

Syndicats

MAGAZINE

1^{ER} DÉCEMBRE 2017 • Éd. BRUXELLES

FGTB

N°20 • BIMENSUEL • 71^{ème} année

Bureau de dépôt: Charleroi X

Abonnements: 02/506 82 11
Rédaction: 02/506 82 44 - 02/506 83 11
syndicats@fgtb.be

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



Construisons
ensemble
une société plus
chaleureuse

Lire en pages 7 à 9

 ENSEMBLE
POUR LE
CHANGEMENT

**ÉGALITÉ
H/F**

Grossesse
«non
désirée»

Page 3

PENSION

MYPENSION

amélioré

 **my pension.be**

Page 4

CANCERS

Des vies
et des milliards
perdus

Page 5

Téléchargez
l'Appli
Syndicats!





Asile et migration: deux questions sociales de premier ordre!

Le 23 octobre 2017, afin de répondre à l'urgence humanitaire et d'éviter une dégradation de la situation, le Conseil communal de la Ville de Bruxelles a donné son feu vert pour la location, par la Ville, d'un immeuble (appartenant à Citydev et situé à Haren) et pour sa mise à disposition d'associations prêtes à organiser l'accueil de migrants durant l'hiver. Ce centre d'accueil et d'orientation sera géré par des ONG (dont Médecins du monde et la Plateforme Citoyenne de Soutien aux Réfugiés). A plus long terme, le bâtiment de quelque 3.600 m2 est voué à la démolition. Il sera donc disponible de fin novembre 2017 au 30 avril 2018, dans le cadre d'un bail d'occupation à titre précaire. La Ville de Bruxelles a souligné qu'elle entendait prendre ses responsabilités. Elle a invité les autres communes et institutions à lui emboîter le pas. Au parlement fédéral, l'opposition dénonçait, dans le même temps, l'inaction du gouvernement fédéral, qui n'apporte aucune aide tangible à la Région bruxelloise...

La FGTB Bruxelles salue l'engagement et les actes de la Ville de Bruxelles et condamne fermement l'immobilisme fédéral sur la ques-

tion de l'accueil des travailleurs sans-papiers.

Les migrations sont un fait social intemporel. Des frontières totalement ouvertes ou totalement fermées, cela n'existe pas! Il s'agit d'une pure vue de l'esprit... Pour rappel, les migrants, en Europe, ne représentent que 6% des réfugiés dans le monde, l'immense majorité d'entre eux résidant dans les pays les plus pauvres. Ainsi, en 2015 (l'année de la crise dite «migratoire», qui était en réalité une crise de l'accueil...), la Belgique a accueilli moins de demandeurs d'asile (35.476) qu'en 2000 (42.691), année record où il n'avait nullement été question de «crise des migrants»!... La Commission européenne a rappelé utilement que notre continent a besoin de 15 millions de travailleurs migrants d'ici à 2050 pour compenser la baisse de la démographie et préserver son modèle économique et social...

Face à l'urgence de la situation, à Bruxelles notamment, la FGTB s'engage et soutient l'initiative de la ville et des ONG d'ouvrir le centre d'accueil pour les migrants en tran-

sit. Par ailleurs, la FGTB soutient aussi le CIRE et la Ligue des droits de l'Homme ainsi que Médecins du Monde dans leur plaidoyer politique face aux deux projets de loi criminalisant les migrants, actuellement en examen en commission parlementaire.

La FGTB restera vigilante face à l'utilisation des forces de police et mènera une réflexion, à l'interne, face aux rafles et arrestations de migrants en transit et de sans-papiers, notamment dans les transports en commun.

Il est primordial de poursuivre la lutte aux côtés des collectifs de travailleurs sans-papiers et nous appelons les citoyens bruxellois à manifester le 13 décembre lors du Sommet européen (pour exiger, avec l'associatif, une politique migratoire juste et anti-dumping social).

INFOS:

RDV à Arts-Loi à 17h, le mercredi 13 décembre, veille du sommet européen, afin de forcer l'Europe à changer de cap!

> CINÉ-DÉBAT À L'AGENDA: «MOI, DANIEL BLAKE»

L'activation? Une aberration!

Ce 7 décembre 2017, l'Ecole syndicale organise un Ciné-débat autour du film «Moi, Daniel Blake».

Un film qui met en perspective les aberrations des politiques d'activation votées (et mises en place) notamment en matière d'emploi.

Un menuisier anglais de 59 ans est contraint de faire appel à l'aide sociale à la suite de problèmes cardiaques. Mais bien que son médecin lui ait interdit de travailler, il se voit signifier l'obligation d'une recherche d'emploi, sous peine de sanction. Au cours de ses rendez-vous réguliers au «job center», Daniel va croiser la route de Katie, mère célibataire de deux enfants, qui a été contrainte d'accepter un logement à 450 km de sa ville natale pour ne pas être placée en foyer d'accueil. Pris tous deux dans les filets des aberrations administratives de la Grande-Bretagne d'aujourd'hui, Daniel et Katie vont tenter de s'entraider...

Cette soirée se déroulera de 18h à 20h, Rue de Suède 45, à 1060 Bruxelles.

Pour introduire cette soirée (et ancrer cette réalité dans notre région):

- Yves MARTENS: Coordinateur de l'asbl «Collectif Solidarité Contre l'Exclusion»

- Un membre de RESISTE: Collectif des travailleurs sans-emploi de la FGTB Bruxelles.

Où? Rue de Suède, n°45 à 1060 Bruxelles

Quand? 7/12 de 18h à 20h

Comment?

Les orateurs s'exprimeront en français. Pas de réservation nécessaire. Plus d'infos: veronique.bel@fgtb.be

L'École syndicale de Bruxelles est une initiative de la Centrale Culturelle Bruxelloise, avec le soutien de la FGTB Bruxelles, du Centre d'Education Populaire André Genot (CEPAG) et de la Fédération Wallonie Bruxelles.

Témoignage d'une affiliée, après avoir accueilli des migrants

«Ça y est, ils sont partis... J., H. et G. ont 20, 23 et 25 ans. Ils sont en route depuis plus de sept ans. Ils fuient un pays où la liberté n'existe pas et où la violence et la mort sont des risques constants. Ils ont connu les frontières d'Érythrée fermées par des hommes armés, la belle Éthiopie et le dangereux Soudan; ils ont perdu des amis et presque leur vie en traversant le Sahara avec un passeur et... un GPS; ils ont été capturés en Libye et mis en prison, torturés et rançonnés; ils ont vu certains des leurs sombrer dans une folie mortelle, issue du désespoir. Ils ont été rançonnés encore, plus tard, au moment de traverser la Méditerranée. Ils n'aiment plus la mer, ils disent qu'elle ressemble au désert, rien à voir sinon des vagues, rien à faire sinon survivre et guetter l'horizon. Ils ont été récupérés et amenés en Italie, ils ont continué à marcher, Vintimille, Nice, Marseille, Lyon, Paris, Bruxelles. Destination: UK! Cela fait plusieurs mois qu'ils sont ici. Ils ont d'abord dormi dans les rues, à même le trottoir, et ont survécu grâce à des passants anonymes, qui laissaient près d'eux des canettes de Coca ou un peu de nourriture. Puis, ils ont trouvé la gare du Nord et le Parc. Et les bénévoles, et les familles, qui les ont équipés en bonnets, chaussures, brosses à dents et linge propre, et surtout les ont rassurés sur la possibilité de rencontrer parfois de la chaleur humaine. Depuis un certain temps («sooooo many times!»), ils essaient de traverser la Manche. Jusqu'ici, ça a raté, chaque fois. Aujourd'hui, ils pensent avoir une meilleure opportunité. Cette nuit, ce sera peut-être la dernière étape, avant de retrouver, en UK,

famille et amis, et d'essayer de se construire un avenir. Si, cette nuit, ça rate encore, malgré tout, ils savent qu'ils peuvent revenir chez moi...

En me disant au revoir, ils me recommandent de me reposer, car leur présence doit m'avoir fatiguée...

Alors UK, je te le dis: tu serais bien bête de les rejeter. J. est un cuisinier hors pair, d'une grande douceur, prompt à sourire; H. est soigneux et ordonné, il est attentif à la propreté des lieux pour que chacun y trouve son confort, et doué avec les machines; G. est un artiste, d'une grande gentillesse, qui sait rire de lui-même. Ils sont courageux, gentils et drôles. Et ils aiment la vie et sont pleins de gratitude alors que leur corps est marqué pour toujours par ce qu'ils ont vécu. UK, ne te contente pas de les tolérer: ils te chériront si tu leur permets seulement de réaliser leur rêve: devenir citoyens d'un pays démocratique, et gagner leur vie pour pouvoir être solidaires de leurs familles... Alors??? Yallah!!»

Déborah H., affiliée à la FGTB, novembre 2017.

Si vous souhaitez rejoindre le nombre grandissant de familles qui accueillent rendez-vous sur <http://www.bxlrefugees.be/> vous y trouverez toutes les informations sur les besoins en termes d'hébergement de personnes sans-papiers. Vous ne prenez aucun risque légal en logeant quelqu'un dans le besoin pour des motifs humanitaires. Fort heureusement, le «délit de solidarité» n'existe pas en Belgique, contrairement à d'autres pays européens...

Comment procéder si l'on veut héberger quelqu'un?

- 1) Se faire membre de la page Facebook HÉBERGEMENT PLATEFORME CITOYENNE, puis s'inscrire dans le sondage «Hébergement» qui est publié tous les jours sur cette même page.
- 2) Remplir le formulaire du jour en suivant le lien indiqué dans le sondage.
- 3) Si vous n'avez pas de voiture, vous arranger, dans la mesure du possible, en regardant les offres de transport dans les commentaires en-dessous du sondage (et en contactant les



personnes en message privé). Si vous disposez d'une voiture, vous rendre au parc Maximilien à 20h30.

Je ne sais pas les héberger mais souhaiterais tout de même apporter une aide, comment faire, que puis-je faire?

- 1) Vous pouvez être chauffeur.
- 2) Vous pouvez devenir bénévole, plus d'infos ici: <https://www.facebook.com/groups/BXLVolunteers/>
- 3) Vous pouvez organiser une collecte de produits d'hygiène / vêtements chauds et les ap-

porter aux endroits suivants:

Produits d'hygiène et vêtements: L'Amère à Boire, 8 rue du belvédère à Ixelles, tous les jours de 16h à 2h du matin.

Vêtements seulement: Magasin OXFAM, 47 quai Demets à Anderlecht, du lundi au vendredi de 08h à 16h.

Produits d'hygiène seulement: Hub humanitaire, 29 rue frontispice à Bruxelles, les mardis, mercredis et vendredis de 13h à 17h.

Pour organiser le transport de dons volumineux: contacter Gaia (0485 34 05 92).

NAMUR

← Explorer

Recherche d'emploi 18219 • Formation AP9
Namur



♥ 💬 📍

Taguez votre avenir professionnel en mettant en avant vos atouts pour une insertion rapide à l'emploi.
En quelques clics, échangez avec des pros qui vous donneront des conseils et des infos sur le marché du travail.
AFICo vous propose 8 jours de formation et un coaching avec un parrain expérimenté qui vous donnera ses trucs et astuces pour décrocher un job.
Des outils sympas, une équipe dynamique...
Prêts ? Taguez-vous !
#coaching #tips #job #experience #success

<p>SÉANCES INFO 17.01.18 & 31.01.18 dans les locaux d'Humanescence Rue Godefroid 20-22, 5000 NAMUR</p>	<p>CONTACT AFICo ASBL 081 64 99 52 • info@afico.be Rue Borgnet 14, 5000 NAMUR</p>
---	--

avec le soutien

AFICo asbl présente

LA VAGUE

un film de Dennis GANSEL

14 décembre 2017, à 18h00

La projection sera suivie d'un débat sur le thème :
La soumission à l'autorité : une porte ouverte à tous les endoctrinements ?

au 4^{ème} étage de la FGTB Namur (rue Dewez 40 * 5000 Namur)
ENTRÉE GRATUITE

Pour tout renseignement : AFICo asbl
081/649.959 * 0474/485.375

LUXEMBOURG

OLIVIER BONFOND présente son livre

IL FAUT TUER TINA

THERE IS NO ALTERNATIVE

200 propositions pour rompre avec le fatalisme et changer le monde

CONFERENCE
LE 7 DECEMBRE 2017 20H

ENTRÉE GRATUITE • SALLE DES CONGRES FGTB ARLON RUE DES MARTYRS 80

avec le soutien de

CEPAG CEPST Luxembourg / DÉCEMBRE 2017 MARCHÉ-EN-FAMENNE

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS
CEPPST Pascal FONTAINE Rue des Brasseurs, 13 6900 MARCHÉ 0493 / 692.680 pascal.fontaine@ceppst.be

Vous aimez lire et partager vos lectures, Vous aimez échanger autour d'essais parlant de notre réalité sociale Vous avez envie de rencontrer des auteurs...

Le **CEPPST** vous invite à une rencontre avec l'auteure **Christine VAN ACKER** à l'occasion de la sortie de son livre « La dernière convocation. »

DATE ET HEURE DE LA RENCONTRE
Samedi 9 décembre 2017 à 16h00

LIEU DE LA RENCONTRE
Livre's Librairie conviviale Avenue de France, 9 6900 Marche

Christine Van Acker
La dernière convocation
Pamphlet

CH O MEUR

ENTRÉE GRATUITE

avec le soutien de la FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

Editeur responsable Anne BINET - CEPST Rue Léon Castilhon, 86 - 6700 ARLON

WALLONIE PICARDE



FGBT
Wallonie picarde

En raison des fêtes de fin d'année:

Nos bureaux de Tournai (avenue de Maire 134) et de Mouscron (Rue du Val 3) seront fermés du 22 décembre 2017 à midi jusqu'au 1^{er} janvier 2018.

La centrale générale Wallonie Picarde communique ramassage des indemnités pour les jours de repos 2017

> **TOURNAI** (Centrale Générale F.G.T.B., Avenue de Maire 134) - Tél.: 069/66 94 20

- Dès maintenant, le lundi - mercredi - jeudi de 8h à 12h & de 13h à 17h
le mardi de 8h à 12h & de 13h à 18h
le vendredi de 8h à 12h.

> **BLATON** (F.G.T.B. - rue de la Station 106)

- Tous les lundis de 9h à 10h.

> **PERUWELZ** (F.G.T.B. - rue Albert 1^{er} 62)

- Tous les lundis de 10h30 à 11h30.

> **ATH** (F.G.T.B. - rue de Nazareth 3)

- Tous les mardis de 10h à 12h.

> **LESSINES** (F.G.T.B. - rue Général Freyberg 11)

- Tous les mardis de 14h à 16h.

> **LEUZE** (F.G.T.B. - Grand Rue 3/1)

- Tous les mardis de 8h30 à 9h30.

> **MOUSCRON** (Centrale Générale - F.G.T.B. rue du Val 3) - Tél.: 056/85 33 20

- Dès maintenant, le lundi - mercredi - jeudi de 8h à 12h & de 13h à 17h
le mardi de 8h à 12h & de 13h à 18h
le vendredi de 08h à 12h.

Fabrice LAMARQUE,
Président.

CHARLEROI

Suivez-nous sur Facebook !

