2004. Il était donc nécessaire d'actualiser les données, tant il paraît évident que les habitudes alimentaires et les normes en matière de sécurité ont évolué en 10 ans. Par ailleurs, les enfants de 3 à 9 ans seront également interrogés afin que des mesures de prévention plus adaptées à ce groupe plus vulnérable soient mises en place.

Plus d'info sur cette grande enquête sur le site de l'Institut scientifique de Santé publique www.fcs.wiv-isp.be/fr

Les participants à l'enquête: 3200 personnes ont été sélectionnées au hasard et réparties en 64 groupes à travers toute la Belgique. Chaque groupe comprend 50 personnes: enfants, adolescent et adultes. Le nombre de groupes

dans chaque province est choisi en fonction de la taille de la population de ces provinces. Au total, 1000 enfants, 1000 adolescents, 600 jeunes adultes et 600 adultes seront interrogés.

64 professionnels de la santé rendront visite à deux reprises à chaque participant. Ils poseront des questions sur la consommation alimentaire, la santé et le mode de vie (activité physique, par exemple). Les professionnels réaliseront également plusieurs mesures (poids, taille, tour de taille). On demandera en outre aux enfants et aux adolescents de porter pendant 7 jours un accéléromètre, outil permettant de mesurer l'activité physique. Toutes les données personnelles seront traitées de manière strictement confidentielle. Si vous avez été sélectionné pour



l'étude, vous recevrez une lettre d'invitation dans le courant de l'année. L'enquête se déroulera de janvier 2014 à décembre 2014.

Ce qu'il en était voici 10 ans...

L'enquête étant en cours, les résultats ne seront connus qu'en 2015, où un rapport détaillé sera publié. Ces résultats seront comparés avec ceux obtenus en 2004. Car beaucoup de choses peuvent changer en dix ans. Récemment, il était établi que la morphologie des belges et leur corpulence avait changé, au point qu'il serait nécessaire de revoir les tailles des vêtements dans les magasins. Si d'autres critères peuvent être pris en compte, il va de soi que les habitudes alimentaires jouent un rôle dans ces modifications physiques.

Trop gros, le Belge?

En 2004, l'étude démontrait qu'une partie importante de la population souffrait de surcharge pondérale ou même d'obésité: respectivement 23.5% et 11.6%. La part de la population avec surcharge pondérale ou obésité augmente avec l'âge. Les personnes avec un niveau d'instruction plus faible ont plus souvent des problèmes de surcharge pondérale et d'obésité. L'obésité se rencontre aussi plus fréquemment chez les personnes sans activité physique. Le tour de taille est réparti en 3 groupes (normal, limite et trop élevé) sur la base des valeurs limites selon l'âge et le sexe. Chez les femmes, la répartition est respectivement de 40.1%, 21.4% et 38.4%. Le tour de taille est «limite» ou «trop élevé» respectivement chez 26% et 25% des hommes. Un tour de taille trop élevé est plus fréquent dans les groupes plus âgés.

Ces chiffres ont été obtenus malgré le fait que l'indice de masse corporelle (IMC) a été calculé sur la base du poids et de la taille déclarés par le répondant lui-même; cette mesure basée sur la déclaration pourrait être une source d'erreur dans l'estimation de l'IMC réel. Ainsi, des études ont démontré que les personnes avec surcharge pondérale sous-estiment plus souvent leur poids corporel (et donc également l'IMC) que les personnes avec poids normal. Les personnes avec un poids trop faible ont plutôt tendance à surestimer leur poids.

Le poids, et donc la santé, est également soumis à des facteurs socio-économiques, ainsi, l'étude de 2004 démontre que les personnes avec un niveau d'instruction plus faible ou des personnes inactives ont moins souvent un tour de taille normal et plus souvent un tour de taille trop élevé; tour de taille qui augmente en fonction du poids corporel.

Pas sportif, le Belge...

Le niveau d'activité physique dans l'ensemble de la population est trop faible. Ainsi 45.1% et 33.1% des femmes n'ont respectivement «pas d'activité physique» ou une «activité physique minimale».

Chez les hommes, il s'agit respectivement de 36.8% et de 29.2%. Chez les femmes, le manque d'activité physique est déjà présent dans le groupe des 15-18 ans. Au final, 27% de la population a une activité physique suffisante.

Trop de viande, pas assez de fruits et de légumes, trop d'aliments superflus

La consommation habituelle de boissons (eau, café, thé et bouillon) dans l'ensemble de la population est de 1.2 litres (pour une recommandation de 1.5 litres par jour). Le pain, les biscottes ou les petits déjeuners céréales ne sont pas suffisamment consommés (133 g/jour), (recommandation: 175-420 g/jour ou 5 à 12 tranches de pain). La consommation de 306.6 g de pommes de terre et/ou de pâtes par jour se situe dans les limites de la recommandation (210- 350 g/jour ou 3 à 5 pommes de terre). On devrait manger chaque jour 350 g de légumes (100 g crus et 200 g cuits (= 250 g de produit cru)). La consommation habituelle de légumes de 138.8 g/jour est donc insuffisante et n'atteint même pas 40% de la recommandation. Il en va de même pour la consommation de fruits.

Les produits laitiers, à l'exclusion des fromages, sont aussi trop peu consommés étant donné que la consommation habituelle de 158.6 g/jour ne représente que 35% de



la limite inférieure de la recommandation (450-600 g/jour ou 3 à 4 verres). La consommation habituelle de fromage est de 30.2 g/jour ce qui reste dans les limites de la recommandation de 20-40 g/jour (1 à 2 tranches de fromage).

Pour la viande et les dérivés de viande, la consommation est 1.6 fois trop élevée comparée à la limite supérieure de la recommandation (75-100 g/jour).

Les aliments de type boissons sucrées et alcoolisées, pâtisserie et biscuits ne sont pas nécessaires dans une alimentation équilibrée. La consommation habituelle montre nettement que la réalité est très éloignée de cette recommandation étant donné que la consommation est en moyenne de 481.2g/jour si on ajoute les boissons alcoolisées au groupe des superflus et encore de 266.3 g/jour si l'on n'en tient pas compte. A l'exception des matières grasses tartinables, aucune famille d'aliments n'atteint les recommandations dans la moitié de la population.

Source: Enquête 2004 sur la consommation alimentaire

L'IMC?

L'indice de masse corporelle (IMC) est une grandeur qui permet d'estimer la corpulence d'une personne. Il a été inventé par Adolphe Quetelet, scientifique belge fondateur de la statistique moderne — cet indice est aussi appelé indice de Quetelet.

Cet indice se calcule en fonction de la taille et de la masse. L'Organisation mondiale de la santé a défini en 1997 cet indice de masse corporelle comme le standard pour évaluer les risques liés au surpoids chez l'adulte. Il a également défini des intervalles standards (maigre, indice normal, surpoids, obésité) en se basant sur la relation constatée statistiquement entre l'IMC et le taux de mortalité.

L'IMC se calcule en divisant la masse(en kg) par la taille (en mètre) au carré. Le résultat détermine votre corpulence comme suit:

moins de 16,5	dénutrition ou famine
16,5 à 18,5	maigre
18,5 à 25	corpulence normale
25 à 30	surpoids
30 à 35	obésité modérée
35 à 40	obésité sévère
plus de 40	obésité morbide ou massive

L'importance de l'éducation à la santé

Comme dans beaucoup d'autres domaines, les facteurs de risque des maladies cardio-vasculaires sont plus fréquents dans les groupes sociaux les moins favorisés: tabac, manque d'activité physique, obésité ou stress professionnel élevé.

Les facteurs socio-économiques sont des facteurs de risque des maladies cardio-vasculaires, et influencent l'évolution de la maladie. L'effet du niveau socio-économique s'explique entre autres pour les niveaux moins favorisés par un mode de vie et des comportements spécifiques, un moindre accès aux systèmes de santé, à l'information relative à la santé. Les résultats de la dernière enquête nationale de santé de 2004 indiquent qu'en Région wallonne, la fréquence de la surcharge pondérale (IMC) entre 25 et 29,99) et de l'obésité (IMC > 30) est plus élevée qu'en Flandre: 32,8% de personnes en surcharge pondérale et 15,3% d'obèses par rapport à 31,3% et 11,5% (12). Une relation très nette s'observe entre le niveau d'instruction et le problème de poids; la valeur moyenne de l'IMC étant la plus basse parmi les personnes qui ont un diplôme d'enseignement supérieur. Le tabagisme est sans doute le facteur de risque comportemental qui a le plus d'impact en termes de morbidité et de morta-

lité. Les données du CRIOC montrent qu'en 2006, il y a 26,4% de fumeurs en Belgique, dont 22% sont des fumeurs quotidiens et 4,4% sont des fumeurs occasionnels (17). Les hommes sont plus nombreux à fumer que les femmes. La proportion de fumeurs est plus élevée en Wallonie et à Bruxelles qu'en Flandre.

Le stress et les maladies cardio vasculaires Il y a actuellement suffisamment d'arguments épidémiologiques pour confirmer la relation entre le stress au travail et les maladies cardio-vasculaires. Une relation entre le stress au travail et différents facteurs de risque tels l'hypertension, le diabète, le tabagisme ou l'obésité, a également été démontrée. Les études belges sur le stress au travail indiquent également que ce sont les femmes et les travailleurs moins qualifiés qui sont le plus exposés au stress et à ses conséquences négatives pour la santé. Sources: Tableau de bord de la santé en Communauté française de Belgique, Service communautaire en promotion santé SIPES (ESP-ULB), Bruxelles, 2007.

> RÉFORME DE L'INDICE DES PRIX

Fumée blanche pour le nouvel index

La commission de l'indice avait finalisé ses travaux sur la grande réforme de l'index fin décembre 2013, mais il fallait encore s'entendre sur le coefficient de conversion de l'ancienne base 2004 à la nouvelle base 2013=100. Et là le nouvel index est resté coincé si bien que l'on a vécu la fin de janvier sans index. Explications.

Jusqu'à l'année dernière, on procédait tous les 8 ans une réforme de l'index. L'indice des prix à la consommation repose en effet sur la collecte des prix d'une série de produits et services témoins indicatifs de la consommation des ménages que l'on appelle «*le panier de l'index*». Les produits et services sont aussi pondérés en fonction de leur importance dans les habitudes de consommation. A prix égal, on ne peut pas faire peser autant une décoration de Noël et 1 kilo de bœuf.

On observe l'évolution des prix moyens de chaque produit et service témoin pour mesurer l'inflation. Mais au fil du temps certains produits ou services s'avèrent obsolètes: plus personne ne vend ou n'achète des cassettes vidéo VHS, par exemple. Ou le nombre de ceux qui ont encore une ligne de téléphone fixe diminue, si bien

que faire intervenir le prix de ces produits ou services dans l'indice sans en modifier la pondération provoque des distorsions.

La «mini réforme» de 2012

Fin 2012, soit un an avant la date prévue de la grande réforme, le Gouvernement était intervenu sur le calcul de l'index avec l'idée de mieux faire coller l'index à l'évolution réelle des prix, et avec la volonté politique de retarder un peu l'indexation des salaires et des allocations sociales.

Les mesures suivantes avaient été prises fin 2012:

- calcul de l'indice des services de télécommunication en tenant compte de la part de marché des différentes formules tarifaires (au plus tard en janvier 2014 mais si possible plus tôt);
- utilisation des données scannées des supermarchés pour calcu-

ler l'indice des produits alimentaires et ménagers;

- prise en compte des soldes (dès janvier 2013);
- recours à l'approche paiement pour les contrats fixes pour l'électricité, le gasoil de chauffage et le gaz (dès janvier 2013).

La décision d'abaisser la TVA sur l'électricité à 6% est venue contribuer au ralentissement de l'inflation. La baisse de la TVA a eu pour résultat de postposer de juin à décembre 2014 le passage prévu de l'indice pivot qui déclenche une indexation.

