

# Syndicats

MAGAZINE

13 JUIN 2014 • Éd. LIÈGE

**FGTB**

N°11 • BIMENSUEL • 69<sup>ème</sup> année

Bureau de dépôt: Charleroi X

Abonnements: 02/506 82 11

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

syndicats@fgtb.be

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

*J'ai fini l'école,  
je fais quoi?*



© istockphoto.com

Fini l'école! La cloche a sonné, et si pour certains c'est la délivrance, pour tous c'est un autre type de galère qui commence. Si la vie active a ses charmes, les débuts sont souvent complexes, et il est bon de rappeler les démarches à effectuer à la sortie des cours.

Ton inscription comme demandeur d'emploi, tes droits et obligations, les contrôles liés à ta recherche d'emploi, les allocations à venir, Syndicats fait le point dans cette édition.

**Voir notre dossier en pages 8 & 9**

CSI

Renforcer  
le pouvoir  
des travailleurs

RÉFORME

Nouvelles  
compétences  
pour les Régions

ÉTAT

La Commission  
dicte le  
programme

DÉPART

Anne Demelenne  
tire sa révérence



Page 3

Page 5

Page 6

Page 16

## NAMUR

 Orientation socioprofessionnelle

CONFIDENCE  
ORIENTATION  
FORMATION  
EMPLOI

**ANDENNE**

Formation du 15/09 au 02/12/2014  
**Découvertes Horizons**  
38 jours dont 8 jours de stages  
À ANDENNE - Rue des Ecoles, 5300 ANDENNE

Avoir **confiance** en soi ? Faire le bon **choix** ?  
Réussir votre **projet professionnel** ?

**SÉANCE INFO**  
SUR INSCRIPTION  
20/06/2014 | 26/08/2014

AFICO asbl OISP AGR/102 | 081/64.99.52 | [info@afico.be](mailto:info@afico.be)  
Rue Dewez 40 | 5000 Namur

Avec le soutien de:   
  


Ed. Peid. Guy FAIV. Rue Dewez 40 | 5000 Namur

 CENTRALE DES METALLURGIEST NAMUR  
Rue de Namur 49 - 5000 BEEZ

FERMETURE ANNUELLE  
DU 14 juillet 2014 au 01 août 2014  
INCLUS

Une permanence d'urgence sera accessible par téléphone  
au 0499/419.008.

D'avance, nous vous souhaitons de passer d'agréables  
vacances.

AFICO asbl vous propose

**FORM ACTION**  
**DESOBÉISSANCE CIVILE NON VIOLENTE**

3 JOURS DE FORMATION  
03/09, 04/09 et 11/09/2014  
de 9h00 à 16h00  
à la CGSP Namur  
rue de l'Armée Grouchy 41 à 5000 Namur

Renseignements et inscription  
[info@afico.be](mailto:info@afico.be) - [www.afico.be](http://www.afico.be)  
081/649.952

INSCRIPTION OBLIGATOIRE

avec le soutien de:   


## Les nouveaux taux de cotisations de la Fédération des Métallurgistes FGTB du Hainaut-Namur

La Fédération des Métallurgistes FGTB du Hainaut-Namur informe tous ses affiliés, qu'à dater du 1<sup>er</sup> juillet 2014, les taux de cotisations syndicales s'établissent comme suit:

### Taux mensuel de cotisations à partir de juillet 2014

	H. / F.
Actifs	15,55€
Prépensionnés	12,46€
Chômeurs complets	9,84€
Malades + 1 mois	9,84€
Invalides	9,52€
Pensionnés	3,46€

Pour rappel, les affiliés en ordre de cotisations en octobre 2014 bénéficieront d'une prime syndicale dont le montant variera en fonction du taux de cotisation.

## LUXEMBOURG

## SAMEDI 19 JUILLET ROSSIGNOL (Tintigny – en Gaume)



[www.cncd.be/changelemonde](http://www.cncd.be/changelemonde)



## Bruxelles, métropole européenne au carrefour de la mobilité durable...

**Bruxelles est à l'aube de grands changements (et de grands chantiers) en matière de mobilité, tant sur le plan des infrastructures que des comportements.**

**C'est dans ce cadre que l'administration en charge des déplacements: Bruxelles Mobilité vient de soumettre une série de pistes d'action, pour les 25 prochaines années, à la réflexion prospective de différents acteurs régionaux, dont la FGTB.**

**L'occasion, pour Syndicats, de lui donner la parole.**

**B**ruxelles est une métropole en pleine mutation qui doit faire face à des défis importants pour les décennies à venir, en particulier une croissance de population sans précédent : la région bruxelloise compte un bon million d'habitants tandis que son «*hinterland*», équivalent aux deux provinces du Brabant, compte un million et demi d'habitants. En 2040, la métropole bruxelloise en dénombrera 4 millions.

La forte polarisation des échanges avec Bruxelles génère des mouvements pendulaires très importants de travailleurs, d'étudiants et de visiteurs. Cette situation a pour conséquence que l'accessibilité vers Bruxelles et sa mobilité interne souffrent d'une saturation forte des infrastructures routières et des réseaux de transport public. Les autorités n'ont pourtant pas ménagé leurs efforts pour endiguer la spirale de l'*«auto-solisme»*: plusieurs plans stratégiques ont été récemment développés pour améliorer les différents volets de la politique de mobilité et ceux-ci portent progressivement leurs fruits. La part modale du transport public dans la Région est passée de 14,5% en 1999 à pas moins de 25% en 2010 tandis que la voiture régressait de 50% à 32% au cours de la même période. Le vélo est quant à lui passé de 1,2% à 3,5%.

Chapeautés par le plan régional de mobilité IRIS2, ces plans d'actions stratégiques ont permis à Bruxelles-Mobilité, l'administration en charge des déplacements, de définir des actions concrètes à court et moyen terme.

De plus, conscient de la nécessité de mener une veille permanente sur les nouvelles mobilités et les nouvelles tendances dans le domaine du mieux vivre en ville, Bruxelles-Mobilité s'est également lancé dans une vaste initiative de prospective à l'horizon 2040.

### Le stationnement, une réserve d'espace public à valoriser

La Région de Bruxelles-Capitale compte un nombre important de places de stationnement couvertes (entreprises, parkings publics, habitations) mais également en voirie. On recense quelque 300.000 voitures stationnées sur l'espace public, soit l'équivalent d'une file de voitures reliant l'Atomium au

Colisée à Rome (1.500 km)! Ces voitures stationnées consomment un espace considérable. Sachant qu'une voiture est immobilisée 95% du temps, il y a lieu de réfléchir à une autre affectation de ces espaces. Le Plan régional de stationnement vise l'harmonisation des politiques de stationnement entre les différentes communes et ambitionne de récupérer progressivement des espaces pour permettre l'élargissement des trottoirs, le développement des infrastructures cyclables, la mise en place de sites propres pour les bus et les trams et une meilleure prise en compte des livraisons.

La Région s'est dotée d'une Agence du Stationnement pour en opérationnaliser tous les aspects. Le Code bruxellois de l'Air, du Climat et de la Maîtrise de l'Energie (COBRACE) impose aux entreprises de jouer la carte de la mutualisation et d'ouvrir leurs emplacements excédentaires aux riverains. La jeune entreprise bruxelloise Be-Park permet précisément de faciliter cette mutualisation du stationnement, grâce à un service très souple d'identification et de facturation.

L'autopartage est quant à lui au cœur des réflexions, avec les systèmes Cambio et ZenCar, car une voiture partagée permet, à Bruxelles, de remplacer de l'ordre de 8 voitures détenues par des particuliers, avec un gain de place évident sur la voirie.

### Placer le piéton au cœur des réflexions

Le piéton, pourtant majoritaire dans les déplacements internes à Bruxelles (avec pas moins de 37% de part modale) ne bénéficiait pas de l'attention qu'il méritait et souffre des infrastructures routières du passé, qui ne l'ont que trop peu pris en compte. Le Plan piéton a pour objectif de le choyer partout dans la ville et, comme à Lyon, de faire de la marche un mode choisi, pas un mode subi.

Le concept GO 10 établit dix critères de qualité qui touchent chaque projet urbain du quartier à la rue et forme le fil conducteur d'une approche intégrant les piétons dans les domaines de la mobilité, de l'espace public et de l'urbanisme.

### Le vélo, un potentiel à concrétiser

Le Plan vélo couvre non seulement le développement des infrastructures cyclables et le stationnement

mais traite également des leviers comportementaux tels que la sensibilisation et la formation à la pratique du vélo en ville.

La progression de la pratique du vélo à Bruxelles est sans appel et démontre que le potentiel de report modal est considérable. Ceci non seulement pour apaiser le trafic routier mais également pour soulager les réseaux de transport public soumis à une croissance exponentielle de leur fréquentation.

Bruxelles bénéficie également du réseau de vélos en libre-service Villo!, en progression constante.

### Des budgets considérables alloués au transport public

Le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale a dégagé des budgets importants pour améliorer, renforcer et étendre le réseau de transport public au sein de la Région. Il est vrai que le réseau de transport de la STIB, l'opérateur régional, a connu une croissance de 61% au cours des dix dernières années, avec 355 millions de voyages en 2013.

Hormis le renouvellement des rames de métro, des trams et des bus, une ligne de métro automatisée verra le jour en 2019 et une nouvelle ligne de métro devrait connecter le Nord au Sud de l'agglomération (transformation d'une actuelle infrastructure de trams souterrains) d'ici moins de 10 ans. Des lignes de tram et bus à haut niveau de service en rocade sont également en préparation pour mieux connecter le territoire et de nouvelles lignes de trams inter-régionales seront créées, depuis les communes périphériques, au travers d'une collaboration entre la STIB et l'opérateur flamand, De Lijn. Enfin, une rénovation des gares ferroviaires et une mise en service fort attendue du RER bruxellois doivent améliorer les liaisons ferroviaires depuis la métropole et renforcer l'utilisation du train par les Bruxellois dans Bruxelles.

### Le taxi comme outil flexible de mobilité

Suite à une large concertation avec le secteur des taxis, Bruxelles a fortement amélioré la visibilité de ses services de taxis en instaurant une identité visuelle forte tant pour les véhicules que pour les stations de taxi. La mise en place du service de taxis collectifs dénommé Collecto est un énorme succès car il répond à une demande d'une clientèle ayant des besoins de mobilité nocturnes (étudiants, personnel à horaire décalé, etc.). Ce système de transport à la demande permet de regrouper des passagers dans un taxi unique à destination d'une zone de Bruxelles. Pour à peine 5 euros par trajet, toute personne peut faire appel au service 7/7 entre 23h et 7h.

### Une gestion harmonieuse du transport de marchandises

Bruxelles-Mobilité s'attend à une croissance forte du nombre de livraisons aux entreprises et aux particuliers, suite au développement du commerce électronique



et à la croissance démographique. Cette augmentation forte fait du transport de marchandises un nouveau défi de la politique de mobilité urbaine. Pour la gérer, le gouvernement a adopté un Plan stratégique pour le transport de marchandises, qui définit une approche globale de la structure de distribution et comporte des mesures concrètes pour faciliter la vie des livreurs et le report modal vers des modes moins polluants, comme la voie d'eau et la logistique à vélo.

Basée sur un travail en partenariat avec les acteurs publics et privés, cette nouvelle dynamique se concrétise notamment par le développement d'un centre de distribution urbaine pilote dans le cadre du projet européen Interreg IVB Lamilo (Last mile Logistics). Le pilote verra le jour en septembre 2014 au Centre TIR, propriété du Port de Bruxelles, et sera exploité par CityDepot.

### Rafraîchir Bruxelles et les idées avec Mobil2040

A l'instar d'autres démarches de prospective menées par des régions urbaines comme Ile de France 2030, Lyon Millénaire 3, Montpellier ou Vancouver 2040, Bruxelles a voulu «réver la mobilité» à un horizon lointain, en développant le projet Mobil2040. Avec le soutien des bureaux Technum et Espaces-Mobilités, elle s'est dotée d'une vision particulièrement innovante pour appréhender l'évolution du transport de personnes

et de marchandises d'ici 25 ans. Parce que les rêves d'aujourd'hui feront la ville de demain, Mobil2040 invite à mettre l'imagination au pouvoir et à bousculer les approches traditionnelles de la mobilité pour en faire le pilier d'une formidable qualité de ville. La mobilité n'y est pas seulement examinée sous l'angle des modes de déplacement, mais aussi de changement de comportements, de nouvelles technologies, d'urbanisme, de proximité, d'espaces publics partagés, de participation citoyenne, de rapport au temps et de cadre de vie... La force de cette démarche est moins dans les réponses que le projet tente d'apporter que dans sa capacité à susciter le débat et à interpeller toutes les générations. Le projet a fait l'objet de nombreuses présentations participatives dans des écoles et universités, afin de susciter la créativité des futurs décideurs, ceux qui auront 40 ans en 2040, mais également auprès des opérateurs de transport, des institutions régionales et des organisations patronales et syndicales. La vision et les images proposées suscitent un réel enthousiasme de la part des acteurs qui parlent de vision de la mobilité vraiment rafraîchissante. Les réflexions menées dans cette démarche Mobil2040 sont, pour la plupart, valables pour d'autres villes et régions et inspireront sans aucun doute d'autres autorités et opérateurs de mobilité.

Plus d'info: [www.bruxellesmobilite.be/mobil2040](http://www.bruxellesmobilite.be/mobil2040)

## WALLONIE PICARDE



## PERMANENCES FISCALES Exercice 2014 - Revenus 2013

La FGTB WAPI propose à ses affiliés de remplir leur déclaration fiscale (régime des salariés) et de procéder à une estimation de l'impôt à titre informatif.

Pour ce faire, des permanences fiscales sont organisées à Mouscron ainsi qu'à Tournai.

Une déclaration rapide ON LINE est possible pour les personnes en possession de leur carte d'identité électronique et de leur code PIN (attention: les couples mariés ou cohabitants légaux apportent chacun leur carte et code).

### Où?

A TOURNAI, rue du Crampon 12A  
A MOUSCRON, rue du Val 3 (étage)

### Quand?

Le samedi 14 juin de 8h30 à 11h30  
Les jeudis 5, 12 et 19 juin de 13h00 à 16h00

Les membres de la FGTB WAPI, en ordre de cotisations syndicales, sont invités à se présenter munis de l'ensemble des documents nécessaires dont notamment:

1. La déclaration d'impôts et le document préparatoire revenus 2013.
2. L'avertissement extrait de rôle (note de calcul envoyée par l'Administration des contributions) et le brouillon de l'exercice précédent.
3. L'attestation de cotisations syndicales pour l'année 2013.
4. Les fiches fiscales relatives à l'ensemble des revenus 2013 (salaire, chômage, mutuelle, pécule de vacances, pension, ...) et les attestations de revenus d'origine étrangère.
5. Les attestations pour EMPRUNTS et ASSURANCES-VIE ainsi que le revenu cadastral non indexé des maisons et terrains, ...
6. Les attestations pour paiement de pensions alimentaires.
7. Les justificatifs requis pour les dépenses donnant droit à des réductions d'impôt : copies de factures, conformes aux conditions prescrites, et les preuves de paiement pour les dépenses pour économies d'énergie, de sécurisation, ...

• Durant les mois de juillet et août 2014, nos bureaux seront ouverts:

> Site de Mouscron (Rue du Val 3, Mouscron Tél: 056/85.33.22)  
Le lundi de 8h00 à 12h00.

Le mardi de 8h00 à 12h00 et de 13h00 à 16h00.

Le mercredi de 13h00 à 17h00.

Le jeudi de 8h00 à 12h00 et de 13h00 à 16h00.

