

> INÉGALITÉS

La moitié du monde pour 62 super riches



©Istock

Notre dossier pages 8 & 9

ACTU

Mieux répartir le travail

Page 3

LIVRE

Juger les multinationales

Page 3

TRANSPORT

Signer contre le dumping social

Page 4

TRAVAIL

Mémoire des lieux, fierté des hommes

Page 5

DETTES

Le point sur les saisies

Page 6

> INÉGALITÉS

La moitié du monde pour 62 super riches



©Istock

Notre dossier pages 8 & 9

ACTU

Mieux répartir le travail

Page 3

LIVRE

Juger les multinationales

Page 3

TRANSPORT

Signer contre le dumping social

Page 4

TRAVAIL

Mémoire des lieux, fierté des hommes

Page 5

DETTES

Le point sur les saisies

Page 6

NAMUR

AFICO asbl propose

atelier de réflexion Pratiques syndicales et alternatives économiques contre l'austérité

10, 17 et 24 mars 2016
de 9h30 à 16h30

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

Inscription indispensable
15 pers. max.

Renseignements
Laurent WILMET
info@afico.be 081/64.99.52



CEPAG

avec le soutien de :



PRÉSUMÉ COUPABLE

« Je ne suis pas raciste, mais j'y pense... »

A destination des travailleurs sociaux

Les 12, 19 et 20/05/2016

3 jours pour décoder les infos des intox en matière d'immigration



LÉA



JEAN



VINCENZA



MARC



ROSETTA



NICOLAS



MARIE



CATALINA



DAVID



UBEY



FATHIA



AHMED



VICTORIA



VLADIMIR



TCHIOU



FATOU



TAUSEEF



DÉSIRÉ

« Ils prennent notre travail ! »
« Ils sont tous délinquants ! »
« Ils ont plus de droits que les Belges ! »
Et puis quoi encore ! ?

mai 12 QUAND
Les 12, 19 & 20/05/2016

OU
FGTB Namur
Rue Drievet 40
5000 NAMUR
(4ème étage)

HORAIRES
de 9h30 à 16h00

PRIX
GRATUIT
Inscription OBLIGATOIRE

Avec le soutien de

CONTACT
Alice PONCELET
alice.poncelet@afico.be
OU 081/64.99.57
www.afico.be



Est. resp. : Guy FAYS Rue Drievet, 40 5000 NAMUR - Ne pas aller sur le site public

CGSP Namur

FGTB Services Publics
Ensemble, on est plus forts

Réf. : Secrétariat
JT/MD

1^{ER} mai 2016 – CGSP NAMUR

10h30 → accueil café

11h00 → Meeting

sous la présidence de Patrick MERTENS, président de la FGTB Namur

Orateurs :

Joseph THONON, secrétaire régional intersectoriel CGSP Namur
Marc GOBLET, secrétaire fédéral FGTB
Guy FAYS, secrétaire régional interprofessionnel de la FGTB Namur

12h00 : APERITIF MUSICAL suivit d'un BARBECUE GEANT

INFOS & RESERVATIONS (obligatoires)

maryse.dussart@cgsp.be (081/729.113)
helene.dupont@cgsp.be (081/729.143)
fax : 081/72.91.31

Réservations obligatoires avant le 22 avril 2016

via versement sur le compte n°BE 63 6363 8274 0408
(12€/adulte – 6€/enfant)

communication : « nombre de BBQ adultes et enfants - 1^{er} mai 2016 »

14h00 → ambiance musicale et animations

21h00 → clôture des festivités

Maison Syndicale « André Genot »
Rue de l'Armée Grouchy 41 – 5000 NAMUR

Joseph THONON
Secrétaire régional intersectoriel

Maison syndicale André GENOT

Rue de l'Armée Grouchy, 41 – 5000 NAMUR

Joseph THONON, Secrétaire Régional Intersectoriel.

☎ 081/72.91.20 - ☎ 081/72.91.31 - ✉ joseph.thonon@cgsp.be

AFICO asbl vous propose

Formation

LE GRAND MARCHÉ TRANSATLANTIQUE VA-T-IL MANGER TOUT CRU LES INDÉPENDANTS ET LES PME ?

Quels moyens d'action
pour le tissu économique namurois ?

avec la participation de :
Arnaud DEPLAE & Clarisse RAMAKERS (UCM)
Bruno PONCELET (CEPAG - No Transat)
Erik RYDBERG (GRESEA)

les 24 et 25 février 2016
de 9h30 à 16h00

à la CGSP Namur [rue de l'Armée Grouchy, 41]

Renseignements et inscription
info@afico.be - 081/64.99.52





«Don de congés»? : une fausse bonne idée!

Après le Mouvement réformateur (MR), le CDH a déposé récemment une proposition de loi légalisant le don de congés. La commission des Affaires sociales de la Chambre examinera ces textes au début du mois de mars 2016. Le dispositif existe déjà en France et permet à un salarié de «donner ses congés» à un(e) collègue. Un tel don, toujours anonyme, ne peut être effectué que dans des cas très précis.

Pour le MR, cela ne serait possible que si le salarié qui reçoit les congés a un enfant de moins de 21 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave. Le texte du CDH prévoit, de son côté, trois cas supplémentaires, dont le décès d'un conjoint ou d'un cohabitant légal. Le ministre de l'Emploi Kris Peeters (CD&V) soutient «à 100%» le principe... Quant au monde patronal, il se montre «prudent», ne disant ni oui, ni non à cette proposition: pour la FEB, «cela mérite réflexion»...

Et pour la FGTB?

Interrogé dans le Forum de Midi, sur la Première, Philippe VAN MUYLDER a rappelé que ce n'est pas aux travailleurs de régler «entre eux» un (véritable) problème de société. Dans des cas de ce type, il appartient à la Sécurité sociale d'intervenir: «il faut que l'Inami puisse prendre ces parents en charge et leur procurer un revenu suffisant». A l'instar de la Ligue des Familles, la FGTB estime, en effet, que la prise en charge et l'accompagnement d'un enfant gravement malade relèvent de la responsabilité de l'Etat. Il convient donc que les dispositifs publics actuels (les crédits-temps et les congés thématiques) soient revalorisés et qu'il y ait davantage de structures de répit et d'accueil, qu'elles soient de qualité et accessibles à toutes les familles concernées.

Les propositions du MR et du CDH sont d'autant moins acceptables qu'elles créeraient, au sein du groupe des travailleurs, des inégalités de traitement (les dons de congés envisagés étant, par nature, totalement aléatoires).

Dans ce dossier, une fois de plus, l'évitement de la concertation sociale a produit un résultat médiocre.

Mais il y a plus! Dans sa proposition, le MR signale que la «solidarité interpersonnelle», qu'il veut mettre en place via ce dispositif, permettra «d'alléger la charge financière publique», les allocations de remplacement des congés thématiques n'étant plus dues pour les jours de congé cédés par un collègue de travail! En voilà un aveu! En somme, pour le résumer d'une formule, ce dispositif, c'est...l'austérité qui se pare des habits de la charité! Inacceptable...

L'Espagne criminalise le droit de grève...

Le 9 février 2016, devrait s'ouvrir, en Espagne, le procès de huit délégués syndicaux d'Airbus. Chacun d'eux est menacé d'une peine de prison de huit ans et trois mois. 66 ans de prison au total!

Leur crime? Avoir participé à la grève générale du 29 septembre 2010, il y a plus de 5 ans.

Nos huit camarades sont poursuivis sur base d'un article du code pénal espagnol datant encore de l'époque franquiste...

Plus grave encore, l'inculpation de José, Raúl, Tomás, Enrique, Rodolfo, Edgar, Armando et Jerónimo n'est pas un acte isolé. Actuellement, en Espagne, il y a plus de trois cents syndicalistes, femmes et hommes, déjà condamnés ou en attente de jugement pour des peines de prison ou des amendes lourdes. Et cela pour la même raison: avoir exercé un droit aussi fondamental, en démocratie, que le droit de grève!

L'article 315.3 du code pénal doit être abrogé. Il faut un abandon des poursuites en cours et un effacement des condamnations déjà intervenues.

Le droit de grève ne peut en aucun cas être criminalisé. La liberté syndicale et le droit de grève sont des droits humains fondamentaux. Un pays qui ne respecte pas la liberté syndicale ne peut se dire démocratique.

Lors de son Comité fédéral du 2 février, la FGTB a réaffirmé sa solidarité avec les 300 syndicalistes espagnols et demandé au gouvernement belge qu'il interpelle sans délai les autorités publiques espagnoles en vue de leur rappeler que la grève ne constitue pas un délit et qu'un gréviste n'est pas un criminel.

Cette motion a été remise à l'Ambassade d'Espagne, à Bruxelles, entre les mains de Leon de la Torre, ministre-conseiller, par les Cdes Ph. Van Muylder, Manuel Rodriguez (MWB), Luc Bertrand et Fahem Kemel (CGSP).

Le diplomate s'est engagé à faire rapport de cet entretien à ses autorités à Madrid. Soyons tous attentifs au devenir de ce dossier...

La Région bruxelloise classe «les caves de la Gestapo»

Le gouvernement bruxellois vient d'approuver un arrêté de classement définitif des caves des immeubles ayant successivement abrité le siège de la Gestapo à Bruxelles, situés aux numéros 453 et 347 de l'Avenue Louise.

Durant la deuxième guerre mondiale et l'occupation de la Belgique par l'Allemagne, le Bureau central de sécurité du Reich («Reichssicherheitshauptamt») avait réquisitionné plusieurs bâtiments situés avenue Louise, à Bruxelles.

Dans les caves de deux de ces immeubles, la Gestapo retenait prisonniers de nombreux opposants au régime nazi, des résistants, ainsi que de très nombreux Juifs...

Le classement de ces caves se justifie par l'intérêt historique des lieux, appartenant à la mémoire collective. Elles ont, en effet, une valeur mémorielle unique, qui dépasse évidemment le seul intérêt patrimonial.

La résidence Belvédère, érigée en 1936-37, au numéro 453 de l'Avenue Louise, demeure gravée dans la mémoire des Bruxellois comme un endroit où des atrocités ont été perpétrées par l'occupant. Le 20 janvier 1943, le bâtiment fut attaqué par le Baron de Selys Longchamps, pilote de combat de la R.A.F. Une statue du buste du pilote et une plaquette sur la façade de l'immeuble rappellent cet acte héroïque. Suite à cette attaque, la Gestapo déménagea vers la résidence Queen, jusqu'à la fin de la seconde guerre mondiale. La répression fut probablement encore plus forte dans les caves du numéro 347, investies au printemps 1943, en raison de la recrudescence de la cruauté des nazis à la fin de la guerre.

Des inscriptions de prisonniers, visibles dans les caves des deux édifices, rappellent les atrocités subies par les personnes détenues dans les caves. Ces témoignages uniques ajoutent un potentiel quasi archéologique aux lieux, qu'il convenait de préserver via un classement définitif.



> JOURNÉE DE SENSIBILISATION AUX DANGERS DE L'EXTRÊME-DROITE

Visite du Fort de Breendonk
et de la Caserne Dossin
dimanche 24 avril 2016



Comme chaque année, le groupe «Réagis» de la Centrale Culturelle Bruxelloise asbl vous invite à découvrir ces lieux en compagnie de guides (francophone et néerlandophone), pour réfléchir ensemble aux thèses de l'extrême-droite.

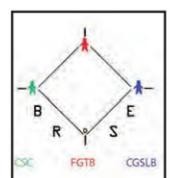
Départ: 9h, Place Rouppe à Bruxelles (retour même lieu vers 16h30).

PAF: 8 euros (comprenant le voyage aller/retour, l'entrée aux 2 musées et le pique-nique de midi, boissons non comprises). Gratuit pour les jeunes, les (pré)pensionnés et les chômeurs affiliés à la FGTB.

Information et inscriptions (avant le 1^{er} avril 2016) auprès de Martine Chavatte 02/539.88.08 - martine.Chavatte@cepag.be.

> SAVE THE DATE !!!

«COP21: les défis bruxellois de l'accord international sur le climat»



FORUM BRISE - Lundi 7 mars 2016 de 8h50 à 16h.

Auditorium de Bruxelles Environnement
Site de Tour & Taxis, avenue du Port, 86C / 3000, 1000 Bruxelles

Accès libre sur inscription.

A l'initiative du Réseau intersyndical bruxellois de sensibilisation à l'environnement.

Information et inscriptions: amelie.favry@fgtb.be.

WALLONIE PICARDE

AGENCE DE BASECLES

Afin d'encore mieux vous servir, nous vous accueillerons à partir du 22/02/2016 dans votre nouvelle agence située

Rue de la Station, 106 - 7321 BLATON - Tél: 069/881 881 (option 1)

Horaires d'ouverture:

	Matin	Après-midi
Lun	9h à 12h	Fermé
Mar	9h à 12h	14h à 18h
Mer	Fermé	14h à 17h
Jeu	9h à 12h	Fermé
Ven	Fermé	Fermé



Le comité FPS de Frasnes propose Café Débrouill'Art

Chaque dernier mardi du mois à 19h30 à l'Espace Cigalon
Grand Place, 8 - 7911 Frasnes

Le mardi 23 février Spécial décorations de Pâques, venez chercher des idées
Renseignements: I.Sturbaut 0479/725835

Les taupes mots d'elles font leur show!

Samedi 5 mars à 18h

Dans le cadre de la journée internationale des femmes du 8 mars, le groupe à projet «Femmes en Marche» et les FPS TAM vous invitent à un souper spectacle.

Au programme:

- Apéro «Femmes en Marche»
- En 1^{ère} partie: les Taupes Maux d'Elles en scène pour un tour de chant
- Souper couscous
- En 2^{ème} partie: JCL Band

Parc des loisirs, rue du Val à Mouscron.

Prix (spectacle, kir, couscous et dessert): Adultes: 18 euros - Enfants - de 12 ans: 9 euros

Réservations et inscriptions avant le lundi 29 février: samira.bouguerra@solidaris.be

CHARLEROI-SUD HAINAUT

PERMANENCE SYNDICALE POUR TRAVAILLEURS APPRENTIS ET JOBISTES ÉTUDIANTS

Une question sur ton statut? Besoin d'une analyse de ton contrat étudiant, Cefa ou ifapme?
Un souci au niveau de tes fiches de paie ou de ton salaire?
Besoin d'une défense juridique gratuite?

Alors, viens à la permanence des Jeunes FGTB!
Tu recevras toutes les réponses à tes questions ainsi qu'une aide et qu'une défense juridique!

TOUS LES 1^{ER} JEUDIS DU MOIS DE 9H À 11H30
AU BUREAU LOCAL DE LA FGTB
29B PLACE FROISSART, 6460 CHIMAY

Contact: Antoine THIOUX - Responsable
Jeunes FGTB Charleroi & sud Hainaut.
071/64.12.16 - antoine.thieux@fgtb.be
www.jeunesfgtbcharleroi.com

La section Jeunes FGTB Chimay est une section membre des Jeunes FGTB Charleroi & Sud Hainaut.



AUX AFFILIE(E)S ET DELEGUE(E)S DE LA CENTRALE GENERALE FGTB WALLONIE PICARDE

La Centrale Générale Régionale organisera une réception en l'honneur de ses affilié(e)s et délégué(e)s les plus fidèles.

Cette cérémonie aura lieu à KAIN, à «La Ferme du Reposoir» (Chemin du Ruisseau 4), Chemin des Pilotes (GPS), le vendredi 24 juin, de 19h00 à 21h00.

Nous proposons à nos fidèles membres ayant les conditions d'affiliation et qui n'ont pas encore reçu leur décoration, de nous contacter ou de contacter leur délégué d'entreprise afin d'introduire leur demande et cela, avant le 20 mars 2016.

Pour rappel, les conditions d'octroi sont:

- + de 25 années d'affiliation = insigne d'argent + diplôme
- + de 35 années d'affiliation et 20 années comme délégué syndical = insigne d'or + diplôme
- + de 45 années d'affiliation = insigne d'or + diplôme

Après l'introduction et l'examen des demandes, vous serez invités, ainsi que votre conjoint, à la cérémonie et recevrez l'invitation accompagnée des modalités pratiques organisationnelles.

