

› Réforme des pensions?

Lose-for-life!



© istockphoto.com

La Commission d'experts chargée d'étudier les pistes d'une réforme des pensions à l'horizon 2020-2040 a remis son rapport. La réflexion semble n'avoir été guidée que par des impératifs budgétaires. La commission propose un système de pension «à points» compliqué et opaque qui n'offre aucune sécurité: le montant futur de la pension pourrait rétrécir au lavage. La valeur des «points» convertis en euros à la prise de la pension jouerait au yo-yo selon la conjoncture et la démographie. Deux seules certitudes si le prochain Gouvernement s'empare de ces propositions: les carrières seraient plus longues (âge légal porté à 67 ans) pour des pensions plus basses; les pensions du secteur public seraient alignées vers le bas.

GOUVERNEMENT

Nos priorités pour la prochaine majorité

EUROPE

Jeunes Européens en action



LOISIRS

Bruxelles fait son cinéma

IMMIGRATION

50 ans de vivre ensemble

NAMUR

NON au Grand Marché Transatlantique

AVANT LE 6 juillet 2014

Répondez à la **consultation publique** de la Commission Européenne

www.no-transat.be

CONTACTEZ AFICO

Au helpdesk
081/64.99.52 - info@afico.be
Aux permanences (le matin)
24 et 25/06 et 1^{er} et 2/07/14

OU

de faire appel à notre HELPDESK AFICO les 24/06, 25/06, 01/07 et 02/07 qui vous guidera dans vos démarches soit sur place à la rue DEWEZ avec mise à disposition d'un ordinateur et de nos conseils soit par téléphone.

C'est urgent! Le 06 juillet 2014, la consultation sera clôturée.

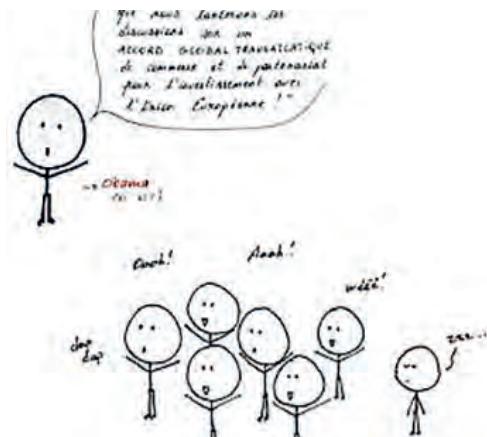
Illustration: Eric Herlin - Gérald FAYS, Rue DEWEZ 4, 2000 Namur, B-2000, BELGIQUE. © 2014 AFICO

Avec le soutien de: **CEPAG**, **FGTB Namur**, **CGT**, **UN**, **WFTU**

1. Pourquoi dire non:

Explication ici par un dessin:

<http://treatthetreaty.org/fr>



2. Comment agir:

En signant l'appel ici sur le site «NO TRANSAT»:
<http://www.no-transat.be/adhere/formulaire-adhesion>

et SURTOUT en remplissant la consultation populaire ouverte (de manière très très discrète) par l'Europe.

Pour cela, il vous suffit de suivre les instructions de la page
<http://www.no-transat.be/plus-infos/mobilisation-generale>

OU

de faire appel à notre HELPDESK AFICO les 24/06, 25/06, 01/07 et 02/07 qui vous guidera dans vos démarches soit sur place à la rue DEWEZ avec mise à disposition d'un ordinateur et de nos conseils soit par téléphone.

C'est urgent! Le 06 juillet 2014, la consultation sera clôturée.

LUXEMBOURG

SAMEDI 19 JUILLET
ROSSIGNOL (Tintigny – en Gaume)

Editeur responsable : Arnaud Zacharie CNCD-11.11.11, quai du Commerce, 9, 1000 Bruxelles

www.cncd.be/changelemonde





> MOTIVATION GÉNÉRALE DU LICENCIEMENT:

La CCT n°109 du Conseil national du Travail

1. Introduction

Au mépris d'un certain nombre de normes internationales, le droit belge ne connaît pas, jusqu'à aujourd'hui, d'obligation générale de motivation du licenciement.

Les ouvriers bénéficiaient d'une protection particulière contre le licenciement au travers de l'art. 63 de la loi relative aux contrats de travail qui considérait comme abusif le licenciement d'un ouvrier, engagé pour une durée indéterminée, effectué pour des motifs sans aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier, ou non fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement incombait à l'employeur.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 26 décembre 2013, concernant l'introduction d'un statut unique entre les ouvriers et les employés en ce qui concerne les délais de préavis, le jour de carence ainsi que les mesures d'accompagnement, cette différence de traitement ne se justifiait plus. L'abrogation de l'article 63 précité fut l'occasion d'insérer dans le droit du travail, l'obligation de la motivation générale du licenciement. Cette tâche a été confiée aux interlocuteurs sociaux. L'obligation de motivation est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2014 pour les congés donnés ou notifiés à partir de cette date.

2. Champ d'application

La loi du 5 décembre 1968, qui organise le régime des conventions collectives de travail, ne s'applique qu'au secteur privé, sous réserve de quelques exceptions.

La convention collective de travail n°109 dispose en outre qu'elle n'est pas applicable pendant les six premiers mois d'occupation. Sont également exclus les licenciements pour de justes motifs, c-à-dire pour des motifs qui ne sont pas déraisonnables et en outre connus du travailleur (ex: les licenciements collectifs, en cas de fermeture d'entreprise) ainsi que ceux qui doivent faire l'objet d'une procédure spécifique impliquant par elle-même la motivation du licenciement (ex: les licenciements des candidats et

3. Le droit de connaître les motifs concrets du licenciement

Désormais, le travailleur a le droit de connaître les motifs concrets de son licenciement. La communication de ces motifs par l'employeur pourra se faire soit d'initiative, soit à la demande du travailleur.

4. Le moment de la motivation

Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets de son licenciement doit adresser sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après la fin du contrat de travail.

Si le contrat de travail est rompu moyennant préavis, la demande doit être adressée dans un délai de six mois après la notification du congé, sans pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat.

L'employeur qui reçoit la demande doit communiquer au travailleur «les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement» dans les deux mois.

L'employeur peut également, de sa propre initiative, communiquer par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. Il ne sera dès lors pas tenu de répondre à la demande du travailleur. Cette communication par l'employeur doit être écrite mais n'est soumise à aucune autre condition de forme.

5. Le contenu de la motivation

L'énonciation des motifs doit être suffisamment claire et précise afin de permettre au travailleur de connaître les raisons de son licenciement et au juge saisi de

contrôler la légitimité de ceux-ci.

L'employeur ne pourra se référer à des formules vagues, passe-partout ou trop générales, telles que celles qui figurent généralement sur les formulaires C4 destinés au chômage (restructuration, rendement insuffisant, ne convient plus)... Il devra donc, désormais, mentionner les éléments de fait essentiels qui permettent d'apprécier l'aptitude, l'inconduite ou les nécessités de l'entreprise.

6. La sanction

L'employeur qui ne respecte pas les dispositions de la CCT relative à la communication des motifs est redevable au travailleur d'une «amende civile» forfaitaire correspondant à deux semaines de salaire.

La sanction sera applicable dès lors que l'employeur ne communique pas les motifs concrets du licenciement alors que le travailleur en a fait la demande ou les communique tardivement ou sans être complet ou suffisamment précis.

L'amende est cumulable avec l'indemnité prévue pour sanctionner un licenciement manifestement déraisonnable (voir ci-dessous).

7. Le licenciement manifestement déraisonnable

Selon la CCT, «un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.» (art. 8 de la CCT).

Ces critères englobent l'insuffisance professionnelle au travail, le manque de compétence ou de qualification ou encore les erreurs ou négligences, ainsi que tous les besoins de l'entreprise d'ordre économique, technique ou organisationnel.

8. Le contrôle du juge

Celui-ci exercera son contrôle sur plusieurs aspects:

- il vérifiera si les motifs invoqués entrent dans une des trois catégories de motifs légitimes fixés par la CCT.

- il contrôlera l'exactitude des motifs: le rendement du travailleur

était-il réellement insuffisant, le travailleur a-t-il commis une faute, etc.

- il pourra examiner si les faits invoqués par l'employeur sont en relation avec le licenciement: la situation financière de l'entreprise justifiait-elle le licenciement alors que peu de temps après un travailleur a été engagé aux mêmes conditions et pour exercer la même fonction?

Toutefois, le contrôle que le tribunal pourra exercer sur la pertinence des motifs sera un contrôle marginal: il ne pourra substituer son appréciation personnelle à celle du chef d'entreprise en jugeant que celui-ci aurait pu prendre une autre décision de gestion qui aurait mieux concilié les intérêts de l'entreprise et ceux du travailleur.

Il ne pourra juger le licenciement manifestement déraisonnable que par rapport à celui décidé par un employeur «normal et raisonnable», dans des circonstances analogues.

9. La sanction

En cas de licenciement, l'employeur sera redevable au travailleur d'une indemnité égale au minimum à 3 semaines et au maximum à 17 semaines de rémunération.

Selon les partenaires sociaux «le montant de l'indemnisation dépend de la gradation et du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.»

Toutefois, rien n'empêchera le travailleur dont le licenciement est reconnu comme manifestement déraisonnable d'opter pour l'indemnisation du préjudice réellement subi. Il devra, pour ce faire, se baser sur les règles générales de l'abus de droit pour réclamer des dommages et intérêts à l'employeur, ce qui implique de faire la preuve de la faute de celui-ci ainsi que de la réalité et de l'étendue de son préjudice.

10. La charge de la preuve

Celle-ci est répartie de la manière suivante:

- si l'employeur n'a pas communiqué au travailleur les motifs du licenciement conformément aux dispositions de la CCT, il lui appartient de fournir la preuve des motifs qu'il invoque et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable;

- si le travailleur n'a pas introduit une demande de communication des motifs conformément aux dispositions de la CCT, il lui incombe de fournir la preuve du caractère

manifestement déraisonnable du licenciement;

- si l'employeur a correctement communiqué les motifs du licenciement sur demande du travailleur ou d'initiative, la partie qui allègue les faits en assume la charge de la preuve.

Rappelons que celui qui supporte le fardeau de la preuve en supporte le risque: si la preuve n'est pas rapportée, la partie qui en supporte le risque perdra son procès. Il est dès lors vraisemblable que les employeurs auront de plus en plus recours à l'écrit dans les relations de travail afin de se constituer une preuve du ou des motifs du licenciement.

11. Régime particulier: maintien de l'art. 63 pour certains ouvriers

Pour les ouvriers qui ressortissent à certaines commissions paritaires et pour lesquels la loi relative au statut unique maintient un préavis réduit et dérogatoire jusqu'au 31 décembre 2015, les interlocuteurs sociaux ont prévu un régime analogue à celui de l'art. 63 de la loi sur les contrats de travail. Dès lors, la charge de la preuve des motifs du licenciement sera supportée par l'employeur et le montant de la sanction fixé à six mois de rémunération (le critère de l'employeur normal et raisonnable n'est donc pas pris en considération).

A partir du 1^{er} janvier 2016, les nouvelles règles prévues par la CCT n°109 seront applicables. Le régime particulier sera toutefois permanent pour les ouvriers relevant des C.P124 et 126 qui n'ont pas de lieu de travail fixe et qui exercent certaines activités bien spécifiques.

Conclusion

Il est incontestable qu'il n'a pas été porté atteinte au pouvoir de résiliation unilatérale de l'employeur. Néanmoins, l'introduction dans le droit positif belge, du principe général de motivation du licenciement, constitue un progrès important dans la lutte contre l'arbitraire patronal.

Hommage aux anciens affilié(e)s Setca Charleroi

En septembre prochain se déroulera la cérémonie en hommage aux anciens affilié(e)s du SETCa Charleroi. Seront fêté(e)s les affilié(e)s qui remplissent les conditions suivantes:

avoir atteint entre le 1^{er} janvier 2010 et le 31 décembre 2013, 20 ans, 30 ans, 40 ans ou 50 ans d'affiliation au SETCa.

Si vous remplissez les conditions, nous vous invitons à nous retourner par courrier le formulaire ci-dessous avant le 15 juillet 2014 ou nous renvoyer par mail vos coordonnées

Nom :

Prénom :

Adresse :

Date de naissance :

Entreprise :

Affilié(e) depuis le

Date ultime de rentrée des inscriptions – 15 juillet 2014

SETCa Charleroi
Nathalie Jacquemin
Rue de Gozée 202 – 6110 Montigny-Le-Tilleul
Mail: njacquemin@setca-fgtb.be



Le centre de formation sociale et culturelle pour travailleurs à Charleroi (cenforsoc asbl)

vous informe que les calendriers de formations de la session 2014-2015 sont prêts.

Intéressé(e)?

Téléphonez au secrétariat: 071/641.286

Carmela DI BERNARDO se fera un plaisir de répondre à vos questions concernant les inscriptions.

Responsable de la Formation : Ruddy DAN-THINE

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^{er} 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.

Horaires d'été

Antoing	Ath	Basècles
Lun: 09h00-12h00	Lun: 09h00-12h00	Lun: 09h00-12h00
Mar: 09h00-12h00	Mar: 09h00-12h00	Mar: 09h00-12h00
Mer: 14h00-17h00	Mer: Fermé	Mer: 14h00-17h00
Jeu: 09h00-12h00	Jeu: 09h00-12h00	Jeu: 09h00-12h00
Ven: Fermé	Ven: 09h00-12h00	Ven: Fermé
Bizet	Comines	Dottignies
Lun: Fermé	Lun: 09h00-12h00	Lun: Fermé
Mar: 09h00-12h00	Mar: Fermé	Mar: 09h00-12h00
Mer: Fermé	Mer: Fermé	Mer: 14h00-17h00
Jeu: Fermé	Jeu: 09h00-12h00	Jeu: 09h00-12h00
Ven: 09h00-12h00	Ven: Fermé	Ven: 09h00-12h00
Ellezelles	FGTB Wallonie Picarde	Herseaux
Lun: Fermé	Attention Du 1 ^{er} juillet au 31 août 2014	Lun: 09h00-12h00
Mar: Fermé	Horaires d'été !!!	Mar: 09h00-12h00
Mer: 14h00-17h00	FGTB  <small>Wallonie picarde</small>	Mer: Fermé
Jeu: 09h00-12h00		Jeu: 09h00-12h00
Ven: Fermé		Ven: Fermé
Lessines	Leuze	Mouscron
Lun: 09h00-12h00	Lun: Fermé	Lun: 09h00-12h00
Mar: 09h00-12h00	Mar: 09h00-12h00	Mar: 09h00-12h00
Mer: 14h00-17h00	Mer: 14h00-17h00	Mer: 14h00-17h00
Jeu: 09h00-12h00	Jeu: 09h00-12h00	Jeu: 09h00-12h00
Ven: Fermé	Ven: 09h00-12h00	Ven: 09h00-12h00
Pecq	Peruwelz	Tournai
Lun: 09h00-12h00	Lun: 09h00-12h00	Lun: 09h00-12h00
Mar: 09h00-12h00	Mar: 09h00-12h00	Mar: 09h00-12h00
Mer: 14h00-16h00	Mer: Fermé	Mer: 14h00-17h00
Jeu: 09h00-12h00	Jeu: 09h00-12h00	Jeu: 09h00-12h00
Ven: Fermé	Ven: 09h00-12h00	Ven: 09h00-12h00

LIÈGE - HUY - WAREMME

12*13*14
sept. 2014

fête de l'Humanité
Parc départemental Georges-Vallon
La Courneuve

Scorpions, Massive Attack, Temples, Bernard Lavilliers, Ayo, Alpha Blondy, Puggy, Les Ogres de Barback, IAM...

Cette fête est un lieu unique de solidarité qui offre trois jours de concerts, débats, théâtres, expositions, attractions, foires aux livres, cinémas, sports -sisi, pour les plus motivés, il est possible de participer au jogging de l'Huma...

