

Nos alternatives

**PENSIONS MIN.
1.500 €**

**DE BONS
SERVICES
PUBLICS**

**32H
SEMAINE**

**SALAIRE MIN.
14 €/H**

**IMPÔTS
1€ = 1€**

La FGTB a réuni son congrès le 9 juin pour élire son nouveau Secrétaire général en la personne de Robert Vertenuel et rendre hommage à Marc Goblet qui quitte sa fonction pour raisons de santé.

La FGTB a remis à l'ordre du jour les alternatives à cette occasion.

Voir en pages 8 & 9

ACTIONS

**Acteurs
marcheurs**

Page 3

ETICTAGS

**L'éthique
online**

Page 4



FGTB

**André
Mordant
n'est plus**

Page 5

TRAVAIL

**La FGTB
à l'OIT**

Page 6

NAMUR

AFICo asbl PROGRAMME D'ACTIVITES JUN-SEPTEMBRE 2017

JUIN

- FORMATION « COMMUNICATION MILITANTE ET TRACTS CITOYENS » (suite)**
Assurer une bonne communication au sein de son groupe militant n'est pas toujours facile. A la fois outils de propagande, d'information et de mémoire, l'écriture et ses différentes formes (comme les tracts et les affiches) nécessitent un réel travail d'organisation et de réflexion collective.
Les trois derniers jours de cette formation peuvent constituer un module à part entière et, à ce titre, être suivis indépendamment des trois premiers jours donnés en mai.
18 & 25.04.17 + 09.05.17 + 06.06, 13.06 & 20.06.17 | 09h30-16h00
- FORMATION « PRÉSUMÉ COUPABLE. JE NE SUIS PAS RACISTE MAIS... J'Y PENSE. » (à destination des travailleurs sociaux)**
Vous travaillez ou animez des groupes et vous êtes régulièrement confronté à des discours sur les étrangers avec votre public sans savoir comment réagir ni quel argument utiliser ? Ce type de situation vous met en porte-à-faux par rapport à votre rôle d'écoute et vos valeurs professionnelles. Vous aimeriez vous-même en connaître plus sur le phénomène migratoire...
Venez nous rejoindre pour 3 jours de formation autour de ce qui se dit sur les migrants, réfugiés ou autre, afin de s'outiller et de s'informer pour alimenter une discussion ou simplement se sentir plus à l'aise en tant que professionnel lorsque ces débats émergent.
15, 16 & 20.06.17 | 09h30-16h00
- FORMATION « CETA POUR LES NULS »**
La lutte contre le CETA n'est pas terminée tant que les parlements nationaux n'ont pas ratifiés ce traité ! Aussi, AFICo vous propose deux jours de formation pour mieux comprendre, d'une part, ce que contient ce traité et les dangers qu'il représente pour les citoyens de l'Union européenne et du Canada et, d'autre part, les enjeux des mobilisations citoyennes à venir contre le CETA en particulier et les traités de libre échange en général.
26 & 28.06.17 | 09h30-16h00
- FORMATION « PERMIS DE CONDUIRE THÉORIQUE ET CONDUITE CITOYENNE » (COMPLÉT !)**
Cette formation aborde les enjeux de la mobilité, les notions de conduite citoyenne et responsable, elle permet d'assimiler le code de la route pour obtenir son permis de conduire théorique.
26.06.17 au 30.06.17 | 09h00-13h00
- FORMATION « ON A TOUS UN TONTON RACISTE, PETIT GUIDE DE SURVIE EN FAMILLE » (entre 14-18 ans)**
Les propos racistes sont beaucoup trop présents à l'école, dans la rue, aux réunions de famille... Cette formation vise à s'outiller pour apprendre à réagir et à démonter tonton à coup d'arguments concrets.
28 & 29.06.17 | 13h00-16h00

AFICo asbl

Rue Borgnet 14, 5000 NAMUR
081/64.99.52 | www.afico.be
info@afico.be | f afico.asbl

AOÛT

- FORMATION « ART'ERNATIVES »**
Art'ernatives est à la fois un atelier de réflexion sur les alternatives aux capitalismes et un atelier de linogravure visant à mettre en images ces alternatives afin de mener, au travers d'un vecteur artistique, des actions de sensibilisation du grand public.
L'atelier est ouvert à tous : aucun niveau artistique n'est en effet exigé !
07, 08 & 10.08.17 | 09h30-16h30
- FORM'ACTION « DÉSOBÉISSANCE CIVILE NON VIOLENTE »**
Ras-le-bol des processions nord-midi ? Alors venez vous initier avec nous à des modes d'actions alternatifs, fondamentalement ludiques et centrés sur le principe de non-violence.
21, 22 & 23.08.17 | 09h30-16h00
- FORMATION « PERMIS DE CONDUIRE THÉORIQUE ET CONDUITE CITOYENNE »**
Cette formation aborde les enjeux de la mobilité, les notions de conduite citoyenne et responsable, elle permet d'assimiler le code de la route pour obtenir son permis de conduire théorique.
21.08.17 au 25.08.17 | 09h00-13h00
- FORMATION « HEY MAD'MOIZELLE - STOP AU HARCÈLEMENT DE RUE »**
Un regard appuyé, une insulte, un geste déplacé et votre parcours devient celui de la combattante. Se déplacer dans l'espace public est un droit. Mais pour en bénéficier, il faut de bonnes conditions. Le harcèlement de rue n'est pas une fatalité mais un phénomène de société explicable et pour lequel il existe des solutions !
24 & 25.08.17 | 09h30-16h00
- FORMATION « DÉCOUVERTES HORIZONS » à NAMUR ou ANDENNE (orientation socioprofessionnelle à destination des demandeurs d'emploi)**
Cette formation permet de développer une meilleure image de soi, elle apporte un soutien individuel et collectif face aux difficultés, et accompagne dans la création d'objectifs réalistes. Elle donne également les outils essentiels à la réalisation d'un projet professionnel (décodage d'une offre d'emploi, CV, lettre de motivation, préparation à l'entretien d'embauche...) et à une meilleure communication verbale et non verbale. En fin de formation, un stage en entreprise offre l'opportunité de valider le projet en milieu réel.
11.09 au 28.11.17 | 09h00-16h00
- FORMATION « L'ÉGALITE FEMMES-HOMMES, ON A TOUS ET TOUTES À Y GAGNER ! »**
Assurer une bonne communication au sein de son groupe militant n'est pas toujours facile. A la fois outils de propagande, d'information et de mémoire, l'écriture et ses différentes formes (comme les tracts et les affiches) nécessitent un réel travail d'organisation et de réflexion collective.
21 & 22.09.17 | 09h30-16h00
- FORMATION « JEUNES FGFB »**
Discuter avec les Jeunes FGFB de thématiques qui concernent la justice sociale, le travail, l'enseignement, l'antifascisme, la solidarité d'ici et d'ailleurs... Cette année, la formation sera essentiellement axée sur le temps de travail et l'égalité de traitement entre hommes et femmes.
Renseignements et réservations : julie.guillaume@fgfb.be ou 081 649 956
27.09 au 01.10.17

AOÛT SEPT.

SETCa
NAMUR

Information à l'attention des affiliés du SETCa Namur

Concerne :

- 1) Horaires d'ouverture de nos bureaux durant la période de vacances
- 2) Permanences SEL

Cher(e)s affilié(e)s,

Nous vous informons que les heures d'ouverture de nos bureaux seront modifiées du 10 juillet au 25 août inclus.

Nos bureaux seront ouverts et accessibles aux affiliés :

Les lundi, mardi, mercredi, jeudi : de 8h30 à 12h30 et de 13h30 à 15h00

(Permanence téléphonique maintenue jusqu'à 16h30)

Le vendredi : de 8h30 à 12h30

Veillez noter également que nos bureaux seront fermés :

Le vendredi 21 juillet 2017 (Fête nationale)

Les lundi 14 et mardi 15 Août 2017

Nous vous souhaitons à toutes et à tous de bonnes vacances !

Pour les affiliés du SEL (Enseignement libre) :

Nous vous informons que deux permanences se tiendront en nos bureaux uniquement sur rdv pour le calcul de votre traitement différé : Le vendredi 30 juin et le mercredi 5 juillet

Si vous souhaitez avoir un rdv avec notre délégué pour l'une de ces deux permanences, nous vous invitons à lui adresser un mail avant le 25 juin à l'adresse suivante : selnamur@gmail.com

Si vous êtes dans l'impossibilité de vous présenter à ces dates et que vous souhaitez un rdv pour le calcul de votre traitement différé, nous vous demandons alors de prendre contact avec nos services au 081/64.99.80 ou par mail admin.namur@setca-fgfb.be.

Stéphane BAUDART

Secrétaire régional SETCa Namur



Fédération des Métallurgistes FGFB du Hainaut Namur

Taux mensuel de cotisations à partir de juillet 2017

| | H. / F. |
|--------------------------|----------------|
| Actifs | 16,04 € |
| Pré-pensionnés | 12,86 € |
| Chômeurs complets | 9,95 € |
| Malades + 1 mois | 9,95 € |
| Invalides | 9,63 € |
| Pensionnés | 3,50 € |

AFICo asbl vous propose

Form'Action DÉSOBÉISSANCE CIVILE NON VIOLENTE

3 JOURS DE FORMATION
les 21, 22 & 23 août 2017
de 9h30 à 16h30

dans les locaux de la
FGTB Namur (4^{ème} étage)
rue Dewez 40 à 5000 Namur

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

INSCRIPTION
OBLIGATOIRE

CEPAG
AFICo
Namur

avec le soutien de :



FGTB-ABVV
Bruxelles-Brussel



Climat: après la tempête, évaluation des dégâts...

Dans notre monde globalisé, la décision capricieuse du président des Etats-Unis relative au climat n'a mis que quelques minutes pour se répandre comme une trainée de poudre ! C'est donc aussitôt que sont apparues comme un non-sens profond les motivations du retrait des Etats-Unis de l'accord de Paris.

Un des plus grands pollueurs au monde qui se retire symboliquement de l'accord sur le climat : l'annonce semble grave, mais la réalité n'est pas aussi dramatique qu'on pourrait le penser. Même si « *the Donald* » croit volontiers au charbon, l'industrie américaine sait depuis longtemps que ce secteur n'a plus d'avenir : l'énergie renouvelable est meilleur marché, plus sûre et offre beaucoup plus de possibilités de création d'emplois stables que les combustibles fossiles. Nous savons, en outre, depuis les années 70 déjà, que diminuer activement le réchauffement climatique est économiquement plus avantageux que de ne rien faire. Mais pouvons-nous réellement attendre des décisions sensées de la part de quelqu'un qui doute du réchauffement du climat car 3 cm de neige sont tombés en octobre ?

Les réactions internationales au retrait de l'accord ont été pour le moins fortes. Une unité renouvelée a vu le jour au sein de l'UE, et une nouvelle alliance stratégique entre l'Europe et la Chine pourrait poindre à l'horizon... La Chine qui saute sur la vacance du poste de dirigeant dans la lutte pour le climat ? Il semble qu'un nouvel ordre mondial pourrait bien se mettre en place...

Bref, il convient de nuancer : le train climatique est bien parti et la décision unilatérale



des Etats-Unis n'a fait que reléguer ce grand pays au dernier wagon. Le train continue sa route, avec ou sans les Etats-Unis en tête de pont.

Et, comme souvent, les déclarations musclées sont moins importantes que les mutations profondes déjà observées sur le terrain. Des géants comme Apple et Tesla l'avaient déjà admis, c'est désormais au tour d'entreprises pétrolières, comme Shell, de reconnaître l'urgence d'agir pour le changement climatique. Beaucoup de ces entreprises se sont déjà pleinement lancées dans l'innovation respectueuse de l'environnement et le switch vers l'énergie renouvelable. L'exit de l'accord des EUA va donc, au pire, ralentir les réformes mises en place.

Et maintenant ?

Après l'annonce du retrait des Etats-Unis de l'accord de Paris, les chefs d'Etat des autres pays se sont empressés de condamner cette décision. Eh bien, c'est peut-être le moment opportun pour aller jusqu'au bout de l'accord pro-climat. Car beaucoup de chapitres de celui-ci sont jusqu'à présent restés lettre morte.

En Europe, nous devons réduire annuellement nos émissions de gaz à effet de serre de 2 %, afin d'atteindre l'objectif d'une réduction de 40 % en 2030. Un effort qui rapportera sur tous les plans car, outre la protection de notre climat, 1 million d'emplois durables seront ainsi créés, l'importation de pétrole diminuera ainsi que la pollution de l'air, la

Santé Publique s'améliorera et notre facture d'énergie pourrait bien être revue à la baisse. Pour les gouvernements d'Europe, c'est le bon moment d'aller jusqu'au bout, en accélérant la politique climatique !

Au bout du compte, l'exit des EUA était peut-être la « *meilleure mauvaise nouvelle* » pour le climat !

Mais que faisons-nous, concrètement, en tant que syndicat ? Les formations de Brise pour les représentants syndicaux aborderont, cet automne, le sujet de la consommation énergétique au travail. L'avenir sera vert ou...il n'y aura pas d'avenir. Toutes les forces progressistes sur le pont pour une « *verte* » remise en route du monde !!!

> AGENDA

DIMANCHE 18 JUIN 2017

Journée de sensibilisation aux dangers de l'extrême-droite - Visite du Fort de Breendonk et de la Caserne Dossin.

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), afin de réfléchir ensemble aux dangers des thèses de l'extrême-droite.

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

PAF: 8 € (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.

Informations et inscriptions auprès de Martine CHAVATTE
02/539.88.08 - Martine.Chavatte@cepag.be.

DIMANCHE 18 JUIN, 14H :

Marche citoyenne et solidaire pour une vraie politique d'accueil !

Rendez-vous près de Fedasil, boulevard de Dixmude, à Bruxelles.

En 1977, l'humanité a été capable d'envoyer dans l'espace deux sondes spatiales telles des bouteilles à la mer interstellaires. Ces sondes contenaient un disque, dénommé « *Voyager Golden Record* », reprenant des images et des sons provenant des différentes cultures composant notre humanité. Sur ce même disque, le mot « *bonjour* » était prononcé dans une multitude de langues...

Cette main tendue vers de nouvelles civilisations entendait témoigner de notre réelle pension à aller vers l'Autre.

Aujourd'hui, 40 ans plus tard, pas de réponse, pas de retour et nous sommes là, toujours seuls, au milieu de l'univers, mais désormais enfermés...dans nos protectionnismes ! Si nous avons eu assez de science et d'esprit pour expédier nos salutations jusqu'aux confins de l'univers, aurons-nous simplement assez d'ouverture et de talent pour recevoir celles et ceux qui frappent à notre porte ? Pourrons-nous promouvoir, ensemble, le projet d'une société progressiste et respectueuse des droits humains ?

Oui, soyons cette nation d'hommes et de femmes qui parlent d'une même voix, d'un même cœur. Refusons de nous soumettre à une pensée sauvage et aberrante, menant à la détestation de l'autre, de tout ce qui fait sa différence et ses motivations à venir à nous. Refusons tout ce qui mènerait à remplacer l'humain par un chiffre, un document administratif ou un symptôme. Refusons que des murs s'érigent et qu'ils transforment l'Europe en forteresse inhospitalière !

Voyons plutôt la chance d'humanité qui nous est donnée de pouvoir rencontrer celui qui, après avoir enduré le pire des voyages, tente simplement de continuer à vivre sa vie : « *devant la persécution, toute personne a le droit de chercher asile et de bénéficier de l'asile en d'autres pays* » (article 14 de la Déclaration universelle des droits de l'Homme).

Marchons ensemble, en couleurs, à Bruxelles, ce dimanche 18 juin 2017 !

>> Concerts, animations et spectacles concluront ce rassemblement festif.

MARDI 20 JUIN, 18H:

Conférence « *La précarisation du travail* »

Individualisation, « *crise* », mise en concurrence des travailleurs, exigences de la rentabilité liée à la compétitivité, diktats des actionnaires... : tout contribue à rendre le travail de plus en plus précaire, plaçant les travailleurs dans une insécurité sociale et financière permanente.

Quelles conséquences pour le monde du travail et pour la société dans son ensemble ?