Le vendredi de 8h00 à 12h00.

> Site de Tournai (Avenue de Maire 134, Tournai Tél: 069/66.94.20)  
Du lundi au jeudi de 8h00 à 12h00 et de 13h00 à 16h00.  
Le vendredi de 8h00 à 12h00.

• Nos bureaux seront exceptionnellement fermés le 20 juin 2014 et le 14 août après-midi.

• Les permanences extérieures sont suspendues durant juillet et août 2014.

Charles VANDECASSEEE  
Président

## CENTRE

## 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 d'autres activités telles que « les visites du CEPRé », un ciné-senior, un repas annuel, ...

Si vous souhaitez nous 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 3ème mardis du mois :**  
**16/09, 21/10, 25/11 (4ème mardi)**  
**et 16/12 à 9h30**

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



L'asbl CEPRé du Centre et l'asbl Espace seniors du Centre et Soignies vous invitent à la projection du film



**MARDI 17 JUIN 2014 A 13H30**  
A la FGTB, rue H. Aubry 23 - 7100 Haine-St-Paul



Suivi d'un débat sur les alternatives aux maisons de repos.

INTERVENANT : Dominique BLONDEEL, Coordinatrice du Pôle Politique Vieillissement de l'Union Nationale des Mutualités Socialistes.



**Et si on vivait  
tous ensemble ?**

UN FILM DE STEPHANE ROBELIN

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



Centre d'Education Populaire Régional

Asbl

CEPRé

**LIÈGE - HUY - WAREMME**

**Cadres II à XII**

**LA FGTB LIÈGE-HUY-WAREMME VOUS PROPOSE DE REMPLIR VOTRE DÉCLARATION FISCALE ET DE CALCULER VOTRE IMPÔT**

**QUAND ?**  
À partir du 14 mai et jusqu'au 27 juin 2014  
Uniquement sur rendez-vous !

**OÙ ?**  
À la FGTB de Liège, Place St-Paul, 9/11 à 4000 Liège (s'adresser à l'accueil du rez-de-chaussée).

**COMMENT ?**  
Ce service est gratuit et réservé aux affiliés FGTB.  
**Prenez rendez-vous au 04/221 97 51.**  
Notre équipe remplira directement le double de votre déclaration en y mentionnant le résultat du calcul de votre imposition, il ne vous restera plus qu'à recopier les sommes sur l'original.

**IL EST INDISPENSABLE DE VOUS MUNIR DES DOCUMENTS REPRIS CI-DESSOUS :**

1. La carte d'identité et le code PIN pour l'accès à « Tax-on-web » (époux & épouse : impératif!)
2. Le dernier avertissement extrait de rôle (envoyé par l'administration des contributions)
3. Les relevés des salaires, indemnités, allocations de chômage et maladie, pensions ou rentes imposables perçues en 2013 (relevés 281).
4. Le talon de chèque relatif aux congés payés.
5. Contributions foncières : l'avertissement extrait de rôle payé en 2013 pour habitations ou terrains.
6. Attestations de prêts et/ou d'assurances-vie délivrées par l'organisme prêteur et/ou assureur.
7. Tout autre document utile à la rédaction de la déclaration. Exemples : preuve de paiement pension alimentaire, attestation achat de titres-services, donation à asbl,...

**FGTB**  
Liège - Huy - Waremme

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

**Rénovation durable**  
**La commune de Beckerich, exemple à suivre en matière de développement durable nous accueille ce mardi 17 juin pour aborder la thématique des énergies renouvelables**

L'objectif de cette journée est de favoriser la réflexion autour du développement durable, de l'environnement, des économies d'énergie, ... et de permettre à chacun d'envisager la rénovation en nourrissant une vision à long terme.

Programme de la journée :

08h30	Départ de Huy
09h00	Escale et départ de Marchin
11h00	Arrivé au Moulin de Beckerich Exposé oral « Contexte politique et économique de Beckerich », au Moulin. (Présentation par Isabelle Bernard, D'Millen Asbl)
12h00	Temps de midi (menu à 11.50€ ou pic-nic)
13h30	Visite guidée* « Energie-tour » (2h) : photovoltaïques, biométhanisation, chaudière à copeaux, Sportshall, bâtiment administratif, éolienne de Reimberg (I.Bernard).
15h30	Départ de Beckerich
17h30	Arrivée à Marchin
18h00	Arrivée à Huy

**Quand ?** le Mardi 17 juin 2014  
**PAF :** 5€ par personne  
**Guide :** Isabelle Bernard, ASBL D'Millen

\* Activité en extérieur, prévoyez de vous couvrir en conséquence

**Inscription avant le 14 juin 0474/32.79.59**  
**Catherine Cordemans**  
**c.cordemans@devenirs.be**

Editeur responsable : Albert Delière - ASBL Devenirs

**Devenirs** a.s.b.l.  
Organisme d'Insertion Socio-Professionnelle  
Formations/Développement social

**Fédération Wallonie-Bruxelles**  
**CSC**  
**p-a-c** Agir par la Culture

**FGTB** [www.fgtb-liege.be](http://www.fgtb-liege.be)  
**Liège - Huy - Waremme**

**ciep**  
Commune de MARCHIN  
Wallonie

**PCP**

**VERVIERS**

**CEPAG** **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**

**W** **TIC** **@**

# **CAFÉ POLITIQUE**

**Élections 2014 : Quels résultats ? Où va-t-on?**

**Jean FANIEL**  
Politologue - Directeur général du CRISP

**Lundi 16 juin 2014 à 20H00**  
**Brasserie «C POPULAIRE», crapaure 7 - 4800 VERVIERS**

**p-a-c** Agir par la Culture **fwb** **CEPAG**

éditeur responsable : André FRÉDERIC, rue Crapauré, 7-4800 VERVIERS

# 3<sup>ème</sup> congrès mondial de la Confédération Syndicale Internationale

**Le 3<sup>ème</sup> congrès mondial de la Confédération Syndicale Internationale (CSI) s'est tenu du 18 au 23 mai 2014 à Berlin. La FGTB y était représentée par une délégation conduite par le Président et la Secrétaire Générale. Le congrès, conduit sous le thème «renforcer le pouvoir des travailleurs», s'est déroulé autour de trois axes:**

- la croissance syndicale,
- des emplois durables, des revenus sûrs et une protection sociale,
- la réalisation des droits des travailleurs.

**Sharan Burrow a été réélue à la tête de l'organisation avec 84% des votes exprimés contre 13% pour son challenger Jim Baker.**

**P**lus de 1500 syndicalistes issus de 161 pays se sont réunis à Berlin, du 18 au 23 mai, à l'occasion du 3<sup>ème</sup> Congrès mondial de la Confédération syndicale internationale (CSI), qui se tient tous les quatre ans. La CSI est la plus grande organisation démocratique dans le monde représentant les travailleurs et les travailleuses de 161 pays appartenant à quelque 325 centrales syndicales nationales aux quatre coins du monde. Objectif: renforcer le pouvoir des travailleurs!

## Un bilan désastreux

Autant dire qu'il y a du pain sur la planche. La crise a frappé dur et pas seulement en Europe. Selon un tout récent rapport de l'Organisation internationale du travail, pas moins de 122 gouvernements, dont ceux de 82 pays en développement, ont réduit leurs dépenses publiques. Les mesures d'austérité budgétaires prises par les Etats à partir de 2010, à la suite de la crise financière de 2008 - réformes des régimes de retraite, des systèmes de santé et de la sécurité sociale, suppression de subventions, réductions d'effectifs parmi les travailleurs sociaux et les personnels de santé - ont eu des effets désastreux sur les populations les plus vulnérables. Aujourd'hui, plus de 70% de la population mondiale n'a pas de véritable protection sociale. 39% - 90% dans les pays pauvres - n'ont



© istockphoto.com

pas accès à un système de soins ou de santé.

*«Les entreprises et leurs partisans politiques ont profité de la grande récession pour inverser l'équilibre des pouvoirs résolument en faveur des grandes entreprises au détriment des citoyens», ajoute la CSI dans son rapport préparatoire. «Ils ont balayé des décennies de progrès accomplis par les syndicats et d'autres forces progressistes.*

*Les décisions économiques, telles que les entraves à la négociation collective, restreignent les droits des citoyens et ont ébranlé la confiance dans les gouvernements. En dépit des preuves accablantes attestant que les politiques néolibérales sont destructives et inefficaces, les institutions financières internationales continuent de faire pression sur les gouvernements pour qu'ils se plient au pouvoir des marchés financiers.»*

## Organiser, organiser, organiser

Les travailleurs/euses aux quatre coins du monde sont confrontés à des attaques concertées contre leurs droits, suite à l'extension de pratiques agressives en matière d'emploi, telles que celles mises en place aux États-Unis. Les atteintes à la liberté syndicale et à la négociation collective ont pour but de garantir aux employeurs un contrôle absolu de la main-d'œuvre. Cette déshumanisation du travail pose d'énormes défis à la syndicalisation, à la négociation collective et au dialogue social.

La première priorité de la CSI est donc de renforcer l'organisation des travailleurs, d'augmenter le nombre de ses membres et de forcer la reconnaissance syndicale et la négociation collective partout dans le monde et en particulier dans les entreprises multinationales.

## L'emploi, l'emploi, l'emploi

Deuxième grand défi: l'emploi. Offi-

ciellement, on recense 200 millions de chômeurs dans le monde mais, selon l'OIT, seuls 12% touchent des allocations de chômage, variant de 64% du salaire perdu en Europe occidentale, à moins de 3% au Moyen-Orient et en Afrique. Et à côté de cela, 40% des travailleurs sont obligés de se débrouiller dans ce que l'on appelle «l'économie informelle» c'est-à-dire concrètement, pour plus d'un milliard de personnes, vivre avec moins de 1,25 dollar par jour.

L'emploi, cependant ne se décrète pas. Il nécessite des investissements. Le meilleur moyen de créer des emplois est d'investir dans les infrastructures, l'économie des soins et la transformation industrielle vers une économie à faibles émissions de carbone. Selon la CSI, des emplois durables, des revenus sûrs et une protection sociale constituent le fondement même d'une économie juste.

## Le droit international contre les abus

L'emploi «durable» implique la prise en compte de la nécessité de s'adapter au changement climatique mais aussi que le travail soit «décent». Cette bataille ne se joue pas que dans le rapport de force au niveau des entreprises: elle se joue aussi au sommet, à savoir l'Organisation internationale du travail où siègent des représentants des travailleurs et des employeurs. L'OIT est une tribune où l'on dénonce les abus et faire pression sur les multinationales pour mettre fin à des abus et des violations des droits du travail. Le respect des normes de l'OIT, le vote de nouvelles normes, le développement des compétences de cette organisation supranationale, sont des instruments indispensables pour la défense et la promotion du travail décent.

**En savoir plus: les documents du congrès sont disponibles en quatre langues sur le site <http://congress2014.ituc-csi.org/documents>.**



## Engagements

Lors de sa clôture, les syndicats se sont engagés à:



- organiser plus de 27 millions de nouveaux membres pendant les quatre années à venir pour renforcer le pouvoir des travailleuses et des travailleurs;

- mettre un terme à l'esclavage moderne au Qatar;

- soutenir un salaire minimum permettant aux salariés de vivre dignement et pour en finir avec les salaires de misère le long des chaînes d'approvisionnement des entreprises mondiales;

- exiger un accord ambitieux lors du Sommet sur le climat de Paris.

Rudy De Leeuw, Président de la FGTB, a pris la parole lors du congrès de la CSI pour rappeler que «sans changement de cap, nous sommes en train de sacrifier une génération entière de jeunes travailleurs! Face à la dérégulation néolibérale et à l'étouffement de l'économie productive par le diktat des marchés financiers, il faut rétablir une régulation sociale, politique et environnementale qui permette de remplacer la logique néolibérale par la solidarité.»

# Le Belge n'a pas confiance en son assiette

**Le 4<sup>ème</sup> Thermomètre Solidaris interrogeait la population belge francophone sur sa perception de l'offre de produits alimentaires. Les résultats de cette enquête étaient assez inquiétants puisque 63% des Belges francophones pensent qu'une majorité de l'offre alimentaire présente un risque important pour leur santé. Ils dénoncent aussi une grande opacité sur l'ensemble de la chaîne alimentaire.**

Quelques chiffres-clés de cette enquête:

- 48% des personnes ayant un niveau d'étude primaire ou secondaire inférieur trouvent que les conseils santé (de prévention) sont contradictoires, contre 19% des universitaires;
- 25% des consommateurs pensent que le bio est vraiment une garantie pour la santé et l'environnement;
- 57% des gens trouvent que les étiquettes sont souvent incompréhensibles;
- 58% des gens pensent que la publicité nous pousse à mal manger;
- 7% des consommateurs estiment que les pouvoirs publics font ce qu'il faut pour protéger le consommateur des risques alimentaires, 55% ne le pensent pas du tout;
- Plus de la moitié des consomma-

teurs pensent qu'on leur cache la présence d'OGM.

## Pour un accès de tous à une alimentation de qualité

Après la sortie de l'enquête Thermomètre Solidaris sur l'alimentation, Solidaris - Mutualité Socialiste poursuit son travail de réflexion sur cette thématique et sort un Livre Blanc «Pour un accès de tous à une alimentation de qualité».

Ce Livre blanc a pour ambition de promouvoir la mise en place d'une réelle politique de l'alimentation, transversale et intégrée. Il entend apporter sa pierre à l'élaboration d'un plan global et concerté pour un accès de tous à une alimentation de qualité, saine, durable et éthique.

### Extrait du livre blanc

L'accès à une alimentation de qualité est profondément marqué du

sceau des inégalités sociales. Les résultats du quatrième Thermomètre Solidaris - RTBF - Le Soir montrent que ce sont avant tout les personnes aux revenus les plus bas et les moins scolarisées qui se sentent les plus démunies face à la cacophonie de l'offre alimentaire et des messages qui l'entourent. Ces populations sont également les candidates toutes trouvées au surpoids, à l'obésité et aux maladies dites de société qui y sont liées. Les aliments à forte densité énergétique (gras/salés - gras/sucrés) sont ceux qui coûtent le moins cher. Les populations les plus pauvres achètent pour un faible coût des aliments de mauvaise qualité nutritionnelle et de forte densité énergétique qui favorisent à la fois les carences en vitamines et minéraux et l'obésité.

L'obésité est en augmentation partout dans le monde, et ce tant chez

les adultes que chez les enfants. Le surpoids (qui touche pas loin de 50 % des adultes en Belgique) et l'obésité (14 %) sont associés à une prévalence accrue et à une gravité plus importante de nombreuses maladies, diabète de type 2, cardiopathies ischémiques, maladies cérébrovasculaires, maladies ostéo-articulaires, santé mentale, certains cancers...

Rendre l'alimentation plus qualitative et accessible prend donc entièrement sens dans une politique responsable de santé publique, dans laquelle chacun peut se retrouver pour participer ensemble à un plan alimentation commun, pour le bien commun.

**Le Livre blanc, didactique et bien documenté, est accessible en ligne (PDF): <http://www.mutsoc.be/NR/rdonlyres/9B73FD1C-A593-4D4B-B1B8-5BF789127B96/o/LivreBlancPepsA.pdf>**

➤ MERCREDI 18 JUIN À 20H À LA MAISON DE LA CULTURE DE NAMUR

## Projection – débat Autour du thème «la solidarité en débat»

### «Deux jours, une nuit»

**La critique de Dany Habran, les Grignoux**

de Jean-Pierre & Luc Dardenne, Belgique, 2014, 1 h 31. Avec Marion Cotillard, Fabrizio Rongione, Catherine Salée, Christelle Cornil.

