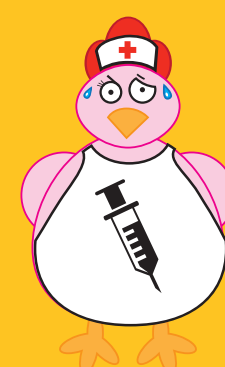
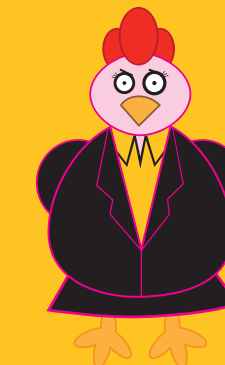
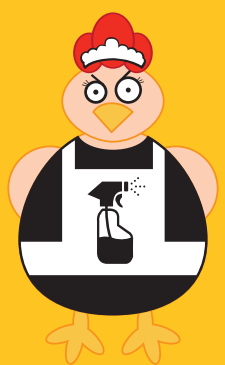


JEUNES, FEMMES, TRAVAILLEURS ÂGÉS: CE QUI VOUS ATTEND



Dossier pages **7 à 10**

STRUCTURE

3 femmes
au Secrétariat
fédéral

Page 3

ACTIONS

Appel
aux
citoyens!

Page 3

COUPURES DE COURANT

Chômage
ou
pas?

Page 4



NAMUR

CAFÉ-DÉBAT
Le GMT* va-t-il manger tout cru les commerçants et les indépendants ?
 Quelles conséquences sur les échanges commerciaux, l'entrepreneuriat et la consommation au niveau local ?

26/11 2014

* Grand Marché Transatlantique

INTERVENANTS
Bruno BEAURAND
 Gressea asbl (Groupe de recherche pour une stratégie économique alternative à Bruxelles)
Michel BROUYAUX
 ancien commerçant namurois, du groupe de travail STOP GMT de l'asbl AFICo
Martine BARE
 gérante de magasins BIOCAP

LIEU
La Boule Rouge
 Rue des Fripiers 3, 5000 NAMUR

HEURE
19h30

CONTACT
Marylise WAUTERS
 081/64.99.47 - marylise.wauters@afico.be
 www.afico.be - facebook/afico.asbl

Ed. Resp. : Guy FAYS, Rue Dewez 49, 5000 NAMUR - Ne pas jeter sur la voie publique

Avec le soutien de :

AFICo **CEPAG** **Gressea** **La Boule Rouge** **FGTB Namur** **Wallonie** **Fédération**

19 NOV 2014

NON AU GMT !
 - Grand Marché Transatlantique -

FAISONS DU «CONTRE» LOBBYING

DEVELOPPONS DES ACTIONS LOCALES PERCUTANTES

TISSONS DES LIENS ENTRE ASSOCIATIONS ET CITOYENS

GROUPE DE TRAVAIL
 Le 19/11/2014
 A 13h30 - A la CGSP
 Rue de l'Armée Grouchy 41
 5000 NAMUR

INFOS
 AFICo asbl
 info@afico.be - 081/64.99.52
 www.afico.be
 facebook.com/afico.asbl

Ed. Resp. : Guy FAYS, Rue Dewez 49, 5000 NAMUR - Illustration : Serge LOMANNI LITANO

Avec le soutien de :

AFICo **Membre du mouvement CEPAG** **FGTB Namur** **Ensemble, on est plus forts** **Fédération** **Wallonie**

AFICo (asbl d'éducation permanente et d'insertion socioprofessionnelle créée à l'initiative de la FGTB-Namur) lance un recrutement pour:

Un ASSISTANT ADMINISTRATIF EXPERIMENTE (H/F), mi-temps (5 matinées) contrat à durée indéterminée

Vos missions s'inscrivent sous la direction du coordinateur général et dans une perspective de soutien à l'ensemble de l'équipe. Vous ...

- encodez les données transmises par l'équipe et organisez divers mailinglists participants et/ou partenaires,
- assurez la diffusion (mail et courriers) des informations relatives aux activités publiques de l'ensemble de l'équipe,
- tenez à jour le site et assurez une activité au minimum hebdomadaire facebook et ce, sur base d'affiches, textes communiqués par le coordinateur général,
- illustrez, adaptez et opérationnalisez certains outils pédagogiques créés par l'équipe (syllabi, PowerPoint, kit d'animation, plateau de jeu, capsules vidéo, ...),
- produisez occasionnellement des traces de nos activités à des fins de diffusion vers le grand public (vidéo, photos, ..) et d'archivage,
- soutenez occasionnellement certains membres de l'équipe dans l'utilisation informatique optimale des moyens déjà existants dans l'asbl (Outlook, Excel, ..) et facilitant l'organisation de leur travail au quotidien.

Votre profil:

- vous êtes diplômé/ée du secondaire général supérieur (enseignement général),
- vous utilisez aisément l'ensemble des outils « Office » et particulièrement Excel et Outlook,
- vous êtes créatif/ive et maîtrisez suffisamment Photoshop pour illustrer, mettre en page certains travaux,
- vous avez une aisance dans l'expression orale et écrite (orthographe irréprochable),
- vous connaissez le domaine de l'éducation permanente (ou du secteur socioculturel) et partagez les valeurs syndicales fondatrices de l'asbl,
- le permis de conduire B n'est pas indispensable mais souhaité,
- Idéalement vous êtes disponible dès le 05 janvier 2014.

Les candidatures sont à adresser, avant le 20 novembre 2014 (cachet de la poste faisant foi) à AFICo asbl, C/O Guy FAYS, Administrateur délégué, 40 rue Dewez, 5000 NAMUR au moyen d'une lettre de motivation manuscrite, accompagnée d'un CV. Idéalement, le CV mentionnera aussi une adresse mail ainsi qu'un n° de téléphone pour un contact urgent.

De préférence, les candidats résideront dans la province de NAMUR et auront une bonne connaissance du tissu social et associatif du namurois.

Une épreuve écrite sera organisée le 2 ou le 4 décembre 2014 pm. Les personnes sélectionnées seront invitées à une épreuve orale devant un jury de sélection qui aura lieu 17 Décembre 2014 pour les personnes retenues.

Cher(e)s Camarade(s),

A l'approche des fêtes de fin d'année 2014, nous vous informons que les bureaux de la centrale des métallurgistes de Namur seront fermés du :

Lundi 22 décembre 2014 au 02 janvier 2015 inclus

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

D'avance, nous vous souhaitons nos meilleurs vœux pour l'année nouvelle.



CENTRALE DES METALLURGISTES NAMUR
 Rue de Namur 49 - 5000 BEEZ
 081/248.131-132 Fax : 081/248.130



LUXEMBOURG

FGTB Luxembourg **OGB.L**

**Vous êtes frontaliers
Franco/belge ou belgo/luxembourgeois,**

**Le service frontaliers vous reçoit dans les locaux
de la FGTB Virton
3, Grand Rue**

les 2^{èmes} mercredis (de 13h30 à 16h00)

et

les 4^{èmes} samedis du mois (de 9h00 à 11h30)



Région de Bruxelles: un sommet social prometteur?

Le 10 octobre 2014, syndicats et patrons se sont réunis avec tous les ministres bruxellois pour le premier «sommet social extraordinaire» de la législature régionale. A l'ordre du jour: la détermination d'une stratégie de développement commune en matière d'économie, d'emploi, de formation et d'enseignement, à l'horizon 2025. Sans en présager l'issue, ce nouveau chantier ouvert à la concertation sociale rencontre l'une des principales revendications du Mémoire de la FGTB Bruxelles adressé, en son temps, à la formatrice du gouvernement régional. Cependant, si les convergences sont nombreuses, il reste d'importants points critiques à régler...

Dans son accord de majorité, le nouveau gouvernement bruxellois (PS, FDF, CdH, Open-VLD, S-pa et CD&V) a réaffirmé la nécessité d'une concertation sociale forte, reposant sur un dialogue constant entre interlocuteurs sociaux et gouvernement. En juillet, le ministre-président, Rudi Vervoort, s'est engagé, devant le nouveau parlement régional, à réunir les interlocuteurs sociaux pour débattre de la «feuille de route» de la législature, et cela dès avant la reprise des travaux parlementaires. C'est désormais chose faite.

Vingt-cinq ans après sa naissance, à un tournant de son histoire, notre région est confrontée à de nouvelles compétences et... à des défis colossaux à relever. C'est bien pourquoi, lors de ce sommet social, le gouvernement et les acteurs économiques et sociaux ont confirmé leur volonté commune de redynamiser l'économie bruxelloise, à travers une stratégie visant l'horizon 2025.

Cette stratégie se décline en deux axes majeurs:

- un axe Economie-Emploi, avec pour ambition de faire de Bruxelles la capitale belge et européenne de l'initiative économique et de l'innovation;
- un axe Emploi-Formation, qui s'attaquera au paradoxe de l'économie bruxelloise (Bruxelles demeure la Région la plus riche du Royaume mais sa population connaît un taux de chômage insupportable).

D'ici à la fin de l'année 2014, l'élaboration des deux axes de cette stratégie fera l'objet d'une concertation préalable des acteurs concernés, notamment au sein d'une nouvelle «task force» opérationnelle, regroupant les acteurs de l'emploi, de la formation, de l'enseignement et des entreprises. Les orientations stratégiques seront ensuite adoptées par le gouvernement régional et les interlocuteurs sociaux bruxellois, réunis au sein du Comité Bruxel-

lois de Concertation Economique et Sociale (CBCES).

A noter:

- chaque fois que les domaines traités le nécessiteront, en matière de formation et d'enseignement, notamment, le Comité sera élargi aux ministres communautaires compétents.
- les deux grands axes stratégiques seront traduits dans des priorités annuelles, déterminées par le gouvernement et les interlocuteurs sociaux, lors d'un sommet social précédant chaque rentrée parlementaire (voir encadré).

C'est donc une année chargée qui attend patrons et syndicats. Conformément à la méthode souhaitée par le gouvernement, le suivi de l'avancée des travaux sera régulier, effectué sur base d'indicateurs précis, au sein du CBCES.

De l'analyse syndicale de la Stratégie 2025, ressortent des points de convergence mais également des points critiques.

Emploi, formation et garantie jeunes

Avancées positives:

- l'instauration d'une coordination systémique des politiques croisées emploi-formation-enseignement, associant les deux communautés et les interlocuteurs sociaux et visant une planification de l'offre de qualification professionnelle;
- la mobilisation des secteurs professionnels en matière de stages, de premiers emplois et de formation en entreprise et la conclusion de protocoles d'accord sectoriels;
- la poursuite de la Garantie Jeunes; la pérennisation de son financement, «avec ou sans l'Europe»;
- le renforcement des dispositifs de contrôle de la législation et

la lutte contre la précarité du travail, au travers notamment de la régulation des marchés publics;

- la poursuite et le contrôle du dispositif des titres-services;
- l'introduction, dans les plans diversité, de «quotas territoriaux» en faveur des travailleurs sans emploi issus des quartiers socio-économiquement défavorisés, comme proposé par la FGTB Bruxelles...dès 2005!

Principales divergences ou points d'attention.

La FGTB regrette que le gouvernement n'ait pas privilégié la piste d'une «normalisation des emplois ACS» et semble plutôt envisager une voie opposée, au risque de déstabiliser certains secteurs du service public et du secteur non-marchand.

En ce qui concerne la Garantie Jeunes, le gouvernement est muet quant à son effectivité en termes de droit opposable du jeune à un premier emploi, stage ou formation. En outre, il ne semble pas (encore?) avoir retenu la proposition de la FGTB de désigner un manager de crise, chargé de mobiliser les entreprises et les secteurs professionnels. L'ampleur du défi le justifierait pleinement... La gestion mixte du marché de l'emploi et les contributions des agences d'emploi privées (bureaux d'interim, outplacers, ...) à la politique régionale, notamment dans le cadre de la Garantie Jeunes, ne sont en outre pas visées par l'accord de majorité.

Enfin, la FGTB continue de demander qu'en matière de la lutte contre les discriminations hommes-femmes, le traitement des plaintes relevant de ses compétences soit confié à l'Institut pour l'égalité des hommes et des femmes.

Politique économique et vocation internationale de Bruxelles

Avancées positives:

La FGTB acte positivement la volonté d'inscrire le développement économique de la région dans une perspective de développement économique juste et durable et le soutien appuyé aux secteurs porteurs d'emploi et à l'économie endogène, notamment via la création de pôles de compétitivité et la spécialisation de l'économie bruxelloise dans des secteurs comme le tourisme, la santé et les métiers de l'environnement. Dans le même sens, la poursuite des investissements publics dans la politique d'accueil des entreprises et de développement économique à Bruxelles doit être saluée.

En ce qui concerne la garantie d'une maîtrise publique du foncier, le gouvernement s'est engagé

à mettre en œuvre les nouvelles zones d'entreprises en milieu urbain (ZEMU) et à amplifier les actions menées dans le cadre des zones d'économie urbaine (ZEUS), afin de stimuler l'implantation d'entreprises et le développement économique dans les zones précarisées de la Région et de favoriser l'emploi des chômeurs résidant dans ces mêmes quartiers, tout en menant une politique d'intégration des activités économiques compatibles avec le logement.

Principales divergences ou points d'attention.

Les revendications de la FGTB visant la mise en œuvre d'un plan industriel coordonné avec les deux autres régions, afin de placer l'emploi industriel 'sous haute protection', ne sont pas explicitement rencontrées. Si la Déclaration de politique régionale envisage de soutenir en priorité les TPE et les PME, il n'y a, à ce stade, pas d'attention spécifique déclarée pour les activités industrielles. En ce qui concerne la maîtrise publique du foncier, il n'y a ni garantie du maintien des zones industrielles urbaines (ZIU) ni mise sous protection des activités économiques et industrielles dans les ZEMU. En cas de fermeture d'une entreprise industrielle, le maintien de l'affectation du terrain à des fins industrielles n'est pas garanti. On ne trouve, en outre, pas de trace de la mise en œuvre d'un mécanisme de captation des plus-values foncières réalisées par les opérateurs privés ni d'un mécanisme d'expropriation des entreprises quittant le territoire de la Région, en cas de projet de reprise d'activité.

En ce qui concerne le soutien aux entreprises, une contractualisation des aides à l'emploi est prévue en termes d'accueil de stagiaires et de formation. Cependant, les aides à l'expansion économique ne semblent, à ce stade, conditionnées ni à la création d'emplois de qualité, ni au respect de la concertation sociale locale. Pas de création, non plus, de cellules de reconversion emploi/ formation (sur le modèle que préconise la FGTB).

Si le gouvernement lance le Small Business Act bruxellois, avec tous les dangers qu'une telle démarche comporte en termes de dérégulation, il sera cependant soumis à la concertation sociale. Dans ce cadre, la FGTB défendra sa ligne habituelle: «simplification administrative, OUI; dérégulation, NON». Enfin, s'agissant de son soutien spécifique au commerce de proximité, le gouvernement ne semble pas vouloir se concerter avec les interlocuteurs sociaux quant aux mesures de revitalisation des noyaux commerciaux, trop souvent génératrices de précarité...

Chantiers prioritaires les plus emblématiques:

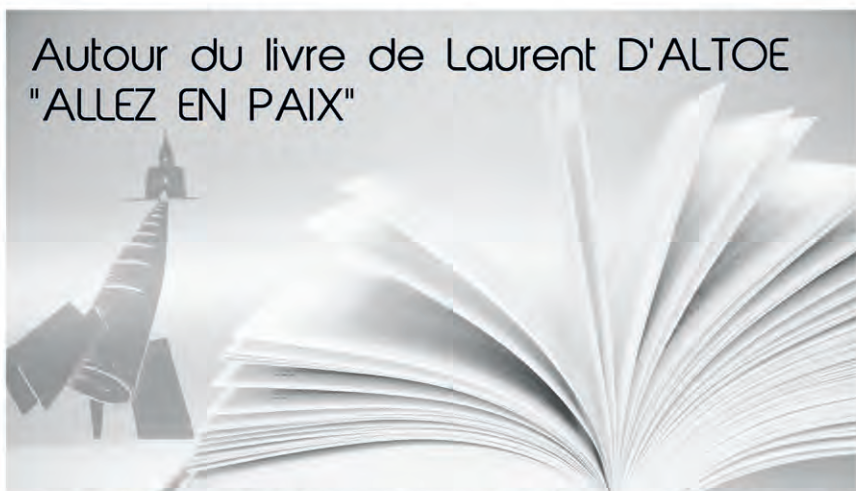
- Rationalisation des missions des différents organismes actifs en matière d'économie et création d'un guichet unique de service et de soutien aux entreprises.
- Adoption d'un «Small Business Act» en vue de développer une administration orientée vers les PME et TPE.
- Développement d'un package entrepreneurial de soutien aux PME et TPE (mise à disposition de locaux, bourses de démarrage, accès à des crédits, accompagnement personnalisé...).
- Adoption d'une Alliance emploi-formation, assortie d'objectifs chiffrés pluriannuels (notamment en termes de taux de création d'emploi, de nombre d'accompagnements, de formations, de mises à l'emploi et de stage: FPI, stages de transition, stages en alternance...).
- Poursuite de la mise en œuvre de la Garantie pour la jeunesse, avec mise en place d'un «contrat d'insertion» de 12 mois à temps plein au sein des entreprises (publiques et privées), afin d'offrir une première expérience de travail de qualité aux demandeurs d'emploi de moins de 25 ans n'ayant jamais trouvé d'emploi malgré leurs efforts depuis 18 mois.
- Développement d'un cadre unique de stage pour la Région, en vue d'en augmenter le nombre et la qualité.
- Développement d'un nouveau modèle de politique d'activation afin de réorienter prioritairement les moyens vers l'emploi des jeunes chômeurs bruxellois, des chômeurs de longue durée et des personnes moins qualifiées.
- Réforme de la politique des ACS et établissement de synergies avec les moyens de la Garantie Jeunes et la politique d'emploi, afin de créer des emplois durables.
- Développement d'un nouveau cadre pour les titres-services, afin d'orienter ce dispositif vers les personnes peu qualifiées et les chercheurs d'emploi de longue durée.