* **Départ** : samedi 13 septembre, 7h30 (arrivée 30 min avant), depuis la place St-Paul ;

* **Retour** : dimanche 14 septembre, aux alentours de minuit ;

* **Prix** : 110€ par personne, incluant :
- Trajet car A/R
- Nuitée hôtel
- P'tit déj'
- Pass festival.

* **Limite date inscriptions** : jeudi 14 août

Réservez obligatoirement par téléphone (0474/563.795) ou par courriel : philippe.bordignon@fgtb.be.
Règlement à effectuer au compte ULDP : BE35 6343 5296 0137.
Communication : noms complets des participants + Huma 2014.

ULDP
Union Liégeoise pour la Défense de la Paix

E.R. : JF RAMQUET - Place St-Paul 9/11 à 4000 Liège

Pti-dej' solidaire Aux Ardentés

Les Jeunes FGTB et Latitude Jeunes te proposent un petit-déjeuner sain et équitable

11 | 12 | 13 JUILLET de 9h30 à 13h
(Chapiteau à l'entrée du camping)
2€ / jour ou 5€ / 3 jours

**La solidarité ?
on a encore du pain sur la planche !**

Latitude Jeunes
JEUNES FGTB Liège-Huy-Waremme

www.solidaris-liege.be
www.fgtb-liege.be

E.R. : JF RAMQUET - Place St-Paul 9/11 à 4000 Liège

Corse
Du 09 au 18/09/2014

1340€
Chambre double
Affilié-e-s mutualité Solidaris
(en ordre d'ass. compl.)

1450€
Chambre double
Non-affilié-e-s mutualité Solidaris

L'Alsace
Du 08 au 10/12/2014

313€
Affilié-e-s
mutualité Solidaris
(en ordre d'ass. compl.)

399€
Non-affilié-e-s
mutualité Solidaris

(+ 50€ supplément single)

Cette saison, nous vous proposons un grand Tour de Corse. Vous aurez l'occasion de parcourir cette merveilleuse île du Nord au Sud.

Venez découvrir ou redécouvrir l'ambiance des marchés de Noël et leurs plaisirs gourmands. Participez à la nouvelle revue du Music-Hall de Kirwiller en place d'honneur.

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

fps Vacances
réseau Solidaris



La Boutique de Droit
de la FGTB Liège-Huy-Waremme

Sera fermée pour **vacances annuelles** du **jeudi 10 juillet au jeudi 21 août 2014 inclus**

La **reprise des permanences** sera assurée dès le **jeudi 28 août 2014**

VERVIERS

Panning vacances permanences extérieures - 2014

JUILLET

	LUNDI	MARDI	MERC.	JEUDI	VENDR.		
	AM	PM	AM	PM	AM	PM	
550 HERVE	■	■					AM 9:00-12:00 ; PM 14:00-16:30
235 PEPINSTER			■				AM 9:00-12:00 ; PM 14:00-16:30
236 WELKENRAEDT	■	■					AM 9:00-12:00 ; PM 14:00-16:30
314 LA CALAMINE	■	■	■				AM 9:00-12:00 ; PM 14:00-16:30
340 EUOPEN	■	■	■				AM 9:00-12:00 ; PM 14:00-16:30
355 ST VITH	■		■				AM 9:00-12:00
421 DISON	■	■					AM 9:00-12:00 ; PM 14:00-16:30
608 VERVIERS II			■				AM 9:00-12:00
452 MALMEDY	■	■	■				AM 9:00-12:00 ; PM 14:00-16:30
233 SPA	■	■	■	■			AM 9:00-12:00 ; PM 14:00-16:30

AOUT

	LUNDI	MARDI	MERC.	JEUDI	VENDR.		
	AM	PM	AM	PM	AM	PM	
550 HERVE	■	■					AM 9:00-12:00 ; PM 14:00-16:30
235 PEPINSTER			■				AM 9:00-12:00 ; PM 14:00-16:30
236 WELKENRAEDT	■	■					AM 9:00-12:00 ; PM 14:00-16:30
314 LA CALAMINE	■	■					AM 9:00-12:00 ; PM 14:00-16:30
340 EUOPEN	■	■	■				AM 9:00-12:00 ; PM 14:00-16:30
355 ST VITH			■				AM 9:00-12:00
421 DISON	■	■					AM 9:00-12:00 ; PM 14:00-16:30
608 VERVIERS II			■				AM 9:00-12:00
452 MALMEDY	■	■	■				AM 9:00-12:00 ; PM 14:00-16:30
233 SPA	■	■	■	■			AM 9:00-12:00 ; PM 14:00-16:30

 Ouvert  Fermé

Priorités de la FGTB, CSC et CGSLB pour la prochaine majorité fédérale

Trois semaines après sa désignation, l'informateur n'a toujours pas rencontré les interlocuteurs sociaux. C'est pourquoi les trois organisations syndicales s'adressent à lui publiquement pour lui faire parvenir leurs priorités en vue de la formation d'un prochain gouvernement au niveau fédéral.

La CSC, la FGTB et la CGSLB espèrent maintenant la formation rapide d'un gouvernement fédéral qui s'investisse pleinement dans une politique ambitieuse sur le plan social. Celle-ci doit viser la création d'emplois de qualité et le redéploiement de l'économie réelle en collaboration avec les interlocuteurs sociaux. Nous n'accepterons sous aucun prétexte que notre modèle social soit miné par une politique d'assainissement unilatérale ni par une idéologie économique néolibérale adoptée sur mesure pour les employeurs et les investisseurs.

Ensemble, nous avançons donc quatorze priorités:

1. Le maintien du mécanisme d'indexation automatique des salaires et des allocations sociales ainsi que le respect de la liberté de négociation pour des augmentations de salaire hors index. Le refus catégorique d'un nouveau gel des salaires dès 2015. Le renforcement - au lieu d'un démantèlement - de la concertation fédérale interprofessionnelle.

2. La correction des mesures anti-sociales dans le chômage, tant au niveau de la dégressivité

qu'au niveau des allocations d'insertion, ainsi que l'adaptée de mesures efficaces pour lutter contre le chômage et garantir un emploi de qualité à l'ensemble des travailleurs. Dans le cadre de la «garantie jeune» européenne, tous les demandeurs d'emploi doivent avoir droit à une formation et à une vraie expérience de travail mais ne doivent, en aucun cas être soumis à un travail d'intérêt général.

3. La finalisation du statut des travailleurs en collaboration avec les interlocuteurs sociaux : égalité des droits pour les ouvriers dans les secteurs, y compris dans la construction ; pécule de vacance égal pour les ouvriers et employés; stop aux atteintes à la vie privée des travailleurs malades (via le bracelet médical). Pas de démantèlement de la protection contre le licenciement et la limitation ainsi qu'une meilleure protection, des contrats temporaires;

4. La mise en œuvre d'une réforme fiscale visant à créer davantage de justice fiscale via l'égalité de traitement entre les revenus du travail et les revenus du capital ainsi qu'un effort particulier

sous forme d'impôt sur les gros revenus. Tous les avantages octroyés aux entreprises doivent être conditionnés à des créations d'emploi et au soutien à l'économie réelle et doivent être pris en compte dans le calcul de l'écart salarial

5. La sauvegarde et le renforcement des services publics et des services collectifs il hors de question de les commercialiser.

6. La mise en place d'une véritable politique d'investissements et d'infrastructures pour soutenir la création d'emplois de qualité et pour une économie et une société plus durable, plus respectueuse de l'environnement, du climat et des matières premières. Cette politique doit être accompagnée d'une réforme en profondeur des mesures de soutien à l'emploi, à l'économie et à l'innovation, afin de maximiser l'effet sur l'emploi, et d'une politique de mobilité durable bien réfléchie qui associe la lutte contre les files à la lutte pour le climat, l'environnement et la santé.

7. La mise en œuvre d'une véritable politique de relance industrielle durable.

8. Une autre Europe basée sur la collaboration - et non la compétition - entre Etats, avec un équilibre et un lien plus importants entre les objectifs sociaux, économiques et écologiques, et dont les institutions (en particuliers la BCE et la BEI) sont investies d'un rôle nouveau et

d'un mode de fonctionnement plus démocratique.

9. L'adoption de mesures efficaces de lutte contre le dumping social, le respect des lois et conventions collectives négociées et la mise en œuvre d'un salaire minimum interprofessionnel dans les Etats membres de l'UE. Une négociation transparente des accords bilatéraux (cf. Traité transatlantique) qui respecte les libertés fondamentales (négociations collectives) ainsi que les droits sociaux et impératifs environnementaux.

10. Une sécurité sociale fédérale forte basée sur la solidarité et le principe assurantiel avec une liaison au bien-être garantie des allocations et un relèvement des minima pour les porter au-dessus de la norme de pauvreté européenne. Pas de limitation dans la durée des allocations de chômage, ni de diminution des allocations mais au contraire une amélioration de celles-ci. Plus d'attaques contre le régime de chômage avec complément d'entreprise.

11. Pas d'érosion mais un renforcement de la pension légale: des minima et des plafonds suffisants, un taux de remplacement suffisamment élevé et pas d'atteinte aux possibilités de pension anticipée, ni des périodes assimilées.

12. La sauvegarde et le renforcement des droits de participation des travailleurs, de leurs possibi-

lités d'action, du droit de grève et de la négociation collective. Tant dans le secteur privé que public. Et une reconnaissance du rôle des syndicats, tant dans la gestion que dans la mise en œuvre de la sécurité sociale.

13. La mise en œuvre d'une véritable politique visant à supprimer toutes les discriminations et en particulier celles liées au genre par rapport à l'écart salarial entre hommes et femmes ou la précarisation de l'emploi.

14. Le maintien de l'engagement d'affecter, à partir de 2015, 0,7% du PIB à la coopération au développement. L'engagement actif du nouveau gouvernement pour promouvoir le travail décent le cadre des objectifs post 2015 de l'ONU. La reconnaissance du rôle essentiel des syndicats dans la coopération au développement moyennant un financement des programmes avec un apport financier propre et une autonomie dans leurs actions.

Rudy DE LEEUW
Président de la FGTB

Jan VERCAMST
Président de la CGSLB

Marc LEMMANS
Président de la CSC

Anne DEMELENNE
Secrétaire Générale de la FGTB

Marie-Hélène SKA
Secrétaire Générale de la CSC

Tax Justice Day pour plus de justice fiscale!

Récemment, le Financieel actie netwerk (FAN) et le Réseau pour la justice fiscale (RJF) ont remis un mémorandum fiscal à Koen GEENS, ministre des Finances en affaires courantes, ainsi qu'une tarte symbolisant l'injustice fiscale.

La Belgique reste un paradis fiscal pour les revenus mobiliers et immobiliers et un enfer fis-

cal pour les revenus du travail ! Par cette Action, le FAN et le RJF, dont fait partie la FGTB, veulent aussi

rappeler aux partis qui négocient la mise en place du futur gouvernement que l'austérité n'est pas une fatalité. Ainsi, pour refinancer les services publics, qui en ont bien besoin, pour lutter contre la pauvreté et les exclusions, pour rendre la fiscalité plus juste, une réforme fiscale est nécessaire.

Une délégation composée notamment de Anne DEMELENNE et Rudy DE LEEUW a remis un mémorandum fiscal à Koen GEENS, ministre des Finances en affaires courantes, ainsi qu'une tarte symbolisant l'injustice fiscale.

Le RJF, le FAN et leurs membres souhaitaient rappeler aux membres du prochain gouvernement qu'une fiscalité plus juste implique, notamment, la levée effective et complète du secret bancaire, la transparence sur les revenus du capital, l'instauration d'un impôt progressif sur les grosses fortunes, une réforme de l'impôt des sociétés en faveur des entreprises qui créent de vrais emplois chez nous et une lutte déterminée contre la fraude et l'évasion fiscale.



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

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

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

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

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

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

Au-delà de la période d'éligibilité du projet, il s'agit de créer un véritable réseau de jeunes syndicalistes et militants qui n'ont pas l'habitude de participer à des colloques européens formels. C'est notamment de là qu'EPOCA tire sa force: l'inscription dans la réalité socioprofessionnelle de chacun de ses membres. La création



de démultiplieurs capables de s'inspirer du vécu et de créer de nouvelles formes de résistances sur et en dehors du lieu du travail est donc une des priorités à long terme du projet EPOCA.

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

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

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

Ces sujets ont ensuite été analysés en profondeur par les binômes. Les Jeunes FGTB ont travaillé avec Ergani, un centre d'insertion socioprofessionnelle et de création de coopératives implanté à Thessalonique (Grèce). La diversité des approches, des méthodes et des situations socioéconomiques

s'est quelque peu effacée devant la proximité des constats: le chômage des jeunes et un certain désintérêt pour l'exercice de la démocratie sociale et politique sont des tendances communes aux contextes nationaux dans lesquels travaillent les associations de ce binôme.

Les résultats des travaux ont été soumis, débattus, remis en question, puis approuvés lors de la seconde réunion plénière qui s'est déroulée à Madrid du 26 février au 2 mars 2014.

5 mois après s'être quittés la tête en ébullition, le cœur rempli d'émotions et... l'agenda rempli de missions, les jeunes participants du projet EPOCA ont pu présenter leurs réalisations et échanger leurs visions du militantisme national et européen.

Nos hôtes du syndicat Comisiones Obreras (CC.OO.) et du Consejo de la Juventud de España (CJE), nous ont réservé le plus chaleureux des accueils.

Alors que la rencontre d'Athènes avait pour objectifs de faire fuser les idées et de définir des thématiques de travail, celle de Madrid était dédiée à la diffusion des réalisations pratiques des partenaires et à la constitution de la «boîte à outil» de l'action collective, pour citoyens actifs et engagés.

Les partenaires ont travaillé d'arrache-pied entre les deux rencontres pour mettre en œuvre ce qu'ils avaient proposé à Athènes. Les différents sujets ont été traités selon de nombreuses méthodes: sondages et interviews en entreprises, vidéos militantes, interviews dans des écoles/universités, discussions et débats dans des associations et des collectifs

militants, etc. La grande quantité de matière et de données recueillie a été traitée puis analysée. Une fois les constats établis, les participants ont pu définir les actions collectives nécessaires pour agir.

Mais le projet EPOCA, c'est aussi une fenêtre ouverte sur les contextes politiques et socioéconomiques des pays partenaires.

Deux exemples pour illustrer tout cela.

Le premier. En arpentant la Puerta del Sol, nous avons rencontré un groupe de camarades de la Federación de Agroalimentaria des CC.OO. qui informait le public de la terrible décision qui venait de leur être annoncée: Coca-Cola, multinationale aux bénéfices plantureux, ferme plusieurs usines en Espagne et laisse 1253 travailleurs sur le carreau. Ce qui a permis aux partenaires grecs du projet de préciser que les travailleurs de la même entreprise se retrouvent confrontés à une galère similaire en Grèce. (plus d'infos: @cocacolaenlucha et agroalimentaria.coo.es).

Le second. Le gouvernement de droite conservatrice dirigé par Mariano Rajoy (Partido Popular) a annoncé en juin dernier sa décision de fermer le Consejo de la Juventud de España. Rien que ça... Créé par une loi de 1983, le CJE est un des symboles de la démocratie retrouvée à la fin du franquisme. Il porte la voix des jeunes d'Espagne sur la scène politique nationale.

Mais son autonomie, et la liberté de ton qui en résulte, dérangent fortement le Partido Popular. Qui décide donc - dans un élan qui rappelle de bien tristes pages de l'histoire d'Espagne - de priver les jeunes de leur voix. La campagne internationale de soutien au CJE

s'amplifie, mais n'a pas encore fait plier le Gouvernement espagnol. Passons le mot et soutenons-les! (plus d'infos: #salvemoselcje et cje.org).

Toujours est-il que ces 4 jours de travail et de rapprochement militant à Madrid nous ont permis de dresser quelques constats:

- La plupart des réalisations pratiques des participants sont sur le site (youthepocaproject.eu)

- La «boîte à outils» se remplit et prendra bientôt place sur le site.