Bien fraternellement,

Charles VANDECASTEELE

Président

Inscription à envoyer avant le 20 mars 2016 à la Centrale Générale FGTB Wallonie Picarde, avenue de Maire 134 à Tournai (7500) ou par mail à dorothee.leersnyder@accg.be

Nom et prénom :

Adresse :

N° de registre national :

- + de 25 ans d'affiliation
- + de 35 ans d'affiliation (et 20 années dans les instances syndicales)
- + de 45 ans d'affiliation

Cocher la bonne mention

Date:

Signature:

LIÈGE - HUY - WAREMME

RÉFORMES DU CHÔMAGE PERMANENCE SOCIALE

Vous désirez des informations, être accompagné ou défendu ?

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

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

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



Horaires de la permanence sociale

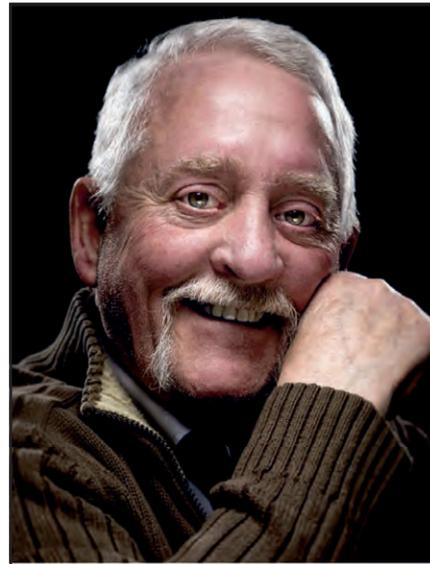
Sans rendez-vous : mardi et jeudi de 09h00 à 12h00 (s'adresser à l'accueil).

Sur rendez-vous : lundi après-midi. Et possibilité de rendez-vous à Huy.

FGTB
Liège - Huy - Waremme

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

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



SAVEZ-VOUS
OU TROUVER
UN
ESPAGNOL
QUI A APPRIS
L'ITALIEN
POUR
S'INTEGRER
EN BELGIQUE? *

* Il est utile de préciser que ce même Espagnol mange des frites depuis plus de 50 ans mais refuse de prendre la nationalité belge sous prétexte que son accent l'empêcherait d'être pris au sérieux!

Exposition des photographies du projet

META-MORPHOSIS

première escale Cheratte

dans les **Maisons du Peuple**

Du 9 au 12 mars à Villers

Du 13 au 16 avril à Saint-Georges

Du 26 au 28 avril à Waremme

Du 4 au 8 mai à Herstal

Du 26 au 29 mai à Dison

plus d'informations sur www.meta-morphosis.org

En collaboration avec la
Centrale Générale FGTB
Liège-Huy-Waremme



FEMMES EN COLÈRE

LEUR COMBAT D'HIER ET D'AUJOURD'HUI POUR DEMAIN



16.02 > 26.03

Anciens bâtiments **Pré-Madame à Herstal**
Infos sur femmesencolere.be

UNE ORGANISATION DE



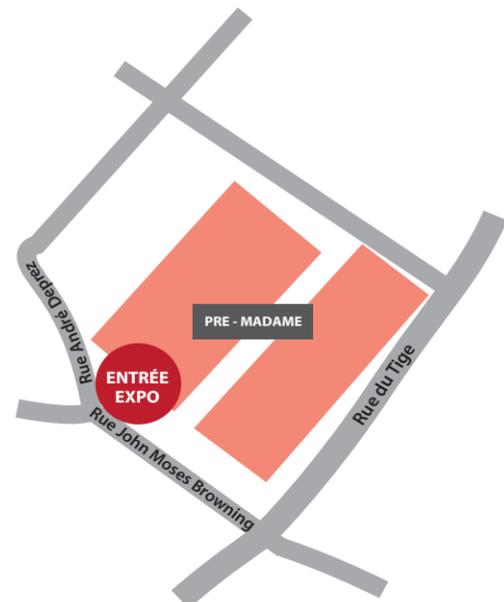
Du 16.02 au 26.03

aux anciens bâtiments **Pré-Madame à Herstal**
(entrée par la rue John Moses Browning).

Exposition ouverte tous les jours de 10h à 17h
sauf le dimanche et à l'exception des périodes
réservées aux visites privées.

Info et réservations : www.femmesencolere.be

Entrée gratuite



UNE ORGANISATION DE



Faut-il mieux répartir le travail?

Chaque année, des dirigeants de grandes entreprises du monde entier et dirigeants politiques se retrouvent à Davos en Suisse pour redessiner les contours de l'économie mondiale tels qu'ils l'envisagent. Le thème officiel du forum économique mondial de Davos, qui se tenait du 20 au 23 janvier, était «la quatrième révolution industrielle» et la façon dont elle va inévitablement transformer l'économie mondiale. En guise de préambule au forum, un rapport fait craindre la perte nette de plus de 5 millions d'emplois en 5 ans.

Révolution numérique

La quatrième révolution industrielle fait référence aux innovations technologiques : internet des objets, big data, intelligence artificielle, digitalisation, impression 3D... Après la machine à vapeur, le moteur électrique et la révolution informatique et robotique, la quatrième révolution, celle du numérique, pourrait, selon un rapport diffusé par le World Economic Forum (WEF), organisateur du forum de Davos, provoquer la perte nette de plus de 5 millions d'emploi en 5 ans, dans un quinzaine de pays émergents et développés, tels que les Etats-Unis, l'Allemagne, la France, la Chine ou encore le Brésil. Ces pertes d'emplois toucheraient

principalement les fonctions administratives et bureautiques de routine que les progrès techniques permettront d'automatiser. Selon les prévisions du Forum économique mondial ces fonctions verraient disparaître 4,7 millions d'emplois. Puis viennent les emplois industriels pour 1,6 millions de pertes d'emplois. Les gains prévus en contrepartie dans d'autres fonctions représentent à peine le quart des postes détruits.

Les travailleurs qui perdraient leur travail, n'auront pas les compétences requises pour occuper des emplois de plus en plus qualifiés. Ils risquent donc de tomber dans un cercle vicieux, dit le rap-

port, où les faibles qualifications conduisent au chômage sans qu'on leur donne l'occasion de se former.

Avec quelles conséquences?

Côté patronal, on ne s'en fait pas trop. Ainsi le patron d'UBER la plateforme de service de taxi en ligne qui mène la vie dure aux chauffeurs de taxi en offrant ses services à prix cassé, n'a aucun remord quant aux emplois détruits. Au point qu'il envisage déjà, dans un avenir plus ou moins proche, c'est-à-dire dès que la technologie sera au point, de passer aux voitures sans chauffeur.

Le rapport du Forum économique mondial soulève clairement deux options: les progrès technologiques peuvent soit détruire massivement des emplois avec le risque de voir la consommation dont vivent les entreprises se réduire comme peau de chagrin ; soit booster la productivité et libérer les travailleurs des tâches de routine.

Pour autant qu'on ne laisse pas ces travailleurs sans tâche du tout. Pour Stephen Hawking le scientifique britannique et paralytique, ce ne sont pas les robots qu'il faut craindre mais ce qu'en fera le capitalisme. « Si les machines produisent tout ce dont nous avons

besoin, le résultat dépendra de la manière dont les choses seront distribuées. Tout le monde peut jouir d'une vie de luxe et de loisirs si la richesse est partagée. Ou au contraire une majorité des gens peuvent tomber dans la misère si les propriétaires des machines peuvent empêcher cette redistribution de la richesse. Et jusqu'à présent, la tendance semble plutôt aller vers la deuxième option : une technologie qui conduit à une inégalité toujours plus grande. » De fait, jamais la mondialisation n'a créé autant de richesses mais jamais celles-ci n'ont été aussi inégalement réparties. Le chômage mondial et le sous-emploi sont en hausse. Les inégalités sociales se creusent partout. La précarisation et l'insécurité sociale qu'elles engendrent ne cessent d'augmenter. La situation est encore plus délicate pour les jeunes ou les migrants. Sans parler de la situation des femmes qui restent encore et toujours largement discriminées.

Ce qui inquiète le plus les auteurs du rapport du forum économique mondial, c'est de ne pas trouver en suffisance les talents pour gérer cette 4e révolution industrielle et faire tourner leur business. Aussi les recommandations portent-elles toutes sur la formation, l'éducation,



voire la lutte contre les discriminations à l'embauche pour ne pas perdre les talents qui n'auraient pas la bonne couleur ou le bon sexe.

Repenser notre rapport au travail

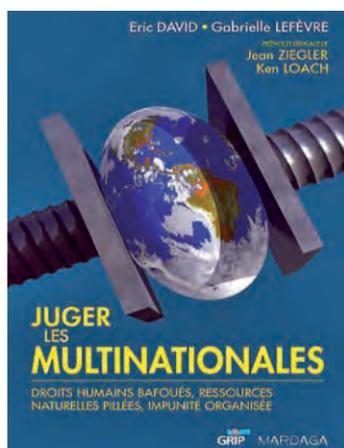
Et si cette quatrième révolution technologique était l'occasion de repenser notre rapport au travail? Il est peut-être temps, comme le propose la FGTB depuis de nombreuses années, de répartir le travail par une réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire et embauches compensatoires. Ceci permettrait d'offrir un travail soutenable aux travailleurs, d'adapter l'organisation du travail aux plus âgés, en prévoyant des possibilités de départ anticipé et de transmissions des compétences aux plus jeunes, ainsi que de garantir une meilleure conciliation vie privée - vie professionnelle à tous les travailleurs.

> LIVRE

Juger les multinationales Plaidoyer pour une justice universelle

Coca-Cola, Monsanto, Shell, Nestlé, Bayer, Texaco...: certaines marques sont associées à des scandales retentissants. Hydropiraterie en Inde, pesticides aux effets dévastateurs, exploitation pétrolière transformant le delta du Niger en désert écologique, drame du Rana Plaza au Bangladesh, enfants empoisonnés par le plomb au Pérou..., la liste est plus qu'inquiétante et longue au point de fournir la matière d'un livre de 192 pages écrit par Eric David, professeur émérite de droit international de l'Université libre de Bruxelles (ULB), Gabrielle Lefèvre, journaliste.

Dans cet ouvrage, les auteurs examinent quelques-uns des crimes les plus significatifs commis par des multinationales. Des crimes qui ont fait l'objet de poursuites judiciaires ou de «procès citoyens», que ce soit sur le plan national ou international. Ils expliquent aussi comment ces sociétés ont conquis, au cours du XX^e siècle, de vastes marchés. Une montée en puissance - et en impunité - grâce notamment au soutien des Etats-Unis. Après avoir analysé l'inefficacité des mécanismes de régulation (Banque mondiale, OMC, OCDE) et s'être interrogés sur le projet de grand marché transatlantique, les auteurs rappellent que les multinationales n'échappent pas au droit. Le recours à la justice, c'est l'arme des victimes ! À quand un «tribunal pénal international» apte à juger les exactions de ces colosses industriels?



On peut commander cet ouvrage au prix de 16€ + 1,50€ de frais de port sur le site du GRIP: <http://www.grip.org/fr/node/1855>. Réductions pour les commandes à partir de 10 exemplaires.

La préface de Jean Ziegler

«Face à la mondialisation néolibérale, un engagement altermondialiste populaire se construit. Partout dans le monde, des citoyens, des peuples bougent, manifestent, marchent, s'indignent, dénoncent, revendiquent. C'est nouveau dans l'histoire des nations. Et le mouvement s'amplifie, si l'on en juge par les innombrables rassemblements et manifestations contre le projet de traité de libre échange Europe-Etats-Unis. Surnommé «cheval de Troie des multinationales» par les opposants, il constituerait un véritable «Otan économique» selon Hillary Clinton elle-même. Ce mouvement de résistance, pour étayer ses revendications, a besoin de pouvoir s'appuyer sur une argumentation juridique et une analyse des faits solides. Tel est bien le propos de ce livre exemplaire d'érudition, de courage et de clarté.

«Juger les multinationales» entend nourrir la réflexion de ceux, nombreux et répartis sur tous les continents, qui souffrent des pratiques prédatrices de multinationales de tous genres. Des populations qui trop souvent ne trouvent pas de défenseurs, ni auprès de leur gouvernement, ni auprès de leur justice nationale et qui, dans le cadre d'une instance pénale internationale chargée de juger les exactions des multinationales, pourraient enfin être entendues.

Pour y parvenir, les auteurs

- nous rappellent les principaux scandales qui, ces dernières années, ont défrayé la chronique et dont les acteurs ne sont autres que Monsanto, Chevron/Texaco, Shell, Union Carbide, Nestlé, Samsung, Coca-Cola, Bayer, Syngenta pour ne citer que les plus connus,
- remettent la montée en puissance des sociétés multinationales dans un contexte historique et institutionnel,
- évoquent l'échec des outils de régulation existants et suggèrent des solutions innovantes, au service de l'émergence d'une éthique mondiale.

Cet ouvrage constituera une arme pour tous ceux, et ils sont très nombreux qui militent dans le monde entier pour cette justice économique et sociale. [...] Ce que dénoncent les centaines de milliers de manifestants, c'est avant tout l'absence de véritable démocratie (y compris en Occident) dans la solution des problèmes dramatiques de notre planète, les États n'incarnant que rarement l'intérêt de la population, notamment dans les négociations avec les multinationales.

Pour dénoncer les crimes commis par ces grandes entreprises, les «citoyens du monde» disposent, grâce à de nombreuses associations spécialisées, de beaucoup d'informations et d'analyses spécifiques. Ils peuvent ainsi soutenir cette exigence nouvelle: une justice internationale permettant de

contraindre ces puissances économiques et financières à mettre fin à leurs pratiques criminelles et à réparer les torts causés aux populations. Une justice qui avait déjà été réclamée par des Tribunaux des peuples en Amérique latine notamment mais qui devrait aujourd'hui être portée par un tribunal pénal international trouvant sa légitimité parmi les instances mises en place par les Nations Unies. Un mouvement international «Treaty Alliance» (www.treatymovement.com) regroupant plus de 600 ONG et 400 personnalités du monde entier soutient le processus en cours au Conseil des Nations Unies pour les Droits humains. L'enjeu: qu'une loi internationale lie désormais les États et les entreprises en établissant clairement leurs responsabilités économiques et sociales respectives et les sanctions applicables en cas d'infraction. Les acteurs de la société civile seraient dans ce cadre reconnus comme les défenseurs de l'intérêt collectif. Car l'exigence de justice, qui fait ainsi marcher des millions d'humains, vise deux objectifs essentiels : le bien commun de l'humanité et la survie de notre écosystème. Un nouveau sujet historique est en train de naître: la société civile planétaire. Son seul moteur est la conscience de l'identité qui habite chaque être humain»

Jean Ziegler

> PÉTITION

Pour des transports équitables, contre le dumping social



L'Europe doit d'urgence donner la priorité aux principes sociaux et équitables pour mettre fin au dumping social. La concurrence déloyale et le dumping social engendrent une exploitation des travailleurs. Rien qu'en Belgique, plus de 4000 emplois ont déjà été perdus dans le secteur du transport. Aujourd'hui, le statut des ouvriers portuaires subit également une pression de la part de l'Europe.

Nous ne pouvons jamais accepter que la libéralisation du marché du transport entraîne un nivellement par le bas en matière de conditions de salaire et de travail. L'harmonisation est une condition absolue pour une libéralisation du marché. La libre circulation des biens et des personnes au sein de l'Union européenne ne peut jamais se faire au détriment des conditions de salaire et de travail des travailleurs européens en

général et des ouvriers du transport en particulier. C'est pourtant encore trop souvent le cas dans la pratique. La qualité du transport et la sécurité des passagers, des travailleurs et des marchandises sont également menacées.

Pour protester contre cette situation, une initiative citoyenne a été lancée au niveau européen sous la forme d'une pétition. La FGTB soutient la pétition «*Fair Transport*»

de la Fédération européenne des ouvriers du transport (ETF). Avec un million de signatures, nous pouvons faire entendre notre voix au niveau de l'Europe. Le secteur du transport - si important pour la croissance économique et l'emploi - mérite une protection adaptée! Si nous réussissons à rassembler un million de signatures à travers toute l'Europe, la Commission européenne sera tenue de prendre en considération les propositions pour des transports équitables. Nous avons donc besoin de votre aide pour faire entendre notre voix!

Signez la pétition pour une concurrence loyale dans l'industrie du transport, pour des conditions de travail et de salaire égales pour tous les ouvriers du transport sur www.fairtransporteurope.eu

> INDICE DES PRIX

Accélération de l'inflation

L'indice des prix à la consommation de janvier 2016 s'établissait à 101,59 points. En janvier, l'inflation a progressé de 1,50% à 1,74%. L'indice santé a augmenté de 0,19 point au cours du mois écoulé pour atteindre 102,42 points. En janvier, les principales hausses de prix concernaient l'achat de véhicules, les boissons alcoolisées, l'habillement, les boissons non alcoolisées, l'électricité et l'assurance maladie. Ces hausses ont été principalement compensées par la baisse du prix des carburants, du gaz naturel, des billets d'avion et du gasoil de chauffage.