La grande réforme

Pour 2014, il fallait procéder normalement à la réforme de l'index. On a revu comme d'habitude le contenu du panier et la pondération des produits. Mais on a aussi changé plus fondamentalement le système.

Les principales différences avec l'ancien système sont les suivantes:

- le témoin des loyers sera plus proche de la réalité. L'index prendra désormais mieux en compte le poids des loyers qui représente une partie substantielle de la dépense des ménages qui ne sont pas propriétaires. Cette amélioration sera possible grâce

à l'exploitation des données du cadastre (enregistrement des baux de location).

- L'indice pourrait être revu chaque année et non plus tous les 8 ans. On appelle un «*indice en chaîne*». A partir de 2014, l'indice sera comparé à celui de l'année précédente qui servira de base. Cela signifie que le panier poura – si les interlocuteurs sociaux s'accordent là-dessus – être revu chaque année pour mieux coller à la réalité et que l'indice de base sera aussi revu d'année en année.
- Le témoin des services de télécommunication a également été revu. A partir de janvier 2014, ce témoin tiendra compte des différentes formules tarifaires ainsi que des parts de marché des différents opérateurs présents sur le marché belge.
- Un programme de travail annuel au sein de la Commission de l'indice a été mis au point. Il permettra de mieux organiser les éventuelles réformes d'année en année et d'éviter l'immixtion du politique.

Le coefficient de conversion

Une fois d'accord sur le système, il fallait encore s'entendre sur le «*coefficient de conversion*». Chaque fois que l'on revoit le panier de l'index, on remet le compteur à zéro (on revient à une base

100). Il faut donc convertir l'ancien index (par exemple 121,27 pour l'indice santé de décembre 2013) dans l'index qui redémarre à 100 (2013=100).

Cela peut paraître simple en mathématique mais la question est économique et politique. Ainsi les employeurs souhaitaient-ils appliquer un coefficient plus élevé de manière à retarder la prochaine indexation et récupérer ce qu'ils estimaient avoir trop payé dans le passé avec l'ancien index. Le banc syndical n'a évidemment pas accepté que le coefficient de conversion soit un coefficient «*de correction*».

Finalement, un accord est intervenu au sein du Groupe des 10 (patrons et syndicats) sur un coefficient neutre de 0,8280. Donc l'indice-santé moyen de 2013 de 120,77 multiplié par 0,8280 donne un index de base 2013 de 100. En conséquence de quoi le dépassement de l'indice pivot devrait avoir lieu en décembre 2014 comme prévu avant la réforme et pas plus tard si les prévisions d'inflation du Bureau du Plan se vérifient. La prochaine indexation devrait donc avoir lieu en janvier 2015.

Plus d'infos sur l'indexation: www.fgtb.be/indexation

> OUVRIERS/EMPLOYÉS

C4: le droit de savoir pourquoi

La distinction qui existait entre ouvriers et employés au niveau du droit à la motivation du licenciement est supprimée. Un travailleur, qu'il soit ouvrier ou employé, a le droit de recevoir une information écrite de son employeur expliquant la raison pour laquelle il est licencié. Par ailleurs, l'employeur pourrait être sanctionné par un juge s'il est reconnu que ce licenciement est manifestement déraisonnable.

Depuis janvier, il y a un alignement des droits en matière de préavis pour les ouvriers et les employés, mais d'autres différences subsistent encore sur de nombreux plans. Le Groupe des 10, qui regroupe les négociateurs de haut niveau des organisations syndicales et d'employeurs, vient de finaliser un accord qui garantit désormais un droit à la motivation en cas du licenciement.

Le droit à la motivation

Jusqu'à présent, l'employeur pouvait licencier un employé sans avancer aucun motif. Dorénavant – et si l'employé le demande explicitement – il sera tenu de communiquer la motivation du licenciement. Si l'employeur refuse de donner suite à la demande d'un travailleur sur la raison du licenciement, l'employeur sera automatiquement sanctionné. La sanction prévue est le paiement de deux semaines de salaire. S'il y a une discussion sur la mo-

tivation du licenciement et que le travailleur n'est pas d'accord, il peut porter l'affaire devant le Tribunal du Travail. Si en outre le licenciement est jugé infondé et déraisonnable, le juge pourra imposer une sanction financière à l'employeur allant de 3 à 17 semaines de salaire (au profit du travailleur licencié).

Exceptions

Si un travailleur est licencié durant les 6 premiers mois de son contrat fixe, ce licenciement ne doit pas être motivé. Cependant, l'ancienneté dans le cadre d'un intérim ou d'un contrat à durée déterminée

pourra être prise en compte.

De même aucune motivation n'est exigible en cas de licenciement collectif, de travail intérimaire et pour les contrats étudiants.

Des exceptions sont liées à la loi sur l'harmonisation des statuts:

- Le secteur de la construction n'est pas inclus parce qu'il fait exception en ce qui concerne l'harmonisation des délais de préavis.
- Les secteurs pour lesquels l'harmonisation des délais de préavis passe par la phase transitoire qui prend fin en 2018 ne devront s'aligner sur la règle générale qu'en 2016.

Dans ces derniers cas, la définition de l'article 63 de la loi sur le contrat de travail reste d'application: est abusif «*le licenciement d'un ouvrier engagé à durée indéterminée, pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.*»

2^e pilier de pension

D'ici 2025, les différences entre les cotisations versées pour les ouvriers et les employés en matière de pensions complémentaires (le deuxième pilier- plan de pension ou assurance-groupe auprès de votre employeur) doivent être supprimées. Le Groupe des Dix s'est mis d'accord pour ne plus faire de distinction entre les ouvriers et les employés immédiatement pour les nouveaux plans de pension et à partir de 2025 pour ceux existants. L'alignement vaut uniquement pour les futurs droits à constituer.

Index de janvier 2014: + 1,14%

Indice des prix (base 2013)	Indice santé (base 2013)	Index santé lissé
100,50	100,60 (+1,25%)	100,37
L'index pivot suivant s'élève à 101,02		

> ERRATA

Emploi de fin de carrière et pension

Dans l'article paru dans notre n° 2 en page 5 concernant le crédit-temps «*emplois de fin de carrière*» nous avons donné un exemple simplifié mais malheureusement erroné. Pour un salaire de 45.000€ bruts, une réduction du temps de travail de 1/5 avant 60 ans engendre une perte de pension moins importante que le chiffre avancé. En effet le plafond minimum n'est appliqué que pour le 1/5 (22.447 5/45 x 60% = 60€). La pension pour les 4/5 reste calculée sur base du salaire réel soit 36.000/45 X 60% = 480€ auxquels s'ajoutent 60€. Donc au total la perte annuelle de pension est de 60€/an ou 300€ pour 5 ans de réduction de 1/5 du temps de travail.

Cumul indemnités de licenciement et chômage

Dans la page 4 de notre n°1, nous indiquions que le Gouvernement avait fait marche arrière en ce qui concerne le cumul entre les primes de licenciements et les allocations de chômage. Nous indiquions que «*toutes*» les indemnités redevenaient cumulables.

En fait deux exceptions demeurent, à savoir:

- les indemnités d'éviction,
 - les indemnités payées dans le cadre d'une clause de non-concurrence,
- qui sont bien assujetties à l'ONSS et ne sont donc plus cumulables avec des allocations de chômage.

Les indemnités suivantes continuent à relever de l'ancien régime et restent donc cumulables avec des allocations de chômage:

- toutes les primes en plus des indemnités de préavis légales et conventionnelles: assujetties à l'ONSS comme dans le passé, mais cumulables avec des allocations de chômage;
- les indemnités de protection payées dans le cadre du licenciement d'une travailleuse enceinte, d'un conseiller en prévention, d'un travailleur en crédit-temps, d'un délégué syndical (à l'exception des délégués au CE/CPPT): pas de cotisations ONSS et cumulables avec des allocations de chômage;
- les dédommagements moraux: restent cumulables;
- les indemnités dans le cadre de l'article 63 (licenciement abusif): pas d'ONSS et cumulables.



Les gens de mer ont eux aussi droit au congé de paternité!

L'octroi du droit au congé parental pour les gens de mer employés dans la marine marchande belge a coûté du sang, de la sueur et des larmes.

Avec la publication de l'Arrêté royal du 26 décembre 2013 paru au Moniteur Belge du 21 janvier 2014 et qui stipule: «*Considérant qu'il est légitime que les marins de la marine marchande jouissent des mêmes droits en ce qui concerne le congé de maternité, le congé de paternité et le congé d'adoption que les travailleurs du régime général...*» la situation a enfin été clarifiée.

Nous nous réjouissons du fait que l'autorité fédérale nous a finalement donné raison: les marins ne sont pas des citoyens de deuxième ordre et doivent pouvoir compter sur une protection sociale équivalente, sinon plus favorable parce qu'ils restent à bord du navire pendant des mois.

L'A.R. concerné règle d'une part l'exécution pour le paiement du congé de paternité et d'adoption pour les gens de mer et offre d'autre part une extension des droits concernant le congé de maternité.

Afin de niveler les droits des gens de mer au régime général des travailleurs, le congé de maternité est prolongé d'une semaine et en cas de naissance multiple de

deux semaines.

L'A.R. règle en outre le paiement par la Caisse de Secours et de Prévoyance en faveur des Marins (CSPM) du congé de paternité et d'adoption. La CCT du 19 avril 2010 relative au règlement d'absences à l'occasion d'événements familiaux ou pour l'exercice de devoirs civiques ou pour des missions civiles, du congé de paternité ou d'adoption et du congé parental dans le secteur de la marine marchande, prévoyait déjà un droit au congé de paternité et d'adoption dont une partie est payée par l'armateur et une deuxième partie par la Caisse de Secours et de Prévoyance en faveur des Marins (CSPM). Toutefois, la stipulation concernée a été conclue sous condition suspensive qu'un règlement réglementaire sur le paiement des jours par la CSPM soit établi.

Aujourd'hui ce règlement est un fait.

L'assuré qui souhaite prétendre à l'indemnité pour le congé de paternité de 10 jours doit introduire une demande à cet effet auprès de la CSPM. Cette demande doit être accompagnée d'un extrait

de l'acte de naissance de l'enfant. Dès réception de la demande, la Caisse envoie une feuille de renseignements et une feuille de contrôle à l'assuré. L'assuré renvoie les deux feuilles, qu'il a dûment complétées et signées, à la Caisse au terme de la période de congé de paternité.

Pour les jours du congé de paternité qui coïncident avec des jours de repos compensatoire ou avec des jours de vacances, l'indemnité est due, à condition que l'assuré reporte ces jours de repos compensatoire ou de vacances.

Les modalités pour le congé d'adoption diffèrent du congé de paternité e.a. en ce qui concerne la durée maximale. Cette durée maximale est doublée lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins.

Nous invitons nos membres qui souhaitent faire appel au règlement susmentionné, à s'informer préalablement auprès de notre Groupe professionnel Secteurs maritimes:

téléphone : 03/224.34.18
e-mail: lizi.scheipers@btb-abvv.be

Ivan Victor
Secrétaire fédéral
Marine marchande

Entretien-apéritif réussi UBT Flandre orientale

Le dimanche 2 février, l'UBT Flandre orientale a invité Karin Temmerman à un entretien-apéritif avec comme thème «transport et politique».

La cheffe de fraction du sp.a à la Chambre des Représentants et en outre présidente du sp.a de Gand n'avait aucun problème pour retenir l'attention des plus de 80 personnes présentes avec son discours.

Evidemment le principal point était le dumping social dans le secteur du transport et la lutte que l'UBT, les mains pleines, mène contre ce phénomène.



Solidarité avec les travailleurs portuaires portugais

Le 28 janvier 2014, les syndicats des dockers ont manifesté devant la porte de l'Ambassade du Portugal à Bruxelles.