- L'hospitalité et le sens du militantisme du peuple d'Espagne ne sont pas des mythes

Enfin, et surtout, cette rencontre a laissé aux participants un goût d'inachevé. C'est pour cela qu'ils ont décidé de tout faire pour que le projet continue dans les prochains mois (voire les prochaines années). Le projet dispose d'un site internet (youthepocaproject.eu) sur lequel sont disponibles les articles relatant les activités et résultats des rencontres d'Athènes et de Madrid, les interviews réalisés et les photos de la rencontre.

Le site sera complètement refondé dans les semaines à venir, mais n'hésitez pas à venir y jeter un coup d'œil dès maintenant : vous y trouverez des informations intéressantes sur les sujets qui seront au cœur de l'action syndicale de demain!

juin 2014

Bruxelles fait son cinéma

Lancée en 2001, «Bruxelles fait son cinéma» est une activité de cinéma itinérant en plein air, issue d'une vieille tradition venant des pays méditerranéens. Cette activité s'est rapidement dessinée comme une continuité du partenariat de Libération Films avec le Festival Cinéma Méditerranéen de Bruxelles (d'où la programmation de films issus de pays méditerranéens). Au programme, films documentaires, chroniques de société, fictions, le tout agrémenté de belles rencontres.

Ces séances organisées en plein air dans 11 communes bruxelloises sont l'occasion d'animer la capitale et de faire découvrir sa richesse multiculturelle. Quand on sait que la cohabitation entre habitants d'origines diverses se vit parfois difficilement, cette activité se veut un lieu de rencontre où l'on tente, modestement, de favoriser une meilleure compréhension de l'autre.

Les films proposés, en concertation avec le Service Audiovisuel de la Cofcof et les Echevins de la Culture et/ou les Centres culturels des communes partenaires, ont pour objectif la découverte d'un cinéma de qualité pour un public parfois peu averti. L'activité permet également de revoir sur grand écran certains films sortis parfois trop furtivement dans les salles.

Pour les personnes qui ne fréquentent plus beaucoup les salles de cinéma, c'est l'occasion de retrouver tout le plaisir que procure un film sur grand écran, dans des quartiers désertés par les salles de cinéma, et qui plus est dans un cadre inhabituel qui donne une touche toute particulière à l'activité.

Il ne s'agit plus de se retrouver face à son petit écran, cloisonné dans le cocon familial, mais de participer à une activité ouverte au public, dans une ambiance chaleureuse, conviviale et multiculturelle propice à la rencontre.

Une occasion de détente et de rencontre pour les habitants des communes bruxelloises qui n'ont pas tous la chance de partir en vacances!

Libération Films

Libération Films est une association sans but lucratif qui existe depuis 1980. Depuis ses débuts, elle amène le cinéma là où l'infrastructure n'existe pas. Elle a pour objectif de diffuser des films documentaires et de fiction de qualité comme supports à la réflexion et au débat sur les grands problèmes de société. A côté de ses activités de distribution non commerciale, elle anime des séances intergénérationnelles (Ages et Images), participe à des événements tels que le Cinéma d'Attac, le Festival Cinéma Méditerranéen de Bruxelles... et propose une aide logistique à d'autres manifestations (Elles tournent...).

 www.liberationfilms.be

Programme

Mercredi 9 juillet 2014 – Evere
(Cour de l'Espace Toots - 125, rue Stuckens)

MÖBIUS
d'Eric Rochant – France, 2012, 1h43min, VO st FR

Avec Jean Dujardin, Cécile De France, Tim Roth, Emilie Dequenne...

Grégory Lioubov, un officier des services secrets russes, est envoyé à Monaco afin de surveiller les agissements d'un puissant homme d'affaires. Dans le cadre de cette mission, son équipe recrute Alice, une surdouée de la finance. Souppçonnant sa trahison, Grégory va rompre la règle d'or et entrer en contact avec Alice, son agent infiltré. Nait entre eux une passion impossible qui va inexorablement précipiter leur chute. Un thriller soutenu et sensuel, entre film d'espionnage et histoire d'amour, avec l'excellent Jean Dujardin et notre belle compatriote Cécile de France.

Jeudi 10 juillet 2014 – ANDER-LECHT
(Place de la Résistance)

En collaboration avec le Centre Culturel Escale du Nord

NE QUELQUE PART
de Mohamed Hamidi – France, 2013, 1h27 min, VO FR/AR st FR

Avec Jamel Debbouze, Tawfik Jallab...

Farid, jeune Français de 26 ans, doit aller en Algérie pour sauver la maison de son père. Découvrant ce pays où il n'a jamais mis les pieds, il tombe sous le charme d'une galerie de personnages étonnantes dont l'humour et la simplicité vont profondément le toucher. Parmi eux, son cousin, un jeune homme vif et débrouillard qui nourrit le rêve de pouvoir rejoindre la France...

Une comédie sociale tendre et attante portée par le jeune Tawfik Jallab et un Djamel Debbouze au mieux de sa forme!

Vendredi 11 juillet 2014 – Molenbeek
(Cour de la Maison des Cultures et de la Cohésion Sociale - 4, rue Mommaerts)

En collaboration avec la Maison des Cultures et de la Cohésion Sociale

LA MARCHE
de Nabil Ben Yadir – France/Bel-

gique, 2013, 2h05min, VO FR st NL

Avec Jamel Debbouze, Olivier Gourmet, Tawfik Jallab, Hafsa Herz, Lubna Azabal...

En 1983, dans une France en proie à l'intolérance et aux actes de violence raciale, trois jeunes adolescents et le curé des Minguettes lancent une grande Marche pacifique pour l'égalité et contre le racisme, de plus de 1000 km entre Marseille et Paris. Malgré les difficultés et les résistances rencontrées, leur mouvement va faire naître un véritable élan d'espoir... **En présence du réalisateur (sous réserve)**

Un deuxième essai très réussi pour le réalisateur des «Barons», au sujet essentiel et au casting sans faute: Olivier Gourmet, Jamel Debbouze, Tawfik Jallab, Hafsa Herz, Lubna Azabal...

Samedi 12 juillet 2014 – Schaerbeek
(Place de Jamblinne de Meux)

LA PETITE VENISE

d'Andrea Segre – Italie, 2011, 1h36min, VO st FR

Sur une île de la lagune vénitienne, un pêcheur fait la connaissance d'une jeune chinoise récemment immigrée. Une douce amitié naît peu à peu entre ces deux êtres que tout semble séparer. Mais leurs sentiments dérangent deux communautés qui se rejettent: Italiens et Chinois voient d'un mauvais œil leur complicité naissante... Une belle histoire d'amitié improbable, sur fond d'intolérance, portée par d'excellents acteurs dans le cadre magnifique de la mythique Cité des Doges.

Dimanche 13 juillet 2014 – Uccle
(Parc de Wolvendaal - En face du Centre Culturel d'Uccle - 47, rue Rouge)

LES GARÇONS ET GUILLAUME, A TABLE

de Guillaume Gallienne – France/Belgique, 2012, 1h25min, VO FR

Avec Guillaume Gallienne, Françoise Fabian, Nanou Garcia, Diane Kruger...

Le premier souvenir que j'ai de ma mère c'est quand j'avais quatre ou cinq ans. Elle nous appelle, mes deux frères et moi, pour le dîner en disant: «Les garçons et Guillaume, à table!» et la dernière fois que je lui ai parlé au téléphone, elle raccroche

en me disant: «Je t'embrasse ma chérie»; eh bien disons qu'entre ces deux phrases, il y a quelques malentendus.

LA comédie de l'année 2013! Lauréat de 5 Césars en 2014, dont ceux du meilleur film et du meilleur acteur. Un coup de cœur!

Lundi 14 juillet 2014 – Berchem-Sainte-Agathe

(Place de l'Eglise)
En collaboration avec le Centre Culturel Le Fourquet

CHEBA LOUISA

de Françoise Charpiat – France, 2013, 1h35min, VO FR

Avec Isabelle Carré, Rachida Brakni, Biyouna...

A 30 ans, Djemila, juriste célibataire a enfin son propre appartement... à deux pas de chez ses parents. Française d'origine maghrébine, elle fait tout pour gommer ses origines. Emma, sa voisine déjantée et fauchée, rame pour élever seule ses deux enfants. Alors que tout oppose les deux femmes, une amitié profonde va naître grâce à leur amour de la musique.

Une comédie populaire sympathique, une jolie amitié sur fond de découverte de l'autre... Inédit en salles en Belgique.

Mardi 15 juillet 2014 – Jette

(Place Cardinal Mercier)
En collaboration avec le Centre Armillaire – Centre Culturel de Jette

PIERRE RABHI, AU NOM DE LA TERRE

de Marie-Dominique Dhelsing – France, 2013, 1h38min, DOCUMENTAIRE, VO FR

Pierre Rabhi est paysan, écrivain et penseur. Il est l'un des pionniers de l'agro-écologie en France. Amoureux de la Terre nourricière, engagé depuis quarante ans au service de l'Homme et de la Nature, il appelle aujourd'hui à l'éveil des consciences pour construire un nouveau modèle de société où une «sobriété heureuse» se substituerait à la surconsommation et au mal-être des civilisations contemporaines. L'itinéraire d'un «sage», du désert algérien à son expertise internationale en sécurité alimentaire... Un très beau portrait documentaire d'une personnalité hors du commun.

Mercredi 16 juillet 2014 – Woluwé-Saint-Lambert

Saint-Lambert
(Wolubilis - 1, Cours Paul-Henri Spaak)

En collaboration avec le Centre Culturel Wolubilis

BLANCANIEVES

de Pablo Berger - Espagne, 2012, 1h44min, VO st FR

Sud de l'Espagne, dans les années 20. Carmen est une belle jeune fille dont l'enfance a été hantée par une belle-mère acariâtre. Fuyant un passé dont elle n'a plus mémoire, Carmen va faire une rencontre insolite: une troupe ambulante de nains toreros qui va l'adopter et lui donner le surnom de Blancanieves. C'est le début d'une aventure qui va conduire Carmen/Blancanieves vers elle-même, vers son passé, et surtout vers un destin à nul autre semblable... Le mythe de Blanche-Neige revisité dans le style du cinéma muet, transposé dans l'Andalousie des années 20 et de la tauromachie. Brillant!

Jeudi 17 juillet 2014 – Auderghem
(Place de l'Amitié - Parking de la Médiathèque)

L'ATTENTAT

de Ziad Doueiri – Liban/France, 2012, 1h45min, VO st FR

Amin est un chirurgien israélien d'origine palestinienne. Il a toujours refusé de prendre parti dans le conflit qui oppose son peuple à son peuple d'adoption et s'est entièrement consacré à son métier et à sa femme Sihem. Jusqu'au jour où un attentat se produit à Tel Aviv. Son ami Naveed, policier, lui annonce alors que Sihem a été tuée et qu'elle est en plus soupçonnée d'être la kamikaze...

Un drame poignant, réflexion sur la trahison et le pardon, tiré du best-seller de Yasmina Khadra.

Vendredi 18 juillet 2014 – Watermael-Boitsfort

(Place Gilson)
En collaboration avec le Centre Culturel La Vénerie

WHEN I SAW YOU

d'Annemarie Jacir – Palestine/Jordanie, 2012, 1h30min, VO st FR/NL

Jordanie, 1967. Des milliers de gens fuient la Palestine. Séparé de son père dans le chaos de la guerre, Tarek, 11 ans, et sa mère Ghayda sont parmi cette vague de réfugiés. Placés dans des camps temporaires jusqu'à ce qu'ils soient en mesure

de rentrer chez eux, ils attendent, comme la génération précédente de 1948. Tarek, excentrique et sans limites, est en quête de liberté. Son esprit curieux l'amènera à une rencontre et un voyage qui changeront sa vie...

L'amour d'une mère pour son fils, sur fond de conflit israélo-palestinien. Un très beau film, sensible et touchant, avec un jeune acteur formidable.

Samedi 19 juillet 2014 – Saint-Josse-ten-Noode

(Parc Saint-François – 50, rue Verte)

ROCK THE CASBAH

de Laila Marrakchi – France/Maroc, 2012, 1h40min, VO st FR

Avec Omar Sharif, Lubna Azabal, Hiam Abbas, Nadine Labaki, ... C'est l'été à Tanger. Une famille se réunit suite au décès du père, pour se remémorer les souvenirs et partager sa perte, comme le veut la tradition musulmane. L'agitation est à son comble d'autant plus que cet homme n'a laissé derrière lui que des femmes. Tout va basculer avec l'arrivée de Sofia, la dernière des filles, celle qui a fait sa vie ailleurs... Entre rire et larmes, une hysterie collective va mener chacune de ces femmes à se révéler à elle-même... Un film au féminin pluriel, à la fois drôle et touchant, mené de main de maître par un casting de haut vol, avec notamment Lubna Azabal, Hiam Abbas, Nadine Labaki et Omar Sharif.

www.liberationfilms.be

Informations pratiques

Bruxelles fait son cinéma aura lieu du 9 au 19 juillet 2014 dans 11 communes bruxelloises (Anderlecht, Auderghem, Berchem-Sainte-Agathe, Evere, Jette, Molenbeek, Saint-Josse, Schaerbeek, Uccle, Watermael-Boitsfort, Woluwé-Saint-Lambert).

Les séances sont gratuites.

A partir de 21h30: Stand proposant snacks et boissons de la Méditerranée.

A la tombée de la nuit (vers 22h10): projection du film.



La FGTB commémore les 50 ans d'immigration des travailleurs turcs et marocains en Belgique

COMMÉMORATION DES 50 ANS D'IMMIGRATION EN BELGIQUE

Le dimanche 22 juin, la FGTB a tenu à remercier tous ses délégués syndicaux issus de l'immigration, en particulier de l'immigration turque et marocaine. Leur présence témoigne de la solidarité qui transcende les identités et se nourrit de leur culture pour tendre, ensemble, vers une société plus égalitaire.

Après la catastrophe du Bois du Cazier (le 8 août 1956), les autorités italiennes ont exigé de la Belgique que les travailleurs italiens bénéficient de conditions de travail plus sûres. Les italiens ont alors été déplacés dans d'autres mines. Dans un souci d'économies de coûts et pour continuer à bénéficier de main d'œuvre bon marché, l'Etat belge a fait venir des Espagnols en 56, puis de Grecs en 57, puis des Marocains et Turcs en 64. Une convention est signée avec la Belgique en 1964 qui organise la sélection, le placement et le recrutement d'une main d'œuvre masculine, jeune, robuste, et bien portante pour répondre aux besoins économiques à des coûts les plus bas possible.

Malheureusement, aujourd'hui encore, la plupart des travailleurs d'origine marocaine et turque sont sous-représentés dans les professions bien rémunérées et sur représentés dans les sous-statuts, moins bien payés.

Le mouvement syndical veut continuer à participer à la lutte contre ces discriminations sur le marché de l'emploi. La méconnaissance de l'autre, le manque de lien social, l'exclusion ou la surexplotation du monde du travail, le vide politique et idéologique créent les espaces dans lequel les extrêmes peuvent s'engouffrer. Ainsi, la mobilisation pour la participation au marché de l'emploi des migrants et de leurs descendants reste un enjeu pour nos sociétés démocratiques et pour la FGTB.



Des discriminations qui persistent

50 ans ensemble, ce n'est pas rien. Le temps de faire sa vie. Ces Turcs et Marocains venus en Belgique pour trouver du travail ont entre-temps mené leur barque, fondé une famille. Des enfants et petits-enfants sont nés en Belgique, et portent cette double culture. Une richesse qui se voit sur les visages et se lit sur les noms de famille, et qui, malheureusement encore, constitue un poids. Chaque année, le Centre pour l'égalité des Chances et la Lutte contre le racisme continue de faire l'état des lieux: les descendants de l'immigration sont encore et toujours discriminés en termes d'emploi, de salaire, d'accès au logement. Si la loi anti-discrimination de 2007 est un outil indispensable, il reste encore un gros progrès à faire en matière de vivre-ensemble.