Soirée présentée par **Mateo Alaluf**, sociologue belge d'origine turque, docteur en sciences sociales et professeur ordinaire à l'Université libre de Bruxelles, spécialiste des questions relatives à l'emploi, à la qualification du travail et aux rapports entre formation et emploi.

Avec la participation et la présence de **Danièle Linhart**, sociologue du travail (Paris X), auteure de « *La Comédie humaine du travail, de la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale* », Toulouse, éditions Erès, 2015.

Bienvenue à toutes et à tous !

Informations pratiques :

Adresse : Université Populaire, rue de la Victoire 26, 1060 Saint-Gilles

Téléphone : 02 543 03 08

L'entrée à toutes nos conférences est gratuite.

JEUDI 22 JUIN À 19H :

Conférence gesticulée « *Tu sais les savoirs c'est pas pour moi* »

Nous, on a arrêté de croire que le savoir était « *émancipateur par nature* ». Des fois, il sert précisément à l'inverse. Il sert à faire taire, à déposséder, à dominer. C'est pas par hasard que certains pensent qu'ils ne savent rien, que « *réfléchir, c'est pas pour eux* ». Ceux qui se pensent crétins, idiots ou cancrs. Ceux qu'on n'écoute jamais, ceux qui sont invisibles, ceux qui sont racontés, ceux qui sont expliqués. Les illégitimes...

Infos pratiques

Adresse : Université Populaire, 26 rue de la Victoire à 1060 Bruxelles.

L'entrée est gratuite, sans réservation.

CHARLEROI

PERMANENCES FISCALES

Exercice 2017 – Revenus 2016

La F.G.T.B. Régionale de Charleroi, soucieuse de venir en aide à ses affiliés, vous propose de remplir votre déclaration aux impôts **AINSI QUE DE CALCULER GRATUITEMENT VOTRE IMPOT SUR ORDINATEUR.**

REPLISSAGE + CALCUL DES DECLARATIONS

QUAND?

Les mardis et jeudis du mois de juin, SAUF le 29, de 8h30 à 11h30 et de 13h00 à 15h20 **UNIQUEMENT SUR RENDEZ-VOUS**

Où?

A la FGTB Charleroi, Service Comptabilité à 6000 CHARLEROI

COMMENT PRENDRE RENDEZ-VOUS?

En téléphonant au 071/641.359 de 8h30 à 11h30

Il est indispensable que les affiliés qui sollicitent nos Services soient munis des documents repris ci-dessous:

1. L'avertissement extrait de rôle de l'année passée (Ex. Imp. : 2016, revenus : 2015)
2. Le **CARNET SYNDICAL** ou **Preuve de paiement (sera exigé)**
3. Les cartes d'identité des personnes concernées + code PIN
4. Les relevés des SALAIRES, congés payés, indemnités, allocations de chômage et maladie, pensions et rentes imposables perçues en 2015 (relevé 281).
5. ATTESTATIONS DE PRET et/ou ASSURANCES-VIE délivrées par l'organisme prêteur et/ou assureur.

WALLONIE PICARDE



PERMANENCES FISCALES

Exercice 2017 – Revenus 2016

La FGTB WAPI propose à ses affiliés de remplir leur déclaration fiscale (régime des salariés) lors de permanences organisées à Mouscron ainsi qu'à Tournai.

Les personnes en possession de leur carte d'identité électronique et de leur code PIN pourront bénéficier d'un service plus rapide via déclaration TAX-ON-WEB (couples mariés ou cohabitants légaux: les deux cartes et deux codes pin sont requis).

Où?

A **TOURNAI**, rue du Crampon 12A
Le samedi 24 juin de 8h30 à 11h00
Les lundis 12, 19 et 26 juin de 09h00 à 12h00

A **MOUSCRON**, rue du Val 3 (étage)
Le samedi 10 juin de 8h30 à 11h00
Les jeudis 8, 15 et 22 juin de 13h00 à 16h00

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

1. La déclaration d'impôts et le document préparatoire revenus 2017.
2. L'Avertissement Extrait de Rôle (note de calcul envoyée par l'Administration des contributions) et le brouillon de l'exercice précédent.
3. L'attestation de cotisations syndicales pour l'année 2016.
4. Les fiches fiscales relatives à l'ensemble des revenus 2016 (salaire, chômage, mutuelle, pécule de vacances, pension, ...) et les attestations de revenus d'origine étrangère.
5. Les attestations pour EMPRUNTS et ASSURANCES-VIE ainsi que le revenu cadastral non indexé des maisons et terrains, ...
6. Les attestations pour paiement de pensions alimentaires.
7. Les justificatifs requis pour les dépenses donnant droit à des réductions d'impôt.



• Durant les mois de juillet et août 2017, nos bureaux seront ouverts:
Sites de Mouscron (Rue du Val 3, Mouscron Tél:056/85.33.20) et de Tournai (Avenue de Maire 134, Tournai Tél: 069/66.94.20)
Du lundi au jeudi de 08h00 à 12h00 et de 13h00 à 16h00.
Le vendredi de 08h00 à 12h00.

• Nos bureaux seront exceptionnellement fermés:
- Le 23 juin 2017;
- Le 20 juillet 2017 après-midi;
- Le 14 août 2017.

• Les permanences extérieures sont suspendues durant juillet et août 2017.

Fabrice LAMARQUE
Président

MONS



La Maison des Employés
et Cadres Syndiqués

www.maisondesemployes.wordpress.com



EXPOSITION PHOTOGRAPHIES



Vernissage le vendredi 16 Juin 2017 dès 18h30

Rue Chisaire 34, 7000 Mons

Dévernissage le mercredi 05 Juillet 2017 dès 18h30

Ouvert du lundi au vendredi de 8h30 à 17h00, fermé les weekends et jours fériés



Une organisation
"La Maison des employés et cadres syndiqués de Mons-Borinage" (asbl)
avec le soutien de la Région Wallonne et du SETCa Mons-Borinage



Entrée gratuite

FGTB

Mons-Borinage Ensemble, on est plus forts

PERMANENCES FISCALES

EXERCICE 2017 – REVENUS 2016

Uniquement sur rendez-vous

QUAND ?

Le lundi 26 juin de 08h00 à 12h00 et de 13h00 à 16h00
Les mardis 30 mai et 6 et 13 juin de 08h00 à 12h00 et de 13h00 à 16h00
les jeudis 1, 8, 22 et 29 juin de 08h00 à 12h00 et de 13h00 à 16h00

OÙ ?

à la FGTB Mons-Borinage - Service Comptabilité
rue Lamir 18-20 - 7000 Mons

INTÉRESSÉ(E) ?

Contactez-nous au 065/32.38.44 OU 065/32.38.41

CENTRE

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

La Fédération des Métallurgistes FGTB du Hainaut-Namur informe tous ses affiliés, qu'à dater du 1^{er} juillet 2017, les taux de cotisations syndicales s'établissent comme suit:

Taux mensuel de cotisations à partir de juillet 2017

| | H. / F. |
|-------------------|---------|
| Actifs | 16,04€ |
| Pré-pensionnés | 12,86€ |
| Chômeurs complets | 9,95€ |
| Malades + 1 mois | 9,95€ |
| Invalides | 9,63€ |
| Pensionnés | 3,50€ |

Pour rappel, les affiliés en ordre de cotisations en octobre 2017 bénéficieront d'une prime syndicale dont le montant variera en fonction du taux de cotisation.

LIÈGE - HUY - WAREMME

LA CENTRALE GENERALE F.G.T.B.
Section LIEGE-HUY-WAREMME
Place St Paul, 13, 4000 LIEGE

AVIS AUX TRAVAILLEURS DE LA CONSTRUCTION PAIEMENT DE LA PRIME SYNDICALE

Le paiement de la prime syndicale couvrant la période du 2^{ème}, 3^{ème}, 4^{ème} trimestre 2016 et 1^{er} trimestre 2017 s'effectuera par versement sur votre compte bancaire par la Centrale Nationale à partir du 19 juin 2017.

Pour faciliter l'organisation du paiement, nous vous invitons à nous transmettre, dès réception la carte reçue du Fonds de Sécurité d'Existence de la construction (après y avoir indiqué votre numéro de compte bancaire, soit par la poste, à nos guichets, à nos permanences ou auprès de nos sectionnaires.

Nous vous rappelons que nos guichets sont ouverts place St Paul, 13 à Liège, tous les jours de 9h à 11h30 et de 13h30 à 16h30 ainsi que tous les samedis de 9h à 11h. Les bureaux sont fermés tous les vendredis à midi.


HUY: au local de la F.G.T.B. rue l'Apleit, 12
Tous les Lundis de 14h à 16h30.

WAREMME: au local de la F.G.T.B. rue du Baloir, 5
Tous les Jeudis de 16h à 17h.


Dès réception de votre formulaire, vous pouvez également le rentrer dans les permanences reprises ci-dessous, suivant les jours habituels d'ouverture

| | |
|---------------------------|---|
| AMAY: | au local de la F.G.T.B. Rue Joseph Wauters, 22 |
| ANS: | au local de la F.G.T.B. Rue Walter Jamar, 357 |
| AYWAILLE: | au local de la F.G.T.B. Rue L. Libert, 22 |
| CHENEÉ: | au local de la F.G.T.B. Rue Neuve, 18-24 |
| FLEMALE: | au local de la F.G.T.B. Grand Route, 122 |
| FLÉRON: | au local de la F.G.T.B. Avenue des Martyrs, 86 |
| HANNUT: | au local de la F.G.T.B. rue Zénobe Gramme, 7 |
| HERSTAL: | au local de la F.G.T.B. Rue Large Voie, 36 |
| JUPILE: | au local de la F.G.T.B. Rue Chafnay, 3-5 |
| BURENVILLE: | au local de la F.G.T.B. Rue St Nicolas, 251 |
| LIEGE-ROTURE: | au local de la F.G.T.B. Rue Roture, 80 |
| LIEGE- St LEONARD: | au local de la F.G.T.B. Rue Jonruelle, 17 |
| SCLESSIN: | au local de la F.G.T.B. Rue de l'Île Coune, 50, |
| SERAING: | au local de la F.G.T.B. Rue Paul Janson, 41 |
| VISE: | au local de la F.G.T.B. Rue des Récollets, 63 |

Bien Fraternellement.



KOT À PROJET



NE JETEZ PLUS,
PARTAGEZ !

TU SOUHAITES POURSUIVRE TES
ÉTUDES DANS UN MILIEU DE VIE QUI
A DU SENS ?

Envie de faire bouger les choses et de mener à bien un
projet qui te tient à cœur ?
La Centrale Jeunes FGTB et la coopérative
Les Tournières ouvrent un kot à projet à Liège, dans le
quartier Saint-Léonard.


LE PROJET ?

Sensibiliser différents publics aux inégalités et agir
localement en mettant en place une initiative de frigos
partagés pour lutter contre le gaspillage alimentaire.

ENVIE D'EN SAVOIR PLUS ?

Information et visite du kot :

WWW.FGTB-LIEGE.BE/KOT
0800 90 045



FGTB Liège - Huy - Waremme

■ Permanences chômage - Horaire d'été applicable du 3 juillet au 31 août 2017

Les permanences suivantes sont accessibles au public

- Amay
- Aywaille
- Hannut
- Sclessin

▶ Lundi, mercredi et vendredi de 8h30' à 12h30'
Fermé mardi et jeudi

- Jupille

Lundi, mercredi vendredi de 8h30 à 12h30 - Fermé mardi et jeudi

- Liège Saint-Léonard

Mardi et jeudi de 8h30 à 12h30 - Fermé lundi, mercredi et vendredi

- Ans
- Burenville
- Chénéé
- Flémalle
- Fléron
- Herstal
- Huy
- Liège Roture
- Seraing
- Visé
- Waremme

▶ Lundi de 8h30' à 12h30' et de 13h30' à 17h00
▶ Mercredi et vendredi de 8h30' à 12h30'
Fermé mardi et jeudi

Le bureau de Liège, place Saint-Paul

- Lundi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00
- Mardi, jeudi et vendredi de 8h30 à 12h30
- Fermé le mercredi toute la journée

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

Sera fermée pour vacances annuelles,
du jeudi 20 juillet au jeudi 17 août 2017 inclus.

La reprise de la permanence sera assurée
dès le jeudi 24 août 2017



VERVIERS

CAFÉ POLITIQUE

"Un monde sans crises
économiques est-il possible?"

Francis BISMANS
Professeur d'économie et statistique
à l'Université de Lorraine



lundi 19 juin 2017 à 20h00
**Brasserie «C POPULAIRE»,
Crapaurue 7 - 4800 VERVIERS**

Entrée libre



Sur la route à Charleroi et à Beaumont, avec Acteurs des Temps Présents

Fin mai, les Actrices et Acteurs des Temps Présents ont traversé le «territoire» de la FGTB Charleroi Sud Hainaut avec un projet singulier de marches au cœur du pays. Les ASBL Cenforsoc et Vie Esem, régionales du CEPAG, ont marché à leurs côtés. Retour sur une initiative stimulante et inspirante.

Acteurs des Temps Présents, c'est un collectif né en 2014 de la volonté de combattre l'austérité et le tout-au-profit en fédérant des citoyens et des associations au-delà des étiquettes qui cadennassent trop souvent les luttes. L'accent est mis sur les alternatives citoyennes concrètes et solidaires au système capitaliste. Du 20 mai au 5 juin, ils ont sillonné, à pied, les villes et les villages wallons pour mettre en lumière des lieux où les paysages sont à vendre et d'autres où la pauvreté s'étend. Chaque étape de cette randonnée a constitué une occasion de susciter les rencontres, de créer des liens et d'envisager des actions à venir.

Deux marches, deux objectifs. La marche des communs a «fait le tour des questions de prédation et de privatisation de l'espace public», explique Paul Hermant, membre d'Acteurs des Temps Présents. Partie du centre fermé de Vottem près de Liège – parce que le premier de tous les biens communs, c'est notre humanité –, elle a relié des lieux où le pouvoir de l'argent menace ce qui appartient ou devrait appartenir à tous: à Beaufays, où un projet de liaison autoroutière en pleine nature a pour effet secondaire la location de logements publics précaires; à Harre, où un riche homme d'affaires propose de racheter les sentiers publics qui traversent sa propriété pour la somme alléchante de 600.000 euros; à Durbuy, où Mark Coucke, une des plus grosses fortunes belges, grignote la ville à petit feu en vue de lucratifs projets de divertissement à grande échelle. La marche des réparations, quant à elle, avait pour objectif de parcourir une partie des communes wallonnes au plus fort taux de pauvreté, avec pour ambition initiale de réparer l'espace public en collaboration avec les habitants. Elle s'est transformée en marche de «préparation» pour des projets à venir.

Retrouver son pays «par les pieds»

«Qui c'est qui prend encore son sac à dos pour aller se balader? Per-

sonne ne le fait». Cette remarque très juste de Bruno, militant à Vie Esem, pourrait résumer à elle seule l'appel de la route qui a poussé les animateurs et les militants de l'asbl à rejoindre les Acteurs des Temps Présents pour une randonnée de 13km entre Solre-Sur-Sambre et Beaumont. Quelques jours plus tard, c'est l'équipe de Cenforsoc qui a relié Châtelet à Charleroi sous un soleil de plomb. La route a permis de nouer des liens et de croiser les parcours. Celui de Mathieu par exemple, bruxellois membre du collectif ATP: «Ce qui m'a séduit, c'est de découvrir son pays, qu'on ne connaît pas si bien que ça; prendre le temps d'être ensemble, de voir des paysages et de faire un effort commun. Ça crée des liens assez forts». Pour Martine, bruxelloise également, «c'est une belle manière de retrouver son pays par les pieds, de fouler un pays que finalement on connaît par ce qui en est dit, et pas vraiment en l'éprouvant».

Derrière ce besoin d'authenticité, l'objectif politique des marches se révèle naturellement au fil des kilomètres. Mattéo, qui a rejoint la petite troupe par hasard, explique: «J'avais surtout envie de marcher. Mais je trouve ça chouette de rencontrer les gens et de faire des liens entre des problématiques qui en apparence sont isolées, mais qui quand on va d'un point à un autre et qu'on les met en lien, on se rend compte que ça revient toujours au même. Qu'il faut reprendre en mains notre façon de vivre ensemble». Martine confirme: «Le prétexte de la marche permet de prendre une autre mesure de ce qui se passe, au-delà des stéréotypes».