**Le parcours de Sandra pour préserver son emploi, sa dignité, sa raison de vivre. Le cinéma des frères Dardenne nous bouleverse jusqu'aux larmes avec des enjeux moraux dévastateurs, avec le tremblement de toute une humilité qui évolue dans une tension dramatique sidérante.**

Le titre a l'allure impitoyable d'une équation, à l'image de la situation dans laquelle évolue Sandra. De retour de congé de maladie, elle apprend que ses collègues auraient donné leur accord pour qu'on la licencie et que chacun aurait droit à une prime de 1 000 euros.

Un membre du personnel la persuade que rien n'est définitif. Le vote peut à nouveau avoir lieu;

chaque travailleur aura alors bien conscience de son choix : sa prime ou le réengagement de Sandra. Celle-ci a deux jours et une nuit pour convaincre les travailleurs de renoncer à leur prime pour qu'elle conserve son emploi.

Et nous voilà embarqués dans la course-poursuite de la jeune femme. Elle va devoir prendre son courage à deux mains pour partir à la recherche de ses collègues et leur demander (mendier?) un «sacrifice», un geste de solidarité. Les Dardenne nous plongent dans une folle aventure, dans la dynamique d'une tension dramatique savamment orchestrée.

Car chaque rencontre a sa part de surprise et d'émotion et les cinéastes, tout en restant fidèles à leur sobriété qui confine à l'épure, offrent une sacrée épaisseur à ces protagonistes qui règlent leur problème de conscience chacun à sa manière.

Et leur cinéma parvient à nous étonner une nouvelle fois.

Dès les premières séquences, on est happé par l'intrigue, atten-

dant le dénouement avec fébrilité. L'accès au travail, le pouvoir d'achat, la prime de 1 000 euros nous concernent tous. C'est le centre de gravité de toute une classe moyenne fragilisée par la crise. Mais contrairement aux idées reçues, cet état des lieux ne sombre jamais dans la sinistre contemplative.

Chez les Dardenne, les protagonistes sont en ébullition permanente; sous un soleil éclatant, Sandra arpente lotissements périphériques ou terrains de foot et tente de trouver sa voix, sa respiration face à la neutralité glacée d'un parlophone, de reconstruire son pouvoir de conviction face à des collègues mal à l'aise, affolés. Les Dardenne font partie des rares cinéastes qui nous regardent vivre et insufflent une part de grâce et d'éternité à notre ancrage dans le quotidien.

**Une co-organisation CEPAG – le CAMEO Nomade. En partenariat avec SAW-B, la FGTB Wallonne, la FGTB Namur, la CSC Namur-Dinant et AFICO.**



## Prochaine indexation attendue en décembre

Vu le taux d'inflation extrêmement bas (0,36% en mai; 0,7% en moyenne pour 2014), le prochain dépassement de l'indice pivot pourrait survenir en décembre prochain au lieu de novembre comme le prévoyait le Bureau fédéral du Plan.

Si cette prévision se vérifie, les allocations sociales seraient augmentées de 2% en janvier 2015 et les salaires de la fonction publique en février 2015.

Le dépassement suivant n'interviendrait pas avant 2016.

## Flash frontalier

**La FGTB tient à rappeler à ses lecteurs et affiliés que le service frontalier est à VOTRE disposition.**

**Aussi, n'hésitez pas à contacter notre Camarade euro-conseillère Nadine VANHOVE:**

**Ligne rouge 00.800.69.88.18.10.  
Mobile (+32) 0477.98.61.37.**

**Permanences à La Louvière, Mons, Mouscron, Tournai ainsi que dans d'autres localités comme Charleroi, Soignies,...ou encore au sein de votre entreprise.**

## Syndicats MAGAZINE

### Rédaction:

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

### Secrétariat:

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

> 6<sup>e</sup> RÉFORME DE L'ÉTAT

# Moins de Belgique, plus de Région

## Les compétences nouvelles



### L'emploi

Sont transférés pour un montant de 4,8 milliards:

- le contrôle des demandeurs d'emploi,
- les politiques d'emploi pour les groupes cibles,
- les titres-services,
- le crédit-temps pour la fonction publique

#### Concrètement

La législation générale du travail ainsi que l'indemnisation des chômeurs restent du ressort fédéral. C'est donc toujours l'ONEM (ou les organismes de paiement que sont les syndicats et la CAPAC) qui reste l'interlocuteur pour ce qui est des allocations de chômage et leurs dérivés (crédit-temps, prépension).

Par contre ce sont les OIP (organismes d'intérêt public) régionaux (Forem pour la Wallonie et Actiris pour Bruxelles) qui seront chargés des contrôles de disponibilité des chômeurs mais aussi de l'application des sanctions en tout cas après le 1<sup>er</sup> janvier 2015. En principe – pour ne pas mélanger les genres - un nouvel organisme différent du Forem sera chargé du contrôle et des sanctions.

**La Belgique d'après les vacances ne sera pas la même que celle d'avant. En effet, après le 1<sup>er</sup> volet de la 6<sup>e</sup> réforme de l'Etat adopté en 2012, portant principalement sur la scission de l'arrondissement Bruxelles-Hal-Vilvorde et la transformation du Sénat, le 2<sup>e</sup> volet de la réforme entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet. Tout ne sera effectif**

**qu'après une période transitoire, c'est-à-dire au 1<sup>er</sup> janvier 2015. Les Régions acquièrent pour presque 20 milliards de compétences nouvelles et la Loi spéciale de Financement va entraîner une répartition différente des ressources pour les Régions et Communautés qui acquièrent en outre de nouvelles compétences fiscales.**



### La santé

Sont transférés pour un montant de 4,8 milliards:

- Les allocations familiales pour un montant de 6,8 milliards.
- la politique hospitalière (travaux d'infrastructures, normes d'agrément),
- la politique des personnes âgées dont le financement et la réglementation des maisons de repos, l'allocation d'aide aux personnes âgées (APA)
- la politique de santé mentale,
- la politique de prévention, compétences santé transférées
- les aides à la mobilité pour les personnes handicapées

#### Concrètement

Le budget des allocations familiales passera aux Communautés mais en réalité aux Régions pour la fédération Wallonie-Bruxelles suite à l'accord intra-francophone de la Ste Emilie (à Bruxelles à Cocom:

la Commission communautaire commune). C'est le domicile de l'enfant qui déterminera la région compétente pour ses allocations familiales. Chaque entité fixera ses propres critères (âge de l'enfant, statut des parents...) en fonction de sa propre politique familiale et surtout des moyens disponibles. Il est donc probable que les montants soient différents selon les Régions. Il faut surtout craindre qu'ils soient moins élevés. Le transfert des compétences s'accompagne d'un transfert des moyens incomplet (notamment pour ce qui est des suppléments sociaux) et d'une harmonisation complète des régimes salarié et indépendant. Les allocations majorées risquent d'en souffrir.

De même l'argent risque de manquer pour le financement des maisons de retraite. Il faudra soit en trouver via la fiscalité régionale, soit revoir le financement, soit les tarifs, ou un peu de tout...



### La mobilité

#### Sont régionalisés:

- les limitations de vitesse (sauf sur les autoroutes),
- la signalisation routière,
- le contrôle des règles régionalisées du Code de la route,
- la réglementation en matière de sûreté de chargement et au transports dangereux et exceptionnels,
- le contrôle technique mais pas les normes des véhicules qui restent fédérales,
- les auto-écoles.

#### Concrètement

Dans les faits, cela ne devrait pas changer grand-chose. Ni le code de la route, ni la signalisation routière déjà plus ou moins uniformisée au niveau européen ne seront bouleversés, sauf peut-être la couleur des poteaux comme l'a déjà fait la Flandre. Mais au fil du temps des différences peuvent apparaître. De même les normes des centres de contrôle techniques ne changeront pas. C'est au niveau de l'organisation (conditions d'agrément des auto-écoles par exemple) et du financement qu'il pourrait y avoir des différences. De même, la délivrance des permis de conduire peut donner lieu à des différences régionales.



### La justice

#### Sont communautarisées:

- la protection (et la répression) de la jeunesse
- les maisons de justice

#### Concrètement

Les Communautés n'avaient jusqu'à présent dans leurs compétences que le côté positif de l'aide à la

jeunesse. Elles héritent du volet répressif. La sanction des jeunes délinquants pourrait donc être plus ou moins sévère selon les Communautés.

Les Régions auront aussi un droit d'injonction positive à l'égard de la Justice pour les domaines de leur compétences, c'est-à-dire qu'elles pourront lui demander d'agir si elles estiment nécessaire.



### Une certaine autonomie fiscale régionale

**Plus d'autonomie mais assortie d'une «responsabilisation». Ce sont les maîtres mots de la 6<sup>e</sup> réforme de l'Etat et de la Loi spéciale de financement qui l'accompagne. Les entités fédérées (les Régions et Communautés) vont disposer d'une certaine autonomie fiscale égale à 25% de l'impôt des personnes physiques.**

Les Régions ont déjà une compétence fiscale, mais elle sera élargie. Cela ne signifie cependant pas que l'impôt régional va s'ajouter à l'impôt fédéral. C'est l'Etat fédéral qui fixe la base imposable. C'est lui qui détermine la progressivité, c'est-à-dire les taux et les tranches d'imposition. Le calcul de l'impôt se fera comme avant mais on retirera du total obtenu les 25% laissés aux Régions.

Aux Régions alors de décider comment elles vont percevoir ces 25% qui seront ajoutés sous forme d'additionnels régionaux. Elles pourront non seulement prévoir des réductions d'impôts générales forfaitaires ou proportionnelles mais aussi octroyer des crédits d'impôts remboursables dans leurs domaines de compétences.

Les Régions auront la possibilité de réduire ou d'aug-

menter l'impôt régional sans limite de montant ou de pourcentage mais elles devront néanmoins respecter la progressivité avec la possibilité d'une dérogation encadrée.

Les avantages fiscaux accordés actuellement par le fédéral pourront donc varier sensiblement selon les régions.

Cela concerne par exemple:

- les réductions pour emprunt hypothécaire,
- pour les investissements économiseurs d'énergie ou la rénovation,
- pour les investissements dans la sécurité,
- pour les titres services,
- etc.

La facture fiscale finale de l'impôt des personnes physiques combinera donc l'impôt fédéral et l'impôt régional. Les impôts déjà régionalisés (fiscalité immobilière, droits d'enregistrement, taxe de circulation, etc.) restant bien entendu de la compétence régionale et dépendante des orientations politiques qui seront prises.

## Le nouveau Guide fiscal FGTB 2014 est arrivé

Le nouveau Guide fiscal de la FGTB est maintenant sorti de presse. Ceux qui l'ont commandé (et pas encore reçu) vont donc le recevoir incessamment dans leur boîte aux lettres.

Ceux qui ne l'ont pas fait, peuvent toujours le commander en versant 6 euros (frais de port inclus) sur le compte n° BE07 8783 9859 0166 avec la mention «guide fiscal» en indiquant bien leur nom et adresse complète.

# Pas de Gouvernement mais déjà un programme...

**Le Gouvernement n'est pas encore formé mais le futur formateur a déjà un programme dicté par la Commission européenne. Celle-ci recommande au prochain Conseil européen d'abroger la procédure de déficit excessif à l'encontre de la Belgique compte tenu des efforts accomplis, mais elle estime quand même ces efforts insuffisants. Sourde au message sorti des urnes, la Commission invite le prochain gouvernement à suivre ses recommandations pour atteindre les objectifs du pacte de stabilité. Au programme: austérité, une réforme fiscale avec un glissement des impôts directs vers la fiscalité indirecte, le renforcement des mesures en matière de chômage, la suppression des systèmes de fin de carrière anticipée, et bien sûr la «réforme» du système d'indexation.**

Tandis que l'informateur consulte les partis pour tenter de dégager un programme sur lequel pourraient s'entendre une nouvelle coalition, la Commission européenne sortante - en attendant la désignation du successeur de Barroso et une nouvelle Commission - poursuit son petit bonhomme de chemin. L'heure est au bilan du programme de stabilité en vue du prochain Conseil. Pour la Belgique le verdict est en demi-teinte : compte tenu des efforts d'assainissement et des prévisions économiques, la Belgique sort de la procédure de déficit excessif et du risque de pénalité qui l'accompagne. Mais la Commission constate quand même que «l'effort budgétaire n'a pas été aussi élevé que préconisé dans la recommandation du Conseil du 2 décembre 2009 visant à mettre fin à la situation de déficit excessif». La Belgique est donc exhortée à poursuivre ses efforts et à suivre les recommandations de la Commission.

## Les 7 commandements de la Commission

### 1. Finances publiques

Les efforts budgétaires de la Belgique n'ont pas été suffisants pour mettre fin à une situation de déficit excessif: la Belgique sort de la procédure de déficit excessif mais doit poursuivre ses efforts à tous les niveaux de pouvoir.

### 2. Sécurité sociale et retraites

La Belgique doit poursuivre la réforme des retraites par exemple en liant l'âge de la retraite à l'espérance de vie et revoir les régimes de la sécurité sociale concernant les seniors (allusion aux systèmes de sortie anticipée du marché du travail).

### 3. Compétitivité-coûts et fixation des salaires

En tant qu'économie ouverte, la Belgique doit restaurer sa compétitivité en agissant en même temps sur tous les éléments de cette compétitivité, y compris la fixation des salaires. La Commission suggère de lier l'évolution des salaires à celle de la productivité «locale». En clair modération salariale et décentralisation de la négociation salariale. Le mécanisme d'indexation salariale doit être complètement réformé.

### 4. Concurrence dans les secteurs des réseaux et des services

En Belgique, les prix dans les secteurs de la vente au détail et de l'énergie sont largement supérieurs à la moyenne de l'UE. La Belgique doit renforcer la concurrence pour contribuer à maintenir des prix bas pour les consomma-

teurs et gérer le niveau général des prix qui sont pris en considération dans le système d'indexation. La Commission suggère la libéralisation du rail et des ports.

### 5. Réorientation de la charge fiscale du travail

La Belgique enregistre le taux de taxation implicite du travail le plus élevé de l'UE. Alors que dans son rapport sur les déséquilibres macroéconomiques 2014, la Commission va jusqu'à proposer une réforme fiscale ambitieuse (rationalisation des niches fiscales, réforme des notionnels, reglobalisation de tous les revenus des personnes physiques) elle n'en retient dans ses recommandations que la rationalisation des dépenses fiscales (les déductions et réductions fiscales) et le glissement de la fiscalité directe vers les écotaxes et la TVA via la suppression des taux réduits de TVA, qui auraient un effet de distorsion moins important sur la croissance.

### 6. Marché du travail

La Belgique doit agir pour limiter les contre- incitations au travail, améliorer la mobilité interrégionale de la main-d'œuvre et élaborer des stratégies d'inclusion sociale en faveur des personnes d'origine immigrée.

### 7. Émissions de gaz à effet de serre

La Belgique doit intensifier ses efforts pour respecter ses objectifs en matière d'émissions de gaz à effet de serre, notamment en veillant à une répartition claire des compétences entre les régions.

## La TVA comme instrument de compétitivité

Une réforme fiscale ambitieuse demande de la préparation et du temps. Pour qu'elle soit budgétairement neutre, il faut être sûr de son coup quant au rendement de l'impôt si on opère des glissements d'une assiette fiscale sur une autre. La facilité risque donc de conduire au recours à la fiscalité indirecte.