«De nombreuses recherches et études menées en Belgique ont d'ores et déjà démontré que les jeunes d'origine étrangère souffrent de nombreuses formes de discriminations, qu'elles soient directes ou indirectes, qui affectent leur insertion sur le marché du travail wallon. D'autres ont mis en exergue que nombre de jeunes issus de l'immigration se sentent mis à l'écart du marché du travail et/ou de leur environnement social, subjectivement «désaffiliés», indique une étude du Centre d'Etudes de l'Ethnicité et des Migrations. A travers des ateliers, des rencontres entre professionnels et jeunes issus de l'immigration, le Centre n'a pu que confirmer ce que tout un chacun sait déjà: porter un voile ou un nom à connotation «arabe» ferme des portes. Les jeunes concernés sont très conscients du problème, et le sentiment d'exclusion voire d'inutilité a tendance à croître, provoquant une «désaffiliation» sociale et un risque de repli sur soi, de dépression.

La discrimination commence dès l'école; parmi les causes, citons la situation socioéconomique des ménages issus de l'immigration, la difficulté des familles à soutenir leurs enfants dans leurs études (différences linguistiques, culturelles...), l'environnement pas toujours positif (chômage des parents, mauvaise réputation des quartiers)... Ces différences de mode de vie peuvent rapidement amener les jeunes sur la voie de l'échec. Discrimination qui mène à la «relégation» des étudiants vers des filières moins

porteuses, ou au décrochage scolaire. Des chiffres existent, et s'ils ne sont pas récents, ils en restent néanmoins alarmants. «En 2001, en comparaison avec les Belges, plus du double des personnes d'origine turque ou marocaine n'ont suivi au maximum que l'enseignement primaire (63,06 % contre 30,52 %) et ils sont quatre fois moins nombreux à avoir fréquenté l'enseignement supérieur (28,53 % contre 6,12 %).» L'étude réalisée par D. Jacobs et A. Rea (2009) montre que la situation des élèves d'origine étrangère dans l'enseignement en Communauté française est très alarmante. Quelle que soit la matière sur laquelle elle se focalise, les élèves issus de l'immigration ont des plus faibles performances que les élèves belges d'origine, et donc même ceux issus de la deuxième génération. La situation est particulièrement préoccupante pour les élèves ayant une origine turque, suivie de ceux issus du Maghreb.

Un marché «ethnostratifié»
Le Centre d'Etudes de l'Ethnicité et des migrations évoque l'ethnostratification du marché de l'emploi. Rappelons-nous, tout d'abord, ces lignes par lesquelles en 1991, déjà, A. Martens et L. Denolfz, expliquaient «que certaines minorités ethniques occupent une position inférieure sur le marché de l'emploi (...) et qu'en outre, dans le segment du marché de l'emploi occupé par les minorités ethniques, il existe également une hiérarchie entre les différentes catégories nationales en commençant par le bas et dans un ordre croissant: les Marocains et

¹ LEVECQUE, Katia, LODEWYCKX, Ina et VRANKEN, Jan (2006), «Depressie en veralgemeende angst bij allochtonen in België», Neuron 11 (5), pp. 179-185.

Coût salarial trop élevé cause de la crise dans le secteur du transport?

Des nouvelles inquiétantes dans le «Rapport de l'impact de la crise économique, mise à jour 2014» de l'ITLB (Institut Transport routier & Logistique Belgique). Selon les entreprises de transport le coût salarial trop élevé a notamment engendré la crise dans le secteur. L'ITLB est une asbl au sein de laquelle siègent les autorités (Service public fédéral Mobilité et Transport), comme les fédérations de transport (Febetra, TLV, UPTR). La mission de l'ITLB consiste e.a. à organiser des examens ADR, à délivrer des cartes tachygraphiques digitales pour les chauffeurs (via www.digitach.be) et à rédiger des études économiques et des enquêtes.

Restons sérieux!

L'UBT se demande si les transporteurs savent ce qu'ils disent. Déjà les salaires horaires des chauffeurs de camion belges se situent parmi les plus bas en Belgique. Dans d'autres secteurs, comme le bâtiment par exemple ils sont bien plus élevés. Longtemps avant la crise, certains transporteurs belges ont commencé à engager des chauffeurs «à des salaires encore plus bas» provenant des pays de l'Europe de l'Est. Frank Moreels, secrétaire fédéral: «C'est ce qu'ils ont fait pour augmenter leurs bénéfices, sur le dos du chauffeur belge qui perdait son emploi. Et ainsi ils ont pourri le secteur entier. Car la situation pèse sur les transporteurs qui n'organisent pas le dumping! Et n'oublions pas non plus que les transporteurs véreux se foutent de la sécurité routière. En effet leurs chauffeurs étant contraints de vivre dans la cabine du camion, ne peuvent pas se reposer convenablement pendant des mois.»

Où se trouve la limite?

Quand des travailleurs de pays «meilleur marché» viennent travailler ici et doivent

En 2012, la Belgique était deuxième dans les statistiques des coûts salariaux les plus élevés dans l'U.E.



séjourner dans des conditions avilissantes, la limite a été dépassée. De plus, les frais de transport ne constituent qu'une petite partie du coût total de la télévision écran plat ou du sofa d'Ikea que nous achetons. On doit bien réaliser cela!

Le prix le plus bas ou le prix juste?

De nombreux transporteurs qui optent encore consciemment pour travailler avec des chauffeurs belges, subissent la pression exercée par leurs donneurs d'ordre. Parce que ces derniers veulent augmenter leur marge bénéficiaire et cela sur le dos du chauffeur de camion. Frank Moreels; «Ils n'hésitent pas à dire tout séchement: suivez l'exemple de votre concurrent et établissez une firme à Bratislava.»

Application stricte des temps de conduite et de repos

Très récemment, la législation relative aux temps de conduite et de repos a été modifiée en Belgique et aux Pays-Bas: les chauffeurs

ne peuvent plus prendre leur long repos hebdomadaire obligatoire dans la cabine. Déjà depuis des années, longtemps avant le commencement de la crise économique, les parkings le long des autoroutes sont plein de camions avec une plaque étrangère pendant le weekend. Eh bien, dans chacun de ces camions se trouve un chauffeur exploité qui se «repose» dans des conditions peu enviables. D'où nous demandons des contrôles très sévères. Et les amendes doivent être payées non par les chauffeurs, mais par les firmes de transport ou leurs donneurs d'ordre. L'amende infligée pour enfreindre les nouvelles règles relatives au long repos s'élève à 1.800 euro, et en cas de non-paiement le chauffeur ne peut pas poursuivre sa route. Seulement en respectant strictement ces règles, on peut espérer une halte au dumping social dans le secteur du transport. Ce n'est que dès le moment où les transporteurs où seront touchés dans leur portefeuille que le prix le plus bas ne sera plus le prix juste!

Navigation: dites non au harcèlement

Par la nature-même des professions maritimes, le harcèlement peut avoir des conséquences très graves. En effet, dans ce secteur en particulier, le lieu de travail est souvent le même que l'habitat des travailleurs, et dès lors de bonnes relations sont indispensables.

Pour la Fédération européenne des Travailleurs du Transport (ETF), qui représente les syndicats, et l'Association européenne des Armateurs (ECSA) l'intimidation et le harcèlement sont inacceptables. Elles ont réuni leurs forces pour rédiger un guide afin de prévenir ces risques sur le lieu du travail. Ce guide est destiné aux armements et à d'autres entreprises actives dans la navigation, dans l'objectif d'assurer à leurs équipages une ambiance de travail libre de harcèlement.

Grâce à un manuel, des lignes directrices et un vidéo de diverses sortes de harcèlement tous les intéressés sont sensibilisés à se respecter mutuellement au moyen d'exemples pratiques.

Lien pour le Vidéo: http://www.youtube.com/watch?v=sqA_JuE32cc&feature=youtu.be

Lien pour le manuel (en différentes langues): <http://www.itfglobal.org/etf/BullyingAndHarassment.cfm>

Loi major: les syndicats portuaires restent vigilants

A l'occasion de la 5ième réunion dans le cadre du Dialogue social européen entre les syndicats portuaires européens affiliés à l'ETF et IDC, et FEPOR (les représentants des entreprises portuaires) et ESPO (les Administrations portuaires) qui a eu lieu le 11 juin à Bruxelles, Marc LORIDAN, Secrétaire fédéral Ports UBT, a parlé aux instances concernées en leur faisant des remontrances. Veuillez trouver ci-après le texte de sa déclaration.

«Déclaration au nom des syndicats portuaires belges»

Conformément aux articles 151 et 154 du Traité concernant le fonctionnement de l'Union européenne, la Commission européenne était disposée à faciliter un dialogue social pour les ports au niveau européen en accordant de l'appui technique et administratif.

Après une longue discussion, nous avons décidé comme syndicats portuaires de participer à ce dialogue social via nos organisations européennes ETF et IDC.

Aujourd'hui, nous nous réunissons déjà pour la 5ième fois comme syndicats portuaires ensemble avec FEPOR et ESPO afin d'obtenir des conventions sur des thèmes convenus à l'avance.

Le 28 mars dernier, le gouvernement belge a reçu une lettre de la part de la Commission européenne, soussignée par Monsieur Siim KALLAS au sujet d'une possible procédure d'infraction concernant l'organisation du travail portuaire en Belgique.

Entretemps, la Belgique a obtenu une prolongation du délai de réponse jusqu'au 31 juillet 2014. Si la réponse du gouvernement belge à cette mise en demeure serait insuffisante selon la C.E., celle-ci menace de transférer la Belgique à la Cour de Justice au Luxembourg. Nos collègues espagnols ont déjà dû subir une telle procédure.

A cause de ces initiatives unilatérales de la part de la Commission, je crains que le possible succès d'un tel dialogue social soit entravé à l'avance.

Cela ne vous étonnera pas que cette position de la C.E. engendre beaucoup d'inquiétude et de commotion parmi nos travailleurs portuaires belges.

De la part de mon organisation UBT, ainsi que de la part des 2 autres syndicats portuaires qui ne peuvent pas être présents ici, je me demande comment la C.E. correspond l'un et l'autre. D'un côté elle appuie un dialogue social européen «ports». De l'autre côté elle prononce des menaces pour faire comparaitre devant le tribunal quelques participants à ce dialogue, dans le but de détruire un système qui fonctionne bien déjà pendant quelques décennies.

Je tiens à vous communiquer qu'au cours des mois prochains, les participants belges suivront de très près les initiatives ultérieures de la C.E. Et nous déciderons de prolonger ou non ce dialogue subventionné par la Commission européenne.



MOTO TOUR 6 SEPTEMBRE 2014

DÉPART À 10H À PARTIR DE 3 ENDROITS DIFFÉRENTS

- NAMUR (INTERREGIONALE WALLONNE, RUE DE NAMUR 47, BEEZ)
- TOURNAI (CAFÉ L'IMPÉTRATRICE, RUE DES MAUX 12B, TOURNAI)
- ANTWERPEN (BTB, PAARDENMARKT 66, ANTWERPEN)

ARRIVÉE À PARTIR DE 14H30 AU CENTRE BREMBERG
(BREMBERG 1, HAASRODE)

LE BBQ COMMENCERA À 15H. VOUS SEREZ INVITÉ(E) À UN CONCERT SUPERBE
DU GROUPE 'SOMETHING TO SAY'
TOMBOLA AVEC DE JOLIS PRIX !

INSCRIPTIONS POUR LE 1/9/2014 AU PLUS TARD VIA:
MOTOTOUR@BTB-ABVV.BE

PARTICIPATION: 15 EURO (DUO'S 25 EURO)
PATCH - PETIT DÉJEUNER - BOISSON DE BIENVENUE
BBQ - ANIMATION INCLUSE

AU PROFIT DU PROJET AU KENYA



PENSIONS

Rapport final de la Commission pour la Réforme des

Le 15 avril 2013, le ministre des Pensions Alexander De Croo et la ministre des Indépendants Sabine Laruelle mettaient en place une «*Commission pour la Réforme des Pensions 2020-2040*» chargée d'étudier les pistes d'une réforme des pensions. Cette commission est composée de 12 experts indépendants parmi lesquels de hauts fonctionnaires et surtout des professeurs d'université dont les célèbres Bea Cantillon et l'ex-ministre des Pensions Frank Vandenbroucke, grand promoteur de l'*«Etat social actif»*.

La Commission a remis son rapport final le 16 juin dernier. Sa mission était de se pencher sur les réformes à envisager pour assurer la durabilité sociale et financière des régimes de pension belges à moyen et à long terme. Ce rapport propose une série de scénarios spécifiques pour réformer les régimes de pension à l'avenir.

La Commission indique à juste titre que le système des pensions est un contrat de société qui doit donner des repères à chacun, jeunes et moins jeunes, actifs et pensionnés. Elle ne donne pas d'indications définitives mais fait des propositions concrètes destinées à alimenter un débat de société réunissant toutes les parties concernées. Il appartiendra ensuite à une majorité du Parlement nouvellement élu de prendre des décisions claires en faveur de la durabilité financière et sociale des régimes belges de retraite.

Inutile de dire que le débat est lancé: le rapport est déjà très controversé... Ce rapport tombe pile au moment charnière d'une nouvelle législature et de la formation d'un nouveau Gouvernement. La possibilité, voire la probabilité, de la formation d'un Gouvernement de centre droit pourrait déboucher sur des options recommandées par la Commission qui ne plairont pas à la gauche, dont l'allongement de la carrière et l'harmonisation vers le bas des pensions des fonctionnaires.

Le rapport final de la Commission pour la Réforme des Pensions 2020-2040 est consultable sur le site <http://pension2040.belgium.be>.

© istockphoto.com



► COMITÉ D'ÉTUDE DU VIEILLISSEMENT

Un alarmisme de mauvais aloi

Les rapports annuels du Comité d'étude sur le Vieillissement se sont toujours contentés de faire des projections à long terme sur le coût du vieillissement sur base de différentes hypothèses d'évolution de l'emploi, de la productivité et de l'évolution démographique. Ces projections «à politique inchangée» débouchent chaque année sur des constats alarmants, pour ne pas dire alarmistes.

Selon le Comité d'Etude du Vieillissement, le coût du vieillissement (pensions + soins de santé) augmentera sans cesse pour atteindre en 2060 une dépense annuelle supplémentaire de 5,4% de Produit Intérieur Brut dont un tiers imputable aux soins de santé. A l'aune du PIB d'aujourd'hui, cela représente un budget supplémentaire d'une vingtaine de milliards.

Bien entendu, les hypothèses à 2060 valent ce qu'elles valent et font abstraction de nouvelles sources de financement. Elles intègrent aussi l'évolution des dépenses de santé qui ont une dynamique propre liée sans doute à l'âge mais aussi à l'évolution des technologies médicales et à l'organisation du système de santé. Mais bon, quoi qu'il en soit ça coûte aussi.

Mais le résultat est là: les prévisions alarmantes voire alarmistes donnent du grain à moudre à ceux qui veulent nous faire travailler plus longtemps. Pas par sadisme mais parce qu'ils estiment que cela coûte déjà assez cher et qu'ils ne veulent pas payer plus, par exemple en cotisations sociales. Outre le coût direct, une

crainte non dite des employeurs est aussi que la raréfaction de la main-d'œuvre due au rétrécissement de la population active n'induise une hausse des salaires : mauvais pour la compétitivité (et la marge de profit)...

Les mesures déjà prises

Des mesures ont déjà été prises depuis 2005 avec le Pacte des Générations, puis sous le Gouvernement sortant pour limiter les sorties anticipées du marché de l'emploi:

- accès restreint aux prépensions par l'allongement des conditions de carrière,
- liquidation progressives des pré-pensions à 58 ans,
- relèvement de 52 à 55 ans de l'âge donnant accès aux prépensions (RCC) pour restructuration ou entreprise en difficulté,
- accès restreint à la pension anticipée à 60 ans par le renforcement de la condition de carrière (42 ans à 60 ans, 41 à 61, 40 à 62 ans),

- calcul de la pension des fonctionnaires sur les 10 dernières années de carrière au lieu de 5;
- restriction du crédit-temps de fin de carrière,
- assimilation avant 60 ans sur base

du salaire minimum de référence, - réforme du bonus pension rendu moins avantageux, - prolongation de l'obligation de disponibilité pour les chômeurs âgés...