À titre d'exemple, ce ne sont pas les difficultés économiques qui sautent aux yeux: «Dans les communes où on est passé, explique Mathieu, la pauvreté n'est pas visible dans l'espace public, contrairement à ce qu'on croyait



Par contre, elle se ressent dans le fait que les gens sortent peu, qu'il n'y a plus de vie communale, plus d'associations, que partout les bistrotts ferment et les gens restent chez eux et sont vraiment très isolés. Il n'y a plus de vie sociale, plus de partage, plus de rencontres. Et du coup, quand on rencontre des gens, même à un niveau très modeste, qui mènent des petites initiatives, ça prend vraiment tout son sens».

Marcher permet aussi de se déconnecter du quotidien pour prendre du recul. Laura, animatrice à Vie Esem: «Ça fait du bien de s'aérer, de partager des moments ensemble avec ceux du groupe, de prendre le temps». Prendre le temps, aussi, de découvrir des projets concrets qui ont la solidarité et le bien commun pour valeurs centrales: des citoyens, près de chez nous, qui se réapproprient la terre (Les Jardins



du Parc) ou qui dénoncent la privation des droits (boycott du service communautaire pour les bénéficiaires du CPAS) ... Des citoyens qui, face aux politiques sociales

et économiques qui viennent d'en haut, font un «pays dans un pays», un pays de gens qui construisent autre chose.



Discrimination selon le genre: toujours plus de plaintes

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a fait le point sur les signalements relatifs à des discriminations fondées sur le sexe et/ou le genre. Le nombre total de signalements reçus a de nouveau augmenté en 2016 (+18% par rapport à 2015). Ce sont surtout les plaintes qui ont augmenté significativement (+49%). La grande majorité des signalements ont été introduits par des femmes (59%) et concernent la discrimination liée à l'emploi.

«*Tout le monde connaît l'exemple classique de la femme qui est licenciée en raison de sa grossesse*», déclare Michel Pasteel, Directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. «*La discrimination sur le marché du travail peut toutefois prendre différentes formes: une femme peut se voir refuser un poste parce qu'elle a un enfant et que l'employeur estime qu'elle ne sera pas assez flexible; elle peut reprendre le travail après son congé de maternité ou un congé parental et découvrir que son remplaçant conserve son poste; elle peut être licenciée en raison de nombreuses absences dues à une grossesse difficile ou encore ne plus être traitée comme un membre de l'équipe suite à sa demande de temps partiel. Sans parler des femmes moins bien rémunérées que leurs*

collègues masculins alors qu'elles exercent les mêmes tâches, et des femmes discriminées en raison de leur sexe lorsqu'elles essaient de briser le plafond de verre.»

Tout comme en 2015, la plupart des signalements enregistrés par l'Institut en 2016 proviennent à nouveau de femmes et concernent le domaine du travail. Les signalements sont répartis en deux catégories: les demandes d'informations et les plaintes. Ces dernières impliquent que le notifiant demande à l'Institut de traiter une situation discriminatoire. En 2016, l'Institut a enregistré 549 signalements: 231 demandes d'informations et 318 plaintes. C'est 18% de plus qu'en 2015, 50% de plus qu'en 2014. Le nombre de dépôt de plaintes a beaucoup augmenté

par rapport à l'année précédente (+49%).

Sur le lieu de travail

Les chiffres montrent que de très nombreuses personnes sont encore discriminées dans le contexte professionnel. 35% des signalements concernent totalement ou en partie la situation professionnelle. «*Bien que les hommes soient bien entendu également victimes de discrimination dans le contexte du travail, nous constatons qu'en 2016, 70% des signalements pour discrimination au travail ont été introduits par des femmes.*», précise Michel Pasteel. «*Nous remarquons que les hommes sont davantage victimes de discrimination lors du recrutement, tandis que les femmes courent le risque d'être discriminées dans toutes les phases de la carrière.*»

Vu que la grande majorité des notifiants qui signalent des discriminations liées au travail sont des femmes (69%), il n'est pas surprenant de constater que 38% des signalements relatifs au domaine du travail concernent la discrimination à la grossesse ou à la maternité.

Autres thématiques

22% des signalements reçus par l'Institut concernent totalement ou

en partie «*l'accès à des biens et des services et la fourniture de biens et de services*». Les signalements dans ce domaine proviennent autant de femmes (56%) que d'hommes (37%) et il s'agit dans 74% des cas d'une plainte.

Les signalements introduits dans le domaine «*enseignement et formation*» et le nombre de plaintes relatifs à la «*sécurité sociale*» ont également connu une légère augmentation en 2016. En 2016, près d'un signalement sur sept concernait une discrimination à l'égard de personnes transgenres (14%).

Les signalements relatifs à cette thématique ont à nouveau augmenté (+23% en comparaison avec 2015) et la tendance à la hausse qui a commencé en 2014 s'est donc poursuivie.

En 2016, l'Institut a reçu des signalements concernant principalement l'accès aux soins de santé, des problèmes avec les compagnies d'assurances et des discriminations dans le contexte professionnel.

L'Institut a par conséquent publié deux brochures sur ces thématiques en 2016, intitulées respectivement «*Conclure une assurance hospitalisation – Conseils pour les*

personnes transgenres» et «*Guide d'accompagnement pour les personnes trans* au travail*», et disponibles sur son site Internet.

Que fait l'Institut?

L'Institut reçoit et enregistre des plaintes pour discrimination fondée sur le sexe ou le genre et peut informer toute personne qui le souhaite à propos du cadre légal en la matière. L'Institut peut en outre conseiller les victimes, entamer une médiation en leur nom et même aller en justice. En 2016, différents tribunaux ont été saisis de 18 dossiers dans le cadre desquels l'Institut est intervenu en tant que partie.

Il est question de discrimination lorsqu'une personne est traitée de façon plus défavorable en raison de son sexe. Il peut également s'agir d'un traitement défavorable fondé sur la grossesse ou la maternité, ou sur un changement de sexe, d'identité et d'expression de genre. Toute forme de discrimination sur ces bases est évidemment illégale et interdite en Belgique (loi antidiscrimination, 2007).

Contacts et infos:

<http://igvm-iefh.belgium.be/fr>

Etictags: pour en savoir plus sur les produits en ligne

En collaboration avec achACT, Amnesty International Belgique et écoconso, l'asbl ETICTAGS a développé un nouvel outil: une extension citoyenne qui tague des infos, conseils, alertes sur le web.

En téléchargeant ETICTAGS, vous recevrez des alertes informatives sur les produits que vous consulterez en ligne. L'objectif est de permettre un choix conscient des produits et soutenir des valeurs communes: droits humains, respect de l'environnement et citoyenneté.

Informé au moment de cliquer

De plus en plus d'actes de consommation se passent en ligne. On fait du shopping en ligne, on réserve des vacances en Turquie, on fait ses courses sur le web, ... Mais on ne sait pas toujours si nos choix de consommateur collent à nos valeurs. C'est pourquoi ETICTAGS veut être présent sur le web, au moment où l'internaute s'apprête à acheter, réserver, commander... Et hop, au moment où le consom-

achACT veut vous informer sur les pratiques d'Adidas en Asie. Vous surfez sur Zalando, Amazon, Décathlon, ... Allez sur l'étiquette qui apparaît sur les chaussures Adidas.



mateur consulte la page web ou le produit convoité, apparaît un tag, avec les informations nécessaires à un choix conscient des produits ou des comportements.

Un outil web simple, innovant et non contraignant

Il suffit de quelques clics pour ajouter l'extension citoyenne ETICTAGS à son navigateur (Chrome et Firefox sur Windows et Mac OS). ETICTAGS fonctionne en langue française. L'extension citoyenne ne modifie pas le contenu des sites web visités, ni ne ralentit le navigateur. ETICTAGS n'empêche évidemment pas l'achat, ni ne culpabilise le consommateur. Elle laisse simplement apparaître les infos que les associations partenaires jugent utiles de partager sur le sujet consulté en ligne. L'extension

citoyenne est un choix. Chacun est libre de l'installer pour ajouter de la valeur à sa navigation web. Puis de la désinstaller facilement de son navigateur à tout moment. Consommer en accord avec les droits humains et l'environnement Indépendante de tout intérêt commercial ou mercantile, ETICTAGS est une asbl composée uniquement de bénévoles. ETICTAGS a lancé son extension citoyenne avec la collaboration de trois associations partenaires: achACT, Amnesty International Belgique et écoconso. Seul objectif: soutenir des valeurs communes et apporter une autre vision du monde, centrée sur les droits humains, le respect de l'environnement et de la citoyenneté.

Téléchargez ETICTAGS ici: www.etictags.org

Dessine-moi l'égalité Concours bande-dessinée



Dans le cadre du rassemblement féministe AGITATIONS! qui aura lieu cette année le samedi 14 octobre à Liège, les Femmes prévoyantes socialistes organisent un concours bande-dessinée qui a pour thème l'égalité entre les femmes et les hommes. Le concours est ouvert à toutes les personnes de plus de 18 ans et à tous les courants de bande-dessinée (manga, comics, etc.).

Participez nombreux-euses jusqu'au 15 septembre 2017 à minuit, des beaux prix sont à gagner (voyages, matériel de dessin, etc.)!

Infos et règlement du concours: www.agitations.be

Syndicats

Rédaction:

Syndicats - 42 rue Haute, 1000 Bruxelles

Nicolas Errante: rédacteur en chef - Tél.: 02/506.82.44
Aurélien Vandecasteele: journaliste. Tél.: 02/506.83.11
E-Mail: syndicats@fgtb.be

Secrétariat:

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



André Mordant, syndicaliste, humaniste et grand défenseur des services publics (1946 - 2017)

C'est avec une profonde tristesse que la FGTB a appris le décès du Camarade André Mordant à l'âge de 70 ans.

Toutes nos pensées vont à sa famille et à ses proches dont nous partageons la douleur.

André Mordant était un ardent défenseur des services publics, un grand syndicaliste et un humaniste.

Liégeois d'origine, André Mordant suit des études d'hôtellerie. Il commence d'ailleurs sa carrière comme garçon de salle dans différents restaurants de la région liégeoise avant de devenir ouvrier cuisinier à l'assistance publique de Liège, à l'hôpital de Bavière. C'est là qu'il devient délégué syndical en 1975. A 29 ans, il est élu sur la liste ouvriers (CGSP-FGTB) au Comité de sécurité et d'hygiène et fait son entrée au bureau syndical. En 1979, il décroche des mandats aux bureaux exécutifs régional, wallon et national du secteur des administrations locales et régionales de la CGSP. Il sera élu Secrétaire général

de la CGSP Wallonne en 1991. En 2002, il est élu Secrétaire général puis Président de la FGTB. Une carrière entièrement vouée à la défense des travailleurs, de tous les travailleurs. Il défendait autant les paysans sans terre du Brésil et les ouvrières asiatiques que nos services publics. Il dénonçait autant les politiques de l'OMC qu'il s'opposait à tous ceux qui veulent démanteler notre sécurité sociale. Avec pour seuls objectifs, l'intérêt collectif et la lutte contre les inégalités sociales.

S'il a mené de nombreux combats, la FGTB se rappelle plus particulièrement de son initiative remarquable, seul contre tous, contre la Directive Bolkestein. Il est un des premiers à mesurer les dangers de cette directive et organisera la mobilisation syndicale et citoyenne. De timide, cette mobilisation prendra rapidement une ampleur telle que cette directive ne verra pas le jour. Préservant ainsi l'accès aux soins de santé, à l'eau, à tous les services publics pour les citoyens. En 2005, sous sa présidence, la FGTB rejette également à une courte

majorité l'accord interprofessionnel négocié cette année-là entre partenaires sociaux. Une première dans l'histoire sociale belge.

André Mordant a également été l'un des acteurs de la lutte contre les inégalités hommes-femmes. C'est sous son impulsion, en 2004, qu'a été signée la charte «*gender-mainstreaming*», visant à supprimer toute forme d'inégalité sur le marché du travail et à tendre vers la parité hommes-femmes au sein même de la FGTB.

Quelques jours avant sa retraite, André Mordant était revenu sur la dureté des négociations interprofessionnelles. «*En Europe, le patronat a adopté un ton agressif et arrogant. Ils ont le bon sens, l'argent et la puissance et considèrent que les autres sont des imbéciles. Les bénéficiaires sont en hausse et les salaires stagnent. Le patronat ferait mieux de se reconsidérer et de mieux partager les richesses*», avait-il notamment déclaré.

La FGTB et tous ses militants n'oublieront jamais André Mordant.

> JOBS ÉTUDIANTS POUR LES APPRENTIS

Le Ministre Peeters prend encore des mesures en faveur des patrons, sans protéger les jeunes!

Le Ministre de l'emploi, Kris Peeters a annoncé que dès juillet, les jeunes qui se forment dans l'apprentissage en alternance pourraient également travailler sous contrat d'étudiant. La loi ne leur permettait pas jusqu'à présent d'exercer un emploi étudiant. Le nouvel arrêté royal modifie désormais la législation à ce propos.

L'alternance est un système de formation qui intègre une expérience de travail où la personne concernée se forme alternativement en entreprise privée ou publique et dans un établissement d'enseignement.

Kris Peeters nie une fois de plus la concertation sociale et les droits des travailleurs! En effet, des discussions sont actuellement en cours au Conseil National du Travail (CNT) pour que les représentants des travailleurs et des employeurs se mettent d'accord sur la meilleure façon d'encadrer cette réforme. Les discussions devaient se poursuivre lors de la prochaine réunion du CNT le 28 juin prochain. Or, le Ministre déclare que l'Arrêté Royal qui modifie les conditions d'accès au job d'étudiant pour les apprentis est déjà sorti.

Les Jeunes FGTB et la FGTB rejettent les propositions des autres interlocuteurs sociaux et du Ministre. En effet, notre préoccupation essentielle est de protéger le jeune par rapport à ses droits mais également qu'il puisse disposer du temps et de l'énergie nécessaire pour mener à bien son apprentissage et obtenir

une qualification.

Pour la FGTB, ce qui pousse les apprentis à vouloir prestre un job étudiant en plus de leur apprentissage, c'est le faible montant de leur rétribution. En effet, pour un 3/4 temps en entreprise, un apprentis ne gagne qu'un faible pourcentage du revenu minimum (en fonction de son âge ou de son niveau de compétence).

De plus, la rétribution correspond souvent au maximum au montant qui permet de conserver le droit aux allocations familiales, à savoir à peine 530 euros bruts par mois. Les jeunes flamands qui travaillent moins de 20 heures par semaine ne sont quant à eux pas payés du tout!

Souvent, les apprentis produisent autant que les autres travailleurs de l'entreprise où ils se forment par la pratique, mais leur travail n'est pas justement rétribué, de même que leur accès à la sécurité sociale (leur travail avant 18 ans ne compte pas pour la pension par exemple). C'est pourquoi, nous tentons au niveau wallon de négocier une revalorisation de leur salaire, ce que les employeurs refusent catégori-



quement! Nous avons également dû nous battre pour empêcher les heures supplémentaires, en effet celles-ci étaient rarement payées et ne se justifiaient pas pour des jeunes qui étaient censés se former et non pas participer à la production.

Aujourd'hui, une fois de plus, le gouvernement n'est à l'écoute que du patronat: le Ministre de l'emploi autorise le job étudiant pour les apprentis sans pratiquement aucune balise. Ceci aura pour conséquences d'affaiblir le rapport de force de la FGTB dans les négociations pour augmenter les salaires des apprentis, de permettre aux employeurs de contourner

plus facilement l'interdiction des heures supplémentaires et enfin de renforcer encore la concurrence qu'il y a sur le marché du travail entre les jeunes qui sont étudiants, apprentis et sans emploi.

Les apprenants quant à eux trouveront peut-être satisfaction dans un job d'étudiant sur du court terme, mais à quel prix? L'épuisement, le risque de l'échec ou de l'abandon de la formation (parmi les étudiants, ceux qui jobbent échouent le plus souvent), aucune ouverture de droit supplémentaire à la sécurité (le job d'étudiant ne compte pas pour le chômage, la pension...), moins de chance de trouver un emploi par la suite sur un marché

du travail saturé de jeunes sous statuts précaires...