CENTRE

FUREUR DE LIRE : CONFÉRENCE-DÉBAT
"LE TRAVAIL À TOUT PRIX"
en présence de Laurent D'ALTOE



Autour du livre de Laurent D'ALTOE
"ALLEZ EN PAIX"



D'hier à aujourd'hui, les passeurs de mémoire vous rappellent les dangers d'une société déshumanisante

PROGRAMME :

- Accueil
- Lecture de passages du livre
- Echanges avec Laurent D'ALTOE et un Travailleur Sans Emploi (TSE).

QUAND	OÙ	HORAIRE	PRIX	CONTACT
Le 12 Novembre	Dans les locaux de la FGTB Centre, 23, rue Henri Aubry 7100 Haine-Saint-Paul	19H00	Gratuit	Sylvie 064/23.61.18

Avec le soutien de



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

CHARLEROI-SUD HAINAUT

CENFORSOC

le centre de formation sociale
et culturelle pour travailleurs
à charleroi
(cenforsoc asbl)

vous informe qu'il reste des places
pour les modules de formations de la session 2014-2015:

- Initiation vie sociale
- Fiscalité - Recyclage

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 DANTHINE

WALLONIE PICARDE

La centrale générale Wallonie Picarde
communique: ramassage des cartes fidélité
construction 2013-2014

> **TOURNAI (Centrale Générale F.G.T.B., Avenue de Maire, 134) Tél. 069/66 94 20**
- Dès maintenant, tous les jours de 8h à 12h et de 13h à 17h du lundi au jeudi et le mardi jusque 18h.
- le vendredi de 8h à 12h (fermé l'après-midi)

> **LEUZE (F.G.T.B., Grand Rue, 3)**
- Tous les mardis de 8h30 à 9h30.

> **BASECLES (F.G.T.B., rue des Déportés, 25)**
- Tous les lundis de 9h à 10h.

> **PERUWELZ (F.G.T.B., Place du Foyer Peruwelzien, 29)**
- Tous les lundis de 10h30 à 11h30.

> **MOUSCRON (rue du Val, 3) Tél. 056/85 33 33**
- les lundis et vendredis de 8h15 à 12h.
- les mardis et jeudis de 8h15 à 12h et de 13h30 à 17h.
- les mercredis de 13h30 à 17h.

> **LESSINES (F.G.T.B., rue Général Freyberg, 11)**
- Dès maintenant, tous les mardis de 14h à 16h.

> **ATH (rue de Nazareth, 3)**
- Tous les mardis de 10h à 12h.

> **ELLEZELLES (F.G.T.B., Place, 14)**
- Bureaux ouverts:
- Les mercredis de 14h à 17h et les jeudis de 9h à 12h.

Charles VANDECASTEELE
Président

> CONCOURS PHOTO & MONTAGE PHOTO

Etre femme aujourd'hui,
est-ce aussi merveilleux
que difficile?

Dans le cadre de la journée internationale des femmes, les Femmes Prévoyantes Socialiste de Tournai-Ath-Mouscron organisent un concours photo sur le thème «Regards sur les femmes d'aujourd'hui».

Si depuis le siècle dernier, beaucoup de progrès ont été faits en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, il reste encore un long chemin à parcourir.

Ainsi, l'occasion sera donnée aux photographes, femmes ou hommes, confirmées ou en herbe, de laisser libre cours à leur imagination afin d'illustrer ce thème

2014 au 15 janvier 2015.

Il sera suivi par un vernissage et d'une remise de prix le 6 mars 2015. Une exposition se tiendra au Centre Commercial des Bastions pendant le mois de mars 2015. Elle présentera aux visiteurs les 20 meilleurs clichés issus du concours.

Retrouvez toutes les infos et le règlement du concours sur le site www.fpsetvous.be

Personne de contact:
Daphné Meersman – Animatrice
069/765.515
daphne.meersman@solidaris.be

Le concours se déroulera du 15 novembre

Venez vous former et ouvrir
votre esprit critique !

Lundi 17 et mardi 18 novembre 14
Mercredi 3 et jeudi 4 décembre 14
de 8h30 à 16h30

ASBL CEPRé, dans les locaux de la FGTB Centre,
Rue H. Aubry, 23 à 7100 Haine-St-Paul

« Maîtrisez les enjeux de la 6ème réforme
de l'état et jonglez avec les structures
de l'état belge en 4 jours »

Formation
gratuite
Repas de
midi offert
Contact : 064/23.72.90 (Sophie)

La formation
sera dispensée
par Laurent
D'Altoé, formateur
du CEPR et
ancien journaliste



LIÈGE - HUY - WAREMME

Pouvez-vous imaginer une Belgique où on travaille plus longtemps pour gagner moins, où les services publics sont affaiblis par les trop nombreuses économies à réaliser et où notre qualité de vie et notre bien-être diminuent au nom de la sacro-sainte austérité ?

Et pour cause, la pension à 67 ans, la baisse des moyens pour les soins de santé, le saut d'index et la modération salariale, la diminution des cotisations sociales patronales, la privatisation des bijoux de famille de l'État et l'obligation d'effectuer des économies pour les entreprises de droit public telle que la SNCB, un service à la communauté pour les chômeurs de longue durée, le rabotage des points APE, et encore beaucoup d'autres mesures défavorables pour les citoyens.

**Est-ce que vous pouvez vous l'imaginer ?
Nous, à la FGTB Liège-Huy-Waremme, NON !
Ces mesures, on n'en veut pas !**

Cette campagne cherche à montrer d'une manière positive, combien nous aimons nos services publics, notre Sécurité sociale, notre démocratie, notre pouvoir d'achat, notre système de pension, etc. Nous ne voulons pas que ce gouvernement Kamikaze explose nos conquêtes sociales !

L'austérité n'engendre que pauvreté, d'autres solutions existent !

**Vous désirez recevoir
les affiches et les cartes
postales de la campagne ?**

**Rendez-vous sur le site
www.fgtb-liege.be !**

FGTB
Liège - Huy - Waremme



J. Gaudin / Photos: S. P. 11.11.11 à Liège



Optique **Point**
de Mire

réseau
Solidaris

Soyez ZEN ...
Optez pour des verres progressifs

**En novembre,
réduction de 40 %
sur l'achat de vos verres progressifs***
-20% pour les non-affiliés

8 MAGASINS

ANS • HERSTAL • LIEGE • MICHEROUX • SERAING • VERVIERS • WANZE • WAREMME

WWW.OPTIQUEPOINTDEMIRE.BE

*Voir les conditions de la réduction sur le site de l'Optique Point de Mire - la réduction est valable jusqu'au 30 novembre 2014

VERVIERS

CEPAG
Verviers

FGTB Verviers & Communauté germanophone
Ensemble, on est plus forts


**Formation informatique
pour demandeurs d'emploi**

**Pour apprendre
à utiliser un ordinateur...**


**Traitement de texte
(word 2007)**


**Tableur
(Excel 2007)**


Internet


E-mail...

C'est possible... en 2 semaines !

GRATUITEMENT

Inscriptions auprès de Nadine FAUCONNIER au 087/39.46.37.
FGTB Verviers - Pont aux Lions, 23/3 - 4800 VERVIERS

Prochaines formations : du 24 novembre au 5 décembre et du 8 au 19 décembre


FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES


PMTIC
<http://www.pmtic.net>


L'ESPRIT



Opération 11.11.11
**nos produits vont
vous faire craquer!**

Infos et commandes: yoann.jungling@fgtb.be

Appel aux citoyens de ce pays

Le nouveau gouvernement a décidé de faire plus de 11 milliards d'économies budgétaires, dont les deux tiers sur la sécurité sociale et les services publics.

Pour vous, cela signifie

- des soins de santé plus chers. Des remboursements insuffisants. Une santé à deux vitesses;
- une protection sociale affaiblie contre les risques de la vie;
- moins de services publics et de moins bonne qualité. Des trains bondés, des gares supprimées. Des infrastructures à vau l'eau.

Il a aussi décidé de poursuivre pendant plusieurs années le gel des salaires et de le renforcer par un saut d'index, de lever des taxes indirectes plus élevées. Savez-vous que sur carrière un seul saut d'index de 2% représente entre 20.000 et 30.000€ qui iront dans la poche de votre employeur?

Pour vous

- c'est moins de salaire. Un coût de la vie plus élevé. Des caddies moins remplis;
- plus de difficultés à rembourser vos emprunts;
- moins d'argent pour les études de vos enfants.

Pour les commerçants, les PME, c'est moins de revenus, moins d'investissements, moins d'emplois. Le vôtre est peut-être menacé.

Le gouvernement va par contre réduire substantiellement les cotisations patronales et renforcer la flexibilité du travail. Renforcer la pression sur les chômeurs. Supprimer le droit au chômage pour les jeunes de plus de 25 ans qui ont quitté l'école. Réduire de moitié le complément chômage (AGR) des travailleurs à temps partiel. Maintenir plus longtemps les travailleurs âgés au travail. Réduire drastiquement les possibilités de fin de carrière anticipée quelle que soit la pénibilité de votre travail. Reculer l'âge de la retraite à 66, puis 67 ans.

Des horaires de travail flexibles au détriment de votre vie privée. Des carrières plus longues. Au final : travailler plus pour une pension plus basse. Et pour les jeunes, moins de possibilités d'emplois et des débuts de carrière faits de précarité et de rêves effondrés. Par ailleurs, les femmes vont être particulièrement touchées par la majorité des mesures.

Quant à la réforme fiscale qu'on vous a fait miroiter, elle est neutra-

lisée par les mesures de modération salariale et les taxes indirectes.

Les efforts demandés sont injustement répartis. C'est inacceptable!

La politique de ce gouvernement ne vise qu'à appauvrir les citoyens. Il organise une redistribution à l'envers des richesses des bas et moyens revenus au profit des nantis et des financiers responsables de la crise. Il veut démolir notre modèle social.

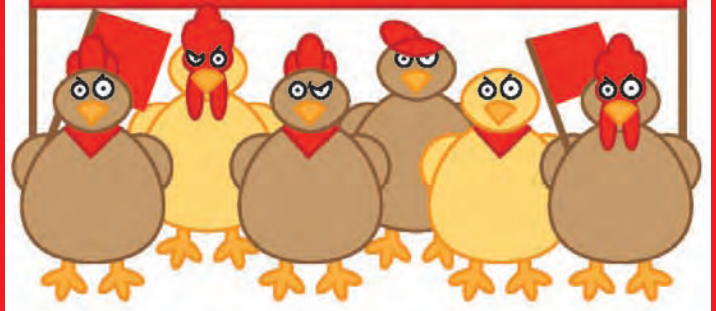
Cette politique fait fausse route. Tant le FMI que l'OCDE et de nombreux économistes le disent : pour réduire le chômage et créer des emplois il faut redynamiser la demande intérieure, relever le pouvoir d'achat, adoucir l'austérité. Il faut aussi mettre à contribution les revenus élevés pour permettre à l'Etat d'investir et sauvegarder notre modèle de protection sociale.

C'est pour cela que les syndicats se mobilisent. C'est pour cela que vous devez les rejoindre.

Si nous sommes nombreux, nous pourrions changer le cours des choses.

Rejoignez-nous dans nos actions.

Le calendrier des actions



Après la manifestation nationale du 6 novembre à Bruxelles, le plan d'actions du front commun syndical se prolonge au moins jusqu'au 15 décembre. En voici le calendrier.

- 24 novembre 2014: grève en Province de Luxembourg, du Hainaut, du Limbourg et d'Anvers.
- 1^{er} décembre 2014: grève en Province de Namur, de Liège et des Flandres Orientales et Occidentales.
- 8 décembre 2014: grève à Bruxelles et dans le Brabant wallon et le Brabant flamand.
- 15 décembre 2014: grève générale nationale y compris des chemins de fer.

Ce plan d'action est indépendant des actions prévues par le secteur public dont celui des chemins de fer.

Les revendications du front commun syndical reposent sur 4 lignes de force qui ne sont en rien rencontrées par l'accord de gouvernement du 9 octobre 2014, à savoir:

- La sauvegarde et le renforcement du pouvoir d'achat
- le maintien d'une sécurité sociale fédérale et forte
- l'investissement dans une relance durable et dans l'emploi
- davantage de justice fiscale.

Un Belge sur cinq menacé de pauvreté

Quelque 122,6 millions de personnes vivant dans l'Union européenne (soit 24,5% de la population totale) étaient menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale en 2013, constate Eurostat, l'office statistique de l'Union européenne. Ce taux est légèrement en baisse par rapport à 2012 (24,8%) mais supérieur à celui de 2008 (23,8%). La proportion de personnes confrontées au risque de pauvreté ou d'exclusion atteint 20,8% (2,2 millions de personnes) en Belgique, comme en 2008.

D'après Eurostat, les personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale sont affectées par au moins une de ces trois conditions: elle sont en risque de pauvreté après transferts sociaux (pauvreté monétaire), en situation de privation matérielle sévère ou vivant dans des ménages à très faible intensité de travail.

L'année dernière, la proportion de la population menacée de pauvreté ou d'exclusion sociale dépassait les 33% dans cinq Etats membres: en Bulgarie (48,0%), Roumanie (40,4%), Grèce (35,7%), Lettonie (35,1%) et Hongrie (33,5%). Les taux les plus faibles étaient enregistrés en République tchèque (14,6%), aux Pays-Bas (15,9%), en Finlande (16,0%) et en Suède (16,4%).

En 2013, la Belgique faisait par ailleurs partie des cinq Etats membres affichant les plus fortes proportions de personnes vivant dans des ménages à très faible intensité de travail (14%).

320.000 travailleurs en invalidité

En 2013, l'Inami a indemnisé un peu plus de 320.000 travailleurs en invalidité, c'est-à-dire en congé de maladie d'au moins un an, parmi lesquels 300.000 salariés et près de 21.000 indépendants, et 425.800 autres qui souffraient d'incapacité primaire.

La courbe est ascendante et linéaire: 5% de cas d'invalidité en plus chaque année depuis une dizaine d'années. Ce phénomène touche essentiellement les personnes de 55 ans et plus. Certaines pathologies sont plus particulièrement récurrentes, à l'image des maladies musculo-squelettiques comme les lombalgies sévères ou les tendinites. Les troubles psychiques sont aussi à la hausse.

> COMITÉ FÉDÉRAL DE LA FG TB

Deux femmes renforcent le Secrétariat fédéral

Le Comité fédéral de la FG TB a élu, le 24 novembre dernier, Estelle Ceulemans et Miranda Ulens aux postes de Secrétaires fédérales.

Estelle Ceulemans, 44 ans, licenciée de l'ULB en Sciences du Travail était la directrice des services d'études de la FG TB.

Miranda Ulens, 45 ans, licenciée de la VUB en Sciences administratives était permanente et porte-parole du SETCa Hal-Vilvorde de la FG TB Brabant flamand.

Cette élection intervient conformément aux décisions du Congrès fédéral d'octobre dernier, plus particulièrement à la Motion relative à la «Place des femmes dans l'organisation». Les statuts prévoient en effet que les organes dirigeants doivent tendre vers la parité hommes-femmes avec un minimum de 1/3 de femmes. Le nouveau secrétariat de 9 membres dont 3 femmes satisfait ainsi aux obligations statutaires.

Le Secrétariat fédéral se compose désormais comme suit:



Rudy De Leeuw, Président



Marc Goblet, Secrétaire général



Thierry Bodson, Secrétaire général de l'Interrégionale wallonne



Caroline Copers, Secrétaire générale de la Vlaams ABVV



Philippe Van Muylder, Secrétaire général de la FG TB de Bruxelles



Estelle Ceulemans, Secrétaire fédérale



Miranda Ulens, Secrétaire fédérale



Jef Maes, Secrétaire fédéral



Jean-François Tamellini, Secrétaire fédéral

Coupures de courant: chômage temporaire ou pas?

En raison d'une éventuelle pénurie d'approvisionnement en électricité cet hiver, il se pourrait que le courant soit coupé temporairement dans un certain nombre de régions. Ce plan de délestage peut avoir pour conséquence que des entreprises soient confrontées à des interruptions temporaires du travail, voire même à une impossibilité de travailler.

Que se passera-t-il pour les travailleurs confrontés à cette situation? Plusieurs cas sont à envisager.

1. L'entreprise n'est pas située dans une région dans laquelle l'électricité est coupée mais le travailleur doit passer par une telle région pour se rendre au travail.

Le travailleur qui s'est rendu au travail mais qui n'y parvient qu'avec retard à la suite d'une coupure de courant annoncée dans les transports publics, n'a pas droit à la rémunération journalière garantie pour les heures non prestées. En effet, le motif du retard n'est pas inopiné et est connu avant de se rendre au travail.