Le Comité d'Etude du Vieillissement dans son rapport 2012 avait montré que ces mesures ne font finalement pas baisser les coûts du vieillissement à l'horizon 2060. Les pensions dues pour des carrières plus longues seront plus élevées; les dépenses de chômage et d'invalidité augmentent parce que âge et emploi, ou âge et santé, ne font pas toujours bon ménage. Prolonger les carrière ne sert en fait à rien d'autre qu'à maintenir un armée de chômeurs et faire ainsi pression sur les salaires.

La conclusion va de soi: une réforme des pensions dont l'axe central est la «soutenabilité financière à long terme» - en partant du postulat qu'on ne discute pas de recettes additionnelles éventuelles - restreint drastiquement le champ du débat. Celui-ci se limite alors à savoir comment limiter les dépenses alors que le nombre des pensionnés va augmenter au moins jusqu'à l'extinction des baby-boomers d'après-guerre, c'est-à-dire à l'horizon 2040.

Les options sont alors limitées : faire travailler plus longtemps, réduire les pensions (et sont alors visées en priorité celles des fonctionnaires, plus avantageuses que celles du privé), ou faire cotiser les gens eux-mêmes pour leur future pension via les systèmes de capitalisation.

Pourtant d'autres options existent...

► LE SYSTÈME À POINTS

Des pensions

L'essentiel des propositions de la Commission pour la Réforme des Pensions 2020-2040 est de mettre en place un système de pension «à points». Le système devrait être basé sur la transparence, la sécurité, l'assurance financière des pensions et les «points» sont à géométrie variable. Le système sera extrêmement compliqué pour les pensionnés et encore moins de sécurité pour les pensionnés. La pension... Deux seules propositions: les carrières sont extensibles pour atteindre les pensions du secteur public et les pensions complémentaires.

C'est en marchant sur des œufs que les experts ont avancé. Les propositions sont introduites par un luxe de précautions oratoires où il est question de débat de société et de contrat social, de solidarité intergénérationnelle et entre actifs et inactifs, de niveau de vie décent à garantir aux pensionnés. Les experts ont évalué notre système de pensions selon quatre critères:

- la performance sociale du système
- la soutenabilité financière
- la cohérence et la transparence
- la légitimité publique.

Mais à la question de savoir «pourquoi réformer», le rapport s'en tient à la question de la soutenabilité financière du système. Les autres critères se rapportent plutôt au cadre qui sous-tend les propositions des experts sans pour autant que les objectifs soient nécessairement atteints: les propositions de la commission sont au moins aussi opaques que le système actuel qu'elles sont censées réformer.

Principes de base

Le niveau des pensions serait maintenu mais grâce à un allongement des carrières;

- si les trois régimes (salariés, fonctionnaires, indépendants) seraient maintenus, les conditions de carrière seraient uniformisés et la pension calculée sur les salaires de toute la carrière, ce qui implique l'alignement vers le bas du système de pensions publiques sur le régime des salariés;
- les autres systèmes de sortie anticipée seraient verrouillés;
- le choix de sortie anticipée resterait possible sous condition d'âge et de carrière mais se paierait par une pension rabotée (donc avec une pénalisation plus importante que ce n'est le cas aujourd'hui);
- il serait tenu compte de la pénibilité du travail qui implique une espérance de vie plus courte;
- les années effectives de travail seraient mieux rémunérées, ce qui implique des restrictions (soit du salaire de référence, soit au niveau

Pensions 2020-2040

TS DES «EXPERTS»

ons en «accordéon»

ns des experts se résume à «points» supposé garantir la équité et bien sûr la soutiens à long terme. Sauf que e variable et que le système, offre aucune transparence t sur le montant futur de choses sont sûres dans ces seraient plus longues, voire le même niveau de pension; blic seraient alignées vers n abonde dans le sens des s par capitalisation.

de la reconnaissance) des périodes assimilées; - le taux ménage disparaîtrait à terme pour arriver à une individualisation des droits. Tous ces principes sont intégrés dans le système «à points» que propose la Commission.



Bons et mauvais points

Si vous avez été distrait jusqu'ici, c'est le moment de vous réveiller: le système de points proposé est archicompliqué. Supposé transparent et garantir la sécurité du montant de la pension, il ne remplit aucune de ces deux conditions... Comment ça marcherait?

Aujourd'hui, une année de travail = 1/45^e de pension dont le montant (pour chaque année de travail est calculé sur base de 60% du salaire de l'année en question). Malgré les coefficients de revalorisation, les salaires de début de carrière ne pèsent pas lourd.

Pour la Commission, chaque année de travail à temps plein doit valoir un point mais sur base du salaire moyen. Si on a gagné plus, le point sera majoré et inversement si on a gagné moins le point vaudra moins de manière à garder un rapport entre le montant de la pension et le salaire gagné. Mais le lien étant fait avec le salaire moyen, il est tenu compte de l'évolution générale des salaires et pas seulement de son propre salaire. C'est une sorte de liaison automatique au bien être comme le prévoit la loi Namèche de 1973 - rapidement abandonnée - pour les salariés ou le système de prééquation des pensions publiques. La

Commission ajoute que ce système de revalorisation ne doit pas faire augmenter les dépenses globales de pensions (?).

De même, les points pourront être majorés ou augmentés si on prolonge sa carrière pour récompenser les courageux (comme le bonus pension aujourd'hui). Même chose si on exerce un métier lourd pour compenser l'espérance de vie plus courte.

Le point sera par contre minoré pour les périodes d'inactivité assimilées (qui compte pour le calcul de la carrière).

Un point = un point... d'interrogation

Chaque point sera converti en argent au moment de la pension. Combien vaudra le point? C'est là que ça se corse: la valeur du point sera déterminée chaque année pour les nouveaux pensionnés. Cette valeur reste acquise pour le pensionné pendant le reste de sa vie mais la valeur du point pourra varier d'une année à l'autre pour chaque nouvelle cohorte de pensionnés.

La Commission précise que ce système «ne donne aucune sécurité absolue aux futurs pensionnés, mais bien une sécurité conditionnelle...». D'autant plus conditionnelle que la valeur du point peut aussi être corrigée selon plusieurs critères.

La valeur du point serait aussi liée à une «carrière de référence» qui pourrait évoluer en fonction du contexte économique et démographique. C'est une variable d'ajustement. La carrière de référence pourrait ainsi s'allonger selon l'espérance de vie ou les crises économiques. Celui qui voudra bénéficier d'une pension complète aura toujours le loisir de prolonger sa carrière au-delà des 45 ans actuels... Celui qui voudrait partir à un âge déterminé (prématûrément selon la carrière de référence) se verrait appliquer une correction «actuarielle» à la baisse. L'âge «normal» du départ étant déterminé par la carrière de référence.

La Commission propose cependant déjà de reculer l'âge légal de la pension à 66 ans en 2025 et 67 ans en 2030 avec un recul proportionnel de l'âge minimum de la pension anticipée (donc 62 ans en 2030).

Les experts se sont ainsi avérés être avant tout des experts comptables dont le souci est de contenir les dépenses de pensions. Mais pour ce qui est de la transparence et de la sécurité, ils sont largement à côté de la plaque. Le futur pensionné n'aura aucune idée du montant de sa future pension. La Commission avoue sans peine qu'elle a voulu un ancrage entre le revenu des actifs et celui des pensionnés mais que ce n'est pas un ancrage «quoi qu'il arrive.»

Quel financement?

Ia Commission des experts admet que l'application de ses propositions ne suffirait pas si d'autre part on augmente pas le taux d'emploi et si on ne cherche pas à élargir l'assiette du financement de la sécurité sociale. La Commission des experts n'évoque que timidement la piste de recettes nouvelles (notamment sur le patrimoine). Elle s'engouffre par contre dans la voie des pensions complémentaires par capitalisation.

Le rapport propose l'introduction d'un «premier pilier bis», c'est-à-dire un régime légal de pension complémentaire par capitalisation, en complément du système de répartition en commençant par les nouveaux contractuels du service public.

La Commission propose de généraliser et rendre obligatoire les pensions complémentaires du 2e pilier dans le secteur privé, en utilisant une partie des augmentations réelles de salaires pour le versement de cotisations dans les plans de pension (idéalement sectoriels) pour atteindre un niveau de cotisation de 3% dans chaque secteur.

On ne peut pas dire que l'on pose là un choix de société comme le suggère la commission en abusant

du terme «contrat social». Car le véritable choix de société porte sur la part des richesses du pays que l'on compte consacrer au financement des retraites. Les dépenses de pensions sont enfermées dans une enveloppe et ce sont les montants de pensions qui seraient automatiquement ajustés année après année en fonction de critères budgétaires.

Pourtant, comme le rappelait fort à propos dans Le Soir Michel Jadot, ancien président de la conférence nationale des pensions et actuel président des mutualités socialistes, les caisses de la sécurité sociale servent indument d'instrument de politique économique. Selon le dernier Baromètre socio-économique de la FGTB, ce sont chaque année plus de 9 milliards qui migrent du budget de la sécurité sociale vers les poches des entreprises pour soutenir l'emploi. Si la sécu ne se mêlait que de ses affaires on pourrait voir venir sans inquiétude l'avenir des pensions à l'horizon 2060.

Et c'est sans parler d'un réforme fiscale qui pourrait élargir l'assiette du financement de la sécurité sociale en mettant à contribution d'autres revenus que ceux du travail.

➤ LES PROPOSITIONS DE LA FGTB

Augmenter toutes les pensions de 25%

Si les pensions du futur sont un souci, celles d'aujourd'hui en sont un aussi... pour les pensionnés. La pension minimum brute des salariés est de 1.123€ pour un isolé et 1.404€ pour un ménage mais en réalité - compte tenu des carrières incomplètes - la pension brute moyenne individuelle d'un salarié est de 823€ (isolé) ou 836€ (marié) pour les hommes et 688€ pour les femmes. Augmenter les pensions n'est pas un luxe.

La FGTB demande:

- que l'on augmente toutes les pensions de 25% en les calculant sur base de 75% du salaire de référence au lieu de 60%. Cela coûterait 2,5 milliards/an;
- que l'on relève la pension minimum au niveau du salaire minimum de 1.500€/mois éventuellement en deux phases;
- que l'on rehausse le plafond salarial de référence qui est actuellement de 52.761 euros bruts/an au moins au même niveau que celui des indépendants (55.405€) pour rapprocher la pension du salaire perdu.

Est-ce payable?

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

Pour le court terme, la FGTB avance plusieurs pistes.

• Augmenter les moyens de la sécu:

• Par la création d'emplois (par des politiques de relance et d'investissement dans l'économie locale et les secteurs stratégiques, le conditionnement des réductions de cotisations et les cadeaux fiscaux,

l'utilisation des réserves du second pilier pour créer des emplois locaux, par la réduction collective du temps de travail, etc.).

• En mettant fin au gel des salaires.

• En augmentant les cotisations sociales de 1%.

• Une application plus restrictive de la déduction fiscale du troisième pilier qui sera totalement démantelé, parallèlement à l'amélioration de la pension légale rapporterait 700 millions €.

Une pension légale revalorisée de 25% est plus intéressante que ce que peut rapporter un 3e pilier de pension. Pour une pension moyenne, cette mesure permettrait d'octroyer un avantage de 205€ bruts par mois (c.à.d. 2.460€ bruts par an) durant toute la durée de la pension alors que l'avantage fiscal maximum qui découle de la déductibilité pour épargne à long terme sur le 3^e pilier est de maximum 282€ nets par an.

• Une taxation sur les revenus du capital et globalement une contribution renforcée des revenus autres que le salaire.

Et pour l'avenir?

Notre Baromètre socio-économique 2014 a montré que l'Etat est pauvre mais que la Belgique est riche. 20% de la population dispose de 60% de la richesse. La fraude fiscale et l'économie souterraine représentent 10 à 20 milliards par an de pertes de recettes pour l'Etat. Les deux dernières amnisties fiscales ont rapporté 1,9 milliard. Les placements des entreprises belges dans des paradis fiscaux sont estimés à 104 milliards...

Une réforme fiscale qui déplacerait la charge fiscale du travail vers le capital et la propriété permettrait de trouver des moyens sans taxer plus. Une fiscalité des personnes physique plus équitable renforcerait la justice fiscale et augmenterait les recettes de l'Etat mises à mal par les réformes fiscales successives et systématiquement favorables aux revenus élevés.

> POINT DE VUE

Tous dans le même bateau

Travailler plus longtemps, pour moins de pouvoir d'achat, avec moins de protection en cas de perte d'emploi. Voilà en gros les plans des politiques de droite. Ils veulent sortir de la crise économique qui s'enlise en réalisant des coupes sombres et des économies plus drastiques. Les différentes formules avancées sont pires les unes que les autres. Certaines préconisent un saut d'index, d'autres sont pour la suppression de l'indexation automatique des salaires. Quant à la prépension, elle doit disparaître, l'âge de la pension doit être relevé et les allocations de chômage limitées dans le temps, mesure qui touche principalement les femmes et les jeunes.

A présent que les partis de droite sont sortis renforcés des élections, ils ont un pied dans la porte pour la formation du nouveau gouvernement et donc ils clament encore plus fort ce qu'ils veulent atteindre. Le détonateur est prêt. Si les nationalistes de la N-VA et les libéraux donnent le ton de la prochaine équipe gouvernementale, de grands travaux de démolition seront entrepris. En lieu et place de notre solidarité, garantie par notre système social, ce sera du chacun pour soi.

Nous ne l'accepterons bien entendu pas. Notre syndicat se défendra si notre sécurité sociale est mise en péril.

D'ailleurs, ça va bien au-delà. C'est l'ensemble de notre modèle de concertation sociale qui est menacé par la droite. Les accords salariaux interprofessionnels devraient laisser la place à des accords salariaux sectoriels. La N-VA va encore plus loin et parle d'accords all-in, qui font payer aux travailleurs les coûts des hausses d'index inattendues. Et sur base des recommandations de l'Europe, on parle aussi d'un opting out, qui permet aux entreprises de se retirer de certains accords. En d'autres termes, l'objectif est que les accords interprofessionnels entre les travailleurs et les employeurs perdent de leur importance, que nous glissions vers le niveau sectoriel et du niveau sectoriel vers celui des entreprises.

L'objectif est clair. La concertation sociale collective et les conditions collectives de travail doivent être démantelées. Il n'y a pas de meilleure façon de faire supporter la crise aux travailleurs. Sans dispositions générales, il est plus facile de les isoler. Les travailleurs des secteurs plus faibles sont éjectés du bateau interprofessionnel. Les travailleurs de petites entreprises ou d'entreprises plus faibles sont éjectés du bateau sectoriel. Et en fin de compte, ils se retrouvent seuls et il leur est impossible de négocier des salaires corrects et d'exiger de bonnes conditions de travail.

La concertation sociale et les accords collectifs ont prouvé leur efficacité. Les accords interprofessionnels donnent à tous les travailleurs des conditions de travail minimales. Les accords sectoriels garantissent des minima au sein du secteur. Les accords d'entreprise jouent ce rôle au sein d'une entreprise. C'est un bon modèle qui permet aux travailleurs d'être solidaires les uns avec les autres. Et ce modèle de solidarité, nous continuons de le défendre, via la concertation si c'est possible, via la mobilisation et l'action si c'est nécessaire.

(23 juin 2014)



Paul Lootens
Secrétaire général



Alain Clauwaert
Président

> JOURNÉE INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS DU NETTOYAGE

Des travailleurs de l'ombre qui réclament plus de RESPECT

Ils sont discrets, font un métier peu valorisé, jonglent avec des horaires de travail flexibles et sont indispensables pour garantir le bien-être des autres travailleurs. Ce sont les nettoyeurs. Sans eux, notre environnement deviendrait vite insupportable. Et pourtant, alors qu'ils mériteraient des tas de remerciements, ils sont plutôt confrontés à l'ignorance d'autrui. C'est pour réclamer le respect qu'ils étaient en action le 16 juin à l'aéroport de Bruxelles et Charleroi, mais également dans de nombreux aéroports du globe.