Des ajustements ont été apportés au panier de l'indice dans le but de «*coller davantage au mode de*

consommation actuel». A partir de 2016, le panier est composé de 656 témoins, contre 623 en 2015. On y trouve par exemple l'ampoule LED, les parcs à containers ou le pain au chocolat. Parmi les témoins supprimés: la peinture acrylique, la carte à voyages multiples, la lampe économique ou encore la salle à manger en chêne.

L'utilisation des données des scanner des supermarchés a également été étendue pour le calcul de l'indice, note le SPF Économie.

Selon les prévisions du Bureau du Plan, le prochain dépassement de l'indice pivot (qui s'élève actuellement à 101,02) par l'indice santé

lissé (et qui déclenche une indexation des allocations sociales et des salaires de la fonction publique) devrait se produire en juillet 2016. Par conséquent, les allocations sociales et les salaires dans la fonction publique seraient augmentés de 2%, respectivement en août 2016 et en septembre 2016.

Le gouvernement a imposé un saut d'index à partir d'avril 2015. L'indice santé lissé (soit la moyenne sur 4 mois qui sert de référence pour l'indexation des salaires et allocations sociales) qui sera publié durant la durée du saut d'index sera 100,66 (c'est-à-dire bloqué à celui de mars 2015).

LA FGTB FEDERALE ENGAGE: 1 collaborateur support (H/F) pour le Service Informatique de la FGTB fédérale

Description de tâches

- Vous êtes le premier point de contact entre tes collègues de l'IT concernant les rapports d'incidents et les demandes des utilisateurs finaux;
- Vous apportez un soutien technique aux utilisateurs finaux, en collaboration avec les system engineers afin d'apporter un service optimal;
- Vous êtes responsable de la solution et du suivi des différents problèmes signalés;
- Vous assurez le suivi minutieux de l'enregistrement des tickets et de la documentation nécessaire à la solution;
- Vous signalez les problèmes à temps à tes collègues de l'IT;
- Vous identifiez des tendances dans les incidents et établissez des rapports;
- Vous communiquez sur les problèmes rencontrés dans le but d'apporter une solution de qualité aux utilisateurs IT;
- Vous êtes en charge d'une série de systèmes et essayez d'agir de manière proactive;
- Vous êtes en charge de l'installation des appareils IT (pc, imprimantes,...);
- Vous êtes en charge du matériel mis à disposition de l'utilisateur final: réception, enregistrement et stockage.

Profil

- Vous avez une expérience (1 an) en tant que collaborateur-trice Support (dans un système d'exploitation Windows);
- Vous avez une bonne connaissance du système d'exploitation Windows;
- Vous avez une bonne connaissance des réseaux;
- Vous êtes à l'aise pour communiquer;
- Vous êtes orienté-e clientèle;
- Vous vous exprimez clairement en FR et en NL;
- Vous êtes un-e teamplayer;
- Vous êtes capable de travailler de manière indépendante dans la réalisation de diverses tâches;
- Vous travaillez de manière structurée;
- Vous êtes capable de travailler en suivant des procédures définies;
- Vous avez une expérience dans la création et la rédaction de procédures pour les utilisateurs finaux.

Nous vous offrons

- Un contrat à durée indéterminée
- Un salaire au barème en vigueur à la FGTB
- Des avantages extralégaux

Les candidatures et lettres de motivation sont à envoyer pour le 4 mars 2016 à: 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
Auréli 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

JANVIER 2016		
Indice des prix à la consommation (base 2013)	Indice santé (base 2013)	Indice santé lissé
101,59	102,42	100,66

> TRAVAIL & CULTURE

Mémoire des lieux, fierté des hommes



Cheratte. Vestige de l'histoire industrielle wallonne, lieu de travail et de souvenirs pour de nombreuses familles; les éditions Meta-Morphosis ont donné la parole aux acteurs de l'Histoire, les mineurs et métallos de l'époque, et leur descendance. S'attardant sur les lieux, les hommes, les outils, les symboles de cette époque, les photographes Axel Ruhomaully et Franck Depaifve - accompagnés de plusieurs autres artistes, illustrateurs, musiciens, d'une équipe pédagogique... - offrent via un superbe livre et un projet pluri-médias une vision esthétique et poétique de ce qu'était la vie dans les mines et les usines.

«Des hommes, des lieux, des outils et des logos comme autant d'univers pour illustrer notre démarche. Parvenir à esthétiser toute la poésie d'un lieu abandonné, aller à la rencontre des ouvriers, mineurs et métallurgistes. Leur donner la parole pour raconter leur Histoire, leurs histoires. Capturer les visages de ces anonymes, indispensables acteurs de la vie des usines ou des mines pour lesquelles ils ont souvent tout sacrifié. Laisser aux générations futures un témoignage de ce qui fut, pendant plusieurs générations, la fierté d'une ville, d'une région ou d'une nation et

le quotidien de leurs anciens. Pour finir, expliquer aux descendants de l'immigration comment leurs fiers grands-parents ont participé à la construction de l'Europe...»

Tout commence avec une rencontre avec des écoliers, héritiers de la mémoire industrielle. Ces enfants, belges d'origines diverses, méconnaissent pour la plupart le passé de leur grands-parents, même si les lieux, les images et les anecdotes font partie de leur quotidien. Meta-Morphosis s'est donné pour mission de préserver cet héritage, en allant à la rencontre de ces

enfants et en mettant en place une démarche pluri-médias pour redonner vie aux souvenirs. Le résultat est superbe et va au-delà de la démarche purement pédagogique. Les deux photographes Axel Ruhomaully et Franck Depaifve ont pu capturer la beauté des vestiges d'une époque, et mettre en avant les anciens héros de Cheratte. L'outil le plus impressionnant issu de ce projet est très certainement le livre « Ceci n'est pas que du patrimoine », impressionnant ouvrage photographique réunissant des portraits d'anciens travailleurs de Cheratte, de leurs enfants, des anecdotes d'époque, des éclairages sur des outils et objets oubliés, pour autant de pages qui réveilleront des souvenirs chez de nombreux wallons. Les valeurs de solidarité, de tolérance, la camaraderie de l'époque sont aussi largement évoquées au fil des pages. Un très bel ouvrage, pour tous les férus d'Histoire et de culture industrielles.

Le projet se complète par un site internet, des clips vidéos, de la musique et des outils pédagogiques. Sur <http://www.meta-morphosis.org>, l'on découvre l'intégralité de la démarche et des acteurs qui y ont participé.

«J'ai quitté la Turquie pour faire fortune, persuadé de revenir vite, les bras chargés de cadeaux. J'ai mis 11 ans à comprendre que je ne rentrerais jamais, jusqu'à ce que ma femme arrive avec les enfants. Mes fils Remzi et Mustafa étaient les deux seuls Turcs de l'école à ne pas parler un mot de français.»

Cemal, ancien mineur à Cheratte

L'association Meta-Morphosis

Méta-morphosis est une a.s.b.l. créée en juin 2015. Elle a pour objet la sauvegarde de la mémoire des lieux et la préservation de la fierté des hommes.

Méta-morphosis a lancé la collection «*Les Bijoux de Famille*» pour recenser les sites industriels qui ont fait la fierté de la Belgique, qu'ils soient encore en activité ou ayant fermé durant les 50 dernières années. La collection «*le Meilleur des Mondes*» traitera quand à elle des destins d'exception.

Moyens et supports utilisés

Ce travail de mémoire se concrétise par l'utilisation de plusieurs supports, entre autres:

- livre (aux éditions Meta-Morphosis)
- documentaire
- clip vidéo et bande originale
- expositions itinérantes
- portail internet et visite virtuelle (avec le Google Cultural Institute)

Implication locale

Chaque opération de préservation de la mémoire donne lieu à un concept plurimédias qui implique la population concernée, de tous âges et toutes cultures

- participation active d'au moins une classe de primaire ou d'une école
- sollicitation des habitants et de leurs familles
- casting auprès des artistes locaux pour les impliquer

AGENDA EXPOSITIONS

LIEGE

La Centrale Générale FGTB Liège – Huy – Waremme a le plaisir de vous inviter à l'Exposition des photographies META-MORPHOSIS «*première escale Cheratte*» dans les Maisons du Peuple.

- 9 au 12 mars à Villers
- 13 au 16 avril à Saint-Georges
- 26 au 28 avril à Waremme
- 4 au 8 mai à Herstal
- 26 au 29 mai à Dison

BRUXELLES

Exposition du Vendredi 12 Février au Samedi 9 Avril.

Après «*Made in Brussels*» en 2014, la Mazel Galerie réitère avec «*Créations belges*» réunissant des artistes belges de la galerie et (ou) vivant en Belgique. Bruno Timmermans – Antoine Rose – NOIR – Damien Gernay Valentin van der Meulen – Johan Van Mullen – Méta-Morphosis. Seront présentées également 3 photographies du groupe Méta-Morphosis issu du projet «*Les bijoux de famille*» paru dans le livre «*Ceci n'est pas que du patrimoine*».

Rue Capitaine Crespel 22 – 1050 Bruxelles

> LE LIVRE

Ceci n'est pas que du Patrimoine



45,00€

Non loin de Liège se dresse un vestige de l'histoire de l'industrie Belge: le Hasard de Cheratte. Non loin de ce vestige vivent encore les familles des mineurs qui y ont travaillé. Axel Ruhomaully et Franck Depaifve ont consacré plus d'un an et demi à récolter la mémoire de ces lieux et de ces hommes, fédérant autour d'eux des artistes d'univers aussi variés que le Street-Art, la bande dessinée ou l'urban sketching. Le temps ayant dilué la mémoire des hommes, les auteurs ont décidé de laisser la parole aux images.

Acheter en ligne: <http://www.meta-morphosis.org/le-livre/>

> SAISIES

Saisies sur salaire

Les cessions et saisies sur salaire sont limitées. Les sommes versées sur un compte bancaire sont protégées de la même façon.

Quand un travailleur ne paye pas ses dettes, son ou ses créanciers peuvent demander une saisie sur salaires. Une autre façon de procéder est la cession: l'emprunteur s'engage à accepter une cession, au cas où il ne rembourserait pas les sommes dues. La plupart des crédits, sinon tous, comprennent d'ailleurs une clause de cession.

La saisie ou cession est cependant limitée. On ne peut pas tout saisir, il faut laisser un minimum vital à la personne saisie. Les limites sont les suivantes.

Lorsqu'il y a en outre des revenus du travail, et donc l'application de l'article 1411 du code Judiciaire, les plafonds suivants sont d'application pour 2016:

- Jusqu'à 1.073€: aucune saisie ou session
- De 1.073€ à 1.153€: maximum 20%
- De 1.153€ à 1.272€: maximum 30%
- De 1.272€ à 1.391€: maximum 40%
- Au-dessus de 1.391€: tout peut faire l'objet d'une saisie ou une cession.

Rappelons que les limites ci-dessus ne s'appliquent pas en cas de pension alimentaire non payée: dans ce cas, tout le salaire peut être saisi.

Exemple: sur un salaire net de 1.500€, on peut saisir 208,30€, soit:

- rien sur les premiers 1.073€
- 20% de 80€ (1.153 - 1.073 = 80) = 16€
- 30% de 119 (1.272 - 1.153 = 119) = 35,70€
- 40% de 119€ (1.391 - 1.272 = 210) = 47,60€
- tout ce qui dépasse 1.391€ = 109€

+ 66€ par enfant à charge: enfin un arrêté royal

Les différents montants des barèmes ci-dessus sont augmentés de 66€ par enfant à charge.

Saisies sur allocations

Les allocations sociales (chômage, pensions,...) peuvent aussi être saisies mais les limites ne sont pas les mêmes que pour les salaires puisqu'elles ne comportent que quatre tranches au lieu de cinq. Les montants en vigueur en 2006, sont les suivants:

- Jusqu'à 1.073€: aucune saisie ou session
- De 1.073€ à 1.153€: maximum 20%
- De 1.153€ à 1.391€: maximum 40%
- Au-dessus de 1.391€: tout peut faire l'objet d'une saisie ou une cession.

Les revenus qui ne peuvent être saisis ou cédés

- les allocations familiales;
- les allocations de handicapés;
- les remboursements de dépenses de santé par la mutuelle;
- le revenu garanti aux personnes âgées,
- le revenu d'intégration et l'aide sociale.

> RÉFORME DES PENSIONS

Le Ministre Bacquelaine ment!

Le Ministre des Pensions a fait part dans la presse de sa réforme des pensions en 4 points majeurs dont le relèvement du plafond salarial de référence (actuellement 53.000€ ce qui donne une pension maximale de 1671€ nets) et la révision des règles d'assimilation. Ainsi, selon le ministre, les années de chômage, de prépension pourraient valoir moins pour la pension que les années de travail effectif.

Il a fait cette sortie sans aucune concertation avec les interlocuteurs sociaux alors qu'il s'agit d'une matière privilégiée des représentants des travailleurs et des employeurs. Alors que le gouvernement appelle sans cesse les interlocuteurs sociaux à être partie prenante des réformes gouvernementales.

Mais il y a plus grave: en annonçant une réforme budgétairement neutre, le Ministre des pensions ment effrontément à la population.

Cette réforme sera financée par la limitation des périodes assimilées (périodes au cours de laquelle une personne n'a pas travaillé mais qui sont prises en compte dans le calcul de la pension).

Autrement dit, les personnes bénéficiant d'un chômage avec complément d'entreprise (ex - prépensions), les personnes en repos de maternité, les personnes en recherche d'un emploi, les personnes malades...ne pourraient plus valoriser cette période dans le calcul de la pension. Alors qu'il faudra avoir 42 ans de carrière pour une pension anticipée et 45 ans pour une pension complète.

A contrario, avec ces moyens, seul un petit groupe de personnes verra sa pension augmenter. Seuls 2% des pensionnés ont une pension maximale.

La FGTB prône le relèvement des plafonds. Mais pas au détriment des personnes qui sont empêchées de travailler.

Comme pour l'augmentation des pensions minimales, annoncée lundi, le Ministre des Pensions et le gouvernement Michel poursuivent une politique discriminatoire et inégalitaire.





FEMMES ET TRAVAIL

Flexibilité et exigences de productivité ; contrats précaires et/ou temporaires, stéréotypes sur le marché de l'emploi, santé au travail, charges psychosociales, pénibilité, articulation vie privée et vie professionnelle, chômage, dumping social. L'organisation actuelle du travail peut revêtir une forme de violence sociale et les femmes en sont les premières victimes !

Comment faire face ? Comment résister ?

Les Femmes Prévoyantes Socialistes et le Centre d'Éducation Populaire André Genot ouvrent le débat et vous proposent des colloques, témoignages, journées d'étude, projections et moments culturels... Des rendez-vous à ne pas manquer !

Infos : www.solidaris-leege.be/resistance - www.cepag.be

FEMMES, TRAVAIL ET SANTE

vendredi
19/02/16

Espace Solidarité
rue de Namur 47
5000 BEEZ (Namur)

1 JOURNÉE D'ÉTUDE

09:00 ACCUEIL

09:20 INTRODUCTION
Par Nicolas Latteur, formateur CEPAG.

09:30 FEMMES, SANTÉ, TRAVAIL
Par Marianne De Troyer, sociologue, chercheuse à l'Institut syndical européen (ETUI) et à l'ULB

10:30 COMMENT LES OUVRIÈRES ONT REVOLUTIONNÉ LE TRAVAIL ET LA SOCIÉTÉ ?
Par Fanny Gallot, maîtresse de conférences à l'université Paris-Est-Créteil, auteure de « En découdre. Comment les ouvrières ont révolutionné le travail et la société » (Ed. La Découverte, avril 2015)

11:30 PAUSE

11:45 TÉMOIGNAGES DE DÉLÉGUÉES DE DIFFÉRENTS SECTEURS
Christelle Pilette, déléguée SETCa - FGTB
Vanessa Beckerich, déléguée Centrale Générale - FGTB

12:45 LUNCH

14:00 QUELLES PRATIQUES DES MAISONS MÉDICALES FACE À LA SANTÉ DES FEMMES ET À LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL ?
Par Julie Robinson, infirmière en Maison médicale

15:00 TÉMOIGNAGES DE DÉLÉGUÉES DE DIFFÉRENTS SECTEURS
Martine Mulpas, déléguée MWB - FGTB
Une déléguée CGSP - FGTB

16:00 CONCLUSIONS
Par Marianne De Troyer

16:30 FIN DES TRAVAUX

LES AUTRES RENDEZ-VOUS

JEUDI 21 AVRIL 2016 à Beez (Namur)
Journée d'étude « FEMMES, TRAVAIL ET PRÉCARITÉ »

JEUDI 16 JUIN 2016 à Liège
Colloque « FEMMES, TRAVAIL ET ÉMANCIPATION » et soirée de clôture

Infos : www.solidaris-leege.be/resistance.