Le travailleur qui n'est pas arrivé au travail ou qui ne s'est pas rendu au travail (parce que la coupure de courant a été annoncée à l'avance), n'a pas non plus droit à la rémunération journalière garantie. S'il peut démontrer qu'il ne pouvait pas arriver au lieu de travail (p.ex. pas de voiture propre, pas de possibilité de carpooling,...), il peut alors solliciter du chômage temporaire pour force majeure. Pour ce faire, le travailleur doit introduire une demande écrite auprès du bureau du chômage, accompagnée d'une attestation de l'employeur. Les

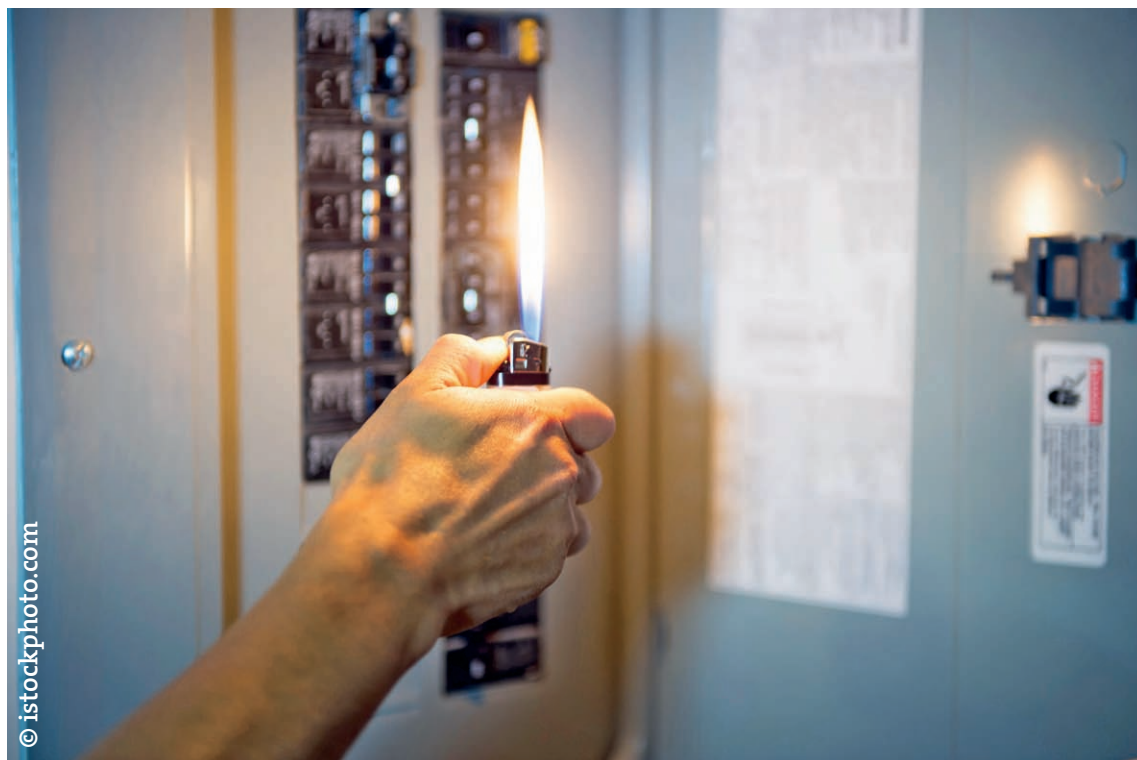
pièces doivent démontrer que le travailleur n'a pas droit à la rémunération (garantie) ou au pécule de vacances et qu'il n'a pas pu atteindre le lieu du travail (pas de moyen de transport propre, pas de moyens de transport alternatifs ...).

2. L'entreprise est touchée par une coupure de courant annoncée

L'employeur doit alors prendre les mesures nécessaires afin de continuer à occuper le personnel (p.ex. utilisation de générateurs, possibilité de télétravail, occuper le personnel à un autre endroit, faire exécuter d'autres tâches, proposer au travailleur de prendre des jours de congé, éventuellement décaler les horaires de travail...). Mais il se peut que, en dépit de ce qui précède, l'employeur ne soit raisonnablement pas en mesure de continuer à occuper son personnel.

La coupure de courant annoncée ne dure pas un jour de travail complet:

En principe, les coupures de courant ne dureront que quelques heures par jour (de 17h à 20h). Les travailleurs qui sont arrivés au travail et qui n'ont pas pu commencer à travailler ou qui ont dû interrompre le travail auquel



ils étaient occupés, ont droit à la rémunération journalière garantie pour ce jour-là. Le chômage temporaire pour force majeure ne peut donc plus être sollicité pour ce jour-là.

La coupure de courant a pour conséquence qu'il n'est pas possible de travailler un jour complet (ou plusieurs jours):

Si, en raison de la coupure de courant annoncée, l'employeur est dans l'impossibilité d'occuper son personnel, les travailleurs peuvent être mis en chômage temporaire pour force majeure ce jour-là. Dans ce cas, l'employeur avertit les travailleurs à temps. Le fait que la coupure de courant ait déjà été annoncée plusieurs jours

à l'avance n'empêche pas qu'il y ait force majeure si l'employeur peut démontrer qu'il ne peut plus prendre les mesures nécessaires pour continuer à occuper le personnel (voir ci-dessus).

Exemple: Une coupure de courant est annoncée de 17h à 20h. L'employeur avertit l'équipe de l'après-midi, dont le travail commence normalement à 14h, qu'elle ne doit pas venir travailler. Les travailleurs peuvent être mis en chômage temporaire pour force majeure ce jour-là à condition qu'ils n'aient pas commencé leur travail. Pour introduire le chômage temporaire, l'employeur peut invoquer la coupure de courant annoncée même s'il s'avère par la suite qu'il n'y a pas eu de délestage et que les

travailleurs auraient pu travailler.

3. L'entreprise est touchée par une coupure de courant inopinée

Si, en dépit des plans de délestage, l'entreprise est malgré tout confrontée à une coupure de courant inopinée, les travailleurs qui doivent interrompre le travail ont droit à la rémunération. Pour les travailleurs qui ne peuvent pas entamer le travail (et qui ne se sont pas encore rendu au travail), le chômage temporaire pour force majeure peut être sollicité. Si l'arrêt du travail dure plusieurs jours, le chômage temporaire pour force majeure peut être sollicité pour plusieurs jours.

> INDEX

Inflation en octobre: 0,9%

Mois	2014				
	Index normal	Index-santé	Index-santé lissé	Indice santé 2014/2013	Inflation 2014/2013
Janvier	100,5	100,6	100,37	+ 1,25%	+ 1,14%
Février	100,66	100,75	100,51	+ 1,17%	+ 0,97%
Mars	100,72	100,79	100,64	+ 1,02%	+ 0,89%
Avril	100,41	100,44	100,65	+ 0,68%	+ 0,62%
Mai	100,3	100,29	100,57	+ 0,26%	+ 0,36%
Juin	100,38	100,34	100,47	+ 0,14%	+ 0,27%
Juillet	100,55	100,46	100,38	+ 0,22%	+ 0,34%
Août	100,17	100,12	100,30	+ 0,02%	+ 0,02%
Sep-tembre	100,09	100,06	100,25	+0,03%	0,12%
Octobre	100,22	100,28	100,23	+ 0,10%	+ 0,9%

Après un taux d'inflation négatif en septembre, l'inflation redevient positive mais faible en octobre: + 0,9 %. L'indice santé augmente de 0,10% en octobre par rapport à octobre 2013.

L'indice pivot qui déclenche une indexation s'élève à 101,02. Selon les prévisions, le prochain dépassement de l'indice-pivot est prévu en mars 2015. Le gouvernement a cependant annoncé un saut d'index, avec une correction à déterminer pour les allocations les plus basses - à l'exclusion des allocations de chômage a précisé le ministre de l'Emploi Kris Peeters.

Il semble donc que l'augmentation que peuvent attendre les allocataires sociaux qui touchent les allocations les plus basses ne serait que de 1% au lieu des 2% qui devraient avoir lieu sans le saut d'index. Ceci sous réserve de confirmation, tout cela n'étant pas encore très clair.

Loyers: on trouve sur le site du SPF Economie un calculateur de loyer très pratique :
http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/chiffres/economie/prix_consommation/calculateur_loyer/

> LA FG TB FÉDÉRALE ENGAGE:

Traducteur/interprète (H/F) à temps plein

Votre fonction

- Assurer la traduction simultanée dans les deux langues du pays (français et néerlandais) à des réunions internes (réunions d'instance, groupes de travail (techniques), etc.).
- Assurer la traduction en français principalement mais aussi en néerlandais de notes, rapports, brochures, articles de presse, tracts, textes d'ordre social, économique, juridique, technique, etc.
- Relire et corriger des textes en français.

Votre profil

- Vous êtes francophone et vous avez une excellente maîtrise du néerlandais ainsi que de l'an-

glais. La connaissance de l'allemand ou d'une autre quatrième langue est un plus.

- Vous disposez d'un master en traduction/interprétariat, de préférence français, néerlandais et anglais.
- Vous avez une bonne connaissance de MS Office: Word, PowerPoint, Excel et Outlook.
- Vous êtes capable de travailler de manière autonome, mais vous avez également l'esprit d'équipe.
- Vous savez gérer les situations de stress et fixer les priorités.
- Vous vous intéressez à l'actualité politique, culturelle et économique belge et internationale.

Nous vous offrons

Un travail passionnant et varié

au sein d'une équipe dynamique dans un environnement en perpétuel mouvement. Nous vous offrons également un salaire attractif assorti d'avantages extralégaux.

Les candidatures et lettres de motivation sont à envoyer pour le 28 novembre 2014 à:

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

Vos qualités sont plus importantes que votre sexe, âge, handicap ou origine.

Syndicats

MAGAZINE

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

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

L'avenir des jeunes est en jeu!

La FGTB HORVAL soutient donc la campagne européenne des jeunes «BACK TO OUR FUTURE» et demande que les responsables politiques de l'UE et de la Belgique réagissent immédiatement.

Dans la campagne «Enough of their crisis, back to our future», les organisations jeunes des six fédérations syndicales européennes dénoncent que les jeunes, en particulier, paient la facture d'une crise qu'ils n'ont pas causée. Les jeunes et les peu qualifiés ont été les principales victimes des répercussions de la crise économique et financière des dernières années par rapport à toutes les catégories d'âges. Dans certains pays, le taux de chômage des jeunes s'envole: 54% des jeunes espagnols sont au chômage, 52% en Grèce, 44% en Italie et 36% au Portugal. Or, les jeunes belges n'ont pas été sauvés de la crise. Le taux de chômage des jeunes en Belgique a augmenté pour atteindre 23,4% et dépasse maintenant la moyenne européenne de 22%.

Les jeunes sont les victimes d'une crise qui a été causée par des spéculateurs financiers irresponsables et par un manque d'actions immédiates entreprises par les responsables politiques nationaux et européens.

Nous lançons le défi aux responsables politiques!

Les organisations des jeunes européennes défient les membres du Parlement européen et de la Commission européenne nouvellement élus, ainsi que tous les politiciens de l'ensemble des états-membres de l'UE de tenir compte, pendant leur législature quinquennale, des points suivants:

- La création d'emplois qualitatifs doit être leur priorité principale
- Le respect des conventions des partenaires sociaux ainsi qu'un dialogue social constructif garantissant l'emploi
- La mobilité devrait être un choix et non pas une contrainte pour trouver un emploi; chaque citoyen de l'UE devrait avoir la possibilité de trouver un emploi décent dans son propre pays
- Mettre fin au travail précaire! Une quantité anormale et inacceptable de jeunes travailleurs –surtout des femmes et des immigrés– sont confrontés à des contrats de travail précaire. Souvent, ils sombrent dans un cercle vicieux de stages et d'emplois sans perspective, sous-payés et à durée déterminée.
- L'accès à la formation et à l'éducation est un droit universel et ne devrait pas dépendre des moyens financiers d'un individu!
- Les partenaires sociaux doivent avoir comme priorité la création d'emplois de qualité pour les jeunes travailleurs lors des négociations collectives
- Les stages sont pour une durée déterminée, pas pour toute la vie!
- Les investissements dans les nouvelles technologies requièrent que les responsables politiques investissent pour que les jeunes acquièrent de nouvelles compétences!

Deux jeunes de HORVAL se font entendre au Parlement européen!

Karl-Stéphane Kratz, ouvrier dans le département de production de l'entreprise de beurre CORMAN à Goé et délégué syndical de la section HORVAL VERVIERS et Jonathan Doli, opérateur de ligne à la boulangerie industrielle ALYSSE FOOD à Seneffe et délégué syndical enthousiaste depuis deux ans de la section HORVAL CCMBW, ont participé à la réunion-débat à la demande de la fédération syndicale européenne EFFAT.

Jonathan Doli a affirmé que le statut de travailleur intérimaire était une forme directe de discrimination. Les jeunes intérimaires ont des difficultés à obtenir un prêt pour acheter un appartement, une voiture... A cause de la suppression de la période d'essai, le nombre de travailleurs intérimaires en Belgique augmentera. Une approche sectorielle pour éviter l'abus de contrats journaliers est indispensable. Dans l'industrie alimentaire, nous avons obtenu que le conseil d'entreprise et la délégation syndicale doivent donner leur autorisation préalable en cas d'utilisation de travailleurs intérimaires sur base de contrats journaliers.

Karl-Stéphane Kratz a avancé que l'on peut travailler avec des conventions de stage et des contrats d'apprentissage industriels. Cela peut s'avérer positif si les jeunes peuvent acquérir des expériences professionnelles moyennant ces contrats. Cela représentera peut-être une opportunité pour obtenir un contrat fixe. Malheureusement, nous constatons souvent un manque d'encadrement et les jeunes sont souvent considérés comme étant des travailleurs supplémentaires pour lesquels l'employeur doit payer moins de cotisations sociales.



Jonathan Doli (HORVAL CCMBW) et Karl-Stéphane Kratz (HORVAL VERVIERS) ont la parole au Parlement européen

Garantie jeune

En 2013, l'Union européenne a donné, avec la «garantie jeune», le signal de départ d'une stratégie prometteuse pour remettre l'emploi de jeunes en tête des agendas nationaux et européens. La «garantie jeune» est un instrument politique de l'UE, ayant pour but que tout jeune de moins de 25 ans ne peut pas être au chômage durant plus de quatre mois sans qu'un emploi, un contrat d'apprentissage, un stage ou une formation professionnelle continue lui soit offert. Le fonds social européen a libéré un budget de 8 milliards d'euros pour ce projet. Afin de pouvoir profiter de ce budget, les états membres doivent uniquement établir un plan d'implémentation. En Belgique, cela s'est fait au niveau des régions. Les partenaires sociaux n'ont malheureusement pas été impliqués.

En tant que syndicalistes, nous

pouvons uniquement applaudir à ce que les responsables politiques mettent tout en œuvre pour offrir une formation appropriée et un emploi de qualité aux jeunes. Nous avons la responsabilité de contrôler si les projets sont effectivement effectués.

Participez à la Commission Jeunes HORVAL!

Si vous travaillez en tant que jeune dans un des secteurs HORVAL (industrie alimentaire, horeca, commerce alimentaire, aides familiales, titres-services, agriculture et horticulture, attractions touristiques) et que cela vous tente de participer aux processus de réflexion et aux discussions par rapport à des thèmes qui concernent les jeunes, au développement d'une campagne pour les élections sociales, n'hésitez pas à devenir membre de la Commission Jeunes HORVAL. Interpellez votre secrétaire régional ou envoyez un mail à charlotte.hautekeur@horval.be

Abus d'AB INBEV

Sil le gouvernement de droite actuel obtient gain de cause, tous les aménagements de fin de carrière ne seront plus possibles avant l'âge de 60 ans. Rien n'est dit à propos d'un travail acceptable ou de la réduction du stress au travail. Vous devez travailler à temps plein, de préférence de façon plus rentable (lire: un rythme plus élevé) jusqu'à l'âge de 60 ans et au-delà.

A partir du 1^{er} janvier 2015, le gouvernement veut porter l'âge du RCC (prépension) pour la carrière longue (40 ans) de 56 ans à 58 ans.

Les travailleurs doivent avoir la possibilité de bénéficier du système RCC (prépension) à l'âge de 56 ans après une carrière longue. Depuis plusieurs années, nous demandons auprès d'AB Inbev que les travailleurs plus âgés puissent partir. En général, les délégués se heurtaient à un mur. Ils recevaient toujours la réponse laconique que le budget ne le permettait pas. Le fait qu'une entreprise comme Ab inbev n'aurait pas d'argent pour octroyer le RCC

aux ouvriers travaillant depuis l'âge de 16 ans témoigne de mépris. Bon nombre d'ouvriers ont vu leur prépension être reportée pour une longue durée, alors qu'on a été si généreux à octroyer des bonus au management.

Dans le cadre de l'actualité, certains délégués syndicaux ont posé la question de savoir si les personnes répondant aux conditions (56 ans et ancienneté de 40 ans) peuvent partir avant la fin de l'année.