Plutôt que d'utiliser ces jeunes comme une main d'œuvre bon marché supplémentaire pour les employeurs et les actionnaires, le gouvernement ferait mieux d'investir dans leur formation, en soutenant les Communautés et les Régions pour l'équipement des centres, la qualité de l'encadrement et surtout, la revalorisation du salaire des apprenants et de leurs droits à la sécurité sociale (cette dernière étant toujours une matière fédérale), ce qui semble pour nous la voie la plus logique pour faire de cette filière, une filière «*d'excellence*», et non de relégation.

> CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL

L'OIT: super parlement du travail

La 106^{ème} Conférence internationale du Travail se tient du 5 au 16 juin. Comme chaque année, une délégation de la FGTB y participe. Mais pour quoi faire?

Un lieu de rencontre unique

Les représentants de presque tous les gouvernements du monde s'y réunissent avec les représentants des travailleurs et des employeurs. Fondée en 1919, elle part de l'idée qu'une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale.

Le préambule du texte fondateurs de l'OIT déclare: «*la non-adoption par une nation quelconque d'un régime de travail réellement humain fait obstacle aux efforts des autres nations désireuses d'améliorer le sort des travailleurs dans leurs propres pays.*»

La plus grande assemblée mondiale

Chaque année, la plus grande assemblée démocratique du monde se réunit à l'occasion de la Conférence de l'OIT. Concrètement, l'OIT fixe des normes, à savoir des conventions internationales qui définissent les conditions de travail minimales applicables à tous les pays du monde. Leur application est soumise à ratification. Une fois ratifiées, l'application des conventions internationales fait l'objet d'une surveillance et de rappels à l'ordre ou de recommandations.

Droits fondamentaux du travail

189 conventions ont été établies depuis la création de l'OIT. Certaines d'entre elles sont qualifiées de fondamentales: liberté syndicale, élimination du travail forcé, abolition du travail des enfants, amélioration des conditions de travail et élimination de la discrimination au travail.

La FGTB à l'OIT

Cette année, une délégation de la FGTB emmenée par son président, Rudy De Leeuw, est présente sur place. Ce dernier a pris la parole au nom de tous les travailleurs et travailleuses belges. Il a mis l'accent sur l'urgence liée aux changements climatiques et la nécessité d'une transition juste pour les travailleurs vers une société bas carbone: «*La seule réponse possible doit être globale et fondée sur la solidarité et la justice sociale entre les pays et au sein des pays eux-mêmes.*»

Rudy De Leeuw a en outre salué le fait que la Belgique vienne de ratifier quatre nouvelles conventions, même s'il déplore que son pays «*n'envisage toujours pas, malgré les demandes syndicales répétées, de ratifier la convention 143 sur les travailleurs migrants.*»

Actuellement, les travaux auxquels participe la délégation de la FGTB, notamment, portent sur plusieurs sujets importants: la migration des travailleurs, l'emploi et le travail décent pour la transition vers la paix, la sécurité et la santé au travail, le changement climatique et les femmes dans le monde du travail.

> NOUVEAU

Les possibilités d'utilisation des éco-chèques étendues



A partir du 1er juin, la liste des possibilités d'utilisation des éco-chèques sera élargie en vertu d'une convention collective de travail conclue entre les syndicats et les employeurs au sein du Conseil national du travail (CNT). Ceux-ci ont revu la liste des produits qu'il était possible d'acheter avec les éco-chèques. Il s'agit, d'après la CCT, d'une «*amélioration*» et d'une «*simplification*» de cette liste. Il est ainsi possible d'acheter des arbres et des plantes (à l'exception des bouquets de fleurs), des produits d'entretien ou des outils pour le jardin, même électriques.

Les possibilités d'achat d'articles de seconde main ont également été étendues. Outre les vêtements, les livres et les meubles, le petit électro et les appareils dotés du label A+ (ou plus élevé) sont désormais accessibles avec les éco-chèques.

Les interlocuteurs sociaux ont par ailleurs ajouté la réparation d'objets, comme les chaussures et les ordinateurs.

> 26 & 27 AOÛT À LA CITADELLE DE NAMUR

Les Solidarités 2017

«*Palestine: Vivre, c'est résister!*» Cette année, la FGTB wallonne avec Solidarité Socialiste, SESO-SETM, Présence & Action Culturelles et l'Association belgo-palestinienne ont décidé de s'unir pour faire écho à la situation en Palestine. Débats, concerts, expos, docu virtuel, danses... Une multitude d'animations seront proposées pour conscientiser et renforcer les solidarités avec le peuple palestinien sous occupation depuis 50 ans.

Nous n'oublions évidemment pas l'aspect festif de cet événement avec, entre autres, notre bar aux accents wallons et notre «*after*»! Bref, tout sera prévu pour passer un moment à la fois engagé et convivial.

Toutes les infos: www.lafetedessolidarites.be



Solidaris PRÉSENTE

GROUPE P&V **RTL TVI** **RTL**

PASS 2J = 39€
TICKET 1J = 29€
GRATUIT POUR LES -12 ANS

LES SOLIDARITÉS

CITADELLE DE NAMUR
26 - 27 AOÛT 2017
LESSOLIDARITES.BE

**LOST FREQUENCIES • PUGGY CALI • JULIAN PERRETTA • TRYO
SLIMANE • PATRICK BRUEL
TIKEN JAH FAKOLY • ALVARO SOLER
SAULE • KONOBA • SOVIET SUPREM • CYRIL MOKAIESH
ROMEO ELVIS & LE MOTEL • AKRO • CABALLERO & JEANJASS
BROKEN BACK • TYPH BARROW • LADY SIR
DICK ANNEGARN • ALLEZ ALLEZ • ANDRÉ BRASSEUR**

ET BEAUCOUP D'AUTRES...

Coca-Cola, Orange, 46, US, Multiscreen, etc.

> POINT DE VUE

Uber, Ryanair et consorts: quel est le problème?

Beaucoup de jeunes sont fans d'Uber. Uber, c'est chouette, c'est cool, c'est nouveau... et c'est pratique ! On prend son smartphone et on commande une course. Et ça ne coûte pas cher, moins cher en tout cas qu'un taxi "normal". A première vue ! Ces mêmes jeunes me demandent souvent pourquoi nous, syndicalistes, nous sommes contre Uber. Mais le public plus large et plus âgé a lui aussi tendance à profiter des tarifs bon marché. Par exemple pour voler avec la compagnie Ryanair. Même des militants syndicaux achètent les billets d'avion bon marché de Ryanair. C'est vrai, le service est élémentaire, mais les billets coûtent si peu qu'il est difficile de croire qu'il est possible de voler pour un prix aussi bas. Nous pourrions citer toute une liste d'autres exemples du même genre, pensons à AirB&B, Bringr, Value Chain, Uber Eats, etc.

Uber, entreprise innovatrice, fraude le fisc sur une grande échelle.

Uber recourt partout dans le monde à des particuliers qui ne paient pas de cotisations de sécurité sociale. C'est pour la même raison que l'entreprise fait appel à de faux indépendants. Elle met sur pied des montages dans des paradis fiscaux pour éviter ainsi de devoir contribuer au financement des équipements collectifs.

Au Royaume-Uni, le service de taxi américain Uber n'a payé que 455 euros d'impôts, alors que l'entreprise est largement bénéficiaire. Et grâce à un régime fiscal favorable aux Pays-Bas où est établi le siège européen de la société, Uber élude le fisc dans le pays où la firme est établie.

Uber a même développé un tool internet destiné à tromper les contrôleurs (fiscaux). Cet outil, appelé Greyball, utilise notamment des données de l'application Uber pour identifier les services publics, réduisant ainsi les risques pour un chauffeur de se faire attraper.

De plus, les bas prix pratiqués par Uber ne sont qu'une façade. En effet, Uber pratique des prix variables. Résultat des courses : on paie plus en cas de demande élevée et d'offre réduite. Ce système s'appelle le 'Surge pricing'. Lors de la dernière attaque terroriste à Londres, Uber a d'ailleurs essuyé de sévères critiques pour avoir soudainement augmenté ses prix !

Ryanair pratique une politique de bas prix grâce à l'exploitation de son personnel

Ryanair est établi en Irlande pour bénéficier de tarifs de faveur en matière fiscale et sociale. Mais la compagnie aérienne est également soupçonnée de fraude et d'organiser du faux travail indépendant.

En réalité, Ryanair applique exactement les mêmes pratiques que l'on rencontre dans le monde du transport. La compagnie inscrit son personnel en Irlande mais le fait travailler (en permanence) dans d'autres Etats membres de l'Union européenne. Normalement, elle devrait appliquer les conditions de travail et de salaire du pays où ces travailleurs sont occupés. Ce que Ryanair ne fait donc pas. Cette pratique a un nom : dumping social. La société a déjà été condamnée en France et des procédures en justice ont également été engagées dans notre pays. L'an dernier, des perquisitions ont eu lieu en Allemagne parce que la compagnie aérienne était soupçonnée d'organiser du faux travail indépendant.

Il ne faut dès lors pas s'étonner que les syndicats soient 'persona non grata' chez Ryanair. O'Leary, le grand patron de la compagnie aérienne, se flatte même de garder son entreprise "libre de toute influence syndicale" et ce à n'importe quel prix. Les syndicalistes y sont mis à la porte, sans scrupules.

It's the business model that sucks! C'est le modèle commercial qui ne vaut rien !

Même s'il y a de nombreuses différences entre ces 'entreprises', force est de constater que leur modèle commercial présente aussi bon nombre de points communs.

Ces entreprises parviennent à offrir des tarifs au rabais en excluant un certain nombre de 'coûts'. Elles considèrent les impôts et les cotisations sociales comme des 'coûts superflus' qui doivent être éliminés.

Si ce modèle commercial devient le modèle dominant, qui cotisera encore au financement de la sécurité sociale ? Qui paiera encore pour votre pension ? Qui paiera encore pour l'aménagement et l'entretien des routes ? Routes empruntées aussi par les chauffeurs d'Uber ... Par ailleurs, nos collègues des services publics devraient eux aussi combattre des initiatives du type Bringr, organisées par Bpost, au lieu de les saluer.

La FGTB veut préserver les services publics et sauvegarder le financement de la sécurité sociale. Pour cette seule raison déjà, nous devons combattre les Uber et Ryanair de ce monde. Une chose est certaine : vous ne me verrez jamais prendre un avion de Ryanair ou une voiture d'Uber. J'appelle tous les syndicalistes à faire de même !

Frank Moreels
Président
8 juin 2017



Renfort pour l'équipe de l'UBT

Le 15 mai dernier, le camarade Johnny Coin a pris ses fonctions de propagandiste Bus & Car pour la Wallonie.



Johnny, âgé de 39 ans et papa très fier de deux filles, travaillait chez Yusen Logistics, un sous-traitant de Caterpillar. Il y était délégué pour l'UBT jusqu'au moment où son entreprise a été confrontée à un licenciement collectif à la suite de la fermeture de Caterpillar.

Johnny: « *Les négociations pénibles et laborieuses concernant le licenciement collectif chez Yusen Logistics ont été une expérience syndicale énorme à tous les points de vue: celui de l'information, de la communication et de la négociation.* »

« *J'espère pouvoir continuer à porter dans ma nouvelle fonction l'engagement et la motivation pour les valeurs que j'ai poursuivies comme délégué UBT. Valeurs qui font de nous une organisation syndicale forte et solide. #WeAreBTB.* »

Johnny peut être contacté par téléphone au numéro 0470/89.05.79 ou par e-mail adressé à Johnny.Coin@ubt-fgtb.be



Les sections des dockers et des marins de l'ITF, la Fédération internationale des travailleurs du transport, se sont réunies la semaine dernière au Cap en Afrique du Sud, d'abord en groupes séparés, ensuite en séances plénières. C'est en effet en collaborant que les deux sections sont à même de renforcer la capacité d'action syndicale dans les secteurs maritimes.

La délégation de l'UBT, constituée de quatre membres, a joué un rôle actif lors des différentes réunions. Frank Moreels, Marc Loridan, Jacques Kerkhof et Monique Verbeek ont participé aussi bien aux réunions des sections qu'aux séances plénières. Frank Moreels de son côté a également exposé le projet de coopération de l'UBT avec ses consœurs kényanes lors de la réunion de l'African Revue Group. Au nom des femmes, Monique Verbeek a pris la parole dans la section des dockers, traitant de plusieurs sujets tels que les femmes dockers, la violence sur les lieux de travail, l'automatisation du travail portuaire, etc.



Plus de 100 jeunes présents à Bruxelles lors de la Journée des jeunes UBT, Horval et ABVV Metaal. Les jeunes sont le présent et l'avenir du syndicat.

CONGRÈS EXTRAORDINAIRE DE LA FGTTB

➤ MARC GOBLET FAIT LE BILAN

Renforcer le sens du collectif

Marc Goblet, le Secrétaire général sortant de la FGTTB, cèdera sa place à la fin du mois à Robert Vertenueil, élu par le congrès du 9 juin dernier. Un mandat écourté pour raisons de santé mais extrêmement chargé et agité. Marc Goblet fait le bilan de son mandat.



Tu es arrivé à la tête de la FGTTB dans une période très « agitée », c'est-à-dire quasiment en même temps que la formation du gouvernement très à droite. Un début difficile?

Effectivement le début de mon mandat a coïncidé avec la formation d'un gouvernement « insolite » formé de trois partis flamands dont un nationaliste et d'un seul parti francophone de droite ne représentant même pas un quart de l'électorat. Autant dire un gouvernement acquis aux intérêts du capital et des employeurs au détriment des travailleurs.

Dès qu'on a connu le programme, on n'a pas eu d'autre choix que de déclencher des actions. On ne peut pas dire que cela a été sans effet puisque c'est après la grève de décembre 2014 que le gouvernement a invité les syndicats puis le Groupe des 10 pour soumettre un certain nombre de ses projets à la concertation.

Sauf qu'il avait décidé d'un saut d'index. Ce qui pour nous était inacceptable. Dans la négociation sur la marge salariale on s'est retrouvés isolés puisque la CSC et la CGSLB acceptaient une marge minimale de 0,5% brut. De facto en acceptant ça ils renonçaient à contester le saut d'index. On alors parlé de « Groupe de 8 » laissant la FGTTB de côté, même si on avait participé aux négociations sur tout le reste.

La FGTTB a mené beaucoup d'actions. Pourtant l'action syndicale n'a pas réussi à infléchir de manière significative la politique du gouvernement. Qu'est-ce qui n'a pas fonctionné? Doit-on trouver d'autres modes d'action?

Il a fallu constater que le gouvernement ne respectait pas les accords, mêmes unanimes des interlocuteurs sociaux. On a dû relancer la dynamique en organisant de nouvelles actions avec cette différence qu'il

était devenu difficile de reconstituer un front commun.

C'est vrai que le gouvernement a l'air vacciné contre les manifestations. Alors est-ce que cela signifie que les actions ne servent à rien? Que la grève est une arme dépassée?

Moi, je tiens à souligner que dans l'histoire sociale on n'a jamais obtenu d'avancées majeures après seulement quelques jours de grève ou des manifestations importantes avec des 100.000 ou 120.000 personnes. Mais on a au moins fait comprendre au gouvernement et aux employeurs que la concertation sociale était une chose importante. En conséquence de quoi on a quand pu signer un accord interprofessionnel dernièrement avec une marge – malheureusement impérial – de 1,1%. Et on a mis sur la table de négociations « Les défis sociétaux » (NDLR: burn-out et absentéisme, simplification, numérisation, mobilité, restructurations, économie collaborative, droit de grève) sur lesquels la FGTTB, je n'en doute pas, sera très vigilante.

Je pense en tout cas que l'on doit poursuivre la mobilisation et la sensibilisation sur nos alternatives pour peser sur le gouvernement et les patrons.

Avec quels « autres » modes d'actions? Quand je demande: « Lesquels? » j'ai rarement une réponse... Ce qu'on ne peut oublier c'est que pour qu'une action soit efficace, il faut qu'elle fasse mal au portefeuille, c'est-à-dire à des intérêts économiques. En dehors de la grève elle-même, je vois très peu d'autres types d'action qui soient efficaces.