Activités gratuites mais INSCRIPTION INDISPENSABLE (les places sont limitées), merci de préciser la ou les activités choisies : fpsinscriptions.leege@solidaris.be T. 04/341 62 88

Avec le soutien de la 



Bart Tommelein a un plan ... et Marianne Thyssen?

L'UBT-FGTB a signé ce mercredi 3 février le «Plan pour une concurrence loyale dans le secteur du transport», une initiative du secrétaire d'État qui vient à point. En effet, au cours des dernières années, 5.000 chauffeurs belges ont perdu leur emploi parce qu'ils ont été remplacés par des chauffeurs venus de pays à bas salaires.

Le papier souffre tout et ne rougit de rien

Frank Moreels, Secrétaire fédéral de l'UBT-FGTB, veut aussi voir des actes: «Pour ce qui nous concerne, la formulation aurait pu être plus dure et on aurait pu aller plus loin ... toutefois, le plan a le mérite d'exister. Encore faut-il le mettre en œuvre. Car c'est là que le bât blesse souvent. Les règles belges et européennes sont insuffisamment contrôlées et appliquées.»

L'UBT pour sa part veillera attentivement à la mise en œuvre du plan et n'hésitera pas à interpeller le secrétaire d'État si la mise en œuvre se fait attendre. Mais LA question que nous nous posons est de savoir si les services d'inspection pourront disposer des moyens suffisants et de la liberté d'action nécessaire pour intervenir effectivement, et s'ils le feront avec rapidité et efficacité. Car il n'y a plus de temps à perdre si l'on veut assurer la survie du secteur du transport belge.

Quand l'Europe prendra-t-elle ses responsabilités?

C'est plus particulièrement l'attitude de la Commission euro-

péenne qui déçoit l'UBT-FGTB. Quand la commissaire européenne Marianne Thyssen engagera-t-elle vraiment la lutte contre les firmes boîtes aux lettres?

Frank Moreels: «*Quand il s'agit de lancer des procédures contre les États membres qui protègent le statut social de leurs travailleurs, la Commission n'hésite pas un instant à intervenir. Pensons au salaire minimum dans le secteur du transport en Allemagne, ou à la loi Major en Belgique... Mais quand il s'agit d'intervenir auprès des États membres qui tolèrent l'existence des firmes boîtes aux lettres, la Commission est aux abonnés absents. Pourtant, ces firmes boîtes aux lettres sont interdites depuis 2011. En réponse à l'UBT, la collègue de madame Thyssen, Violetta Bulc, a répondu que les États de l'Europe de l'Est prennent, selon elle, les mesures nécessaires pour combattre les firmes boîtes aux lettres et qu'il n'y a donc aucun besoin de prendre d'autres mesures. Cette réponse nous ferait rire si elle n'était pas la triste illustration du refus entêté de la bureaucratie européenne d'intervenir effectivement.*»

Les employeurs belges veulent une réduction des charges salariales, mais donneront-ils des garanties pour le maintien de l'emploi?

Les employeurs belges sont-ils aussi disposés à garantir qu'ils mettront fin aux pratiques de dumping social qu'ils organisent eux-mêmes? Il n'est en effet pas rare de trouver des entreprises de transport belges qui opèrent elles-mêmes par le biais de firmes créées en Europe de l'Est, voire par le biais de firmes boîtes aux lettres. Non seulement en raison des coûts salariaux élevés, mais aussi pour maximaliser leurs profits.

Frank Moreels: «*Il faut stopper cette spirale à la baisse. C'est toujours la même rengaine: les transports coûtent trop cher, donc il faut diminuer les coûts. Pour réaliser cet objectif, on fait appel à des chauffeurs au rabais, encourageant ainsi le dumping social. Les chauffeurs qui travaillent (principalement) en Belgique, doivent recevoir les salaires en vigueur en Belgique. Si l'on accepte que des travailleurs de l'Europe de l'Est touchent la moitié, voire le tiers d'un salaire belge pour exécuter le même travail, on cherche des problèmes. Nous sommes d'avis que les travailleurs qui font le même travail doivent avoir le même salaire. Comme le prévoient d'ailleurs la «directive Rome 1» et les conventions collectives de travail belges.*»



L'UBT le dénonce depuis des années... les services d'inspection confirment!

Lors de contrôles ciblés, les services d'inspection ont constaté l'an dernier qu'une entreprise sur deux n'était pas en règle avec certaines dispositions, comme le montrent les chiffres des services d'inspection mêmes. Des contrôles ciblés d'entreprises dont on soupçonnait qu'elles n'étaient pas en règle, ont permis à l'inspection de constater l'an dernier 633 infractions pour 1.415 entreprises contrôlées. Des 4.000 travailleurs contrôlés, 1.409 (soit un peu plus d'un tiers) n'étaient pas en règle.

La plupart des infractions constatées chez les travailleurs et les indépendants étaient qu'ils n'étaient pas en mesure de produire le formulaire A1. Ce formulaire sert à prouver qu'ils paient des cotisations à la sécurité sociale dans leur pays d'origine. Le nombre d'infractions a augmenté de 196 chez 1.299 personnes contrôlées en 2014 à 962 chez 3.979 personnes contrôlées en 2015.

Souvent, les travailleurs étrangers ne reçoivent même pas le salaire minimum, alors que cette obligation est prévue par la loi. C'était le cas chez 25% des travailleurs contrôlés l'an dernier. D'autre part, les travailleurs étrangers font souvent trop d'heures (dans 10% des cas).

L'an dernier, la lutte contre la fraude sociale a rapporté 180 millions d'euros, soit une hausse de 30%. Un tiers de cette somme provient de la lutte contre la fraude sociale dans le secteur de la construction et celui du transport.

L'UBT signe en masse la pétition de «Fair Transport Europe» pour un Europe équitable dans le secteur des transports!

A l'occasion de la réception du nouvel an de l'UBT d'Anvers, plus de 100 militants ont signé la pétition de Fair Transport Europe pour un secteur du transport équitable.



Vous voulez en savoir plus sur cette pétition, vous voulez la signer? Visitez le site www.fairtransporteurope.eu



Pédaler sur rouleaux contre le cancer

Plusieurs dizaines de sportifs ont pédalé sur rouleaux le dimanche 31 janvier à Malines. Avec l'argent ainsi récolté, les organisations socialistes entendent participer avec cinq équipes aux 1000 kilomètres contre le cancer, initiative organisée à l'occasion du week-end de l'Ascension. Deux collaborateurs sportifs de l'UBT ont donné le meilleur d'eux-mêmes pour soutenir pleinement cette action.

24 équipes ont participé à la course. A 15 heures John Crombez, Rudy De Leeuw et Paul Callewaert ont également pris le guidon.

L'équipe de l'UBT a terminé à une belle neuvième place, juste avant les ABVV-Jongeren, un excellent résultat vu la différence d'âge entre les deux équipes.



UBT Linalux (Liège-Namur-Luxembourg) a réuni avec enthousiasme les futurs candidats aux élections sociales: une rencontre réussie!



Réunion réussie des militants de l'UBT Flandre occidentale samedi dernier, placée sous le signe de la campagne des élections sociale 2016.

MONDE

> INÉGALITÉS À L'ÉCHELLE MONDIALE: TOUS LES RECORDS SONT BATTUS!

62 personnes détiennent autant de richesses

Les 62 individus les plus riches de la planète détiennent ensemble autant de richesses que les 3,5 milliards de personnes les plus pauvres. L'économie mondiale semble être taillée sur mesure pour les super riches. Les paradis fiscaux hébergent un montant astronomique de 7 billions (7.000.000.000.000!) d'euros!

Selon les calculs d'Oxfam, les 62 personnes les plus riches de la planète détiennent ensemble plus de 1.600.000.000.000 euros, avec un patrimoine moyen de quelque 26 milliards par super riche. Pour plus de clarté, on parlera pour ce montant hallucinant de 1,6 billions. Soit autant que la moitié la plus pauvre de la population mondiale, à savoir 3,5 milliards de personnes. «Loin d'une économie sous le signe de la prospérité pour chacun, notre économie ne travaille que pour les plus riches, à savoir 1% de l'humanité», c'est ce que nous apprend le rapport d'Oxfam.

Diminution de la part des salaires

L'une des causes principales selon Oxfam est la diminution de la part des salaires dans la croissance économique. Dans presque tous les pays riches et les pays émergents, les travailleurs reçoivent une partie toujours moins importante de la richesse produite. À l'opposé, les revenus du capital représentent une partie toujours plus importante de la croissance économique : intérêts, dividendes sur actions, bénéfices des entreprises... L'évasion fiscale massive ou «l'optimisation fiscale» et des taxes moins élevées sur les revenus du capital renforcent cette tendance. Warren Buffett, un investisseur dont la fortune est estimée à 65 milliards d'euros, a bien décrit la perversité de la situation en affirmant bénéficier, en tant que l'une des plus grosses fortunes du monde, d'un taux d'imposition inférieur à celui de sa secrétaire ou de sa femme de ménage.

Les écarts salariaux entre les groupes de revenus les plus faibles

et les top managers ne font qu'augmenter. Alors qu'une majorité de travailleurs dans le monde entier voit son salaire stagner, les rémunérations des top managers prennent des proportions exorbitantes. Les CEO des plus grandes entreprises des Etats-Unis ont vu leurs revenus augmenter de plus de la moitié depuis 2009, affirme Oxfam. «Le salaire des travailleurs ordinaires, en revanche, évolue peu. L'administrateur délégué de la plus grande entreprise IT en Inde gagne pas moins de 416 fois plus qu'un travailleur moyen de son entreprise».

Paradis fiscaux

Le réseau mondial de paradis fiscaux et le business florissant de la fraude fiscale et de «l'optimisation fiscale» - à savoir le recours à des constructions complexes visant à payer le moins d'impôts possible, parfois même jusqu'à 0% - sont de parfaits exemples d'une économie mondiale aujourd'hui exclusivement au service des plus riches. Les partisans dudit «marché libre» - appelés «fondamentalistes du marché libre» par Oxfam - s'acharnent à prétendre que les faibles taux d'imposition pour les plus riches et pour les plus grandes multinationales sont absolument nécessaires pour stimuler la croissance économique. Ils évoquent l'effet de percolation. La richesse accumulée par la couche supérieure va retomber sur les groupes de population les plus pauvres. Qu'une poignée de personnes touche des salaires et des bénéfices exorbitants profite donc, selon eux, à l'ensemble de la population.

Une des conséquences de tout cela est que les grandes entreprises font massivement appel à de coûteux

cabinets d'avocats et bureaux de consultation pour échapper à leur contribution fiscale. Elles transfèrent leurs capitaux dans des paradis fiscaux comme les îles Caïman et forcent d'autres Etats à baisser leurs taux d'imposition dans leur pays pour satisfaire leurs exigences voraces.

Politique d'austérité

Cette fraude fiscale coûte aux autorités des milliards d'euros de recettes fiscales. Ces revenus sont indispensables pour prévoir des services publics pour tous les citoyens et pour en améliorer la qualité. Ils paient le prix de la crise économique tandis que ceux qui l'ont causée s'en tirent à bon compte: «Les gouvernements comptent leurs deniers et procèdent à des économies dans les services publics de tout type. Parce qu'ils perdent des impôts sur les sociétés, les gouvernements se tournent de plus en plus souvent vers des taxes indirectes, comme la TVA, qui frappent surtout durement les couches de revenus inférieures». Nous savions déjà que cette situation avait de graves conséquences pour les gens ordinaires, mais la réalité qui se cache derrière les chiffres est absolument affligeante. Les Africains les plus riches, par exemple, ont placé presque 30% de leur fortune dans des paradis fiscaux. Il s'agit de 460 milliards d'euros. Ceci coûte chaque année aux autorités africaines environ 13 milliards d'euros en impôts non encaissés. Ce montant suffirait à garantir des soins de santé vitaux à quatre millions d'enfants et à embaucher suffisamment d'enseignants pour permettre à tous les enfants d'Afrique de rejoindre les bancs de l'école. L'International Bar Association (IBA) a décrit l'évasion fiscale comme une violation des droits de l'homme. Tant que les dirigeants du monde entier ne lutteront pas contre les paradis fiscaux et l'évasion fiscale, les inégalités ne cesseront d'augmenter.

Secteur financier

Ces dix dernières années, le secteur financier est le secteur qui a connu la croissance la plus rapide. Il rassemble entre-temps 1/5e de tous les milliardaires en dollars. Une étude récente de l'OCDE a encore démontré que les pays avec un secteur financier d'envergure souffrent davantage de l'instabilité économique et d'une plus grande inégalité. La crise de la dette qui a commencé comme une crise financière touchant les banques et la politique d'austérité qui est désormais présentée comme inévitable touchent la population ordinaire le plus durement alors que celle-ci n'est aucunement responsable de la crise.

Autant d'exemples qui démontrent que l'économie actuelle est au service des plus riches, lesdits 1%. La grande majorité de la population reste sur la touche. L'homme ordinaire est abandonné à son triste sort, de même que notre planète. «Presque tous s'accordent à dire que nous sommes confrontés à une



© istockphoto.com

crise des inégalités», déclare Oxfam, «Le Fonds Monétaire International, l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques et même le pape partagent le même point de vue à ce sujet. Le temps est maintenant venu d'agir pour changer les choses.»

Action

Oxfam formule quelques revendications concrètes pour mettre fin aux inégalités à l'échelle mondiale.

Un salaire décent pour tous et une diminution de l'écart salarial entre les travailleurs et le management:

augmentation des salaires minimums; transparence sur la tension salariale (le rapport entre les mieux et les moins bien payés au sein d'une organisation); protection de la liberté syndicale et du droit de grève.

Egalité économique entre hommes et femmes:

par la valorisation des tâches domestiques non rémunérées, la lutte contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes et des études plus approfondies sur l'influence de la politique économique sur les femmes et les jeunes filles.

Limiter le pouvoir de l'élite: enregistrement obligatoire des lobbyistes qui essaient d'influencer la politique et des règles plus strictes en matière

de conflit d'intérêt; accès gratuit aux informations relatives à la politique économique pour tous les citoyens; plus de transparence de la part des gouvernements et limitation des connections entre le monde politique et le monde des entreprises. Répartition équitable des impôts: par un glissement des impôts sur le travail (impôts sur les revenus) et la consommation (TVA) vers des impôts sur le patrimoine, le capital et les revenus qui en découlent; davantage de transparence en ce qui concerne les taux d'imposition favorables.

Politique budgétaire axée sur l'avantage d'égalité:

des investissements publics permettant à chacun de bénéficier de soins de santé gratuits et d'un enseignement gratuit pour les enfants; la lutte contre la pauvreté; ne pas poursuivre la politique défailtante des prétendues «réformes de marché» dans l'enseignement et les soins de santé; investir dans le secteur public plutôt que de mettre des services essentiels entre les mains du secteur privé.

Et comme dernier point d'action, Oxfam propose de mener à l'échelle mondiale le combat contre les paradis fiscaux.

L'inégalité n'est pas la conséquence d'une ou l'autre loi de la nature, mais bien un résultat douloureux de la façon dont l'homme a façonné le système économique contemporain. Les dirigeants du monde écoutent volontiers les souhaits des plus riches: lesdits 1%, l'élite financière, les CEO et les grands industriels. Et ce au détriment de la grande majorité de la population mondiale. Pareil système est un échec. Le temps est maintenant venu de changer de cap.

© istockphoto.com



Vous aussi, vous pensez qu'il est temps de mettre un terme à la pauvreté et aux inégalités extrêmes?

Signez la pétition sur www.oxfamsol.be.

es que la moitié de la population mondiale



> UNE FISCALITÉ JUSTE

Le grand écart du gouvernement Michel

Le parcours idéologique que le gouvernement Michel a tracé pour le pays a pour conséquence une augmentation d'une série de factures pour les ménages et toute une série d'avantages, notamment fiscaux, pour les riches et les entreprises.