La FGTB Charleroi & Sud-Hainaut fait son entrée sur les réseaux sociaux

www.facebook.com/fgtbcharleroi/



Retrouvez toute l'actualité de votre Régionale en 1 seul clic



FGTB Charleroi & Sud-Hainaut
@fgtbcharleroi

CENTRE

Conférence gesticulée

Radical !?

Ou comment agir maintenant et ensemble ?



Le 18 décembre 2017

10h00

asbl CEPRé
Dans le bâtiment de la FGTB Centre
Rue Henri Aubry 23
7100 Haine-Saint-Paul

LE PITCH de la CONF :

« Deux activistes ayant la mauvaise habitude de courir d'une action de désobéissance civile à l'autre en passant par leur potager ou leur GASAP, tout en assumant un temps plein dans le domaine de l'éducation non-formelle, s'arrêtent un instant... non, ralentissent un instant pour se demander de quelle manière leurs actions servent à combattre les injustices ici et ailleurs ? Ce dont ils sont certains, c'est qu'on pourrait faire mieux dans le domaine des luttes sociales et écologiques mais pour cela, il faudrait davantage travailler ensemble (pfff, facile à dire...) et aussi adopter des stratégies de luttes radicales. Ah oui mais ça veut dire quoi radical ? Ils ont une idée mais ils aimeraient aussi avoir votre avis sur la question ! »

Inscription obligatoire : Sophie 064/23.72.90



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



Potager collectif à Beaumont
2ème réunion

Cultiver ensemble pour manger sain, local et solidaire

A l'asbl Vie Esem
21 rue de la Déportation
6500 Beaumont
0499/201326 071/589616
emilie.jacquy@vie-esem.be

Mercredi 13 décembre 18h




Potager collectif à Beaumont – La suite!

Envie de cultiver vous-mêmes des fruits et des légumes de qualité, de retrouver le lien avec la terre et le rythme des saisons, de vous investir dans un projet qui a du sens et de vivre une expérience hors du commun avec d'autres citoyens qui se posent des questions sur leur alimentation et veulent poser des actes concrets?

A Beaumont, des citoyens ultra-motivés

se lancent dans la création d'un potager collectif, avec l'asbl Vie Esem. Après une première rencontre très riche en idées, ils vous donnent RDV pour la suite!

RDV le mercredi 13 décembre à 18h au 21 rue de la déportation à Beaumont.

Pour plus d'infos, contactez Emilie au 071/58.96.16 ou emilie.jacquy@vie-esem.be

LIÈGE - HUY - WAREMME

Une dignité à
14€/h
2300€/mois
MINIMUM

www.minimum14.be FGTB www.minimum2300.be

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

Avis aux travailleurs de la construction et autres secteurs (nettoyage, gardiennage, intérimaires, bois, etc...)

Le paiement des jours de repos de la construction 2017 et les diverses primes 2017 s'effectuera par versement sur votre compte bancaire par la Centrale Nationale.

Pour faciliter l'organisation du paiement, nous vous invitons à nous transmettre, le (les) titre(s) reçu(s) de votre (vos) employeur(s) et/ou du Fonds de Sécurité d'Existence, 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 12h et de 13h30 à 17h excepté le vendredi de 9h à 12h ainsi que tous les samedis de 9h à 11h.

N.B.: Nos bureaux seront fermés: les **Samedis 23 et 30 décembre 2017 à 12h.**
le **Mardi 2 janvier 2018**

Les formulaires peuvent également être rentrés lors de nos permanences extérieures qui seront organisées suivant le calendrier ci-dessous:

WAREMME: au local de la F.G.T.B. rue du Baloir, 5
Le jeudi 7 décembre 2017 de 15h à 17h.
Le jeudi 14 décembre 2017 de 15h à 17h.
Le jeudi 21 décembre 2017 de 15h à 17h.
Le jeudi 28 décembre 2017 de 15h à 17h.

HUY: au local de la F.G.T.B. rue l'Apleit, 12
Les lundis 4, 11, et 18 décembre 2017 de 13h30 à 16h.

A partir du 1^{er} Décembre 2017 aux jours habituels et heures d'ouverture dans les permanences reprises ci-dessous:

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
CHENEE:	au local de la F.G.T.B. rue Neuve, 18-24
FLEMALLE:	au local de la F.G.T.B. grand Route, 122
FLERON:	au local de la F.G.T.B. avenue des Martyrs, 86
HERSTAL:	au local de la F.G.T.B. rue Large Voie, 36
JUPILLE:	au local de la F.G.T.B. rue Chafnay, 3-5
LIEGE-BURENVILLE:	au local de la F.G.T.B. rue St Nicolas, 251
LIEGE-St LEONARD:	au local de la F.G.T.B. rue Jonruelle, 17
LIEGE-ROTURE:	au local de la F.G.T.B. rue Roture, 80
SCLESSIN:	au local de la F.G.T.B. rue de l'Île Coune
SERAING:	au local de la F.G.T.B. rue Paul Janson, 41
WISE:	au local de la F.G.T.B. rue des Récollets, 63

La Centrale Générale organisera un ramassage des cartes dans toutes les permanences le: 18 décembre 2017

Jean SCHIFANO
Secrétaire

Marc VREULS
Secrétaire

Mathieu LONDON
Vice-Président

Geoffrey GOBLET
Président

Le salaire n'est pas l'ennemi de l'économie ! Revendiquons un salaire minimum à 14 €/h ou 2.300 €/mois !

Savez-vous que le salaire minimum en Belgique représente à peine plus de 1.500 € brut par mois, soit moins de 10 €/h ?!

Faire face aux dépenses courantes d'un ménage (logement, nourriture, gaz, électricité...) et vivre dignement se révèle donc être mission impossible !

Par contre, entre 2015 et 2016, les patrons des entreprises du Bel20 ont vu leurs rémunérations progresser de 13% là où les travailleurs se sont contentés de 0.3% !

Pour travailler sans être pauvre, le salaire horaire brut doit se situer à minimum 14€. À savoir 2.300 €/mois !

Ce 5 décembre, veille de la St Nicolas, la FGTB Liège-Huy-Waremme lancera officiellement sa campagne «Pour une dignité à 14€/2300€ minimum» au travers d'une action symbolique et ludique dans les rues de Liège de 11h00 à 13h.



www.minimum14.be
www.minimum2300.be
@minimum14/2300€
minimum14/2300€

FGTB
Liège - Huy - Waremme

VERVIERS

Formation informatique pour demandeurs d'emploi

Utiliser un ordinateur, c'est possible en 2 semaines !

Outils numériques & recherches d'emplois



Environnement numérique Recherche et stockage Communication Création

Informations et inscription gratuite auprès de Nadine FAUCONNIER :
087/39.46.37 - FGTB Verviers - Pont aux Lions, 23/3 - 4800 VERVIERS
Prochaine formation : du 15 au 26 janvier 2018

CEPAG
Verviers

LabSET

PMTIC
http://www.pmtic.net

FGTB Verviers
& Communauté germanophone
Ensemble, on est plus forts



> ÉGALITÉ H/F

La grossesse et la maternité, un frein à la carrière

Selon une étude de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 3 travailleuses sur 4 ont été confrontées à au moins une forme de discrimination, préjudice, inégalité de traitement et traitement désagréable en raison de leur grossesse ou maternité. 22% des travailleuses enceintes ont été confrontées à des discriminations directes et 69% ont subi de la discrimination indirecte.

Les résultats de cette étude montrent que:

1. La moitié des femmes enceintes qui cherchent effectivement du travail ne se portent pas candidates. Une sur trois pense que ce serait de toute façon inutile.
2. Une candidate sur cinq mentionne toujours qu'elle est enceinte dans ses lettres ou e-mails de candidature.
3. Une femme sur quatre a envisagé de démissionner pendant sa grossesse, son congé de maternité ou après son retour au travail. Pour 40% d'entre elles, l'amélioration de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée constituait la raison principale. Pour 15% d'entre elles, les raisons principales étaient la dégradation des relations avec leur chef-fe, la pression les poussant à démissionner ou les collègues.
4. Plus de la moitié des femmes signalent qu'aucune analyse de risques n'a été effectuée.
5. 46% des travailleuses estiment

même qu'il existe, dans leur fonction, un risque pour la sécurité et la santé des femmes enceintes, des femmes qui allaitent ou des bébés.

6. Pour près d'une travailleuse sur cinq, le droit au congé de maternité n'est pas respecté.
7. 21% des travailleuses enceintes ont été confrontées à des tensions au travail suite à leur grossesse.
8. Si l'on ne tient pas compte des analyses de risques non effectuées, les travailleuses enceintes sont encore 48% à avoir été confrontées à une forme de discrimination.

Ces chiffres corroborent les constats de l'Institut quant aux signalements qu'il reçoit. En 2016, la grande majorité des discriminations liées à l'emploi signalées à l'Institut émanaient de femmes (69%). 38% des signalements en matière d'emploi concernaient la discrimination relative à la grossesse et à la maternité.

Les femmes peuvent être discriminées à tous les stades du processus de mise à l'emploi : du recrutement et de la sélection à la non-prolongation de leur contrat à durée déterminée ou leur licenciement, en passant par leurs conditions d'emploi. Peu de femmes osent faire respecter leurs droits, ayant souvent elles-mêmes intégré les stéréotypes de genre et accepté l'idée que la grossesse et la maternité sont des freins pour leur carrière.

La campagne



Afin de lutter contre la discrimination liée à la grossesse et à la maternité, l'Institut lance la campagne «Maman reste à bord». L'objectif de la campagne vise à sensibiliser les femmes enceintes, en ou au retour du congé de maternité, et aussi les femmes qui envisagent de devenir maman au fait qu'elles n'ont pas à être discriminées, rejetées ou harcelées, en raison de leur grossesse ou maternité, qu'elles ont des droits, qu'elles doivent déculpabiliser face à la situation de discrimination dont elles sont victimes et à les inciter à s'informer et déposer un signalement auprès de l'Institut.

La campagne s'étale sur une période de trois mois et comprend des affiches, une carte postale, un dépliant de sensibilisation et un guide d'information Grossesse au travail. Guide pour la travailleuse et l'employeur pour un traitement sans discrimination. Ce matériel promotionnel est diffusé, entre autres, via la boîte rose, les hôpitaux, les mutualités, auprès des gynécologues et médecins, des centres de fécondation in vitro, etc. Enfin, la campagne se décline aussi sur Facebook et Instagram.

Liens Utiles

- Étude Grossesse au travail. Le vécu et les obstacles rencontrés par les travailleuses en Belgique (2010)

> GROSSESSE AU TRAVAIL

Guide pour la travailleuse et l'employeur pour un traitement sans discrimination

Afin d'aider aussi bien les employeurs que les travailleuses, l'Institut a conçu ce guide qui fournit une série de conseils et réflexes à adopter au sein de l'entreprise en cas de grossesse ou de maternité d'une travailleuse.

Cette publication a pour but d'informer sur les lois et les démarches légales à suivre. Elle fournit également une série de conseils, sans discours moralisateur, en vue de sensibiliser, d'apprendre à éviter les quiproquos, à diminuer les tensions et à simplifier les périodes de transitions et de changements. La travailleuse a certains devoirs vis-à-vis de l'employeur, et doit respecter quelques démarches. L'employeur quant à lui, en tant que bon manager, est le garant de la bonne prise en charge de la travailleuse enceinte, de l'acceptation de la situation par les collègues et de son accueil à son retour de maternité. La communication, l'échange et le respect des lois permettent de passer ce carrefour, dans la vie de la travailleuse et de l'entreprise, sans incident.



Des progrès vers l'égalité beaucoup trop lents

Dans un nouveau rapport, l'OCDE indique que les pays doivent faire beaucoup plus pour combler les inégalités entre les femmes et les hommes dans le monde. Le rapport Égalité femmes-hommes: un combat difficile appelle résolument à passer à l'action, soulignant que très peu de progrès ont été réalisés depuis le rapport de 2012 Inégalités hommes-femmes: il est temps d'agir.

Il ressort d'une enquête conduite pour ce nouveau rapport que la violence à l'égard des femmes, l'écart persistant de rémunération entre hommes et femmes et le partage inégal du travail non rémunéré sont les trois problématiques liées à l'égalité des sexes les plus importantes pour les pays.

Le rapport précise toutefois que des progrès ont été réalisés. La plupart des pays de l'OCDE luttent contre le harcèlement au travail en durcissant leur législation et la réglementation en vigueur. Plusieurs pays, notamment l'Allemagne, l'Australie, l'Italie, le Japon, la Turquie et le Royaume-Uni, ont pris des mesures pour encourager davantage les filles à choisir les sciences, les technologies, l'ingénierie et la production industrielle et les garçons à opter pour les filières de la santé et de l'enseignement.

Pourtant les inégalités persistent dans tous les domaines de la vie sociale et économique et dans tous les pays, et la situation a souvent peu évolué ces dernières années. Les taux d'activité féminine se sont rapprochés des taux d'activité masculine ces dernières décennies mais, dans tous les pays de l'OCDE, les femmes restent moins susceptibles que les hommes d'occuper un emploi rémunéré. Lorsqu'elles travaillent, elles sont plus susceptibles d'occuper un emploi à temps partiel et d'être victimes de discrimination, leurs chances d'accéder à des postes de direction sont moindres, et elles gagnent moins que les hommes. La salariée médiane gagne près de 15% de moins que son homologue masculin, en moyenne, dans l'OCDE – un taux qui a à peine évolué depuis 2010.

<http://www.oecd.org/fr/parite/atteindre-l-egalite-femmes-hommes-9789264203426-fr.htm>



© ISTOCK

> MY PENSION

Le montant de votre future pension légale en ligne

Depuis le 21 novembre, le montant estimé de votre pension légale est disponible en ligne.

Avec la e-ID et un lecteur de carte, à partir de cette date, tout le monde pourra consulter trois nouveaux éléments via Mypension.be:

- La pension constituée jusqu'au moment de la consultation (c'est-à-dire si la pension était prise à ce moment, ce qui est donc fictif);
- Le montant de la pension légale à la première date de pension possible;
- Le montant de la pension légale à la date de pension légale (65-66 ou 67 ans).

En raison des nombreux efforts de l'administration du SPF et de l'Administration pour les indépendants, il sera donc possible d'avoir une estimation de la pension légale commune pour les carrières mixtes.

Compte tenu des réformes qui s'enchaînent et du manque de clarté à ce sujet, le lancement a pris un peu de retard. De plus, le montant qui est repris ne tient pas encore compte des réformes décidées par rapport aux périodes de chômage et de prépension. Ces adaptations seront intégrées l'an prochain dans le programme de calcul.

Important!

Il sera possible de voir l'impact, sur le montant de pension, des nouvelles décisions gouvernementales

par rapport aux périodes assimilées et à l'unité de la carrière. En effet, pour le moment, le montant estimé de pension est calculé sur la base des règles actuellement en vigueur.