A notre étonnement, tous les candidats potentiels ont reçu, sans concertation, un courrier de l'employeur dans lequel il leur est demandé si le RCC les intéresse. Lors des conseils d'entreprise, l'employeur a précisé que tout candidat peut partir en RCC s'il/elle n'est pas remplacé(e). Voilà leur condition absolue.

Ils veulent abuser de la situation incertaine actuelle pour effectuer une petite restructuration, en espérant que les personnes qui ont reçu ce courrier allaient

mettre de la pression sur les délégués pour l'accepter. Par conséquent, davantage de travail devra être effectué par moins de personnes. L'employeur économise de l'argent sur le coût salarial. Abuser de la situation incertaine actuelle pour réaliser rapidement des économies est absolument intolérable.

Pour être clair: les ouvriers doivent avoir la possibilité de partir en RCC, à condition qu'ils soient remplacés. Sinon, les autres en paieront la facture. Cela ne devrait pas poser problème à ce géant de la bière qui est prodigue pour octroyer des bonus au management.

Kris Croonenborghs
Secrétaire régional
Louvain-Malines

FGTB Horval
Namur-Luxembourg

OFFRE D'EMPLOI.

La FGTB HORVAL Namur-Luxembourg engage

UN CONSULTANT (H/F)
Pour la province de Luxembourg

PROFIL:

- niveau minimum bachelier (sciences humaines, législation sociale,...)
- Bonnes connaissances en législation sociale
- Capacités d'autonomie et d'initiative dans l'organisation du travail.
- Qualités relationnelles et esprit d'équipe
- Connaissance du monde syndical
- Connaissances informatiques (Word, Excell, Access)
- sens du contact
- Disponibilité (horaires flexibles)
- Etre affilié à la FGTB et faire preuve d'un esprit militant.
- Résider dans la province de Luxembourg
- Disposer du permis de conduire

Envoyer CV + lettre de motivation + photo à:
FGTB HORVAL
Patrick MERTENS – Secrétaire Régional
Rue DEWEZ, 28 à 5000 NAMUR
Mertens.pat@skynet.be



Festival de l'égalité Débat sur le dumping social

L'Europe sociale subit-elle du dumping?

Attendre avec résignation devant des douaniers bourrus lorsqu'on voyage d'un pays européen à l'autre, c'est une situation qui appartient déjà depuis longtemps au passé. L'unification européenne engendre des frontières ouvertes, un libre trafic de marchandises et de personnes. Cela sonne bien, mais n'est-ce pas une idylle?

En effet l'Europe n'assure une harmonisation ni sociale ni fiscale. Car des entreprises de l'Europe de l'Est avec de la main d'œuvre bon marché prospèrent, mais au détriment de qui ou quoi? Des entrepreneurs de l'Europe de l'Ouest? De travailleurs plus chers dans les pays industrialisés «anciens» qui sont opprimés? Et des travailleurs de l'Europe de l'Est qui travaillent à des conditions de travail pénibles et avec une protection minimale. Et peut-être également des consommateurs?

Toutefois, la directive européenne

relative au détachement (1996) avait l'air prometteur. Celle-ci stipule notamment que les conditions de travail en vigueur dans un pays-membre européen, s'appliquent également aux étrangers qui y sont occupés temporairement. On pense aux salaires, régulation des vacances, durée du travail, hygiène et sécurité sur le lieu du travail. Des cotisations sociales doivent être payées dans le pays d'origine. «*A travail égal, salaire égal au même endroit*» cela sonne entièrement logique et éthique.

Mais dans la pratique la situation est peu souriante. Les abus et les drames sociaux qui vont de pair avec cette utopie globalisée sont monnaie courante. Des faillites et une perte massive d'emplois sont la conséquence d'un échange déficient d'information entre les états-membres, de contrôles trop rares, d'une imprécision juridique considérable et de contrôles négligés. Le phénomène poignant de dumping social se manifeste surtout dans le

secteur du transport.

Les syndicats unissent leurs forces pour contrer ce phénomène. Ils insistent sur un cadre juridique plus sévère pour un suivi juridique plus strict. Mais les défenseurs des intérêts syndicaux ne font-ils pas obstacle ainsi à des projets innovateurs? Ou leur préoccupation concernant l'érosion de la réglementation par ces initiatives insaisissables est-elle justifiée? Le service de taxi controversé d'Uber n'est pas connu pour suivre docilement les règles.

Cette entreprise internet se présente via une app comme service de covoiturage social, via lequel les gens peuvent régler leur transport ensemble. En réalité, dans 42 pays, des chauffeurs particuliers transportent des passagers avec leur propre voiture, à des tarifs beaucoup plus bas que des vrais taxis. Le fait qu'ils sapent de cette façon le secteur de taxis professionnels, au lieu d'être com-

plémentaire, suscite de la critique. Depuis l'interdiction décidée par la ministre Grouwels, Bruxelles est terrain défendu pour les «cowboys d'Uber». Mais la firme se fout de cela. Cette arrogance insouciance est une épine au pied des syndicats. Nous faut-il un cadre légal plus sévère? Ou est-ce qu'un tel cadre a peu de sens sans contrôles strictes et suivi juridique? Un «*Europol social*» s'impose-t-il pour s'attaquer à la criminalité organisée au niveau social? L'Europe sociale subit-elle du dumping? Ou l'Europe n'a-t-elle jamais été sociale? Les intérêts des travailleurs, qu'importe s'ils habitent d'un côté ou de l'autre du rideau de fer historique, sont-ils encore défendus convenablement au sein du Parlement européen? L'Europe unifiée est-elle une illusion? Le problème fondamental est-il qu'on ne crée pas une vraie croissance économique dans les pays européens qui envoient leurs travailleurs ailleurs?

A ce sujet Curieus, en coopération avec le SPa, organisera un débat avec Frank Moreels (Secrétaire fédéral de l'UBT-FGTB), Monica De Coninck (ancienne ministre du travail, aujourd'hui parlementaire pour le SPa) et Marc De Vos (professeur à l'Université de Gand et président du groupe de réflexion Itinera John Vandaele (journaliste chez MO*magazine) mènera à bien le débat.

Ce débat sur le dumping social aura lieu: le vendredi 12 décembre 2014 à 17h. Où? Vooruit - Sint Pietersnieuwstraat 23 à 9000 Gand

Opération «geste chaleureux», un choix logique pour l'UBT

L'UBT-FGTB appuie l'action «geste chaleureux» du secteur commerce de combustibles (CP 127). Pour la deuxième fois les chauffeurs du secteur sont engagés dans la lutte contre la pauvreté. En effet, beaucoup de gens ont

des difficultés à payer leur facture de mazout. Toutefois, souvent ils ne savent pas qu'ils peuvent faire appel au «Fonds social chauffage».

Frank Moreels: «Beaucoup ne peuvent plus s'en sortir. A la fin

de leur revenu il reste souvent encore un bout de mois... Payer la facture de combustible est pour nombre d'entre eux un obstacle insurmontable. Nos membres, les chauffeurs qui travaillent chez les fournisseurs de produits pétroliers, sont souvent confrontés à des situations difficiles chez les clients. Ce n'est pas parce que la façade est jolie qu'elle cache une personne riche derrière. Derrière sévit la pauvreté, souvent cachée. Certes la crise actuelle engendre des difficultés chez un nombre de gens toujours croissant. Volontairement nos chauffeurs informeront les clients sur comment ils peuvent obtenir la prime mazout. Les premiers trouvent ainsi du plaisir et de la satisfaction dans leur travail.»

La prime mazout et le Fonds social chauffage sont peu connus. Cette action est importante: communiquer les droits et abaisser le seuil d'accessibilité au CPAS.



Pour l'année en cours la campagne est soutenue par une bande dessinée. L'action Geste chaleureux n'est donc pas seulement sociale, mais utilise un moyen moderne. Elle promeut la chaleur et en même temps un peu de culture belge.

Les personnes qui ont des difficultés pour payer leur facture de mazout peuvent s'adresser au centre d'appel du Fonds social chauffage. Celui-ci vous procurera toutes les informations désirées pour savoir si vous avez droit éventuellement à une intervention du Fonds.

Le numéro du centre d'appel est: 0800/90.929



Frank Moreels souligne que les chauffeurs du commerce de combustibles remplissent également une fonction sociale. Ils sont en contact direct avec le client et ils peuvent, à ceux qui en ont besoin, fournir des informations afin de les renvoyer au Fonds social chauffage.

> JEUNES

CE QUE LE GOUVERNEMENT VOUS A PRÉPARÉ

Ils étaient nombreux, vendredi dernier après les cours ou le boulot, à manifester leur mécontentement sur le parvis de la Bourse, à Bruxelles. Jeunes FGTB mais pas seulement, car c'est toute une génération qui subit de plein fouet les politiques ultra-libérales de nos actuels dirigeants. Une génération qui n'était déjà pas épargnée, mais qui paiera plus encore. Allocations d'insertion, travail étudiant, complément chômage, enseignement, on s'attaque aux jeunes de toutes parts et de tous les moyens possible.

Abaissement de l'âge maximum pour demander des allocations d'insertion de 30 à 25 ans. Il faudra donc terminer ses études à 24 ans maximum pour pouvoir demander des allocations!

Cela concerne:

- Les jeunes qui suivent des études supérieures assez longues,
- Les jeunes qui ont eu un parcours scolaire semé d'embûches ou qui ont cumulé les petits boulots de courte durée pour s'en sortir,
- Les jeunes profs qui n'ont pas encore assez d'heures de cours par semaine pour se constituer un droit aux allocations de chômage,
- ...

Obligation de réussir les études ouvrant le droit aux allocations d'insertion pour en bénéficier (avant 21 ans).

Jusqu'à présent, il était demandé aux jeunes d'achever les études concernées et pas de les réussir.

Cela veut dire que les jeunes qui n'ont pas réussi leurs études, ne trouvent pas d'emploi et n'entrent pas dans les conditions pour le CPAS ne pourront bénéficier d'aucune allocation avant 21 ans!

Volonté de passer au calcul des jours de travail étudiant en heures

Actuellement, le calcul du plafond des 50 jours de travail étudiant se fait par jour. 3h ou 8h prestées = 1 jour retiré du total de 50 jours. Le gouvernement veut passer à un calcul par heures.

Cette mesure ne fera qu'augmenter le nombre de jours pendant lesquels les étudiants pourront/devront travailler, parfois pour quelques heures, ce qui constitue un risque pour leurs études, de nombreux problèmes de calendrier et une concurrence plus vive avec les autres travailleurs.

Diminution des montants du «complément chômage» pour les temps partiels

Les jeunes travailleurs (et en particulier les jeunes femmes, dont 80% travaillent à temps partiel) dont l'entrée dans le monde du travail se fait très souvent par cette porte, seront fortement malmenés par cette mesure.

Mesures austéritaires dans l'enseignement

Dans l'enseignement obligatoire: 36,9 millions d'économies sur l'enseignement en Fédération Wallonie Bruxelles qui seront réalisées en dégradant les conditions de travail et la carrière des enseignants et en rationalisant ou supprimant des options.

Dans l'enseignement supérieur: de nombreuses voix du monde académique s'élèvent pour réclamer une hausse du minerval. C'est déjà le cas en Flandre et ça nous pend au nez en Fédération Wallonie-Bruxelles.



Premiers exclus au premier janvier 2015! Les recours possibles

En 2012 a été voté la limitation à trois ans des allocations d'insertion. Une mesure irréaliste qui va commencer à s'appliquer dès le premier janvier 2015, pour les jeunes qui n'auront pas réussi à trouver un emploi depuis leur sortie d'école, ou qui n'auront pas travaillé suffisamment pour ouvrir leur droit aux allocations de chômage.

Attention, vous êtes peut-être dans une situation où votre allocation peut être prolongée:

Si vous avez travaillé entre le 1^{er} janvier 2012 et le 31 décembre 2014, chaque jour de travail compte et retarde votre exclusion.

Si vous suivez une formation (commencée avant le 31/12/14)

validée par l'Onem, vos allocations vous seront versées pendant toute la durée de celle-ci.

De même, si vous avez entamé un job à temps partiel avant le 31/12/2014, votre complément de chômage vous sera versé pendant toute la durée de votre contrat. L'emploi à temps partiel doit avoir un volume hebdomadaire d'au moins un 1/3 temps (sauf exceptions, n'hésitez pas à poser la question à votre permanence chômage FGTB).

Enfin, si vous souffrez d'une incapacité de travail reconnue par l'ONEM (au moins 33%), ou si vous êtes considéré par le FOREM/ACTIRIS comme «un demandeur d'emploi ayant des problèmes aigus ou chroniques de nature médicale, mentale,

psychique ou psychiatrique, le cas échéant combiné avec des problèmes sociaux» qui suit un trajet approprié organisé ou reconnu par le FOREM/ACTIRIS, vous pouvez bénéficier d'une prolongation de droit de 2 ans débutant à l'expiration du crédit de 36 mois (même règle que pour les incapacités de travail à 33%). Manifestez-vous rapidement pour pouvoir obtenir le trajet approprié avant fin 2014.

Vu le caractère très technique du calcul des différents types de prolongation des allocations d'insertion, prenez contact de toute urgence avec votre permanence chômage FGTB pour vérifier si vous entrez dans les conditions pour l'une ou l'autre prolongation.

En Europe, la jeunesse sacrifiée

Les jeunes entre 15 et 24 ans ont été les plus durement touchés par la crise économique qui a frappé la Belgique en 2008. Près de 13% d'entre eux sont aujourd'hui sans travail, ni formation, révèle le dernier bilan Innocenti du Fonds des Nations unies pour l'Enfance (Unicef) présenté mardi à Bruxelles. La pro-

portion de «NEET» en Belgique, jeunes qui ont quitté l'école, ne suivent pas de formation et sont sans emploi, a augmenté de près de 3% au cours des quatre années qu'a duré la crise économique.

A l'échelle de l'Union européenne, 7,5 millions de jeunes sont concernés. Le taux de jeunes

inoccupés a augmenté d'environ 30% en Croatie, Chypre, Grèce, Italie et Roumanie. Seuls six pays sur les 41 pays les plus «économiquement développés» ont réussi à réduire ce taux (Turquie, Allemagne, Japon, Luxembourg, Mexique, Suède).

Le saut d'index va avoir un impact structurel sur le salaire des jeunes tout au long de leur carrière. Un jeune de 22 ans commençant sa carrière avec un salaire brut de 2200€ perdra au final près de 25.000€. D'un point de vue économique, cette politique d'austérité est contreproductive. La BCE, le FMI - institutions qu'il est difficile de qualifier de gauchistes - estiment qu'il faut au contraire augmenter les salaires des travailleurs pour assurer la relance de l'économie.

L'heure de l'action!

Le coup d'envoi était donné à la Bourse, mais les jeunes sont plus unis que jamais pour agir contre ces injustices. Ils seront de toutes les manifs, de toutes les actions.

Rendez-vous:

- Le 06 novembre à Bruxelles, avec une action commune;
- Le 17 novembre en solidarité avec les étudiants;
- Le 24 novembre: Hainaut, Limbourg, Luxembourg, Anvers;
- Le 1^{er} décembre: Namur, Liège, Flandre Orientale, Flandre Occidentale;
- Le 8 décembre: Bruxelles, Brabant Flamand, Brabant Wallon;
- Le 15 décembre: PARTOUT!

Des séances d'information collectives vont être organisées prochainement dans toutes les régionales. N'hésitez pas à contacter la vôtre!



> PRÉPENSIONS & PRÉRETRAITE

GOULET D'ÉTRANGLEMENT À LA SORTIE

Le nouveau gouvernement a décidé de restreindre fortement les sorties anticipées du marché de l'emploi. Actuellement en dehors des cas de maladie ou d'invalidité, deux dispositifs permettent de quitter la vie active avant l'âge légal de la retraite: le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) qui a remplacé la «*prépension*» et la pension anticipée à partir de 60 ans. Que vont devenir ces systèmes après la tornade bleue?

Entreprises en difficulté ou en restructuration

RCC à 60 ans en 2017

L'âge actuel permettant de bénéficier du régime de chômage avec complément moyennant une carrière de 20 ans ou de 10 ans dans un même secteur est de 53 ans dans une entreprise en difficulté. Il avait été décidé sous le précédent gouvernement de porter progressivement l'âge d'accès à 55 ans en 2018.

Cet âge est de 55 ans dans une entreprise en restructuration.

À partir du 1^{er} janvier 2017, la condition d'âge pour le RCC dans les entreprises en difficulté ou en restructuration sera relevée à 60 ans pour les nouveaux prépensionnés.

Régime transitoire

Les travailleurs d'entreprises reconnues comme étant en difficulté ou en restructuration avant le 31 décembre 2016 au plus tard, pourront encore bénéficier des conditions actuelles.

Les travailleurs âgés licenciés qui n'entrent pas dans le cadre de ce régime seront donc des chômeurs ordinaires

- avec une allocation ordinaire soumise à la dégressivité: les compléments d'âge pour les chômeurs âgés seront supprimés;
- soumis aux contrôles de disponibilité jusqu'à 65 ans.

Crédit-temps de fin de carrière à 60 ans

Aujourd'hui, si on a 25 ans de carrière derrière soi, il est possible de prendre un crédit-temps dit «*emploi de fin de carrière*» à partir de 55 ans jusqu'à la prise de la pension, soit à 1/2 temps, soit à 1/5e temps. Ce crédit-temps donne droit à une allocation de l'ONEM et compte pour le calcul de la pension, bien que les années avant 60 ans vaudront un peu moins parce que calculée sur le salaire minimum pour la partie de temps de travail réduite.