En présence de Madame Livia SPERA (Secrétaire politique de la Section des Dockers de l'ETF) une délégation restreinte, composée de 3 représentants syndicaux – 1 de la FGTB-UBT, 1 de la CSC-Transcom et 1 de la CGSLB – a été reçue à l'ambassade.

Une lettre du Front syndical commun Ports de Belgique a été remise au conseiller compétent de l'Ambassadeur pour attirer l'attention sur la situation précaire dans laquelle les travailleurs portuaires portugais se trouvent depuis la mise en vigueur de la nouvelle loi portuaire par le gouvernement portugais fin 2012/début 2013, une conséquence des mesures d'austérité imposées par la Commission européenne via la Troïka.

Les 3 représentants ont demandé de remettre la lettre avec les revendications des syndicats portuaires portugais au gouvernement portugais. De plus, ils ont attiré l'attention sur le fait que tous les syndicats portuaires européens et internationaux sont disposés à témoigner en permanence de leur solidarité en faveur de leurs collègues dockers portugais.

Ci-après le texte intégral de la lettre remise, dont le contenu est explicite.

A l'Ambassadeur du Portugal à Bruxelles (Belgique)

Monsieur l'Ambassadeur,

Les dernières années, les syndicats de travailleurs portuaires européens affiliés à l'ETF et à l'IDC, ont reproché au procès de réforme des ports introduit au Portugal depuis 2012, d'avoir détérioré progressivement les conditions de travail dans les ports portugais, et plus particulièrement dans le port de Lisbonne.

Au cours des 11 mois écoulés, le procès de négociation relatif à la nouvelle loi portuaire a été bloqué délibérément par les organisations patronales. En outre, on a créé un nouveau pool de travail dans l'unique intention de mettre des travailleurs sous-payés au travail afin de pouvoir remplacer les dockers professionnels existants.

Dans le port de Lisbonne 47 travailleurs portuaires ont été licenciés sans raisons légitimes. Les employeurs avaient clairement l'intention de remplacer les concernés par de la main-d'œuvre précaire.

La réforme portuaire au Portugal est la conséquence directe de la libéralisation imposée par la Troï-

ka et acceptée par le gouvernement portugais, pour obtenir une aide financière. Les syndicats de dockers européens ont condamné cette réforme à plusieurs reprises.

Comme les syndicats en question l'ont déjà dénoncé, la loi portuaire portugaise viole les principes exprimés par la convention 137 de l'OIT sur le travail portuaire ratifiée pourtant par le Portugal.

Les syndicats de travailleurs portuaires européens insistent auprès du gouvernement portugais pour qu'il instaure un réel dialogue entre les syndicats et les employeurs portuaires.

Les revendications les plus urgentes des syndicats de dockers sont les suivantes:

- étendre la date limite pour les négociations sur une convention collective de travail compréhensive dans le port de Lisbonne jusqu'à septembre 2014 et instaurer un dialogue réel et sensé avec le syndicat;
- réintégrer immédiatement et avec un contrat permanent les 47 travailleurs portuaires licenciés;
- annuler la formation des nouveaux dockers pour le pool alternatif programmé tant que les négociations sur une nouvelle convention de travail sont en cours;
- mettre fin aux attaques constantes contre les syndicats;



- organiser d'urgence une réunion entre le SETC (syndicat des dockers) et le gouvernement.

Les dockers européens continueront à appuyer les syndicats portugais. Faute d'un changement significatif dans l'attitude adoptée par le patronat au cours des derniers mois, ils mettront en œuvre et coordonneront tous les moyens légitimes dans le cadre de la solidarité internationale pour appuyer les revendications justifiées de leurs collègues travailleurs portuaires.

Salutations distinguées,

Pour le Front syndical commun Ports de Belgique

Le collaborateur responsable de

l'Ambassadeur a pris connaissance attentivement du contenu et promet de remettre les revendications à son Ministère compétent au Portugal.

Conformément à ce qui avait été convenu lors d'une réunion à Lisbonne, le 8 janvier 2014, avec des représentants syndicaux de tous les ports de l'Europe de l'Ouest (affiliés à l'ETF) et de l'Europe du Sud (affiliés à l'IDC) des visites similaires aux ambassades respectives par pays européen ont été programmées dans les autres ports.

L'ETF, l'IDC et l'ITF continuent à se préparer pour mener des actions coordonnées en vue de la sensibilisation et l'appui ultérieurs des dockers portugais.

LES COÛTS DU VIEILLISSEMENT

Scénario catastrophe

Si chacun peut se réjouir de pouvoir espérer vivre en moyenne jusqu'à 78 ou 80 ans, la bonne nouvelle ne réjouit pas les prévisionnistes et les grands argentiers du Royaume. C'est qu'il va falloir entretenir la foule de vieux que nous serons un jour ou l'autre en leur payant la pension à laquelle ils ont droit.

Le problème étant que dans notre système de pension basé en priorité sur la répartition, ce sont les actifs qui paient la retraite des pensionnés. Et s'il y a plus de pensionnés et moins d'actifs, il va y avoir un souci. Chaque année, le Comité d'Etudes sur le vieillissement recalcule ses prévisions. Son nouveau rapport devrait bientôt être publié. En attendant, les derniers chiffres disponibles annoncent que le vieillissement (principalement les pensions et la santé) entraînerait un surcoût budgétaire de 5,4% de PIB en 2060 qui s'ajoutent aux 25% qui y sont déjà consacrés. Et 1% PIB de 2014 c'est 3,7 milliards.

Evolution démographique			
	2012	2030	2060
+ 65 ans / population	17,6%	22,6%	25,8%
Nombre de +65 ans pour 100 «actifs» 20/64 ans			
	2012	2030	2060
+ 65 ans	29,4	41,2	44,4

Ceci, à politique inchangée mais compte tenu des changements déjà intervenus récemment en matière de pension et de prépension. Sont également prévus différents scénarios de croissance de la productivité (donc de l'emploi). Mais personne n'ose imaginer de changer d'autres paramètres tels que la hauteur des cotisations sociales ou la contribution de l'Etat via la fiscalité. Tabou. Vade retro «*rage taxatoire*»!

Alors, où va-t-on aller chercher les sous?



La dette publique: à qui la faute?

Trouver des sous pour les pensions ? Ce ne sera pas dans les caisses de l'Etat. En tout cas pas au point où il en est actuellement. La dette a dépassé les 100% du PIB et malgré plusieurs années d'austérité pour un montant de plus de 50 milliards, rien n'a bougé du côté de la dette. Ceci-dit, ce ne sont pas les pensionnés qui en sont responsables. Flash back: 2008, crise financière; risque de banqueroute des Fortis, Dexia, KBC, Ethias... Sauvetage. La dette passe en un clin d'œil de 84 à 100% du PIB. 16% de dette en plus d'un coup. On connaît la suite: récession, chômage, austérité, re-récession, re-chômage, re-austérité...

L'activité économique ne reprend pas. Les recettes n'augmentent pas, mais les dépenses en chômage bien. Et la génération du baby-boom d'après guerre commence à se bousculer au portillon des pensions. Retrouver des marges de manœuvres via l'assainissement budgétaire est une des pistes qu'encourage vivement l'Europe: ça ne marche pas. L'austérité entraîne la récession.

Comment payer nos pensions?

Si l'allongement de la carrière n'est ni souhaité par la majorité des gens, ni conseillé pour des raisons de santé publique, ni efficace du point de vue budgétaire, et si l'Etat n'a pas d'argent, comment va-t-on payer notre système de pensions sur le long terme?

Il faut d'abord ne pas trop s'alarmer: les prévisions du Comité d'étude sur le vieillissement reposent sur des hypothèses de croissance faibles avec un chômage structurel important invérifiables 45 ans à l'avance. Ce qu'on sait par contre, c'est que le Produit Intérieur Brut est un concept élastique et qu'il peut augmenter plus vite que la charge des pensions. De 1980 à aujourd'hui, le PIB a quadruplé.

On sait aussi que la part des salaires dans le PIB de 1980 à 2012 a baissé de 5% de PIB au profit des revenus du capital alors que le coût du vieillissement serait de 5,4% de PIB.

Les prévisions reposent sur des scénarios de croissance et de productivité mais à politique constante. Or la politique peut et doit être changée.

1°) L'emploi

La politique de l'emploi est une des clés du financement des pensions. Il faut tourner le dos aux politiques d'austérité et aux politiques de concurrence compétitives et au dumping salarial. Il faut investir dans l'économie, dans les économies d'énergie et énergies alternatives, dans l'innovation, dans la formation.

2°) La fiscalité

Notre Baromètre socio-économique a montré que l'Etat est pauvre mais que la Belgique est riche. 20% de la population dispose de 60% de la richesse. La fraude fiscale et l'économie souterraine représentent 10 à 20 milliards par an de pertes de recettes pour l'Etat. Les deux dernières amnisties fiscales ont rapporté 1,9 milliard. Les placements des entreprises belges dans des paradis fiscaux est estimé à 104 milliards... Une réforme fiscale qui déplacerait la charge fiscale du travail vers le capital et la propriété permettrait de trouver des moyens sans taxer plus. Une fiscalité des personnes physique plus équitable renforcerait la justice fiscale et augmenterait les recettes de l'Etat mises à mal par les réformes fiscales successives et systématiquement favorables aux revenus élevés.

> TRAVAILLER PLUS LONGTEMPS?

Les ratés des réformes structurelles

La piste de l'austérité budgétaire ne marche pas, mais il y a l'autre piste encouragée avec insistance par l'Europe: les réformes structurelles. L'idée a priori tient la route: pour payer les pensions il faut plus d'actifs. On va donc augmenter le «taux d'activité». Mais le taux d'activité est calculé sur la population en âge de travailler en ce compris les chômeurs et prépensionnés ou même les étudiants de plus de 20 ans. C'est une part importante de la population «active» qui ne cotise pas.

Pour réduire le déséquilibre entre le nombre d'actifs cotisants et le nombre de pensionnés, il faut mettre ou remettre plus de gens au travail. Mais à défaut de créer de l'emploi, le Gouvernement a opté pour l'«activation» de ceux qui ne sont pas à l'emploi en faisant au passage quelques économies.

Comment?

1°) En secourant les chômeurs.

- C'est le contrôle de disponibilité renforcé aux deux bouts de la chaîne: chez les plus âgés d'abord. Contrôle dispo jusqu'à 54 ans. Puis du côté des jeunes. Contrôle dispo pendant le stage d'insertion.

- C'est aussi la dégressivité des allocations de chômage. Ça ne crée pas d'emplois mais ça oblige à accepter les petits boulots et le précaire.

2°) En fermant les portes de sortie.

- C'est la «réforme des prépensions». Mises à part les exceptions pour métiers pénibles, maladie grave, la prépension à 58 ans est en voie d'extinction et ne restera bientôt que la possibilité à 60 ans avec 40 ans de carrière.

- C'est l'obligation pour les prépensionnés de rester disponibles sur le marché de l'emploi.

- C'est le renforcement des conditions de carrière pour accéder à la pension anticipée (42 ans à 60 ans ou 40 ans à 62 ans).

- C'est le recul de l'âge d'accès au RCC pour restructuration ou entreprise en difficulté de 52 à 55 ans.

- C'est la réforme du bonus pension

pour ceux qui travaillent au-delà de 62 ans. Le bonus n'étant dû qu'après un an de prolongation par rapport à l'âge possible de sortie et si on a déjà 40 ans de carrière.

- Ce sont les restrictions en matière d'assimilation des années de chômage, prépension ou de crédit-temps «fin de carrière» avant 60 ans pour le calcul de la pension.