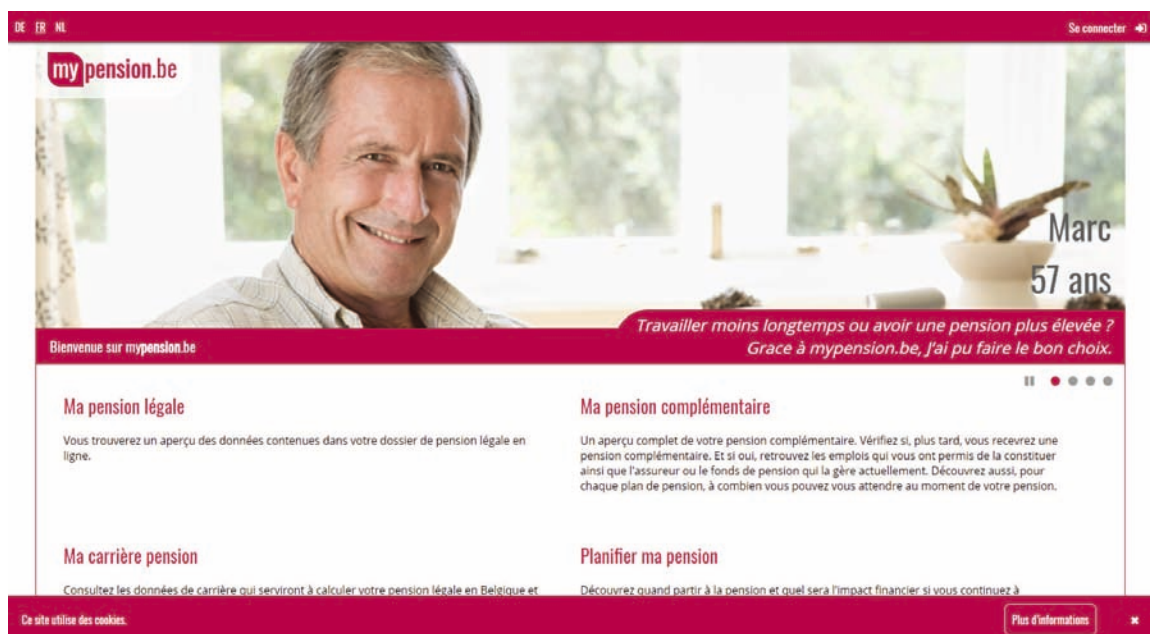
Quand les mesures d'économies par rapport aux périodes de chômage et de prépension seront définitivement introduites dans les programmes de paiement, un nouveau calcul sera effectué et on verra clairement le montant de pension légale qui disparaît.

Nous conseillons donc à nos membres d'imprimer directement le montant de pension légale estimé et de le conserver. Par ailleurs, une fois que les nouvelles mesures seront en vigueur et auront été intégrées dans My Pension, nous conseillons de faire un nouveau calcul, pour faire apparaître la différence. Ce sera alors aux membres du gouvernement à se justifier.

L'estimation correcte des pensions sera impossible sur MyPension si le système à points entre en vigueur

Les trois organisations syndicales se réjouissent des avancées réalisées ces dernières années pour faire du site MyPension ce qu'il est aujourd'hui. Cela fait plus de dix ans que les interlocuteurs sociaux, gestionnaires du Service fédéral des Pensions, réclament que les citoyens puissent trouver des informations correctes sur leur pension.

Dès aujourd'hui, chacun d'entre



nous peut estimer en ligne le montant de sa pension en ligne. C'est la cerise sur le gâteau. Malgré les mesures de restriction qui affectent le personnel du Service fédéral des Pensions, celui-ci est parvenu à nous présenter aujourd'hui le fruit de son dur labeur : une estimation du montant de la pension légale non seulement pour les salariés, mais aussi pour les indépendants et les fonctionnaires. Nous saluons le travail réalisé par l'administration.

Cependant, la FGTB, la CSC et la CGSLB restent vigilantes, car le ministre des Pensions envisage toujours l'introduction d'un système de pension à points. Il deviendrait dans ce cas, impossible d'estimer le montant futur de la pension. Les

travailleurs connaîtront en effet le nombre de points accumulés au cours de leur carrière, mais le montant qui y est lié sera lui seulement révélé quelques années avant la pension. De plus, cette somme dépendra de l'espérance de vie et de facteurs économiques ou budgétaires. Les travailleurs n'ont aucune influence sur ces éléments, alors que leur pension risque de s'en trouver diminuée. Le système à points crée donc de l'incertitude et n'est ni dans l'intérêt des travailleurs ni d'une protection sociale décente.

Cela reviendrait ni plus ni moins à balayer d'un revers de la main les efforts consentis ces dix dernières années et les dizaines de milliers d'euros investis dans l'outil MyPension.

Les syndicats demandent:

- La poursuite des investissements dans des informations de pension correctes, où il est possible de procéder à l'estimation des conséquences de certaines décisions de carrière sur le montant futur de la pension.
- Une attention particulière à la transmission d'informations correctes aux citoyens qui n'ont pas accès à internet, surtout à la fin de leur carrière.
- L'amélioration urgente de la qualité de nos pensions légales en augmentant les allocations minimums et en renforçant le pourcentage de calcul. Les moyens existent, mais il n'y a pas de volonté politique à l'heure actuelle de prévoir des pensions de qualité et une protection sociale forte.

> PENSIONS

La régularisation des années d'études payante pour tous

La bonification pour années d'études était jusqu'à présent gratuite pour les fonctionnaires. Elle sera dorénavant payante pour tous les travailleurs, qu'ils soient salariés, indépendants ou de la fonction publique.

À partir du 1^{er} décembre 2017, chaque travailleur pourra racheter ses années d'études afin qu'elles soient comptabilisées dans sa pension légale. Le montant de cette régularisation a été fixé forfaitairement à 1.500 euros brut par année de diplôme. La procédure, désormais payante pour tout le monde, prévoit que seul un diplôme peut être régularisé et ne prend pas en compte les années de redoublement.

Le montant forfaitaire de cotisation

de régularisation, fixé de manière uniforme à 1.500 euros par année de diplôme, est lié à l'index. Ceux qui choisiront de le payer verront leur pension de retraite augmenter. Il sera plus élevé à partir de dix ans suivant la fin des études.

Concrètement, chaque année d'étude régularisée rapportera aux salariés et aux indépendants un supplément annuel de pension brut de 266,66 euros par année régularisée (isolés) ou 333,33 euros (pensions de ménage). Pour 4 ans d'études, par exemple, le complément de mensuel de pension sera d'environ 1066€ bruts par an ou 89€ bruts par mois.

Cela signifie qu'il faut bénéficier d'un peu plus de 6 ans de pension pour amortir la dépense mais

cela peut rester intéressant – en tout cas pour les pensions les plus basses et pour autant que l'on vive au-delà de ces 6 ans. Sans compter que cette régularisation est déductible des impôts. Mais attention pour les pensions plus élevées: le fisc vous rattrapera car à partir d'un seuil situé entre 15.500 et 16.800€ de pension - et a fortiori au-delà - l'augmentation sera quasiment annulée par l'impôt. Il y a donc un calcul à faire.

Nous préparons un module qui vous permettra de faire ce calcul si vous avez une estimation de votre future pension (sur Mypension.be). Il sera bientôt sur notre site www.fgtb.be/outils.

L'index de novembre 2017

Indice des prix à la consommation	Indice santé	Indice santé lissé
105,55	105,85	103,61

En novembre, l'indice des prix à la consommation a haussé de 0,13% par rapport à octobre 2017. En rythme annuel, l'inflation se chiffre à 2,07% et 1,81% pour l'indice santé.

L'indice santé lissé de ce mois s'élève à 103,61. L'indice-pivot de 105,10 qui déclenche une indexation des allocations sociales n'a donc pas été dépassé.

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

> ÉTUDE

Les cancers professionnels dans l'Union européenne coûtent chaque année entre 270 et 610 milliards d'euros

À l'occasion de la conférence «Travail et cancer», l'Institut syndical européen (ETUI) a présenté mardi 14 novembre à Bruxelles les résultats d'une étude sur les coûts des cancers liés au travail dans l'Union européenne. La facture est très lourde: entre 270 et 610 milliards d'euros chaque année, ce qui représente de 1,8% à 4,1% du produit intérieur brut de l'Union européenne.

Ces montants considérables s'expliquent par le fait que la totalité des coûts a été prise en compte. Les coûts directs pour les systèmes de santé des États membres (liés aux traitements médicaux), les coûts indirects pour les travailleurs et les employeurs (liés aux pertes financières dues à l'arrêt de l'activité professionnelle) et les coûts humains pour les victimes (impact sur la qualité de vie des travailleurs et de leur famille).

«Avec plus de 100 000 morts par an, les cancers professionnels sont la première cause de mortalité au travail dans l'UE. Cette étude démontre que le coût sociétal des cancers liés au travail est faramineux. Ce sont les travailleurs et leur famille qui en assument la part la plus importante. Cette situation constitue une injustice inacceptable, tant sur le plan social qu'économique et l'UE se doit d'agir pour mettre fin à ces cancers évitables», a commenté Tony Musu, expert en risques chimiques à l'ETUI.

L'écart entre l'estimation haute et l'estimation basse s'explique par le fait que les coûts ont été calculés en fonction de diverses projections sur le pourcentage de cas de cancers attribuables au travail.

L'étude a été commandée par l'ETUI aux cabinets de consultants Risk & Policy Analysts et FoBIG. Ces deux cabinets, spécialisés en évaluation des risques chimiques, ont pris en compte l'exposition des travailleurs à 25 agents ou situations de travail cancérogènes (par ex. l'amiante, le benzène, la silice, le travail de nuit ou posté, les émissions des moteurs diesel).

Pour en savoir plus: The Cost of Occupational Cancer in the EU-28. Final Report, November 2017 (www.etui.org)

Quelques faits

- Il est estimé que 1,3 million de décès suite à un cancer se produisent dans l'Union européenne chaque année. Entre 2 et 12% de ces décès sont liées à l'exposition à des substances cancérogènes sur le lieu de travail. Pour lutter plus efficacement contre les cancers professionnels, l'ETUI a estimé nécessaire de considérer la problématique sous un angle économique, en s'attardant sur les coûts pour le citoyen, l'employeur, le gouvernement.
- L'étude s'est intéressée aux éléments carcinogènes les plus impliqués dans le développement des cancers professionnels, et en a sélectionné vingt-cinq, dont l'incidence est la plus grande. Leurs effets ont également été analysés sous l'angle du genre, du nombre de travailleurs exposés, du niveau de risque, de la situation géographique etc. Ces 25 éléments sont pour certains des produits chimiques, pour d'autres des situations considérées comme «à risque», comme le travail de nuit ou en poste. La période analysée s'étend sur cinquante années, certains cancers ayant un temps de latence pouvant atteindre cette durée.

Des coûts directs, indirects et humains

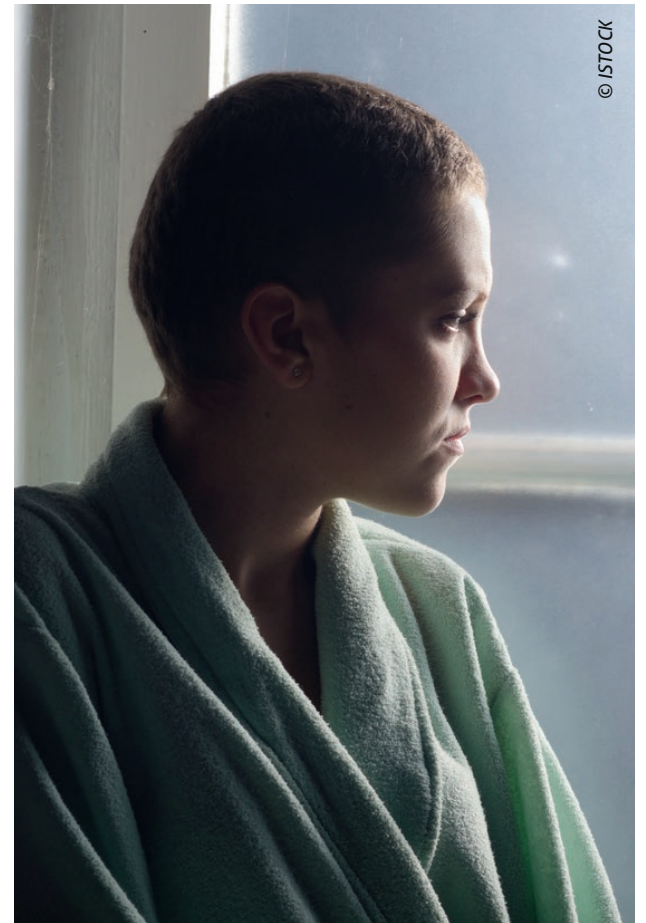
Outre la très lourde charge émotionnelle et physique liée à la maladie, l'étude vient déterminer les «coûts» d'un cancer professionnel. L'ETUI décrit trois types de charges:

1. Les coûts directs : il s'agit des frais médicaux associés au traitement d'un cancer, et de tous les frais associés à ce traitement: hospitalisation, soins, chirurgie éventuelle, visites chez le spécialiste, chimiothérapie, radiothérapie...
2. Les coûts indirects: il s'agit des pertes monétaires liées à l'éloignement du malade de son travail, et de son incapacité à exercer son métier durant le temps de son traitement. Ceci amène des pertes de revenus conséquentes. Celles-ci sont d'autant plus importantes pour la famille en cas de décès prématuré du travailleur.
3. Coûts humains : il s'agit évidemment des pertes «non-financières» associées au cancer, qui s'abattent tant sur les malades que sur les familles et proches: celles-ci réduisent la qualité de vie, amenant la douleur, la peine, l'angoisse et malheureusement parfois, le deuil.

La plupart de ces coûts sont distribués entre les gouvernements/contribuables, et les malades et leurs familles. Les entreprises subissent également ces charges (absence du travailleur, assurances...). Toutefois, l'étude précise que la plupart des cancers ont un temps de latence allant de 10 à 50 ans. Il n'est donc pas rare que le travailleur ait changé d'emploi, ou soit pensionné, au moment du diagnostic de cancer. Avec pour résultat que l'entreprise où le travailleur a été exposé aux substances carcinogènes ne soit pas impactée par la maladie ou l'absence de ce dernier.

Conclusion: l'importance de la prévention

On le voit, outre les souffrances liées à la maladie chez les travailleurs, les cancers professionnels représentent une charge économique importante qui s'abat en grande partie sur les familles. Ces coûts pour les malades doivent être réduits, et les efforts menés en termes de prévention et de protection des travailleurs doivent être accrus. C'est ce que défend l'Institut syndical européen, et nous les rejoignons dans ce point de vue.



© ISTOCK

Coût total des cas de cancers professionnels enregistrés chaque année et dus aux expositions passées aux 25 agents cancérogènes considérés dans l'étude de RPA (en euros, sur base des données Eurostat pour l'année 2015)

Type de cancer	Belgique	France
Vessie	780.000.000	2.000.000.000
Cerveau	6.000.000	77.000.000
Sein	790.000.000	4.000.000.000
Utérus	540.000	2.400.000
Système nerveux central	460.000	11.000.000
Colorectal	10.000.000	110.000.000
Rein	19.000.000	96.000.000
Larynx	57.000.000	270.000.000
Leucémie	100.000.000	730.000.000
Foie	900.000	12.000.000
Poumon	8.000.000.000	41.000.000.000
Lymphome	490.000	10.000.000
Mélanomes malins	20.000.000	100.000.000
Mésothéliome	470.000.000	2.300.000.000
Lymphome Non-Hodgkinien	10.000.000	56.000.000
Œsophage	11.000.000	49.000.000
Ovaire	440.000	5.400.000
Pancréas	31.000.000	220.000.000
Pharynx	250.000.000	2.000.000.000
Estomac	29.000.000	140.000.000
Thyroïde	700.000	5.500.000
Total	10.586.530.000	53.194.300.000
% PIB	2,6	2,4

> POINT DE VUE

Les coursiers à vélo des artistes? Oui, des artistes du guidon...