Offrir plus de visibilité aux travailleurs de l'ombre que sont les nettoyeurs, tel était l'objectif de l'International Justice Day du 16 juin dernier. Cette journée d'action internationale initiée par UNI, le syndicat mondial des services, s'est déroulée dans plusieurs aéroports du monde afin de réclamer plus de respect envers les travailleurs du secteur du nettoyage. En Belgique, le front commun syndical organisait des actions à l'aéroport de Zaventem et devant les hôtels situés aux abords de l'aéroport de Charleroi.

«Nous avons choisi de mener cette action dans les aéroports car il y a beaucoup de passage, les halls, les sanitaires...» précise Eric Neuprez, Secrétaire fédéral de La Centrale Générale de la FGTB. «C'est grâce aux nettoyeurs que les



Témoignages:

Zahia: Nous faisons notre travail de bon cœur mais le problème, c'est l'horaire de travail. Les journées sont longues, la flexibilité est grande, aux dépens de la vie de famille.

Nabil: Récemment, il a fallu que je nettoie un avion de nuit, alors que l'éclairage ne fonctionnait plus. Nos employeurs ont tendance à oublier que nous sommes des êtres humains.

gens voyagent dans des conditions correctes et respectueuses. Même dans l'avion, dès que les passagers descendent, les nettoyeurs ont très peu de temps pour remettre l'avion en état pour le vol suivant.»

Respect pour le travail effectué

Ils étaient une centaine de travailleurs du secteur du nettoyage à arpenter les couloirs de l'aéroport de Brussels Airport pour distribuer un tract aux voyageurs afin de leur rappeler que «Le nettoyage a un prix!». Via cette action, ils entendaient attirer l'attention sur l'importance de leur tâche, souvent jugée ingrate mais pourtant essentielle. Imaginez une semaine sans collecte de déchets ménagers, ce serait vite une catastrophe sanitaire. Il est donc important de faire preuve de reconnaissance envers ces travailleurs.

Respect de la vie de famille

Travailler tôt le matin ou tard le soir, pour ne pas déranger les autres travailleurs, telle est la contrainte de nombreux travailleurs du secteur du nettoyage. Dès lors, comment concilier vie privée et vie professionnelle? C'est pour cette raison que La Centrale Générale

de la FGTB revendique depuis des années plus d'opportunités de travailler en journée dans le secteur. Cette évolution est possible dans de nombreux cas, juste avec un peu de bonne volonté et plus de considération envers ces travailleurs.

Respect des règles fondamentales

En 1991, les travailleurs du nettoyage devaient nettoyer en moyenne 250 m²/heure. Aujourd'hui, ce chiffre est passé à 900 m²/heure. Cette évolution est due à la volonté des clients de faire des économies, sans tenir compte de la pression qui pèse toujours plus sur les épaules des travailleurs. C'est pour toutes ces raisons que nous voulons que les clients des entreprises de nettoyage s'engagent à respecter les travailleurs en signant notre charte «Optez pour la qualité!». Via ce geste, ils s'engagent à appliquer les règles fondamentales comme des offres de prix correctes, le respect des conventions collectives, l'arrêt de la sous-traitance abusive et de bons salaires pour les travailleurs. Dans les prochaines semaines, les représentants du secteur rencontreront les entreprises utilisatrices pour les inviter à signer cette charte.



➤ LA NOUVELLE LÉGISLATION SUR LES LICENCIEMENTS RESTE DISCRIMINATOIRE

Jeroen Boone: «*Ils nous ont planté un couteau dans le dos*»

Jeroen Boone n'y va pas par quatre chemins, pour lui, la nouvelle législation en matière de préavis est purement discriminatoire à l'égard de nombreux ouvriers. « Il y a septante ans, aux Etats-Unis, les noirs devaient rester debout dans le fond des bus. Aujourd'hui, c'est notre tour. Aujourd'hui, les travailleurs de la construction sont des citoyens de deuxième rang. » Le syndicat introduit un recours devant la Cour constitutionnelle.

Pour Jeroen, l'harmonisation des durées de préavis pour les ouvriers et les employés n'est pas du tout une harmonisation. « Les nouveaux délais de préavis sont terriblement difficiles à mettre en pratique, un chat n'y retrouverait pas ses jeans. Il n'y a que pour les travailleurs sur chantiers que les choses sont claires. Nos délais de préavis sont encore et toujours beaucoup plus courts que pour les autres travailleurs. La



Lors du défilé du 1er mai à Anvers, Jeroen Boone (à gauche) et ses camarades ont symboliquement offert une brique à la ministre de l'Emploi, Monica De Coninck. Ils entendaient clairement signifier que les nouvelles règles en matière de préavis pour les travailleurs sur chantier sont absolument inacceptables. C'est d'ailleurs pour cette raison que le syndicat introduit un recours devant la Cour constitutionnelle.

différence est parfois énorme. Ils nous ont tout simplement planté un poignard dans le dos. Et le poignard reste bien planté car notre préavis n'est pas une mesure temporaire, non, il est permanent».

Jeroen travaille depuis huit ans dans la construction. En tant que délégué, il dirige l'équipe syndicale de la FGTB au sein de son entreprise. « Nous nous sentons vraiment trahis », ajoute-t-il. « Nous n'avons jamais posé de revendications en matière de licenciement, nous supposons que des solutions seraient trouvées pour nous aussi. Or, nous sommes laissés-pour-compte. Les collègues de travail sont vraiment furieux. Ce sont des moments difficiles pour eux. Changer facilement d'employeur,

ce n'est plus d'actualité. Et cerise sur le gâteau, les employeurs peuvent nous mettre à la porte pour quasi rien. Quand vous avez à la cinquantaine et que vous perdez votre emploi, allez-y pour trouver autre chose. Il ne faut pas oublier que nous comptons beaucoup de travailleurs âgés sur les chantiers aujourd'hui. »

Ensemble, avec les autres syndicats, la FGTB Construction dénonce les préavis discriminatoires auprès de la Cour constitutionnelle. Nous demandons la suppression de ce régime. « Nos droits constitutionnels ne sont pas respectés. Nous ne pouvons pas laisser passer cela. Nous avons de solides arguments pour obtenir l'harmonisation. »

➤ LA CONSTRUCTION, PAS UN MÉTIER DE FEMME?

La femme, un travailleur comme les autres

Elles s'appellent Caroline, Julie ou Jessica. Leur point commun ? Elles travaillent toutes dans la construction. Elles sont menuisières, maçonneuses ou couvreuses. Des femmes qui ont su écouter leur passion et faire tomber bon nombre de préjugés. Robert Vertenueil, secrétaire fédéral à la Centrale Générale de la FGTB nous parle des principaux défis que ces jeunes femmes ont dû relever mais surtout, il nous dit pourquoi leur choix n'a rien d'extravagant.

En Wallonie, les femmes qui décident de se lancer dans l'aventure ne sont pas seules, Construtec Wallonie, un organisme qui regroupe la fédération patronale, les syndicats et le fonds de formation de la construction, est là pour guider les futures travailleuses dans le choix de la filière de formation, mais aussi leur donner des conseils et même les coacher. Femmes dans la construction, une drôle d'idée ?

Pour Robert, il est grand temps de faire de la place aux femmes dans la construction: « Lorsque l'on aborde la question genre, force est de constater que la construction a encore beaucoup de chemin à parcourir. A l'heure actuelle, on

compte seulement 1.500 femmes dans la construction contre 165.000 hommes. C'est révélateur. C'est pourquoi nous avons signé en 2008 la charte de la diversité. Par ce biais, tous les acteurs de la construction, mais aussi d'autres secteurs, se sont engagés à travailler sur cette question. »

Un coaching sur mesure

Si vous êtes tentée par l'aventure, il faut savoir qu'un job coaching est à la disposition des candidates. Cet accompagnement permet de les préparer à la réalité sur le terrain. Y compris à faire face à certaines attitudes machistes. Il est essentiel de jouer franc-jeu dès le départ. Ces femmes seront confrontées à des équipes majoritairement mas-

culines qui ne sont pas toujours disposées à les accueillir comme collègue. Mais avec de la motivation et un bon coaching, cet élément est tout à fait surmontable. Robert ajoute: « Nous ne pouvons pas nous contenter de dire aux femmes venez dans la construction, vous verrez, tout sera rose. Non, cela demande de la préparation. Et à ce propos, nous devons agir sur deux fronts: la formation, mais aussi sur un changement de mentalité. » Pour Caroline Delfosse, tailleuse de pierre, il est important d'être solide. Autant moralement que physiquement: « Même si on s'entend bien, il y a parfois des réflexions. Il faut que ça entre par une oreille et que ça ressorte de l'autre. »

Des patrons plutôt frileux

Lorsque l'on tire le bilan, on constate qu'il y a de très belles expériences, même si force est de constater que les chiffres ne décollent pas comme ils le devraient. Pour Robert, l'explication est à chercher du côté des mentalités: « Quand il faut franchir le pas, les employeurs trouvent 36 excuses du style il faut installer des toilettes supplémentaires, une douche ou alors elles ne sont pas assez fortes. Mais ces arguments ne tiennent

Quelle est la situation?

Les délais de préavis pour les ouvriers et les employés ont été harmonisés. Des discriminations subsistent malgré tout. Lesquelles? Une brève explication par le biais de la règle générale et de deux exceptions inquiétantes.

Règle générale

Depuis le 1^{er} janvier, les ouvriers et les employés ont en règle générale le même préavis. Au début de la carrière, celui-ci augmente relativement vite. Par la suite, il évolue plus lentement. Après 5 ans d'ancienneté, 3 semaines de préavis s'ajoutent chaque année. Après 21 ans, il n'y a plus qu'une semaine par année. 5 années de service donnent donc droit à 18 semaines de préavis, 20 années donnent droit à 62 semaines. C'est ce que montre le tableau.

Exception temporaire pour 13 secteurs

Jusqu'en 2018, 13 secteurs connaissent une augmentation limitée de la durée du préavis. Pour la Centrale Générale, il s'agit des secteurs de la construction, la transformation du bois, l'habillement et la confection, le cuir, la récupération de chiffons et le diamant. Les préavis y étaient auparavant très courts. Pour les experts, les préavis y sont désormais ramenés au niveau de la CCT 75. 5 années de service donnent droit à 6 semaines de préavis, 20 années donnent 16 semaines de préavis.

Il en sera ainsi jusqu'en 2018. Une discrimination temporaire, mais une discrimination malgré tout. Et nous la contesterons dès que cela sera possible, au moment venu, avec les moyens juridiques appropriés.

Exceptions permanentes pour les travailleurs sur chantiers temporaires et mobiles

Elles visent les travailleurs occupés sur des chantiers temporaires ou mobiles, les ouvriers de la construction sur chantier donc, mais aussi par exemple les travailleurs du bois. Après 2018, ils resteront avec des délais de préavis scandaleusement trop bas. Et de manière définitive. Le tableau montre les différences discriminatoires.

Années de service	Exceptions permanentes	Système général	Déférence
5 années	6 semaines de préavis	18 semaines de préavis	12 semaines
10 années	8 semaines de préavis	33 semaines de préavis	25 semaines
20 années	16 semaines de préavis	62 semaines de préavis	46 semaines

Face à ces discriminations permanentes, les syndicats introduisent un recours devant la Cour constitutionnelle. Pour Robert Vertenueil, secrétaire fédéral en charge du secteur de la construction, c'est une injustice flagrante que nous ne pouvons pas tolérer.

aussi avoir la chance de tomber sur un patron à l'esprit ouvert et convaincu que l'expérience peut marcher.

Intéressée? Rendez-vous sur le site: www.femmesdemetier.be. Vous y trouverez une foule d'informations utiles et des témoignages qui pourront vous guider dans votre démarche.



Robert Vertenueil, secrétaire fédéral en charge du secteur de la construction pour la Centrale Générale de la FGTB: «Trop difficile pour une femme de travailler dans la construction? Qui oserait dire que le métier d'infirmière ou de technicienne de surface est un métier facile».



Chaudagiste, menuisier, carreleur... lentement mais sûrement, de plus en plus de femmes osent se lancer dans des métiers de la construction. Avec de la motivation et une bonne formation, c'est tout à fait possible.

> POINT DE VUE

Luc Coene l'aura bien méritée!

Ily a des gens qui ne changent jamais d'avis, et le patron de la Banque nationale, Luc Coene, est assurément un de ceux-là. Libéral flamand notoire, et «bébé» Verhofstadt de toute éternité: il en fut -notamment- chef de cabinet, avant de se voir attribuer les fonctions les plus hautes (vice-gouverneur puis gouverneur) à la Banque Nationale de Belgique. Depuis toutes ces années, Coene a une marotte principale: la Belgique dépense trop. Et deux marottes accessoires: réduire les dépenses publiques de pension, et les dépenses consacrées par l'Etat aux fonctionnaires et aux allocataires sociaux. En tête desquels bien sûr les chômeurs... L'homme vient de récidiver, s'entourant même pour cela d'un groupe d'experts. Les experts, c'est comme les melons, il suffit de savoir les choisir.

Je sais bien, plus personne ne fera changer Luc Coene d'avis. Les certitudes sont tellement confortables, surtout quand elles sont au service d'un dessein politique précis: réduire la part de l'Etat à tous les étages. On pourrait trouver cela

bizarre de la part de celui qui devrait être, au contraire, un des plus grands serviteurs de l'Etat. Mais on suppose que M. Coene est en service commandé.

Avant d'aller au fond, remettons d'abord sur la table quelques chiffres de la dette publique. La BNB, qui déplore tant que les comptes de la Belgique soient à ce point dans le rouge, admet que le gouvernement Di Rupo a «trouvé» 14 milliards d'euros. Elle indique aussi qu'il faudra trouver, d'ici à 2017, 25 autres milliards. $25+14=39$. Or, la note du sauvetage des banques, lors de la crise financière, était de 35 milliards. S'il n'avait pas fallu sauver des banques en principe sous la surveillance de Luc Coene (puisque gouverneur de la BNB), c'est seulement 4 milliards qu'il aurait fallu trouver de 2011 à 2017...

Fallait-il laisser tomber les «petits épargnants»? Sans doute non. Mais il faut bien admettre que la note de «leur» sauvetage leur a été refilée en douce. Le monde financier continue, lui, à vivre comme si de rien n'était.

Venons-en aux pensions. Diminuer la charge des pensions c'est d'une part mettre les gens au travail plus longtemps : la date de la pension effective doit être de 65, puis 67, puis... encore plus, 70? Ces dernières années, l'âge de la pension effective en Belgique est passé de 58 à 62 ans, sans que les cris d'effroi de Coene et consorts diminuent. En plus, les experts de M. Coene se fichent comme de colin-tampon d'une autre statistique, celle de l'espérance de vie en bonne santé. En Belgique, elle est de 64,9 ans, soit 3 mois de moins que l'âge préconisé de la pension. Pour M. Coene, il ne devrait donc y avoir de pensionnés que malades. Sans compter qu'il est bien hardi de vouloir faire travailler les gens plus vieux dans une société où, si vous êtes licencié à 47 ou 48 ans, retrouver un boulot tient du miracle... Sans compter enfin que la prolongation de la carrière des travailleurs retardera d'autant l'arrivée des plus jeunes dans le monde du travail. La pension sera payée plus tard, l'allocation de chômage plus longtemps. Peut-être il y a-t-il un bénéfice dans les comptes publics. A coup sûr,

il y a cynisme total et destruction d'avenir.

Diminuer la charge des pensions, c'est d'autre part tailler dans les pensions du secteur public. Les idées foisonnent à ce propos. Mais sans jamais prendre en compte que, déjà, le montant de la pension publique a été raboté, puisqu'il est désormais calculé, au lieu des cinq, sur les dix dernières années. Sans oublier que, dans la fonction publique, les pensions ont toujours été présentées comme du salaire différé. Gagner un peu moins au travail pour gagner un peu plus à la retraite. Quel a été le gain de ce deal fonctionnaires-Etat pour les comptes publics?

talistes.