La Belgique vient de se faire taper sur les doigts par la Commission européenne pour le régime de faveur fiscal dont bénéficient les multinationales dans notre pays, les fameux «*excess profit rulings*». De ce fait, quelque 35 multinationales, dont Atlas Copco et AB InBev, n'ont pas payé d'impôts sur un bénéfice de plus de deux milliards d'euros. La Commission souligne que ces avantages sont contraires aux règles européennes et exige que notre pays récupère les quelque 700 millions d'impôts non perçus auprès des entreprises concernées. Mais le ministre des Finances Johan Van Overtveldt refuse de le faire parce que selon lui, les conséquences pour les entreprises concernées seraient grandes et que l'opération de recouvrement est extrêmement complexe. Selon ses propres dires, il mettra tout en œuvre pour l'éviter.

Déficit budgétaire

Fin janvier de cette année, à peine deux mois après les infos sur les cadeaux plantureux octroyés aux multinationales, on a appris que le déficit budgétaire du gouvernement fédéral serait supérieur de 800 millions aux prévisions. D'après le journal Het Nieuwsblad du 30 janvier 2016, cela signifierait que le gouvernement Michel devra rechercher de nouveaux moyens lors du contrôle budgétaire prévu pour la mi-mars. Voilà donc le grand écart du gouvernement Michel. Le trou budgétaire semble bien plus important que prévu. Mais pour combler ce trou, le gouvernement fédéral refuse d'aller chercher l'argent du côté des entreprises multinationales qui, selon la Commission européenne, ont bénéficié d'aides publiques illégales. Il visera donc à nouveau les ménages et les travailleurs. Des ballons d'essai ont déjà été lancés dans ce sens et la N-VA de son côté plaide sans rougir pour de nouvelles économies dans la sécurité sociale.

Un régime de faveur pour tous
Van Overtveldt envisage d'octroyer un autre cadeau: l'abaissement de l'impôt des sociétés de 33,99 à 20 à 22%. Avec un tarif de 34%, on tombe en dehors des prix, a déclaré le ministre selon le journal De Tijd du 30 janvier 2016.

Cette petite idée est suggérée quelques mois seulement après le fameux tax shift qui constituait déjà un énorme cadeau aux entreprises grâce à l'abaissement des cotisations patronales à la sécurité sociale. Le gouvernement Michel disait que la compétitivité de nos entreprises devait être améliorée, et du coup, les travailleurs se sont vu imposer un saut d'index. Sur toute une carrière, cette intervention dans les salaires – par laquelle on saute une adaptation des salaires au coût de la vie – implique une perte de plusieurs dizaines de milliers d'euros.

Il est clair que le ministre des Finances a l'intention d'élargir à toutes les entreprises le régime de faveur fiscal accordé aux grandes entreprises qui, en raison des nombreuses déductions fiscales, ne paient pour ainsi dire jamais le tarif normal de l'impôt des sociétés de 33,99%, en abaissant celui-ci à 20-22%.

Une fiscalité juste

La FGTB plaide depuis des années en faveur d'une fiscalité juste. Il est grand temps que tous ceux qui participent à notre société apportent leur pierre équitabile à l'édifice. Une fiscalité juste implique un glissement de l'impôt sur le travail vers un impôt sur le capital et sur les revenus du capital (plus-values sur actions, intérêts, dividendes, ...). Pour la seule Belgique, la fraude fiscale et la fameuse optimisation fiscale sont estimées à quelque 20 milliards par an. Ces recettes perdues pour l'Etat pourraient pourtant servir à l'amélioration du budget de la sécurité sociale, au relèvement des allocations et des pensions, à des investissements publics visant l'emploi et la croissance, au développement de transports publics durables, à la réalisation des objectifs climatiques, Avec une fiscalité juste, les épaules les plus larges portent les charges les plus lourdes. Les moyens ainsi dégagés devraient être utilisés pour augmenter le pouvoir d'achat des ménages en vue de relancer la demande de biens et de services et donc l'activité économique, et pour évoluer vers une société moins inégalitaire.

Mais ce n'est pas la voie suivie par le gouvernement Michel. Les managers et les rentiers sont systématiquement dorlotés tandis que les ménages paient la facture: augmentation de toute une série de taxes, augmentation des prix, démantèlement des services publics. Mais cette politique du gouvernement des droites n'a rien de surprenant et la dernière proposition lancée par le ministre des Finances cadre parfaitement avec le parcours idéologique tracé le gouvernement Michel pour notre pays, à savoir des cadeaux fiscaux pour les riches, la facture pour les travailleurs.

Les «*excess profit rulings*», qu'est-ce que c'est?!

Le système des «*excess profit rulings*» a été créé en 2005 par le gouvernement Verhofstadt II, soi-disant pour attirer les investissements étrangers. En principe, chaque entreprise belge paie des impôts sur les bénéfices réalisés dans notre pays. Le système des excess profit rulings prévoit une exception pour les entreprises qui font partie d'un groupe international, pensons à AB InBev, BASF, Kinopolis, BP, Atlas Copco, Pfizer, ... Le raisonnement suivi est le suivant: une entreprise hypothétique qui ne fait pas partie d'un groupe international, ne pourrait -à conditions égales- jamais réaliser autant de bénéfices que si elle devait faire partie d'un groupe international parce que ce dernier bénéficie d'un effet d'échelle, de sa réputation et d'autres avantages apportés par une entreprise multinationale. Selon cette construction, les bénéfices excédentaires, les superprofits donc, ne doivent pas être imposés en Belgique, mesure qui diminue de manière considérable la base imposable de ces entreprises.

En pratique, cela signifie que les entreprises figurant sur la liste n'ont pas payé d'impôts sur la moitié de leurs bénéfices, et dans certains cas même sur 90% de leurs profits.

La Commission européenne, par la bouche de la Commissaire européenne à la concurrence, Margrethe Vestager, a jugé que cette construction fiscale belge était illégale. Selon la Commission, il s'agit d'un tarif préférentiel dont seule une catégorie déterminée peut profiter. Les entreprises multinationales bénéficient d'un avantage fiscal que les petites entreprises ne reçoivent le plus souvent pas, et cela est contraire aux règles européennes en matière d'aides publiques octroyées aux entreprises.

Selon la Commission, ces accords fiscaux conclus avec le fisc n'ont rien à voir avec la double imposition comme affirme le gouvernement belge, car ces superprofits ne sont pas imposés non plus à l'étranger. Par ailleurs, l'entreprise n'est pas obligée de démontrer que ces superprofits ont déjà été soumis à l'impôt dans un autre Etat.

Au lieu d'éviter la double imposition, souligne la Commission européenne, ces accords fiscaux donnent un blanc-seing pour une double exonération fiscale.

44%

- Les 10% des Belges les plus riches possèdent 44% de la richesse nationale.

10%

- Les 50% les plus pauvres possèdent à peine 10% de la richesse nationale.

12%

- Le 1% des plus riches possède plus de 12% de la richesse nationale.

9,6

- Dans l'OCDE (l'Organisation pour la coopération et le développement économique qui regroupe 34 pays riches), les 10% les plus riches de la population gagnent presque 10 fois plus que les 10% les plus pauvres. Dans les années 80, ils gagnaient 7 fois plus.

1,7%

- Voilà la part du produit national brut que la Belgique investit dans les infrastructures. En 1972, ce chiffre s'élevait encore à 4,8%.

FGTB

Chimie

Ensemble, on est plus forts

RÉDUIRE LA PRESSION

Nous avons des solutions

ENSEMBLE, POUR DES EMPLOIS SAINS ET DE QUALITÉ



DE L'ARGENT POUR LE TRAVAIL, LA CARRIÈRE, LA SANTÉ ET LES COMPÉTENCES

LE FONDS DÉMOGRAPHIE NOUS PERMET D'ATTEINDRE QUATRE OBJECTIFS

- 1 NOUS VEILLONS À VOTRE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL**
 Nous aidons à passer d'un travail lourd à un travail plus léger, du régime de travail en équipes à un régime de travail de jour, d'un travail de nuit à un travail en journée. On instaurera davantage de postes de jour dans l'entreprise. Vous pourrez compter sur un soutien si vous optez pour un crédit-temps ou un emploi de fin de carrière. Il sera également possible de solliciter des pauses rémunérées via la réduction du temps de travail, de jours de congé supplémentaires en fonction de l'âge et/ou de l'ancienneté du travailleur.
- 2 NOUS ACCORDONS UNE ATTENTION PARTICULIÈRE À VOTRE SANTÉ**
 Nous agissons de manière préventive sur la charge physique et psychosociale engendrée par le travail et assurons un encadrement médical adéquat.
- 3 NOUS VOUS AIDONS À AMÉLIORER VOS COMPÉTENCES**
 Vous pouvez suivre des formations qui vous ouvriront la voie vers des fonctions moins contraignantes ou vous permettront d'accéder à des postes plus épanouissants.
- 4 NOUS OPTIMISONS VOTRE CARRIÈRE**
 Nous veillons à ce que vous disposiez du temps nécessaire pour faire face à certaines périodes plus chargées de votre vie, par exemple pour l'éducation de jeunes enfants, des soins prodigués à un parent malade ou le suivi d'études complémentaires.
 Nous vous guidons vers une carrière mieux adaptée à vos besoins et nous vous aidons à établir un plan de carrière de qualité.

CCT 104? Pardon?

Grâce à la CCT 104, les syndicats et les employeurs ont mis en place un plan favorisant l'emploi des travailleurs de plus de 45 ans. Cette Convention Collective de Travail doit permettre à un travailleur âgé d'avoir un travail soutenable. De bien belles paroles mais sont-elles effectivement suivies d'actes concrets ?

« Cette CCT 104 n'a aucun effet », déclare Estelle Ceulemans, qui suivait ce dossier pour la FGTB. « Il y a heureusement désormais le Fonds Démographie du secteur de la chimie, une première étape concrète. Les choses commencent enfin à bouger ».



Enfin un premier pas vers le travail soutenable

Le travail doit être soutenable. C'est d'ailleurs une des raisons pour lesquelles nous nous opposons à ce gouvernement de droite qui entend faire travailler tout le monde beaucoup plus longtemps. Mais le travail soutenable, ce n'est pas uniquement une question d'âge de pension. C'est tout au long de la carrière que le travail doit être soutenable, dès le premier jour. C'est notre cheval de bataille depuis des années.

A ce propos, les syndicats et les employeurs du secteur de la chimie viennent de convenir d'un plan visant à promouvoir le travail soutenable. Un Fonds Démographie est lancé. Militants et délégués FGTB ont donné l'impulsion nécessaire à cette création et nous en sommes très fiers.

Sur papier, il existe déjà un accord visant à rendre le travail supportable pour les travailleurs âgés de 45 ans et plus, c'est la CCT 104. Mais pas dans les faits. Grâce au Fonds Démographie du secteur de la chimie, les choses deviennent enfin concrètes. Pas uniquement pour les années de travail au-delà des 45 ans, mais pour l'ensemble de la carrière, que vous soyez jeune ou plus âgé. L'objectif est aussi de permettre d'envisager la fin de carrière de manière plus sereine que ce que le gouvernement de droite envisage.

Enfin un signal. Ce n'est peut-être pas le premier, mais celui-ci mériterait bien d'être suivi partout.

Robert Verteneuil
Secrétaire général

Werner Van Heetvelde
Président

Fonds Démographie? Pardon?

Afin de faciliter les initiatives pour rendre le travail faisable, les employeurs et les syndicats du secteur de la chimie ont conclu une Convention Collective de Travail. Chaque année, quelque 15 millions d'euros viendront donc alimenter le Fonds Démographie, permettant ainsi de disposer d'un montant de 60 millions d'euros pour les quatre années à venir. Dans chaque entreprise du secteur chimique, l'employeur et les travailleurs établiront, de commun accord, un projet concret visant une humanisation accrue du travail.



Le gouvernement veut que nous travaillions jusqu'à 67 ans. En outre, pour un travailleur du secteur chimique, il est beaucoup plus difficile de passer en RCC (Régime de Chômage avec Complément d'entreprise, ancienne « pré-pension »), même s'il effectue un travail pénible ou travaille en équipes.

Cela n'est intéressant pour personne. Ni pour vous, ni pour votre santé, ni pour les jeunes qui veulent travailler. La FGTB continue à s'opposer à ces mesures. Le travail doit être soutenable tout au long de la carrière et c'est pourquoi il faut créer des emplois de fin de carrière et permettre aux travailleurs de s'arrêter à temps. C'est un message que nous avons clamé haut et fort au cours de nos nombreuses actions!

LE FONDS DÉMOGRAPHIE: TOUT LE MONDE Y CONTRIBUE, TOUT LE MONDE EN BÉNÉFICIE

Tous les salaires sont pris en considération pour alimenter le budget consacré à la faisabilité du travail, y compris ceux des cadres. Tous les travailleurs de la chimie peuvent en bénéficier, qu'ils soient ouvriers, employés ou cadres et qu'ils soient occupés par un géant de la chimie ou par une PME.



Mais ce n'est qu'un début...

Pour nous, une chose est sûre: il ne s'agit là que d'une première étape. Si nous voulons donner une chance à chaque nouvelle initiative, nous devons disposer d'un budget plus important.

Bruno Verlaeck de la FGTB: « La réduction du temps de travail, sous toutes ses formes, doit être possible. En fin de carrière, le travailleur doit avoir l'esprit tranquille et ne pas perdre trop d'argent. »

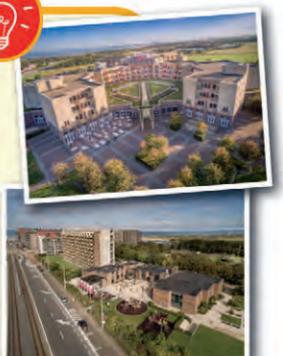
Fin 2016, FGTB et employeurs se réuniront une nouvelle fois afin de poursuivre l'élaboration de ce plan.

Concours: Avez-vous une idée pour rendre le travail plus soutenable?

Si travaillez dans la chimie et que vous avez une idée pour rendre le travail plus soutenable au sein de votre entreprise, il vous suffit de prendre une photo ou de réaliser un dessin illustrant la situation concernée et de décrire brièvement votre vision des choses.

Transmettez ensuite le tout via notre site www.accg.be où vous trouverez une rubrique réservée à ce concours.

Les trois meilleures idées seront récompensées par un séjour pour deux personnes en demi-pension du vendredi au dimanche dans un centre de vacances Floréal à la Côte ou dans les Ardennes.



Mener une vie saine, c'est bien mais ce n'est pas suffisant...

Une alimentation saine, une consommation modérée d'alcool, une vie sans tabac, de l'activité physique, vous aident effectivement à vous sentir mieux mais le travail que vous exercez est-il soutenable? Il s'agit en effet ici d'organisation, de temps de travail et de tâches précises. Nous pouvons contribuer à votre bien-être au travail grâce à des accords clairs et précis pour tous. C'est dans ce domaine que le Fonds Démographie est nécessaire.

> FRAUDE DANS LE NETTOYAGE

Travailleurs et employeurs honnêtes pris au piège

La fraude dans le secteur du nettoyage est un problème qui prend de plus en plus d'ampleur. Travailleurs et patrons honnêtes sont ceux qui paient le prix fort d'une concurrence déloyale qui gangrène le secteur. Pour tenter d'éradiquer le problème, une table ronde réunissant gouvernement, employeurs et syndicats vient de voir le jour.

Dans le secteur du nettoyage, les contrats avec les clients sont sans cesse renégociés avec pour principale exigence: laver plus de surface en toujours moins de temps. Une situation qui est amplifiée par la présence d'entreprises malhonnêtes qui cassent les

prix en ayant recours au travail au noir et au dumping social.

La compétitivité avant tout
Sur le terrain, l'inspection sociale constate dans le secteur du nettoyage du travail au noir, du dumping social et dans certains cas, du trafic d'êtres humains. Dans un tel contexte, se sont d'une part les travailleurs qui sont mis sous pression pour arriver à nettoyer toujours plus d'espace en moins de temps afin d'être rentable et d'autre part, ce sont aussi les entreprises hon-

nêtes qui se retrouvent le couteau sous la gorge et qui ont de plus en plus de mal à remettre des offres de prix compétitives.

L'objectif de cette table ronde est que les différents partenaires puissent trouver un terrain d'entente afin d'aboutir à une concurrence équitable.