> Le programme du gouvernement Michel prévoit de relever l'âge d'accès à ce système de 55 à 60 ans et de supprimer les exceptions à 50 ans pour les demandes introduites à partir du 1/1/2015.

Si vous avez moins de 60 ans et comptiez réduire prochainement votre temps de travail, il faut introduire votre demande avant le 31/12/2014 même si vous n'aurez 55 ans que dans la première moitié de 2015 vu que la condition d'âge ne doit être remplie qu'au moment de la prise de cours du crédit-temps.

La préretraite postposée

Les conditions d'âge et de carrière pour accéder à la préretraite vont changer. Aujourd'hui on peut partir en préretraite 61 ans. Sous le précédent gouvernement, le ministre Van Quickenborne avait relevé les conditions d'accès à partir de 2016 à 60 ans avec 42 ans de carrière, 61 ans avec 41 ans ou 62 ans avec 40 ans de carrière.

Le nouveau gouvernement compte encore renforcer d'ici 2019 les conditions d'âge et de carrière pour accéder à la préretraite.

Réforme Van Quickenborne			Déclaration Michel		
2014	2015	2016	2017	2018	2019
Age/ carrière	Age/ carrière	Age/ carrière	Age/carrière		Age/ carrière
60/40	60/41	60/42	60/43		60/44
61/39	61,5/40	61/41	61/42		61/43
		62/40	62,5/41	63/41	63/42

Régimes de chômage avec

Les régimes généraux à 58 ou 60 ans

A 58 ans et 38 ans de carrière (H & F)

> 62 ans/40 ans en 2015

Sous la précédente législature, le gouvernement précédent avait déjà renforcé les conditions d'âge et de carrière pour accéder à ce régime de prépension. L'âge d'accès avait ainsi été porté à 60 ans en 2015 avec une condition de carrière de 40 ans pour les hommes et 38 ans pour les femmes pour arriver à 40 ans en 2017. S'il ne s'agit pas d'une prolongation de convention, les conditions étaient déjà de 60 ans avec 40 ans de carrière.

Le nouveau gouvernement a porté à 62 ans l'âge d'accès à ce régime dès 2015.

	2014	2015 gvt DR	2015 gvt Michel
Age et ancienneté requis	58 ans/H & F 38 ans	60 ans /H 40 ans 60 ans /F 38 ans > 40 ans en 2017	62 ans
		60 ans / 40 ans H&F CCT conclues après le 01/01/2012	62 ans

Régime transitoire

Il est encore possible d'accéder à ce régime de prépension encore en 2015 aux conditions 2014:

- si vous recevez votre préavis avant le 31/12/2014
- et si vous vous avez 58 ans avant le 31/12/2014 et une carrière de 40 ans (hommes) ou 38 ans (femmes) au plus tard à la fin du préavis
- ou à 60 ans avant l'expiration de la convention collective avec 40 ans de carrière avant la fin du préavis.

N.B. Les femmes de 60 ans ont intérêt à se tourner vers le dispositif CCT17 plus avantageux.

A 60 ans et une carrière de 40 (H) ou 31 (F) ans (CCT 17)

> 62 ans/40 ans en 2015

	2014	2015 gvt Di Rupo	2015 gvt Michel
Age et ancienneté requis	60 ans/H 35 ans 60 ans/F 28 ans	60 ans/H 40 ans 60 ans/F 31 ans + 1 an/an > 40 ans en 2024	62 ans/H 40 ans? 62 ans/F 31 ans > 40 ans 2024?

Régime transitoire

Il est encore possible d'accéder à ce régime de prépension en 2015:

- si vous recevez votre préavis avant le 31/12/2014
- et si vous vous avez 60 ans au plus tard à la fin du préavis et une carrière de 40 ans (hommes) ou 31 ans (femmes) au plus tard le 31/2/2015.

La fixation des droits

Si vous êtes dans les conditions d'accès à l'une ou l'autre de ces formules de RCC pendant la validité de la convention collective vous concernant, mais que pour l'une ou l'autre raison, par exemple parce que vous vous estimez encore trop jeune pour quitter la vie active, ou pour des raisons financières, la prépension ne vous arrange pas vraiment ou pas tout de suite, il vous est néanmoins possible de «*fixer*» vos droits dès maintenant quitte à prendre cette prépension plus tard à un moment qui vous convient mieux. On appelle cela la fixation des droits. Le gouvernement Michel dit ne pas vouloir toucher à cette possibilité pour ces deux seuls régimes de RCC.

Exemple : Dans votre entreprise, la convention qui prévoit le RCC à 58 ans avec 38 ans de carrière est valable jusqu'à la fin 2014. Si vous êtes dans les conditions valables en 2014, vous pouvez continuer à travailler par exemple jusqu'en 2016 et prendre alors votre prépension. Mais il faut en faire la demande à temps.

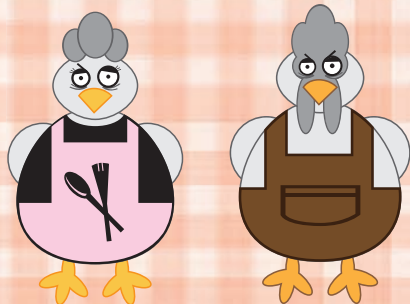
A 58 ans et 35 ans de carrière (H & F) pour problèmes physiques (CCT 105)

✖ expiré

Ce régime n'est pas mentionné dans l'accord de gouvernement mais il expire au 31/12/2014.

	2014	2015 gvt DR	2015 gvt Michel
Age et ancienneté requis	58 ans/35 ans H&F	Expire au 31/12/2014	-

LE DÉFI DU MARCHÉ DE L'EMPLOI



Le complément d'entreprise

Régime transitoire
Il est encore possible d'accéder à ce régime de prépension en 2015 si vous vous avez 58 ans avant la fin 2014 et une carrière de 35 ans (hommes & femmes) au plus tard à la fin du préavis et bien sûr si vous répondez à la condition spécifique de ce régime à savoir apporter la preuve de problèmes physiques graves.

A 58 ans et 35 ans de carrière (H & F) pour les métiers lourds

inchangé

Ce régime est accessible si outre les conditions d'âge et de carrière, on a exercé un «*métier lourd*» pendant 5 ans dans les 10 dernières années ou 7 ans dans les 15 dernières années. Est considéré comme lourd le métier qui implique du travail de nuit, du travail en équipe alternantes ou du travail en service ininterrompu.

	2014	2015 gvt DR	2015 gvt Michel
Age et ancienneté requis	58 ans/35 ans H&F Dont 5/10 ou 7/15 métier lourd	Inchangé	Inchangé

Ce régime n'est pas mentionné dans l'accord de gouvernement donc en principe maintenu tel quel.

A 56 ans et 33 ans de carrière dans le secteur de la construction

inchangé

Dans le secteur de la construction, le travailleur qui peut prouver 33 ans de passé professionnel et produire une attestation du médecin du travail qui atteste de l'impossibilité de poursuivre les activités professionnelles peut accéder à la prépension à 56 ans.

Ce régime n'est pas mentionné dans l'accord de gouvernement mais sauf prolongation, il expire au 31/12/2014.

Plus 2 à 4 ans pour certains régimes spéciaux

A 56 ans et 33 ans de carrière dont 20 ans de travail de nuit

- > 58 ans en 2015
- > 60 ans en 2017

Ce régime est maintenu mais l'âge d'accès passera de 56 à 58 ans en 2015 et à 60 ans en 2017.

Régime transitoire
Il est encore possible d'accéder à ce régime de prépension encore en 2015 :
- si vous recevez votre préavis avant le 31/12/2014
- et si vous vous avez 56 ans avant le 31/12/2014 et une carrière de 33 ans dont 20 ans de nuit au plus tard à la fin du préavis.

A 56 ans avec 40 ans de carrière (carrière longue) (CCT 92/96)

- > 58 ans en 2015
- > 60 ans en 2017

L'âge d'accès à ce régime passera de 56 à 58 ans en 2015 et à 60 ans en 2017.

Régime transitoire
Il est encore possible d'accéder à ce régime de prépension encore en 2015 :
- si vous recevez votre préavis avant le 31/12/2014
- et si vous vous avez 56 ans avant le 31/12/2015 et une carrière de 40 ans au plus tard à la fin du préavis.

Et si la prépension est refusée?

Il peut arriver que la prépension soit refusée parce que les conditions légales ne sont pas remplies ou que la situation a changé et que le travailleur veut continuer à travailler.

Que se passe-t-il alors si le RCC ne peut être octroyé et que le travailleur a été mis en préavis?
Deux cas de figure:
- le travailleur et l'employeur peuvent annuler le licenciement de commun accord.
- l'employeur refuse: le licenciement ne peut plus être révoqué. Dans ce cas, à l'issue du préavis, le travailleur devient simple chômeur.

> PENSION

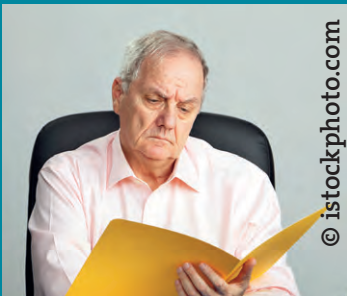
Quelles assimilations?

Les périodes d'inactivité couvertes par la sécurité sociale sont généralement assimilées à des périodes de travail pour le calcul de la pension. Elles peuvent l'être «*complètement*», c'est-à-dire sur base du dernier salaire plafonné pour 2013 à 52.760,95€, ou de manière limitée, soit pour un nombre d'années limitées, et/ou sur base d'un salaire de référence minimum fixé pour 2013 à 22.466,73€. La déclaration gouvernementale cite explicitement les périodes qui seront assimilées pour le calcul de la pension.

- Assimilation complète**
- maladie,
 - invalidité,
 - incapacité de travail,
 - accident de travail,
 - maladie professionnelle
 - congé de maternité,
 - crédit-temps motivé et congés thématiques.

- Non assimilées**
- crédit-temps sans motif.

A évaluer:
Les autres périodes d'inactivité ne sont pas citées explicitement:
• prépensions (RCC)
• chômage
• temps partiel avec maintien des droits avec ou sans AGR
• jours de grève



Cela laisse une marge aux interprétations. Le gouvernement compte en effet «*évaluer les plafonds salariaux pour la prise en compte de la pension*» pour «*renforcer le lien entre périodes prestées et la pension*». Il faut en déduire que les périodes d'inactivité non citées plus haut pourraient être assimilées sur base du minimum et non pas complètement. Il compte également «*pondérer*» les assimilations en fonction «*du caractère volontaire ou non*» de l'inactivité et en fonction «*de la plus-value sociétale*» de l'interruption. Cela laisse une large place à l'arbitraire: la prépension, le temps partiel, la grève, seront-ils considérés comme involontaire? Le chômage involontaire de longue durée sera-t-il pris en compte? Ces interruptions apportent-elles une «*plus-value sociétale*»?

> SUPPRESSION DU BONUS PENSION

Un manque à gagner de 133 à 247€/mois

Le nouveau gouvernement a décidé de supprimer le bonus pension dès le 1^{er} janvier 2015 pour ceux qui ne sont pas dans les conditions au 31/12/2014. De quoi s'agit-il?
Le bonus pension est un système mis en place par le Pacte des générations pour encourager les gens à travailler au-delà de 62 ans. Il consistait en un supplément à la pension d'un peu plus de 2 euros par jour de travail équivalent temps plein au-delà de 62 ans ou de 44 ans de carrière.

Mais compte tenu de l'allongement de la carrière pour accéder à la pension anticipée, les conditions d'octroi de ce bonus ont été revues à la baisse sous le précédent gouvernement:
• le bonus a été ramené à 1,50€/jour et rendu progressif jusqu'à 2,5€/jour selon le nombre d'années de prolongation;
• on n'y a droit que si on est en condition d'accéder à la pension anticipée (et non plus dès l'âge

- de 62 ans);
- on n'y a droit qu'après un an de prolongation de la carrière;
 - uniquement pour les jours effectivement travaillés, pas pour les jours assimilés;
 - il n'est pas répercuté sur la pension de survie du conjoint survivant.

Malgré cela, pour ceux qui ont décidé de travailler jusqu'à l'âge de la retraite, voire au-delà, le bonus pension est un complément de pension intéressant à raison de 1,5 à 2,5€/jour x 312 par an pour chaque année de travail supplémentaire. La suppression de ce bonus prive les futurs pensionnés d'un complément substantiel. Ainsi pour quelqu'un qui prolonge sa carrière de 4 ans, soit 3 ans de bonus, cela représente un manque à gagner de 133€ par mois. Dans l'hypothèse où cette personne travaillerait 6 ans de plus, soit 5 années de bonus, la perte s'élève à 247€.

> FEMMES

L'ACCORD DU GOUVERNEMENT MICHEL I^{ER} EST UN ACCORD MISOGYNE

Quelques mesures qui touchent les femmes, et dès lors, les familles...



Quand le rêve...

Pour que le marché du travail soit réellement inclusif, le gouvernement fédéral souhaite:

- promouvoir l'égalité des chances sur le marché du travail pour les femmes, les personnes issues de l'immigration et les personnes handicapées;
- porter une attention particulière à l'égalité salariale homme/femme ainsi qu'à la conciliation vie professionnelle et vie familiale pour les femmes;
- lutter contre le «plafond de verre» qui empêche les femmes d'évoluer dans les hiérarchies, voir les postes de direction.
- augmenter le plafond des revenus professionnels autorisés en complément d'une indemnité pour incapacité de travail ou pour invalidité;
- Promouvoir au sein des entreprises, une politique du personnel axée sur la diversité et la non-discrimination.

...se transforme en cauchemar

Derrière les grandes promesses de ces quelques lignes, le gouvernement actuel n'a absolument pas tenu compte de la spécificité du travail des femmes sur le marché du travail: travailler plus longtemps, avec moins d'argent et moins de service public, un renforcement des injustices fiscales... Mais comme elles vivent plus longtemps (82 contre 76 pour les hommes), tout est permis.

L'étude des femmes prévoyantes socialistes publiée lors de notre dernier numéro met en avant qu'elles ne vivent pas plus longtemps en bonne santé. Après 65,6 ans, le risque d'être en mauvaise santé augmente tant pour les femmes que pour les hommes.

Une récente étude du forum économique mondial (WEF) révèle que la Belgique, en terme d'écart entre les genres, se place en 10^{ème} position sur 142 pays. Si nous n'avons pas à rougir de notre place dans le classement, l'étude met en lumière une ombre au tableau de l'égalité femme/homme: les femmes ont toujours, en moyenne, un salaire inférieur d'environ 20% à celui d'un homme. Le fait que les femmes occupent plus souvent des postes à temps partiel constitue une grande partie de cette inégalité.

La réduction collective du temps de travail: enjeu majeur pour les femmes

La réduction collective du temps de travail est la pierre angulaire de différents combats: le juste partage des richesses produites, le plein emploi pour tous, l'égalité hommes/ femmes, la conciliation des vies au bénéfice de tous, le financement d'une sécurité sociale forte et solidaire.

La réduction collective du temps de travail sans perte de salaire, dans le cadre d'un partage équitable des richesses et du travail disponible n'est pas une utopie. C'est l'alternative solidaire à l'organisation du monde que nous impose les marchés financiers.

Sa réussite nécessite:

- qu'elle soit généralisée, obligatoire, pour éviter la concurrence
- qu'elle soit d'ampleur suffisante pour obliger l'embauche et éviter le report de la charge de travail sur moins d'heures.

- que les modalités d'application se négocient par secteur d'activité pour permettre de tenir compte d'impératifs différents
- qu'elle s'accompagne de la création de services collectifs conditionnant l'accès égal à l'emploi.

La réduction collective du temps de travail est finançable au travers d'une répartition équitable des bénéfices, qui profitent essentiellement aux actionnaires, de la réorientation des moyens consacrés aux politiques de conciliation des vies, d'une fiscalité plus juste.

La réduction collective du temps de travail avec embauche compensatoire conforte la sécurité sociale. Les recettes de cotisations augmentent tandis que les dépenses (chômage, assimilations) diminuent.

Pouvoir d'achat

- Annualisation du temps de travail: le temps de travail sera calculé sur une base annuelle. Bye bye la semaine de 38h... Celles qui trinqueront, ce seront les travailleuses occupées à temps partiel. Sous prétexte d'une meilleure conciliation des vies, elles se verront occupées par encore plus de flexibilité.

- Saut d'index: sachant que les femmes subissent un handicap salarial par rapport aux hommes et occupent pour beaucoup un emploi à temps partiel, elles subiront davantage les conséquences du saut d'index.

Compte carrière

Le compte carrière doit permettre aux travailleurs d'épargner du temps et/ou de la rémunération à utiliser plus tard, mais envisage aussi d'y intégrer le crédit temps, l'interruption de carrière et sans doute la formation... Cette proposition ne permet-

tra sans doute pas aux femmes de concilier vie privée et vie professionnel mais permettra aux employeurs de flexibiliser davantage le temps de travail.

Chômage

Le gouvernement va renforcer la mesure de dégressivité des allocations de chômage.