Mais on sait pourquoi Luc Coene n'en veut pas. Derrière l'épouvantail du non paiement des pensions, il y a, sous-jacente, la volonté constante de liquider le système de répartition pour passer à un système de capitalisation, ce qui veut dire confier la gestion du système aux milieux bancaires et financiers, ceux-là même que Coene et ses amis ont dû sauver il y a peu. Il y a la volonté d'accroître encore, à notre détriment, les profits de quelques-uns. Pour ceux-là, s'il y arrive, Luc Coene aura bien mérité sa pension.



Nico Cué
Secrétaire Général

Carte blanche

<http://www.metallos.be>



Ne pas sauver ARCEO aurait été une erreur colossale!

O8h15, mercredi 18 juin. Nous avons rendez-vous ce matin dans les locaux MWB-FGTB d'Arcelor Kessales. Un bâtiment sur 2 niveaux. Une salle d'attente dans laquelle patientent 5 travailleurs venus consulter la permanence. Les entretiens vont bon train. Les 1ers travailleurs partent une fois leurs renseignements obtenus ou formalités remplies, d'autres arrivent. «La délégation Metallos termine une réunion commencée de très bonne heure», me dit-on «Jean-Luc ne tardera pas à vous recevoir». Il règne ici une atmosphère à la fois sereine et grave. Les locaux sont vieillots mais accueillants, une gentille petite dame me propose un café. J'entends plus loin parler du match d'hier soir: la Belgique a battu l'Algérie 2-1 mais les mines sont tristes et le cœur n'est pas à la fête. J'entends surtout des bribes de discussion venant de locaux entrouverts «chômage économique», «restructuration», «cessation d'activité», «calcul de prévision»...

08h30 pile. Jean-Luc Lallemand - Président de délégation MWB ArcelorMittal Liège - vient de clôturer sa réunion et m'invite à le suivre dans son bureau. Je comprends à la manière dont il clôture sa conver-

sation téléphonique sur son portable qu'il est attendu à l'ONEM pour 10h00 et qu'il devrait être à un autre endroit en même temps... la journée s'annonce compliquée.

Nous entrons immédiatement dans le vif du sujet. La situation en sidérurgie est critique pour l'ensemble du bassin liégeois. Les coups durs sont venus de toutes parts pour les sites de production ayant des impacts directs pour les travailleurs de l'acier mais également pour les entreprises cotraitantes ou sous-traitantes.

Pressions sur les prix, pressions sur la flexibilité et dernières en date pressions environnementales dans un climat de guéguerre politico-politique à la veille des élections de mai 2014, ... le dossier «normes et émissions» ayant porté un coup fatal à toute chance de reprise de la Cokerie par le groupe OXBOW... les travailleurs d'ArcelorMittal morflent durement! Pas un mois sans l'annonce d'une nouvelle catastrophe: hier Gobiet, Boumatic, Pirard industries, et aujourd'hui ESB. «Alors que nous avons des outils ultra-performants et des gens d'une qualité inestimable, quel gâchis!» lance Jean-Luc.

«Et je ne parle pas ici des choix stratégiques incompréhensibles du groupe prêt à fermer ARCEO».

Pour la petite histoire, ARCEO est une ligne de recherche ayant pour mission le développement du projet JVD visant le dépôt sous vide de revêtement sur le métal à l'échelle micro voire nano changeant les caractéristiques de ce dernier. On rêve à du métal autonettoyant ou photovoltaïque, à des panneaux solaires d'une performance qui renverrait ceux d'aujourd'hui à l'âge de préhistoire... Les recherches du JVD sont finalisées et ont permis de mettre sur pied un nouveau type de matière aux débouchées illimitées pour des secteurs aussi divers que la chirurgie, l'automobile ou la construction. Donc pour Mittal, «comme d'hab» pas de sentiment! «Merci Arceo! Merci petite abeille! Tu as vécu, tu as produit du bon miel et bien maintenant tu vas mourir, c'est la vie!»

Pas question pour la délégation MWB-FGTB qui a réussi à convaincre la Région Wallonne de soutenir cette petite pépite via la SOGEPA. L'ancienne ARCEO est aujourd'hui scindée en 2 entités.



Le JVD reste la propriété d'ArcelorMittal mais une nouvelle ARCEO vient de passer sous le contrôle de la Région wallonne qui a parfaitement compris les perspectives de débouchés offertes par un centre de recherche d'une qualité pareille.

Assis sur son tas d'or, nous invitons Mittal à méditer sur cette vieille maxime: on ne donne pas de perles aux cochons!

Jean-Luc Lallemand
Président délégation MWB-FGTB
ArcelorMittal Liège

L'hôtel Le Méridien en faillite

L'hôtel Méridien est, était une valeur certaine en matière d'hôtellerie. L'hôtel qui a été construit par une riche famille suisse a vu plusieurs gestionnaires se succéder. Air France, le groupe FORTE et finalement la société Starman. Le tout sous l'enseigne Méridien, propriété du groupe Starwood, propriétaire de nombreuses enseignes mais agissant dans la plupart des cas comme franchiseur.

Vous y comprenez quelque chose?

Starman payait un loyer (revenu garanti) important, trop important au propriétaire. Convenons que le gestionnaire savait à quoi il s'engageait.

STARMAN était, depuis plusieurs mois, plusieurs années, en perte et depuis plusieurs mois, il était incapable de payer le revenu garanti au propriétaire. Les représentants du personnel avaient demandé une réunion extraordinaire du conseil d'entreprise en présence du réviseur d'entreprise. Et pendant que se déroulait la réunion, le tribunal du commerce de Bruxelles se prononçait sur la mise en faillite de l'entreprise Starman.

Un curateur va donc descendre sur les lieux et tout indique que le curateur choisi a déjà été confronté à une faillite d'un grand hôtel bruxellois avec un propriétaire et un gestionnaire. Il ne sera donc pas en «terra incognita».

Les recettes sont supérieures aux

dépenses à l'exception du loyer de plus de 300.000€ par mois. Le curateur peut donc sans risque continuer l'activité, d'autant plus qu'il est possible de recourir au chômage économique tant pour les employés que pour les ouvriers les jours de faible occupation.

Et le propriétaire suisse a également intérêt de poursuivre l'activité pour ne pas disparaître du paysage des hôtels 5 étoiles. Il est apparu, lors de l'examen du dossier, que 8 travailleurs au minimum se trouvaient sur le payroll de la société STARMAN alors que travaillant au SHERATON sous l'autorité de cadres ayant des contrats SHERATON. Il s'agit de mise à disposition, interdite; les contrats de ces travailleurs doivent être transférés immédiatement au Sheraton. Il serait scandaleux de voir le fond social de fermeture payer des indemnités de rupture à des travailleurs licenciés suite à une faillite alors qu'ils travaillent chez un autre employeur.

En ce qui concerne les 140 autres

travailleurs, il est possible de tous les sauver puisque l'activité serait rentable si le propriétaire décidait de la gérer lui-même ou s'il trouvait un nouveau gestionnaire avec lequel il conclurait un contrat commercial solidaire.

Les travailleurs ne peuvent les dindons d'une farce lamentable. Mais il faut absolument réfléchir à un modèle économique différent sinon tous les hôtels courront à la faillite. Si l'état ne contrôle pas tous les hôteliers délinquants et si l'état ne remet pas un peu d'ordre dans le secteur, on peut s'attendre à des lendemains qui déchantent.

Starman devait de l'argent au propriétaire mais ne devait rien à ses fournisseurs et à ses travailleurs. Starman n'avait pas fait appel à de faux stagiaires et n'avait pas envisagé de transférer le nettoyage de chambres vers une des sociétés de nettoyage mafieuses occupées à prendre de plus en plus de parts de marché dans le secteur des hôtels.

La concurrence est déloyale dans le secteur des hôtels et c'est à l'état de veiller au respect des lois et plus encore, c'est à l'état qu'il revient de mettre hors d'état de nuire les entreprises de service non respectueuses des lois et des droits des travailleurs.

Le propriétaire de l'hôtel MERIDIEN est maintenant libéré de son ancien «associé» la société



STARMAN. Que s'est-il passé depuis la faillite de l'hôtel Méridien?

100% de l'effectif a perdu son emploi, soit 140 travailleurs. Quelques travailleurs ont été occupés via l'intérim. Des agents de sécurité avec des profils type ont été engagés pour protéger le bâtiment d'éventuels squatters. Les travailleurs se sont réunis devant l'hôtel. Ils espéraient voir le représentant du propriétaire.

Et maintenant...

Le propriétaire, la société SHLC est, maintenant, seul maître à bord. SHLC doit montrer aux travailleurs de quel bois il se chauffe et quand il compte alimenter le feu de l'activité hôtelière. La situation, quoique désespérée aujourd'hui, laisse(rait) entrevoir de meilleures perspectives si on considère l'obligation pour l'employeur d'exploiter son patrimoine dans le seul cadre hôtelier et ses intentions exprimées de rester dans le 5 étoiles. Cela signifie un niveau de service nécessitant de nombreux travailleurs. 2 travailleurs pour

trois chambres, soit 160 travailleurs. Et comme le chômage économique est possible, tant pour les travailleurs manuels qu'intellectuels, les frais, quand on gère bien, ne sont exposés que s'il y a activité.

Les travailleurs reçoivent des propositions de partout. Ceux qui le veulent, peuvent commencer demain dans un autre hôtel Bruxellois et des offres d'emploi arrivent même des autres capitales européennes. Cela démontre un réel besoin de travailleurs qualifiés et cela pose évidemment question et laisse un espoir certain aux jeunes en recherche de formations pour accéder à un emploi.

Les travailleurs de l'hôtel Méridien aimeraient recevoir une proposition du propriétaire rapidement car ils relisent tous la fable qui voit un héron incapable de choisir et obligé finalement de se contenter de quelques limaces. Que faire, partir ou attendre?

Christian Bouchat
Secrétaire régional
FGTB HORVAL Bruxelles

HORVAL lutte activement pour une chaîne de cacao durable

HORVAL joue un rôle actif au sein du syndicat européen de l'industrie alimentaire (EFFAT) où une commission d'experts du cacao a été constituée. HORVAL est membre de Voice, une association de syndicats et d'ONG qui luttent pour une chaîne de cacao durable.



Conférence Mondiale sur le Cacao

En 2012, la première «World COCOA Conference» a eu lieu en Côte d'Ivoire. La semaine passée, la deuxième s'est tenue à Amsterdam. Cette deuxième édition était placée entièrement sous le signe du renforcement du secteur du cacao. Plus de 1400 représentants (des agriculteurs, des producteurs, des ONG, des syndicats et des consommateurs) issus de 55 pays étaient présents. Au nom de HORVAL, Koffi Niangoran (partenaire syndical de la Côte d'Ivoire), Brahma Rabo (partenaire syndical du Burkina Faso), Conny Demonie (Secrétaire régionale HORVAL Flandre occidentale) et Silvie Mariën (FGTB HORVAL rela-

tions internationales) y ont participé. **Suivez nos projets sur le blog HORVAL: <http://abvhorvalcacao.wordpress.com>**

Un prix honnête pour les planteurs de cacao est la clé vers le chocolat durable!

Les producteurs ne sont pas disposés à payer plus aux planteurs. Lors de la conférence, il a été clairement précisé que 3% du prix du chocolat sont destinés aux planteurs, 5% aux impôts locaux, 2% au transport, 7% aux producteurs, 20% à la fabrication, 10% au marketing et 43% au commerce de détail/aux supermarchés. Concrètement: pour une barre de chocolat de 2,25€, il faut 117 fèves de cacao et la coopération des planteurs reçoit 0,0672€ pour la culture, la récolte, la fermentation et le séchage. Cela représente un revenu annuel de 950€/planteur.

Dans le cadre de la conférence mondiale, les 12 plus grandes entreprises de l'industrie du cacao et du chocolat ont créé une plateforme «CocoaAction». La plateforme est née de la préoccupation partagée par les «capitaines du cacao» sur le manque mondial imminent de cacao, causé par la production manquante. Donc, c'est purement par

intérêt et non par préoccupation pour le planteur. Le seul avantage qui en résulte, est qu'il n'est plus tabou de parler du prix, ceci contrairement à la discussion sur l'abolition du travail des enfants.

Le travail des enfants doit être supprimé

L'UIT (Organisation Internationale du Travail) estime qu'au niveau mondial, plus de 215 millions d'enfants travaillent! En Côte d'Ivoire, 59% des enfants travaillent dans l'agriculture. Ils sont impliqués dans les pires formes de travail des enfants dans l'industrie du cacao, où ils sont exposés à des produits chimiques, ont de longues durées de travail et ne sont pas scolarisés (40% d'entre eux ne sont pas inscrits à l'école). **Lisez également le rapport au sujet du travail de HORVAL: http://www.ilo.org/actrav/Whatsnew/WCMS_246397/lang--fr/index.htm**

Les syndicats et les ONG exigent que le travail des enfants soit aboli dans le secteur

EFFAT et Voice mènent la lutte contre le travail des enfants et pour la durabilité dans la chaîne du cacao. Cela implique des mesures, au niveau social, économique et écologique:

- Une rémunération honnête et suffisante pour les planteurs
- Un salaire décent pour les ouvriers travaillant dans les plantations, la prestation de service, les magasins, les entreprises de transformation et les usines de chocolat
- Le respect des droits syndicaux

Vranckx: <http://www.youtube.com/watch?v=3l9gcexq7PY>

Les projets internationaux de HORVAL ont une toute autre orientation!

Depuis 2012, HORVAL, FGTB IFSI, SYNA-CNRA (le syndicat ivoirien de l'industrie alimentaire) et l'UCRB (le syndicat de transport burkinabé) ont un projet syndical afin de lutter contre le travail des enfants et le trafic des enfants dans ces deux pays. L'accent du projet est basé sur deux secteurs-clé: les plantations de cacao en Côte d'Ivoire et le transport routier au Burkina Faso.

Le syndicat de transport UCRB du Burkina Faso informe les chauffeurs de camion des conséquences du transport d'enfants. Ce n'est pas évident, car 80% sont analphabètes. 24 personnes sont formées et vont contrôler les principaux axes de circulation. A l'avenir, nous aimerions également agir dans les trains et les gares.

Nous voulons également faire en sorte que les parents soient conscients des dangers du trafic des enfants et nous voulons mettre la pression sur les autorités politiques, pour qu'elles concrétisent leurs engagements politiques.

En Côte d'Ivoire, il s'agit surtout de sensibiliser les cultivateurs des plantations de cacao concernant les risques liés au travail des enfants et sur la nécessité de scolariser les enfants. L'information et la sensibilisation d'autres formes de sécurité sociale est un de nos objectifs.

Conny Demonie & Silvie Mariën

en bref...

• **Lunch Garden:** Le plan d'entreprise proposé par la direction a été accepté par les travailleurs lors d'un référendum qui s'est tenu le 12/06 dans tous les restaurants Lunch Garden du Pays. 52,4% des 944 travailleurs votants se sont exprimés en faveur du plan. Les mesures prévues par la direction devront à présent être mise en œuvre. Le SETCa reste extrêmement vigilant et veillera au respect scrupuleux des accords existants ainsi qu'au respect des droits des travailleurs.

• **Trafic:** les organisations syndicales ont à nouveau rencontré la direction concernant la problématique du manque d'effectifs et de la charge de travail. Celle-ci a pris plusieurs engagements : garantie d'un effectif minimum par semaine et minimum 3 travailleurs pour l'ouverture et la fermeture. Elle semble donc attentive à l'appel des travailleurs mais de nombreux points restent à résoudre. Le dossier de la charge de travail fera l'objet d'un suivi dès la rentrée de septembre.

• **CP 341 – intermédiation bancaire indépendante:** les employés occupés dans le secteur étaient jusqu'à présent encadrés par les conditions de travail et de rémunération de la CP 200. Une procédure pour la mise en place d'une nouvelle CP a été lancée : la CP 341. L'examen de la représentativité de cette CP et donc de la composition est encore loin d'être finalisé. Le SETCa veillera à ce que les employés du secteur ressortent renforcés de la mise en place de cette nouvelle commission paritaire et que les différents dossiers reflètent la réalité de terrain.