Pour Eric Neuprez, secrétaire fédéral en charge du secteur du nettoyage, il est grand temps d'agir: «Les travailleurs comme les em-

ployeurs honnêtes sont pris au piège par les entrepreneurs véreux. Les uns doivent accepter une pression sans cesse plus forte au travail tandis que les autres n'arrivent plus à remettre des offres de prix concurrentielles. C'est totalement inacceptable et pour une fois, patrons et syndicats ont les mêmes intérêts».

Il va de soi qu'il s'agit ici d'une première étape. Nous reviendrons plus longuement sur le sujet dès qu'un plan d'action sera disponible.

> NETTOYAGE DANS LES HÔTELS

Des humains, pas des robots!



Imaginez la scène: vous passez un week-end idyllique à Bruxelles ou dans n'importe quelle autre ville. Après avoir arpenté la ville dans tous les sens, quel bonheur le soir venu d'arriver dans une chambre d'hôtel soignée, avec ses draps frais et une odeur de propre. Normal direz-vous... Normal, oui, mais avez-vous déjà pensé aux travailleuses et travailleurs grâce à qui ce moment de confort suprême est possible? Nous avons rencontré pour vous 4 travailleurs du secteur du nettoyage dans les hôtels. Ils s'appellent Luisa, Sylvie, Lissette et Omar, ils viennent des quatre coins du monde et faire en sorte que vos chambres d'hôtel soient parfaites, c'est leur fierté.

Le secteur du nettoyage dans son ensemble souffre de deux grands maux: l'un économique, la concurrence déloyale dont nous vous parlons sur cette même page et l'autre touche la santé des travailleuses et des travailleurs qui sont fréquemment victimes de troubles musculo-squelettiques, aussi appelés les TMS. Il s'agit d'affections qui touchent les tissus mous comme les muscles, les tendons, les cartilages, les nerfs et les vaisseaux. Outre ces problèmes communs, le secteur du nettoyage dans les hôtels est confronté à des difficultés spécifiques.

Et le nettoyage dans les hôtels?

Pour les travailleurs du secteur du nettoyage dans les hôtels, s'ajoute une autre injustice: celle d'être dans la catégorie salariale la plus basse du secteur et ce, de manière injustifiée si on tient compte des exigences et de la pénibilité du travail. Mais vu le contexte, les employeurs excluent toute possibilité de rectifier les choses. En outre, on constate que le secteur est majoritairement représenté par des femmes, souvent seules avec enfants. On observe d'ailleurs

une proportion importante de travailleurs du secteur vivant sous le seuil de pauvreté, en particulier à Bruxelles.

A la pièce ou à l'heure?

On constate aussi dans le secteur que les employeurs préfèrent payer les travailleurs à la pièce, c'est-à-dire à la chambre, plutôt qu'à l'heure. Pour Dominique Fervaille, permanente pour la Centrale Générale-FGTB Bruxelles, il faut souvent commencer par se battre pour que les travailleuses soient payées à l'heure et non pas à la chambre. Une différence de taille. Ainsi, si on estime qu'il faut 15 minutes pour nettoyer une chambre et que la chambre est en bazar, c'est le travailleur qui sera lésé. Les cadences constituent vraiment le nerf de la guerre. Aujourd'hui, quand des négociations pour un nouveau contrat se font, on parle littéralement de négociations à la minute par chambre.

Pour Luisa, Cubaine installée en Belgique depuis près de 20 ans, c'est honteux. «On fait le calcul en fonction d'un robot, pas d'un humain. Nous sommes toujours

pressées par le temps. La productivité est le véritable mot d'ordre. En tant que superviseuse, on me demande de contrôler une chambre en 3 minutes et de la rectifier si nécessaire. C'est quasi impossible».

Des débuts difficiles

C'est avec beaucoup d'amusement que Sylvie, 38 ans, mère de 5 enfants nous raconte ses débuts dans le secteur: «Je suis venue de Côte d'Ivoire en 2003. Je touchais le CPAS et c'était une situation difficile à vivre, j'avais l'impression de quémander. Je voulais absolument trouver du travail, mais ce n'était pas facile. Un jour, une connaissance m'a parlé d'un boulot, mais en me précisant que ce serait dur et j'ai foncé. La première fois, j'ai dû laver 12 chambres avec un contrat de deux heures! J'ai commencé à 8h00 du matin et à 18h00, je n'avais toujours pas fini... heureusement, par la suite, les choses se sont arrangées».

Omar, le seul homme de la bande nous explique que pour lui aussi, les débuts ont été difficiles: «Pour vraiment connaître le métier, il faut au moins six mois. En plus,

comme on travaille dans des hôtels de luxe, vous imaginez l'épaisseur des matelas et les exigences au niveau du travail. Les tendinites et les maux de dos sont très fréquents chez nous. Le vrai problème des cadences, c'est qu'elles ne tiennent pas compte du fait que nous ne sommes que des humains, nous ne sommes pas tous les jours à 100% de notre forme, et pour ça, il n'y a pas de place».

C'est là qu'intervient Lissette, la jeune équatorienne âgée de 25 ans est formatrice. Son poste a été créé à la suite d'une revendication syndicale. Evidemment, le patron profite des formations pour apprendre aux travailleuses des méthodes qui augmentent la rentabilité, mais d'un autre côté, ces formations permettent aussi aux travailleurs d'utiliser les bonnes méthodes qui les ménageront au maximum. Lissette nous explique: «Parfois, on a des gens qui nettoient comme à la maison, ils font des choses pour lesquelles ils ne sont même pas payés. Certaines viennent même avec leurs propres produits. Parfois, elles ont du mal à accepter qu'en changeant leur méthode, non seulement elles iront plus vite, mais en plus, elles se faciliteront la vie. J'interviens aussi quand il y a une reprise de chantier pour montrer aux nouveaux comment travailler pour diminuer la charge et utiliser correctement les produits. A côté de cet aspect, je leur montre aussi comment lire leur fiche de paie. C'est très utile».

Un secteur fragilisé

Aujourd'hui, le secteur est confronté à un problème de plus: le chômage économique. Pour certains travailleurs, cela représente jusqu'à 15 jours par mois. Du jamais vu qui s'explique par la menace terroriste et la baisse de fréquentation des hôtels bruxellois.

Dominique résume de manière ironique et très juste le travail dans le secteur du nettoyage: «Le secteur du nettoyage, c'est une méthode et beaucoup d'huile de bras». Parions que la prochaine fois que vous séjournerez à l'hôtel, vous aurez une attention particulière pour ces petites fées.



«En devenant déléguée, j'ai appris une chose essentielle: j'ai appris à dire NON!»

Luisa est une déléguée qui a de la bouteille, puisqu'elle est déléguée depuis huit ans. Mais elle le reconnaît, c'est grâce aux formations et aux précieux conseils de sa permanente, Dominique Fervaille, qu'elle a appris son boulot de déléguée: «Chez nous, notre délégation est forte, les travailleurs ont confiance en nous et quand on doit arrêter le travail, ils nous suivent. Avec le recul, je peux dire que la chose la plus importante que j'ai apprise, c'est de savoir dire NON! Le patron me dit souvent qu'il doit gagner de l'argent, moi je lui réponds ok, mais avec des humains, pas avec des robots. Une de nos plus belles victoires est d'être parvenus à être payés à l'heure et non à la pièce. Au départ, la représentation syndicale était complètement absente et aujourd'hui, nous sommes une équipe forte et soudée et nous nous battons pour que les gens obtiennent ce à quoi ils ont droit, même si on sait que les marges sont très basses et qu'on ne fait pas n'importe quoi».



> POINT DE VUE

La presse et nous (suite) Tirez les premiers, Messieurs d'Agoria!

Quand ils interrogent les patrons, les humoristes du divertissement informatif sont moins complaisants, plus crédibles et souvent plus rigoureux que certains journalistes des rédactions de référence.

Un «café serré» de Thomas Gunzig sur «*Matin Première*» aide souvent à mieux comprendre le monde dans lequel nous vivons que le journal parlé qui le suit.

Est-ce normal?

En reportage dans un colloque des entrepreneurs français, Guillaume Meurice, chroniqueur de l'émission «*Si tu écoutes, j'arrête tout*» sur France Inter, met en boîte jusqu'à vous faire péter les zygomatiques l'argumentation de quelques patrons, qui répètent sans doute ce qu'ils entendent dans leur milieu sur la «*peur*» d'embaucher. Au micro, ils respirent un grand coup, se lancent comme pour un saut sans parachute et tentent une improbable démonstration pour expliquer pourquoi et comment, faciliter les licenciements pourrait... relancer l'emploi. La falaise à la nage, c'est haut. L'expérience radiophonique est concrète, drôle et d'une déconstruction idéologique assez

efficace. La capsule fait les choux gras des réseaux sociaux.

Pendant ce temps-là, le patron de la fédération des entreprises technologiques belges s'épanche dans la presse: «*Il faut baisser les coûts salariaux de 1,2% par an*». Marc Lambotte prépare évidemment le terrain des prochaines négociations interprofessionnelles sur la loi de 1996 (sur la compétitivité et le maintien de l'emploi) qui balise l'évolution des salaires en vue d'un nouvel accord interprofessionnel. Il s'agit d'amener de l'eau au moulin pour faire tourner la rengaine de la «*compétitivité*» alors que tous les chiffres internationaux indiquent que la Belgique est aujourd'hui plus compétitive que ses voisins. Ce qui n'est pas obligatoirement réjouissant: le blocage de nos salaires commence à faire pression, dans une course vers le bas, sur ceux des Allemands, des Français, des Hollandais...

Une étude de l'OCDE vient du reste de confirmer la situation. Le patronat belge n'est plus très à l'aise.

Alors, il se met à bricoler de nouveaux arguments. Il s'agirait

aujourd'hui de résorber un écart qui aurait existé au moment de la rédaction de la loi en 96: 12% à résorber en dix ans, 1,2% par an. Monsieur Lambotte fait plus fort encore. A une question sur le gouvernement qui a déjà fait pas mal de cadeaux aux entreprises ces derniers temps, il ose: «*En réalité, ce gouvernement a surtout donné des cadeaux aux employés. Pourquoi? Parce que l'objectif numéro un de cette législature, c'est la création d'emplois!*» Attention, ceci n'est pas de l'humour. La journaliste semble d'ailleurs y croire. Pas de critique face à l'énormité du propos.

La communication patronale ne tient pas la route

Selon les chiffres d'Afin-A basés sur les comptes déposés à la BNB par les entreprises non financières de Belgique, 1.056 entreprises de la construction métallique dont le siège social est implanté en Wallonie et à Bruxelles, ont distribué plus de dividendes en 2014 qu'elles n'ont réalisé de profits: 382,6 millions de dividendes pour 345,5 millions de profits. Sur une période longue, c'est pire. Au cours des huit dernières années,

l'actionariat a pompé presque un milliard de plus que les profits générés (3,529 milliards) sous forme de dividendes (4,483 milliards) (Chiffres BNB 3/2014). Nos entreprises sont vidées de leur substance.

Dans la même période, l'emploi a reculé de 6,2% (4.395 équivalent temps plein perdus) et la masse salariale a augmenté beaucoup moins que l'inflation (+ 2,7% en 8 années!). Pour nourrir la bête, les entreprises saignent à blanc les travailleurs.

«*Il faut poursuivre*», exhorte M. Lambotte. Encore quelques efforts pour engraisser le cochon...

Le 31 décembre dernier, Paul Jorion accordait une interview au journal L'Echo dans le cadre d'une série intitulée «*D'une crise à l'autre*». Il y soulignait notamment qu'«*il n'existe pas de mécanisme pour transformer baisse de charges en emploi*». Prétendre que le gouvernement aurait œuvré dans l'intérêt des travailleurs, comme le dit Agoria, est ainsi de moins en moins drôle. Surtout que l'anthropologue spécialiste du monde de la finance et de l'économie ajoute: «*La com-*

pétitivité, c'est formidable. Pour l'augmenter, il faut diviser par deux les salaires des patrons et les dividendes. Avec cela, elle va sauter au plafond. Les salaires sont une variable d'ajustement, les dividendes non. Quelle est la loi qui dit ça? C'est une chose que nous admettons, qui va de soi.»

A la MWB, nous disons calmement que c'est inadmissible. En 2014, une réduction de moitié des dividendes des entreprises de la CP 111 de Wallonie et de Bruxelles pouvait correspondre à un effort de compétitivité de... 5% sur la masse salariale. En moins de trois ans d'austérité sur les dividendes, Agoria aura ainsi réduit un handicap fantasmé de 12% par rapport aux économies voisines...

Les travailleurs ont assez donné. Tirez les premiers, Messieurs d'Agoria!



Nico Cué
Secrétaire
général

Carte blanche

<http://www.metallos.be>

METALLOS MWB
FGTB

Se résigner et se taire? Jamais!

Nous continuons notre tour des régions et nos rencontres croisées à quelques semaines des élections sociales qui auront lieu du 9 au 22 mai prochains. Nous avons rencontré, il y a quelques jours, 3 équipes de Métallos FGFB à Gosselies, Seraing et Clabecq. 3 équipes plus déterminées que jamais à faire entendre leur voix et à défendre l'intérêt des travailleuses et des travailleurs. Ce qui nous a frappés, au cours de nos 3 entretiens, c'est la capacité de nos délégations à faire front sur 2 axes majeurs. Les soucis au sein de l'entreprise et la mobilisation contre les politiques gouvernementales et patronales dans leur ensemble.

Le contexte est connu de tous. Une crise qui n'est pas la nôtre et qui, pourtant, nous impacte de plein fouet. Des travailleurs qui morflent au quotidien, dans l'entreprise mais également à la maison, avec un pouvoir d'achat en baisse. Des délégués FGFB qui ne baissent pas les armes, qui continuent à argumenter face à la direction, face au patronat, face au gouvernement.

Gianni Di Dio, président de délégation MWB-FGFB chez NMLK, nous donne la température sur le site sidérurgique de Clabecq. Du chaud



et du froid, sans jeu de mots. La délégation se félicite, des quelque 40 emplois passés sous CDI au cours des 4 derniers exercices. Son combat continu pour des emplois stables paie! Elle a également pris activement part aux négociations qui déboucheront à court terme sur l'installation d'un 3^{ème} poste avec 25 emplois supplémentaires à la clé. Rayon mauvaises nouvelles, l'entreprise a accusé un recul de production au cours de l'exercice 2015. La partie maintenance/parachèvement/magasin enregistre des jours de chômage. Pas facile à vivre pour les travailleurs! Compliqué à l'horizon 2017, date à laquelle les 49% des parts détenues par la Région wallonne seront renégociées. Nos délégués restent optimistes pour l'avenir et fourbissent leurs arguments... L'embauche d'une dizaine de nouveaux cadres est un élément qui prête à la confiance!

Du côté ArcelorMittal Ringmill, Vincent Moreno et Olivier Laruelle nous font part des difficultés ren-



contrées depuis plus de 5 ans par le site spécialisé dans la production de couronnes par laminage circulaire. La chute des prix de vente, la mauvaise absorption des frais fixes et la trop grande concentration sur le marché éolien ne permettent pas aujourd'hui, à l'entreprise, de sortir du rouge. Un gâchis auquel il faut remédier sans plus attendre, explique notre représentant! La qualité de notre main-d'œuvre est reconnue dans tout le groupe et les produits que nous proposons sont hors-concurrence! Il faut diversifier la production et mieux cibler les investissements. Nous ne cessons de proposer des pistes. Nous y croyons! Notre priorité reste l'emploi sous toutes ses facettes. En nombre et en qualité. Nous rappelons à la direction que les travailleurs ont accepté les dernières réorganisations du travail dans le souci de pérenniser le site.

Les efforts qu'ils ont consentis sont conséquents et attendent d'être traduits en autant de retours positifs. Nous y veillerons.



Chez Caterpillar enfin, Ivan Del Percio, qui emmène la délégation Métallos FGFB, nous raconte l'opposition qu'ils ont menée face au plan de restructuration agressif déposé par la direction. Le souci de nos représentants Métallos FGFB était double:

- permettre à ceux qui ont dû quitter l'entreprise de le faire dans de bonnes conditions. Ils sont parvenus à négocier des primes de départ ainsi que des conditions RCC sans égale dans l'histoire du site de Gosselies;
- assurer à ceux qui restaient des

garanties et même des avancées salariales, et ils y sont parvenus.

La clé de ce succès? Oser maintenir le curseur des revendications en position élevée lorsque c'est justifié. Argumenter, revenir à la charge, insister sur les efforts déjà consentis par l'ensemble du personnel et sur la qualité de leur travail, dire et répéter que la création de richesse vient du travail des hommes et des femmes que nous représentons... et qu'il est donc logique qu'on leur rende la partie qui leur revient.