**S**i on veut réduire les impôts sur le travail, il faut trouver de l'argent ailleurs. La Commission fait allusion aux écotaxes. Mais aussi, avec d'autres organismes comme le FMI ou l'OCDE, à la TVA. Selon ces organismes, le rendement de notre TVA n'atteint que 70% du rendement théorique escompté. La faute aux taux réduits de 6 et 12%.

Les taux réduits représentent une manne de 6 milliards d'euros. Et selon certains, ils ne remplissent même pas leur rôle de soutien aux bas revenus, vu que tout le monde en profite, y compris les hauts reve-

### 4 taux de TVA

La TVA chez nous compte quatre taux:

- le taux normal de 21% quasiment sur tout;
- le taux réduit de 12 % principalement sur les services horeca, les pneus, certains combustibles solides, le logement social...
- le taux réduit de 6% sur les biens de première nécessité, denrées alimentaires, les médicaments, les frais de rénovation de bâtiments de plus de 15 ans, le transport de personnes, l'eau et depuis peu sur l'électricité...
- une exonération de TVA, soit un taux de 0%, pour les journaux et périodiques.

nus (du 7<sup>e</sup> au 10<sup>e</sup> décile) qui captent plus de 54% des 6 milliards de réductions de taux.

L'idée étant d'utiliser cet argent pour réduire les cotisations sociales des employeurs. C'est ce que le FMI appelle une «dévaluation fiscale». Pour les employeurs belges, les coûts salariaux seraient moins élevés, donc les produits belges moins chers à l'exportation tandis que les produits importés, soumis une TVA plus élevée, seraient plus chers, donc pénalisés.

Tout va augmenter

Que se passerait-il si on supprimait les taux réduits? C'est simple, selon nos services d'études les prix à la consommation grimperaient de 3,65%. Et l'indice santé de près de 4%. Si cette hausse des prix est répercutée sur les salaires via l'indexation automatique, le choc compétitif est annulé. C'est pourquoi les défenseurs de cette théorie s'empressent d'ajouter qu'il faut en même temps geler les salaires et bloquer l'indexation automatique... Cela reviendrait à faire deux sauts d'index. Nous revoilà dans les recommandations de la Commission, de l'OCDE, du FMI.



# Interview avec Roger Opdelocht, Coordinateur de l'ITF



Roger Opdelocht, Coordonnateur de l'ITF

Nous sommes invités par l'Union Belge du Transport, située au Paardenmarkt 66, à Anvers. Nombreux savent que cette Centrale organise les travailleurs du transport et de la logistique, du port, de la pêche maritime, de la navigation intérieure et de la marine marchande. Mais ce qu'ils ne savent souvent pas, c'est qu'un coordinateur et un inspecteur de l'ITF y sont également actifs.

Rencontre avec Roger Opdelocht, coordinateur de l'ITF pour les ports belges.

#### SYN: Roger, qu'est-ce que l'ITF?

ITF est l'abréviation de International Transport Workers' Federation (Fédération Internationale des Travailleurs du Transport). Via son président Ivan Victor, l'UBT siège au Comité exécutif de cette Internationale. L'ITF est une organisation, avec siège social à Londres, qui affilie plus de 400 grands syndicats issus de tous les coins du monde ( $\pm$  100 pays). Ces syndicats représentent plus de 5 millions de travailleurs de tous les secteurs de l'industrie du transport. L'ITF fonctionne comme coordinatrice pour les activités au niveau national de tous les syndicats affiliés. Mais dans le secteur de la navigation elle joue un rôle particulier. Notamment elle intervient directement dans le marché du travail en faveur des marins occupés à bord de navires battant un pavillon de complaisance. Contrairement à leurs collègues qui travaillent à bord de navires battant leur pavillon national, ceux-ci ne peuvent pas bénéficier de la protection de leurs syndicats nationaux e.a. en raison de la non-existence de propres CCT.

#### SYN: Ces «pavillons de complaisance» comment ont-ils été créés?

Après la guerre, en 1945, les armateurs américains ont acheté un grand nombre de navires à des prix très bas aux pays qui avaient beaucoup souffert et qui étaient à fond de cale économiquement. Les armateurs en question ont immatriculé ces navires au Panama afin de pouvoir échapper aux lois (de sécurité) sévères et aux salaires en Amérique. En 1948, le registre panamien comptait déjà 3 millions de tonnes. Évidemment d'autres pavillons de complaisance, comme Liberia, Honduras et Costa Rica sont suivis rapidement.

#### SYN: Quand l'ITF a-t-elle réagi?



De telles épaves naviguent encore en 2014 !

L'ITF a lancé la campagne contre les pavillons de complaisance en 1948 (dans le monde maritime connu comme «ITF Flags of Convenience Campaign»). Les gens de mer ont été assistés dès le début par les travailleurs portuaires. L'objectif était de faire retourner ces pavillons sous leurs drapeaux nationaux et d'assurer entretemps des conditions de travail et de salaire convenables, sur la base d'une convention standard rédigé par l'ITF.

#### SYN: Avec une campagne qui est menée déjà si longtemps, tout doit être sous contrôle maintenant?

Hélas, l'inverse est vrai. Le nombre de pavillons de complaisance n'a qu'augmenté. 40% de la flotte mondiale utilise, ou mieux vaut dire en abuse, les pavillons de complaisance. A cause de cette croissance le nombre de gens de mer des nations maritimes traditionnelles a diminué sensiblement. Le plus grand nombre est maintenant originaire des pays du tiers monde. Aujourd'hui, le travail exécuté par les Inspecteurs de l'ITF est plus important que jamais.

#### SYN: Concrètement, quelles sont les tâches des Inspecteurs?

Journellement, nous visitons des navires, la plupart battant un pavillon de complaisance. Nous faisons ces visites à la demande de l'ITF à Londres, des autorités portuaires et bien évidemment suite à des cris d'alarme de la part des marins-mêmes. Nous en faisons également de façon routinière de notre propre initiative. Heureusement, nous disposons des moyens de communication modernes. Il va de soi que nous rapportons en détail à l'ITF-Londres nos visites à bord via un système informatique accessible à tous les inspecteurs. Nous pouvons consulter les données avant d'aller à bord. Ainsi, nous apprenons sur l'histoire de l'équipage et du navire. Avec une escale de plus de 20.000 navires à Anvers, Zeebrugge, Gand et Ostende il est clair que nous avons du boulot tous les jours.

#### SYN: Quelles sont les

#### plaintes les plus fréquentes?

Souvent, il s'agit de multiples plaintes. Un armateur qui n'entreprend pas ou à peine ses navires «économisera» également sur les salaires. Quand les salaires sont inférieurs aux salaires minimums fixés par l'ITF, nous entamons des pourparlers avec l'armateur afin de conclure un contrat ITF incluant une CCT (convention collective de travail) détaillée et des échelles salariales. Il arrive souvent que l'équipage n'a pas touché de salaire pendant plusieurs mois. Grâce à nos interventions nous récupérons parfois jusqu'à 600.000 dollars d'arriérés par an. Une pénurie grave de nourriture, de vêtements de travail et de protection, cela arrive encore aujourd'hui. Bref, nous nous préoccupons de tout ce qui concerne les personnes et nous exécutons les contrôles à bord des navires en accord clair avec le responsable UBT pour la marine marchande. Au cas où l'armateur est malveillant, nous procédons à des actions. Les gens de mer déposent le travail et refusent de quitter le port. Si pareille action n'est pas possible, nous faisons appel aux travailleurs portuaires pour arrêter les opérations de chargement et de déchargement. La plupart du temps, des négociations suffisent pour en venir à un accord. Si nous sommes confrontés à des plaintes relatives à la sécurité, nous avertissons les autorités portuaires concernées. En cas de défauts considérables, les navires doivent rester dans le port jusqu'à ce que les réparations nécessaires aient été exécutées. Il n'est pas exceptionnel que nous rencontrions des marins qui se trouvent à bord déjà pendant un à deux ans, parce que l'armateur refuse de les remplacer. Grâce à notre intervention ils sont alors rapatriés à leur pays et remplacés par un nouvel équipage. Nous suivons tout cela strictement via une bonne communication avec les marins en question jusqu'à ce que l'objectif final soit atteint. Nous restons également en contact avec nos collègues à l'étranger pour les laisser exécuter un contrôle suivant si nous avons des doutes concernant les bonnes intentions de l'armateur.



l'ITF et des délégués des travailleurs portuaires en action



Au nom de l'ITF Ivan Victor, Président de l'UBT, remet les clés du nouveau minibus à Monsieur J. Van Hoof de l'Antwerp Seafarers' Centre

## JEUNES

# J'ai fini l'école, je fais quoi?

**Fini l'école! La cloche a sonné, et si pour certains c'est la délivrance, pour tous c'est un autre type de galère qui commence. Si la vie active a ses charmes, les débuts sont souvent complexes, et il est bon de rappeler les démarches à effectuer à la sortie des cours.**



Tous les conseils présents sur ces pages sont disponibles en version plus détaillée dans la brochure «*Fin d'école, faim d'emploi*», rééditée pour 2014 par les Jeunes FGTB. Elle est disponible dans chaque régionale FGTB ainsi que sur notre site!

[www.fgtb.be](http://www.fgtb.be) > onglet «*Je suis Jeune*»

## 1 Ça y est, je suis «*demandeur d'emploi*»

Dès la fin de tes études, inscris-toi au plus vite comme demandeur d'emploi dans les services de placement de ta région (FOREM, Actiris, ADG, VDAB). Pourquoi?

1. Pour te faire connaître comme demandeur d'emploi et officialiser ta recherche de travail;
2. Pour préserver ton droit aux allocations familiales;
3. Pour bénéficier des avantages octroyés dans le cadre de ta recherche d'emploi ou autres:
  - Éventuelles réductions sur les transports en commun pour te présenter chez un employeur;
  - Aide financière en cas de déménagement entraîné par un nouvel emploi;
  - Exonération totale ou partielle du paiement du droit d'inscription dans l'enseignement de promotion sociale, l'enseignement à distance, l'enseignement artistique à horaire réduit de promotion socioculturelle.
4. Pour avoir accès aux services:
  - Accompagnement et aide à la recherche d'emploi;
  - Recevoir des offres adaptées à ton profil;
  - Te former ou te spécialiser dans certains domaines;
  - Avoir accès aux aides à l'embauche.
5. Pour avoir droit aux allocations d'insertion à la fin du stage d'insertion professionnelle.

### Où t'inscrire?

- au FOREM, en Région wallonne;
- auprès d'Actiris, à Bruxelles;
- auprès de l'ADG, en Région germanophone;
- au VDAB, en Flandre.

### Quand t'inscrire?

- Tes études sont terminées en juin? Tu t'inscris dès la fin de celles-ci, au plus tard avant le 8 août; dans tous les cas, ton stage d'insertion professionnelle débute au 1er août.
- Tu déposes un mémoire ou un travail de fin d'étude? Le lendemain de son dépôt.
- Tu as des examens en septembre? Au plus vite après tes examens, elle sera validée le lendemain.
- Tu arrêtes tes études ou ton apprentissage en cours d'année scolaire? Le premier jour ouvrable qui suit l'arrêt des études ou de l'apprentissage.
- Si tu décides de reprendre de nouvelles études, il n'y a aucun problème, tu le signales au FOREM/Actiris/ADG où tu iras te réinscrire au terme de tes études.

Les inscriptions sont possibles en ligne ou directement dans les bureaux de chaque région. Tu reçois dans les semaines suivantes un accusé de réception de ton inscription, et à la fin du mois suivant ton inscription, une série de documents attestant de celle-ci, à conserver précieusement.

## 2 Rapidement, je suis «*en stage d'insertion*»

Tes parents t'auront peut-être parlé d'un «*stage d'attente*». De neuf mois. Cette période où on est un peu entre deux statuts, où on vient de sortir de l'école et où on prend le temps de s'en remettre. Eh bien... Oublie ça! Depuis 2012 en effet, la réforme du chômage a transformé cette douce période en une stage de douze mois dit «*d'insertion*». Il commence dès ton inscription en tant que demandeur d'emploi. De même que la procédure de contrôle de tes efforts pour effec-

tivement chercher un emploi. On n'attend plus, on CHERCHE, et les premiers contrôles arriveront plus tôt que prévu.

Dès lors, tu es appelé à te mettre ACTIVEMENT à la recherche d'un emploi. Pour cela, mets toutes tes chances de ton côté en rédigeant un CV complet, une lettre de motivation correcte et en te préparant pour tout entretien. Les Jeunes FGTB et leur site ([jeunes-fgtb.be](http://jeunes-fgtb.be)) peuvent de donner de nombreuses pistes pour

optimiser ta recherche d'emploi. Toutes les démarches sont importantes! Tu déposes ton CV dans une boutique près de chez toi? Tu as un entretien téléphonique? Tu t'es inscrit dans une agence intérim? Tu as consulté le site du Forem et répondu à l'une ou l'autre annonce? Note-le ! Il est important de tenir un journalier de chaque démarche effectuée, en vue des fameux contrôles «*dispo*» qui arriveront quelques mois plus tard.

### Quelles sont tes obligations?

Tu dois:

- te présenter : au FOREM/Actiris/ADG spontanément ou quand il te propose des services, offres d'emploi, formations... N'oublie pas d'emmener ta carte «*Jobpass*» au FOREM; à l'ONEM quand tu y seras convoqué;
- te réinscrire après une période d'indisponibilité (vacances jeunes, période de travail, maladie...) d'au moins 28 jours consécutifs;
- signaler tout changement de situation;
- accepter: toute offre d'emploi convenable / tout service proposé par le FOREM/Actiris/ADG;
- rechercher activement de l'emploi et constituer un dossier de recherche en béton;
- garde une copie ou les références des offres d'emploi auxquelles tu réponds, des lettres de candidature et des CV que tu envoies, ainsi que des réponses éventuelles que tu reçois, des sites Web que tu consultes...;
- tiens un agenda dans lequel tu notes les dates de tes entretiens téléphoniques avec des employeurs, leur identité, l'identité de la personne qui t'a répondu, les informations recueillies lors de présentations spontanées;
- demande une attestation aux employeurs chez qui tu te présentes;
- conserve les attestations de formations que tu as suivies, ta Construction de Projet Professionnel.

Si une de ces obligations n'est pas respectée, ton stage d'insertion professionnelle peut être rallongé et les journées antérieures au refus ou à la non présentation ne seront pas prises en considération.

Si ces obligations ne sont pas respectées à 3 reprises, tu n'auras plus droit à des allocations d'insertion.

## Mot d'ordre: la disponibilité

### Les contrôle de la disponibilité active des demandeurs d'emploi

C'est simple, on contrôle si tu t'es assez bien démené pour trouver un emploi, même si la situation économique n'est pas favorable...

Tu seras contacté dans les semaines qui suivent ton inscription pour un entretien avec un Conseiller référent du FOREM. Cette personne te suivra durant tout ton processus de recherche d'emploi; elle t'aidera à faire le point sur tes compétences et tes atouts et te guidera au mieux vers le monde du travail. Le Conseiller référent gérera personnellement ton dossier; c'est vers lui que tu devras te tourner dès que tu en auras besoin; il peut t'aider à rédiger un CV, te guider dans diverses démarches administratives... Le Conseiller référent peut aussi te proposer diverses formations.

C'est également cette personne qui s'assurera que ton comportement de recherche d'emploi est correct, en te contactant régulièrement pour évaluer avec toi l'avancement de ton dossier.

Tu peux également être contacté via un call-center qui te proposera divers services: séances d'informations, ateliers, offres d'emploi, rappel de tes droits et obligations, analyse de tes démarches de recherche d'emploi...