- Adaptation de la notion d'emploi convenable: la mobilité sera accrue, et l'on sera forcé à accepter un emploi même situé à plus de 60 km de chez soi. Encore un frein à la conciliation vie privée-vie professionnelle!
- L'AGR: l'allocation garantie de revenu sera diminuée de 50% après 2 années de travail à temps partiel.
- Introduction d'un service à la communauté obligatoire: les personnes qui restent trop longtemps au chômage doivent prêter 2 demis jours par

semaine gratuitement au service de la collectivité... sous peine de de suspension de leurs allocations de chômage. C'est du travail forcé et cela constitue une humiliation supplémentaire pour l'ensemble des demandeurs d'emploi. Pour les femmes avec enfants en bas âge, cela constituera une difficulté supplémentaire, compte tenu du manque de structures d'accueil pour les enfants et du coût que cela peut générer.

- RQ: Jusqu'à vos 65 ans, vous allez devoir rechercher activement un emploi et vous serez soumis au contrôle de la disponibilité.

Crédit temps

Le crédit temps non motivé ne sera plus assimilé (comptabilisé pour le calcul de la pension) et ne donnera plus droit aux allocations versées par l'ONEM. Complément qui était non négligeable pour les utilisatrices et plus favorables aux travailleuses à bas salaire.

Le crédit temps motivé sera par contre maintenu et mêmes étendu à 12 mois supplémentaires, excepté pour le crédit temps formation..

On entend par crédit temps motivés, les congés

thématiques pour:

- S'occuper d'un enfant
 - Administrer des soins palliatifs
 - Accompagner un membre de son ménage ou de sa famille présentant une maladie ou un handicap.
- Les femmes étant plus nombreuses dans ces différents systèmes, ces 12 mois supplémentaires sont un incitant au retour des femmes à la maison. Le crédit temps de fin de carrière passera quant à lui de 55 à 60 ans.

Pension

Faute de faire valoir une carrière de 42 ans, 75% des femmes et 25% des hommes devront travailler au-delà de 63 ans, pour bénéficier d'une pension anticipée. A cet âge, 60% des femmes et 10% des hommes seront également obligés de travailler jusqu'à 67 ans, n'arrivant pas à une carrière de 38 ans (selon une étude basée sur des chiffres de la KUL). Mais en 2019, celle qui aura travaillé 44 ans pourra encore prendre sa pension anticipée à 60 ans. Or, « 8 femmes sur 10 et 4 hommes sur 10 n'arrivent pas à une carrière de 44 ans ».

45 années de travail à temps plein pour le calcul de la pension minimum, c'est rendre les femmes encore plus pauvres. Près de 45% d'entre elles travaillent à temps partiel et ne peuvent justifier une carrière complète. Les femmes pensionnées en 2013 avaient une carrière moyenne de 35 ans.

Taux ménage

Les couples pensionnés peuvent perdre 281 euros

par mois, par la suppression de la pension taux de ménage alors que la FGTB réclamait une individualisation des droits avec un calcul de 75% du salaire pour chacun.

Pension de survie:

55ans à partir de 2025 contre 50 aujourd'hui.

Les périodes assimilées c'est-à-dire les périodes de chômage, de certain crédit temps.. seront limitées et ne compteront donc plus pour le calcul de la pension. Or, ce sont encore les femmes qui ont le plus haut taux de chômage et qui ont recours à ces formules de réduction individuelle de temps de travail.

Près de 60% des femmes touchent aujourd'hui moins de 1000 euros de pension... « l'homme le plus pauvre de Belgique est une femme ».

Santé

Les soins de santé n'échappent pas aux économies.

- Visite chez le spécialiste plus chère: ex: la gynécologie.
- Ticket modérateur: Pour les régimes non préférentiel, le titulaire payera 12 euros au lieu de 8,23 euros aujourd'hui.

- Accouchement: Séjour plus court, réduit d'une demie journée.
 - Restriction sur les mammographies
- Ces quelques mesures concernent directement la santé des femmes

> POINT DE VUE

Cela se passe bientôt chez vous

Cela se passe en Suisse. Et cela s'appelle des stages en «entreprises fictives». Oui oui... Il s'agit, en gros, d'occuper des chômeurs «comme si». Témoignage extrait du «Monde Diplomatique»: «Une dame nous faisait jouer aux dominos pour savoir si on comprenait quelque chose aux chiffres. Ou pire, elle nous faisait remplir des bons de commande avec des chiffres inventés, pour voir si on savait remplir des bons de commande...».

Le but est d'employer les sans-emploi à «quelque chose», peu importe quoi à vrai dire. Cela «justifie» l'allocation qu'ils perçoivent, ils ne «traînent» pas en rue, et pendant qu'ils «font semblant», ils restent «sous la main» de l'administration et ils peuvent ainsi continuer à chercher un boulot. Un vrai. Quelle idée aussi d'être chômeur...

Cela se passe en Angleterre. C'est aussi une «belle invention»: le

«contrat zéro heure». En gros vous êtes employé par une société d'intérim. Elle vous convoque, ou non, quand le besoin s'en fait sentir. Une heure ou deux avant, par exemple. Et si la situation change, elle vous explique, par SMS, qu'il n'y a plus besoin de venir. Cela peut se passer quand, justement, vous descendiez de l'autobus devant la porte de l'entreprise qui devait vous faire travailler. Pas de chance. Et, bien sûr, dans ce cas, pas de salaire puisque vous n'avez pas commencé à travailler. Pas de frais de déplacement non plus: le trajet entre le travail et le boulot, on le paye quand il y a travail. Logique, non?

La Suisse, l'Angleterre, ce ne sont pas vraiment des pays différents des nôtres. Ce n'est pas la Grèce, ce n'est pas l'Espagne ou le Portugal, ces pays qui ont toujours un petit air de terres de vacances et dont souvent, les Belges que nous sommes (même si, comme

moi par ailleurs, ils en viennent...) se disent que ce n'est pas «vraiment» pareil.

Oui, et certes, la Suisse et l'Angleterre, ce n'est pas «vraiment» l'Europe... Il y aurait donc des pays du Sud, un peu limite cool, et puis des pays plus semblables au nôtre, mais pas tout à fait pareils, et puis chez nous, ça n'arrivera jamais...

Et c'est à cela qu'il ne faut pas croire. En quelques brèves semaines d'existence, le nouveau gouvernement fédéral a tracé les grandes lignes de politiques qui, un jour, feront de nous une prochaine Suisse, une prochaine Angleterre. Ou une prochaine Grèce... Ils veulent une plus grande flexibilité du travail, et la flexibilité maximale, n'est-ce pas les contrats «zéro heure»? Ils veulent retarder l'âge de la pension, mais l'âge le plus reculé, n'est-ce pas plus de pension du tout? Ils veulent plus enquêter

sur les chômeurs et leurs revenus, mais n'est-ce pas mettre le doigt dans un système de flicage permanent? Ils veulent réduire le nombre de fonctionnaires, mais... Ah oui, ils l'ont déjà fait en Grèce, en Angleterre... Ils veulent liquider la concertation sociale, ce système qui empêche, depuis 1945, de se faire du fric sur le dos des travailleurs. Et ils veulent tant d'autres choses, avec le grand sourire de ceux qui, de toute façon, ne souffriront jamais de leurs décisions.

Le gouvernement Michel est un détonnant mélange de revanche idéologique et de jusqu'au-boutisme nationaliste. La revanche idéologique, c'est celle d'un monde patronal qui, un bref moment, en 2007 et 2008, a cru vivre sa fin, coincé dans les contradictions de son système. C'est, in fine, les Etats qui ont sauvé leur mise, et c'est une contradiction (de taille) en plus.

Le jusqu'au-boutisme nationaliste, c'est celui de la N-VA qui a décidé de rendre impossibles tous les mécanismes de solidarité fédérale que nous avons voulus depuis le milieu du siècle dernier. Les deux se complètent, s'imbriquent et nous détruiront. Si nous laissons faire, ce qui ne sera pas, si nous le voulons, si vous le voulez.



Nico Cue
Secrétaire Général

Carte blanche

<http://www.metallos.be>



Carte blanche: «Un autre monde est possible»

Dans un contexte général de plus en plus difficile, les jeunes sont souvent les premières victimes de cette société capitaliste. Conscients des difficultés à affronter, ils restent, néanmoins, plus que jamais combattifs.

Sandra LEPAPE et Jérémy THIBAUT sont tous deux représentants jeunes de la Fédération du Brabant à la commission «Jeunes» de l'Interrégionale de Bruxelles de la FGTB. Tim DE GROM, comme Sandra, est représentant jeune de la Fédération du Brabant à la commission «Jeunes» de la MWB. Tous les trois ont des mandats dans leurs entreprises, AUDI Brussels et COFELY Services. Ils incarnent parfaitement une nouvelle génération de militants. Cette nouvelle génération a, certes, une vision différente de la précédente, mais le combat est identique. Ils se battent pour les mêmes idéaux et regardent dans la même direction. Ils sont lucides sur la vision que les aînés peuvent avoir d'eux. Mais comme eux, ils refusent bec et ongles cette société individualiste où les jeunes peuvent être des cibles faciles, pouvant être formatés aux normes dictées par cette société ultra-libérale.

Intégrer une équipe syndicale a été une chance pour chacun d'eux.

La camaraderie, la solidarité et l'expérience de leurs aînés leur ont permis de se construire syndicalement, de mûrir leur réflexion tout en gardant cette spontanéité, cette fougue qui les caractérisent. Ils apportent du sang neuf. Ce sang leur monte très vite à la tête quand ils voient la manière dont les choses évoluent dans le monde qui les entoure. Ils sont révoltés par les mesures prises par le gouvernement, concernant les jeunes bien sûr, mais pas uniquement car ils savent pertinemment que tout le monde est logé à la même enseigne, toutes les catégories de la population sont visées, à part les nantis. Ces mesures ne visent qu'à appauvrir la population.

Il est déjà très difficile pour un jeune de trouver un emploi. Le chômage des jeunes bat des records. Ce n'est pas facile pour un jeune d'avoir des perspectives d'avenir, de fonder une famille, d'acheter un appartement ou une maison. Cela pousse pas mal d'entre eux à mettre la vie familiale au second plan, même quand ils ont la chance de décrocher un boulot, tant la pression professionnelle est de plus en plus grande. «Ce n'est pas avec des petits boulots qu'on construit une vie».

Cette société capitaliste essaie de

mettre les travailleurs en concurrence les uns avec les autres, ils ne sont pas dupes, ils s'en rendent bien compte sur le terrain. Les jeunes sont précarisés. Les intérimaires n'osent pas dire non aux patrons de peur de perdre toute chance de décrocher un contrat à durée indéterminée. Les entreprises brandissent l'appât du CDI pour maintenir sous pression ces jeunes travailleurs.

Or, ces entreprises bénéficient largement des deniers de la collectivité, grâce aux infrastructures qu'elles utilisent, à la main-d'œuvre formée par notre système éducatif, et en plus elles bénéficient de réductions de cotisations et d'aides en tout genre. Tout cela ne va que dans un sens. Il n'y a rien en contrepartie.

Tous soulignent les incohérences des mesures gouvernementales: le relèvement de l'âge de la pension, la suppression programmée des prépensions, alors que les jeunes sont les premières victimes du chômage. Environ 55.000 jeunes vont être exclus du chômage dès 2015. Mais alors face à ces constats parfois amers, faut-il baisser les bras? A cette question ils répondent tous unanimement: NON! Il faut tirer les leçons du passé, disent-ils. La classe ouvrière s'est révoltée pour

sortir de la misère et obtenir les acquis de haute lutte. Il est encore possible de réagir, cela passe par une conscientisation de la population. Ils soulignent la frustration grandissante des jeunes qui peut se transformer en rage, à l'image de ce qui se passe dans certains pays.

Dans cette conscientisation des esprits, l'information joue un rôle primordial. La manipulation des médias est grande, la réalité est tronquée, ce qui est véhiculé dans les journaux ne correspond pas à la

réalité vécue par les gens. Pour informer, l'utilisation des nouvelles technologies constituent un bon moyen. Mais il n'est pas suffisant. Les jeunes doivent se sentir impliqués, d'où l'importance du contact humain. Alors, oui! A les écouter, on est convaincu qu'un «autre monde est possible»!

Sandra LEPAPE, Tim DE GROM
et Jérémy THIBAUT,
représentants «Jeunes»
de la Fédération MWB-FGTB
du Brabant



> POINT DE VUE

Permettrons-nous
que l'on touche
à notre santé?

Une enquête réalisée dans le secteur du nettoyage montre qu'un nombre particulièrement élevé d'hommes et de femmes souffrent de douleurs musculaires et articulaires. C'est ce qu'on appelle les troubles musculo-squelettiques ou TMS. Une proportion qui n'a rien de surprenant dans la mesure où la charge de travail dans le secteur du nettoyage ne cesse d'augmenter. Vous en lirez plus dans le reportage ci-contre.

Le plus grave, c'est qu'il n'y a pratiquement pas d'espoir de voir la situation s'arranger dans les années à venir. La solution pour les travailleuses et les travailleurs du secteur du nettoyage repose sur des conditions de travail acceptables, l'amélioration de la qualité de leur travail. Mais ce n'est pas avec un gouvernement de droite au pouvoir qu'il y aura du nouveau dans ce domaine, que du contraire. Et pour cause, ce gouvernement de droite ne se contente pas de casser notre pouvoir d'achat. Il entend aussi modifier en profondeur le marché du travail. Au profit des employeurs qui peuvent pousser la flexibilité du travail à l'extrême. Au détriment des travailleurs qui ne peuvent plus garder un certain équilibre entre leur temps de travail et leur vie privée. Et le pire, c'est qu'ils devraient en plus mettre leur santé en danger pour cette abomination néolibérale.

Car c'est bien de cela qu'il est question: une abomination. Les emplois de fin de carrière pour les travailleurs plus âgés qui veulent lever le pied passeront de 55 à 60 ans, dans les faits, ils sont pratiquement supprimés. Le crédit-temps n'est plus possible que s'il est suffisamment motivé. Pour soigner une personne malade par exemple. Mais du côté des employeurs, on entend déjà que ça ne va pas puisque la plupart du temps, les motifs sont inventés. Les travailleurs ne sont que des menteurs et des profiteurs, comme vient de le laisser entendre Karel Van Eetvelt, le patron de la fédération des indépendants, Unizo. Il faut prester plus d'heures supplémentaires. Sans parler de l'odieux plan d'annualisation du temps de travail qui se retrouve de nouveau sur la table. Comptabiliser toutes les heures sur l'année, une demi-journée par ci, une journée de 12 heures par là. Les vacances ? On verra bien ce qui arrange le patron. Et toutes les heures de travail seraient versées sur une sorte de compte épargne temps. Encore un plan monstrueux. En gros, cela revient à travailler encore plus et plus durement durant vos bonnes années afin de pouvoir vous-même économiser pour du temps de repos pour plus tard, quand vous n'y arriverez plus, quand vous n'aurez plus la force d'exercer un métier lourd, ou lorsque vous serez tordu de douleurs musculaires et articulaires. C'est d'ailleurs une des raisons fondamentales pour lesquelles nous voulons maintenir nos systèmes de prépensions à 55 ans en cas de restructuration, à 56 ans pour les métiers lourds et 58 ans et/ou 40 ans de carrière : nous savons qu'en prolongeant la carrière, c'est la santé des travailleurs qui est mise à mal et leur espérance de vie en bonne santé qui est réduite.

Allez raconter cela à une travailleuse du nettoyage. Expliquez cela à n'importe quel travailleur qui exerce un métier lourd et pénible! Parlez-en à tous ceux qui sont confrontés au stress et à une charge de travail excessive!

Notre portefeuille est dépouillé, mais nous aussi, nous sommes dépouillés. Notre santé est mise en jeu. La qualité de nos emplois et notre vie privée devraient aussi passer par là. Personne ne peut l'accepter.

C'est ce que nous avons tenté de faire comprendre le 6 novembre, lorsque nous sommes descendus ensemble dans les rues de Bruxelles. Il ne faut pas lâcher le morceau. Le 24 novembre et les 1er et 8 décembre, il y aura des actions provinciales. Vous aussi, participez-y. Et préparez-vous d'ores et déjà à la grève générale du 15 décembre.

(4 novembre 2014)



Paul Lootens
Secrétaire général



Alain Clauwaert
Président

> ENQUÊTE SUR LA SANTÉ DES TRAVAILLEURS
DANS LE NETTOYAGELe prix
de la rentabilité

Nous vous en parlons régulièrement, les travailleurs du nettoyage sont particulièrement mis sous pression suite à la guerre de prix acharnée que se livrent les entreprises du secteur. Pour les travailleurs, cela se traduit par toujours plus de surfaces à nettoyer en toujours moins de temps et la santé qui en prend un coup. Une situation inacceptable pour la Centrale Générale de la FGTB. Le travail ne peut pas rendre malade, or, force est de constater que c'est de plus en plus souvent le cas dans le secteur du nettoyage. Pour mesurer l'ampleur du problème et dégager des pistes d'action qui permettront d'améliorer les conditions de travail, la Centrale Générale de la FGTB a réalisé une enquête avec le C-Dast, le Centre de Défense et d'Action pour la Santé des Travailleurs. Voyons ensemble les principaux constats.

C'est un fait avéré, le secteur du nettoyage est l'un des secteurs les plus touchés par les tendinites, les problèmes de dos, du canal carpien et autres. Toutes ces maladies sont regroupées sous l'appellation de troubles musculo-squelettiques, aussi appelées les TMS. Ce constat est confirmé par le Fonds des Maladies Professionnelles lui-même.