On le voit, dans la rue ou entre les murs de l'usine, le fil conducteur de nos représentants MWB-FGFB est le même partout:

- sans cesse se battre pour la consolidation de l'emploi, l'amélioration du pouvoir d'achat, la réduction collective du temps de travail et contre l'augmentation de la flexibilité...entre autres;
- proposer des alternatives à la logique du «*C'est comme cela, il n'y a pas de relance économique*»... La relance passe aussi et surtout par des innovations, des investissements, des constructions ou des reconstructions. Les politiques d'austérité et de serrage de boulons quant à elles ne font qu'amplifier la spirale négative!

Augmentation de l'intervention patronale dans les frais de déplacement à partir du 1^{er} février 2016

INDUSTRIE ALIMENTAIRE (CP 118)

Le 1^{er} février 2016, la SNCB a augmenté les tarifs de ses abonnements. Par conséquent, l'intervention patronale dans les frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail augmente également dans l'industrie alimentaire. En effet, l'intervention patronale est basée sur le prix des cartes train de la SNCB.

La hauteur de l'intervention est différente selon le moyen de transport utilisé et n'est obligatoire que lorsque la distance s'élève à minimum 1 km. Par «distance», on entend le nombre de kilomètres entre le point de départ et le point d'arrivée, et ceci en suivant le chemin le plus court.

• Déplacements en transports communs (train, tram, métro, bus)

L'intervention patronale s'élève à 75 % en moyenne du prix de la «carte train», calculée sur base du nombre de kilomètres parcourus.

Déplacements en voiture

La quote-part de l'employeur s'élève à 60% en moyenne du prix de la «carte train», calculée sur base du nombre de kilomètres parcourus.

Carpooling

En cas de «carpooling», l'intervention de l'employeur s'élève à 75% en moyenne du prix de la «carte train», calculée sur base du nombre de kilomètres parcourus. Lorsque vous conduisez un collègue au travail, vous recevrez donc 15% en moyenne du prix de la carte train en plus!

Déplacements à vélo

L'indemnité vélo est égale au montant de l'intervention patronale mensuelle pour le transport privé, majorée cependant de 25%.

COMMERCE ALIMENTAIRE (CP 119)

Déplacements en train ou en métro: abonnement de métro ou de train gratuit via le système du tiers payant

L'employeur doit conclure un régime du tiers payant avec la SNCB ou la STIB. De ce fait, l'ouvrier peut se déplacer gratuitement entre le domicile et le lieu de travail.

Déplacements en bus de TEC et De Lijn

L'intervention patronale est égale à 80% du coût du titre de transport.

Déplacements en voiture

L'intervention patronale s'élève à 70 % en moyenne du prix de la «carte train», calculée sur base du nombre de kilomètres parcourus, pour autant que la distance entre le domicile et le lieu de travail, suivant le chemin le plus court, atteigne 2 km ou plus.

Déplacements à vélo

L'intervention de l'employeur s'élève à 0,20€/km (aller simple) pour les déplacements à vélo, pour autant que la distance entre le domicile et le lieu de travail s'élève à au moins 1 km.

Attention:

Ce sont les dispositions et les montants minimums sectoriels. Les conditions plus avantageuses au niveau de l'entreprise sont maintenues. En cas de doutes ou de questions, prenez contact avec votre section régionale de la FGTB HORVAL.

Etape suivante en vue de «blanchir» l'HORECA! La rémunération en argent liquide doit disparaître!

En août 2015, une loi a été publiée concernant le paiement du salaire des travailleurs. Un accord implicite au niveau du secteur ou l'usage dans le secteur permettent encore le paiement de la main à la main en argent liquide. A cet effet, le législateur a donné 12 mois le temps pour le régler à travers une procédure dans la commission paritaire concernée.

Pour le secteur horeca, les syndicats ne feront en tout cas pas d'accord. Par le passé, ce sujet a fait l'objet de nombreuses discussions et de plaintes individuelles. Plusieurs travailleurs ne recevaient pas leur salaire (entier), puisque les employeurs leur demandaient de signer «pour réception» à l'endroit du paiement en argent liquide.

Selon le législateur, cette loi devra assurer «davantage de transparence et de sécurité financières» et devra brider la fraude. A l'heure actuelle, l'horeca ne voit pas pourquoi la rémunération devrait encore être payée de la main à la main.



En tout cas, ceux qui ne veulent pas frauder. Evidemment, les employeurs soulèveront l'usage dans le secteur. En effet, toutes les prestations fournies au noir étaient rémunérées de la main à la main par le passé. Seules les entreprises qui ne veulent pas déclarer l'entièreté de la masse salariale à la sécurité sociale et à la fiscalité sont demandeuses. Les autres versent depuis longtemps les salaires au compte de leurs travailleurs.

Alain Detemmerman
Co-président
FGTB HORVAL

Attractions touristiques (CP333) Accord sectoriel 2015/2016



Les CCT de l'accord sectoriel 2015/2016 ont été signées ce 21/01/2016. Vous trouverez ci-dessous un aperçu des points principaux.

1. Prime de fin d'année

A partir de décembre 2016, une prime de fin d'année d'un montant maximum de 170€ sera octroyée aux travailleurs qui ont au moins 6 mois d'ancienneté. Le montant est calculé au prorata des prestations effectives et assimilées, ainsi qu'au prorata des prestations pour les temps partiels. Dans les entreprises où on octroyait déjà une prime de fin d'année de minimum 170€, les travailleurs recevront une prime annuelle brute supplémentaire d'un montant de 140€ pour les ouvriers et de 160€ pour les employés[1]

2. CCT Délégation syndicale

A partir de juillet 2016 on pourra installer, à certaines conditions, une délégation syndicale dans les entreprises de minimum 50 travailleurs équivalents temps plein. Les CCT d'entreprise plus avantageuses restent d'application.

3. Crédit temps

a. Crédit temps fin de carrière 1/5^{ème} à partir de 55 ans pour

longue carrière de 35 ans, métier lourd ou 20 ans de travail de nuit (jusqu'au 31/12/2016).

b. Crédit temps à temps plein ou mi-temps avec motif max. 36 mois (jusqu'au 30/06/2017)

4. Eco-chèques

Dans les entreprises de plus de 50 travailleurs équivalents temps plein, les travailleurs ont droit à des éco-chèques d'un montant de 200€ en 2015 et de 200€ en 2016. Dans les entreprises où il y a une délégation syndicale, les délégués ont la possibilité de négocier pour porter ce montant à maximum 250€.[2]

Cette publication ne reprend que les grandes lignes de l'accord sectoriel, si vous souhaitez plus d'informations contactez votre section régionale FGTB Horval ou consultez notre site www.horval.be

[1] Montants différents compte tenu de la réglementation différente pour le pécule de vacances.

[2] Les éco-chèques ne sont pas prévus dans les petites entreprises, car lors des accords sectoriels précédents, ils ont été convertis en une augmentation équivalente des barèmes minimums.

HORECA (CP 302): intervention de l'employeur dans les frais de déplacement

Le 1^{er} février 2016, les prix pour les voyages sur le réseau de la S.N.C.B. ont été majorés. L'intervention patronale en cas d'utilisation de transport privé est adaptée en conséquence. L'intervention patronale en cas d'utilisation des transports publics est inchangée depuis le 1^{er} février 2009.

Pour obtenir le tableau des montants des interventions, vous pouvez contacter votre section régionale ou consulter notre site web: <http://horval.be>

TU FAIS LA DIFFÉRENCE

Fais-toi entendre et sois candidat pour les élections sociales 2016. Tout le monde peut être candidat, il suffit de vouloir s'engager pour les collègues et discuter avec l'employeur. Comme délégué, tu auras la possibilité d'être actif sur beaucoup de terrains au sein de ton entreprise. Et le mieux de tout? Tu n'es pas seul: le travail syndical est un travail en équipe. Contactez votre section régionale ou présentez votre candidature via le site web: horval2016.be

> POINT DE VUE

Une début d'année bien rempli

Ceux qui ne consultent que les médias habituels pourraient penser que les nouvelles syndicales sont plutôt rares. Pourtant – et comme souvent – ce n'est absolument pas le cas. En effet, nous sommes entièrement concentrés actuellement sur le suivi et la négociation de dossiers d'une importance considérable pour la vie quotidienne des travailleurs. Petit aperçu.

Libertés syndicales

Le Groupe des 10 négocie actuellement l'évaluation du « *Gentlemen's agreement* ». Ce débat a surgi à la suite des actions menées au cours du 2ème semestre 2014. Nous restons d'avis que de nombreuses réactions, diverses et variées, ont été exagérées. Avec la FGTB, nous étions et sommes d'ailleurs toujours disposés à faire cette évaluation dans la sérénité. Au demeurant, les règles européennes et internationales définissant les libertés syndicales et le droit de grève restent LA référence dans ce domaine.

Les salaires

Le Conseil central de l'économie (CCE) a entamé pour sa part la concertation à propos de la loi de 1996 sur la compétitivité (appelée plus communément loi sur la norme salariale). Cette loi revêt une grande importance pour le salaire des travailleurs, car elle définit le cadre des négociations salariales.

Les chiffres de ce même CCE démontrent qu'entre-temps, le handicap salarial a été éliminé, voire même qu'il sera négatif à la fin de cette année. L'évolution du coût salarial en Belgique par rapport aux pays qui nous entourent devient donc un avantage pour les entreprises belges. Par voie de conséquence, une marge se dégage permettant de négocier librement, y compris des augmentations salariales.

Les prévisions de la Commission européenne font d'ailleurs apparaître que l'économie belge a besoin de pouvoir d'achat supplémentaire pour les ménages. A mettre en œuvre donc! La rage avec laquelle ce gouvernement impose des mesures d'économie et des charges supplémentaires réduit le pouvoir d'achat des gens, ce qui porte atteinte à l'économie. Pour nous, le principe de départ des discussions au sein du CCE sur la loi de 1996 est donc clair: rétablissement intégral et préservation totale des mécanismes d'indexation, maintien des barèmes et liberté de négociation, y compris en matière de salaires.

Budget mobilité

Le ministre de l'Economie K. Peeters a demandé entre-temps l'avis des syndicats et des patrons sur une proposition de loi du CD&V concernant l'introduction d'un budget de mobilité dans les entreprises. Dans le cadre de notre vision sur une mobilité durable et respectueuse de l'environnement, le SETCa est ouvert à une discussion sur ce thème, mais à un certain nombre de conditions: l'introduction et les modalités d'un tel budget de mobilité doivent relever de la concertation sociale dans les secteurs et/ou les entreprises, il importe de disposer de possibilités de choix suffisantes en matière de moyens de déplacement pour effectuer le chemin du travail et, enfin, il ne peut entraîner de perte nette pour les travailleurs qui disposent aujourd'hui d'un véhicule de société.

Métiers lourds et pensions

Entre-temps, nous continuons de suivre de près les débats de la conférence des pensions concernant la modalisation des métiers lourds pour lesquels des dérogations seront encore possibles à l'avenir par rapport à l'âge (relevé) de la (pré)pension. Notre principe de départ consiste à dire que les critères à la base de la reconnaissance d'un métier lourd ne doivent pas seulement intégrer des éléments physiques, mais aussi des composantes de charge psychique.

Travail à temps partiel

Nous allons combattre le projet de loi du ministre de l'Emploi qui entend assouplir fortement l'organisation du travail à temps partiel. Il est inacceptable que l'on rende ainsi la vie des travailleurs à temps partiel impossible à travers l'assouplissement du délai d'annonce des horaires et la suppression du sursalaire en cas de prestation d'heures complémentaires. Il n'est pas acceptable de voir sanctionner le travail à temps partiel. Les travailleurs à temps partiel ont droit eux aussi à une bonne combinaison de leur vie professionnelle et privée.

Sécurité sociale

Dès à présent, les partis de droite de ce gouvernement sont en train d'aiguiser leurs couteaux pour couper sérieusement dans la sécurité sociale à l'occasion du contrôle budgétaire qui interviendra en mars. Ce sera sans nous! Le SETCa s'inscrit de tout son poids dans la campagne de la FGTB visant à préserver et à renforcer la sécurité sociale. La solidarité et l'assurance sont les principes de base qui ont fait de la sécurité sociale la pierre angulaire de notre modèle social. Il importe de les maintenir! Nous restons vigilants et attentifs à tous ces dossiers. Au besoin, nous réagirons comme il se doit.

... et puis, il y a évidemment les élections

Entre-temps, la préparation des élections sociales bat son plein. En 2012, 9200 candidats ont été élus en CPPT sur les listes déposées par le SETCa-FGTB et 7200 dans les conseils d'entreprise. Nous entendons pour le moins faire encore mieux cette fois-ci.



Myriam Delmée,
Vice-Présidente du SETCa

Erwin De Deyn,
Président du SETCa

Le SETCa Meeting Center a ouvert ses portes!

Après plusieurs mois de travaux et rénovation, le SETCa Fédéral dispose d'un tout nouvel espace de réunion. Situé à la Rue de Tournai à Bruxelles, le SETCa Meeting Center a ouvert ses portes fin janvier. Une inauguration officielle sera organisée le 26 avril. Composé de 5 salles de différentes capacités (toutes équipées pour la traduction simultanée), le bâtiment dispose de tous les équipements multimédia et permet d'accueillir au total jusqu'à 350 participants. Un lieu idéal pour tenir les nombreuses réunions syndicales qui seront organisées au cours de l'année entre collaborateurs du SETCa fédéral, les sections régionales et les militants.



> COLLÈGE DES PERMANENTS DU SETCA:

En route vers les élections sociales!

Ce 5 février, le SETCa a tenu son traditionnel Collège des Permanents de début d'année. L'ensemble des secrétaires régionaux et permanents seront ainsi réunis avant la dernière ligne droite, celle qui nous mènera vers les élections sociales en mai prochain. Une rencontre importante qui a permis de rappeler les étapes à venir dans le cadre de la procédure élections sociales et ce à quoi les responsables syndicaux doivent être attentifs. L'occasion également de présenter la campagne de communication, le matériel et les outils qui seront mis à disposition des militants. Comme toujours, il s'agissait aussi faire le point sur les grands dossiers d'actua-

lité politique et syndicale. Les changements importants qui sont entrés ou entreront en vigueur en 2016 ont également été abordés. Il s'agit notamment du durcissement des mesures de fin de carrière, du relèvement de l'âge de la pension anticipée et du durcissement des conditions accès au RCC, de l'adaptation de la garantie de rendement relative aux pensions complémentaires, du droit au reclassement professionnel pour tous les travailleurs bénéficiant d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines et de l'actualisation des critères d'accès au chômage temporaire en 2016.

en bref...

Carrefour: Le SETCa dénonce la politique menée par la direction en matière d'absentéisme. Tous les 3 mois, elle diffuse au CE un aperçu de l'absentéisme des collaborateurs, en se focalisant surtout sur les courtes périodes de maladie. Elle impose aux managers d'effectuer des entretiens avec les travailleurs jugés comme étant « *trop souvent malades* ». Ces pratiques sont inacceptables. Plutôt que de s'attaquer isolément aux travailleurs, la direction devrait commencer par régler les problèmes de bien-être au travail qui sont en partie la cause de certaines absences du personnel.

Non-indexation pour la CP 207: les salaires des travailleurs du secteur de l'industrie chimique auraient normalement dû être indexés de 2% ce 1^{er} février.

Suite au saut d'index imposé par le gouvernement, ce ne sera pas le cas.

«Kom op Tegen Kanker»: Le 31 janvier, le SETCa, accompagné des Mutualités socialistes et du sp.a, a organisé une action de charité au profit de « *Kom op Tegen Kanker* », la ligue flamande de lutte contre le cancer. Près de 150 personnes ont passé un très agréable après-midi à l'occasion d'un « *concours cycliste sur rouleaux* ». Cette initiative a rapporté une très jolie somme pour la bonne cause. Pendant le week-end de l'Ascension, le SETCa participera de nouveau à la randonnée cycliste des « *1000 km contre le cancer* ».

Paroles de délégué: être représentant syndical, ça consiste en quoi ?



En mai prochain, se tiendront les élections sociales. Dans les entreprises, les travailleurs éliront leurs représentants syndicaux : ceux qui seront leurs porte-paroles auprès de la direction, ceux qui feront tourner la concertation sociale, ceux qui défendront leurs droits et leurs conditions de travail. S'engager syndicalement est une mission importante ! Et les mieux placés pour vous expliquer en quoi consiste justement le job d'un délégué, ce sont encore les délégués eux-mêmes...