### Obligations? Donc sanctions!

Le FOREM informe l'ONEM des suites que tu donneras aux convocations. En cas d'absence:
 

- Le FOREM peut mettre fin à ton inscription comme demandeur d'emploi.
- L'ONEM peut te sanctionner, retarder ou suspendre le paiement de tes allocations.
- L'ONEM va également évaluer ta recherche d'emploi au 7e et au 11e mois de ton stage d'insertion).

Ce qui veut dire que, même pendant ton stage d'insertion professionnelle, tu devras être actif dans tes demandes de recherches, disponible pour le marché de l'emploi et accepter tout emploi convenable qui te sera proposé!

**Garde donc précieusement chaque preuve de recherche d'emploi!**

## Attention!

Une absence injustifiée lors de l'entretien à l'ONEM OU d'une convocation au FOREM/Actiris/ADG vaut comme un entretien négatif. Le FOREM/Actiris/ADG transmet également toutes les informations qu'il détient te concernant à l'ONEM (notamment si tu refuses un emploi qu'ils te proposent). Ne prends donc pas à la légère les invitations que tu reçois des organismes de placement. En outre, dès 2015 ce sont les Régions (FOREM, Actiris, ADG) qui auront pour mission de contrôler les chômeurs.

## 3 Et ces contrôles, c'est pour quand?

En plus de toutes ces obligations à respecter, l'étape du contrôle de l'ONEM est incontournable. C'est là qu'il faudra te munir du dossier alimenté en continu de tes démarches pour trouver un emploi.

Dans le mois qui suit ton inscription au FOREM, tu recevras un courrier de l'ONEM pour t'informer:

- de ton obligation de rechercher activement un emploi
- de ton obligation de participer activement aux actions d'accompagnement, de formation, d'expérience professionnelle proposées en vue de ton insertion sur le marché du travail.

Ce courrier te précise donc le «comportement de recherche active d'emploi» qui est attendu de toi, en prouvant que tu fais des efforts «suffisants et adéquats».

Au 7<sup>e</sup> et au 11<sup>e</sup> mois de ton stage d'insertion, tu seras convoqué par courrier par un «facilitateur» (contrôleur) de l'ONEM.

**Tu devras obtenir deux évaluations positives pour pouvoir ensuite bénéficier des allocations d'insertion, ce que l'on appelait auparavant «allocations d'attente». En cas d'évaluation négative, tu devras attendre 6 mois avant de tenter ta chance à nouveau, et ce pour chaque évaluation négative!**

Lors des évaluations à l'ONEM, tu peux être accompagné d'une personne de ton choix. Si tu souhaites le soutien de ton syndicat ce que nous te conseillons), tu dois compléter le formulaire C1-36 et t'inscrire aux Jeunes FGTB.

## Divers scénarios peuvent se présenter:

### Exemple 1

- Évaluation au 7<sup>e</sup> mois: évaluation positive
- Évaluation au 11<sup>e</sup> mois: évaluation positive

> Tu toucheras tes allocations d'insertion au 1<sup>er</sup> jour du 13<sup>e</sup> mois (fin normale du stage d'insertion)

### Exemple 2

- Évaluation au 7<sup>e</sup> mois: évaluation négative
- Évaluation au 11<sup>e</sup> mois: évaluation positive
- Évaluation au 13<sup>e</sup> mois: évaluation positive

> Suite à l'évaluation négative du 7<sup>e</sup> mois: + 6 mois de prolongation. Tu toucheras tes allocations d'insertion au 1<sup>er</sup> jour du 14<sup>e</sup> mois.

### Exemple 3

- Évaluation au 7<sup>e</sup> mois: évaluation positive
- Évaluation au 11<sup>e</sup> mois: évaluation négative
- Évaluation au 17<sup>e</sup> mois: évaluation positive

> Suite à l'évaluation négative du 11<sup>e</sup> mois: + 6 mois de prolongation. Tu toucheras tes allocations d'insertion au 1<sup>er</sup> jour du 18<sup>e</sup> mois.

### Exemple 4

- Évaluation au 7<sup>e</sup> mois: évaluation négative
- Évaluation au 11<sup>e</sup> mois: évaluation négative
- Évaluation au 13<sup>e</sup> mois: évaluation positive
- Évaluation au 17<sup>e</sup> mois: évaluation positive

> Suite à l'évaluation négative du 7<sup>e</sup> mois: + 6 mois de prolongation.  
> Suite à l'évaluation négative du 11<sup>e</sup> mois: + 6 mois de prolongation. Tu toucheras tes allocations d'insertion au 1<sup>er</sup> jour du 18<sup>e</sup> mois.

### Exemple 5

- Évaluation au 7<sup>e</sup> mois: évaluation négative
- Évaluation au 11<sup>e</sup> mois: évaluation négative
- Évaluation au 13<sup>e</sup> mois: évaluation négative
- Évaluation au 17<sup>e</sup> mois: évaluation positive
- Évaluation au 19<sup>e</sup> mois: évaluation positive

> Suite à l'évaluation négative du 7<sup>e</sup> mois: + 6 mois de prolongation.  
> Suite à l'évaluation négative du 11<sup>e</sup> mois: + 6 mois de prolongation.  
> Suite à l'évaluation négative du 13<sup>e</sup> mois: + 6 mois de prolongation. Tu toucheras tes allocations d'insertion au 1<sup>er</sup> jour du 20<sup>e</sup> mois.

**Des périodes de travail de minimum quatre mois pendant le stage d'insertion peuvent être assimilées à des évaluations positives. De même que certaines formations et stages. Les jeunes FGTB pourront t'informer le cas échéant.**

## 4 Ça y est? J'ai droit à des allocations?

Contrôles «réussis»? Si malheureusement l'emploi n'est pas encore au rendez-vous, et cela arrive souvent, à l'issue du stage d'insertion, tu as droit à des allocations.

### Comment les obtenir?

Deux démarches à effectuer:

#### 1. Te réinscrire comme demandeur d'emploi au FOREM/Actiris/ADG

Dans les 28 jours qui précédent la fin de ton stage d'insertion professionnelle, confirme ton inscription comme demandeur d'emploi. Si tu as déjà un emploi à temps partiel, effectue également cette démarche qui te permettra de maintenir tes droits par la suite et, éventuellement, de toucher un complément de chômage.

#### 2. Introduire une demande d'allocations d'insertion au service chômage de la FGTB

Rends-toi au service chômage FGTB le plus proche de ton domicile.

Dans la brochure «Fin d'école faim d'emploi», tu trouveras la liste des documents à apporter.

### Pendant combien de temps ai-je droit aux allocations d'insertion?

Les allocations te seront accordées pour un crédit maximum de 36 mois, avec un contrôle de ton comportement de recherche active d'emploi tous les 6 mois (sanctions à la clé si l'entretien n'est pas jugé satisfaisant!).

Il faut donc absolument poursuivre toutes les démarches de recherche d'emploi, conserver les annonces, imprimer les mails que tu envoies, ainsi que les réponses, en vue des contrôles semestriels.

Le crédit de 36 mois est calculé de date à date à partir du jour où le droit aux allocations d'insertion est accordé pour la 1<sup>re</sup> fois (dans tous les cas, il débute au plus tôt au 1<sup>er</sup> janvier 2012; les allocations dont tu aurais bénéficié avant cette date n'entrent pas en ligne de compte).

Le crédit des 36 mois est un contingent, c'est-à-dire «un pot de mois», dans lequel tu puises lorsque tu bénéficies d'allocations d'insertion.

Tu peux également économiser «ton pot» grâce aux évènements suivants:

- Occupation à temps plein comme travailleur salarié.

- L'exercice d'une profession non assujettie à la sécurité sociale de travailleur salarié (activité indépendante, occupation comme fonctionnaire...).

- Occupation comme travailleur à temps partiel avec maintien des droits sans allocation de garantie de revenus.

- Une période de bénéfice des allocations d'interruptions à la suite d'une interruption de carrière ou d'une réduction des prestations de travail.

- La reprise d'études de plein exercice sans allocations.

- La cohabitation à l'étranger avec un militaire belge occupé dans le cadre du stationnement des Forces armées belges.

### À l'expiration du crédit de 36 mois, puis-je encore prétendre aux allocations d'insertion?

Tu peux à nouveau bénéficier d'allocations d'insertion pour une période de 6 mois (appelée le «droit additionnel») si, à la date de cette nouvelle demande, tu satisfais aux conditions suivantes:

- Tu as moins de 30 ans.

- Tu peux prouver 156 jours de travail salarié (temps plein ou partiel) ou assimilés pendant la période de 24 mois qui précède ta nouvelle demande (sont également prises en compte les journées de congé de maternité indemnisées comme chômeur complet ou comme travailleur).

### Montant des allocations d'insertion

Allocations d'insertion (à partir du 01.09.2013)		
	jour	mois
Cohabitant avec charge de famille	42,53 €	1 105,78 €
Isolé		
♦ 21 ans et plus	31,46 €	817,96 €
♦ 18-20 ans	18,99 €	493,74 €
♦ - de 18 ans	12,09 €	314,34 €
Cohabitant		
♦ « Ordinaire »		
♦ 18 ans et plus	16,36 €	425,36 €
♦ - de 18 ans	10,25 €	266,50 €
♦ « Privilégié » <sup>1</sup>		
♦ 18 ans et plus	17,44 €	453,44 €
♦ - de 18 ans	10,86 €	282,90 €

<sup>1</sup> Si chômeur + conjoint bénéficient uniquement de revenus de remplacement.

**D'autres questions?  
Contacte les Jeunes FGTB!**



### ADRESSES JEUNES FGTB

1060 Bruxelles	rue de Suède 45	02 552 03 63
6000 Charleroi	rue Basslé 8 bd Devreux 36-38	071 64 13 07 071 64 12 16
7100 Haine-St-Paul	rue H. Aubry 23	064 23 61 19
6700 Arlon	rue des Martyrs 80	063 24 22 68
4000 Liège	place St Paul 9-11	04 221 97 48
7000 Mons	rue Lamir 18-20	065 32 38 83
7700 Mouscron	rue du Val 3	056 85 33 52
5000 Namur	rue Dewez 40-42	081 64 99 52
1400 Nivelles	rue du Géant 4/3	067 64 60 06
7500 Tournai	rue du Crampon 12a	069 88 18 04
4800 Verviers	pont aux Lions 23 galerie des Deux places	087 63 96 53

## &gt; EDITO

## La politique sociale ne peut pas finir au placard

La droite sort renforcée des élections. C'est un fait pour tous les parlements, le fédéral, les trois régionaux mais aussi le parlement européen. Il y a clairement des gagnants dans le camp de la droite, mais cela est grandement lié aux transferts entre partis de droite.

La gauche est loin d'être hors-jeu. Si on comptabilise l'ensemble des résultats, les partis de gauche résistent en termes de pourcentages et en termes de sièges, ils perdent très peu. C'est une généralisation très forte. Cette analyse n'aide pas beaucoup, mais elle signifie surtout que désormais, la formation des majorités et des gouvernements peut partir dans tous les sens. C'est un paramètre particulièrement important pour notre centrale professionnelle.

Pour nous, cela signifie que les partis de gauche doivent à présent envisager très sérieusement ce qu'ils ont à faire. Ils doivent déterminer d'où ils pourront servir au mieux leur programme social et progressiste. Depuis le banc de l'opposition? Ou dans la majorité, dans une coalition avec une droite forte?

Il leur appartient de faire le bon choix. Nous ne pouvons que redire aux partis de gauche que les priorités sociales que nous partageons ne peuvent pas être renierées. Quoi qu'il arrive, notre centrale professionnelle continuera de les défendre.

Lors de la campagne électorale, nous avons présenté nos 10 priorités, de manière claire et limpide. Nous les avons soumises aux partis politiques, en impliquant nos militants et affiliés.

Ce programme en dix points porte sur la protection du pouvoir d'achat, des emplois décents pour tous, un bon système de pension mais aussi la santé et la sécurité au travail. Tous les partis de gauche ont entendu et soutenu nos priorités. Nos demandes et attentes ne peuvent pas à présent finir dans le fond d'un placard. Nous serons attentifs au fait que nos amis politiques de gauche s'en occupent, que ce soit depuis l'opposition ou la majorité.

Par ailleurs, nous ne devons pas attendre la formation des majorités et des gouvernements pour définir ce que nous avons à faire. La Commission européenne n'a pour sa part pas attendu, elle a immédiatement réagi après les élections en exhortant notre pays à faire de solides économies, modérer les salaires, réduire l'index et relever l'âge de la pension. Nous savons donc d'ores et déjà que nous devons nous tenir prêts à réagir.

(4 juin 2014)



Paul Lootens  
Secrétaire général



Alain Clauwaert  
Président

## Adaptation des salaires en mai et juin 2014

Voici la liste des secteurs de la Centrale Générale de la FGTB pour lesquels les salaires ont été adaptés au 1<sup>er</sup> mai et 1<sup>er</sup> juin 2014. Plus d'informations sur le site [www.accg.be](http://www.accg.be).

### Mai 2014

Ciment \*  
Industrie et commerce du pétrole \*

### Juin 2014

Ciment \*  
Industrie et commerce du pétrole \*

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

## &gt; SECTEUR DES ENTREPRISES DE TRAVAIL ADAPTÉ

## Prison et ETA en concurrence?

Un pas de plus est franchi dans la mise en concurrence de la main-d'œuvre. Cette fois, ce sont les travailleurs des Entreprises de Travail Adapté, les ETA, qui sont mis en concurrence avec les détenus des prisons. Surprenant? Non, quand on sait que le travail des détenus n'est soumis à aucune règle, des rémunérations dérisoires et pas de cotisations sociales. Une aubaine pour des entreprises privées qui jouent les intermédiaires entre les prisons et les entreprises à la recherche de sous-traitants. Eric Neuprez, secrétaire fédéral en charge du secteur des ETA nous explique les enjeux de cette concurrence, déloyale à plus d'un titre.



Le travail en prison est payé à 3 euros par jour. C'est de la concurrence intenable pour les ETA.

### Et du côté des détenus?

Pour les détenus aussi, cette main-d'œuvre à moindre coût pose problème. Pour Eric Neuprez, c'est condamner une deuxième fois des personnes déjà condamnées: «Les conditions de vie en prison sont très différentes d'une personne à l'autre. Pour les plus démunis, le travail permet d'améliorer le quotidien. Mais avec le peu qu'ils reçoivent, l'argent permet juste d'acheter des produits de base. Il n'est pas possible ni de mettre de côté pour amorcer la sortie, ni de commencer à indemniser les victimes. Cette situation doit évoluer. Ce n'est que par ce biais que l'on pourra éviter la concurrence déloyale avec les ETA, le bois et le métal.»

### Des ETA déjà fragilisées

Le problème du travail des détenus, c'est que dans le système actuel, ils touchent environ 3€ par jour. Les travailleurs des ETA gagnent quant à eux environ 9,47€ de l'heure. Impossible de rivaliser. C'est un coup dur de plus pour ce secteur qui souffre déjà de la crise. Et les premières victimes, ce sont les travailleurs handicapés eux-mêmes. Eric nous explique: «Ce qui est le plus choquant, c'est que l'objectif social des ETA semble complètement oublié. Ces pratiques purement mercantiles sont en train de tuer les ETA». Précisons que le secteur du bois et du métal sont eux aussi touchés.

travail doit leur ouvrir des droits. Il ne suffit pas de dire «ils paient leur dette envers la société». Demain, s'ils n'ont pas la possibilité de se réinsérer, on les poussera à nouveau dans la mauvaise voie.»