Tout ça a fait baisser le nombre des prépensions. La proportion des 55-65 ans dans la population dite active a effectivement augmenté: ceux qui ont un emploi le gardent plus longtemps mais le chômage ne diminue pas. Il augmente aux deux extrémités de la pyramide des âges:

Année	Prépensions	Chômeurs + 50 ans	Invalides + 50 ans	Acc. Trav. + 50 ans
2013	112.700	190.300	177.927	113.542
2016	99.000	197.400	212.594	139.324

Des économies qui coûtent

Budgétairement, les «réformes structurelles» sont supposées engendrer des économies. Sur le long terme, les économies sont annulées par le surcoût engendré par la prolongation des carrières à moins de réduire certains droits comme ce fut le cas pour le bonus pension et les assimilations. Ainsi, selon le rapport 2013 du Comité d'études sur le vieillissement, le coût des pensions des salariés sera plus élevé de 0,5% de PIB en 2060 malgré les réductions de droits citées plus haut.

La réduction du bonus de pension des salariés, par exemple, fait que la Garantie de revenu aux personnes âgées (GRAPA) qui peut compléter les trop petites pensions, va devoir compenser la réduction du bonus. Finalement la GRAPA coûtera plus cher et annulera l'effet des économies sur le bonus...

les jeunes et les + 50 ans.

- Les chômeurs âgés restent au chômage: les + 50 ans ne représentent que 6% des embauches. Les + 55 ans seulement 2%.
- Le chômage des jeunes est de 24%.

De fausses économies

On assiste d'autre part à un glissement du régime des pensions vers d'autres secteurs de la sécurité sociale: Assurance maladie invalidité, Accidents du travail & maladies professionnelles. C'est qu'âge et santé ne font toujours bon ménage et plus la carrière est longue plus l'exposition aux risques professionnels augmente. Il ressort en outre des statistiques du Fonds des Accidents du travail que la fréquence et la gravité des accidents du travail augmente avec l'âge.

Les travailleurs âgés sans emploi et sans possibilité de prépension (aujourd'hui RCC pour régime de chômage avec complément d'entreprise) restent quant à eux à charge du chômage.

Les constats et les prévisions du Bureau du plan montrent clairement cette tendance: moins de prépensions mais plus de chômeurs, de malades ou d'invalides âgés.

Pas question de travailler plus longtemps pour vivre moins longtemps!

Maintenir les gens plus longtemps au travail est une question de santé. Les conditions de travail de moins en moins bonnes en général, et l’absence d’adaptation de ces conditions à l’âge autrement que par la sortie partielle ou totale de l’emploi font augmenter l’absentéisme pour cause de santé et en particulier les absences de longue durée.

Que ce soit à travers les enquêtes de la Fondation de Dublin ou d’autres enquêtes, on voit que les conditions de travail se détériorent. Les exigences de productivité ont fait grimper l’intensité du travail avec des conséquences néfastes sur la santé des travailleurs:

- burn out/dépression
- invalidité
- troubles musculo-squelettiques (maux de dos, aux articulations).

Selon l’étude du CRISP: «Le vieillissement au travail» la pénibilité au travail n’est pas qu’une affaire de travail manuel ni une question d’âge.

< 30 ans	30-49 ans	50+
Postures pénibles		
31%	28%	33%
Rythmes très rapides		
43%	41%	38%
Délais serrés		
46%	49%	47%
Compatibilité travail/engagements familiaux		
15%	16%	14%

Maintenir les gens au travail plus longtemps n’est pas qu’une question d’âge de la retraite: il faut garder les travailleurs en bonne santé. Les travailleurs interrogés par le CRISP ont plus que des doutes sur leur capacité à durer dans leur occupation telle qu’ils l’exercent au moment de l’enquête: à la question «pensez-vous pouvoir faire le même travail à 60 ans?», une bonne moitié affirment que non et ce sont les plus jeunes les plus sceptiques car pour eux l’âge du repos mérité est plus lointain.

Faire le même travail jusqu’à 60ans?	< 35 ans	35-49 ans	50-59 ans
Non je ne pense pas	32%	28%	22%
Non je ne veux pas	20%	16%	14%

Plus âgé, plus malade plus longtemps

Maintenir les travailleurs à l’emploi plus longtemps génère aussi des coûts et pour l’employeur, et pour la Sécu. Plus les travailleurs avancent en âge, constate une étude de SDWorx, plus ils courent le risque d’être malades et ce sont des absences de plus longue durée.

Absences pour cause de maladie selon l’âge

Tranche d'âge	2008 (%)	2012 (%)
<25 ans	1,0	1,0
25-29 ans	1,1	1,4
30-34 ans	1,2	1,6
35-39 ans	1,4	1,9
40-44 ans	1,6	2,2
45-49 ans	1,8	2,5
50-54 ans	2,1	2,8
55-59 ans	2,5	3,4
>= 60 ans	2,8	4,1

Espérance de vie en bonne santé

La prolongation de la carrière peut aussi se heurter aux réalités de l’espérance de vie en bonne santé et de l’inégalité de cette espérance.

En Belgique, un homme âgé de 15 ans en 2008 atteindra en moyenne l’âge de 77,2 ans. Les femmes vivent en moyenne 82,8 ans mais elles passent ces années de vie supplémentaires en moins bonne santé, constate l’Institut Scientifique de Santé Publique (WIV-ISP).

Selon l’Institut les hommes et les femmes ont une espérance de vie sans incapacité de 65,6 ans.

L’espérance de vie et l’espérance de vie en bonne santé varient aussi selon le niveau d’études (et l’emploi sur lequel il débouche). Elle est de 18 ans inférieure chez les hommes peu qualifiés que chez les hommes hautement qualifiés. Chez les femmes, cet écart s’élève à 25 ans (source: projet de recherche TAHIB sur «Les inégalités sociales de santé en Belgique», 2011).

> LES PROPOSITIONS DE LA FGTB

Calculer la pension sur base de 75% du salaire

La pension minimum brute des salariés est de 1.123€ pour un isolé et 1.404€ pour un ménage. En théorie et pour une carrière complète. En réalité, tout le monde n’a pas une carrière complète et donc la pension moyenne individuelle (isolé ou marié) d’un salarié est de 823€ ou 836€ pour les hommes et 688€ pour les femmes. Brut! Avec un seuil de risque de pauvreté à 1.000€, augmenter les pensions n’est pas un luxe.

La condition de carrière de 45ans est – avec l’Allemagne - parmi les plus élevées d’Europe. Bien sûr tout le monde n’y arrive pas: l’âge moyen de sortie de l’emploi est de 59 ans mais au prix d’une pension plus basse.

Notre système est aussi parmi les moins généreux de l’OCDE, c’est-à-dire du monde industrialisé. Les revenus de nos pensionnés par rapport au revenu moyen est en 26e position sur 34.

La liaison des allocations au bien-être (amputée de 40% ces deux dernières années) a permis de réduire un peu le niveau de pauvreté chez les pensionnés mais le risque pour eux tourne toujours autour des 20%.

Le problème le plus urgent, ce ne sont donc pas les pensions de 2060 mais bien celles de 2014.

Si nos pensions sont aussi basses c’est à cause de notre système de calcul qui repose sur le salaire de chaque année de travail. 60% des salaires du début de carrière, même avec les coefficients de revalorisation, ne représentent pas grand-chose. Et si le salaire est élevé, la pension n’est de toute façon calculée que sur un salaire plafonné. Au final la pension nette est largement inférieure à 60% du dernier salaire perdu.

Pour arriver à un niveau correct de pension par rapport au salaire, suffisant pour permettre à un isolé de vivre décemment, ce qui est d’autant plus important que la cellule familiale est de moins en moins stable et l’on va vers une individualisation croissante des droits, il faut rehausser le niveau des pensions.

Les propositions de la FGTB

La FGTB demande:

- que l’on calcule toutes les pensions sur base de 75% du salaire de référence au lieu de 60% c’est-à-dire de les aligner sur le taux ménage. Cela coûterait 2,5 milliards/an..
- que l’on relève la pension minimum au niveau du salaire minimum de 1.500€/mois éventuellement en deux phases.
- Que l’on rehausse le plafond salarial de référence qui est actuellement de 52.761 euros bruts/an au moins au même niveau que celui des indépendants (55.405€) pour rapprocher la pension du salaire perdu.

Est-ce payable?

Ces réformes coûteraient 3,5 milliards par an. Est-ce payable ? Et est-ce tenable sur le long terme?

Pour le court terme, la FGTB avance plusieurs pistes.

- a. Augmenter les moyens de la sécu:**
 - Par la création d’emplois (par des politiques de relance et d’investissement dans l’économie locale et les secteurs stratégiques, le conditionnement des réductions de cotisations et les cadeaux fiscaux, l’utilisation des réserves du second pilier pour créer des emplois locaux, par la réduction collective du temps de travail, etc).
 - En mettant fin au gel des salaires.
 - En augmentant les cotisations sociales de 3 X 1% (1% travailleurs, 1% employeurs, 1% Etat).
- b. Une application plus restrictive de la déduction fiscale du troisième pilier** qui sera totalement démantelée, parallèlement à l’amélioration de la pension légale rapporterait 700 millions €.
- c. Une pension légale revalorisée** de 25% est plus intéressante que ce que peut rapporter un 3e pilier de pension. Pour une pension moyenne, cette mesure permettrait d’octroyer un avantage de 205€ bruts par mois (c.à.d. 2.460€ bruts par an) durant toute durée de la pension alors que l’avantage fiscal maximum qui découle de l’avantage fiscal sur le 3ème pilier est de maximum 282€ nets par an.
- d. Une taxation sur les revenus du capital** et globalement une contribution renforcée des revenus autres que le salaire.

> POINT DE VUE

Que contient la boîte à tartines?



La Centrale Générale de la FGTB remet actuellement des boîtes à tartines aux partis politiques. Nous vous avons d'ailleurs déjà parlé de cette campagne dans ces pages. Nous mettons 10 propositions sur la table en vue de la grande bataille électorale du 25 mai prochain. Celles-ci doivent permettre aux travailleurs de gagner leur croûte de manière décente. C'est pour cette raison que nous les avons emballées de manière très symbolique dans une boîte à tartines.

Nous espérons que nos idées recevront un appui politique. Nous comptons pour cela sur les partis de gauche. Il est d'une importance capitale que lors des élections à venir, les militants et les affiliés de la Centrale Générale de la FGTB donnent leur voix à la gauche. Mais il faut qu'ils sachent ce qui sera fait de leur voix. Il faut que leurs problèmes soient entendus et solutionnés par la gauche. C'est à cela que sert la campagne boîte à tartines sur laquelle nous reviendrons encore régulièrement.

En quoi consistent nos propositions? Voici ce qu'elles reprennent en bref. Il faut plus d'emplois et ces emplois doivent être de qualité, pas de petits jobs jetables sans aucune sécurité. Il faut pleinement miser sur la sécurité et la santé. Les pensions et prépensions sont nécessaires afin de laisser la possibilité d'arrêter le travail à temps, c'est indispensable pour les métiers lourds et pénibles. Nous avons besoin de salaires décents et d'allocations sociales dignes, le pouvoir d'achat doit être préservé par le biais d'un système d'indexation correct. Il faut arrêter d'offrir des cadeaux à des entreprises qui ne créent aucun emploi. Quant aux grosses fortunes, elles doivent elles aussi être taxées, comme tous les autres revenus.

Nous avons déjà rendu visite aux sièges de partis pour discuter de nos idées. Mais ce n'est pas tout. Les sections régionales de la Centrale Générale de la FGTB prennent elles aussi des initiatives afin d'attirer l'attention des partis politiques sur notre boîte à tartines. Les politiciens locaux doivent également être sensibilisés à nos préoccupations syndicales. C'est une excellente occasion de renouer le contact avec eux. Notre syndicat a grandement besoin du soutien des politiciens de gauche. Pour défendre les travailleurs au parlement. Mais aussi pour déployer des efforts dans leur propre région pour des emplois de qualité et une bonne sécurité sociale.

Nous attendons à présent les réactions à nos propositions. Obtiendrons-nous une place dans les programmes électoraux? Les politiciens prendront-ils la prospérité et le bien-être des travailleurs au sérieux? Nous en informerons nos militants et affiliés en temps et en heure.