• **CERES:** Suite à l'annonce d'un licenciement collectif au sein de l'entreprise en novembre 2013, la procédure Renault avait été lancée et les discussions se poursuivaient depuis plusieurs mois entre direction et syndicats. Alors que de nombreuses questions restent toujours en suspens, la direction a décidé de manière unilatérale de clôturer la phase 1 des négociations, mettant ainsi à mal la concertation sociale. Les organisations syndicales dénoncent ces pratiques et ont interpellé la Ministre de l'Emploi, Monica De Coninck, à ce sujet.

• **BNP Paribas Fortis:** Le groupe pourrait se voir infliger une amende US pour avoir enfreint pendant des années l'embargo des USA, notamment à l'encontre de Cuba et de l'Iran. Pour le SETCa, les agissements déplacés de quelques dirigeants ne peuvent pas avoir pour conséquence que le personnel doive, une fois de plus, en payer les pots cassés. Nous serons extrêmement vigilants à toute tentative de réduction des coûts de la direction belge.

• **Ouvertures du dimanche à Antwerpen:** l'opposition contre l'extension des ouvertures du dimanche se poursuit à Anvers. Jeudi 19 juin, une centaine de membres du personnel des commerces de détail se sont rassemblés pour exprimer leur mécontentement à propos des plans des autorités de la ville. Ils ne sont aucunement impliqués ou consultés. Une première ouverture aurait lieu en septembre. À suivre...

Delhaize: drame social pour les travailleurs



Lors d'un Conseil d'Entreprise Extraordinaire le mercredi 11/06, la direction du groupe Delhaize a présenté son «Plan d'avenir». Un avenir qui s'annonce catastrophique pour les travailleurs puisque le plan évoqué prévoit la fermeture de 14 magasins jugés «non-rentables» et la perte de plus de 2500 emplois. Pour le front commun syndical, les raisons évoquées par la direction ne justifient pas un tel drame social.

De lourdes conséquences pour tous les travailleurs

Nous avons plus d'une fois tiré la sonnette d'alarme concernant la gestion floue et l'absence d'une stratégie commerciale claire au sein du groupe. Depuis plusieurs mois, de nombreux bruits courraient quant à la mise en place de mesures d'économies et à une éventuelle réduction des magasins. La mauvaise nouvelle a, entretemps, été confirmée et va bien au-delà de ce que nous craignions. Au total, ce sont 14 magasins exploités en gestion propre et jugés comme étant «non-rentables» qui seront rayés de la carte (Eupen, Dinant, Herstal, La Louvière, Tubize, Schaerbeek, Aarschot, Diest, Berlaar, Genk, Courtrai, Lomme, Termonde et Turnhout). La direction compte également alléger la structure du personnel dans les magasins

intégrés restants ainsi qu'au sein des services centraux. Elle a aussi clairement indiqué sa volonté de modifier les conditions de travail et de salaire de tout le personnel. Tous les travailleurs en Belgique devraient donc être lourdement touchés par ces mesures.

La faute à la concurrence et au coût salarial, dixit la direction

Le discours de la direction est sans appel: ces mesures seraient indispensables pour assurer l'avenir des activités de Delhaize en Belgique. Pour justifier leur décision, les dirigeants invoquent une chute des bénéfices et la perte de parts de marché. De même, ils n'hésitent pas à pointer du doigt un coût salarial 'trop élevé' pour les magasins exploités

en gestion propre. Delhaize est pourtant bel et bien une entreprise rentable qui continue à faire des bénéfices.

Une stratégie commerciale qui fait défaut

Pour le front commun syndical, les raisons sont à chercher ailleurs. Depuis plusieurs années, nous dénonçons l'absence d'une stratégie commerciale cohérente au sein de l'enseigne. A force d'être acteur d'une concurrence toujours plus sauvage (élargissements des heures d'ouverture, lancement de marques propres discount, réduction des services offerts, etc.), Delhaize a peu à peu perdu une part de son identité et de sa clientèle. Par ailleurs, alors que l'emploi diminue, le retour aux actionnaires, lui, augmente d'année en année et les parachutes dorés octroyés aux différents CEO se succèdent. Delhaize dit ne pas résister à la concurrence mais aucun plan commercial n'est prévu dans le plan d'avenir qui a été présenté. De même, les investissements éventuels qui y sont prévus seront réalisés uniquement via les économies imposées au personnel: un véritable non-sens.

Si les parts de marché de Delhaize diminuent, c'est l'absence de stratégie commerciale qui en est la cause unique. Nous le disions déjà il y a des mois. Les travailleurs ont déjà concédé de nombreux sacrifices: une convention collective sur la polyvalence a été signée dernièrement, les nouveaux engagements sont gelés depuis quelques années. Rien que pour la dernière année, l'emploi c'est érodé de plus de 500 postes. Nous refusons qu'ils doivent à nouveau payer pour les erreurs de Delhaize.

Et demain?

Après cette terrible annonce, les travailleurs accusent le coup. Des actions spontanées et des fermetures de magasins ont eu lieu un peu partout dans le pays. Un rassemblement s'est également tenu le 18/06 avant la tenue d'un nouveau Conseil d'entreprise.

Les différentes phases de la procédure Renault devront à présent suivre leur cours. Etant à la veille des vacances d'été, nous avons demandé à la direction de suspendre la phase d'information jusqu'en septembre et ce, afin de s'assurer que le maximum de travailleurs soit présent.

En attendant, nous avons demandé à la direction d'obtenir des réponses concernant des aspects essentiels. Nous avions déjà, voici quelques semaines, posé des questions concernant certaines informations financières. Nous n'avons eu aucun retour à ce sujet. De même, nous avons exigé d'obtenir sans délai des éclaircissements sur certains points liés à la décision de restructurer l'entreprise: la vision d'avenir de la direction, le choix des magasins qui devraient être rayés, les restrictions de personnel, les investissements futurs, etc. Nous attendons des réponses à ce sujet d'ici fin juin.

Les prochains mois s'annoncent difficiles et déterminants pour l'avenir des travailleurs. Le SETCa mettra tout en œuvre pour limiter au maximum l'impact social et défendre les intérêts et les droits de tout le personnel.



«Tout le monde est en état de choc»

À la porte du siège des services administratifs, nous rencontrons Isabelle, Fabienne et Thibaud. Trois jeunes délégués des travailleurs qui participent avec conviction à l'action juste avant le conseil d'entreprise. Ils avaient senti venir une telle annonce, mais pas aussi radicale.

Thibaud: «Tout le monde est en état de choc, surtout en raison de l'impact global de l'annonce. Ils actionnent véritablement le cou-

peret partout. Il semble que tout le monde soit touché. La direction n'a jamais émis le moindre signal qu'elle souhaitait discuter ou négocier à propos de certaines choses. Alors que les syndicats auraient certainement été disposés à la faire. Et maintenant, la direction annonce séchement 2500 licenciements. Cela, pour une entreprise qui fait des bénéfices!».

Fabienne: «L'annonce est véritablement énorme. J'ai l'impression que

tous les travailleurs ne se rendent pas encore bien compte».

Thibaud: «En tout cas, nous sommes prêts à mener des actions, et ce sera nécessaire. Car tout le monde est concerné. Même ceux qui garderont leur emploi devront faire des concessions si la direction obtient gain de cause. Alors que nous avons appris qu'un certain nombre de hauts dirigeants ont quitté l'entreprise avec +/- 20 millions d'euros. Scandaleux!».



Isabelle, Fabienne et Thibaud, occupés au siège social de Delhaize.

«10 travailleurs partiraient par magasin, une véritable loterie...»



Les travailleurs du Delhaize Karreveld, juste devant le siège social. Pour Laurent et Ludovic (3e et 4e en partant de la gauche), la solidarité entre travailleurs est plus que jamais indispensable.

Laurent et Ludovic viennent d'un magasin à deux pas du siège: Karreveld. Ils y ont insisté sur l'importance de la solidarité entre collègues, même si leur magasin ne ferme pas.

Laurent: «Notre magasin ne ferme pas, mais sera malgré tout impacté. Faites le calcul : 14 magasins, où travaillent environ 850 personnes. Il faudrait encore y ajouter 1650 licenciements, soit environ 10 travailleurs par magasin! Une pure loterie...».

Ludovic: «Heureusement, nous recevons beaucoup de soutien des clients... Eux aussi sont bouleversés de voir qu'une chaîne bénéficiaire, et qui a de l'argent pour payer de colossales primes de départ, met brutalement 2500 travailleurs à la rue. Dans certains magasins, des actions de solidarité ont même vu le jour à l'instigation de personnes du voisinage. Cela fait du bien, mais finalement, dans les prochains mois, c'est aux travailleurs de Delhaize qu'il appartiendra de mener des actions».

Laurent: «Nous devrons nous servir les coudes pour envoyer un message fort à la direction lorsque la situation le nécessitera. Nous ne nous laisserons pas faire. Nous n'avons pas d'autre choix».

Ludovic: «Pour certaines familles, le choc sera double. J'en connais où presque 10 personnes au total travaillent pour la chaîne. Une raison de plus de ne pas nous laisser faire!».

«Nous sommes de véritables Delhaiziens!»

Une importante délégation est descendue de Flandre occidentale à Bruxelles. La direction planifie de fermer un magasin dans la province, mais le personnel prend lentement conscience que tout le monde risque de subir les conséquences.

Olga: «Je travaille moi-même comme employée à Blankenberge. Même si ce magasin reste ouvert, tout le monde sera touché. L'on voudra raboter nos salaires et licencier des gens également dans les magasins qui restent ouverts. Et quoi qu'il en soit, je veux être solidaire».

Stephanie: «Je travaille à Courtrai, mais pas dans le Delhaize qui ferme. C'est le Delhaize Courtrai ring. Là aussi, les gens sentaient que quelque chose allait se produire – le magasin ne tournait pas bien –, mais tous partaient du principe qu'ils pourraient déménager dans un autre magasin. Il s'avère désor mais qu'il n'en est rien. Pire même, ce magasin occupe aussi des per-

sonnes qui, il y a quelques années, avaient perdu leur emploi lors de la restructuration chez Carrefour... Mettez-vous à leur place!».

Olga: «La direction jette également de la poudre aux yeux: elle n'a de cesse, dans la presse, de parler des salaires des travailleurs à temps plein, qui seraient «trop élevés». Alors qu'elle sait très bien que presque personne ne travaille à temps plein dans notre entreprise. La plupart des caissières chez Delhaize empochent entre les 1000€ et 1500€. Tout compris: prime de fin d'année, pécule de vacances, chèques-repas... tout! Est-ce 'trop élevé' lorsque l'on voit que l'ancien haut dirigeant peut quitter l'entreprise avec une prime de départ de presque 10 millions d'euros?».

Stephanie: «D'ailleurs, réduire des salaires déjà peu élevés engendre de véritables drames sociaux. Je me demande comment nous devrions faire».

Olga: «Ce qui me dérange aussi, c'est que Delhaize a engagé énormément de nouveaux cadres ces dernières années, alors qu'il nous manquait des mains dans les magasins. Si le rayon est vide, vous ne pouvez pas vendre beaucoup vous savez! Et ils voudraient encore licencier 10 personnes par magasin! Je pense que ces plans ont été imaginés par des personnes qui ne se sont encore jamais rendues dans un magasin».

Stephanie: «Et les déclarations de Denis Knoops (ndlr: le CEO de Delhaize, qui a jugé utile de faire une distinction entre les «vrais» et les «faux» Delhaiziens lors des actions spontanées) me restent également en travers de la gorge. Je participe à l'action et je suis aussi une véritable «Delhaizienne». Mieux même : cela passe souvent de génération en génération. Ma mère a travaillé toute sa vie chez Delhaize, moi déjà 19 ans. Nous sommes de véritables Delhaiziens!».



De nombreux employés de magasins de Flandre occidentale se sont aussi rendus à Bruxelles. Olga et Stephanie (à l'avant, 2e et 4e en partant de la gauche), notamment, veulent ce faisant remonter le moral de leurs collègues.

> RAPPORT DE LA COMMISSION SUR LA RÉFORME DES PENSIONS

Critiques unanimes des syndicats



Dès la publication du rapport, le front commun syndical a réagi plutôt négativement.

Bien que présentée comme une réforme basée sur l'idée d'un contrat social, une première lecture du rapport laisse entrevoir de lourdes craintes quant à la défense des inté-

rets des pensionnés: allongement de la durée de la carrière et de l'âge légal de la pension, instauration d'un système à points intégrant des corrections automatiques du niveau des pensions sur la base d'objectifs démographiques et budgétaires (travailler plus longtemps pour un même niveau de pension), harmonisation vers le bas des pensions publiques, flexibilisation de la liaison au bien-être, institutionnalisation de la capitalisation dans le régime légal des pensions (au niveau des contractuels de la fonction publique dans un premier temps), transfert des risques de la capitalisation sur la collectivité... autant d'éléments extrêmement préoccupants portant atteinte aux intérêts des pensionnés.

Sur la base de ces éléments, les organisations syndicales, en front commun, rappellent:

- L'importance de promouvoir un système de pensions par répartition qui permette à chacun et chacun:
- de vivre dignement: les pensions belges sont parmi les plus basses d'Europe. Relever le niveau des pensions légales par répartition constitue une priorité absolue. Aujourd'hui, 17% de pensionné-e-s vivent sous le seuil de pauvreté. L'augmentation

des basses et moyennes pensions, au-delà de l'amélioration de la qualité de vie des personnes concernées, participerait également à la relance de notre économie interne;

- d'assimiler à du travail certaines périodes pour le calcul de la carrière. Une marche arrière en la matière ne ferait que précariser encore davantage les chômeurs, les malades, les travailleurs à temps partiels, dont de nombreuses femmes.

Toute discussion relative aux pensions devra indiscutablement viser à renforcer ces éléments, en passant par une consolidation du financement du système actuel.

- Leur opposition à la modification des deux balises fortes de notre système de retraite: l'âge légal, à 65 ans, et la durée de la carrière, de 45 ans en Belgique.

Toucher à ces balises (vers le haut) constituerait en effet un nouveau frein à l'entrée sur le marché du travail des jeunes travailleurs, alors que nous comptons plus de 600.000 chômeurs et que les annonces de restructurations se succèdent;

- Que des possibilités de prépension doivent être laissées aux travailleurs.

Les prépensionnés coûtent en moyenne 50% moins cher à la collectivité que s'ils avaient été mis au chômage parce que leur ancien employeur verse une cotisation sociale;

- La nécessité de revaloriser le niveau de pension des travailleurs salariés et des

contractuels.

Le niveau de pension des fonctionnaires n'est pas trop élevé. Il est à peine dans la moyenne européenne. Il s'agit donc de revaloriser le niveau de pension des travailleurs salariés et des contractuels, trop faible, et non de s'attaquer à celui des fonctionnaires;

- Que la définition des politiques de retraite n'est pas qu'une question financière.

Il s'agit d'un contrat social fort entre les actifs et les retraités. La détermination des termes de ce contrat social relève des interlocuteurs sociaux. Ceux-ci continueront à prendre leurs responsabilités en participant à la gestion des systèmes de retraite et en travaillant résolument à l'élaboration et au suivi des politiques de pensions.

Enfin, toute discussion relative à la sécurité sociale, a fortiori en matière de pensions, relève de la responsabilité première des interlocuteurs sociaux. Il n'appartient dès lors à aucun expert de s'y substituer. La récente sortie du gouverneur de la Banque nationale, totalement orientée et déconnectée des réalités vécues par les pensionnés, confirme à cet égard le danger de confier à des experts externes la possibilité de proposer des réformes éventuelles.

Les organisations syndicales vont désormais prendre le temps d'analyser le rapport dans ses moindres détails, elles n'hésiteront pas à réinterroger la Commission de manière à obtenir d'éventuelles clarifications.



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

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

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

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