### Des mesures d'urgence

En outre, on oublie qu'à leur sortie de prison, les anciens détenus passent souvent par une cellule de réinsertion qui se trouve dans les ETA. Il y a donc un réel intérêt à créer un système de passerelle et d'éviter cette concurrence qui ne profite en fin de compte qu'aux intermédiaires.

A l'heure actuelle, tant le monde carcéral que les fédérations patronales des ETA sont sur leurs gardes. En tant que Centrale Générale de la FGTB, nous demandons l'organisation d'une table ronde. La Ligue des Droits de l'Homme va elle aussi dans ce sens.

Ces intermédiaires ont trouvé une brèche dans la législation et ils s'y sont engouffrés. A présent, il est urgent que le monde politique prenne ses responsabilités et qu'il joue son rôle de régulateur.

## &gt; LES TITRES-SERVICES ONT-ILS ATTEINT LEUR PLAFOND?

## Il est temps d'améliorer les emplois

Les titres-services sont-ils sur le déclin? C'est en tout cas ce que les chiffres qui circulent ces derniers temps pourraient laisser penser. Mais il est bien trop tôt pour en tirer des conclusions. Et de toute façon, un jour ou l'autre le secteur atteindra son plafond.

Les journaux écrivaient récemment que le nombre de titres-services introduit au cours des quatre premiers mois de l'année était en baisse. Le nombre de titres-services utilisés enregistrait un recul de 0,7%. Ce n'est pas grand-chose, même si c'est bien la première fois depuis l'introduction du système des titres-services. Pas de panique cependant. Les conclusions hâtives sont inutiles. Les clients se montrent peut-être plus économies avec les titres-services, mais à côté de cette dimi-

nution, on observe aussi entre janvier et avril une augmentation du nombre de clients, qui passe à 18.000. Le secteur ne se contracte donc pas. Nous atteignons probablement un plafond, mais rien de grave.

Si nous avons effectivement atteint ce plafond, il s'agit alors de maintenir les 150.000 emplois du secteur. Et pour cela, il convient d'améliorer ces emplois. Un salaire décent, des indemnités de déplacements correctes, des formations et de l'encadrement, combien de fois les syndicats

devront-ils encore répéter que les aide-ménagères méritent plus de reconnaissance?

On entend de plus en plus dire que les titres-services sont devenus trop chers. C'est pour cette raison qu'ils seraient moins utilisés. Il serait donc totalement exclu d'améliorer les salaires. Mais qu'entend-on exactement par trop cher? Un chèque coûte au client 9 euros et après la déduction fiscale, plus que 6,3 euros. C'est ça trop cher, pour une heure d'une aide précieuse à la maison?

> SECTEUR DU VERRE

## AGC Roux: entre amertume et colère

Les négociations relatives à la fermeture de l'entreprise AGC Roux ont repris. Celles-ci étaient dans l'impasse suite à la fin décrétée unilatéralement par la direction d'AGC de la phase 1 de la procédure Renault. C'est un véritable bras de fer qui s'était alors enclenché entre la direction et les syndicats. Grâce à la ténacité et la mobilisation des travailleurs, les négociations sont à nouveau sur les rails, même si le contexte reste difficile.

C'est donc grâce au front commun syndical et au soutien massif des travailleurs que la direction d'AGC Roux a accepté de faire machine arrière et de revenir à la phase de consultation.

Retour à la phase de consultation L'accord-cadre qui vient d'être soumis a été approuvé à 82% par les ouvriers. Les négociations se poursuivent à présent sur les aspects techniques. L'arrêt de l'usine de Roux devrait être effectif en septembre prochain.

Pour Brahim Hilami, secrétaire fédéral en charge du secteur du verre pour la Centrale Générale de la FGTB, la colère est grande: «Une fois de plus, nous sommes confrontés à une multinationale qui n'a

aucun scrupule à se débarrasser des travailleurs. Je comprends l'amertume des travailleurs. Il faut savoir que le rapport d'experts qui avait été commandé afin d'analyser les perspectives d'avenir pour le site était positif. Mais malgré tout, la direction l'a refusé, prétextant que l'alternative proposée et soutenue par le front commun syndical n'était pas crédible».

### Grève Groupe AGC

En parallèle, une action de grève a eu lieu fin mai au sein du groupe AGC suite au refus pour la deuxième fois de la proposition patronale pour la Convention Collective de Travail 2013-2014. La balle est à présent dans le camp de la direction qui devra prendre des initiatives afin de soumettre une nouvelle proposition. Faute d'accord, de nouvelles actions seront à prévoir.

Pour Brahim Hilami, secrétaire fédéral pour le secteur du verre, l'amertume est grande: «Avec les multinationales, on est toujours confronté à cette même logique implacable: seuls les intérêts financiers comptent. Les travailleurs, elles ne s'en soucient guère»



C'est avec plaisir que nous pouvons vous annoncer deux nouvelles intéressantes aujourd'hui.

#### CAMBODGE, LES 23 SONT ENFIN LIBÉRÉS!

Au Cambodge, vendredi passé, le tribunal a condamné, puis relâché les 23 militants (travailleurs et syndicalistes de l'habillement) qui avaient été arrêtés lors de la répression violente des manifestations de janvier dernier pour revendiquer un salaire minimum de 160€. Selon le syndicat C.CAWDU, «Leur libération est le résultat de la forte pression exercée par des ambassades étrangères et par plusieurs importantes marques de vêtements se fournissant au Cambodge, elles-mêmes mises sous pression par des organisations nationales et internationales, parmi lesquelles la CSI, UNI et la Clean Clothes Campaign.»

Pour plus d'informations, allez voir la news écrite à ce sujet sur le site d'achACT:

<http://www.achact.be/news-info-168.htm>

Voir aussi, en anglais:

- <http://www.phnompenhpost.com/national/23-found-guilty-released>
- <http://www.globaltimes.cn/content/863121.shtml>
- <http://www.licadho-cambodia.org/flashnews.php?perm=65>
- <http://www.cambodiadaily.com/news/25-found-guilty-for-roles-in-garment-protests-sentences-suspended-60092/>

#### BANGLADESH: LES INSPECTIONS ET LA MISE AUX NORMES DES USINES SONT EN COURS

Ensuite, à ce jour et en un an, 175 entreprises ont signé l'Accord sur la prévention et sécurité des usines au Bangladesh, dont 6 entreprises belges! Fin mai, 550 usines ont été inspectées. Leur mise aux normes est en cours.

Pour un relai et des compléments d'information, rendez-vous sur le lien suivant:

<http://www.achact.be/news-info-167.htm>

### > PAS DE COUPE DU MONDE DE FOOTBALL SANS DROITS POUR LES TRAVAILLEURS

## Le Qatar doit traiter les ouvriers étrangers dignement

Tandis que tous les yeux sont braqués sur la Coupe du Monde au Brésil, des stades sont d'ores et déjà en cours de construction pour les prochaines éditions. En 2018 ce sera en Russie et en 2022 le pays hôte sera le richissime petit état pétrolier du Qatar. Mais pour les ouvriers de la construction étrangers, le Qatar c'est tout sauf un hôte richissime. La fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois, l'IBB réagit.

À l'ors de chaque coupe du monde, l'organisation syndicale profite du grand intérêt que les médias accordent à l'événement pour revendiquer de bonnes conditions de travail dans les pays hôtes. C'est plus que nécessaire au Qatar. Près de 1,4 millions de travailleurs étrangers y sont occupés. Ils y travaillent pour des conditions inimaginables dans un pays aussi riche.

**Le football coûte 4.000 vies**  
Pour la coupe du monde de 2022, des travaux titaniques sont en cours, pas uniquement des stades mais aussi des routes, des aéroports, des métros et des hôtels. 500.000 travailleurs étrangers seront encore nécessaires dans les années à venir. Ils viennent principalement d'Inde et du Népal.



Il faudra près de 500.000 ouvriers de la construction en plus au cours des années à venir pour construire l'infrastructure nécessaire à la Coupe du Monde au Qatar en 2022.

Mais depuis le début des travaux, au moins 1.500 ouvriers de la construction ont déjà trouvé la mort. A ce rythme, la fédération internationale estime que les travaux pour la coupe du monde de 2022 devraient coûter la vie à près de 4.000 travailleurs.

En outre, ces travailleurs étrangers n'ont littéralement aucun droit. Confiscation des passeports, salaires non payés ou partiellement payés et le travail est dur sous des températures très élevées. À cela viennent s'ajouter des conditions d'hébergement lamentables, dans des camps rudimentaires réservés à ces travailleurs.

### Carton rouge, pour la FIFA aussi

L'IBB a envoyé plusieurs missions au Qatar, missions auxquelles notre secrétaire fédéral Rik Desmet a pris part. Suite à cette visite, la fédération a immédiatement lancé une campagne mondiale. Le Qatar mais aussi la FIFA ont reçu un carton rouge. Il faut que les choses changent.

Le Qatar doit fournir à ces travailleurs des logements décents et une



Rik Desmet sort le carton rouge pour la FIFA. La fédération de football doit être attentive aux droits des travailleurs.

liberté de mouvement. Ils doivent obtenir le droit de s'organiser en syndicat et ils doivent obtenir un salaire normal et des conditions de travail humaines. La FIFA doit elle aussi prendre ses responsabilités. La fédération de football doit utiliser son autorité pour exiger le respect des droits de ces milliers de gens. La Centrale Générale de la FGTB prendra encore d'autres initiatives afin de soutenir cette campagne.

## &gt; POINT DE VUE

# Mais à part ça, Madame la marquise...

**Dans un coin d'Irlande, une fosse commune contiendrait les cadavres de 800 enfants. Ils auraient été placés, jusqu'à l'aube des années 60, dans une institution religieuse. Certains auraient été arrachés à l'affection d'une mère célibataire. L'affaire fait grand bruit. A juste titre... Dans le même «temps médiatique», paraît le «Rapport sur la protection sociale dans le monde 2014/15» de l'Organisation internationale du Travail.**

Moins télégénique que le drame irlandais, on en parle moins dans les réseaux sociaux.

Pourtant un fil d'Ariane relie son contenu aux enfants irlandais en rappelant la sentence de Bourdieu, sociologue français: «Le fait divers

fait diversion».

Autant que l'idée de la mort d'enfants pauvres, la brique de l'OIT donne froid dans le dos. Elle décrit un massacre actuel au bilan, pas plus inéluctable, mais beaucoup lourd encore.

Première citation: «Près de 18.000 enfants meurent chaque jour, de causes évitables malgré le fait que bon nombre de ces décès auraient pu être empêchés grâce à une protection sociale adéquate».

Voici donc des morts «évitables» qui ne sont empêchées. Dira-t-on qu'il s'agit ici d'assassinats politiques?

L'OIT est une grande institution articulée aux Nations Unies. Elle réunit des représentants de plus de 180 gouvernements, de représentants d'organisations d'employeurs et des représentants d'organisations de travailleurs. Elle ne parle pas à la légère.

Seconde citation: «L'assainissement des finances publiques et les mesures d'ajustement opérées dans les pays à revenu élevé nuisent au progrès accomplis en matière de sécurité du revenu pour les enfants et leur famille. Sur les 28 pays de l'Union européenne, 19 ont enregistré une

augmentation de la pauvreté des enfants entre 2007 et 2012.» Un autre chiffre circule: il y aurait en Europe 800.000 enfants pauvres supplémentaires.

Ce ne sont pas les enfants «confiés» à de sombres «Folcoches à cornette» perdues dans le vert paysage du Connemara mais celles d'une politique d'austérité assumée par nos gouvernements. Au nom de quelle «raison d'Etat»?

## Droits de l'Homme

A la sortie de l'enfance, le risque de pauvreté ne disparaît pas.

Troisième citation: «Les pays à revenu élevé ont réduit l'éventail des prestations sociales et limité l'accès à des services publics de qualité. Allant de pair avec un chômage persistant, des salaires réduits et des impôts plus élevés, ces mesures contribuent à l'augmentation de la pauvreté et de l'exclusion sociale qui touche actuellement 123 millions de personnes dans l'Union européenne, soit 24% de la population, dont beaucoup d'enfants, de femmes, de personnes âgées et de personnes handicapées.» Blocage des salaires, réforme des fins de carrière, menace sur les pensions, réformes du chômage, destruction lente des services publics... On ne parle pas à la légère.

connaît la chanson. Mais à part ça, Madame la marquise, tout va très bien, tout va très bien...

La «Recommandation n°202» de l'OIT sur le socle de protection sociale de 2012, traduisait pourtant l'existence d'un consensus pour plus de sécurité sociale. Elle avait été formulée par les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs de 185 pays! Une démarche appuyée par G20 et les Nations Unies...

Cet engagement doit être rappelé au moment où se prépare la formation des gouvernements. Alors que s'échappent les premiers ballons d'essai tantôt à propos de l'index, tantôt des pensions, tantôt sur la limitation dans le temps des allocations de chômage...

Dernière citation de l'OIT: «La protection sociale joue un rôle majeur dans la réduction de la pauvreté, de l'exclusion des inégalités, tout en favorisant la stabilité politique et la cohésion sociale. La protection sociale contribue aussi à la croissance économique». En mars dernier, c'est le FMI qui révisait ses professions de foi en l'austérité et préconisait «d'augmenter les dépenses publiques à visées sociales»

«Les secours publics sont une

dette sacrée, affirmait déjà en 1793 la déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen. La société doit la subsistance aux citoyens malheureux soit en leur procurant du travail, soit en assurant les moyens d'exister à ceux qui sont hors d'état de travailler». C'était bien avant les droits économiques et sociaux. Avec la sécurité sociale, nous avons beaucoup progressé. A ceux qui voudraient en revenir à l'Ancien régime, rappelons l'existence d'un article 35 du même texte: «Quand le gouvernement viole les droits du peuple, l'insurrection est, pour le peuple et pour chaque portion du peuple, le plus sacré des droits et le plus indispensable des devoirs».



Nico Cué  
Secrétaire Général

## Carte blanche

<http://www.metallos.be>

**METALLOS MWB**  
FGTB

# La délégation de Doosan: le long terme avant tout

**E**n juin 2012, les travailleurs de l'entreprise Doosan à Frameries, constructeur d'excavatrices sur chenilles et pneus, sortaient vainqueurs d'un conflit de plusieurs jours avec la direction. L'une des principales revendications était la révision de la structure de l'emploi. En effet, à cette période, Doosan totalisait 80 intérimaires (soit près d'un quart du nombre total d'ouvriers). La délégation MWB-FGTB ne pouvait pas admettre que des travailleurs continuent à subir l'extrême flexibilité de ce type de contrat précaire. Elle revendiquait donc le passage des contrats intérimaires en contrats à durée déterminée.

Depuis ce bras de fer, la délégation n'a pas changé son fusil d'épaule: l'emploi est plus que jamais sa priorité.

A l'heure actuelle, l'entreprise compte 188 contrats à durée indéterminée (CDI) et 52 contrats à durée déterminée (CDD). La qualité de l'emploi est systématiquement mise en avant par Roberto Parisi, président de la délégation MWB-FGTB, et son équipe.

«Nous avons également obtenu que les travailleurs intérimaires ou en contrat à durée déterminée qui avaient perdu leur emploi au plus fort de la crise en 2008 puissent réintégrer l'entreprise en CDD en conservant leur ancienneté. Ils ne redémarreront pas de zéro», précise Roberto. Par ailleurs, le taux de CDI reste stable: chaque départ en pré-pension est compensé par le passage d'un travailleur CDD en CDI. La délégation ne souhaite pas que l'entreprise s'affaiblisse: quand la reprise sera là, elle devra être prête avec des travailleurs expérimentés.