(11 février 2014)



Paul Lootens
Secrétaire général



Alain Clauwaert
Président

> SERVICE EXTERNE DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION AU TRAVAIL

Une réforme avec un goût de trop peu

Dans la foulée de l'uniformisation des statuts ouvriers-employés, la ministre de l'emploi Monica De Coninck s'est enfin penchée sur la réforme des services externes de prévention et de protection au travail. Ces services viennent en aide aux entreprises qui ne disposent pas, ou peu, d'expertise en matière de bien-être au travail. Autant dire qu'ils jouent un rôle essentiel en matière de santé et de sécurité des travailleurs. Mais cette réforme, que nous attendions depuis bien longtemps, est loin de nous satisfaire.

L'utilité de cette loi n'est plus à prouver: tout employeur a le devoir de s'assurer du bien-être de ses travailleurs. Pour ce faire, il doit mettre en place une politique de prévention au sein de son entreprise et mettre en place un service interne de prévention et de protection au travail.

A quoi sert le service externe?

Mais lorsque l'employeur ne peut assurer en interne les tâches qui lui sont imposées, il doit alors se tourner vers un service externe agréé (SEPPT). La structure du service externe est composée de deux sections. D'une part la section gestion des risques dirigée par un ingénieur qui se charge de la sécurité au travail et d'autre part, la section surveillance médicale dirigée par un médecin du travail qui assure la surveillance de la santé.

Du neuf, mais loin de nos attentes

Sous peu, la réglementation des SEPPT va connaître une série d'adaptations. Nous pouvons par exemple citer la suppression de l'examen de santé systématique pour les travailleurs sur écran et

des travailleurs en contact avec des denrées alimentaires. Désormais, ces travailleurs seront systématiquement interrogés et, selon le résultat, devront consulter le médecin du travail ou pas. En ce qui concerne certaines catégories de travailleurs, l'examen aura lieu tous les deux ans plutôt que chaque année.

La Centrale Générale de la FGTB attendait beaucoup de cette réforme des services externes, qu'elle réclame depuis longtemps. Mais force est de constater que nous n'avons pas été entendus. Il est pourtant impératif de renforcer la qualité des services des SEPPT en particulier envers les petites entreprises sans Comité PPT et sans service interne compétent, ni de contrôle ouvrier sur la politique de bien-être au travail. En bref, le fonctionnement des SEPPT doit être repensé en profondeur. Nous avons une nouvelle fois rappelé ces revendications à la ministre De Coninck. Nous espérons qu'elle en tiendra compte. Mais quoi qu'il arrive, nous n'en démordrons pas, il en va de la santé et de la sécurité des travailleurs.

> LES OUVRIERS DE LA CONSTRUCTION COMPTENT-ILS ENCORE?

Après 14 mois, toujours pas de CCT!

Déjà 14 mois que les ouvriers de la construction attendent une nouvelle convention collective de travail pour leur secteur. Les employeurs ont dans un premier temps reporté aux calendes grecques les négociations et ensuite, ils sont venus avec des positions indigestes. Ce n'est plus possible.

Alors que les négociations pour une nouvelle CCT dans le secteur de la construction devaient commencer au début de l'année dernière, les employeurs ont immédiatement freiné des quatre fers. Ils voulaient d'abord savoir ce que l'harmonisation des statuts ouvriers et employés leur coûterait. Ils n'ont toujours pas la réponse, mais les discussions ont malgré tout enfin pu démarrer en novembre dernier.

Sauf que les positions sont diamétralement opposées. Ce qui a conduit à la suspension des négociations. Une première fois en décembre. Et aujourd'hui à nouveau.

Que se passe-t-il? Les employeurs veulent augmenter la flexibilité de manière inacceptable. Si on les écoute, les ouvriers de la construction reviendraient à la semaine des 48 heures. 10 heures de travail par jour et travail le samedi, la semaine de 6 jours. Voilà ce qu'ils veulent. De manière automatique, sans aucune concertation avec les travailleurs eux-mêmes.

Et en contrepartie, les ouvriers de la construction devraient se contenter de rien. Pas la moindre amélioration des salaires et des conditions de travail. A part quelques brouilles.

Cela ne peut plus durer. Cette situation est inacceptable pour les syndicats. Nous informons actuellement les ouvriers de la construction sur les chantiers de l'état des choses. Des actions seront menées la semaine prochaine. Nous voulons à présent rapidement une bonne CCT pour la construction.

Envie d'être au courant des dernières actualités dans votre secteur?

Inscrivez-vous à notre newsletter sur www.accg.be

La Centrale Générale FGTB
ACCG.be

> LES TRAVAILLEURS DE L'HABILLEMENT CAMBODGIENS EXPLOITÉS

Protestation contre les violences cambodgiennes

Début de cette année, une action syndicale de travailleurs de l'industrie de l'habillement a été réprimée dans le sang au Cambodge. Le bilan est très lourd: 5 morts et plusieurs blessés. 23 manifestants, parmi lesquels plusieurs dirigeants syndicaux, ont été arrêtés. Le 11 février dernier, ils comparaissaient devant le tribunal. La veille de ce jour, des actions de protestation ont eu lieu à travers le monde, y compris à Bruxelles.

Nous vous en parlions déjà dans la dernière édition du journal Syndicats. Au Cambodge, les travailleurs de l'industrie de l'habillement gagnent trop peu. Là-bas, le salaire minimum devrait monter de 80 à 160 dollars pour permettre aux travailleurs de vivre de leur travail. Des actions menées dans ce sens ont été réprimées de manière sanglante.

Des salaires minimums justes

Des actions de protestation ont été organisées partout dans le monde, donc également à Bruxelles, afin de mettre le gouvernement cambodgien sous pression. Il faut libérer les activistes arrêtés, les droits syndicaux doivent être respectés et les travailleurs doivent toucher un salaire décent. Il faut aussi que les grandes marques comme H&M, Adidas, C&A, Gap ou Esprit qui font produire des vêtements au Cambodge lancent un appel au gouvernement cambodgien afin d'arrêter les violences et d'introduire un salaire minimum juste.

Une ambassade silencieuse

L'action de protestation a été organisée par la Confédération Syndicale Internationale, la CSI, les fédérations syndicales internationales IndustriaALL et UNI ainsi que la campagne internationale achtACT, mieux connue sous le nom de vêtements propres. A Bruxelles, les actions ont été menées le 10 février devant l'ambassade du Cambodge. Syndicats et ONG y participaient. Dominique Meyfroot, secrétaire fédéral de la Centrale Générale de la FGTB s'est exprimé au nom de l'ensemble de la FGTB. Malheureusement, l'ambassade du Cambodge a gardé ses portes soigneusement closes. Voilà qui n'aidera pas à éteindre le feu. Les abus au Cambodge ne sont pas isolés, on les retrouve aussi dans les pays asiatiques voisins. Notre syndicat affirme sa totale coopération afin d'y mettre un terme.



«Nous voulons un salaire qui nous permette de vivre» voilà ce que l'on pouvait lire sur le masque d'une manifestante présente à Bruxelles lors de l'action de protestation contre les violences et les exploitations cambodgiennes. On pouvait également lire: «Respectez les droits des travailleurs».

Adaptation des salaires en février 2014

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



Secteur
Entretien du textile
Tuileries
Industrie et commerce du pétrole *
Nettoyage
Construction
Exploitations forestières *
Scieries et industries connexes
Commerce du bois
Cuirs
Production de papier
Tabac
Transformation du papier et du carton
Récupération de produits divers
Couperies de poil
Concierges

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



Une CCT dans le secteur du cuir

Les négociations se poursuivent dans nos secteurs. Cette fois, c'est le secteur du cuir qui vient de conclure un accord social pour la période 2013 - 2014. La commission paritaire 128 regroupe quatre sous-secteurs. En matière de pouvoir d'achat, la contribution des employeurs aux chèques-repas augmente de 10 cents. Les employeurs qui versent déjà la somme maximale autorisée offriront un avantage similaire. En ce qui concerne la prime syndicale, elle continue d'augmenter automatiquement, en même temps que l'indexation, suivant le maximum légal autorisé. Notons également que les actuels régimes de chômage avec complément d'entreprise, les RCC ou anciennement les pré-pensions, sont prolongés et l'introduction du RCC à 58 ans pour métier lourd ainsi que le RCC à 58 ans pour les personnes qui souffrent d'un handicap ou d'une affection physique grave. Le crédit-temps est lui aussi maintenu, tout en étant adapté à la nouvelle législation. En outre, les employeurs augmentent les efforts en matière de formation de 5%. Cette CCT n'est pas d'application dans le sous-secteur des chaussures orthopédiques (SCP 128.06) pour lequel des négociations distinctes sont menées. Vous trouverez plus d'informations sur toutes les CCT déjà conclues dans nos secteurs sur le site: www.accg.be.

COMME À LA MAISON AU FLOREAL HOLIDAYS !

DOMAINES

MONT-SAINT-AUBERT

SUPER OFFRE:

Pour tout séjour de minimum 3 nuits entre le 28/02 - 09/03 et 01/04 - 21/04, les repas en ½ pension sont offerts.

Midweeks en ½ pension: 3 nuitées + 1 gratuite avec tous les jours un bon pour une dégustation surprise à la taverne.

Week-end spécial "country" du 14/03 au 16/03 à faire avec des amis, une chaude ambiance western avec de la musique country avec l'orchestre "The Hills Country Band". Formule 2 nuits à 159 €/p ou formule 1 nuit à 99 €/p (pas de réduction possible (formule 1 & 2)).

BLANKENBERGE

Soyez rapide, réservez déjà maintenant vos vacances !

NIEUWPOORT

PROMO *

MIDWEEKS (du lundi au vendredi) pendant les mois de janvier et de février:

- Studio 2 personnes: membres FGTB 109,80 € / membres CG 91,50 €
- Appartement 4 personnes: membres FGTB 134,10 € / membres CG 111,75 €
- Appartement 6 personnes: membres FGTB 155,70 € / membres CG 129,75 €

VACANCES DE CARNAVAL

- Studio 2 nuitées, 2 personnes: membres FGTB 98,10 € / membres CG 81,75 €

VACANCES DE PÂQUES

- Studio 2 nuitées, 2 personnes: membres FGTB 126,90 € / membres CG 105,75 €

LA ROCHE-EN-ARDENNE

PROMO *

De janvier à avril (hors weekend de Pâques)

2 nuits + 1 offerte

Chambre double et petit déjeuner: 3=2 à 176 €/chambre

Location appartement 2 chambres (5 à 6 personnes): 3=2 à 119 € par appartement

Lors de votre réservation, mentionnez 2+1

Formule "séjour fûté"

Du dimanche au vendredi (hors jours fériés)

5 nuits + 5 petits déjeuners (sur base de chambre occupée par 2 personnes)

De janvier à avril et d'octobre à mi-décembre = 217,50 € **179,00 € /p.**

Formule Cocoon

4 semaines à prix tout doux en janvier, février ou mars

(*) Garantie, nettoyage et city tax non inclus.

Demandez notre brochure: info@floreallgroup.be



CAMPINGS

UN NOUVEAU CAMPING DU GROUPE FLOREAL À VIRTON!

- 13 Bungalows (4 personnes) 01/01 - 05/04: 65 €/n et 05/04 - 27/06: 80 €/n
- 20 caravanes de location (4 personnes)
Standard: 01/01 - 05/04: 40 €/n et 05/04 - 27/06: 50 €/n
Luxe: 01/01 - 05/04: 55 €/n et 05/04 - 27/06: 70 €/n
- 10 Tentes dotées de 2 chambres et d'une cuisine (4 personnes) 05/04 - 27/06: 50 €/n
- Tente pour groupe (8 pers.): 05/04 - 27/06: 55 €/n

297 grands emplacements pour tentes, caravanes et mobil homes

Plus d'informations et réservations: 063 42 21 77 ou miranda.dahlhaus@floreallgroup.be

Venez découvrir les différentes possibilités de logements de ce camping !