Les coursiers à vélo sont aujourd'hui à la une de l'actualité. Deliveroo vient en effet de décider de dévaluer leur statut. Du jour au lendemain, ils ont été bombardés indépendants, un fameux recul! Les coursiers eux-mêmes sont déçus. Le ministre de l'Emploi, Kris Peeters, déclare quant à lui ne pas vouloir créer de statut particulier, mais n'est pas opposé à une adaptation de la législation du travail. Et Meryame Kitir, chef de groupe du parti socialiste flamand à la Chambre, propose d'en faire des «artistes».

J'invite tout le monde à ne pas faire d'amalgame. Pour considérer les coursiers à vélo comme des «artistes», pour leur donner le «statut d'artiste», je ne peux trouver qu'un seul argument: parmi ces jeunes, il y a en effet des artistes, mais des artistes du guidon! Là s'arrête toute comparaison.

D'autres critères pour déterminer leur statut

Quelle est la différence entre un coursier à vélo et un routier de l'entreprise de transport Essers? Le véhicule. Point à la ligne. Ils transportent tous les deux des marchandises pour un client. Ils ne sont pas propriétaires de ces marchandises, roulent donc pour le compte d'un donneur d'ordre extérieur. Le routier livre quelques tonnes de marchandises, par exemple à une grande surface. Le coursier à vélo, lui, livre des petits colis (et des repas dans le cas de Deliveroo). La seule et unique différence entre les routiers et les coursiers à vélo est donc le moyen de transport.

Que les coursiers à vélo soient des ouvriers comme leurs collègues routiers est l'évidence même, ils font principalement un travail manuel (et un travail de jambes pour les coursiers).

Les livreurs à vélo possèdent donc déjà un statut dans le cadre de la commission paritaire 140, laquelle a défini la notion de «coursier à vélo».

S'il faut déterminer des règles spécifiques pour cette catégorie de travailleurs, il faut le faire au sein de la commission paritaire dont ils relèvent. C'est ce qu'on appelle la concertation sociale. La règle de base est simple: les employeurs désireux d'obtenir quelque chose sont censés en négocier. Cette concertation est appelée à aboutir à des accords équilibrés dont personne n'est dupe.

Sauf si nous trouvons que les coursiers à vélo sont des travailleurs de seconde zone qui ne peuvent pas prétendre aux mêmes droits que les chauffeurs d'Essers.

Le sp.a commet la même erreur que dans le cas d'Uber

Nous pourrions bien sûr dire qu'il faut absolument créer très rapidement un statut «spécifique» ou une «troisième voie» pour ces travailleurs. Ce serait une grave erreur! Erreur que commet aussi le parti socialiste flamand quand il s'agit d'Uber à Bruxelles. Le ministre Pascal Smet continue à jurer par une modification de la législation sur les taxis à Bruxelles en vue de «réguler» les «services spéciaux» offerts par Uber et consorts.

Celui qui croit que cette entreprise qui brasse des milliards fait encore partie de l'économie dite 'de partage' fait preuve d'une grande naïveté. L'objectif de cette multinationale était précisément de casser le marché du taxi et de précariser encore davantage des travailleurs déjà peu protégés.

Pascal Smet tombe lui aussi dans ce piège, améliorant ainsi de manière spectaculaire sa «popularité» auprès des chauffeurs de taxi. Il est vraiment convaincu que les taximen seront mieux lotis comme indépendants. Il s'agit d'une décision déplorable qui aura pour effet de créer encore plus de faux indépendants.

Il n'est pas interdit d'être créatif

Ne peut-on dès lors pas faire preuve de créativité face à cette évolution? Bien sûr que si. Ce ne sont d'ailleurs pas les idées qui manquent à l'UBT quand il s'agit des coursiers à vélo. Ainsi, nous proposons de fixer la durée minimale d'une course entamée. Il n'est en effet pas normal d'être payé uniquement pour la course, mais pas pour les périodes d'attente entre deux courses.

Et quid des équipements de protection individuelle? La mise à disposition d'un casque et de gants par l'employeur est à nos yeux un minimum.

De plus, chaque livreur à vélo doit être informé clairement de ses conditions de travail et de salaire. Saviez-vous que l'application de Deliveroo ne permet même pas d'imprimer le contrat de travail. Le livreur doit se contenter d'un screenshot.

Et quid d'une concertation sociale transparente? Sur ce point, la politique de Deliveroo est aussi simple que blâmable: décider au-dessus de la tête du personnel, s'adresser à la presse et ensuite informer les intéressés de la décision. Il s'agit d'une politique que nous n'accepterions dans aucune autre entreprise.

Les organisations syndicales prennent leurs responsabilités!

Au cours des derniers mois, l'UBT a effectivement discuté avec les coursiers à vélo de Deliveroo. A l'occasion des pop-ups que nous avons organisés à Anvers, à Bruxelles, à Gand, ... nous avons discuté avec des centaines de coursiers. Nous recueillons leurs expériences, dressons l'inventaire de leurs problèmes et réagissons. Nous continuerons à le faire dans les mois qui viennent car les coursiers à vélo méritent mieux que les discussions menées au-dessus de leurs têtes.

Frank Moreels
Président de l'UBT



Dumping social: 112 camions mis à la chaîne chez la firme NSE à Zeebrugge

Le 19 novembre dernier, les services d'inspection ont fait une descente chez la firme de transport North Sea Express à Zeebrugge, également propriétaire de l'entreprise de transport slovaque ETL (191 licences de transport). Ils ont mis 112 camions slovaques à la chaîne. Plus de 130 chauffeurs roumains – qui coûtent encore moins que les chauffeurs slovaques – se sont retrouvés coincés sur les terrains de l'entreprise. Les chauffeurs qui étaient encore sur la route ont reçu via leur ordinateur de bord le message d'attendre sur un parking jusqu'à ce que les services d'inspection soient partis. Voilà la manière dont NSE tente d'échapper aux contrôles.



Les services d'inspection ont interrogé tous les chauffeurs roumains. Agata Osicka et John Reynaert de l'UBT étaient allés sur place ensemble avec le syndicat hollandais FNV pour venir en aide aux chauffeurs. Un peu plus tard, le gérant de l'entreprise annonçait qu'il suspendait toute activité de transport de la firme slovaque ETL jusque début 2018.

L'UBT a collaboré ici avec le syndicat roumain des routiers, SLT. Plusieurs dizaines de chauffeurs roumains se sont affiliés au syndicat SLT qui les aidera à élaborer un dossier et à se constituer partie civile contre les entreprises NSE et ETL.



Le Groupe professionnel du Port d'Anvers a tenu son 8^e congrès statutaire le 16 novembre dernier. Les plus de 250 travailleurs portuaires/délégués présents y ont réélu Monique VERBEECK au poste de secrétaire et Marc LORIDAN au poste de président du Groupe professionnel du Port.

Semaine d'action de l'ETF

L'Europe veut un changement drastique des règles dans le secteur du transport. C'est pourquoi les syndicats dans toute l'Europe ont mené des actions contre le paquet Mobilité durant la semaine du 20 novembre. L'UBT a organisé des actions dans toutes les régions.



L'action à Barchon



Action à la frontière franco-belge à Rekkem avec les syndicats français.



Le Conseil fédéral des militants du Groupe professionnel Transport et Logistique s'est réuni samedi 18 novembre dernier à Bruxelles. Cristina Tilling de la Fédération européenne des travailleurs du transport (ETF) commente les projets de la Commission européenne.

ENSEMBLE POUR LE CHANGEMENT

Il est temps de faire changer le cours des choses

Ensemble pour le changement

Faites-nous savoir ce qui vous préoccupe

Campagne FGTB de novembre 2017 jusqu'aux élections de 2019

Vous vous inquiétez pour l'avenir de vos enfants? Pour votre pension? La conciliation entre vie privée et vie professionnelle est difficile? Cela fait longtemps que vous cherchez le boulot de vos rêves avec un bon contrat, un salaire décent et de belles perspectives? Vous vous posez des questions sur la fiscalité?

Nous sommes convaincus qu'un changement est possible. Nous croyons en une société chaleureuse, où tout le monde se sent bien. Et nous avons la conviction que nous sommes suffisamment forts pour faire changer le cours des choses. Alors, faites entendre votre voix! C'est pourquoi la FGTB lance la campagne «*Ensemble pour le changement*» qui s'étalera jusqu'aux élections fédérales de 2019.

Nous voulons que les choses changent! Et vous?

Vous croyez comme nous au changement? Alors participez à notre campagne. Aidez-nous à trouver des témoignages forts et communiquez-les nous sur le site www.ensemble-pourlechangeement.be.

Avec ces récits nous voulons faire deux choses:

- Aidez les gens** – Nous y expliquerons comment la loi règle certains aspects et quelles sont les meilleures alternatives. Et vous pourrez y suivre de près nos réactions syndicales.
- Lutter pour une société meilleure** – Nous rassemblerons tous les envois pour forcer le gouvernement à agir autrement. Et nous vous inspirerons, vous, votre famille, vos amis, pour que vous optiez pour une société plus chaleureuse lors des élections fédérales en 2019.

Ainsi, nous montrerons ce que la FGTB fait tout en marquant notre opposition à la politique du gouvernement. Nous pouvons faire changer les choses



Ensemble on est plus forts

«*Ensemble, on est plus forts*», tel est le fil conducteur de notre campagne. Sous ce slogan, nous rassemblerons les gens: petits et grands, jeunes et moins jeunes, actifs et non-actifs. Pour ce faire, j'ai aussi besoin de votre aide. Aidez-nous à trouver des personnes, dans votre famille, dans votre entourage prêtes à apporter leur témoignage. Par ces envois, nous montrerons quelles alternatives à l'actuelle politique sont possibles. Ainsi, nous travaillerons à une société chaleureuse, où tout le monde se sentira bien.

Robert Verteneuil,
Secrétaire général



SUIVEZ LA CAMPAGNE «*ENSEMBLE POUR LE CHANGEMENT*»
SUR LES RESEAUX SOCIAUX



3 phases jusqu'aux élections fédérales

La campagne est divisée en trois phases. Ce sont les étapes générales auxquelles nous associons différents objectifs et tactiques. Chaque phase sera complétée plus en détail en fonction des actions prévues et de l'actualité. Un agenda complet de toutes les actions sera disponible sur www.ensemblepourlechangeement.be.

PHASE 1 – témoignages: nous demandons aux gens quels changements ils veulent

Nous appelons tous les citoyens à communiquer leurs préoccupations via www.ensemblepourlechangeement.be. Qu'est-ce qui vous préoccupe?

Si pour vous aussi, c'en est assez, qu'aimeriez-vous voir changer? Toutes les réactions seront envoyées aux spécialistes attirés de la FGTB. Ces derniers se chargeront d'apporter une réponse ou une réaction. Les témoignages les plus forts seront repris sur notre site, répartis selon cinq thèmes: revenus, fiscalité, emploi, sécurité sociale et services publics.

PHASE 2 – alternatives: voici comment changer les choses

Le site de la campagne ne se limitera pas à reprendre les témoignages. Des réponses seront aussi apportées.

A chaque question ou préoccupation, notre réponse est double: quelles sont les règles en vigueur – la manière dont les choses sont réglées actuellement- et quelles sont les intentions du Gouvernement. Montrer que le Changement est possible.

De cette façon, nous impliquerons les gens dans notre travail syndical et nous nous mettrons en position de force face au gouvernement.

En 2018, nous nous rendrons aux urnes pour les élections communales et provinciales. Nous réagirons par rapport à ces élections locales avec le lancement du baromètre développé par le service d'études de la FGTB. Le baromètre expliquera les mesures existantes et prévues qui auront une influence sur vous et votre famille. Pour ce faire, nous utiliserons plusieurs critères comme le sexe, la profession, les enfants, le soin aux proches, etc.

Nous expliquerons comment les choses pourraient être différentes.

PHASE 3 – élections: nous appelons les citoyens à choisir pour une société solidaire

La dernière ligne droite vers les élections fédérales! Pendant la campagne, nous avons déjà partagé des témoignages de citoyens, nous avons apporté des réponses et proposé une meilleure alternative sociale. Dans la phase finale, la campagne électorale, nous appelons les citoyens à faire un choix délibéré pour cette alternative plus sociale.



Un mégaphone pour un message méga-fort

Ce mégaphone, c'est le visuel de notre campagne. Vous le verrez partout jusqu'en 2019. Ceci, pour vous rappeler que vous pouvez et devez faire entendre votre voix. Car, nous ne pourrions faire changer les choses qu'ensemble.

Une campagne chaleureuse, positive et cohérente

La FGTB doit souvent se battre. Contre le gouvernement. Contre les employeurs. Contre les mesures asociales. Nous changeons désormais notre fusil d'épaule. Nous jouons résolument la carte du POUR. Pour le changement, ensemble. Pour une autre société, où tout le monde se sent bien. Pour un nouvel avenir à gauche, social et progressiste. Toujours en partant de nos alternatives. En avant toute!



3-2-1 Partez!

Le 29 novembre, nous lançons officiellement notre campagne, avec des actions à Gand, à Charleroi et à Bruxelles. De grands mégaphones seront alors visibles en rue, avec comme message: «*faites entendre votre voix*». Les témoignages pourront être recueillis via les vidéomatons.

ENSEMBLE POUR LE CHANGEMENT

Ils veulent que ça change

Arrêtez-vous un instant sur votre vie, votre carrière, avec votre famille, votre emploi, votre maison, votre prêt,... Vous parvenez quand même à tout concilier, mais parfois, rien ne va et tout dérape. Vos enfants, vos parents, votre revenu, votre épargne. Tout est compliqué. Comme ce témoignage de Narjess, qui aimerait pouvoir combiner mieux travail et vie privée et Serge qui s'inquiète pour l'avenir du statut des travailleurs de moins en moins stable. **Ils veulent que les choses changent.**



J'AIMERAIS POUVOIR COMBINER TRAVAIL ET VIE DE FAMILLE, MAIS CE N'EST PAS FACILE
Narjess

Narjess. Dans mon entreprise, on a étendu les horaires d'ouverture jusqu'à 22h. Comment est-ce que je combine ça avec une vie de famille? Après la journée de travail, c'est la journée de maman qui commence. Mes enfants sont à l'école de tôt le matin à tard le soir. Ils aimeraient que je vienne les chercher plus tôt. Malheureusement, ce n'est pas possible. Le soir, je suis trop fatiguée pour donner à mes enfants l'attention qu'ils méritent. Je me fais du souci.

Réponse FGTB

Bonjour Narjess. Nous pensons que les heures de travail à rallonge font partie du problème, pas de la solution. Pour nous, travailler moins permet de travailler mieux, mais également de pouvoir combiner vie privée et vie professionnelle plus sereinement. Et naturellement, si nous travaillons moins, il y aura plus d'emplois disponibles. Nous serons donc plus nombreux à avoir du travail. Nous négocierons les modalités pratiques avec les employeurs. Nous mettrons en avant la formule la plus avantageuse pour les travailleurs: la semaine de 4 jours.