Pourquoi une enquête?

A la base de cette grande enquête, le constat selon lequel au fil des années, il est devenu de plus en plus difficile pour les travailleuses et les travailleurs du secteur du nettoyage d'exercer ce métier sans avoir de problèmes de santé. Abîmer sa santé au travail est devenu monnaie courante, presque normal. Mais alors une question s'impose : les travailleurs d'aujourd'hui seraient-ils donc plus fragiles que ceux d'il y a 20 ans? Evidemment non, par contre, le travail a changé et la pression n'a pas cessé d'augmenter. Le fameux « toujours plus en moins de temps » a un coût, la santé des travailleurs. Il restait dès lors à pouvoir quantifier ces douleurs et pouvoir dresser une sorte de cartographie des douleurs. Nous y sommes parvenus grâce à cette enquête et à la participation volontaire de nombreux travailleurs et travailleuses du secteur.

Des chiffres révélateurs

Près de 1000 travailleurs ont ainsi répondu à des questions très concrètes qui permettent de tirer de nombreux enseignements. Nous apprenons par exemple qu'au cours des douze derniers mois, 94% des travailleurs rapportent avoir souffert. La localisation des douleurs n'est pas toujours la même en fonction du type de nettoyage. Mais de manière générale, nous constatons que le bas du dos est la partie du corps dont les travailleurs se plaignent le plus, à 73%. Viennent ensuite les épaules pour 57% des personnes interrogées et les poignets pour 51%.

Ce qui ressort aussi clairement de notre enquête, c'est les douleurs sont différentes en fonction du type de nettoyage. Ainsi, celui qui s'occupe du nettoyage classique des bureaux n'aura pas les mêmes



douleurs que celui qui effectue le lavage des vitres ou du nettoyage industriel. Ce qui tend donc à prouver que ces douleurs sont bel et bien liées au type de fonction.

Le secteur du nettoyage est un secteur à risques pour les TMS. Il doit donc être reconnu en tant que tel.

L'autre révélation de cette enquête est que non seulement les douleurs sont liées au type de travail, mais aussi aux mauvaises conditions de travail dans le secteur du nettoyage. Ainsi par exemple, plus un travailleur doit adopter des positions inconfortables, plus il souffre de douleurs. La limitation de la durée pour effectuer le travail et la manipulation de charges lourdes exercent aussi une influence sur les douleurs.

Enfin, l'enquête nous apprend aussi que plus on a un horaire chargé, plus on souffre et plus on travaille depuis longtemps dans le secteur, plus on souffre.

Et la suite?

Pour Eric Neuprez, secrétaire fédéral en charge du secteur du nettoyage, cette enquête ne fait que confirmer ce que nous constatons déjà dans les faits. Le secteur du nettoyage est un secteur à risques pour les TMS. Il doit donc être reconnu en tant que tel. En effet, par le simple fait de travailler dans le secteur du nettoyage, les travailleurs s'exposent à un risque élevé de souffrir un jour de TMS. Dès lors, il est évident pour nous que le FMP doit reconnaître comme maladie professionnelle ou incapacité de travail tout TMS qu'un travailleur du nettoyage aurait. Mais à côté de cela, il ne faut certainement pas oublier la prévention. Pour la Centrale générale de la FGTB, c'est là la véritable priorité. Etre indemnisé pour une tendinite, c'est bien, mais travailler en restant en bonne santé, c'est mieux. Et pour cela, une seule solution: le travail doit s'adapter au travailleur et pas l'inverse.

Et vous, comment vivez-vous l'évolution de votre secteur?

Sans l'implication de nos délégués du secteur du nettoyage, cette enquête n'aurait pas été possible. Il était donc logique de leur présenter les principaux enseignements de cette enquête lors d'une journée d'étude consacrée au sujet. L'occasion de leur donner la parole et de voir comment ils ressentent le phénomène dans leur sous-secteur.



Suzanna Toonstra, Eddy Verschueren, Nicole Sente et Giuseppe Raiselis, nettoyage classique

Eddy

Avec les années, on voit que le rythme est de plus en plus rapide. Aujourd'hui, chaque seconde compte. Nous sommes constamment en action, nous avons pas une seconde de répit. Dans notre métier, nous montons beaucoup de marches avec des seaux lourds. A la longue, le corps en souffre.

Nicole

La surcharge est très importante dans notre métier. On a tous de l'arthrose. Quant à l'arrivée de nouveau matériel, la seule chose que l'on constate, c'est que la douleur se déplace. On ne règle rien, on ne fait que déplacer le problème.

Suzanna

Au fil des années, on nous demande d'aller toujours plus vite. Chaque année de plus en plus vite. Il faut se rendre compte que le nettoyage est aussi un travail lourd. Et même si on nous donne des heures de formation pour nous apprendre à adopter les bons gestes, il faut être réaliste: dans la pratique, avec nos cadences, il nous est impossible d'appliquer ces techniques.

Giuseppe

Là où avant nous étions 20 personnes pour faire un travail, aujourd'hui nous ne sommes plus que 5. Ainsi par exemple pour laver une douche, nous avons calculé que cela devait se faire en 2 minutes et 22 secondes. Chapeau à celui qui y arrive ! On nous demande de faire tellement de choses en peu de temps que c'est tout simplement impossible.



Theo Piperidis, nettoyage industriel

Aujourd'hui, on a vraiment l'impression que le travail est mal géré. A mon avis, il est parfaitement possible de concilier la productivité et la santé des travailleurs. Mais il faut la volonté. Actuellement, les travailleurs du nettoyage industriel sont les mineurs des temps modernes.



Catherine Mathy, nettoyage classique

En 1991, quand j'ai commencé dans le nettoyage, on utilisait un seau, une raclette et un torchon et on avait mal aux poignets. Ensuite, les presses sont arrivées et d'un seul coup, on n'avait plus mal aux poignets mais aux coudes. Ensuite les presses ont laissé la place à des tissus imbibés de produit qu'il faut remplacer lorsqu'ils sont sales. Et que constate-t-on? A présent on a mal aux épaules. Le problème, ce n'est pas le matériel. Aussi longtemps que chaque amélioration sera accompagnée par des exigences de productivité et de rentabilité, ça n'ira pas. Le souci, c'est qu'on s'habitue à la douleur et ce n'est que lorsqu'elle devient insupportable que l'on tombe malade. Il faut bien se rendre compte que les travailleurs et travailleuses du secteur ont vraiment peur de tomber malade et que cela reste le dernier recours, quand ce n'est vraiment plus possible. Et même là, dès que ça va un peu mieux, on revient trop vite travailler et on rechute. Dans le nettoyage, on est souvent aussi seul sur un chantier. On a donc aussi souvent l'impression à être seul dans cette situation, or c'est loin d'être le cas.



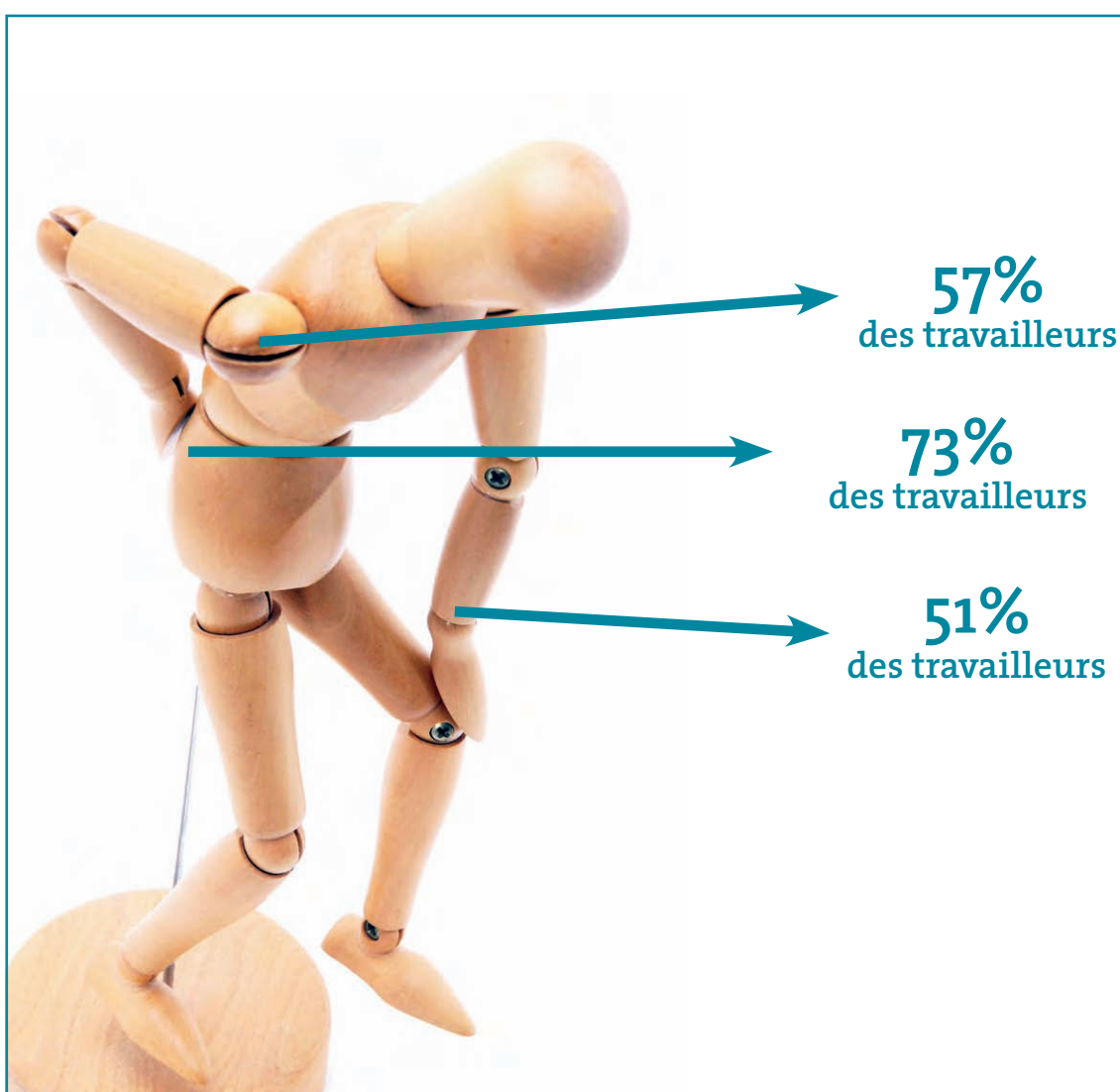
Ledoux Franky, nettoyage industriel

C'est un travail très sale et difficile. Parfois, on doit aller dans des petites trappes pour laver les ordinateurs dans les machines. Ils sont encrassés et les mouvements doivent être répétitifs. En 2005, on devait laver 3 ordinateurs en une heure. Aujourd'hui, nous en sommes à presque 9 ordinateurs pour la même période. Avec des produits de moins bonne qualité. Evidemment, la qualité s'en ressent et c'est la santé qui en prend un coup.



Sébastien Lecomte, laveur de vitres

Pour les laveurs de vitres, la bonne vieille échelle a été remplacée par des perches télescopiques pour des normes de sécurité. Sauf que depuis lors, tout le monde a mal au cou. Ce système nous fait aussi gagner du temps et augmente notre productivité mais l'envers de la médaille, c'est qu'une telle perche de 15 mètres, c'est très lourd à porter. Les maux de dos sont très fréquents, sans parler des bras et du cou. Dans certains cas, nous devons même être deux pour tenir la perche. Mais évidemment, cela évite de devoir louer une nacelle. Le calcul est vite fait, sauf que nous y laissons notre santé. Il faut reconnaître que le travail à l'ancienne abimait moins notre santé, ici, on détruit notre santé. D'ailleurs les absences sont nombreuses et il faut souvent passer par des infiltrations.



Au cours des 12 derniers mois, 94% des travailleurs interrogés ont souffert de TMS. Le dos, les épaules et les poignets remportent le classement des douleurs les plus fréquentes dans le nettoyage.

> POINT DE VUE

Tous plumés? Résistez!

La manifestation du jeudi 6 novembre est derrière nous. La mobilisation a été massive: chaque heure de chaque journée a été mise à profit pour faire de cette manifestation un grand succès. La collaboration avec les collègues de la CNE/LBC et des autres centrales de la CSC a été excellente. D'autres organisations de la société civile ont elles aussi appelé à rejoindre le mouvement.

La manifestation a été très largement suivie. Rien de plus logique en somme, car toutes les couches de la société sont touchées. Malgré le succès de la manifestation, il en faudra certainement encore plus pour faire entendre raison aux gouvernements. Ainsi, le gouvernement fédéral s'apprête à se concerter avec les syndicats à propos de quelques ajustements minimes. Par exemple, la possibilité de partir encore en RCC (l'ancienne prépension) aux conditions actuelles si vous répondez encore à ces conditions avant la fin de l'année. Idem pour les emplois de fin de carrière: il serait encore possible d'y accéder avant la fin de l'année si l'on répond aux conditions actuelles.

Cela ne change toutefois rien aux mesures planifiées par le Gouvernement. Il est toujours question d'un saut d'index de 2% et d'une poursuite du blocage salarial dans les prochaines années. La rémunération sur la base de l'ancienneté/expérience est elle aussi mise sur la sellette.

Le relèvement de l'âge et du nombre d'années de carrière requis pour le RCC (l'ancienne prépension) conduira à un démantèlement complet de ce système. Cette mesure va de pair avec le relèvement de l'âge de la pension légale et de la pension anticipée. Celui qui veut rendre la fin de sa carrière plus supportable en sera également pour ses frais avec le relèvement de l'âge d'entrée dans les emplois d'atterrissage à 60 ans. Le crédit-temps ordinaire, quant à lui, sera tout bonnement supprimé.

La liste est sans fin: systèmes de pension complémentaire moins attrayants, organisation du travail plus flexible aux dépens des travailleurs, soins de santé plus chers, poursuite de la diabolisation des chômeurs et des travailleurs à temps partiels,... Le chômage et le travail à temps partiel ne sont pas des choix des personnes concernées. Ce sont les conséquences du contexte socio-économique que les travailleurs subissent. Sur ce point, la déclaration gouvernementale ne propose rien pour une réelle création d'emplois de qualité. Notre lutte se poursuivra dès lors après la manifestation. Le plan d'action des syndicats s'étend quoi qu'il en soit déjà jusqu'à la fin de l'année. Notez déjà quatre moments forts: grèves provinciales les 24/11 (Hainaut, Luxembourg, Limbourg et Anvers), 1/12 (Namur, Liège, Flandre Occidentale et Orientale) et 8/12 (Brabant Flamand et Brabant Wallon et Bruxelles), suivies par une grève nationale le 15/12.

Nous sommes fermement décidés à poursuivre les actions l'an prochain si le Gouvernement ne revient pas sur ces mesures remettant fondamentalement en question notre modèle social.

Certains médias font tout pour présenter notre lutte sous un mauvais jour.

Nous savons toutefois que la lutte des travailleurs par le passé a prouvé qu'elle portait ses fruits. Nous sommes convaincus qu'il en ira de même cette fois encore.

Ensemble, on est plus forts!



Je fais grève: mes droits et mes devoirs



La mobilisation contre les mesures du Gouvernement Michel bat son plein. Après la grande manifestation nationale du 6 novembre, le plan d'action des syndicats prévoit plusieurs grèves dans les prochaines semaines. Une grève générale est même prévue le 15 décembre. Une grève générale, ça n'arrive pas tous les jours. Cette réaction est à la hauteur des régressions sociales envisagées.

Vous vous posez peut-être des questions sur votre droit de grève. Ce sera peut-être même la première fois que vous y participez? Voici les points importants à garder en tête.

Les droits du gréviste

Ai-je le droit de faire grève?

Oui. Le droit de grève est un droit fondamental reconnu par la Charte sociale européenne du conseil de l'Europe qui est en vigueur en Belgique. La grève n'est donc pas un délit.

Ai-je le droit de participer à un

«piquet» avec mes collègues?

Oui. Selon la jurisprudence de l'Organisation Internationale du Travail, «le seul fait de participer à un piquet de grève et d'inciter fermement, mais pacifiquement, les autres salariés à ne pas rejoindre leur poste de travail ne peut être considéré comme une action illégitime» et est indissociable du droit de grève.

Mon patron peut-il me licencier si je fais grève?

Non. La grève n'entraîne pas, par elle-même, la rupture du contrat de travail. L'employeur ne peut pas rompre un contrat de travail à la suite de la participation à une grève. Le contrat est en fait temporairement suspendu pendant la durée de la grève.

Ai-je droit à une indemnité pour la journée où j'ai fait grève?

Oui, comme membre du SETCa vous avez droit à une indemnité de grève qui compense en partie votre perte de salaire, à condition que la grève soit reconnue comme telle. Renseignez-vous donc auprès de votre délégué SETCa. Celui-ci vous fera remplir une carte de grève qui reprend entre autres vos coordonnées personnelles et de paiement.

Mon employeur peut-il recourir à des intérimaires pour remplacer des grévistes?