POUR PLUS D'INFOS SUR NOS PROMOS, VISITEZ NOTRE SITE WEB !

www.floreallholidays.be

> POINT DE VUE

Monica manipule,
Monica ment?

Pour égarer les esprits simples, rien n'est plus efficace qu'une belle bataille de chiffres et un flot de statistiques pour noyer le poisson. Depuis deux ans, la FGTB wallonne prédit au 1er janvier 2015 l'explosion d'une «bombe sociale»: l'exclusion du chômage fera 55.000 pauvres en plus. L'Onem et la ministre de l'Emploi et du Travail affirment en chœur qu'il s'agirait d'un... «pétard mouillé»: il y aura 27.300 virés, à tout casser...

Le message est passé. La FGTB exagère. La FGTB triche: «Les chiffres qui circulent allègrement dans la presse sont incorrects et complètement sortis de leur contexte (...) Selon l'Om, maximum, j'insiste, maximum 27.000 personnes perdront leurs allocations. Le chiffre de 55.000 est tout à fait faux».

On comprend que, dans sa comptabilité boutiquière, 27.000 pauvres en plus deviendrait... une performance sociale pour de Coninck? De qui se moque-t-on?

Le 31 janvier, face à la mobilisation syndicale et à la grogne de CPAS et de communes, l'équipe Di Rupo décidait d'atténuer la violence de sa réforme du chômage en retardant de deux ans l'exclusion de travailleurs sans emploi dont une incapacité de travail d'au moins 33% a été reconnue. Pour les personnes occupées à temps partiel, le bénéfice du complément chômage, l'allocation de garantie de revenus, est assurée jusqu'à la fin du contrat de travail. Ces dispositions nouvelles sont bien sûr deux pas dans la bonne direction. En octobre dernier, répondant déjà à la députée Genot, la ministre SPa indiquait qu'il y avait 6.150 personnes souffrant d'un handicap et 8.743 travailleurs à temps partiel concernés par l'exclusion au 1/1/2015. Depuis quelques jours, ils sont devenus... sursitaires.

Chiffres mal truqués

Au Parlement, Mme De Coninck soulignait que «parmi les personnes qui perdront leurs allocations, environ 20.000 d'entre elles (NDLR: sur un maximum de 27.000, donc...) font partie d'un ménage qui compte un deuxième revenu.» Pas grave donc?

Voici en tous cas une seconde divergence fondamentale avec les données des organismes de paiement qui considèrent généralement, qu'à peu près la moitié des exclus seraient des cohabitants. La ministre a-t-elle oublié de «réinterpréter» ce chiffre-là?

En effet, dans sa comptabilité mal révisée, il ne resterait que 7.000 isolés, cohabitants privilégiés et chefs de ménage à pouvoir s'adresser aux CPAS avec quelque chance d'être aidés. Voilà qui sent à plein nez la grosse ficelle, la manip' à deux balles!

Multiplié par deux, le chiffre des cohabitants augmenté du volume des travailleurs à temps partiel et des travailleurs affectés d'une incapacité de travail temporairement «sauvés», l'estimation des exclusions atteint... 54.893! La FGTB a bel et bien raison de dénoncer la création de 55.000 pauvres en plus!

De son côté, l'Onem, manifestement aux ordres, indique dans un communiqué daté du 6 février que le chiffre de 27.300 serait une... «estimation». Même pas un maximum, alors? Il est consternant de constater que cette administration soit, à l'automne, capable de fournir à la ministre, un chiffre précis - à l'unité près - des exclus «travailleurs à temps partiel» et «travailleurs handicapés» et, à la fin de l'hiver, se discrédite dans une évaluation «à la grosse louche» d'un improbable volume total. Rappelons que les chiffres de la FGTB ne sont pas une estimation mais le calcul des personnes aujourd'hui présentes dans ses bases de données qui seront, toutes choses restant égales, exclues en janvier prochain!

Ils traduisent aussi la brutalité d'une incroyable discrimination dont les femmes seront victimes. Elles constituent 45,5% des chômeurs indemnisés mais 60% des exclus (et 80% des chefs de ménage!). Madame la ministre est-elle plus à l'aise avec cette réalité-là?

Courage politique

Le grossier mensonge de chiffres sous-estimés à la «va vite» traduit une forme de «football panique» devant l'ampleur des dégâts d'une réforme du chômage bricolée et guidée par des considérations idéologiques foireuses et quelques recettes d'institutions internationale qui ne le sont pas moins. Ce mensonge qui ne doit tenir que jusqu'au 25 mai est simplement indigne!

Le courage politique ne consiste pas, comme le fait le MR, à assumer une décision socialement injuste, budgétaire neutre sinon coûteuse, et totalement déséquilibrée sur le plan communautaire: ça, c'est de l'obstination dans la bêtise. Quand on s'est trompé à ce point, la bravoure consiste à le reconnaître mais surtout de tout faire pour empêcher les conséquences de ses erreurs, c'est à dire empêcher toutes les exclusions au 1/1/2015.

Sans cette force morale, la ministre de l'Emploi et du Travail sera surtout jugée sur l'évolution de deux indicateurs entre sa prise de fonction (décembre 2011) et les derniers chiffres disponibles au SPF Emploi (décembre 2013):

- la création d'emploi: + 16.759 (une croissance de moins d'un demi pour cent...);
- le nombre de chômeurs: + 86.039 (une augmentation de 25,8%).

La froide cruauté des chiffres trace alors les contours d'un bilan définitivement... mauvais.

Nico Cué
Secrétaire général de la MWB

Schneider Electric: une équipe
enthousiaste et soudée!

Située en région bruxelloise, Schneider Electric est une usine qui fait partie d'un groupe international actif dans la gestion de l'énergie. L'entreprise bruxelloise se trouve en face de la gare de Calevoet à Uccle. Elle emploie 400 personnes dont 120 ouvriers. Nous sommes allés à la rencontre de la délégation MWB-Brabant et nous leur avons donné la parole.

L'équipe syndicale, tous mandats confondus, se compose de 6 personnes: EL BAKKALI Abdellatif dit «Tiffo», MOUOYA Moustapha, SPAGNIOLI Manuela, SIDARAS Georges, TAHRI Mohamed, SOTO HIDALGO Maria. Aux dernières élections la MWB-BRABANT a réussi à inverser la tendance en devenant majoritaire chez les ouvriers. Ensemble, ils forment une équipe enthousiaste et combative.

Dans un premier temps, la délégation fait un bref historique de l'entreprise. Fleuron de l'industrie bruxelloise du début du 20^{ème} siècle dans le secteur électrique, l'entreprise GARDY est rachetée par MERLIN GERIN, puis finit dans l'escarcelle du groupe SCHNEIDER Electric.

L'usine située à Uccle fait partie d'un groupe qui a les reins solides. Jusqu'aujourd'hui, elle a été relativement épargnée par les effets du krach financier de 2008. Depuis 5 ans on peut même constater une hausse de l'activité. Ce contexte favorable a permis d'obtenir une augmentation de l'emploi, cela s'est traduit par une dizaine d'engagements CDI dans le département moyenne tension. Actuellement, la situation économique reste bonne, même si elle n'est pas aussi florissante que les années précédentes. Soulignons également, qu'en ce moment, le climat social n'est pas conflictuel. La direction est ouverte au dialogue social. Cela n'altère en rien la combativité de la délégation MWB-FGTB. La vigilance reste de mise car le risque de délocalisation existe toujours, surtout suite au

transfert récent de lignes de produits vers l'étranger.

Autre élément important à épingle: la moyenne d'âge des travailleurs. Elle est élevée, au-delà des 45 ans. Après d'âpres et longues négociations, des départs en prépension avaient été obtenus en 2012, une douzaine de travailleurs étaient concernés. Actuellement, une demande est en cours pour une dizaine de travailleurs qui aimeraient bénéficier d'une préretraite bien méritée, après une longue carrière usante physiquement. Bien évidemment, le combat prioritaire pour la délégation MWB-FGTB est la compensation de ces départs par l'embauche de nouveaux ouvriers, surtout des jeunes. C'est pourquoi la délégation s'est fixé comme objectif de transformer

dès que possible les actuels contrats intérimaires en CDI.

Sans oublier la formidable diversité culturelle qui caractérise l'entreprise. De nombreux travailleurs originaires de différents pays travaillent ensemble dans un grand respect mutuel. C'est une fierté pour la délégation MWB-FGTB d'appartenir à une organisation syndicale qui prône des valeurs de justice sociale et de tolérance. C'est pour tous ces travailleurs, hommes, femmes, jeunes et anciens, que l'équipe syndicale se mobilise au quotidien et font en sorte que les conditions de travail s'améliorent. Ce combat est permanent. Tous soudés!

La délégation MWB-FGTB de
Schneider Electric



Indemnités de transport

Les tableaux des indemnités de transport en vigueur à partir de ce 1^{er} février 2014 ont été recalculés. Ils tiennent compte de la hausse des tarifs SNCB de 1,20%.

Ils reprennent les montants correspondant aux CCT des secteurs:

- Garages (CP 112)
- Récupération des métaux (SCP 142.1)
- Electriciens (SCP 149.01)
- Carrosserie (SCP 149.02)
- Métaux précieux (SCP 149.03)
- Commerce du métal (SCP 149.04)
- ... Fabrications métalliques (CP 111) sous réserve – à l'heure où nous écrivons ces lignes – de l'indice de janvier 2014 non encore communiqué.

Voir les tableaux complets sur le site www.metallos.be.

FGTB-HORVAL participe à la naissance de COSYBU-FEBUTRA

Le 22 janvier dernier, une délégation FGTB-HORVAL s'est rendue au Burundi. Cette jeune démocratie d'Afrique de l'est est l'un des pays les plus pauvres du monde. La situation socio-politique du pays reste précaire et subit de plein fouet les conséquences de la privatisation entamée par le gouvernement, dans les filières porteuses comme le café ou le thé, sous la pression du FMI. Malgré la présence de nombreuses ONG, on assiste à une dégradation des conditions de vie de la population. Le travail informel y est monnaie courante, ce qui rend l'organisation des travailleurs en syndicat particulièrement difficile.

L'objectif de la mission Horval était de structurer une fédération syndicale qui aurait pour champs de compétence l'Agriculture, l'Agro-alimentaire, l'HORECA et des branches connexes dont notamment les travailleurs domestiques au sein du COSYBU (Confédération des Syndicats du Burundi). Après divers ateliers, échanges et discussions, les partenaires (syndicats du thé, du café, du sucre et d'autres) se sont mis d'accord pour créer la FEBUTRA (Fédération Burundaise des Travailleurs de l'Agro-alimentaire). Dans quelques mois, quand le processus de reconnaissance sera administrativement abouti, nous aiderons FEBUTRA à intégrer l'UITA, notre organisation sectorielle internationale.

Le nombre de travailleurs dans le secteur privé a fortement augmenté ces dernières années, notamment dans le secteur agro-alimentaire. Au Burundi, la majorité des syndicats font partie du secteur public ou semi-public. La structuration approximative du secteur privé et la difficulté pour les travailleurs de se faire représenter dans les conseils d'entreprise par des délégués issus des organisations syndicales et non par des délégués «maisons» entrave fortement la concertation sociale.

Nous avons eu l'occasion de visiter une usine de fabrication de jus et de mise en bouteille d'eau minérale. Force est de constater que nos concepts de prévention

et de protection au travail sont très éloignés des réalités que vivent au quotidien les travailleurs burundais. Ils ne reçoivent que peu de formations et travaillent dans des locaux souvent mal éclairés et très peu ventilés. Le règlement de travail est en français uniquement alors que la majorité des salariés ne parlent que le kirundi, le français restant la langue de l'élite parlée par moins de 10% de la population. De plus, cette usine est en périphérie de Bujumbura alors qu'une grande partie des travailleurs viennent des collines. Beaucoup d'entre eux sont obligés de dormir dans les dortoirs de l'usine et y travaillent parfois 7 jours sur 7, le tout pour un salaire qui ne dépasse pas les 160 euros par mois.