Les actions ont aussi eu souvent mauvaise presse. Il y a-t-il un problème de communication entre les syndicats et la population?

L'élément le plus important pour sensibiliser et informer, c'est d'organiser des assemblées partout dans toutes les sections, avec tous les militants, et que les militants informent les autres travailleurs dans les entreprises. Tous les systèmes de communication modernes ne remplaceront jamais le contact direct avec les militants.

Tu as appelé au début de ton mandat à la concertation sociale et les actions de la FGTTB l'ont même forcée mais tu as aussi pu constater un peu plus tard qu'elle ne fonctionne plus très bien, même si on a pu conclure un AIP dernièrement. Qu'est-ce qui a changé?

Effectivement j'ai toujours été partisan de la concertation sociale et mon passé le démontre. J'ai négocié dans les secteurs et les entreprises et même dans des situations diffi-

ciles, j'ai pu trouver des accords qui respectaient les travailleurs, répondaient aux attentes des employeurs et évitaient les conflits sociaux.

Mais j'ai pu vérifier qu'on a aujourd'hui en face de nous des employeurs qui sont dans une logique politique et tablent sur le fait qu'ils ont un gouvernement à leur botte. La concertation sociale ne les intéresse plus vraiment.

Est-ce que le Pacte social d'Après-Guerre est dépassé?

Non, mais on n'est plus dans le même contexte de chercher des solutions collectives pour retomber dans un système de relation directe employeur-travailleurs pour affaiblir le pouvoir de négociation des travailleurs. Il faudra refaire entendre aux employeurs quelle est l'importance de la concertation, pour garantir la paix sociale.

Au cours de ton mandat, tu as fait l'objet de caricatures grossières, d'attaques personnelles. Tu sors amer de cette expérience? Quel serait ton « testament politique »?

Effectivement les caricatures et attaques personnelles sont difficiles à supporter mais surtout pour l'entourage. On sait en exerçant une fonction aussi médiatisée qu'on sera une cible. Qu'on soit attaqué de l'extérieur fait partie du jeu. J'appelle par ailleurs tous les responsables de notre organisation à agir dans le seul intérêt de nos affiliés et des travailleurs en gardant une FGTTB unie et forte sur le plan fédéral et que l'on donne la priorité à ce qui nous unit plutôt qu'à ce qui pourrait nous opposer.

Le message que je veux laisser c'est qu'il est absolument nécessaire de rester dans un cadre collectif et solidaire et ne pas se laisser entraîner dans des logiques corporatistes. La problématique des services publics, par exemple, nous concerne tous parce qu'ils constituent le premier pouvoir d'achat des travailleurs. Si on touche à leur rôle de régulateur et de redistribution des richesses, automatiquement ce sont les plus faibles qui sont pénalisés. Il faut aussi préserver une sécurité sociale forte et un système de pensions par répartition et ne pas se laisser entraîner dans des systèmes individualistes d'assurances privées.

Et quel conseil donnerais-tu à ton successeur?

Ce serait présomptueux de donner des conseils à mon successeur. Robert vient de la même centrale que moi et je sais qu'il est attaché à nos valeurs. On aura sans doute une approche différente. Heureusement. Tout ce que je lui souhaite c'est d'avoir beaucoup de succès. Mais il doit pouvoir se faire une carapace pour rester calme et résister aux attaques auxquelles il sera confronté.



Nos alternatives

Le congrès de la FGTTB du 9 juin n'était pas simplement destiné à élire le nouveau Secrétaire général de la FGTTB et à rendre hommage à Marc Goblet qui quitte sa fonction pour raisons de santé. La FGTTB a remis à l'ordre du jour les alternatives qui constituent son programme pour les jours, mois et années à venir.

Un salaire minimum de 14 euros

De bons salaires sont la garantie d'une vie décente mais aussi du bon fonctionnement de l'économie via la consommation intérieure. Les salaires doivent être en phase avec l'évolution des gains de productivité et du coût de la vie.

Outre la liberté de négociation sur les salaires (que la nouvelle loi sur la norme salariale de garantit plus) et le maintien de l'indexation automatique des salaires, la FGTTB réclame le relèvement à 14€/heure des salaires minimums ce qui correspond à un revenu mensuel juste de 2100 euros bruts.

La semaine de 32 heures

Allonger le temps de travail hebdomadaire, faire faire des heures supplémentaires, multiplier les petits boulots et retarder l'âge de la retraite, ne fera pas reculer le chômage. Au contraire. La réduction du temps de travail reste de mise, dans l'optique de « travailler moins pour faire travailler tout le monde ».

La FGTTB réclame une réduction du temps de travail tendant vers une semaine de 32 heures.

Une réduction du temps de travail substantielle nécessite une politique de soutien par la réorientation des réductions de cotisations. Les formules concrètes, comme la semaine des quatre jours, doivent faire l'objet d'une concertation sociale.

Des services publics forts

Chacun a droit à des services collectifs et publics. Ceci suppose une offre de services de qualité couvrant tous les besoins, abordables et accessibles pour tous. Cela suppose un cadre du personnel complet et des investissements dans le personnel et sa formation.

Il faut mettre fin aux économies dans les services publics et aux diminutions de personnel, et il faut mettre fin aux factures toujours plus élevées. Nous exigeons un plan d'investissement, digne de ce nom.



Une pension de 75% du salaire moyen et un minimum de 1500 euros

Notre sécu est un acquis dont nous sommes fiers, mais cet acquis est perfectible. Nous optons pour un renforcement du système existant et nous refusons les prétendues alternatives telles que l'allocation universelle. Nous nous opposons également à une politique qui sape notre protection sociale via le dumping social et via la conversion de salaire brut en avantages nets.

Il faut commencer par améliorer les pensions qui sont trop basses et subissent pourtant les attaques de la droite.

Nous revendiquons une pension à 65 ans après une carrière de 40 ans qui soit plus en phase avec le salaire gagné, c'est-à-dire 75% du salaire moyen, ainsi que le relèvement des minima à un niveau décent de 1.500€/mois. Une carrière composée en grande partie de travail pénible doit pouvoir être plus courte.

Une fiscalité juste: 1€ = 1€

Une fiscalité juste suppose que tous les revenus soient connus et imposés de façon globale et progressive. Il faut mettre fin à l'exonération des plus-values et des revenus locatifs, ce qui demande une transparence dans le chef des sociétés de management. Il faut, en outre, s'attaquer aux grandes fortunes.

La réforme annoncée de l'impôt des sociétés doit au moins être budgétairement neutre, toutes les entreprises doivent payer des impôts sur leurs bénéfices et les régimes préférentiels doivent être supprimés. Des «*Excess Profit Rulings*» octroyés à tort doivent être remboursés. Le gouvernement belge doit permettre une taxe sur les transaction financières (TTF).

Robert Vertenuel a 51 ans, il est marié et père de deux enfants. Né à Saint-Josse Ten Noode (Bruxelles), sa famille est originaire de Quaregnon et s'est établie lorsqu'il avait 5 ans dans le Brabant Wallon. Il habite aujourd'hui Nivelles.

Diplômé du secondaire supérieur, en technique de construction, il a commencé sa carrière professionnelle aux Mutualités socialistes du Brabant wallon en 1987.

Il entre à la FGTB en 2002, comme secrétaire adjoint de la Centrale générale du Brabant wallon. En 2008 il rejoint la Centrale Générale fédérale en tant que Secrétaire Fédéral responsable des secteurs Construction, Fabriques de Ciment, Logement Sociaux.

Il succèdera en 2015 à Paul Lootens au poste de Secrétaire général de la Centrale générale qui est la plus grosse centrale professionnelle ouvrière de la FGTB avec 430.000 affiliés dans pas moins de 48 secteurs dont la construction et activités annexes, les industries extractives, la chimie, diverses industries dont le secteur du bois, le textile, les services allant de la coiffure au gardiennage en passant par le nettoyage, les titres-services, etc.

> ROBERT VERTENUUEL

Débattre de tout à tous les étages de la FGTB

Robert Vertenuel, Secrétaire général de la Centrale Générale FGTB a été élu par le congrès le 9 juin dernier Secrétaire général de la FGTB à partir du 1^{er} juillet prochain en remplacement de Marc Goblet.

Secrétaire général de la FGTB, c'est tout sauf une position confortable. Qu'est-ce qui t'as poussé à briguer ce poste?

A partir du moment où la fonction se libère et qu'on est à la tête d'une grande centrale professionnelle, la question est presque naturelle. J'ai été poussé par ma centrale et soutenu plus largement. Plus fondamentalement, quand on est à la tête d'une centrale, on donne sa position de centrale mais ça reste à l'intérieur. Si on joue convenablement le jeu, on s'efface au profit de l'interprofessionnel. Ce qui m'intéresse et me motive c'est - après avoir fait la synthèse - de pouvoir porter la parole de la FGTB à l'extérieur.

Tu es bien conscient qu'il faut une solide carapace pour encaisser les coups de tous côtés?

Oui, j'en suis bien conscient et je me suis posé beaucoup de questions avant de me lancer. Pas de savoir si je serais capable de maîtriser tous les dossiers. Mais je me suis effectivement demandé si j'aurai la capacité de résister aux coups qui viennent de l'extérieur ainsi qu'à la médiation qui va avec la fonction. C'est probablement un des domaines que je connais le moins bien par rapport à mon expérience. Et je mesure aussi la difficulté à l'intérieur d'arriver à faire la synthèse de positions divergentes.

Tu as, au congrès, comme il se doit, développé le programme de la FGTB. Mais quel est le tien en tant que Secrétaire général de la FGTB fédérale? Quelle orientation comptes-tu impulser? Quelles seront tes priorités?

Comme je l'ai expliqué partout, je ne compte pas arriver avec un programme tout ficelé parce que ma conception de la fonction du Secrétaire général ce n'est pas d'avoir une position arrêtée sur tout et de dire aux gens: «*c'est à prendre ou à laisser*».

Je pense que son rôle c'est de consulter toutes les instances et d'y mener le débat et puis en partant de là d'arrêter ce qui sera la position de la FGTB. Mais j'ai par contre effectivement deux ou trois points d'attention.

Le premier, c'est la question de la communication. Je ne parle pas de la communication en externe. Je veux surtout parler de la communication en interne. Je voudrais m'assurer qu'à TOUS les niveaux de la FGTB TOUTES les informations percolent et que l'on puisse ainsi mener des débats valables et prendre des décisions partagées par tous. J'ai parfois l'impression que la qualité du débat

n'est pas suffisante.

Quand on aura amélioré cela, ce sera plus facile de communiquer vers l'extérieur parce qu'on aura alors clarifié le message. Si le message n'est pas clair, univoque à l'intérieur, on sera inaudible à l'extérieur. Ça ne servira à rien de développer ou de moderniser nos outils de communication.

Deuxième chantier, c'est celui du fonctionnement des instances. Je ne remets pas en cause les autonomies existantes qui sont utiles et nécessaires mais il faut que les débats soient bien menés toujours et partout. Je veux que nos délégués aient toujours l'occasion de pouvoir s'exprimer sur tout. Je n'ai pas l'impression que c'est toujours le cas pour l'instant.

Troisième chantier: c'est renforcer l'unité de la FGTB. Nous avons tous trop souvent des réflexes d'égo, des chamailleries. J'aimerais que l'on dépasse cela. Je n'ai aucun doute sur le fait que les éléments qui nous rassemblent dépassent de loin ceux qui nous divisent mais ce qui nous rassemble n'émerge pas toujours de notre message et de notre façon de fonctionner. On passe un temps fou à régler des problèmes de fonctionnement au lieu de parler de ce que l'on veut défendre et comment on veut le faire. On perd beaucoup d'énergie. Je voudrais développer davantage l'esprit d'équipe en notre sein.

Tu as à ce propos appelé à la réflexion sur structures de la FGTB. Qu'attends-tu de cette réflexion? Que faudrait-il changer?

Il faut aborder la question des structures de la FGTB en partant de quelques postulats. Je crois qu'il y a de la place pour tout le monde. La question n'est pas de pousser à la fusion de telle ou telle centrale ou d'en réduire le nombre. Ce n'est pas le débat. Par contre, il faut trouver le moyen d'organiser le travail pour que les centrales puissent cohabiter de manière harmonieuse.

C'est-à-dire? Tu parles des problèmes de frontières syndicales?

La question que l'on doit résoudre est celle-ci: comment en partant des besoins de nos affiliés sur le terrain peut-on améliorer notre façon de fonctionner avec l'objectif de mieux les servir? Quand un affilié se présente dans nos bureaux, il faut chercher pour savoir vers qui l'orienter en fonction de sa profession, de son statut, de son employeur, de son secteur, etc. Nos structures ne sont pas assez lisibles. Les affiliés ne s'y retrouvent pas.

Si on ne rend pas un bon service, on s'affaiblit tous.



Tu as d'autre part lancé un vibrant appel à l'unité de la gauche. Faucon rouge à 6 ans, employé des mutualités socialistes à 22 ans. Conseiller communal PS à 29 ans... Vertenuel, l'homme de l'Action commune ou «pire» homme-lige du PS?

Je ne cache pas que je suis proche de l'Action commune mais certainement pas inféodé au P.S. Lorsque j'étais actif au sein du P.S. j'avais plutôt la réputation d'être un rebelle et donc pas vraiment apprécié de l'appareil.

Quand on voit ce qui se passe un peu autour de nous, les échecs de Tsipras en Grèce, de Hollande en France, ainsi que les scores des partis - disons - «populistes» en Europe, on peut se poser la question: une union de la gauche est-elle suffisante pour inverser la tendance?

Est-ce que le rassemblement de la gauche est suffisant pour inverser la tendance? Je ne crois pas que ce soit suffisant, mais c'est nécessaire. C'est une condition minimum indispensable.

Alors effectivement la situation de la gauche en Europe n'est pas brillante. Je crois que la gauche s'est un peu perdue dans les méandres du pouvoir. La gauche au pouvoir a fait du pouvoir un but en soi et elle a voulu donner des gages de bonne gestion qui lui ont fait perdre de vue ses rêves et ses prétentions de transformation de la société. Elle a perdu son âme en s'identifiant à la pensée unique et elle a appliqué des mesures libérales. C'est une erreur historique. On a eu dans les années 1980 une majorité de gauche à la Commission européenne et on n'en a rien fait.

On ne va pas changer de cap d'un coup de baguette magique. Mais il faut travailler à la reconstruction d'un courant majoritaire de gauche au-delà des partis et de leur participation ou non au pouvoir. Ce travail passe par le mouvement associatif par les syndicats, les mutualités, les partis, mais pas d'un seul. Il faut travailler à une adhésion populaire à un projet de société progressiste.

> ACTION TITRES-SERVICES À CHARLEROI

Le ménage de leurs patrons bat de l'aile, les travailleuses trinquent

Une vingtaine de travailleuses de deux entreprises de titres-services de la région de Charleroi ont mené une action ce lundi 6 juin pour faire connaître leurs conditions de travail. Ces deux sociétés appartiennent à un couple en pleine crise conjugale. Leur règlement de compte déteint sur leurs sociétés qu'ils laissent complètement à l'abandon. Au grand désarroi des travailleuses qui n'ont d'ailleurs pas perçu leur salaire du mois de mai.

Depuis plus d'un mois, les travailleuses des entreprises de titres-services «Au bon plan» et «Sans grains de poussière» sont livrées à elles-mêmes. Leur direction, gérée par un couple, a disparu de la circulation, trop occupée à se crêper le chignon. Plannings, certificats médicaux, remplacements, paiement des salaires, plus rien ne bouge. Les travailleuses s'organisent tant bien que mal pour maintenir l'activité de ces deux sociétés mais la situation devient intenable. D'autant qu'elles n'ont pas perçu leur salaire du mois de mai. Une situation intolérable

pour Catherine Mathy, secrétaire adjointe à la Centrale Générale – FGTB Charleroi:

«Un administrateur provisoire a été mandaté pour réconcilier le couple d'employeurs. Jusqu'à présent, il n'a pas obtenu de résultats. Notre action visait à mettre la pression sur l'administrateur provisoire afin que son mandat soit prolongé et que des solutions soit trouvées pour les travailleuses. Nous voulons que leur salaire soit garanti à moyen terme, qu'une décision soit prise sur la continuité des sociétés et que les documents sociaux soient fournis».