Ensemble pour le changement



INTÉRIMS, FLEXIJOBS: ON PEUT DIRE QUE LA SITUATION DES TRAVAILLEURS EST POUR LE MOINS INQUIÉTANTE ET QUE L'AVENIR POUR BEAUCOUP EST INCERTAIN. JE ME FAIS DU SOUCI.
Serge

Serge. L'entreprise dans laquelle je travaille depuis 20 ans a recours à des agences d'intérim. Cela engendre un tas de problèmes. Les aides à l'emploi sont utilisées par les agences d'intérim comme sources de bénéficiaires et les flexijobs sans contrôle ouvrent la porte au travail au noir.

Réponse FGTB

Bonjour Serge!
Le monde professionnel aujourd'hui impose trop de flexibilité aux travailleurs qui ne savent pas de quoi demain sera fait, et combien ils seront payés à la fin du mois. L'incertitude des flexijobs est intenable sur le long terme. Nous pensons également que la qualité de vie dépend d'un salaire raisonnable. Nous proposons de porter le salaire minimum à 14 euros de l'heure soit 2300 euros bruts par mois. C'est souvent agréable de recevoir des avantages extralégaux, mais ceux-ci ne comptent pas dans le calcul de la pension. Un salaire brut le plus élevé possible est donc très important.

ENSEMBLE POUR LE CHANGEMENT

Vers une société où tout le monde est gagnant

On nous dit qu'il faut travailler plus longtemps et de façon plus flexible. Et qu'il faut faire un petit effort pour que la société continue à tourner. Mais, est-ce vraiment le cas? Pas du tout. Tout est une question de choix. Et en choisissant pour des alternatives, on crée une société où il fait bon vivre, pour tous. **Découvrez comment on peut changer les choses.**



1. Revenus – un salaire minimum de 14 euros bruts par heure

Pour vivre dignement, il faut un salaire décent. Pour nous, ce salaire correspond à un minimum de 14 euros par heure, soit 2.300 euros bruts par mois. C'est ce que nous voulons pour tous les travailleurs et travailleuses, y compris pour les jeunes de moins de 21 ans. L'indexation des salaires reste essentielle, car elle permet une adaptation automatique de nos salaires à l'augmentation des prix des produits et services de première nécessité. Si vous recevez des avantages extralégaux, sachez que seul votre salaire brut influence votre pension.

Préférez donc toujours un salaire fixe le plus élevé possible. Enfin, nous appelons le gouvernement à renoncer au renforcement de la loi sur la norme salariale et à renouer avec des négociations salariales libres.



2. Travail – notre plaidoyer pour plus de qualité et pour travailler moins longtemps

Flexi-jobs, journées de travail plus longues, plus grande pression au travail... Combien de temps tiendrons-nous encore? Pour nous, le travail faisable signifie de travailler moins longtemps. Ceci permet une meilleure conciliation entre vie privée et professionnelle, met un terme à l'inégalité hommes-femmes et présente l'avantage de permettre à plus de personnes de travailler. Pour concrétiser ceci, nous pensons qu'il convient de prévoir une concertation avec les employeurs. En tout cas, nous avançons déjà la semaine de 4 jours, qui offre le plus d'avantages aux travailleurs. Pour financer la réduction collective du temps de travail, nous demandons au gouvernement de lier les réductions de cotisations patronales à la réduction du temps de travail avec maintien du salaire et embauches compensatoires.



3. Sécurité sociale – pension minimum de 1.500 euros

Nos pensions belges sont parmi les plus basses de l'Europe. C'est pourquoi, nous voulons que la pension légale soit de 75% du salaire moyen, au lieu des 60% actuels, et nous exigeons une pension minimum de 1.500 euros. Les périodes sans travail, comme les périodes de maladie ou de chômage, devraient selon nous être prises en compte. Parce que notre sécurité sociale doit rester un système qui garantit la solidarité avec ceux qui ont un coup dur. A l'avenir aussi, tout le monde devrait pouvoir partir à la pension à 65 ans, voire plus tôt pour ceux qui ont travaillé 40 ans. De même, les travailleurs qui ont un métier pénible devraient pouvoir partir plus tôt à la pension.



4. Fiscalité – Imposition égale de tous les revenus

Les épaules les plus fortes doivent supporter les charges les plus lourdes. C'est pourquoi, nous proposons que tous les revenus soient imposés. Un euro est un euro. Ainsi, les revenus locatifs et plus-values réalisées sur la vente d'actions et de biens immobiliers doivent être imposés. Outre un impôt sur les plus-values, nous voulons aussi un impôt solidaire sur les grosses fortunes.

Par ailleurs, nous demandons:

- Une taxe sur les transactions financières en Europe
- De la transparence dans les sociétés de management, pour qu'elles apportent, elles aussi, leur contribution juste à la société
- Un impôt sur les bénéfices pour toutes les entreprises, sans régimes de faveur
- Le remboursement des avantages fiscaux injustes ou excess profit rulings, les bénéfices internationaux sur lesquels les sites belges de multinationales n'ont jamais dû payer d'impôts.



5. Services publics – tout le monde a droit à des services payables

Les bus et les trains vous emmènent partout où vous le souhaitez, les administrations communales répondent à vos questions, les écoles donnent à tous les enfants les mêmes chances,... Les pouvoirs publics jouent un rôle essentiel dans notre société. C'est pourquoi, nous demandons aux gouvernements d'établir un solide plan d'investissement. Des investissements dans les services et dans le personnel nous garantissent des services publics efficaces, abordables et accessibles à tous.

ET VOUS,
QUEL EST
VOTRE
TÉMOIGNAGE?



Aidez-nous à faire la différence

Vous vous inquiétez pour l'avenir de vos enfants? Pour votre pension? La conciliation entre vie privée et vie professionnelle est difficile? Cela fait longtemps que vous cherchez le boulot de vos rêves avec un bon contrat, un salaire décent et de belles perspectives? Vous vous posez des questions sur la fiscalité?

Partagez vos préoccupations avec nous:

- Site Internet: www.ensemblepourlechangeement.be
- E-mail: ensemblepourlechangeement@fgtb.be
- Carte postale: dans nos bureaux
- Vidéomaton: laissez un message vidéo sur une de nos activités.

> PRIME INCITATIVE

Avez-vous pris un crédit-temps cette année? Demandez vite votre prime

Vous travaillez dans les titres-services et vous avez pris un crédit-temps en 2017? Vous pouvez dès lors, dans la plupart des cas, recevoir une prime incitative en plus de votre allocation de l'ONEM. Votre section régionale se tient à votre disposition si vous avez besoin d'aide pour introduire votre demande.



La condition pour bénéficier de la prime est d'avoir perçu une allocation de l'ONEM pour un crédit-temps. La prime sectorielle s'ajoute à cette allocation. Si vous prenez un crédit-temps temps plein, vous percevez 45€ par mois. En cas de mi-temps, la somme est

de 20€ par mois. Et un crédit-temps 1/5^{ème} offre une prime de 10 euros par mois.

La prime n'est d'application que pour les crédit-temps pour les motifs suivants: s'occuper d'un enfant ou d'un membre de la famille malade, suivre une formation et fin de carrière. Les congés thématiques pour soins palliatifs et pour assistance médicale sont également concernés. Le congé parental classique, lui, n'entre pas en considération pour cette prime.

La prime est versée en une seule fois. Vous ne recevez donc pas une allocation mensuelle mais un montant annuel. Pour introduire votre demande de prime, vous pouvez vous adresser à votre section régionale ou solliciter l'aide de votre délégué. La demande doit être introduite avant la fin de l'année.

> LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Pas de place pour la discrimination dans l'industrie du béton



Lutter contre les inégalités, respecter la diversité et mettre l'accent sur le respect de l'autre. Tels sont les engagements adoptés par l'industrie du béton pour lutter contre la discrimination dans le secteur.

Engager un nouveau travailleur sur base de sa couleur de peau, promouvoir un travailleur en fonction de son origine sociale ou uniquement offrir des formations aux jeunes travailleurs,... Ces exemples de discrimination sont malheureusement bien réels dans certaines entreprises. En tant que syndicat, nous luttons contre les inégalités et nous opposons à toute forme de rejet sur base du sexe, de l'origine, de l'âge, de la religion ou de la santé.

Comment pouvons-nous mener ce combat au sein de nos secteurs?

Afin d'y répondre, le secteur de l'industrie du béton a réalisé un code de non-discrimination. Selon Andrea Della Vecchia, Secrétaire fédéral en charge du secteur, «ce code est la fondation solide pour mettre en place des politiques du personnel favorisant la diversité». La lutte contre les inégalités ne se limite évidemment pas à l'industrie du béton. Toutefois, la motivation des représentants syndicaux et patronaux du secteur a été un moteur pour pouvoir aboutir à ce texte. «Nous espérons qu'il sera source d'inspiration tant au sein

des entreprises du secteur que d'autres entreprises».

La non-discrimination dans le règlement de travail

Afin de mener à bien la réflexion au sein des entreprises, le Fonds social de l'industrie du béton est à disposition des représentants syndicaux et patronaux. De plus, dans le cadre de la lutte contre la discrimination, Unia, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, a développé une formation gratuite en ligne destinée au monde du travail. Rendez-vous sur www.ediv.be pour découvrir cet outil. C'est une source fiable d'arguments pour nos délégués qui souhaitent aborder le sujet au sein de leur entreprise.

La formation dans l'industrie du béton: vos délégués impliqués

Une CCT formation vient d'être conclue au sein du secteur. Celle-ci augmente progressivement le nombre moyen de jours de formation dont bénéficient les travailleurs. La convention prévoit aussi que les délégués soient consultés dans l'organisation de ces formations. N'hésitez pas à en parler dans vos entreprises.

> TRAVAILLEURS DES EXPLOITATIONS FORESTIÈRES

Avez-vous reçu votre colis sécurité?

A l'heure où bon nombre d'entre nous s'appêtent à décorer leur habitation pour Noël, nous souhaitons mettre en avant les travailleurs des exploitations forestières qui, chaque année, s'affairent en forêt pour nous fournir les sapins indissociables de cette période de fêtes.



Bucherons, élagueurs, débardeurs,... les métiers du secteur des exploitations forestières sont risqués. Les travailleurs s'attaquent fréquemment à la découpe d'arbres pouvant atteindre des hauteurs conséquentes. Pour ce faire, ils doivent pouvoir compter sur un savoir-faire et une technique hors-norme mais aussi sur des équipements de protection de qualité.

Un colis annuel

Pour les y aider, les travailleurs du secteur reçoivent chaque année un colis d'équipements de protection individuelle (pantalon de sécurité, chaussures de sécurité, gants, veste imperméable, boîte de secours,...). Désormais, ils recevront ce colis directement via leur employeur.

Un «cadeau» de fin d'année plus que bienvenu pour ces travailleurs qui ne peuvent pas se permettre le moindre écart en matière de sécurité. Si vous n'avez pas reçu votre colis en 2017, signalez-le à votre bureau FGTB.

La formation renforcée

En matière de formation, un accord a récemment été trouvé au sein du secteur de la Bois (CP 125 - Exploitations forestières, commerce du bois, scieries). Dès 2017, les travailleurs ont droit en moyenne à 2 jours de formation par an. Dans les entreprises où nous avons des délégués, nous veillerons à ce qu'ils soient impliqués dans la conception et l'évaluation des formations. Si vous n'avez pas de délégué, n'hésitez pas à en discuter avec votre employeur ou à consulter votre bureau FGTB.

L'accord sectoriel porte aussi sur une collaboration avec le centre de formation Woodwise. Ce centre met à disposition des employeurs, travailleurs, professeurs et apprentis du secteur l'expertise de consultants spécialisés qui formulent des conseils et assurent l'accompagnement (possibilités de formation et de plans de formation, des séances d'information, sécurité et bien-être).

Plus d'infos sur le site web: <https://www.woodwise.be/fr/>

> SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

Récompense prestigieuse



Doyen d'Honneur du Travail. Cette médaille est attribuée aux travailleurs du secteur qui se distinguent par leur passion pour leur profession, mais qui contribuent aussi à l'avenir du secteur sur le plan social.

Fabio Scorcioni est maçon chez BEMAT et il est délégué depuis 1992. Il est aussi Président de la Commission Professionnelle Régionale de la Construction à Charleroi depuis 2005 tout en assumant un rôle de délégué syndical itinérant dans la région de Charleroi. On le voit ici à gauche, au côté de Carlo Briscolini, secrétaire régional pour la CG Charleroi.

Le 19 novembre, 31 délégués de la Centrale Générale ont été fêtés lors de la cérémonie pour le secteur de la construction de l'Institut Royal des Elites du Travail. Lors de cette cérémonie officielle, Fabio Scorcioni, délégué de notre centrale a reçu le prestigieux collier de

> CONFLIT SOCIAL

Première grève dans l'histoire de Recticel

Chez Recticel, une entreprise chimique de Wetteren, les ouvriers et les employés ont manifesté ensemble pour une augmentation salariale. Avec succès. Nous avons interviewé Dirk Van de Velde, délégué de la Centrale Générale – FGTB, et Dominique Langaskens, déléguée SETCa.



Quelles étaient vos principales revendications?

Dirk: Nous voulions surtout une augmentation salariale et une diminution de notre durée de travail.
Dominique: Pour la première fois, nous avons déposé un cahier de revendications commun pour les ouvriers et les employés. Nous voulions faire bloc devant l'employeur. Mais lui ne voulait pas négocier de la sorte.

Dirk: C'est clair. L'ambiance était déjà très tendue avant même le début des négociations.

Comment se sont déroulées les négociations?

Dominique: D'entrée de jeu, l'employeur nous a annoncé qu'il y avait peu de marge pour les négociations. En ce qui concerne la diminution du temps de travail, il ne voulait même pas en parler. Pour le pouvoir d'achat aussi la marge était très faible.

Dirk: Nous demandions une augmentation du salaire horaire de 35 cents. Dans un premier temps, l'employeur proposait une augmentation de 19 cents. En fin de compte, après quelques actions

«coup de poing», il est revenu avec une proposition de 27 cents. Ce qui nous semblait encore trop faible.

Les négociations ont donc été gelées?

Dirk: En effet, nous étions dans une impasse. L'employeur a donc décidé de présenter sa propre proposition aux travailleurs. Il a bien sûr expliqué la situation de son point de vue en mettant l'accent sur les coûts et non pas sur les gains.

Dominique: Mais nous avons bien entendu informé les travailleurs nous aussi. Sur les gains importants qui ont été réalisés l'année dernière et le fait que nous n'en demandions qu'une fraction, sur les 7% d'augmentation des salaires de la direction, sur l'augmentation de la productivité de 6%,... Avec succès. La proposition patronale a été rejetée à plus de 70%.

Ce qui vous a mis en position de force?

Dirk: Oui. Nous avions le sentiment d'être soutenu sur le terrain mais nous étions agréablement surpris par la volonté massive d'agir. La charge de travail a énormément

augmenté tout comme la flexibilité. Et l'employeur ne voulait rien lâcher en retour. Hors de question pour les travailleurs!

Dominique: Le lendemain, nous avons tenu un piquet devant l'entrée. Pour la première fois depuis la naissance de Recticel. Ouvriers et employés main dans la main. Nous avons fait grève pendant 3 jours avec un piquet toujours bien garni. C'était une bonne chose. L'employeur nous a alors rappelés à la table de négociation.