Notre soutien à la création de la FEBUTRA était indispensable pour permettre au secteur agro-alimentaire de s'organiser en filière, passage obligé vers une représentation par branche de TOUS les travailleurs de la filière quel que soit leur statut.

La naissance de la FEBUTRA amènera la mise en place d'un secrétariat permanent composé de 2 camarades. Celui-ci sera la cheville ouvrière de la constitution de la fédération et du soutien qu'elle apportera aux délégués et aux travailleurs. Elle permettra aux délégués de renforcer leur représentativité dans le secteur public et d'installer des délégations dans les entreprises privées. Elle rendra possible la mise en place d'axes de communication et de diffusion des informations nécessaires à l'éveil syndical et permettra aussi d'aider les délégués à défendre leurs revendications auprès des autorités et des employeurs.

FGTB HORVAL, en partenariat avec Solidarité Socialiste, ainsi que FEBUTRA, a comme ambition de développer un axe de formation puissant, appelé Université Populaire, et dans lequel un département syndical devrait voir le jour. Cette Université Populaire devrait placer la formation à un très haut niveau. Elle apporterait, tant aux «cadres» des coopératives, qu'aux mutuelles de santé et aux délégués, les connaissances nécessaires au



Tangui Cornu co-président, Tiphaine Malchair secrétaire Namur Luxembourg, Michaël Herbots secrétaire CCMBW.

développement des projets. A terme, elle pourrait permettre l'émergence de leaders du monde paysans et de leaders syndicaux. Ceux-ci seraient capables d'organiser les différentes filières de productions en structurant et coalisant les travailleurs à toutes les étapes du processus productif. Mais la formation devrait amener les travailleurs à mieux appréhender leur environnement socio-économique par des connaissances techniques liées au comment mieux produire, mieux utiliser les engrais, comment se les procurer... FGTB-HORVAL veut également intégrer le projet «Droit à la santé» des mutualités socialistes. Ce projet mène diverses actions pour s'assurer que les populations accèdent à des soins de santé de qualité qui répondent à leurs besoins, via un système d'assurance de santé.

Notre projet comprend un troisième axe, plus économique: il s'agit d'un soutien aux projets coopératifs afin de les aider à améliorer la qualité et la quantité de leur production, ceci dans une logique de renforcement des solidarités collectives. Notre projet vise également à renforcer les coopératives en les inscrivant dans une logique de filière.

La solidarité syndicale internationale n'est pas une question de charité mais une réelle volonté d'être solidaire et de collaborer au développement social.

Renforcer les liens nord-sud, impliquer nos délégués, pour qu'à tous les stades dans le processus de production et de transformation d'un produit on puisse apporter la notion «d'être payé

pour son travail à un juste prix» et créer des filières solidaires. Soutenir les travailleurs du Sud à structurer leurs syndicats en internationalisant le combat est la meilleure formule pour faire face à la mondialisation dévastatrice et la privatisation des biens nationaux.

La délégation FGTB HORVAL au Burundi



Commerce alimentaire

Accord sectoriel 2013-2014

La brochure «Accord sectoriel 2013-2014 du Commerce Alimentaire» est parue! Cette brochure peut être obtenue gratuitement dans toutes les sections de FGTB HORVAL et auprès de votre délégué.

Elle est également disponible sur notre site web en format PDF. Plus d'informations: <http://www.horval.be>



Visite d'entreprise d'eau et de boissons.

Moins d'austérité et plus d'investissements permettraient de créer 11 millions de nouveaux emplois

La crise bancaire a causé une sacrée migraine aux États membres européens. Ce qui a débuté par l'effondrement d'une banque américaine – Lehman Brothers – s'est terminé en récession mondiale. Les conséquences sont tout bonnement dramatiques : en 2009, l'économie européenne s'est rétractée de 4,5% du PIB. Après un léger redressement en 2010 et 2011, le spectre de la récession est réapparu en 2012. Pour les syndicats européens, des salaires plus élevés et des investissements sont le meilleur moyen pour en sortir.

Le chômage est passé de 7,1% en 2008 à 10,5% en 2012 (source Eurostat). La pauvreté et l'inégalité ont elles aussi augmenté dans de très nombreux pays européens et le chômage des jeunes a pris des proportions tragiques. En Grèce et en Espagne, plus de la moitié des jeunes sont actuellement au chômage. Le SETCa est convaincu que l'Union européenne a posé le mauvais diagnostic et a prescrit les mauvais remèdes. L'approche européenne infructueuse est responsable de ce marasme socio-économique.

Comment en est-on arrivé là? Pour le savoir, remontons un peu le temps. Au départ, il était question d'une crise bancaire. À l'automne 2008 et au printemps 2009, les grandes banques ont, les unes après les autres, rencontré des problèmes. À chaque fois, les pouvoirs publics ont dû intervenir pour éviter un crash intégral du système financier. Petit à petit, il est apparu clairement que l'économie «réelle» était également touchée et l'on a commencé à parler d'une crise économique. Au printemps 2010, la crise a enfin été requalifiée en «*crise de la dette*» : les problèmes proviennent de «*déficits budgétaires trop élevés*» et d'un «*manque de compétitivité*». Sous pression de la chancelière allemande Angela Merkel, un instrument été développé pour pousser les États membres dans un carcan européen. Différentes initiatives ont été passées en revue à toute allure : le Six-pack, le Two-pack, le Pacte Europlus, le pacte budgétaire... Des mesures draconiennes ont été prises pour les pays recevant du soutien des fonds d'aide européens (Grèce, Irlande, Portugal et Chypre). Les conditions de «*l'aide*» étaient imposées par la «*Troïka*» (le Fonds monétaire international, la Banque centrale européenne et la Commission européenne) dans ce que l'on appelle des «*Mémoires d'accord*». Partout, on a opéré des coupes drastiques dans les salaires et les allocations. Les impôts indirects ont été relevés. Le marasme socio-économique que laisse l'Europe derrière elle dans ces pays est énorme. En 2011, l'économie grecque a régressé de 7,1% tandis que le chômage a atteint quelque 25%. Il devient évident que la trajectoire d'austérité européenne n'a engendré que baisse de la croissance, augmentation du chômage et hausse de la pauvreté.

Les idéologues de l'austérité partent – à tort – de la logique suivante. Les pouvoirs publics n'étant pas considérés comme «*solvables*» paient un intérêt élevé sur les emprunts qu'ils contractent. C'est non seulement un problème pour les finances publiques, mais cela amène aussi les entreprises à payer des intérêts élevés et à cesser les investissements. En outre, les taux d'intérêt élevés incitent les citoyens à épargner plutôt qu'à consommer. Si l'on suit ce raisonnement, la dette publique est la cause de tous les maux. En réalité, il apparaît toutefois de plus en plus clairement que ce raisonnement ne tient pas la route. Pourtant, plus il y a d'austérité, moins il y a de croissance économique. Les syndicats ont également reçu le soutien d'un acteur inattendu. Dans la publication du World Economic Outlook 2012, Olivier Blanchard – l'économiste en chef du Fonds monétaire international – a admis qu'une «*erreur*» avait été commise dans les modèles économiques. L'impact (négatif) des économies sur la consommation et par conséquent sur la croissance économique est largement sous-estimé. En temps de récession, la consommation est plus que jamais liée aux revenus de ceux qui font tourner l'économie : les travailleurs et les allocataires sociaux. Pour être clair : une fois que le revenu descend sous un certain niveau, il n'y a d'autre choix que de moins consommer. L'Europe refuse de reconnaître cette logique cruciale. En effet, là où ni les pouvoirs publics ni les consommateurs ne dépensent de l'argent, la croissance est impossible.

Heureusement, le SETCa et la Confédération européenne des Syndicats proposent une véritable issue à la crise. Les salaires, allocations et dépenses sociales ne sont pas des «*coûts*» : ils aident à soutenir le pouvoir d'achat du plus grand nombre. Et en temps de crise, ce pouvoir d'achat est LE moteur de l'économie. Concrètement, nous proposons deux choses. Tout d'abord, l'Europe doit forcer l'Allemagne à rectifier sa politique salariale. La

modération salariale allemande contribue à accentuer les déséquilibres dans la Zone Euro. L'Allemagne doit redevenir le moteur de l'Europe en soutenant les revenus des gens. Des salaires et des allocations de qualité sont à cet égard essentiels. Ensuite, nous soutenons le plan d'investissements ambitieux de la Confédération européenne des Syndicats. Les syndicats européens proposent d'investir 2% du PIB commun dans les voiries, l'enseignement et des mesures environnementales. C'est non seulement l'issue à la crise, mais cela permettra aussi d'en récolter les fruits pour des années encore. Les fonds sont issus d'emprunts obligataires pour les projets européens. Des simulations démontrent qu'11 millions d'emplois nouveaux sont dans la balance. Récession ou 11 millions d'emplois nouveaux : à vous de choisir le 25 mai!

Les enjeux des élections passés au crible

Nous vous l'annonçons dans le précédent Syndicats : jusqu'aux élections de mai prochain, le SETCa décortiquera toutes les deux semaines dans ces pages les grandes questions socio-économiques sur la table en Europe, en Belgique, et dans notre région. Pendant quelques numéros, le traditionnel point de vue sur l'actualité du Président et de la Vice-présidente laissera place à un focus sur les enjeux de ces élections.

Nous démonterons, chiffres à l'appui, les arguments et l'idéologie de droite que l'on retrouve à longueur d'année dans les médias. Et nous vous présenterons également nos propositions concrètes et réalistes, synonymes de progrès social pour tous. Tout au long de cette campagne, soyez à l'affût des propositions qui mettent les préoccupations des travailleurs et des allocataires sociaux au cœur de la politique. Votre avenir est au bout du crayon rouge. Dans le prochain numéro : Chasse au chômage ou chasse aux chômeurs? Un travailleur sur douze est sans emploi. Et dès janvier 2015, plusieurs milliers de chômeurs risquent de ne plus percevoir d'allocation. Or, le problème – ce n'est pas les chômeurs, mais bien le manque cruel de travail. Quelles solutions envisager?



Élections 25 mai 2014

Vous avez le choix !



Europe de
relance

Europe d'
austérité

En quelques années, les politiques d'austérité exigées par l'Europe ont fait des ravages. Les citoyens les plus fragiles en sont les premières victimes. Les économies ne conduisent pas à la relance. Au contraire. Elles freinent la croissance économique. Même les organismes qui ont encouragé la plus grande rigueur budgétaire comme le FMI¹ reconnaissent désormais s'être trompés de voie.

Les politiques européennes doivent se préoccuper des travailleurs, des jeunes, des chômeurs, des aînés, pas uniquement de l'économie, par exemple en mettant en place un grand plan de relance à l'échelle européenne.

Les élections approchent. Vous avez le pouvoir de faire entendre les voix des travailleurs au plus haut niveau. Alors, austérité ou relance ? Vous avez le choix !

¹ Fonds monétaire international

Ensemble, on est plus forts



> SECTEUR BANCAIRE

Les partenaires sociaux européens signent une déclaration commune en matière de «Responsabilité sociale des Entreprises»

Le 31 janvier dernier, les partenaires sociaux européens du secteur bancaire ont signé une déclaration commune concernant la Responsabilité Sociale des Entreprises. Il s'agit en fait d'une refonte de la déclaration précédente de 2005, qui tient compte des défis actuels du secteur après la crise financière.