La politique du long terme est primordiale pour la délégation MWB-FGTB: penser loin est la meilleure stratégie pour s'en sortir. Ainsi, la délégation pousse la direction à prospecter de nouveaux marchés afin de ramener de la production sur le site de Frameries. Les délégués MWB-FGTB sont extrêmement vigilants. Ils ont une vision globale de la ventilation des commandes de machines par pays et par modèle. Pas question de revivre la situation de 2008 où les concessionnaires étaient suralimentés par rapport à la demande.

Depuis 3 semaines, Roberto peut compter sur la présence de Ludovic Glacé pour l'épauler. Ludovic n'est pas un nouveau venu: après deux mandats de suppléant en CPPT, il est devenu chef de file du CPPT aux dernières élections sociales. Il peut dorénavant ajouter une nouvelle corde à son arc: celle de suppléant en DS. Jean Debrue qui occupait précédemment cette fonction a décidé de laisser sa place à la jeunesse. Ici aussi la stratégie du long terme a motivé cette décision. Ludovic, qui a la petite trentaine, n'est pas une tête brûlée. «Le travail en DS est très différent de celui en CPPT. J'apprends tous les jours et je continuerai à mettre un point d'honneur à bien étudier les dossiers», précise Ludovic.

Même si la délégation MWB-FGTB a énormément de travail dans l'entreprise, elle ne met pas des œillères pour autant. Roberto et Ludovic seront particulièrement attentifs à la politique qui sera menée par le prochain gouvernement. «Il est grand temps que les travailleurs récupèrent une partie des richesses produites. Le gel des salaires et la manipulation de l'index ont été

des coups extrêmement durs portés aux travailleurs. Les cadeaux fiscaux aux entreprises qui font des millions de bénéfices et qui mettent la clef sous le paillason d'un claquement de doigts, c'est inadmissible. Et quand je vois que certains se permettent de détricoter la sécurité sociale, une des plus belles victoires des luttes ouvrières, je m'étrangle» affirme Roberto.

Cette délégation, qui a les pieds bien ancrés dans les réalités, est consciente de ses responsabilités. C'est pour cette raison qu'elle anticipe chaque problème en ayant toujours une vision à long terme. «Nous voulons sauvegarder l'emploi et l'outil industriel ici à Frameries encore très longtemps» concluent Ludovic et Roberto.



Ludovic Glacé et Roberto Panarisi  
Délégués MWB-FGTB de Doosan

# Industries alimentaires, en route vers des entreprises citoyennes

## Le visage de l'entreprise doit changer!

Le travailleur doit retrouver sa place au sein de l'entreprise; il doit pouvoir évoluer à l'intérieur et ne pas être attaché à sa machine au risque d'être déclassé en même temps qu'elle. Le travailleur doit pouvoir progresser, accéder à des promotions et non subir des recrutements effectués à l'extérieur.

Ces dernières années, au nom d'un nouveau dogme patronal, on a saucissonné, parcellisé le travail. Là où le contrat de travail à durée indéterminée à temps plein était la règle, on y a progressivement substitué des contrats à durée déterminée, des contrats intérimaires, des contrats à temps partiel quand l'on n'a pas cumulé les aspects négatifs. Là où les travailleurs avaient un même employeur, aujourd'hui on voit à l'intérieur de l'entreprise une multitude de sous-traitants.

L'allongement de la carrière, la mise en place de conditions restrictives

rendent de plus en plus difficile l'accès à la prépension. Et les réponses apportées à la problématique du vieillissement sont inexistantes.

## Nous devons imposer un autre modèle d'entreprise, des entreprises citoyennes.

Le concept doit nous orienter vers la création d'une autre entreprise, une entreprise qui doit permettre à l'homme, le travailleur, d'y retrouver une autre considération. Une entreprise, c'est la société en modèle réduit. Nous devons nous donner comme objectif d'en changer son essence. Lors du dernier accord sectoriel négocié en 2013, nous avons mis 3 premières balises. La première balise touche à la qualité du travail, chacun sait que l'industrie alimentaire de par son type de production est une grande consommatrice d'intérimaires et surtout d'intérimaires avec un contrat journalier. Les délégués aujourd'hui, ont la possibilité de limiter voire d'interdire les contrats d'Intérim journaliers. En effet, la CCT prévoit qu'il faut l'accord des

délégués AVANT la conclusion du contrat. Nous avons aujourd'hui la clé pour un meilleur emploi, à nous de nous en servir...

La seconde balise touche à la politique de vieillissement au sein de l'entreprise, nous nous devons de constater un durcissement des conditions pour pouvoir bénéficier des régimes de chômage avec complément d'entreprise. FGTB-HORVAL a voulu que l'on y apporte une première réponse en instaurant des «jours de fins de carrières» (3 jours à partir de 56 ans & 6 jours à partir de 58 ans) applicable pour les travailleurs qui remplissent les conditions de carrière et d'âge pour bénéficier des régimes de chômage avec complément d'entreprise et qui continuent à travailler (cette dernière condition était impérative pour s'inscrire dans cette fameuse norme 0%). C'est le premier pas pour un allègement de la carrière pour les travailleurs âgés.

La troisième balise touche la politique de formation, outre l'augmen-

tation progressive du % de formation requise au sein de l'entreprise, sur base annuelle, 1,30% du volume total de la durée du travail prestée de tous les ouvriers de l'entreprise, il manquait un élément: la concertation au sein de l'entreprise pour établir ce plan. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, toutes les entreprises ayant au moins 20 travailleurs doivent établir un Plan de formation. Le secteur a fourni un modèle sectoriel pour le plan de formation; il doit donc y avoir concertation préalable au sein de l'entreprise et l'accord existant au sein de l'entreprise doit se concrétiser par la signature du plan de formation par le conseil d'entreprise ou à défaut par la délégation syndicale. Autre élément important est le droit d'initiative individuel dont disposera l'ouvrier pour demander un entretien avec le responsable pour discuter de ses possibilités de formation.

La Commission sectorielle de l'Industrie Alimentaire a pu faire une première évaluation de l'application de l'accord sur la formation

au sein de l'entreprise avec l'IFP. Deux décisions importantes ont été prises. D'une part, FGTB-HORVAL va intensifier l'information de ses délégués sur les nouvelles possibilités qui leurs sont offertes dans le dossier formation, IFP sera à disposition des sections qui le souhaiteront pour vulgariser le dossier formation et d'autre part, en décembre ou janvier, une commission sectorielle fera l'évaluation concrète de l'implémentation de ces nouvelles mesures sur le terrain, c'est-à-dire dans chacune de vos entreprises.

**FGTB-HORVAL a fixé ses objectifs, faire en sorte que le travailleur retrouve la place qui doit être la sienne au niveau de l'entreprise, la place centrale. Reconstruire la notion de carrière et de progression au sein de l'entreprise. Combattre le DUMPING SOCIAL.**

**Des objectifs que nous allons construire ENSEMBLE**

## > GRÈVE LSG SKY CHEFS

# L'employeur n'est plus aux abonnés absents

## Les demandes des travailleurs ne sont que l'application de la loi

### Pas de droits nouveaux

LSG peut-il travailler légalement ou doit-il fonctionner dans l'illégalité parce que ses prix de vente sont (seraient) trop faibles? LSG dispose pourtant du monopole. Et quand on a le monopole, on doit normalement dégager d'énormes profits. LSG a-t-il eu les yeux plus grands que le ventre en absorbant son seul concurrent, la société «Gate Gourmet»? GATE GOURMET avait accumulé d'énormes pertes. L'histoire ne se réécrit pas ...

Nous savons tous que LSG va perdre son monopole sur l'aéroport de Zaventem (directives Européennes). Cela signifie la perte de nombreux contrats commerciaux. D'où l'intérêt, peut-être, de trouver un bouc émissaire.

Et cette grève tombe, donc, peut-être au meilleur moment pour faire diversion et préparer sa communication. «On a perdu des contrats commerciaux parce que les travailleurs belges ont fait grève.»

### Mais que veulent les travailleurs?

### Les travailleurs veulent que toutes les minutes prestées soient payées.

Les travailleurs ne veulent plus être des marionnettes dans les mains des personnes chargées de confecter les horaires de travail. Ils en ont marre des changements quotidiens, des changements d'heures en heures ...

Les travailleurs veulent pouvoir contrôler les soldes des heures chaque mois. Les travailleurs veulent être payés

au moment des récupérations et pas au moment des prestations. Les travailleurs veulent un système de mesure du temps travail infalsifiable et conservant la mémoire de tous les historiques et de toutes les modifications.

### Mais tout cela n'est que l'application de la loi

Les travailleurs de LSG veulent du matériel en suffisance.

Les travailleurs veulent des produits en suffisance pour pouvoir remplir leur mission.

Les travailleurs ne supportent plus d'être continuallement dans l'urgence et d'être mis en cause dès qu'il y a du retard.

### LSG doit assumer les risques de l'entreprise.

### 150 intérimaires et jusqu'à, 200 intérimaires par jour.

La loi ne permet pas une telle débauche d'intérimaires. Un seul intérimaire présent chaque jour dans un service démontre l'existence d'un emploi permanent. L'intérimaire peut être utilisé pour remplacer un travailleur et dans cette hypothèse, la délégation syndicale ne doit pas donner son autorisation.

Par contre, pour le surcroit de travail, la délégation syndicale doit donner son accord. L'employeur doit obtenir chaque mois, chaque semaine cette fameuse autorisation.

Des intérimaires prennent plus de 38 heures par semaine depuis des années.



Les travailleurs exigent que des contrats de travail à durée indéterminée soient proposés à tous ces intérimaires permanents.

### Ce n'est que l'application de la loi

Les conditions de travail et de rémunérations ne sont pas les mêmes pour tous les travailleurs. Et pourtant les conditions de rémunération ne sont pas terribles dans le secteur HORECA.

LSG est-il dans la bonne commission paritaire?

Sans être extrêmes, les travailleurs exigent que la prime du dimanche s'élève à 40€ pour tout le monde. Cela coûterait 400.000€ par an au total.

Les discriminations sont interdites et à travail égal, salaire égal.

### Ce n'est à nouveau que le strict respect de la loi

Et cela coûterait au minimum 100€ par dimanche si LSG était dans la commission paritaire de l'industrie alimentaire.

Le 5 juin, le bureau de conciliation s'est réuni et après de longues discussions, un accord a été conclu le soir, après lequel les travailleurs ont repris le travail.

Christian Bouchat  
Secrétaire régional  
FGTB HORVAL Bruxelles

## &gt; POINT DE VUE

## Pécule de vacances plus élevé pour les employés: pas pour cet été

La suppression des différences entre ouvriers et employés au niveau du jour de carence et des règles de préavis avait mis à jour une autre distinction débute de cette année, dans le mode de calcul du pécule de vacances. Le pécule pour les ouvriers est en effet supérieur à celui des employés.

La principale différence réside dans la non prise en compte des primes annuelles (dont la plus importante est la prime de fin d'année) dans le calcul pour les employés, tandis qu'il en est bien tenu compte pour les ouvriers. Cela donne rapidement quelques centaines d'euros de différence en défaveur des employés par rapport aux ouvriers.

Entre-temps, de nombreux employés ont reçu leur double pécule de vacances ou le recevront bientôt. Ils auront remarqué que le montant n'a pas augmenté. La raison est à chercher chez les employeurs, qui continuent de bloquer la concertation sur le sujet. Le président d'Unizo, K. Van Eetvelt, annonçait même récemment que son organisation se retirait de la concertation sur l'harmonisation plus avancée des statuts. La solution est pourtant à portée de main. En 2011, cet aspect avait déjà été abordé lors des négociations interprofessionnelles, avec un résultat et l'accord des employeurs.

Le régime des employés serait d'application à tout le monde pour le simple pécule de vacances tandis que le régime des ouvriers s'appliquerait pour le double pécule. Le texte prévoyait un certain nombre de corrections pour que les ouvriers ne perdent rien ou presque en net.

Le SETCa continuera de suivre ce dossier. Notre objectif: supprimer la discrimination des employés dans le calcul du pécule de vacances. Au besoin, nous saisirons pour ce faire le tribunal.

Un pécule de vacances plus élevé pour les employés? Ce ne sera pas pour cet été, mais nous leur souhaitons malgré tout d'agréables congés!



Myriam Delmée,  
Vice-Présidente  
du SETCa

Erwin De Deyn,  
Président du SETCa

# Les congés annuels sont pour bientôt. Qu'en est-il de vos droits en matière?

**Les mois de mai et juin sont les mois au cours desquels la plupart des gens reçoivent leur pécule de vacances. De même, la période estivale pointe le bout du nez. Qu'en est-il des règles en matière de congés? Petit aperçu.**

### A combien de jours de congés payés avez-vous droit?

Tous les travailleurs (en régime de semaine de 5 jours de travail) ont droit à 20 jours de congés payés par an... à condition de s'être constitué ce droit par leur travail de l'année précédente.

Certains jours non prestés sont assimilés à des jours de travail effectifs et sont donc pris en compte. Il s'agit par exemple des jours de repos d'accouchement, de maladie ou des jours de congé. Concrètement, si vous avez travaillé toute l'année en 2013, vous avez droit à 20 jours de congé payés en 2014.

Les travailleurs à temps partiel y ont droit aussi, mais proportionnellement à leurs prestations. Quelqu'un ayant travaillé l'an dernier à mi-temps pendant toute l'année n'aura droit qu'à 10 jours en 2014.

Souvent, vous bénéficiez en réalité de plus de jours de congé que ce que la loi prévoit. Certains secteurs ou entreprises accordent plus de jours de congé. Ce sont les jours de congé «extralégaux».

### Quand pouvez-vous prendre des congés?

Normalement, chaque entreprise prévoit des dispositions au sujet des congés. Ce qui est possible ou ce qui ne l'est pas est vraisemblablement décrit dans un document. Vérifiez dès lors le règlement de travail. Un certain nombre d'obligations et de droits légaux sont aussi à respecter. Ainsi, vous devez avoir la possibilité de prendre au moins deux semaines de congé consécutives au cours de la période allant du 1 mai au 31 octobre. Des dispositions spécifiques peuvent avoir été convenues également sur le plan sectoriel.

### De quoi se compose votre pécule de vacances?

Le pécule de vacances se compose du pécule simple et du pécule double. Le pécule simple est le salaire que vous recevez pour les jours pendant lesquels vous êtes en vacances. Le double pécule vient en plus. Il a pour but d'indemniser les frais supplémentaires des vacances.

Les employés reçoivent leur simple pécule au moment de prendre leurs congés. En d'autres termes, leur salaire n'est tout simplement pas interrompu. Le double pécule correspond à 92 pour cent du salaire mensuel normal. Normalement, vous le recevez au moment de prendre vos congés principaux. Il est payé par votre employeur.

Ceci n'est pas le cas pour les ouvriers. Pour ces derniers, le pécule de vacances est versé par l'Office national des vacances annuelles ou une caisse de vacances. De même le calcul n'est pas le même. Aussi, les employés reçoivent moins de pécule de vacances que les ouvriers. Nous revenons d'ailleurs plus largement sur cette question dans l'édition de cette semaine.

### Et si vous venez à peine de commencer à travailler?

En théorie, vous n'avez pas droit à des congés au cours de votre première année civile de travail. Ces congés dépendent en effet du nombre de mois prestés au cours de

l'année précédente. L'Europe n'a pas accepté cette situation. Aussi, la Belgique a introduit les «vacances européennes». Elles permettent au travailleur d'avoir effectivement droit à des congés complémentaires au cours de la même année civile au cours de laquelle vous avez fourni vos prestations.