La situation est d'autant plus regrettable que ces sociétés sont en bonne santé financière. Mais voilà, la gestion de ces deux sociétés n'est qu'une activité complémentaire pour les deux employeurs. Ils disposent l'un et l'autre d'un emploi à temps plein à côté de la gestion de leurs sociétés. Si elles viennent à disparaître, ils ne se retrouveront pas sur la paille. Contrairement aux travailleuses qui risquent de payer le prix fort si la gestion de ces entreprises n'est pas rapidement reprise en main.

> PRODUITS CHIMIQUES

Nouveaux symboles de danger

Depuis le 1^{er} juin 2017, l'étiquetage de tous les produits chimiques mis sur le marché doivent arborer les nouveaux symboles de danger, conformément à la nouvelle législation européenne. Objectif: améliorer la santé et la sécurité des travailleurs et des consommateurs.

Les nouvelles étiquettes comportent de nouveaux pictogrammes de danger mais aussi des indications de danger, des mesures de prudence ainsi que des mentions d'avertissement. Ceci vous donne des informations sur la manière dont vous pouvez utiliser ces produits dangereux en toute sécurité, sans nuire à votre santé ou à l'environnement, ou encore sans risquer d'occasionner un incendie ou une explosion.

| Ancien | Danger | Nouveau |
|---|--------------------------------------|---|
|  | Toxique |  |
|  | Corrosif |  |
|  | Inflammable |  |
|  | Comburant |  |
|  | Explosif |  |
|  | Dangereux pour l'environnement |  |
|  | Irritant / nocif |  |
|  | Dangereux pour la santé à long terme |  |
| | Récipient sous pression |  |

Le nouvel étiquetage s'inscrit dans le cadre du règlement européen CLP (Classification, Etiquetage et Emballage) et s'applique à tous les Etats membres de l'UE. Ce qui signifie que vous aurez affaire au même symbole aussi bien en Estonie qu'en Italie. Certains pays hors de l'UE ont également adopté ce système d'étiquetage.

De nombreux secteurs de la Centrale Générale – FGTB sont concernés par ce nouvel étiquetage : nettoyage, construction, chimie,... Il est donc essentiel que les travailleurs se familiarisent avec ces nouveaux pictogrammes et cette nouvelle réglementation.

Pour plus d'information sur la nouvelle réglementation, rendez-vous sur www.accg.be.

Index

L'indexation automatique des salaires est un système unique. Grâce à lui, nos salaires suivent automatiquement la hausse des prix. Elle permet de maintenir le pouvoir d'achat.

Il existe différents systèmes d'indexation. Une indexation a lieu en juin 2017 pour les secteurs suivants:

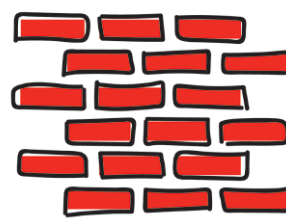
- Commission paritaire auxiliaire pour les ouvriers (100)
- Carrières (attention, uniquement les sous-commissions 102.01, 102.04 et 102.07)
- Industrie du ciment (106.01)
- Briqueteries (114)
- Pétrole (117)
- Textile (120)
- Diamant (324)
- Entreprises de travail adapté (327)
- Soins de santé (330)

Surfez sur le site www.accg.be, cliquez sur l'onglet **Votre secteur** et vous trouverez les nouveaux salaires d'application dans votre secteur.

Négociations sectorielles

Quelles améliorations ?

En ce moment, nous négocions dans les secteurs afin d'obtenir de meilleures conditions de travail et de salaire. Les améliorations que votre syndicat obtient sont valables pour tous les travailleurs du secteur. Des accords viennent d'être conclus dans les briqueteries, le verre, le textile, la production du papier et la transformation du papier. Nous reprenons ici les principales améliorations. Vous retrouverez l'aperçu complet sur notre site www.accg.be. Vous y retrouverez aussi les informations sur les négociations dans les autres secteurs.



Briqueteries

CP 114

POUVOIR D'ACHAT :

➤ DES SALAIRES BRUTS

La marge de 1,1% via hausse des salaires bruts:

- ▶ + 16 cents/h pour tous les salaires barémiques et réels
- ▶ Dès le 01/06/2017

CHÔMAGE TEMPORAIRE :

➤ PASSE À 8,50 EUR

- ▶ L'indemnité complémentaire passe de 8,40 EUR à 8,50 EUR
- ▶ Dès le 01/06/2017

FIN DE CARRIÈRE ET

CRÉDIT-TEMPS

- ▶ RCC: prolongation de tous les systèmes RCC existants.
- ▶ Fin de carrière: crédit-temps à mi-temps possible dès 55 ans pour 2017-2018 et 1/5e à 57 ans en 2017 et 58 ans en 2018.
- ▶ Crédit-temps pour soins: élargissement de 36 à 51 mois.



Verre

CP 115

SALAIRES + 1,1 %

Les salaires augmentent de 0,8 % à partir du 01/06/2017. Les 0,3 % qui restent seront accordés au niveau de l'entreprise. Si l'entreprise ne parvient pas à un accord avant le 31/12/2017, les salaires seront à nouveau augmentés de 0,3 % avec effet rétroactif au 01/06/2017.

PRIME DE FIN D'ANNÉE DOUBLÉE

A partir de 2017, celle-ci est au moins égale au salaire pour 76 heures.

RCC

Accès à tous les systèmes RCC (ancienne prépension).

➤ NOUVEAU DUO À LA TÊTE DE LA CENTRALE GÉNÉRALE - FGTB

Eric Neuprez, le délégué devenu secrétaire général

C'est le verviétois Eric Neuprez qui remplacera Robert Vertenuel, parti rejoindre la FGTB fédérale. Eric exercera les fonctions de secrétaire général aux côtés de Werner Van Heetvelde, président. En désignant Eric à ce poste, la Centrale Générale – FGTB prouve une fois de plus qu'elle est avant tout une centrale de proximité. Récit du délégué devenu secrétaire général.

Agé de 55 ans et père d'une grande fille, Eric est bien connu des travailleuses et travailleurs des secteurs du nettoyage, des titres-services ou des ETA pour avoir travaillé à leurs côtés durant plus de 13 années en tant que secrétaire fédéral. Mais son parcours de syndicaliste commence bien plus tôt, dès son entrée dans le monde du travail.

Une évidence

L'univers syndical n'est pas étranger à Eric puisque son père est lui-même syndicaliste. Cependant, il n'attrape véritablement le virus que lorsqu'il intègre le monde du travail. Tout juste sorti de l'école, un diplôme d'électricien industriel en poche, Eric se sent directement impliqué dans le travail de la délégation syndicale. A 19 ans, il devient délégué suppléant et à 27, délégué principal. Une mission qu'il assume avec cœur et conviction: «J'ai toujours baigné dans le militantisme, mais lorsque je suis arrivé dans le monde du travail, j'ai tout de suite su que ce que je voulais avant tout, c'est défendre mes camarades». Et ces derniers ont tout de suite vu en lui un leader. C'est d'ailleurs le regretté Marc Bourguet, secrétaire de Verviers, qui propose au délégué métallo de devenir un permanent de la Centrale Générale - FGTB. Ce n'est qu'après mûre réflexion qu'Eric accepte le poste. A peine 4 ans plus tard, c'est le fédéral qui vient le chercher pour lui proposer de deve-

nir secrétaire fédéral. On connaît la suite et aujourd'hui, après 13 années à défendre les travailleurs des secteurs, il s'apprête à relever d'autres défis.

L'unité avant tout

En devenant secrétaire général, Eric tient avant tout à se porter garant de l'unité de notre syndicat: «Pour moi, l'unité de la Centrale Générale – FGTB est essentielle. Je veux être le secrétaire général de tous les affiliés, de tous les militants et de tous les cadres de la CG. Qu'ils soient Flamands, Bruxellois ou Wallons, tous doivent savoir que je veux me battre pour eux tous. Nous ne devons jamais oublier que ce sont les affiliés qui font notre syndicat et pas l'inverse. Mes 20 années d'expérience au sein d'une entreprise m'ont appris ce qu'aucune école n'aurait pu mieux m'apprendre. Je connais le job de délégué de A à Z. Mais surtout, je connais le sens des valeurs comme la solidarité, le respect et la démocratie. Mais aussi l'amitié. Ces valeurs sont fondamentales pour moi. Ce que je veux que les camarades retiennent, c'est que si moi, simple ouvrier, j'ai pu accomplir ce parcours et avoir l'honneur aujourd'hui de représenter avec notre président Werner plus de 340.000 affiliés, tout le monde peut y arriver. Si on fait les choses avec son cœur et ses tripes, rien n'est impossible.»



Eric arrive, Robert part...

Vous avez pu le lire dans les pages qui précèdent, le Congrès de la FGTB a désigné Robert Vertenuel au poste de secrétaire général de la FGTB. Il quitte donc notre centrale, mais pour la bonne cause. Pour relever d'autres défis, tout aussi intenses et passionnants. Nous le remercions pour toutes ces années de dévouement envers notre centrale et nous lui souhaitons bon vent dans ses nouvelles fonctions.



Textile
CP 120

POUVOIR D'ACHAT :
➤ **DES SALAIRES BRUTS**
Augmentation de 1,1% des salaires barémiques et effectifs à partir du 01/09/2017.

➤ **PRIME SYNDICALE**
Augmentation de la prime syndicale qui passe de 135 EUR à 145 EUR.

RCC, CRÉDIT-TEMPS ET FIN DE CARRIÈRE:
▶ Prolongation de tous les systèmes RCC (ancienne prépension).

▶ Crédit-temps: avec motif (temps plein et mi-temps) pendant 36 mois (formation) et 51 mois (soins).

▶ Fin de carrière: 1/5 et 1/2 à partir de 55 ans pour les métiers lourds et carrières longues.



Production du papier
CP 129

➤ **POUVOIR D'ACHAT**
Espace pour négocier au sein des entreprises une augmentation de 1,1% des salaires réels avec garantie pour le 01/01/2018.

➤ **PRIME SYNDICALE ET SÉCURITÉ D'EXISTENCE**
Augmentation de la prime syndicale jusqu'à 145 EUR et la sécurité d'existence en cas de chômage temporaire passe de 6 à 6,5 EUR par jour.

PAS D'ÉLARGISSEMENT DE LA FLEXIBILITÉ
Pas de flexibilité en plus. Ancienneté comme intérimaire (max 1an) est encore prise en compte pour l'attribution d'avantages sectoriels ou d'entreprise.



Transformation du papier et du carton
CP 136

➤ **POUVOIR D'ACHAT**
1,1% de la norme salariale sur les salaires barémiques et réels avec de la marge pour des négociations libres dans les entreprises.

➤ **PRIMES**
Augmentation de la prime d'ancienneté de 50 EUR, la prime syndicale passe à 145 EUR et la sécurité d'existence en cas de chômage temporaire passe à 6,3 EUR par jour.

MESURES POUR LE TRAVAIL FAISABLE
Pas d'élargissement de la flexibilité et mesures pour rendre le travail soutenable.



> POINT DE VUE

La FGTB fédérale a sa feuille de route

Marc Goblet s'en va. Il a assuré et fait beaucoup mieux que cela. Dans un contexte politique difficile. Face à des hostilités internes et externes souvent injustes. En dépit d'ennuis de santé sérieux...

Robert Verteneuil arrive. Bien élu. Les défis qui l'attendent seront de même nature. Ils demeurent, pour le mouvement ouvrier et l'avenir du syndicalisme, gigantesques voire existentiels.

Les hommages mérités au secrétaire général «*sortant*» se succèdent. Il faut rappeler que son mandat s'est ouvert dans des conditions particulièrement pénibles. La méfiance à son égard s'est notamment exprimée publiquement de l'intérieur de l'organisation à propos de la place faite aux femmes. Il faut penser que son mandat a apaisé toutes les craintes d'alors. Robert Verteneuil n'a, quoi qu'il en soit, pas dû affronter les mêmes reproches et les mêmes manifestations...

Par contre, les défis politiques auxquels nous sommes brutalement confrontés restent, eux, inchangés. Le gouvernement des droites flamandes et libérales transcende ses contradictions internes. Il déploie son programme de régressions sociales dans l'échec de ses politiques économiques. Sa ligne se

résume en une seule idée: rayer d'un trait de plume tout ou partie de l'ensemble des conquêtes qui ont changé la société après la défaite du fascisme et du nazisme; la sécurité sociale, les services publics, la politique des salaires, la fiscalité juste et la démocratie économique qu'exprime la concertation sociale.

Les intérêts de propriétaires du capital s'expriment ainsi dans le discours de ses «*petites mains*» dans les fédérations patronales sectorielles et interprofessionnelles. Celles-ci ont renoncé à proposer et à porter des projets industriels pour le pays et son développement. Leur rhétorique martiale d'enfants gâtés va continuer à dicter la ligne de conduite gouvernementale dans un cadre européen de «*servitude volon-*

taire». Faire entendre une autre musique que ce son de cloche reste une gageure.

Dans ce contexte, Robert Verteneuil a annoncé avec détermination le cahier des charges des prochains mois pour les militants syndicaux de la FGTB fédérale:

- Salaire minimum à 14 euros l'heure;
- Pension minimale à 1500 euros (75% du salaire);
- Fiscalité juste; même taxation sur les revenus du capital que sur les revenus du travail;
- Services publics refinancés pour être à nouveau plus accessibles;
- Et bien sûr une véritable politique d'emploi fondée sur une réduction collective du temps de travail, significative, sans perte de salaire, avec embauche compensatoire...

Ces objectifs sont nécessaires. Ils sont vitaux pour les gens. Pour rendre leur vie juste un peu meilleure. Pour relancer la machine économique aussi. Ils n'en sont pas moins ambitieux. Leurs réalisations imposent la construction d'un nouveau rapport de force.

L'unité dans la lutte plutôt que dans les renoncements!

Pour le construire, il devient urgent de procéder à une évaluation de la stratégie déployée par les appareils syndicaux depuis 2014. La démarche doit être objective et partagée avec l'ensemble des militants qui sont le fer de lance de l'organisation.

Pour le construire, de nouvelles démarches unitaires doivent être imaginées, débattues et concrétisées.

En interne, elles doivent se fonder sur des projets et les voies et moyens de les concrétiser. Ce qui impose de trouver d'autres relations entre les uns et les autres, les grands et les petits, le nord, le sud... C'est dans l'expression de nos revendications que doit s'exprimer l'unité interprofessionnelle et plus dans la négociation des reculs et des abandons ! Et pas non plus dans les replis corporatistes d'intérêts petits qui ne résisteront pas au rouleau compresseur de la droite libérale.

En externe, les enjeux sont plus vertigineux encore. Les déconfitures électorales des partis socio-démocrates qui ont divorcé du socialisme, souvent depuis longtemps, et la multiplication d'affaires qui heurtent l'opinion

ne prédisent pas, pour l'heure, des succès qui rendent la poursuite d'une coalition ultra-minoritaire dans le sud du pays... impossible. Le changement des rapports de force politiques tarde et les «*convoyeurs attendent*», comme disent les colombophiles.

Il faudra, en conséquence, réunir toutes les forces politiques progressistes qui s'expriment aujourd'hui, en Wallonie et à Bruxelles, de manière majoritaire mais sur des listes dispersées autour d'un projet partagé pour résister à la marginalisation politique, dans le gouvernement fédéral, du sud du pays.

Les propositions de la FGTB portée par Robert Verteneuil sont, dans cette perspective, une bonne base de travail.



Nico Cué
Secrétaire général de la MWB

Carte blanche

<http://www.metallos.be>

METALLOS MWB
FGTB

Nexans (Charleroi): Une équipe solide et gonflée à bloc

L'entreprise Nexans située à Marcinelle est l'un des centres d'excellence du groupe français en matière de Haute Tension. On y fabrique des câbles à très haute tension pouvant supporter jusqu'à 500 000 volts. Il faut dire qu'en matière de câbles, on s'y connaît dans le Pays noir, puisque c'est en 1910 que les «*ACEC*» ont mis en route la première ligne de production.