Comment les négociations se sont-elles alors déroulées?

Dominique: L'ambiance était totalement différente. L'employeur a été impressionné par la solidarité et la volonté d'agir des travailleurs. Il s'est rendu compte que le syndicat disait vrai et que nous avions bien le soutien des travailleurs. Il ne s'attendait pas à cette grève et n'avait pas de plan B.

Dirk: Nous avons finalement trouvé un accord pour une augmentation salariale de 27 cents en 2017, et ce dès le 1^{er} janvier. Et une nouvelle augmentation de 8 cents est convenue pour 2018. 83% des travailleurs ont validé cet accord.

Quelle est la morale de l'histoire?

Dirk: Qu'ensemble, on est plus forts.

Dominique: Que l'action paie lorsque les discussions n'aboutissent pas!

«Lu sur Facebook»

Dans le précédent numéro de Syndicats, nous vous parlions de la semaine de 4 jours. Une utopie pour certains mais une alternative à la politique d'austérité tout à fait réaliste pour notre centrale. Nous en sommes convaincus, réduire le temps de travail améliorerait le confort des travailleurs.



Vous voulez aussi partager votre avis? Participez à nos discussions sur nos pages Facebook: www.facebook.com/centrale-generale-fgtb

> FONDS DÉMOGRAPHIE CHIMIE

Fini la théorie, place aux mesures concrètes pour le travail soutenable



Grâce au Fonds Démographie, 71 entreprises de la chimie ont déjà pris des mesures concrètes pour le travail soutenable. Elles se traduisent entre autres par des congés supplémentaires pour les travailleurs âgés ou un encadrement en matière de santé. 72,5% des plans démographiques déposés jusqu'à présent ont été approuvés. La balance est donc positive.

Le fonds démographie a vu le jour sous l'impulsion de la FGTB via une CCT sectorielle.

En septembre 2016, les choses sérieuses ont débuté. Dans chaque entreprise de la chimie, petite ou

grande, l'employeur et les travailleurs peuvent mettre en place des projets concrets pour rendre le travail plus soutenable. Les coûts sont financés par le Fonds. Chaque année, quelque 18 millions y sont consacrés.

Un effet positif

Parmi les plans discutés au comité de gestion, 72,5% ont été acceptés. Un certain nombre ont par exemple été refusés car ils prévoyaient uniquement d'investir dans des études et pas dans des

mesures concrètes. D'autre part, certains employeurs tentent de financer certaines obligations légales via le Fonds Démographie. Mais quoi qu'il en soit, même s'ils ont été rejetés, ces plans ont le mérite d'avoir lancé les discussions dans l'entreprise et peuvent encore aboutir à des résultats.

«Nous constatons qu'une réelle dynamique s'opère dans une région lorsqu'une série d'entreprises mettent en place un plan démographie. Elles donnent l'impulsion. Car les gens ont le sentiment que ça peut aboutir à un résultat concret», déclare Herman Baele, secrétaire fédéral en charge de la chimie.

Quelles mesures?

Quelles mesures pratiques ont ainsi pu être intégrées aux plans démographie? Au total, pas moins de 313 mesures sont concernées. Une énorme variété donc. Sous le thème «travail» bon nombre de plans prévoient des congés supplémentaires pour les travailleurs âgés, pour l'insourcing, ou l'ajustement des pertes salariales lors du passage du travail lourd au travail léger (par exemple d'un travail en équipe à un travail de jour) ou par le crédit-temps fin de carrière.

Des embauches compensatoires afin de réduire la pression au tra-

vail et le nombre d'heures supplémentaires ont été proposées, ou la mise en place d'un parrainage où les travailleurs âgés sont libérés pour former les jeunes.

Sous le thème «santé», ils ont fréquemment opté pour des mesures ergonomiques complémentaires en plus des obligations légales. On retrouve également du coaching contre le burn-out, des bilans médicaux, des accompagnements santé, ou des activités physique pendant les heures de travail.

Le travail soutenable enfin à l'ordre du jour

Au total, 23.700 travailleurs bénéficient directement ou indirectement d'un plan démographie, soit 26,3% des travailleurs du secteur de la chimie. La Centrale Générale – FGTB est satisfaite des résultats engrangés par le Fonds Démographie sur une si courte période. Herman Baele: «Grâce au Fonds Démographie, le travail soutenable a été placé à l'ordre du jour dans bon nombre d'entreprises. Plus seulement avec la CCT 104 (qui oblige les employeurs à élaborer un plan «travailleurs âgés») qui reste souvent lettre morte. Les moyens financiers déployés sont bien évidemment une source de motivation importante».

> POINT DE VUE

Rien n'est trop beau pour elles mais elles ne sont jamais contentes

Elles? Les entreprises bien sûr! Leurs propriétaires, leurs lobbies, leurs admirateurs zélés... Ce que la main droite de l'Etat leur réclame en termes de fiscalité, sa main gauche leur rend sous forme de subsides fiscaux ou parafiscaux. Le tout au nom de la compétitivité internationale, vache sacrée de la mondialisation libérale. Travailleurs et consommateurs sont, dans ce schéma des animaux de basse-cour: dindons de cette farce et cochons payeurs. Ils douillent pour elles. Pour eux, c'est juste l'inverse: la main de droite est de plus en plus lourde, et la gauche, de plus en plus légère...

Globalement, les entreprises profitent de toutes les infrastructures publiques: les voies de communication, la formation des travailleurs, le maintien de la sécurité collective pour ne citer que trois exemples. Et tout cela gratuitement. En effet, les entreprises sont remboursées de la quasi-totalité de leurs impôts via les subsides et les cotisations patronales. Les cadeaux fiscaux et parafiscaux sont en effet équivalents aux quelque 13 milliards d'un impôt sur les sociétés (ISOC) qui vient d'être réformé.

Les profiteurs, ce sont elles!

Cette réforme devait être budgé-

tairement neutre. Elle ne le sera pas de sitôt si on en croit le rapport de la Cour des Comptes qui égratigne le budget 2018 en laissant entendre que le gouvernement a, une fois de plus, sérieusement mélangé ses pinceaux dans ses calculs. Michel 1^{er} honore ainsi sa réputation de gouvernement le plus calamiteux... Sur le plan budgétaire au moins.

Les largesses publiques à l'endroit des sociétés privées devraient interpeller les tenants de l'idéologie libérale. D'un point de vue éthique, elles soulèvent, dans tous les cas, quelques questions délicates. Dans un système féodal, ce type

de transfert net entre suzerain et vassaux pourrait s'expliquer. En démocratie, c'est plus difficile à justifier. Qui serait le vassal de qui? Alors que le pouvoir d'achat net des travailleurs recule depuis la crise financière de 2008, celui des propriétaires des outils industriels tel qu'il s'exprime dans l'évolution des dividendes ne cesse de croître. On nous dit que le travail coûte trop cher. La rémunération des propriétaires jamais!

Arrive donc le moment où les subsides publics vont dépasser la contribution des entreprises aux besoins collectifs. Il faudra alors considérer que l'Etat paye, pour partie au moins, le revenu des détenteurs de capitaux dans les entreprises. Or travailleurs et consommateurs, qui sont globalement les mêmes, sont les contributeurs essentiels des finances publiques. Les travailleurs commencent ainsi à rémunérer indirectement les propriétaires des outils sur lesquels ils produisent la richesse!

Est-ce vraiment le monde à l'envers? Certains s'étonnent naïvement de la résurgence du concept de lutte des classes... D'un point de vue moral, cette situation ne semble pas moins scandaleuse que les voies de l'optimisation fiscale dénoncées par les «Paradise papers». Pourtant, elle ne suscite

pas la même indignation. Faut-il souligner que les mécanismes dénoncés sont rarement usités pour éviter la fiscalité sur le travail?

Qui sont les profiteurs? Dans quel camp de la lutte des classes, du côté de quels intérêts, ceux du travail ou ceux du capital?

Paradis fiscal pour les profits

La presse économique et financière s'est fait récemment l'écho d'une étude de la société de consultance PwC pour la Banque mondiale sur le niveau de «taxation globale frappant le profit des entreprises à travers le monde». Les gros titres s'offusquent que la Belgique tienne le haut du classement, le «deuxième pays européen où les charges sur les entreprises sont les plus lourdes»⁽¹⁾. Le taux de taxation globale belge serait de 57,1%. Seule la France ferait pire ou mieux, c'est selon, avec 62,2%. Un taux de prélèvement soviétique? Les opérations du tax-shift et la réforme de l'Isoc nous permettraient de reculer dans le classement derrière l'Autriche, la Grèce et la Slovaquie. Voilà des données qui semblent infirmer la disparition d'une contribution nette des entreprises au financement de l'Etat. Cherchons l'erreur...

En réalité, l'étude considère la taxation du travail... comme par-

tie intégrée d'une taxe globale sur les profits! Or sur le score de 57,1%, les impôts sur le bénéfice ne pèsent que 10,3% contre 46,2% les «charges pesant sur le travail»... Et un solde de 0,6% d'«autres taxes». En isolant les seules taxes sur les profits, la Belgique se classe sur le haut du pavé, derrière le Luxembourg et la Suisse. Confirmant ainsi son statut de paradis fiscal pour les entreprises et d'enfer pour les revenus du travail! Tax-shift et réforme de l'Isoc ne changeront rien à cette réalité.

(1) L'Echo du 23 novembre 2017.



Nico Cué
Secrétaire général de la MWB

Carte blanche

<http://www.metallos.be>



Opticable (Framerieries): Seule la lutte paie



Après quelques années difficiles, Opticable retrouve un carnet de commandes plein et semble pouvoir affronter les prochaines années avec optimisme.

L'entreprise est spécialisée dans la fabrication et l'assemblage de câbles à fibres optiques principalement destinés aux opérateurs majeurs de télécommunication.

L'entreprise, qui occupe 150 personnes, est un maillon essentiel dans l'installation de la fibre en Belgique, puisque la quasi-totalité de la fibre installée provient des lignes de l'entité framerisoise.

Les cibles de la production de l'entreprise sont principalement actives sur le marché européen même si des ouvertures vers les

Etats-Unis ou l'Afrique du Nord commencent à apporter des commandes significatives.

Au sein de l'entreprise, la délégation FGFB réalise un travail remarquable. Après des élections sociales où elle a remporté plus de 95% des mandats disponibles, la délégation a décidé de rapidement s'organiser pour répondre aux revendications des travailleurs.

C'est dans cette optique qu'ils ont récemment arraché un accord important afin d'améliorer les conditions de travail, le pouvoir d'achat des travailleurs et l'harmonisation de certaines primes.

Ils ont notamment pu augmenter la valeur faciale des chèques-repas et améliorer les assurances hospitalisation en vigueur au sein de l'entreprise.

Sur le plan qualitatif, ils ont éga-

lement amené la direction à s'engager dans un processus de valorisation des fonctions en tenant compte des critères de polyvalence des travailleurs.

Pour obtenir ces importantes avancées, la délégation n'a pas ménagé ses efforts. Elle s'est organisée autour du Président de délégation, Eddy Tison, et a commencé à construire un rapport de force autour des revendications des travailleurs.

A l'issue d'interpellations constantes auprès de la direction, la délégation est passée à l'action. Après des mouvements de ralentissement des lignes menés par les travailleurs et devant l'absence de réaction de la direction, la délégation FGFB a déposé un préavis d'actions le 23 octobre.

Comme souvent, ce n'est qu'à ce moment que la direction a enfin

réagi aux revendications légitimes des travailleurs. La délégation FGFB a alors pu décrocher l'accord espéré et validé par les travailleurs de l'entreprise. N'en déplaise à ceux qui, restés au balcon, espéraient un échec pour sortir du bois.

Encore une preuve, s'il en fallait, que lorsqu'ils peuvent compter sur une délégation FGFB forte et combative, les travailleurs obtiennent de réelles avancées dans leur conditions de travail.

Mais la délégation ne compte pas s'arrêter en si bon chemin, après ce combat au sein de l'entreprise, elle sera impliquée dans la lutte pour des pensions dignes menée au sein de la FGFB parce leur engagement pour les travailleurs se traduit aussi dans les actions interprofessionnelles.

Combattre Unis, c'est gagner Ensemble!

> POINT DE VUE

Encadrement de l'intérim: la FGTB Horval appelle Federgon à la raison

« Ces dispositions sont contraires à la législation et ne peuvent pas être appliquées au niveau de l'entreprise »: quand la FGTB Horval avance des solutions pour combattre les abus dans l'intérim, Federgon, la fédération patronale, ne répond pas sur le fond et sort les arguments juridiques.

Et pourtant: dans l'industrie alimentaire, certaines entreprises comptent deux fois (!) plus d'intérimaires que de travailleurs sous un autre type de contrat.

Et pourtant: certains travailleurs prestent sous contrats journaliers – censés répondre aux besoins... du jour – pendant des semaines, voire des mois.

Et pourtant: qu'avions-nous prévu dans la dernière convention collective conclue avec les patrons de l'industrie alimentaire, en juin dernier? Que des CCT devaient être signées au niveau des entreprises avant le 31 mars 2018 afin de mieux encadrer le travail intérimaire. Quelles sont ces mesures « scandaleuses » que la FGTB Horval a mises sur la table et qui font bondir Federgon? 1) La fixation d'un pourcentage maximal d'intérimaires dans chaque entreprise par rapport à l'emploi total et 2) l'instauration d'une durée maximale pour les périodes d'emploi en tant qu'intérimaires.

Ça nous paraît le minimum minimorum pour éviter les abus. Qu'une entreprise puisse recourir à des intérimaires pour faire face à un besoin temporaire, c'est une chose. Mais quand elle engage une majorité d'intérimaires, pour une durée illimitée, le principe même de l'intérim est dévoyé: il s'agit d'une généralisation des contrats précaires que la FGTB Horval ne peut tolérer.

Nous avons adopté une attitude constructive en avançant des solutions contre les abus. Mais manifestement, Federgon place le dossier sous un angle juridique. Soit. Si Federgon veut jouer ce jeu, nous sommes prêts à entamer un rapport de forces. Les patrons du secteur l'entendent-ils de cette oreille? Entre la défense de Federgon et la paix sociale, que choisiront-ils? La réponse nous paraît aller de soi. Nous appelons Federgon à revenir à une attitude plus raisonnable.



Tangui Cornu et Alain Detemmerman
Co-présidents de la FGTB Horval

Le travail en flexi-job: une menace pour TOUS les travailleurs

Pour travailler en flexi-jobs, il faut exercer déjà un autre emploi à minimum 4/5^e temps auprès d'un autre employeur.

C'est la seule condition!

- > il sera très facile, pour un employeur,
- > de recourir largement aux flexi-jobistes à l'avenir
- > de remplacer les emplois actuels à temps plein par des 4/5^e + des flexi-jobs!

Si nous avons tous des statuts différents, cela nous déforce face aux patrons! Nous avons tous intérêt à travailler sous le même statut pour mener et gagner des combats collectifs.



Economies dans les soins de santé: de quoi donner une crise cardiaque à quelqu'un qui a des problèmes d'épaule...

Nous recevons, dans la région d'Anvers, de nombreux membres qui rencontrent des problèmes avec le trajet de réintégration des malades de longue durée. Sous prétexte que ceux qui sont malades profitent du système, le Gouvernement Michel a en effet décidé de remettre rapidement au travail de nombreux malades – avec un objectif de 10 000 personnes en 2017.