Dans les prochains numéros de Syndicats, nous laisserons la parole à plusieurs délégués qui œuvrent chaque jour dans leurs entreprises pour faire bouger les choses. Ils nous expliqueront quelles sont les difficultés auxquelles ils doivent faire face et les avancées qui ont pu voir le jour grâce au dialogue social. Ils nous feront partager leur expérience et nous livreront leur ressenti.

Nous démarrons cette rubrique avec les témoignages de plusieurs délégués cadres. Aujourd'hui, les travailleurs cadres sont de plus en plus nombreux. Ils doivent faire face à des difficultés spécifiques, souvent liées à leur statut bien particulier : flexibilité, horaires à rallonge, stress, poids des responsabilités, difficultés au niveau de la représentativité en entreprise, menace sur l'équilibre vie privée/vie professionnelle, etc.



Rita Peeters et Erna Wuyts – Siège de Carrefour à Evere

Erna: «Les entreprises attendent énormément de leurs cadres. La pression qui repose sur leurs épaules est énorme. Il est dès lors également important pour les cadres de pouvoir compter sur une représentation syndicale. Si les cadres en ont besoin, ils peuvent compter sur nous. Nous comprenons d'ailleurs très bien les sensibilités et traitons les dossiers sur le terrain, ainsi que les affiliations, avec la plus grande discrétion.»

Rita: «Les délégations cadres peuvent également contribuer à l'amélioration collective de l'environnement de travail. Ainsi, chez Carrefour, 1 jour de télétravail par semaine a été convenu pour les services administratifs et le mérite en revient à la délégation cadres. Cet avantage prend forme au fil du temps et de plus en plus de travailleurs peuvent y accéder. Notre objectif pour l'avenir est de pouvoir impliquer tous les services dans ce régime. Ensemble, on est plus forts, également pour les cadres!»



Fabrice Coppens – D'Ieteren

«La problématique qui revient le plus souvent sur le tapis est celle du (non-)respect du temps de travail. Les cadres sont souvent considérés comme n'ayant pas d'horaires : ils ont des responsabilités et doivent donc se montrer flexibles. Pour contrebalancer toutes ces heures prestées en plus, les cadres de D'Ieteren ont droit à 5 jours de congés supplémentaires. Dans certains cas, cette compensation est suffisante mais bien souvent, ce n'est pas le cas. Au niveau de la délégation des cadres SETCa, nous effectuons un vrai travail d'information à ce niveau et nous rappelons aux travailleurs quels sont leurs droits en matière de durée de travail. Nous sommes régulièrement interpellés par des travailleurs qui souffrent de cette flexibilité extrême. Pour certains départements, les objectifs fixés ne sont tout simplement pas réalisables sans effectuer des heures supplémentaires. Dans l'ensemble, le dialogue avec la direction est constructif. A travers la concertation sociale, nous sommes parvenus à des résultats concrets dans différents domaines. Le temps de travail reste un point d'ancrage pour lequel nous continuons de nous battre...»



Pierre Lapouge – Touring

«Actuellement, je suis le seul représentant syndical cadre chez Touring. Mon mandat a eu un réel impact sur mes collègues cadres puisque certains s'intéressent à présent au travail syndical et comptent se porter candidat aux prochaines élections sociales. De plus en plus de travailleurs viennent vers moi et me font part de leurs difficultés. Comme délégué, j'ai eu l'occasion d'intervenir dans plusieurs dossiers importants. Une réorganisation de la structure des cadres a été mise en place sans perte de statut, d'emploi ou d'acquis sociaux. Dans les négociations, la direction a véritablement tenu compte de nos propositions. Par la suite, nous avons organisé des journées d'informations pour expliquer les changements aux travailleurs. Une autre avancée importante est la conclusion d'une Car Policy pour les cadres bénéficiant d'un véhicule de fonction. Les règles pour cette catégorie de travailleurs n'étaient pas définies auparavant et nous avons pu négocier un encadrement clair. Je suis également intervenu plusieurs fois dans des dossiers de harcèlement. Pour les cadres qui sont confrontés à ce type de problème, pouvoir en parler à un délégué cadre et être accompagné est essentiel. De manière générale, la direction est ouverte au dialogue mais rien n'est jamais gratuit. Comme délégué, il faut pouvoir montrer sa détermination et faire pression tout en restant constructif. Un peu comme un funambule sur une corde : il faut trouver le juste équilibre pour pouvoir avancer...»

La campagne se dessine...

Dans les entreprises, les collaborateurs du SETCa s'affairent actuellement à trouver un maximum de candidats. Bientôt, nous nous retrouverons véritablement au cœur de la campagne: le moment où il s'agira d'aller vers les travailleurs dans les entreprises pour connaître leurs attentes, pour les informer sur les enjeux des élections sociales, sur l'importance d'aller voter. Il faudra présenter clairement les équipes de candidats, nos revendications et nos valeurs et expliquer pourquoi il faut choisir le SETCa. Tout au long de ces étapes importantes, nous mettons à disposition des travailleurs et des militants de nombreux outils, supports et informations.

Pour tout savoir sur les élections sociales

Sur notre page web spécialement consacrée aux élections sociales (www.setca.org/electionssociales2016), nous publions toute l'actualité en rapport avec les élections sociales, des conseils, un rappel des grands rendez-vous et des dates à ne pas manquer, ainsi que des explications sur le vote et la procédure. Vous voulez être candidat? C'est également à cet endroit que vous pouvez compléter le formulaire de candidature en ligne!

My SETCa: pour mener votre campagne

Vous êtes candidat? Rendez-vous vite sur www.my.setca.org, le site web fermé du SETCa. Vous y retrouverez tout le matériel nécessaire pour pouvoir créer et mener votre campagne: Des templates de tracts et d'affiches en différents formats, tout le matériel graphique pour personnaliser vos publications dans le style de la campagne du SETCa «Ensemble dessinons l'avenir» (des logos, les polices de caractères, des petits dessins etc.). Nous mettons aussi à votre disposition des fiches avec conseils pratiques mais aussi toutes les publications liées à la campagne (les brochures, les affiches, etc.)

A paraître...

Dans les prochains mois, plusieurs publications intéressantes seront à votre disposition. A suivre!

Des brochures pleines de bons tuyaux

Nous rééditerons le concept des fameuses brochures «10 tuyaux», qui avaient fait leur apparition il y a 4 ans. Ces recueils de bons conseils s'adressent aux militants et visent à présenter de manière concise comment s'y prendre au mieux pour mener une bonne campagne et approcher les travailleurs, comment être actif sur les réseaux sociaux et comment faire pour démarrer lorsqu'on est un nouveau délégué.

La carte de vos droits

Petite nouveauté: la carte de vos droits. C'est la brochure indispensable pour le travailleur, à conserver soigneusement pour pouvoir se repérer dans son secteur et connaître ses droits! Conçue dans un format qui ressemble à une carte routière, elle présente une vue synthétique de ce qui est d'application précisément dans sa commission paritaire en matière de législation sociale. Un outil précis et bien pratique pour ne jamais se perdre dans ses droits...

Procédure élections sociales: qu'en est-il de ces X et Y?

Comme travailleur d'une entreprise où se tiendront des élections sociales, vous voyez régulièrement apparaître de drôles d'avis «X» ou «Y», que vous recevez par e-mail ou qui sont affichés aux valves. Ils sont liés à la procédure des élections sociales. Voici quelques explications à propos de là où nous nous situons, c'est-à-dire entre la date «X» et «X+35». Le site www.fgtb2016.be vous permet de calculer quand tombe précisément la date X dans votre entreprise.

X: Premier affichage concernant les élections. Entre le 9 et le 22 février

À cette date, l'employeur communique davantage de détails concernant les aspects concrets du scrutin. Ainsi, il communique le nombre de mandats par catégorie de personnel et par organe, les dates et heures de vote, les détails des UTE, les différentes listes de personnel et d'électeurs et d'autres données sur le déroulement futur de la procédure (responsables, suite de la procédure). Si le vote est électronique, cet aspect doit être précisé également à ce moment.

Être candidat? Franchissez vite le pas! Si vous hésitez à devenir candidat, il vous reste encore un peu de temps. Franchissez encore vite le pas et inscrivez-vous sur www.setca.org/devenircandidat, nous vous contacterons pour un entretien confidentiel et sans engagement. Faites-vous entendre!

À quoi faut-il veiller comme candidat (potentiel)?

- Vous n'êtes pas d'accord avec les annonces concernant les listes électorales, le nombre de mandats, la liste des cadres ou le personnel de direction? Vous disposez de 7 jours (jusqu'à X+7) pour introduire directement une plainte à ce propos auprès de votre employeur (ou par le biais du CPPT ou du CE s'il y en a un). L'employeur dispose ensuite

de 7 jours pour se prononcer à ce propos (le cas échéant avec le CPPT ou le conseil), soit jusque X+14. Il convient en tout cas d'informer son secrétaire syndical à temps.

- Vous n'êtes pas d'accord avec l'une des décisions concernant les thèmes qui précèdent? Vous disposez de nouveau de 7 jours pour introduire un recours (jusqu'à X+21) auprès du tribunal du travail compétent.

- Celui-ci doit se prononcer une semaine plus tard (X+28). X+28 est dès lors la date ultime de clôture des listes.

- N'oubliez pas que les listes de candidats doivent être déposées à X+35!

X+35: Dépôt des listes de candidats. Entre le 15 et le 28 mars 2016

C'est le moment où la campagne commence vraiment à battre son plein car les candidats aux élections sont à présent connus officiellement. À X+35, les organisations représentatives des travailleurs (dont le SETCa) doivent déposer leurs listes de candidats. Dans le cas où il n'y a pas de candidats, l'employeur doit le signaler au personnel, aux syndicats et aux pouvoirs publics. Dans ce cas, la procédure est arrêtée.

À quoi faut-il veiller comme candidat (potentiel)?

- Votre employeur arrête la procédure, mais vous pensez qu'il ne l'a pas respectée correctement? Faites-le savoir au SETCa, car en cas de mauvais respect, l'employeur peut être contraint de relancer la procédure.

Étapes suivantes de la procédure

X+40: publication des listes de candidats et désignation des bureaux de vote
X+56: date-limite pour l'accord sur le vote par courrier, publication des listes modifiées
X+77: clôture des listes de candidats
X+90: jour des élections!

> ÉDITO

L'argent, toujours l'argent

Outre les relents communautaires qu'elle comporte et le doute qu'elle jette sur les compétences de la ministre de la Mobilité (?) ou encore la guerre qui oppose la SNCB (exploitant du chemin de fer) et Infrabel (gestionnaire du réseau), la saga qui a entouré l'achèvement ou non du RER au sud de Bruxelles est surtout l'illustration de la misère du service public et des mauvais choix politiques opérés dans ce domaine.

Qu'en ressort-il en effet? Primo que la séparation entre SNCB et Infrabel destinée à faciliter l'entrée du secteur privé dans l'exploitation du chemin de fer (théoriquement pour le dynamiser) n'aura in fine abouti qu'à la paralysie. Secundo que l'on n'investit pas assez d'argent dans le transport public alors que les problèmes de mobilité qui pourrissent la vie des navetteurs empirent de jour en jour et que la route est justement le moyen de transport qui contribue le plus à détériorer la qualité de l'air et à aggraver le réchauffement climatique.

Dérapiage

Malgré la dégradation de l'offre de transports publics, la SNCB doit par-dessus le marché faire 3 milliards d'économies. Ceci nous amène à nous pencher sur le budget de l'Etat et sur l'allocation de l'argent qu'il gère. Les économies budgétaires dans la fonction publique, dans la sécurité sociale, dans les transports, le saut d'index, les taxes nouvelles, n'auront pas empêché le budget de l'Etat de dérapage par rapport à la trajectoire budgétaire que l'Europe nous a fixée. Si cela avait été pour investir dans l'économie, on aurait pu applaudir. Mais

l'argent s'est envolé en cadeaux fiscaux sur lesquels le tax shift a jeté un écran de fumée.

Fumée quant aux avantages qu'en tireront les travailleurs en comparaison de ce qu'on leur a retiré d'autre part. Fumée quant au financement qui s'avère très loin d'être assuré. Il semble en effet évident aujourd'hui que les recettes supposées venir de la lutte contre la fraude fiscale, de la taxe sur les montages financiers, ou sur la quatrième amnistie fiscale (encore des cadeaux) ont été largement exagérées. Si bien qu'il manquera au minimum (version officielle de la ministre du Budget si les recettes étaient au rendez-vous) 3 milliards, et au maximum, selon l'opposition, plus de 6 milliards pour financer ce tax shift.

Or, que fait le gouvernement pour redresser la barre? Il essaie par tous les moyens dont il dispose d'éviter de récupérer auprès des multinationales les 700 millions qu'elles ont engrangés à tort à la faveur du système dit d'Excess Profit Ruling. Mieux encore : alors que le tax shift n'est même pas financé, le ministre des Finances Van Overtveldt, propose d'abaisser l'impôt des sociétés de 34 à 20 ou 22%. Cela coûterait 3,5 milliards de plus. Un cadeau qui s'ajoute aux réductions de cotisations sociales déjà accordées aux entreprises. Même s'il n'est pas suivi, le simple fait de le proposer est en soi un scandale.

Moins chers

Mais ce n'est hélas pas tout. Le gouvernement entend maintenant revoir la loi de sauvegarde de la compétitivité qu'il a violée en imposant le saut d'index pour permettre aux entreprises d'encore faire

baisser les salaires au nom de la compétitivité. Le prétexte est une fois de plus fallacieux. Les entreprises ont déjà obtenu tout ce qu'elles demandaient : saut d'index, réduction des cotisations patronales, marché du travail «plus flexible» et subsides salariaux supplémentaires. En 2014, ces subsides salariaux ont augmenté pour atteindre un niveau record. C'est plus de 7,1 milliards en termes de coûts salariaux que les entreprises ne doivent pas reverser au fisc ou à la sécurité sociale! Soit 4,6% de la masse salariale totale.

Le Rapport Technique du Conseil Central de l'Economie (CCE) indique noir sur blanc que d'ici fin 2016, les «coûts» salariaux de la Belgique seront moins élevés que chez ses voisins. En comparaison avec 1996, le fameux écart salarial dont souffrirait la Belgique pourrait, selon l'OCDE s'avérer négatif de 1,4% d'ici fin 2016. Produire coûte donc moins cher chez nous que chez les voisins.

Cela confirme que la course à la compétitivité par rapport aux voisins nous entraîne dans une spirale négative. Les effets économiques sont maintenant clairs. La confiance des consommateurs baisse et le pilier le plus important de notre économie, à savoir la demande intérieure, s'effrite. La Commission européenne a récemment annoncé que la croissance de la consommation intérieure serait réduite de plus de la moitié en 2016.

Justice fiscale

En conclusion, il faut cesser de peser sur le budget des ménages pour faire des cadeaux aux entreprises et aux multinationales. Il est grand temps d'opérer une vraie réforme

fiscale qui aille dans le sens d'une fiscalité juste. Une telle fiscalité implique un glissement de l'impôt sur le travail vers un impôt sur le capital et sur les revenus du capital (plus-values sur actions, intérêts, dividendes, ...). Pour la seule Belgique, la fraude fiscale et la fameuse optimisation fiscale sont estimées à quelque 20 milliards par an. Ces recettes perdues pour l'Etat pourraient pourtant servir à l'amélioration du budget de la sécurité sociale, au relèvement des allocations et des pensions, à des investissements publics visant l'emploi et la croissance, au développement de transports publics durables, à la réalisation des objectifs climatiques...

Rappelons que chez nous, les 10% des Belges les plus riches possèdent 44% de la richesse nationale alors que les 50% les plus pauvres n'en possèdent que 10%. Ce sont les épaules les plus larges doivent porter les charges les plus lourdes. Les moyens ainsi dégagés devraient être utilisés pour augmenter le pouvoir d'achat des ménages, relancer ainsi la demande de biens et de services et donc l'activité économique, tout en évoluant vers une société plus égalitaire.



Rudy De Leeuw
Président



Marc Goblet
Secrétaire général

Prudent au volant ? Félicitations !

Votre conseiller P&V vous propose en ce début d'année une **assurance auto solide** à des conditions exceptionnelles. Celle-ci prévoit une couverture étendue et complète, le dépannage dans toute la Belgique et la prise en charge immédiate de toutes les formalités administratives. Et vous ? Vous bénéficiez de la sécurité que vous offre P&V. Demandez-la chez votre conseiller P&V !



www.pv.be