L'histoire de la délégation FGTB est donc aussi émaillée de nombreux passages de témoins entre les générations de militants qui se sont succédé au fil des décennies avec la volonté toujours intacte de conserver les valeurs qui ont fait des «*ACEC*» le berceau de luttes importantes. On pense évidemment au déclenchement des fameuses grèves de 60 sous la houlette de Robert Dussart.

Depuis 2015, avec le départ pour une pré-pension bien méritée du Président de la délégation, Jean-Claude Dumont, une nouvelle génération de militants a repris le flambeau et affronte les importants défis qui se profilent pour les travailleurs de l'entreprise.

«*Après une restructuration difficile en 2014, où nous avons perdu 48 de nos collègues et parmi eux un nombre important de nos militants les plus aguerris, il a fallu que la nouvelle génération prenne ses responsabilités*», nous confirme Massimo Furguele, Président de la délégation.

«*Nous avions bien été préparés par nos anciens mais il s'agissait tout de même d'un pas important*» poursuit Massimo. Le premier défi pour l'équipe syndicale était de conserver la majorité «*historique*» de la FGTB au sein de l'entreprise, ce qui fut réalisé avec brio en mai 2016.

Aujourd'hui, d'autres défis s'annoncent pour la délégation. Avec la reprise des commandes et un climat économique plus favorable, elle s'est donné pour objectif de retrouver le même niveau d'emploi qu'avant la restructuration. «*A ce stade, nous avons déjà pu arracher 26 CDI*» annonce Massimo avec la volonté de ne pas s'arrêter en si bon chemin mais aussi de redonner un peu d'oxygène à l'emploi dans une région qui a beaucoup souffert des restructurations.

La volonté de la délégation est aussi, après des années de blocage, d'apporter des améliorations au pouvoir d'achat des travailleurs et de pousser la direction à réaliser des investissements importants et réguliers qui permettent d'améliorer l'outil, de pérenniser les postes de travail mais aussi d'assurer la sécurité des travailleurs.

Mais la délégation n'a pas l'intention de se limiter aux débats et

luttés internes à l'entreprise. «*Si nous avons décidé de militer au sein de la FGTB c'est que nous croyons dur comme fer aux valeurs de transformation totale de la société qu'elle porte*», nous confirme en chœur l'équipe syndicale.

C'est pourquoi ils ont décidé de participer activement aux débats et initiatives menés par la Fédération Hainaut-Namur car ils permettent de construire la soli-

darité entre travailleurs du Nord et du Sud, de l'industrie et des services, du privé et du public mais également envers les allocataires sociaux et les pensionnés.

Ils sont convaincus qu'au final c'est cela qui permettra de faire émerger une vraie alternative politique à la politique d'austérité menée par les gouvernements Di Rupo et Michel.



Mobilisation de la FGTB Horval à la Cour constitutionnelle pour l'annulation des flexi-jobs



Ce mercredi 7 juin, une délégation syndicale a soutenu Maître Buelens, qui représente les organisations syndicales, dans sa plaidoirie devant la Cour Constitutionnelle concernant la requête en annulation des dispositions « flexi-jobs ».

Dans sa plaidoirie, Maître Buelens a bien insisté sur les graves préjudices que le système des flexi-jobs entraîne pour les travailleurs. Nous reprenons ci-dessous les principaux éléments de sa plaidoirie.

Maître Buelens a commencé par décrire les discriminations entre les travailleurs flexi-jobs et les travailleurs réguliers.

Tout d'abord, une discrimination concernant le flexi-salaire fixé par la loi, qui est inférieur aux salaires en vigueur dans le secteur. Une discrimination qui a des répercussions également sur les droits de sécurité sociale, qui sont limités au strict minimum. Les travailleurs flexi-jobs n'ont pas droit à un double pécule de vacances. Enfin, ils sont soumis à une flexibilité sans limite : ils ne connaissent pas leur horaire à l'avance.

Mais aux yeux du législateur, il n'est pas suffisant de démontrer la discrimination, car celle-ci peut éventuellement se justifier par rapport aux objectifs poursuivis. Et là aussi, Maître Buelens démontre dans sa plaidoirie qu'il n'y a aucune justification raisonnable par rapport à l'ampleur des discriminations.

Selon le gouvernement, la mesure flexi-job est censée lutter contre le travail au noir mais, en réalité, elle ne fait rien d'autre que légaliser le travail au noir !

Le gouvernement a présenté la mesure flexi-jobs comme une compensation à la caisse enregistreuse. Or il n'en est rien, puisque les flexi-jobs peuvent également exister dans des entreprises où il n'y a pas de caisse enregistreuse.

Maître Buelens s'est également appuyé sur la récente évaluation du système des flexi-jobs par le Ministre CD&V Kris Peeters et sur l'analyse de Guidea (le centre d'étude sur l'Horeca créé par les partenaires sociaux). Contrairement à ce que prétend le Ministre,



Les flexi-jobs représentent déjà 9% de l'emploi du secteur Horeca!

le système des flexi-jobs n'est pas du tout un système marginal. Bien que le système soit seulement dans une phase de démarrage, 20% des employeurs y ont déjà recours, et les flexi-jobs représentent déjà 9% de l'emploi du secteur Horeca! Il est également incontestable qu'il y a un glissement des travailleurs extras et des travailleurs réguliers vers le système des flexi-jobs. De l'aveu des représentants des employeurs, des systèmes sont d'ailleurs mis en place pour « maximiser » l'utilisation des flexijobs. Par maximiser, il faut en réalité comprendre « abuser » ! Certains employeurs reprennent plusieurs établissements, et convertissent les temps pleins en un 4/5ème complété par un flexi-job entre les différents établissements. L'emploi régulier à temps plein est menacé en toute légalité !

Certains employeurs reprennent plusieurs établissements, et convertissent les temps pleins en un 4/5ème complété par un flexi-job

Maître Buelens ne s'est pas privé de souligner également que cette mesure imposée par la loi, sans aucune consultation des partenaires sociaux, remet en cause la concertation sociale dans le secteur. Le recours en annulation concerne également la prestation de 300



ou 360 heures supplémentaires sur base volontaire. Là aussi, le gouvernement prétend qu'il s'agit d'une mesure « marginale » car l'employeur doit invoquer un surcroît extraordinaire de travail de nature imprévisible. Et que constate Maître Buelens dans la presse ? Que le Ministre Peeters promet déjà de supprimer la condition du motif. Cela reviendrait à pouvoir prêter 7h30 supplémentaires chaque semaine sans aucun motif particulier !

Et Maître Buelens de conclure en attirant l'attention de la Cour sur l'importance de leur jugement non seulement pour le secteur Horeca, mais également pour l'ensemble des autres secteurs. En effet, si le système des flexi-jobs n'est pas annulé, il sera sans aucun doute étendu aux autres secteurs. Les fédérations patronales de la boulangerie et des bouchers le réclament déjà à cor et à cri.

La Cour n'ayant pas indiqué de délai particulier, il faut s'attendre à ce que le jugement soit rendu dans un délai de 3 mois.

FGTB Horval et députés PS au travail pour les aides familiales

Le 8 juin dernier, Horval CCMBW a présenté à la presse la proposition de résolution à laquelle la FGTB Horval a collaboré afin d'améliorer la situation des aides familiales.

Cette proposition, portée par les députés PS wallons Véronique Bonni et Edmund Stoffels, a été élaborée avec les travailleuses et travailleurs du secteur et prévoit notamment de:

- revaloriser le travail de l'aide familiale;
- rendre le service plus accessible aux revenus précarisés;
- renforcer la formation des acteurs du secteur...

La matinée du 8 juin a également constitué un moment d'échange entre les travailleuses et travailleurs du secteur et les députés PS Joëlle Kapompolé et Eric Thiébaud afin de continuer à faire avancer la situation des aides-familiales à tous les niveaux de pouvoir (notamment pour tenir compte de la pénibilité de leur métier pour l'âge de la pension).



Cacao: les entreprises doivent agir MAINTENANT contre le travail des enfants

Le 12 juin, l'EFFAT (Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme) a organisé la Journée internationale contre le travail des enfants, en collaboration avec la FGTB Horval. Plus de deux millions d'enfants travaillent dans la culture du cacao en Afrique occidentale. En 2001, les grandes entreprises chocolatières avaient promis de bannir le travail des enfants de l'industrie du cacao. Elles ne l'ont pas fait. La date butoir pour atteindre cet objectif a été reportée à 2020. Nous sommes d'avis que les entreprises doivent tenir leurs promesses et qu'elles doivent agir dès MAINTENANT.

Le compte à rebours a commencé : il ne reste que 30 mois et 18 jours ! Pour davantage d'informations sur les actions, nous vous renvoyons à notre site internet : <https://www.horval.be/fr/international/actualites>

Il nous reste encore 30 mois et 18 jours pour mettre fin au travail des enfants dans la production de cacao

Le 12 juin 2017 - Journée internationale contre le Travail des Enfants : Plus de 2 millions d'enfants travaillent dans la culture du cacao en Afrique occidentale. En 2001, les grandes entreprises chocolatières ont promis de bannir le travail des enfants de l'industrie du cacao. La date butoir pour atteindre cet objectif a cependant été reportée jusqu'en 2020. Il faut que les chocolateries agissent MAINTENANT - il ne nous reste que 30 mois et 18 jours!

Logos: CSC Alimentation et Services, FGTB Horval, EFFAT



> NON MARCHAND :

La « bonne volonté » du gouvernement ne suffit pas, place à des engagements concrets !

Ce jeudi 1^{er} juin, le secteur Non Marchand a tenu (à nouveau) une action à l'encontre du gouvernement Michel. Depuis trop longtemps, les 150.000 travailleurs occupés dans les secteurs fédéraux réclament la conclusion d'un nouvel accord social.

Jusqu'à présent, le gouvernement n'a rien fait, à part renvoyer les organisations syndicales vers des groupes de travail techniques afin de 'discuter'. Mais tout cela, en refusant d'engager sérieusement les moyens financiers nécessaires. Pour rappel : dans les secteurs du non marchand, les accords sociaux sont négociés de manière pluriannuelle. Syndicats, employeurs et gouvernements prennent dans ce cadre des dispositions en matière de conditions de travail et de rémunération. Ces dernières années, les mesures d'austérité à répétition ont empêché la conclusion de tout accord social. Une situation inte-

nable pour les centaines de milliers de travailleurs qui, depuis plusieurs années, réclament une amélioration de leurs conditions de travail. Eux aussi ont droit à leur part de progrès social : plus d'emplois et de pouvoir d'achat, pour assurer un emploi et une vie de qualité ! Lors de la journée d'action du 1er juin, les responsables syndicaux du Non Marchand ont été reçus par le Premier Ministre, le Ministre de l'Emploi et de la Santé. Cette rencontre s'est avérée décevante, nos représentants politiques n'acceptant de faire aucun pas en avant hormis une déclaration de leur 'bonne volonté'.

D'après les ministres, les seuls moyens qui pourraient être mis sur la table pour le secteur sont une enveloppe de 15 millions d'euros... A partager entre le secteur privé et public. Si l'on répartit ce montant au prorata du nombre de travailleurs occupés dans le secteur, cela reviendrait à 3 ou 4€ par mois par effectif temps plein. Un montant dérisoire, à la limite d'être injurieux pour les travailleurs du secteur, qui connaissent des salaires parmi les

plus bas et qui réclament depuis des années une augmentation de leur pouvoir d'achat.

La seule petite ouverture qui pourrait se dessiner (mais là encore rien n'est moins sûr) est la nouvelle échéance de l'exercice budgétaire qui se tiendra en juillet. Elle pourrait éventuellement ouvrir la voie à des perspectives budgétaires pluriannuelles pour 2018-2019. Peut-être. Si nos responsables politiques

décident de concrétiser vraiment leur 'bonne volonté' en actes et d'octroyer les moyens suffisants pour un accord social de qualité

Suite à la rencontre, plusieurs centaines de militants ont également tenu une action Place des Barricades à Bruxelles. Un énième rassemblement pour démontrer la solidarité qui unit les travailleurs dans leur combat et leur détermination à se faire entendre.



en bref...

Garance | Mons – Non Marchand | Depuis plusieurs mois, le climat de travail était catastrophique au sein de l'ASBL, la coordinatrice en poste ayant une attitude totalement irrespectueuse envers les travailleurs. Cette situation avait déjà été dénoncée à plusieurs reprises par les représentants syndicaux. En mai, le personnel a manifesté son ras-le-bol à travers plusieurs actions de grève et exigé le départ de la coordinatrice de l'institution. Le conseil d'administration a finalement pris des mesures allant dans le sens des revendications des travailleurs afin de mettre fin aux tensions régnant dans l'entreprise et rétablir la paix sociale.

Delhaize | Nivelles : ces 2 et 3 juin, les travailleurs ont mené des arrêts de travail ayant engendré la fermeture du magasin. Malgré les nombreux appels du pied des représentants syndicaux pour dénoncer des dysfonctionnements et un manque de main d'œuvre, la direction refusait jusqu'alors de prendre des dispositions concrètes à ce niveau. Suite à ces actions, de nouvelles discussions se sont tenues entre direction et syndicats. Elles ont permis d'aboutir à des avancées concernant l'engagement de personnel supplémentaire.

Ypto SA | secteur IT – Bruxelles : L'inquiétude est grande chez les 270 travailleurs après l'annonce, par la direction de la filiale et la SNCB, qu'une grande partie des activités informatiques aujourd'hui fournies par ces collaborateurs d'Ypto fera l'objet d'une adjudication publique. La direction ne peut ou ne veut pour l'instant donner de perspectives concrètes concernant l'emploi futur des employés.

Les syndicats déplorent de ne pas avoir été informés en temps opportun de ces plans à grande échelle, susceptibles d'avoir des conséquences importantes pour le personnel. Le SETCa mettra tout en œuvre pour limiter l'impact social au maximum.

Senior Assist | Maisons de repos : L'entreprise a annoncé la cession de 8 de ses maisons de repos à Senior Living Group. Il s'agit des résidences Ramen & Poel (Gand), Vlashof (Stekene), Waterrijk (Grobbendonk), Gildentuin (Londerzeel), Les Récollets (Binche), Damien (Braine-le-Comte), Le Lys, Lobélia & Lobély (Vottem). D'après la direction, cette reprise n'aura pas d'impact en termes d'emplois. Le SETCa reste toutefois extrêmement vigilant.

ERAM : Il y a moins de 6 mois, la direction annonçait son départ du marché belge. Un appel a été lancé en vue de trouver des repreneurs. A l'heure actuelle, il y aurait deux candidats potentiels. 61 travailleurs sur 127 devraient être transférés vers la nouvelle enseigne. 3 magasins fermeront leurs portes d'ici fin juin et 8 autres points de vente devraient connaître la même issue dans les prochains mois. Fin juin, une réunion devrait se tenir avec le nouveau repreneur afin de poursuivre la concertation sociale. Le SETCa met en œuvre tous les efforts nécessaires afin de préserver au maximum les intérêts de tous les travailleurs.



Besoin de faire garder vos enfants ?

Le secteur du commerce de détail indépendant compte bon nombre d'emplois passionnants offrant des conditions attractives et de belles perspectives. Mais les horaires sont parfois moins intéressants, surtout pour les jeunes parents. Le Fonds Social N° 201 prévoit une prime forfaitaire pour la garde d'enfants jusqu'à 3 ans et l'accueil extrascolaire d'enfants jusqu'à 12 ans.

N'hésitez pas à en bénéficier. Une différence de taille à laquelle vous avez droit, tout simplement ! Plus d'infos : www.sociaalfonds201.be

FONDS SOCIAL N° 201



> ACCORDS SECTORIELS

Négociations sectorielles 2017-2018 : le point sur les accords

Le début du mois de juin a permis d'aboutir à un accord dans les commissions paritaires 200 (CPAE), 211 (Pétrole) et 215 (Habillement et confection). Voici les grandes lignes de ce qui a été conclu.

CP 200**Pouvoir d'achat**

Les barèmes et salaires réels seront augmentés de 1,1% à partir du 1/10/2017 pour tous les employés, y compris les non-barémisés ou les cadres, ou avantage équivalent dans les entreprises. Dans ce cas, il faut nécessairement un accord d'entreprise avec les syndicats. S'il n'y a pas de DS, chaque employé doit être informé par écrit. 420.000 employés voient donc ainsi leur pouvoir d'achat renforcé !