La réglementation relative à la réintégration est complexe et les situations individuelles peuvent être très différentes. Les malades de longue durée sont souvent plongés dans l'incertitude. Ils se demandent s'ils auront encore un revenu dans les prochaines semaines, qui les paiera, s'ils auront encore du travail... Cela entraîne une grande frustration et surtout de l'incertitude financière.

Qui peut comprendre que quelqu'un ne perçoit plus d'indemnités de maladie le 18 octobre 2017 peut à nouveau être en incapacité

de travail, pour le même problème, le 3 novembre 2017?

L'employeur doit-il vous payer ou non? Devez-vous faire appel de la décision de la mutuelle ou non? Devez-vous demander un trajet de réintégration vous-même ou non? Le chômage temporaire est-il possible ou pas...?

Il est très important en tout cas que le travailleur déclaré apte au travail par la mutuelle demande lui-même son trajet de réintégration, par l'intermédiaire du médecin du travail. Cela doit être fait dans les 7 jours. Ensuite, le travailleur dispose de 5 jours pour faire appel des conclusions du médecin du travail. Vous pouvez également faire appel de la décision de la mutuelle. Cependant, n'attendez pas trop longtemps pour vous éviter des ennuis dans le cadre du trajet de réintégration, du chômage temporaire, du revenu garanti... Nous vous conseillons de transmettre à notre service juridique un rapport détaillé et motivé par l'intermé-

diaire du médecin traitant ou du spécialiste. Ce rapport doit indiquer que vous êtes en effet inapte au travail pour plus de 66% au regard de l'ensemble du marché du travail.

Si le travail adapté proposé ne peut pas être réalisé immédiatement ou si la fraction d'occupation est (temporairement) réduite, il y existe (dans certaines circonstances) un droit au chômage temporaire! C'est nouveau.

Ne pas avoir de revenus ou être confronté à un licenciement pour cause de force majeure médicale peut avoir des conséquences importantes. Dès lors, si vous avez des questions, prenez immédiatement contact avec la FGTB Horval. De cette façon, nous pourrions vous donner le maximum de conseils pour éviter qu'un problème d'épaule ne vous donne une crise cardiaque...

Filip Feusels
Secrétaire FGTB Horval Anvers

Assurance autonomie: les aides familiales saluent l'avancée, mais s'inquiètent de la suite

La FGTB Horval a réuni ses aides familiales pour examiner le projet de la Ministre CDH Alda Greoli concernant la future assurance autonomie wallonne.

Pour Tangui Cornu, co-président de la FGTB Horval, « l'assurance autonomie permettra de créer plusieurs milliers d'emplois dans le secteur – 2000 équivalents temps plein selon les premières estimations de la Ministre – et nous nous réjouissons que le Gouvernement wallon avance en la matière. Mais les aides familiales conservent un certain nombre d'inquiétudes majeures. Or, la Ministre a, pour l'instant, refusé toute concertation avec les syndicats... »

Les aides familiales réclament:
1) une prise en compte de leur rôle social

À l'heure actuelle, les aides familiales ne s'occupent pas que des personnes en perte d'autonomie.

Elles jouent un rôle social fondamental: aide relationnelle, écoute, accompagnement des enfants quand les parents sont confrontés à des difficultés, éducation à l'hygiène... en fonction des situations.

« A la lecture de la note de la Ministre Greoli, les aides familiales s'inquiètent que le travail relatif à la perte d'autonomie se substitue à leur rôle social. Or ces deux missions sont complémentaires » explique Tangui Cornu.

2) des prestations suffisantes pour palier la perte d'autonomie

Les aides familiales s'inquiètent que le nombre d'heures de prestation prévues pour l'assurance autonomie ne suffisent pas à combler les besoins. Des heures en suffisance constituent évidemment une condition sine qua non pour que ce nouveau système fonctionne. Or la note approuvée par le Gouvernement

wallon est extrêmement floue en la matière.

3) des cotisations proportionnelles aux revenus

Le Gouvernement n'envisage que deux niveaux de cotisation: 25 ou 50. Pour la FGTB Horval, les cotisations, si elles s'inscrivent dans une sécurité sociale wallonne (comme l'indique la Ministre), ne peuvent qu'être proportionnelles aux revenus, comme c'est le cas pour la sécurité sociale fédérale. « Nous demandons à être reçus au plus vite par la Ministre Greoli » conclut Tangui Cornu. « Les aides familiales de la FGTB Horval disposent d'une grande connaissance du terrain et sont prêtes à travailler de manière constructive sur ce projet d'assurance autonomie. Il serait incompréhensible et inadmissible que le Gouvernement wallon continue d'exclure les travailleuses du secteur de la réflexion sur ce dossier. »

STOP!

Pas de flexi-jobs dans les boulangeries de l'industrie alimentaire!

Quelle est la différence entre un travailleur en flexi-job dans une boulangerie de l'industrie alimentaire et un autre travailleur du secteur? Le premier gagne 9,18€ de l'heure et le second minimum 12,18€. Pour le même travail.

En réalité, tout cela est à mettre au conditionnel: il n'y a pas encore de flexi-jobistes dans les boulangeries, mais cela pourra arriver dès janvier. Le Gouvernement de Charles Michel a en effet étendu ce système, qui ne concernait initialement que l'horeca, à d'autres secteurs à partir de 2018.

La FGTB Horval ne peut tolérer cela.

Avec les autres syndicats, elle diffuse dès à présent les autocollants et affiches ci-contre pour sensibiliser les travailleurs du secteur à cette question et faire pression sur les patrons.

Car si loi nous impose les flexi-jobs, nous pouvons faire en sorte que les travailleurs en flexi-jobs ne soient pas discriminés et travaillent aux mêmes conditions que les autres.

Concrètement, nous exigeons:
• le même salaire pour les travailleurs en flexi-jobs que pour les travailleurs sous contrat normal;
• les mêmes avantages.

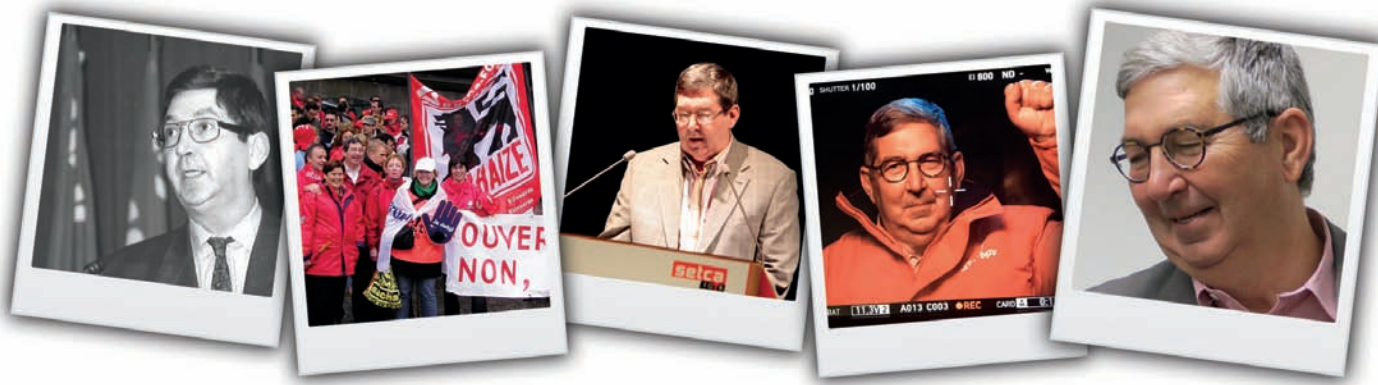
Cette action de sensibilisation est

une première étape. Si les patrons ne veulent rien entendre, nous nous nous ferons comprendre autrement.





> INTERVIEW



«La solidarité, n'est pas quelque chose d'inné: cela se construit»

36: c'est le nombre d'années durant lesquelles Christian Roland a travaillé au SETCa. D'abord au niveau de la régionale de Mons-Borinage et puis plus tard, au SETCa Fédéral. Durant toute sa carrière, il a porté haut les couleurs de notre organisation syndicale et a gravi un à un les échelons, jusqu'à occuper le poste de président durant 14 années. 2006: c'est l'année où il a pris sa prépension. Nous sommes allés à sa rencontre et nous sommes revenus avec lui sur les moments forts de sa vie en tant que syndicaliste. Mémoires d'un militant, paroles d'un ancien président...

Comment êtes-vous entré dans le monde syndical?

Christian Roland: «Après mes études en sciences sociales à l'université de Liège, j'ai posé ma candidature pour un poste à pourvoir dans le service de droit social de la régionale FGTB de Mons. Je n'ai pas été retenu pour celui-ci mais on m'a proposé de m'engager pour assurer l'accueil et la défense des affiliés de la régionale SETCa de Mons. J'ai accepté et je n'ai plus jamais quitté le syndicat... Au fur et à mesure du temps, ma fonction et mes responsabilités ont évolué. J'ai commencé par m'occuper des dossiers d'affiliés qui nécessitaient une défense devant les cours et tribunaux du travail. Je les traitais de A à Z: de la préparation jusqu'à la plaidoirie. Je me suis progressivement occupé des dossiers d'entreprise, notamment à l'occasion des élections sociales. Je rencontrais et réunissais les affiliés et les délégués d'entreprise. En 1977, je suis devenu Secrétaire Régional et je me suis alors principalement consacré à l'organisation, l'animation et le développement de la section. En 1989, j'ai intégré le secrétariat Fédéral du SETCa et je suis devenu Vice-Président. J'avais en charge le secteur du commerce. En 1992, je suis devenu Président et ce, jusqu'en 2006.»

Durant toutes ces années, vous avez connu plusieurs restructurations et conflits sociaux importants. Quels ont été les plus marquants?

C.R.: «Je suis originaire du Centre et j'ai vécu à Mons, deux régions qui ont connu à un moment donné les plus hauts taux de chômage de Belgique. Elles ont - entre

autres - été victimes du repositionnement du capitalisme belge qui s'est désengagé de l'industrie pour se repositionner dans le secteur financier ou de l'énergie. 1982 a été l'année d'un tournant, avec notamment la fermeture des Laminoirs de Jemappes et la négociation du volet social. Il s'agissait de la plus grosse entreprise industrielle de la région et nous étions alors la seule organisation syndicale représentée au niveau des employés. La fermeture fut précédée d'un mouvement social relativement dur. Il y eut une longue période de négociation ainsi qu'une grève. Nous avons été jusqu'à occuper la route nationale pendant plusieurs jours et nous avons tenu des manifestations sur place. Finalement, un accord social fut négocié sous l'égide du ministère des affaires économiques.»

«La première grosse restructuration du groupe GIB (NDLR leader belge de l'époque dans le secteur de la distribution et qui a entretemps été repris par le groupe Carrefour) fut également un conflit marquant. Le SETCa était majoritaire au sein de l'entreprise et nous sommes parvenus à mettre en place assez aisément un rapport de force pour peser dans les négociations et ainsi appliquer l'adage «négocier quand c'est possible, agir quand c'est nécessaire». La restructuration se fit sans licenciements secs mais avec un recours à la prépension et des départs volontaires encouragés.»

Entre le secteur du commerce tel que vous l'avez connu à l'époque et celui d'aujourd'hui, il y a un monde de différence. Quel regard portez-vous sur ces évolutions?

C.R.: «Effectivement, on peut dire que j'ai vu les formes de commerce évoluer au fil du temps. Dans les années 70, peu à peu, les grands magasins situés dans les centres villes commencèrent à périlcliter. Beaucoup disparurent ou furent transformés. A Mons, cela fut par exemple le cas des grands magasins de la Bourse ou encore des galeries Anspach. On assista ensuite au développement des hypermarchés mais aussi des centres commerciaux, plutôt situés en bordure d'autoroute. Par la suite, dans les années 80, on vit arriver les hard discounters dans le secteur de l'alimentation (avec tout d'abord Aldi, ensuite Lidl mais aussi Colruyt).»

«De nos jours, l'internationalisation et la concentration des acteurs économiques du commerce s'intensifient de plus en plus. Parallèlement, on assiste aussi au développement des magasins dits franchisés (où la représentation syndicale est souvent absente et les conditions de travail et de rémunération sont moindres). La prochaine mutation en cours est celle liée au numérique et au commerce en ligne. Le géant Amazon, après s'être imposé dans des secteurs dits non-food, s'attaque au secteur de l'alimentation aux Etats-Unis. Prochain objectif: s'implanter en Europe... Dans cette

société où l'individualisme est constamment mis en avant, continuer à accroître notre représentation syndicale reste un défi majeur.»

Qu'en est-il de l'évolution des relations entre les syndicats et les employeurs?

C.R.: «Les acteurs qui se tiennent autour de la table des négociations sectorielles ou d'entreprise ont eux aussi changé. Dans les années 90, les dirigeants (c'est-à-dire ceux qui étaient par exemple à la tête des groupes Delhaize, Mestdagh ou encore GIB) assistaient aux négociations. Les responsables du personnel avaient une place significative dans l'organigramme des sociétés. Nous avions face à nous des décideurs. Avec l'internationalisation des acteurs, cette situation s'est étendue. On s'est peu à peu retrouvé avec des négociateurs qui ne sont que des représentants: ils doivent négocier avec des mandats étroits et doivent sans cesse rendre des comptes.»

D'après vous, quels sont les ingrédients qui font un bon militant?

C.R.: «C'est aux affiliés qu'il conviendrait de poser cette question... Je pense qu'il faut avant tout être à l'écoute des collègues et de leurs préoccupations. Il faut pouvoir les conseiller ou les guider au mieux. Maîtriser le contenu des conventions qui déterminent les conditions de travail et de rémunération dans l'entreprise est un plus. Il s'agit aussi d'expliquer et d'argumenter nos positions: à ce titre, la formation joue un rôle fondamental. Enfin et surtout, il faut pouvoir tisser une cohésion entre les affiliés... La solidarité n'est pas un réflexe inné, c'est quelque chose qu'il faut construire jour après jour! Par sa composition qui couvre quasiment tous les secteurs d'activité, le SETCa a su tisser, au fil de son histoire, des solidarités entre des métiers différents et créer des rapports de force. Les ciments en sont la sécurité sociale et le contrat d'emploi.»

C'est l'idée du slogan «Ensemble, on est plus forts»...

C.R.: «Tout à fait! Pour symboliser cette solidarité entre les travailleurs, nous avons à l'époque utilisé l'image de trois petites souris qui portent un éléphant. Le message est très clair: en unissant les forces de tout un chacun, on est capable de grandes choses. A l'heure où fleurissent les replis identitaires et nationalistes, cette idée reste plus que jamais d'actualité!»

en bref...

Test-Achats | services: Les travailleurs de la bien connue association des consommateurs belge vivent des moments difficiles. Il y a quelques mois, la direction avait mis en œuvre un plan de réduction des coûts et annoncé une restructuration. La procédure Renault suit son cours. Les négociations entre les interlocuteurs sociaux ont permis d'aboutir à la conclusion d'un plan social. Sur les 32 postes qui étaient susceptibles d'être supprimés, 6 seront finalement reclassés.