Par période de trois mois prestée, vous avez ainsi droit à une semaine de congé supplémentaire. Ce droit s'applique aussi aux travailleurs à temps partiel. Si vous augmentez vos heures contractuelles ou si vous passez à un temps plein, vous avez droit à des congés complémentaires. La même règle s'applique si, après une période de congé parental partiel, vous passez de nouveau à un temps plein.

### Règles spéciales pour les jeunes travailleurs et les travailleurs plus âgés

Des règles spécifiques sont prévues pour les travailleurs débutants (de moins de 25 ans) afin qu'ils aient droit également à des congés. Ces congés sont appelés «vacances jeunes». Ces mêmes règles s'appliquent aux travailleurs âgés de 50 ans ou plus et qui reprennent le travail après une période de chômage complet ou d'invalidité. Vous pouvez alors prendre des «vacances seniors».

### Vous tombez malade pendant vos congés. Que faire?

Si vous tombez malade avant le début de vos congés, vous pouvez reporter ces derniers. C'est également le cas si votre entreprise prévoit une fermeture collective.

Si vous tombez malade pendant vos congés, ceux-ci se poursuivront simplement. Vous



ne pourrez pas récupérer ces jours de maladie sous la forme de jours de congé.

En cas de maladie, même pendant les congés, il est conseillé de toujours prévenir votre employeur. Cet aspect pourrait s'avérer important si vous êtes toujours malade à l'issue de vos congés.

### Vous êtes licencié alors que vous avez encore des jours de congé à prendre. Que se passe-t-il dans ce cas?

Si vous êtes un employé, un décompte du pécule de vacances sera établi au terme de votre contrat de travail. Ce décompte portera sur les jours que vous n'avez pas encore pris pendant l'année en cours (augmentés éventuellement du double pécule de vacances) et sur le pécule de vacances pour les mois prestés (destiné à l'année suivante).

Attention: l'année suivante, vous ne recevrez donc plus de salaire ni de double pécule de vacances pour ces jours-là. Il convient donc d'en tenir compte sur le plan financier.

## Vos droits en quelques mots

- Les congés sont un droit: votre employeur ne peut pas vous demander d'y renoncer.
- Votre employeur devra toujours marquer son accord pour que vous puissiez prendre vos congés.
- Vous devez avoir la possibilité de prendre au moins deux semaines de congés ininterrompues entre le 1 mai et le 31 octobre.
- Vous avez droit à un simple et à un double pécule.
- Si vous travaillez à temps partiel, vos jours de congé vous sont attribués au prorata.
- Si vous venez de quitter l'école ou si vous avez 50 ans ou plus et reprenez le travail, vous disposez de droits spéciaux.

**Vous trouverez davantage d'explications concernant vos droits en matière de congé et de pécule de vacances sur [www.setca.org](http://www.setca.org)**

# «Accord sur l'outplacement dans la CPNAE: garantie de qualité»

**U**n accord est sur la table dans la plus grande commission paritaire du pays (CP 218) dans le cadre des nouvelles dispositions légales. Et c'est nécessaire. La loi relative à l'harmonisation des statuts a nettement accentué l'importance de l'outplacement en cas de licenciement. L'accord offrira une sécurité supplémentaire aux employés licenciés issus de la Commission paritaire nationale auxiliaire pour Employés (CPNAE). C'est également la première commission paritaire où un tel accord voit le jour. Entretien avec les responsables du SETCa pour le secteur, le président Erwin De Deyn et le secrétaire fédéral Jean-Pierre Boninsegna.

**Erwin:** «Depuis le début de cette année, le droit de licenciement a fortement changé dans le cadre du processus d'harmonisation des statuts des ouvriers et des employés. L'une des conséquences est que le droit à l'outplacement a été sensiblement élargi. A partir de 2016, il sera même question d'une obligation lorsque le préavis excèdera 30 semaines».

**Jean-Pierre:** «Les critiques du SETCa par rapport à l'harmonisation des statuts sont connues. C'est devenu à nos yeux un exercice déséquilibré, la grande majorité des employés a vu fortement diminuer sa protection contre le licenciement. Mais cela ne signifie pas que, comme organisation syndicale, nous devions en rester là. La loi a également placé de nouveaux accents, notamment concernant l'outplacement. À nous à présent de fixer les dispositions collectives voulues en la matière. Nous avons donc repris cet aspect dans l'accord sectoriel pour les années 2013 et 2014».

C'est le premier encadrement collectif de ce nouveau système d'outplacement. Est-ce un hasard si cet accord a été conclu dans la CPNAE?



**Erwin:** «Non, pas tout à fait. Pour commencer, il y a déjà la taille de la CPNAE: plus d'un employé sur 4 travaille dans une entreprise ressortissant à cette commission paritaire (plus de 400.000 travailleurs). Les droits de ces travailleurs sont notamment déterminés par les CCT sectorielles que nous signons avec les employeurs. Un accord offre directement une sécurité pour un très grand groupe d'employés».

**Jean-Pierre:** «Il ne faut pas oublier que de nombreux employés de cette CP travaillent dans de très petites entreprises. Pour eux, les accords sectoriels sont très importants, car ils ne reçoivent généralement pas de droits ou de protection supplémentaires dans leur entreprise».

**Erwin:** «Il y a aussi une raison liée au contenu. La CP 218 possède depuis bien longtemps déjà des accords en matière d'outplacement. Ainsi, il existe déjà dans le secteur un droit à l'accompagnement en cas de licenciement à partir de l'âge de 35 ans (qui est intégralement maintenu pour les employés ayant moins de 30 semaines de

préavis). Le fonds de formation sectoriel Cefora a développé une forte expertise dans ce domaine. Nous ne devions donc pas partir de zéro dans le secteur».

**La loi relative à l'harmonisation des statuts ouvriers et employés fixe déjà de nombreuses modalités en matière d'outplacement. Qu'apporte de plus un accord sectoriel?**

**Jean-Pierre:** «Ce n'est pas tout à fait exact. Seules les grandes lignes étaient fixées. Pensez par exemple au coût. La loi parle pour l'outplacement d'une valeur minimum de 1800€. Nous sommes parvenus à relever ce montant dans l'accord: chacun pourra bénéficier au minimum d'un outplacement d'une valeur de 3000€. Pour ceux qui gagnent plus aussi, nous travaillons à chaque fois avec un plafond et arrondissons vers le haut. Si 1/12 du salaire annuel se situe entre 3001€ et 4200€, la valeur de l'outplacement est portée à 4200€. Celui qui gagne encore plus reçoit le package légal maximum d'une valeur de 5500€. Et les employés ont également droit à un remboursement des frais».

**Erwin:** «Il y a aussi une raison liée au contenu. La CP 218 possède depuis bien longtemps déjà des accords en matière d'outplacement. Ainsi, il existe déjà dans le secteur un droit à l'accompagnement en cas de licenciement à partir de l'âge de 35 ans (qui est intégralement maintenu pour les employés ayant moins de 30 semaines de

préavis). Le fonds de formation sectoriel Cefora a développé une forte expertise dans ce domaine. Nous ne devions donc pas partir de zéro dans le secteur».

**Erwin:** «Outre le coût, il faut également s'attarder sur la qualité de l'outplacement. Il est proposé par des entreprises privées, et il y a parmi elles de nombreux cow-boys. 60 heures d'accompagnement en cas de licenciement ne vous seront pas vraiment profitables si vous apprenez uniquement à mettre votre CV à jour. Il faut placer la barre plus haut. Comme le Cefora se chargera des contrats avec les accompagnateurs au licenciement, un contrôle qualité est possible. Et les syndicats auront leur mot à dire, car ils siègent aussi dans les hautes instances du Cefora. L'accord prévoit aussi qu'une attention accrue sera prêtée à l'accompagnement individuel et que des formations organisées par le Cefora seront également proposées aux employés concernés».

«Je suis convaincu que comme syndicat, nous devons nous préoccuper aussi d'aspects comme les accompagnements en cas de licenciement et les formations. Le SETCa s'y attelle pleinement. Par cet accord, nous garantissons la qualité de l'outplacement pour 1 employé sur 4».

## en bref...

**Actissia:** L'entreprise traverse de très grandes difficultés économiques. Les représentants syndicaux travaillent à la recherche de pistes et mettent tout en œuvre afin de sauvegarder au maximum les emplois, les acquis sociaux et les activités. Plus d'informations devraient suivre de la part de la direction lors du CE du 18/06.

**Indexations:** En juin, les salaires de la CP 202 (employés du commerce de détail alimentaire) seront indexés.

**Sony Belgique:** Le plan social a été approuvé par une majorité des travailleurs. Suite aux négociations entre direction et syndicats, le nombre de pertes d'emplois est passé de 101 à 92. Le plan, qui sera d'application jusqu'à mars 2017, met également l'accent sur la formation complémentaire et l'outplacement.

**CGI:** En mars, deux délégués de CGI avaient injustement été licenciés pour faute grave. Dès le début, le SETCa avait dénoncé l'attitude de la direction et le lien très clair entre cette décision et le dialogue social difficile au sein de l'entreprise IT. Le Tribunal du Travail vient de donner raison aux travailleurs et a déclaré les motifs graves non fondés.

**Mestdagh:** depuis plus de deux ans, les organisations syndicales ont entamé en front commun des réunions de négociations communes Mestdagh – Sixteen en vue de l'harmonisation des pratiques, d'évolution des conditions de travail et salariales. Même si certaines avancées ont déjà pu voir le jour (adaptation du barème pour certaines catégories de travailleurs, garantie du sursalaire en heures tardives sur l'horaire affiché en cas de maladie, etc.), de nombreux points restent encore en suspens. Le SETCa continuera à défendre les préoccupations des travailleurs et leurs conditions de travail.

## Outplacement: qu'est-ce c'est précisément?

«Outplacement» est le terme anglais courant pour désigner l'accompagnement d'un travailleur en cas de licenciement. L'objectif est de permettre à cette personne de trouver au plus vite un nouvel emploi. C'est un service généralement proposé par des entreprises privées.

Le droit à l'outplacement n'est pas neuf. Il existe depuis longtemps déjà pour les plus de 45 ans: ils ont droit à un accompagnement au licenciement dès qu'ils comptent 1 an d'ancienneté dans une entreprise (via la CCT 82). Ce droit est d'ailleurs maintenu. L'outplacement spécifique dans le cadre

d'une restructuration ou d'un licenciement collectif existe lui aussi depuis longtemps et est maintenu. Enfin, la CCT 51 prévoit également les modalités d'outplacement volontaire pour tous les travailleurs.

La loi «concernant l'introduction d'un statut unique ... en ce qui

concerne les délais de préavis et le jour de carence» étend désormais ce droit. Toute personne dont le préavis est supérieur à trente semaines aura droit à l'outplacement. Détail piquant: l'argent pour ce faire vient en grande partie des poches des travailleurs proprement dits. Car leur préavis sera raccourci de quatre semaines... Jusque 2016, il y aura encore le choix. À partir de 2016, il s'agira d'une obligation.

Par l'accord au sein de la commission paritaire 218 (voir interview), employeurs et employés du secteur ont assuré une plus grande sécurité juridique pour toutes les parties concernées, les employés recevant des garanties quant à la qualité de l'accompagnement au licenciement proposé.

Pour plus d'informations à propos de la réglementation générale, n'hésitez pas à consulter notre brochure Focus relative aux statuts ouvriers et employés.

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, de nouvelles règles s'appliquent en la matière d'outplacement. Pour tout savoir sur ces changements, consultez le Focus Statuts Ouvriers et Employés sur MySETCa.**

# Anne Demelenne tire sa révérence

**Elle ne se présentera pas à sa succession au congrès de la FGTB d'octobre**

**Chers Camarades,**  
**Tout au long de mes mandats syndicaux, et en particulier lors du dernier, je me suis investie sans compter pour porter haut les valeurs de la FGTB: solidarité, tolérance, justice sociale.**  
**Vous m'avez apporté votre soutien et, ensemble, nous avons résisté dans l'adversité et œuvré pour tendre vers une société plus juste.**

*Cet engagement militant a pris beaucoup de mon énergie.*

**Ces derniers mois, ma santé se rappelle à moi. Ainsi, avant que cette nouvelle ne soit publique, je souhaitais vous en informer : je ne me représenterai pas à la fonction de secrétaire générale de la FGTB au prochain Congrès d'octobre. Je resterai syndicaliste mais je ne compte plus occuper un poste de première ligne.**

**Je vous remercie toutes et tous pour la confiance que vous m'avez témoignée, c'est elle qui m'a portée dans ma fonction.**  
**Bien fraternellement,**

**Anne Demelenne.**

Par ces quelques mots, la Secrétaire générale de la FGTB a tenu à annoncer en primeur aux membres du Bureau de la FGTB sa décision de ne pas se présenter à sa propre succession lors du congrès de la FGTB qui se tiendra au début octobre.

En primeur parce qu'Anne Demelenne a fait part de sa décision aux journaux Le Soir et Sud Presse du 10 mai ce qui signifie que la nouvelle faisait les gros titres le jour même où la Secrétaire générale devait annoncer sa décision de vive voix au Bureau de la FGTB.

#### Des défis importants

Le moment de cette décision peut surprendre. Pourquoi une telle décision à un moment où la FGTB va plus que jamais avoir besoin de dirigeants expérimentés et rompus à la négociation?

On ne sait en effet pas quelle sera la composition du prochain Gouvernement fédéral, mais on sait que les défis seront importants. Des convergences à droite inspirent de vives inquiétudes pour le maintien de notre système d'indexation des salaires et des allocations sociales. On parle d'un ou plusieurs sauts d'index et la

Banque nationale est encore intervenue récemment pour appuyer cette politique. La BNB y ajoute un couplet sur la soutenabilité des pensions en visant en particulier les pensions du secteur public jugées trop généreuses et qu'elle propose de revoir à la baisse.

En fin d'année, les négociations avec le patronat en vue d'un éventuel accord interprofessionnel vont démarrer dans un cadre encore plus difficile que d'habitude. Outre la crise et les pressions sur les salaires exercées et par l'Europe et par les organismes internationaux influents comme l'OCDE et le FMI, la concertation fédérale subit les assauts de ceux qui veulent décentraliser cette négociation salariale. La 6e réforme de l'Etat et la migration d'importantes compétences économiques vers les régions donnent au patronat un prétexte pour tenter de torpiller la négociation au niveau fédéral... Voilà le contexte. Est-ce bien le moment d'abandonner son poste ?

**Grosse fatigue**  
Oui, justement, explique Anne Demelenne : la direction de la FGTB demande en général énormément d'énergie. C'est encore plus vrai en période de turbulences. Or, Anne Demelenne ne se sent pas la force d'affronter ces nouveaux combats. Lorsqu'elle a été élue en 2006, elle a été immédiatement confrontée à

la maladie. Elle a courageusement mené de front la lutte pour la justice sociale et son combat contre la maladie.

La presse laisse entendre qu'elle ferait une rechute. Ce n'est pas le cas, mais ces années de lutte auront été particulièrement éprouvantes et les signes de fatigue lui rappellent ses propres limites. Les défis qui attendent la nouvelle direction de la FGTB – étant entendu que Rudy De Leeuw, lui, se représente à la présidence – vont exiger beaucoup d'énergie et d'investissement personnel.

Anne Demelenne doit faire attention à sa santé et elle préfère donc passer le relais à quelqu'un qui puisse s'investir totalement dans la direction de la FGTB et dans les combats qu'elle devra encore mener.

Le Bureau de la FGTB a approuvé la décision de la Secrétaire générale et lui a rendu un hommage appuyé pour son action au cours des deux mandats au cours desquels elle a porté haut la couleur de la FGTB.



**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](http://www.pv.be).

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