Formation

Les dispositions actuelles, qui couraient jusqu'en 2017, sont prolongées d'un an – soit jusqu'en 2018. Cela signifie en pratique 2 jours aux mêmes conditions que celles prévues dans la CCT 2016-2017. D'ici fin de l'année 2017, une négociation aura lieu sur l'organisation et le contenu de la formation à partir de 2019 (nombre de jours de formation, pot de jours de formation individuel et/ou collectif, procédure, contenu, etc.). Nous ne manquerons pas de vous tenir informés du déroulement et de l'issue de ces négociations. A suivre sur setca.org.

RCC

Les dispositions en matière de régime de chômage avec complé-

ment (ex-prépension) sont prolongées pour les métiers lourds/travail de nuit selon les nouvelles conditions d'âge (58 ans en 2017 et 59 ans en 2019) et pour les carrières longues de 40 ans.

Crédit-temps

Le droit au crédit-temps à temps plein ou à mi-temps avec motif (s'occuper de son enfant jusqu'à 8 ans, soins palliatifs, soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, soins à un enfant handicapé jusque l'âge de 21 ans) est désormais augmenté à un maximum de 51 mois pour les employés avec au moins 5 ans d'ancienneté, contre 48 mois précédemment. Le crédit-temps pour motif de formation est porté à 36 mois.

Les emplois d'atterrissage sont des régimes spécifiques de crédit-temps qui permettent aux travailleurs âgés de lever un peu le pied à la fin de leur carrière, à partir de l'âge de 55 ans. Le 1/5ème est maintenu et désormais les employés ont aussi droit à un mi-temps.

Frais de déplacements avec véhicule privé

A partir du 1/1/2018, le montant de la limite brute annuelle pour l'intervention dans le transport privé sera augmenté de 26.250 € à 27.750 €.

Groupes de travail

Pour anticiper les changements dans le secteur et préparer le travail de la commission paritaire, différents groupes de travail sont constitués ou verront leurs missions prolongées sur les thèmes de l'outplacement, de l'instauration de la délégation syndicale ou encore sur l'avenir de la CP200, vu l'harmonisation des statuts, la réforme des CP et l'harmonisation des pensions complémentaires.

CP 211

Sous réserve d'acceptation par les travailleurs le 21/6, voici ce que prévoit le projet d'accord...

Pouvoir d'achat

Les échelles salariales et le salaire fixe mensuel effectif des employés barémisés sont augmentés au 1er janvier 2017 de 1,1%, avec un minimum de 39€ par travailleur. La prime de raffinage est aussi augmentée au 1er janvier 2017 de 1,1%. Il est recommandé aux directions des entreprises de transposer les dispositions de la CCT en matière de pouvoir d'achat pour les cadres.

Prime syndicale

Le montant de la prime syndicale sera calqué sur le montant maximal, soit 145 € actuellement. Une prime syndicale sera désormais prévue pour les employés en RCC.

Indemnité vélo

L'indemnité vélo, actuellement de 0,23 €/km, sera automatiquement ajustée en fonction plafond fixé par le gouvernement. Les vélos électriques 'rapides' pourront aussi

bénéficier de l'intervention dès que le cadre réglementaire le permettra.

Pensions complémentaires pour les salariés

Les discussions pour l'élaboration d'un système harmonisé de pension complémentaire se poursuivront en groupe de travail.

RCC (ex-prépension)

Toutes les conventions existantes sont prolongées au moins jusqu'au 31 décembre 2018 et à nouveau prolongés jusqu'au 30 juin 2018 dès que possible.

Mesure en faveur des travailleurs âgés

Les travailleurs de 59 ans au moins avec 10 ans de travail de travail en shift peuvent demander d'intégrer un régime de travail de jour, sans équipe.

Formation

Au niveau de l'entreprise, un effort de formation de 4 jours en moyenne (calculé en équivalent temps plein) par an doit être réalisé à partir du 1er janvier 2017.

Evaluation du trajet de réintégration

La procédure de réintégration des malades de longue durée est d'application depuis le 1er décembre dernier. Un rapport sera fait pour le secteur quant à leur nombre, types de mesures, ... Celui-ci sera débattu en commission paritaire en octobre 2018.

CP 215 Pouvoir d'achat

Les salaires des employés baré-

misés seront augmentés de 1,1% à partir du 1/10/2017 ou avantage équivalent à modaliser dans les entreprises.

Prime syndicale

La prime syndicale est augmentée jusqu'au plafond légal ; elle passe ainsi de 135€ à 145€.

De nombreuses dispositions prolongées

Les dispositions actuelles en matière de crédit-temps, d'emploi d'atterrissage, de sécurité d'emploi, de RCC (ex-prépension), ou encore formation, sont maintenues pour 2017-2018. Retrouvez-les dans « La carte de vos droits - CP 215 » sur setca.org, rubrique « Mes droits ».

Frais de déplacements avec véhicule privé

A partir du 1/1/2018, le montant de la limite brute annuelle pour l'intervention dans le transport privé sera augmenté à 36.300€.

Travailleurs intérimaires

Les périodes d'intérim qui précèdent un engagement fixe comptent pour les congés d'ancienneté.

Des réflexions en chantier

En matière de mobilité, de travail décent, ou encore de flexibilité des discussions seront menées au niveau des entreprises et/ou dans les organes paritaires.

Barèmes jeunes

Ils ne seront pas réintroduits. Les dispositions actuelles en matière de job étudiant sont maintenues.

> JOURNÉE D'ÉTUDE ANNUELLE SUR LES COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS

A la recherche de la formule à succès pour le syndicalisme européen

Le vendredi 2 juin, le SETCa Fédéral organisait sa journée d'étude annuelle sur le syndicalisme européen. Un thème important, car les décisions économiques sont de plus en plus prises à l'étranger. Une collaboration plus forte doit être la réponse à cet état de fait.

Les années écoulées ont été l'occasion de passer notamment à la loupe les systèmes sociaux et le paysage syndical dans les autres pays européens. Cette année, l'accent était placé sur les aspects juridiques des comités d'entreprise européens. Quelle est la législation applicable ? Peut-on saisir le tribunal ? Comment évolue la jurisprudence sur le terrain ? Et quel rôle l'inspection sociale peut-elle jouer ? Pour l'occasion, le SETCa avait l'honneur d'accueillir Romek Jagodzinski, l'expert de l'Institut Syndical Européen (ETUI), ainsi que l'expert de la FGTB, Jean-Luc Struyf. La question-clé de la journée d'étude a toutefois été présentée à nos délégués par le biais d'un atelier interactif. Quand

vaut-il mieux utiliser des moyens juridiques ? Et quand opter pour une stratégie de politique syndicale ? À noter : la voie juridique ne semble indiquée que dans des circonstances exceptionnelles. La clé du succès repose sur une meilleure communication réciproque et sur la cohésion entre les représentants des différents pays.

Un recours à l'inspection sociale ou une plainte auprès du tribunal du travail ne semblent indiqués que si la direction centrale refuse d'instituer un comité d'entreprise européen (CoEE). En bref, le syndicalisme européen semble fonctionner selon les mêmes règles que le syndicalisme belge, bien que le contexte soit moins favorable. Il s'agit de soi-même se retrousser les manches sur le plan syndical. Le SETCa Fédéral veut réitérer cette journée d'étude chaque année. Il planifie également un groupe de travail CoEE à l'automne, appelé à renforcer la circulation de l'information entre les délégués européens.

CP 200 : en juin, une prime et des éco-chèques vous attendent!

Dans la CPAE (CP 200), qui regroupe près de 420.000 employés, le SETCa a négocié ces dernières années plusieurs conventions collectives de travail importantes au niveau secteur. Elles prévoient deux mesures qui vont faire plaisir à votre portefeuille en juin.

Vous avez droit prime de €252,83 bruts Depuis 2016 une prime annuelle de €250 bruts est payée chaque année en juin aux travailleurs de la CP200. Comme celle-ci a été indexée, vous avez droit pour l'année 2017 à un montant maximum de €252,83.

Le montant de la prime est déterminé sur base des jours de travail effectifs et assimilés (par exemple les jours de congé paternité et maternité ou les jours pour lesquels vous êtes absent mais où un salaire vous est payé par l'employeur) de juin 2016 à mai 2017.

Si vous travaillez à temps partiel, vous avez droit à la prime au prorata de votre régime de travail. Si vous quittez l'entreprise ou êtes licencié durant la période de référence, vous avez également droit à la prime au prorata de vos prestations durant la période de référence (sauf si vous avez été licencié pour motif grave).

Selon l'entreprise dans laquelle vous vous trouvez, il est possible que cette prime de €252,83 soit convertie en un avantage équivalent (moyennant accord de la délégation syndicale). L'avantage équivalent peut prendre de multiples formes (introduction ou augmentation des chèques repas, introduction ou augmentation de l'assurance groupe, etc.). Vous voulez savoir précisément à quoi vous

avez droit dans votre entreprise ? Pour plus d'information concernant la prime ou sa conversion en un avantage équivalent, n'hésitez pas à prendre contact avec votre délégation syndicale.

... Ainsi qu'à €250 d'éco-chèques

Depuis plusieurs années, en juin, les travailleurs occupés dans la CP 200 peuvent également bénéficier jusqu'à € 250 d'éco-chèques. Ceux-ci sont calculés en fonction de vos jours de travail durant la période de référence de juin 2016 à mai 2017.

Les travailleurs occupés à temps partiels ont également droit à des éco chèques dont le montant varie selon leur occupation : €250 à partir d'un 4/5ème temps, €200 à partir d'un 3/5ème temps, €150 à partir d'un 4/5ème temps, € 100 pour moins d'1/2 temps.

Si vous quittez l'entreprise ou êtes licencié durant la période de référence, vous avez également droit aux éco-chèques au prorata de vos prestations durant la période de référence.

Les éco-chèques peuvent également être convertis en un avantage équivalent dans les entreprises. Cela aurait dû être fait au plus tard pour le 31 octobre de l'année 2016. Si aucune disposition de conversion n'a été prise dans ce délai dans votre entreprise, vous avez droit aux éco-chèques en juin de cette année. S'il y a une délégation syndicale, elle doit avoir son mot à dire dans la conversion. S'il n'y a pas de délégation syndicale, l'employeur doit vous en informer préalablement.



> ÉDITO

Jouer gagnant, jouer l'équipe

Dans tous les sports collectifs, jouer l'équipe tombe sous le sens. Même si cela peut flatter leur égo, les vedettes qui se la joue perso n'arrivent qu'à faire perdre leur équipe. Pour gagner, il faut passer la balle, compter sur les autres, former un bloc. Et quand on gagne, ce n'est pas tel ou tel qui en tire fierté, c'est toute l'équipe.

Même raisonnement à l'armée: ce n'est pas avec les va-t-en-guerre que l'on gagne les batailles. Tout ce que les têtes brûlées peuvent gagner, c'est une médaille, généralement à titre posthume, et une inscription sur le monument aux morts. Esprit de corps, coordination, discipline, sacrifice de soi. Voilà les secrets d'une bonne armée. On dit souvent que ce qui motive le plus les soldats et leur donne du courage c'est que leur vie tient à celles de leurs camarades et vice-versa.

Ce bon sens élémentaire est en train de se perdre. L'idée qui s'installe peu à peu, ou que l'on essaie en tout cas de faire passer, c'est que chacun doit se débrouiller seul. Chacun pour soi et Dieu pour tous...

Au niveau le plus bas

Comment ça? Que trouve-t-on dans les différentes versions des «Lois travail»? Celle d'El Khomri, celle que mijote Macron, la loi Peeters chez nous, dans le discours du patronat qui prône la rémunération «*au mérite*», dans les recommandations de la Commission européenne et leur mise en œuvre dans différents pays de l'Union? On y trouve le principe d'une décentralisation de la négociation salariale. Cela signifie que l'on

essaie de faire négocier patrons et travailleurs au plus bas niveau possible. Dans les secteurs au lieu de la négociation centralisée (chez nous on dit interprofessionnelle), dans les entreprises au lieu des secteurs, en tête-à-tête entre travailleur et employeur plutôt qu'au niveau de l'entreprise.

Chez nous, par exemple, c'est la possibilité offerte à l'employeur de négocier individuellement 100 heures supplémentaires directement avec le travailleur en dehors de la limitation annuelle du temps de travail.

Le plus petit dénominateur commun

But de l'opération? Casser la solidarité, affaiblir le groupe. Plus prosaïquement réduire les frais des employeurs. Au niveau le plus élevé, ce qui est obtenu, bénéficie à tous, même à ceux qui ne pourraient rien espérer parce qu'ils ne sont pas en position de force, qu'ils n'ont pas de syndicat, que leur contrat ne tient qu'à un fil et qu'on leur a fait comprendre qu'il y en a 50 derrière qui attendent la place, etc.

Au niveau le plus bas, ce que l'on peut arracher, pour peu que l'on soit un tant soit peu en position de négociateur, on ne l'a que pour soi et tous les autres peuvent se broser. Tout pour un et rien pour tous. Pour l'employeur, accepter une belle augmentation entre quatre yeux est plus économique que d'augmenter 100 ou 200 employés. Cela vaut pour les salaires. Cela vaut pour tout le reste (temps de travail, sécurité, etc.) et c'est dans ce sens que Macron veut réformer le droit du

travail. En faire le plus petit dénominateur commun.

Internet, la digitalisation, «*l'ubérisation*» de l'économie n'arrangent pas les choses. Si on a besoin d'un service, on pianote sur son clavier et on trouve des «*indépendants*» complètement isolés, prêts à bosser pour des cacahuètes, sans contrat, sans assurances accident du travail, sans syndicat bien sûr, pour quelques euros de l'heure.

On parle ici des salaires, des conditions de travail. Mais cela vaut pour la protection sociale. Quelle est la tendance? Pensions: réduire au minimum le système par répartition au profit des pensions complémentaires. La différence c'est que dans les 2^e et 3^e pilier, chacun cotise pour soi et pas pour les autres et tant pis pour les gagne-petit.

Santé: réduire les remboursements et encourager les assurances privées. Ceux qui ont les moyens se feront bien soigner. Les autres – comme aux Etats-Unis où Trump a liquidé l'Obama Care – devront faire la queue ou laisser tomber les soins trop coûteux. Et le pire c'est que la santé revient plus cher à l'Etat aux USA que chez nous!

Services publics: moins on leur donne de sous, moins le service est bon. Les trains traînent: on reprend la bagnole. Cela coûte plus cher, on n'arrive pas plus tôt au travail, mais on sait pourquoi on est en retard et on a la radio.

L'Europe n'est pas en reste dans cette perte de la solidarité qui a prévalu lors de sa fonda-

tion. Que ce soit en matière de dette publique – et ce malgré la monnaie unique supposée rapprocher ceux qui en font partie –, que ce soit en matière d'immigration, de fiscalité, de sécurité sociale, c'est le chacun pour soi. Chacun restant comme le coq perché sur son tas de fumier en pensant être le maître du monde.

La morale de cette histoire c'est que la liberté rendue à l'individu, se retourne contre les intérêts de la collectivité et finalement contre l'individu lui-même. Comme au foot, c'est l'équipe qui perd.

Une sécurité sociale forte, c'est dans l'intérêt de tous. Des services publics de qualité, c'est une économie pour tout le monde, des conventions collectives de travail au plus haut niveau bénéficient à tous, même à ceux qui ne sont pas syndiqués, même s'ils n'aiment pas les syndicats.

Retrouvons le sens du collectif. Réaffirmons la plus-value qu'apporte à la société la solidarité entre les personnes et entre les peuples. Retrouvons le bon sens commun.



Rudy De Leeuw
Président



Marc Goblet
Secrétaire général

DANS LE MONDE DE BERNARD

on ne trouve pas normal que la prime omnium d'une voiture ne diminue pas quand sa valeur diminue.

Voilà pourquoi P&V lance l'assurance omnium dégressive.



P&V AUTO

La nouvelle omnium pour les voitures de plus de 2 ans dont la prime diminue d'année en année.

Plus d'infos dans votre agence ou sur www.pv.be



Avec vous quoi qu'il arrive