La déclaration fait référence aux conclusions du Forum de dialogue mondial de l'OIT (Genève, 2009) concernant l'incidence de la crise financière sur les travailleurs du secteur de la finance. L'OIT avait lancé un appel aux partenaires sociaux : celui de suivre l'évolution de la crise et d'anticiper ses incidences sociales et ses répercussions sur la main-d'œuvre au-delà des pays et des segments déjà frappés par la crise. Restaurer la confiance dans

les banques et régler les problèmes actuels que connaît le système financier constitue en effet une première étape pour remettre l'économie mondiale sur la voie de la reprise.

Cette déclaration commune a été signée par UNI Europa Finance, la FBE – Fédération bancaire européenne, EACB – Groupement européen des Banques coopératives et ESGB – Groupement européen des Caisses d'épargne. Elle se concentre sur un certain nombre de thèmes clés : la formation et le développement, les normes fondamentales en matière de travail, l'équilibre entre travail et vie privée, la communication interne et l'égalité des chances.

A travers la signature de cet accord, les partenaires sociaux européens



du secteur bancaire veulent lancer un signal positif fort aux partenaires sociaux du secteur bancaire au niveau national et au niveau des entreprises. Ils insistent plus particulièrement sur l'importance de l'information et de la consultation au sein des entreprises multina-

tionales, deux instruments utiles permettant de trouver des solutions dans des situations difficiles.

Dans la déclaration, les partenaires sociaux européens reconnaissent également que le dialogue social européen dans le secteur ban-

caire a un rôle important à jouer en vue d'accroître l'attractivité et la confiance et soutenir ainsi le processus de croissance pour une rentabilité et un emploi durables.

en bref...

• Sony: le géant Sony a annoncé la suppression de 3500 postes à travers l'Europe et la fin des activités PC du groupe, représentées sous la marque Vaio. 350 collaborateurs travaillent pour cette branche au quartier général de l'entreprise à Zaventem. Plus d'informations suivront dans le courant du mois de mars.

• Coca-Cola: Un conseil d'entreprise extraordinaire s'est tenu le 05/02 concernant la CCT 90. Un des objectifs n'aurait pas été atteint, empêchant ainsi l'octroi d'un bonus au personnel. Les travailleurs des sites de Chaudfontaine et Gand ont arrêté le travail le lendemain afin de contester cette décision.

• Free Record Shop: La reprise des 67 magasins en faillite par la société Hilco semble compromise. Les négociations sont toujours en cours mais s'avèrent difficiles. L'avenir est donc plus qu'incertain pour les 230 travailleurs concernés.

• CP 226 – logistique: Suite à l'accord sectoriel, l'intervention patronale dans les frais de transport a été adaptée. Elle passe de 75% à 80% pour le transport en public ce qui devraient permettre, grâce au système du tiers payant, à rendre le transport par le train gratuit pour les employés. Le remboursement du transport privé est augmenté de 9%. Une indemnité vélo de 0,22€/Km est également octroyée.

• Cabot: l'entreprise chimique internationale a annoncé la fermeture de son site de Leuven. 107 personnes risquent de perdre leur emploi.

• ERRATUM: Dans le précédent numéro, une erreur de date s'est glissée dans l'article consacré à Makro. Il fallait lire: «Lors d'un Conseil d'entreprise le 20 janvier dernier, la direction de Makro a annoncé un plan de restructuration [...]»

Home Market: envisager la meilleure solution pour tous les travailleurs

Lors d'un conseil extraordinaire le 04/02 dernier, la direction de Home Market (groupe Saint Maclou) annonçait son intention de mettre définitivement fin à ses activités en Belgique. Un véritable choc pour les 233 travailleurs, répartis dans 41 magasins et le siège social. Conformément à la procédure Renault qui s'applique dans ces cas-là, les différentes phases d'information et de consultation se poursuivront dans les prochaines semaines afin de déterminer les possibilités de solutions.

Dès le lendemain de l'annonce, nous avons pu lire et entendre à travers la presse des déclarations des Ministres Antoine et Marcourt concernant l'avenir des travailleurs et une possibilité de reclassement de ces derniers chez Décathlon (une chaîne qui appartient au même groupe que Home Market). Des déclarations qui nous ont véritablement surpris puisque la procédure débute à peine. A l'heure actuelle, les organisations syndicales (qui sont, comme représentantes des travailleurs, les premières concernées) ne disposent pas de toutes

les informations quant au fond du dossier et à la situation réelle de l'entreprise.

Toutes les forces, y compris politiques, sont les bienvenues pour trouver des solutions pour tous les travailleurs, au Nord, au Sud et au centre du pays. Etant donné la répartition des magasins sur tout le pays, la constitution d'une cellule de crise réunissant les différents ministres concernés au niveau de l'emploi (et non pas de manière isolée, selon les régions) pourrait être envisagée. Cependant, de telles démarches doivent se faire en pré-

sence des organisations syndicales et de l'employeur et se tenir dans le respect de la procédure Renault. Pour pouvoir envisager des pistes réelles et viables à long terme, il est nécessaire d'avoir toutes les informations en main. Notre préférence ira vers des mesures qui pérennisent l'activité commerciale et l'emploi chez Home Market. Nous ne voulons pas de solutions ponctuelles mais aller au fond du dossier et laisser toutes les chances aux négociations.

Pour le SETCa, il est indispensable de connaître d'abord les mesures et propositions que l'employeur aura lui-même à communiquer dans la phase consultative. Nous souhaitons envisager toutes les possibilités en vue de trouver la meilleure solution possible pour le maintien de l'activité économique et de la totalité de l'emploi chez Home Market. L'aide des politiques est la bienvenue, dans le respect du rôle des interlocuteurs sociaux et du caractère fédéral de l'entreprise. Il y va de l'avenir de 233 travailleurs...

Activation de la CP 200: enfin un accord

Lors de la création de la CP 218 (commission paritaire nationale auxiliaire pour employés), il avait été prévu qu'elle soit supprimée au moment où la CP 200 (commission paritaire auxiliaire pour employés) serait constituée.

Des négociations étaient en cours depuis plusieurs années. Les partenaires sociaux, avec l'aval de la ministre de l'emploi, sont finalement parvenus à un accord sur le sujet. Afin d'éviter un vide juridique et d'assurer la conti-

nuité, l'accord prévoit que toutes les CCT existantes de la CP 218 soient directement reprises par la CP 200 à sa première réunion. Concrètement, cet accord engendrera donc une adaptation de la dénomination de la commission paritaire (la CP 218 devenant la CP 200) mais n'impliquera pas de changements sur les conditions de travail des travailleurs. Avant la mise en œuvre effective de l'accord, différentes démarches devront encore être réalisées, notamment la publication au Moni-

teur Belge et la désignation des membres effectifs composant la commission paritaire.

Les CP 335 (organismes sociaux) et 337 (auxiliaire résiduelle pour le Non Marchand), qui regroupent des employeurs et travailleurs, jusqu'à présent dans la CP 200, devront également être constituées dans les mois qui viennent. Des négociations en matière de nouvelles CCT pour ces CP devront être entamées.



> EDITO

Pour des pensions dignes de notre société

Les pensions sont une question brûlante qui ne manquera pas d'animer les débats avant et après les élections du 25 mai prochain. La FGTB a pris les devants dans ce débat en réunissant un comité fédéral le 7 février dernier sur ce thème. Ce comité fédéral était le coup d'envoi d'une campagne de mobilisation pour de meilleures pensions. Nous demandons que le calcul de la pension se base sur 75% du salaire au lieu de 60%, ce qui correspond à une hausse de 20% de la pension légale moyenne des salariés - et contractuels de la fonction publique - qui est et reste le meilleur système et le plus solidaire.

Au-delà de cette revendication de base pour les pensions d'aujourd'hui, nous voulons lancer le débat sur les carrières et sur de meilleures conditions de travail qui sont la condition nécessaire pour maintenir les gens plus longtemps au travail.

Le vieillissement: un mauvais prétexte

La pension est le revenu de remplacement pour lequel on a cotisé et auquel on a droit après sa carrière pour garder un niveau de vie décent. Le babyboom d'après guerre dont la génération arrive à l'âge de la retraite a provoqué le

débat sur les pensions. Et même si on sait qu'il n'y aura pas de deuxième babyboom, que le phénomène est temporaire et que des solutions existent pour y faire face, certains en ont profité pour remettre en question tout le système des pensions par répartition en agitant le spectre du vieillissement et en jetant le doute sur la soutenabilité financière future des pensions légales.

Le coût futur du vieillissement sert de prétexte pour renforcer les conditions d'accès à la pension légale et abaisser le niveau des pensions. Ce qui est injuste et inacceptable. L'objectif de cette politique est de promouvoir les systèmes par capitalisation bien entendu aux mains de sociétés financières privées.

Selon le Comité d'Etude du Vieillissement, le coût du vieillissement augmentera sans cesse pour atteindre en 2060 une dépense supplémentaire de 5,4 % de Produit Intérieur Brut. A l'aune du PIB d'aujourd'hui, cela représente un budget supplémentaire d'une vingtaine de milliards. Ce n'est bien sûr pas négligeable mais inférieur aux économies budgétaires réalisées au cours de cette législature dans les conditions de crise que nous connaissons et que l'on est censés ne plus connaître

en 2060...

Des pensions beaucoup trop basses

Le problème des pensions, celui qui est le plus urgent, c'est que les pensions sont trop basses. La Belgique est un des pays d'Europe où elles ont les plus basses par rapport au salaire auquel elles sont supposées suppléer. Seules l'Irlande et le Royaume Uni font pire. La pension moyenne est de 823 euros. C'est en dessous du seuil de pauvreté. Cela tient au fait que la carrière complète est de 45 ans et que tout le monde, loin s'en faut, n'y arrive pas, en particulier les femmes. Cela tient aussi au fait que ce ne sont pas le calcul de la pension sur base de 60% du salaire ne se fait pas sur les dernières années de la carrière mais sur les salaires de chaque année de la carrière dont on sait que les débuts sont toujours difficiles et mal payés. Que le franc ou l'euro d'il y a 45 ans ne représente pas la même chose en pouvoir d'achat, même si on y applique des coefficients de revalorisation. Le résultat est là : le taux de pauvreté chez les pensionnés est de 21,6%...

Abaisser ce taux de pauvreté est une priorité. C'est pour cette raison que nous réclamons que le calcul de la pension se base sur 75% des

salaires gagnés au lieu de 60% aujourd'hui. Pour tous, isolés ou non. Nous voulons que la pension minimum soit relevée au niveau du salaire minimum. Parce que pour vivre, c'est le minimum! Et toujours pour la même raison, il n'est pas question de toucher aux périodes assimilées. Y toucher c'est réduire encore la pension future déjà bien maigre.

Travailler plus longtemps: une mauvaise réponse

Alors que le chômage des jeunes atteint des sommets et qu'on licencie à tours de bras, il est mal venu de pointer du doigt les travailleurs âgés que par ailleurs on éjecte ou que l'on refuse d'embaucher. Le Comité d'Etude du Vieillissement dans son précédent rapport a montré que les mesures prises par ce Gouvernement sous l'impulsion des libéraux pour faire travailler les gens plus longtemps ne font pas baisser les coûts du vieillissement à l'horizon 2060. Les pensions dues pour des carrières plus longues seront plus élevées. Les dépenses de chômage et d'invalidité augmentent parce que âge - emploi ou âge et santé ne font pas toujours bon ménage. Prolonger les carrières ne sert en fait à rien d'autre qu'à maintenir un armée de chômeurs et faire ainsi pression sur les salaires.

La FGTB mobilise

Dans les prochaines semaines et mois, la FGTB va sensibiliser et mobiliser sur la question des pensions. Les pensionnés d'aujourd'hui et ceux de demain ont droit à une pension décente.

Le degré de développement d'une société, dit-on, se mesure au traitement qu'elle réserve à ses seniors. Nous ne pouvons pas accepter que - sous prétextes qu'ils ne sont plus productifs - l'on traite nos pensionnés et les futurs pensionnés que nous serons tous un jour comme un rebut de la société.



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.