Non! Une entreprise de travail intérimaire ne peut mettre ni maintenir des travailleurs intérimaires au travail chez un utilisateur en cas de grève. Si des intérimaires sont tout de même occupés dans une entreprise en grève, l'intérimaire est présumé lié à l'utilisateur par un contrat de

travail à durée indéterminée...

Mon employeur me signifie que je suis réquisitionné. Est-ce possible?

Oui, dans certains secteurs, il est prévu que le droit de grève ne peut être exercé en manière telle qu'il mette en péril le fonctionnement de l'entreprise et l'approvisionnement de la collectivité en biens et services; certaines conventions sectorielles prévoient ainsi que, même en cas de grève, un certain nombre de travailleurs doivent exécuter leurs prestations de travail (hôpitaux, boulangeries, laboratoires de fabrication de sérum et vaccins, distribution de carburants,...). Renseignez-vous auprès de votre délégué ou votre section régionale SETCa en cas de doute.

Les devoirs du gréviste

- Je dois m'abstenir de toute violence tant physique que matérielle (à l'égard des personnes et des biens de l'entreprise), je ne dois pas me laisser provoquer, que ce soit par les représentants de la direction, des non-grévistes ou des tiers, je dois avoir une attitude responsable, privilégier le dialogue et expliquer les raisons de la grève.
- Je dois mettre mon employeur au courant du fait que je fais grève.
- En cas de problème lors d'une grève (huissier, descente de police, provocations, violence,...) je contacte immédiatement mon délégué syndical ou mon permanent SETCa.

Bon à savoir également...

Durant les grèves tournantes prévues dans les prochaines semaines, il est possible que les actions des transports publics d'autres régions aient des répercussions sur votre trajet et provoquent d'importants retards pour vous rendre sur votre lieu de travail. Vous avez normalement droit à un salaire garanti, sous certaines conditions:

- Vous avez pris le chemin du travail lors d'une journée de travail ordinaire
- Vous étiez apte à travailler au moment où vous avez pris la route
- La cause du retard ou de l'absence s'est produite alors que vous êtes déjà en chemin
- Les motifs de retard ou d'absence ne dépendent pas de vous
- Vous avez fait le maximum pour arriver à destination ou pour limiter votre retard

Prévenez au plus vite votre employeur de la situation. En cas de question, demandez conseil auprès de votre section régionale SETCa.

Bienvenue aux nouvelles secrétaires fédérales de la FG TB!

Les noms des deux nouvelles secrétaires fédérales de la FG TB sont désormais connus: ce sont Estelle Ceulemans (que nous vous avons présentée il y a quelques semaines) et Miranda Ulens qui viennent renforcer

l'équipe en place.

Miranda Ulens est une figure bien connue du SETCa. Permanente au SETCa Bruxelles Halle Vilvoorde pour les Finances depuis 2003, puis secrétaire responsable pour ce secteur, Miranda assurait également la gestion journalière de la section depuis quelques années. Elle a débuté sa carrière au Crédit Communal. Elle a affronté avec détermination les changements profonds

qu'ont connu les Finances ces dernières années, entre autres lors de la crise financière. Les militants ont toujours pu compter sur elle pour porter haut leurs revendications.

Le SETCa remercie Miranda pour son parcours. Nous lui souhaitons de garder intacte sa légendaire capacité d'indignation face aux inégalités, un enthousiasme qu'elle a toujours su communiquer autour d'elle. Bonne route à Estelle et Miranda!

Jusqu'où le saut d'index... saute-t-il?

Ce gouvernement pour les riches et les patrons veut empêcher l'indexation de votre salaire à partir de l'an prochain jusqu'au moment où vous aurez perdu 2% de pouvoir d'achat au magasin. A la fin de votre carrière, c'est une somme très importante que vous y perdez.

En Belgique, nous connaissons le système d'indexation. En d'autres termes, votre salaire ou votre allocation suit automatiquement l'évolution des prix dans les magasins. Normalement, vous ne devez donc pas vous soucier de ne plus pouvoir subitement acheter la même chose avec votre salaire parce que les prix ont augmenté. Or le gouvernement veut à présent bloquer cette évolution automatique de votre salaire.

Pas seulement en 2015

Il n'existe pas qu'un seul système d'indexation dans notre pays. Le moment de l'indexation dépend du secteur (en fonction de la commission paritaire) dans lequel vous travaillez. La façon d'appliquer cet index peut également varier. Chaque travailleur va donc perdre à un moment ou à un autre une petite partie de son salaire. Certains vont perdre 2% en une fois, mais beaucoup d'autres n'obtiendront plus d'indexation pendant des années.

Prenons l'exemple de la CPNAE (CP 218), qui compte plus de 400.000 employés. Ces travailleurs ne recevront pas d'indexation ou seulement une indexation réduite tant en janvier 2015, qu'en janvier 2016 et en janvier 2017. Une vendeuse d'un petit magasin d'alimentation (CP 202) perdra quant à elle 2 indexations l'an prochain, à savoir en mars (-1%) et en septembre (-1%).

Il n'est donc pas question de rester une seule fois sur sa faim. Non, pendant de nombreuses années, votre salaire ne suivra plus les augmentations des prix. Au demeurant, il en sera de même après ce saut d'index. Car ce même gouvernement annonce aussi que les salaires resteront gelés au cours des années suivantes.

Et ensuite?

Ronger son frein comme les 200.000 travailleurs des établissements et services de santé

(CP 330) qui devront sacrifier d'un coup 2% en avril 2015 ? Hélas pour vous, ce saut d'index est perdu à jamais. En d'autres termes, cette adaptation manquée est perdue aussi pour les années suivantes au niveau de votre salaire. Cette perte va ainsi s'accumuler, comme l'indique le graphique ci-dessous. En effet, vous ne perdez « que » 2% de votre salaire. Mais cette petite part, vous la perdez chaque année jusqu'à votre pension... ce qui représente finalement un montant de plusieurs milliers d'euros.

Ces mesures auront d'ailleurs un effet lorsque vous serez à la pension. Car cette dernière dépend de l'importance de votre salaire. Il en va de même pour ce que vous épargnez éventuellement par le biais de votre employeur en matière de pension complémentaire. Ici encore, il s'agit d'un pourcentage fixe de votre salaire. Et si ce dernier est gelé... vous n'allez rien mettre de

plus de côté.

Injuste

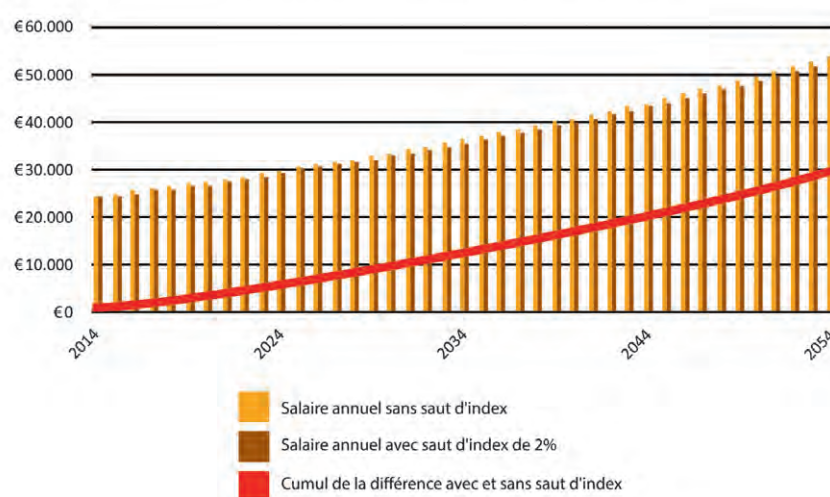
Le saut d'index est injuste : il puise de l'argent dans le portefeuille des travailleurs pour le mettre dans les poches des entreprises.

Il s'agit également d'une idiotie. Depuis près de 6 ans, l'économie européenne est en crise. Depuis autant d'années, les économistes prescrivent les mêmes mauvaises recettes depuis leur tour d'ivoire :

faire des économies et des sacrifices sur les salaires. Résultat, nous connaissons la crise la plus longue de ces vingt dernières années. Or c'est précisément en renforçant le pouvoir d'achat des gens que nous pourrions sortir de la crise.

Mais ce gouvernement fait précisément l'inverse. A nous de lui faire savoir que nous ne sommes pas d'accord. A cet égard, le 6 novembre a été une première mise en garde claire et couronnée de succès. Le reste suivra.

La perte du saut d'index augmente chaque année



Agenda SETCa 2015: emportez-le partout

L'édition 2015 de l'agenda SETCa vient de sortir. Rouge évidemment, pratique assurément, il ne tombe jamais à court de batterie. Demandez-le dès maintenant auprès de vos délégués ou de votre régionale SETCa.

Pierre Kroll nous fait cette année encore l'honneur d'illustrer avec humour les thématiques sociales du moment : l'Europe sociale, l'automatisation et l'impact des nouvelles technologies, l'activation des chômeurs, le dumping social... Le SETCa a aussi pensé à l'environnement. Votre agenda est imprimé sur papier certifié FSC. Ce label garantit que l'agenda contient des fibres de papier recyclées et une gestion durable des forêts. Un agenda 100% pratique pour faire le plein d'infos et d'organisation

A la fin de cet agenda, dans les

pages à bord rouge, nous vous proposons un aperçu détaillé de tous les services offerts par le SETCa, les informations et conseils mis à votre disposition, ainsi que les avantages auxquels vous pouvez bénéficier en tant que membre de notre syndicat. Dans certaines sections régionales, le SETCa met à votre disposition un signet autocollant reprenant les heures d'ouverture de ses bureaux, les n° de téléphones importants et les adresses emails des permanents syndicaux. De quoi toujours garder sous la main le contact avec votre section SETCa.



Commission Juncker: espérons que ce ne soient pas que de belles paroles...

Le 1^{er} novembre 2014, la nouvelle Commission européenne a entamé son mandat sous la houlette du chrétien-démocrate luxembourgeois Jean-Claude Juncker. Ce n'est un secret pour personne que les syndicats n'appréciaient guère la Commission Barroso II. Or, il semble qu'en l'occurrence, il soit tout au plus question d'un modeste changement de cap, mais assurément pas fondamental.

Faire des économies, la mauvaise réponse

Durant la crise, l'Europe a serré les boulons budgétaires. Ainsi, la population européenne est entrée dans un « *paradoxe de mesures d'économie* » : plus nous faisons des économies, et plus de nouvelles économies s'imposaient. Cette politique européenne a eu pour seul effet l'aggravation de la crise économique. De nombreux pays du

Sud de l'Europe se trouvent actuellement – sans réelle exagération – dans une situation économique et sociale catastrophique.

«L'équipe Juncker» va-t-elle changer son fusil d'épaule?

La direction politique de la nouvelle Commission n'est pas encore tout à fait claire. Elle ne fait d'ailleurs pas de choix clair. Mais le SETCa n'est pas naïf. La nouvelle Commission européenne est surtout d'obédience centre-droite, la plupart des responsables politiques étant issus du Parti populaire européen (PPE). Le fait que Marianne Thyssen – passée par la case UNIZO dans une autre vie – soit considérée dans certains cercles comme « *le visage social de la Commission* », en dit long.

D'autre part, J.-Cl. Juncker a été contraint, sous la pression des sociaux-démocrates européens, à faire quelques concessions, et quelques accents sociaux ont été ajoutés à sa note de priorités. Pour le budget, il est question d'un modeste changement de cap. Les pays européens obtiennent un délai plus long pour mettre leur budget en ordre. Un plan d'investissement européen de € 300 milliards est prévu. Le SETCa déplore toutefois qu'il ne soit pas question d'une révision des dispositifs fondamentaux de l'Europe.

On peut se réjouir par contre de

ce que, lors de sa présentation au Parlement européen, Jean-Claude Juncker se soit déclaré partisan d'un salaire minimum européen et qu'il ait affirmé qu'il soutiendrait une initiative européenne en matière de protection du revenu minimum.

Juger sur pièce!

Le SETCa espère que la Commission ne s'en tiendra pas à de belles paroles, mais que l'Europe amorcera un réel virage social. Le dossier REFIT en sera le test décisif en termes de crédibilité. C'est en effet sous ce couvert que l'UE veut mener une « *simplification administrative* ». Le risque est réel qu'il s'agisse en réalité d'un agenda de dérégulation déguisé.

L'Europe refuse ainsi de ratifier l'accord pour le secteur de la coiffure conclu entre les partenaires sociaux européens parce qu'il serait « *génant d'un point de vue administratif* ». Ce faisant, la Commission met toute la stratégie européenne en matière de santé et de sécurité sur la sellette. A cet égard, les premières déclarations des commissaires compétents n'ont pas été vraiment prometteuses. Espérons que les responsables politiques européens ajusteront leur opinion, sans quoi le SETCa devra s'opposer à la politique de la nouvelle Commission.

> ÉDITO

On roule pour vous

Si vous dites: «*il vaut mieux prévenir que guérir*», vous passez pour un sage. D'autant plus si la maladie en question est incurable. Si on décide d'un plan d'actions syndicales pour éviter («*prévenir*») que des mesures antisociales et injustes ne soient prises avant qu'elles ne soient coulées dans le bronze d'un texte de loi et d'arrêtés royaux d'application, c'est-à-dire avant qu'il soit trop tard, alors on passe pour des hurluberlus. On nous dit que nos actions sont prématurées, qu'on n'a encore rien décidé, que rien ne le sera sans concertation, etc.

Allez comprendre. Pourquoi serait-on sages dans le premier cas, et irresponsables dans le second? Faudrait-il attendre que tout soit verrouillé pour s'inquiéter des conséquences d'une politique qui va créer de la pauvreté, des inégalités, de l'injustice? Tout ça pour nous mener dans une impasse sur le plan de l'économie? Il en effet impossible de croire que l'on va relancer l'économie en réduisant le pouvoir d'achat des gens, en réduisant l'emploi et les investissements

publics. Tout comme il est pour le moins hasardeux de dire que les aides aux entreprises vont créer de l'emploi. L'expérience – dont celle du funeste gouvernement Martens-Gol – nous a appris que la main invisible du marché est effectivement invisible sauf pour prendre dans vos poches pour remplir d'autres poches.

Cause toujours!

On nous rétorque «*concertation sociale*». Concertation par-ci, concertation par là.

Exemple: l'Accord interprofessionnel, c'est-à-dire la concertation bisannuelle au sommet entre patrons et syndicats sur les salaires. De quoi va-t-on discuter? Pas de l'indexation des salaires puisque le gouvernement a décidé de sauter un index vu que les patrons l'ont demandé. Pas de l'augmentation des salaires puisque le gouvernement a décidé de les geler parce que les patrons l'ont demandé. Pas de la norme salariale puisque le gouvernement a décidé, comme les patrons l'ont demandé, que la

norme serait impérative, c'est-à-dire non négociable. Pas de plus ou moins de flexibilité puisque le gouvernement a décidé de l'annualisation du temps de travail pour faire plaisir aux patrons. Pas même du 2e mois de salaire garanti que le gouvernement a décidé mais déjà abandonné – sans concertation – parce que les patrons l'ont refusé...

Des barèmes liés à l'ancienneté peut-être? Là, c'est un peu compliqué. Il vaut mieux laisser les parties débroussailler le terrain... Mais le gouvernement a décidé qu'il fallait les revoir parce que les patrons l'ont rêvé. Voilà juste quelques exemples de ce qu'est la concertation promise: «*C'est décidé. Cause toujours!*»

L'autre démocratie

Alors il faut bien s'exprimer autrement pour dire que l'on n'est pas d'accord avec ce qui a été décidé contre les travailleurs et les allocataires sociaux et a fortiori sans leur accord. Oui, après ce 6 novembre on va encore manifester. Oui, il y aura des grèves. Oui il

y aura une grève nationale interprofessionnelle le 15 décembre et le pays sera à l'arrêt.

C'est l'expression du monde du travail. C'est l'autre face de la démocratie. Il n'y a pas que les urnes une fois tous les 5 ans pour s'exprimer sur la politique. La démocratie doit être aussi sociale. Il y a le monde politique mais aussi la société civile obligée de donner de la voix parce que les promesses électorales ne sont pas toujours tenues. Parce qu'il arrive que des partis avancent masqués, qu'ils disent une chose et en fassent une autre une fois au pouvoir: personne n'avait annoncé la couleur sur la pension à 67 ans.

Parce qu'il arrive qu'une majorité arithmétique sortie des urnes ne représente que les intérêts d'une minorité, ce qui est manifestement le cas du gouvernement Michel qui prétend représenter «*ceux qui travaillent et se lèvent tôt*» mais qui va les dépouiller pour donner aux nantis et faire payer une fois encore la crise des banques à ceux qui n'en peuvent rien.

Oui, il y aura des inconvénients pour certains. A ceux-là nous disons que nous le regrettons mais qu'ils doivent comparer ce que va leur coûter ce gouvernement avec les inconvénients mineurs d'un jour de manifestation ou de grève. Pas seulement en argent sonnante et trébuchante, mais aussi en termes de bien être, de protection sociale, de services publics, de solidarité, de justice sociale et fiscale. Il ne faut pas avoir fait math'sup' pour en tirer les conclusions et au moins nous soutenir même si on n'est pas prêt à descendre dans la rue ou à se croiser les bras. C'est pour ça que nous manifestons et même quand les trains ne roulent pas, nos cheminots roulent pour vous.

Rudy De Leeuw
Président

Marc Goblet
Secrétaire général



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.