Casino de Chaudfontaine | services: Un braquage est survenu dans la nuit du 14 au 15 novembre. Une nouvelle qui n'est pas surprenante. Depuis l'arrivée de la nouvelle direction à la tête du casino, les organisations syndicales dénoncent en effet la dangereuse réduction des mesures de sécurité au sein de l'établissement. A plusieurs reprises, les membres du personnel ont interpellé la direction à ce sujet. Par ailleurs, depuis plus d'un an, le dialogue social est à l'arrêt au sein du Casino: les délégués ne peuvent plus faire part de leurs inquiétudes ni faire des propositions concrètes pour améliorer la situation. Le SETCa espère que ce triste fait divers poussera la direction à se remettre rapidement autour de la table avec les représentants des travailleurs pour mettre en place des mesures visant à assurer une plus grande sécurité tant pour les travailleurs, que pour les clients et l'entreprise.

Recticel | Industrie | Wetteren: Une large majorité du personnel a approuvé le préaccord conclu entre syndicats et direction. L'accord a vu le jour après 3 jours de grève. La direction a finalement marqué son accord sur une augmentation salariale brute de 62 euros par mois pour les employés. Une augmentation bien méritée! En effet, l'an passé, la productivité a augmenté de pas moins de 6%.

Euro Shoe Group | Commerce | Beringen: Le 16 novembre, le groupe spécialisé dans la vente de chaussures et de vêtements a annoncé son intention de procéder à un licenciement collectif. La phase d'information et de consultation avec les syndicats débutera prochainement. La direction souligne qu'il ne peut être question de licenciements secs. Le personnel avait déjà mené une action au siège début octobre. La direction avait en fait déjà annoncé, à l'époque, qu'elle allait se débarrasser des magasins Avance et que cela aurait des conséquences pour le personnel. Euro Shoe Group occupe 280 personnes. Le SETCa continuera de défendre les intérêts des travailleurs.

Philips Lighting | Industrie | Turnhout: Le 23 novembre, la direction a annoncé avoir l'intention de procéder à un licenciement collectif. Celui-ci concernerait 29 employés et cadres et 49 ouvriers, soit environ 10% du personnel. Un plan pluriannuel a également été présenté lors d'un conseil d'entreprise extraordinaire. L'effectif en personnel doit être réduit de 30% d'ici 2020. Rien ne permet de dire ce qu'il se passera ensuite. Le SETCa exige plus de clarté pour le personnel.

Croix-Rouge, prenez vos responsabilités! Prime de fin d'année: Y avez-vous droit?



Une organisation comme la Croix-Rouge poursuit des objectifs sociétaux louables. Il est dès lors incompréhensible que cette dernière ait récemment voulu licencier une collaboratrice, précisément parce qu'en vertu de son mandat syndical, elle voulait réaliser les mêmes objectifs sociétaux. Le juge vient de donner – pour la 2^e fois – raison au SETCa. Il serait temps que la Croix-Rouge reconnaisse son erreur et réintègre la déléguée dans l'entreprise.

Melissa Cowpe est depuis 5 ans déléguée socialiste du personnel dans un centre d'accueil exploité par la Croix-Rouge sur la Rive gauche d'Anvers. En tant qu'accompagnatrice avec une charge psychosociale à temps partiel, elle prête soutien à des résidents présentant des problèmes psychiques. Nous reconnaissons la même approche pratique à Melissa au sein du SETCa, la centrale des employés de la FGTB. Elle a la faculté de percevoir les problèmes des demandeurs d'asile du centre sans perdre de vue la situation difficile dans laquelle le personnel se trouve en raison du flux accru et des longues procédures d'asile.

En guise d'illustration, Melissa expose le récit d'un homme irakien venu lui demander si une tentative de suicide d'un jeune occupant éthiopien était «peut-être considérée comme normale». Non, Melissa ne trouvait pas cela normal. Elle y voyait même une cause structurelle, qui pourrait par ailleurs être résolue. En effet, entre-temps, il n'est plus exceptionnel de devoir attendre plus d'un an et demi avant d'avoir une réponse à une demande d'asile. Pour les occupants du centre, d'ores et déjà déracinés, les murs du centre d'asile s'apparentent de plus en plus aux parois d'une oubliette mentale. Ce sont Melissa et ses collègues qui ont eu à traiter les conséquences, parfois agressives, des frustrations engendrées.

Rien de plus logique dès lors qu'en sa qualité de déléguée du personnel, Melissa ait appelé ses collè-

gues à participer à l'action lors de la journée mondiale des Réfugiés le 20 juin de cette année. L'enjeu était notamment de prévoir suffisamment de moyens pour une procédure d'asile correcte. Un appel adressé à tous les collègues de la Croix-Rouge belge et de Fedasil, le service public chargé de l'accueil des demandeurs d'asile. Un message en phase avec la préoccupation de la FGTB pour les droits fondamentaux de tous. À ce moment, elle ne savait toutefois pas qu'en agissant de la sorte, la Croix-Rouge prendrait la décision de la mettre à la porte quelques jours plus tard pour faute grave...

Douche froide

L'action le 20 juin s'est extrêmement bien déroulée. Quelques heures plus tard, c'était la douche froide. En effet, Melissa allait être licenciée pour faute grave. Quelle faute? L'utilisation des logos de la Croix-Rouge et de Fedasil sur un tract syndical. Des logos qu'elle avait d'ailleurs directement enlevés après avoir été interpellée sur le sujet par la direction.

En réalité, il s'agissait de museler une déléguée syndicale donnant son avis, faisant du bruit face à des autorités n'accordant aucun intérêt politique aux aspirations des réfugiés. Il y a 8 ans – lors de la précédente «crise de l'asile» –, l'administrateur délégué de la Croix-Rouge avait encore placé sa signature au bas d'une lettre ouverte appelant l'État à prendre des mesures structurelles pour combler les besoins les plus criants. Il

signe à présent le courrier de licenciement d'une collaboratrice ayant fait exactement la même chose.

Le SETCa a défendu juridiquement sa déléguée syndicale jusqu'à la cour du travail d'Anvers, qui a décidé cette semaine que le licenciement était illégitime. La Croix-Rouge a entre-temps déjà fait savoir que Melissa sera tout de même licenciée. Nous ne manquerons pas de demander sa réintégration. Si l'employeur n'accède pas à cette demande et maintient mordicus le licenciement de Melissa, il en coûtera une indemnité de licenciement de 5 ans à la Croix-Rouge belge. Des milliers d'euros dont Melissa – qui souhaite reprendre le travail au centre d'accueil – estime elle-même qu'ils feraient mieux d'être affectés aux objectifs sociétaux poursuivis par la Croix-Rouge. C'est le contribuable, ou le bénévole qui devra vendre plus d'autocollants, qui en paiera l'addition.

OU PAS! IL EST POSSIBLE DE FAIRE AUTREMENT, À MEILLEUR PRIX

Cela honorerait l'entreprise que de choisir l'option de la réintégration de sa collaboratrice, c'est également la logique de l'arrêt de la cour du travail d'Anvers. La Croix-Rouge transposerait ainsi ses idéaux dans la pratique. Elle retrouverait le courage dont elle faisait bien preuve en 2009, lorsqu'à partir de la société civile, elle avait pris ses responsabilités face au Gouvernement. Elle aurait ainsi l'occasion de démontrer que les travailleurs de la Croix-Rouge – qu'ils soient délégués ou non – ne sont pas punis parce qu'ils défendent, sur le plan syndical et personnel, les mêmes objectifs que l'organisation dans laquelle ils travaillent.

«Faites ce que je dis, pas ce que je fais». Qu'en adviendra-t-il? Vous pensez aussi que la Croix-Rouge doit réintégrer Mélissa? Signez la pétition via setca.org/soutenezmelissa (en ligne jusqu'en décembre).

La fin de l'année approche à grand pas. C'est à cette période qu'intervient le paiement de la prime ... de fin d'année!

La prime de fin d'année fait partie des différents avantages auxquels vous avez droit en vertu d'une Convention Collective de Travail (CCT) négociée par vos représentants syndicaux. Considérée comme un salaire, la prime de fin d'année est soumise au paiement des cotisations ONSS (par votre employeur et par vous-même) et au précompte professionnel. Comme elle n'est légalement pas obligatoire ni généralisée pour l'ensemble des secteurs, les conditions d'octroi, le mode de calcul et la date du paiement doivent donc être précisés dans la CCT conclue pour votre commission paritaire ou votre entreprise.

Avez-vous droit à une prime de fin d'année? Quelles en sont les modalités d'octroi? Surfez sur www.my.setca.org. Le SETCa met à votre disposition un tract reprenant toutes les informations concernant les règles en la matière dans votre commission paritaire.

N'hésitez pas à vous renseigner auprès de votre section régionale ou de votre délégué SETCa pour connaître les dispositions particulières dans votre commission paritaire ou votre entreprise. Ils pourront calculer avec vous le montant de votre prime de fin d'année.

Bientôt la prime de fin d'année! *

Les fêtes de fin d'année approchent à présent à grands pas... C'est aussi le cas pour le paiement de la prime de fin d'année! Qui y a droit? Quelles sont les règles? Quand est versée la prime? Quelles sont les commissions paritaires concernées?



Pour en savoir plus, surfez vite sur www.my.setca.org

Quel avenir pour les coursiers de Deliveroo? Rassemblement SETCa des coursiers le 11/12!

Que se passera-t-il à partir de 2018 pour les coursiers à vélo de Deliveroo, à présent qu'il a été mis fin au contrat avec la SMart?

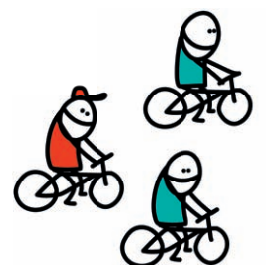
Bien que la construction avec la SMart n'était pas idéale, un contrat de travail d'employé offre tout de même une protection sociale claire et de qualité. Deliveroo veut à présent faire travailler les coursiers à vélo sur une base indépendante avec paiement par repas livré. Fini, donc, cette protection sociale de qualité. L'assurance contre les accidents du travail à présent annoncée par Deliveroo n'est qu'une goutte d'eau dans l'océan et est largement insuffisante. Place au royaume de l'incertitude, également en ce qui concerne le revenu, puisqu'il n'y a pas la moindre garantie au niveau du temps de travail.

Le SETCa reste d'avis que les coursiers à vélo ont droit eux aussi à un contrat de travail à part entière et doivent être couverts par des conventions collectives de travail. Ce sont les garanties pour une protection sociale et des conditions de travail et de rémunération de qualité. Nous continuerons de nous battre pour atteindre cet objectif.

Le SETCa revendique dès lors à court terme:

- un minimum de 3 heures par mission;
- une rémunération de qualité à l'heure et pas par mission;
- la protection sociale adéquate, sur la base des droits de sécurité sociale en tant que travailleur;
- un remboursement des frais d'achat et d'entretien des vélos;
- une indemnité pour l'utilisation d'un smartphone privé;
- une indemnité «vêtement de travail»;
- ...

Le SETCa organise une assemblée des coursiers le 11/12 à 8h à Bruxelles. (Meeting center - rue de Tournai 10 à 1000 Bruxelles)



> ÉDITO

Nous voulons que les choses changent!

Nous croyons en une société chaleureuse où tout le monde se sent bien. Nous croyons être suffisamment forts, tous ensemble, pour changer le cap. C'est pourquoi, jusqu'aux élections, nous demanderons aux citoyens ce qu'ils jugent injuste et quelles sont les questions qui les préoccupent. Nous leur montrerons également que des alternatives existent.

La FGTB peut se targuer de connaître la réalité du terrain. Via notre vaste réseau de bureaux consultés par les citoyens pour un accompagnement, un avis ou l'expertise de nos collaborateurs chevronnés et engagés. Et via nos dizaines de milliers de militants, actifs dans les entreprises privées comme dans le secteur public, qui militent avec passion et engagement pour des conditions de vie et de travail de qualité. Ils sont le cœur de notre fonctionnement syndical. Nous sommes également actifs – de manière moins visible – au sein de divers organes de consultation et de gestion. Personne n'en fait autant que nous. Nous sommes donc bien au courant de ce qui vit dans la société.

Préoccupations et régression

Un intérimaire craint chaque jour pour sa place. Un docker ou une infirmière qui travaillent depuis longtemps se demandent ce qui se passera quand le travail deviendra physiquement trop lourd. Un jeune parent souhaiterait consacrer plus de temps à l'éducation de son enfant, mais aimerait savoir quel en serait l'impact sur sa pension. Un citoyen engagé trouve qu'il est injuste que les multinationales contribuent à peine aux caisses de l'Etat. un jeune ayant quitté l'école se demande si dans les prochaines années, il trouvera un emploi fixe et comment fonder une famille sans sécurité financière. D'autres

se poseront des questions sur la politique climatique. Etc.

Dans tous nos objectifs et toutes nos actions, vous retrouverez toujours le même fil rouge: solidarité, justice, égalité et démocratie. Précisément pour pouvoir répondre à ces inquiétudes. Mais la politique menée par le gouvernement Michel est antisociale et ne fait qu'accroître les inquiétudes et renforcer les inégalités.

Plus de cadeaux pour les grandes entreprises, plus de flexibilité imposée, travailler plus longtemps pour moins de pension, plus d'emplois bidons et de travail précaire, moins de protection sociale et d'équipements publics. Ces choix politiques ne peuvent que conduire à une régression générale.

Indignation et sensibilisation

Notre objectif est et reste de mettre fin aux inégalités sociales croissantes et de faire machine arrière. Mais actuellement, tous ne partagent le même sentiment d'indignation. Tous ne sont pas conscients qu'il est possible de faire autrement (et mieux).

C'est pourquoi la FGTB a décidé de lancer la campagne «*Ensemble pour le changement*». Nous appelons chacun à nous faire part de ses inquiétudes. Nous demandons aux citoyens ce qu'ils jugent malhonnête et quels sont leurs préoccupations. Des préoccupations relatives à leurs revenus, leur travail,

leur santé, la sécurité sociale et les services publics sur lesquels ils comptent, les impôts qu'ils paient et que d'autres éludent ou ne paient pas.

Nous répondrons et expliquerons les mesures actuelles, mais aussi et surtout comment il est, selon nous, possible de faire autrement et mieux, pour une société plus sociale, plus chaleureuse, tournée vers l'avenir. Nous montrerons que des alternatives existent. Nous ferons voir aux citoyens ce que fait la FGTB et ferons ainsi front contre le gouvernement.

Politique et société

Nous voulons influencer la politique et continuer à exercer une pression sur le gouvernement Michel pour qu'il adapte sa politique asociale et la rende plus sociale et plus juste pour tous.

Nous continuerons également à mener cette campagne au-delà des élections communales et provinciales en 2018, jusqu'aux élections fédérales de 2019. Nous ne nous en cachons pas: cette campagne a une connotation politique. Car la politique influence notre vie de tous les jours.

La fréquence des bus que vous pouvez prendre le matin pour être à l'heure au travail, les heures supplémentaires que vous devez payer au médecin, les factures que vos enfants ramènent de l'école, la pension que votre maman perçoit... Tout cela est le résultat d'une décision politique. C'est pourquoi nous ne pouvons pas rester indifférents à «*la politique*». Certainement pas aujourd'hui. Alors que nous savons que les plus riches et les grandes multinationales éludent l'impôt ou pratiquent l'évasion fiscale, alors que nous savons que certains géants de l'immobilier et politiciens locaux s'entendent très bien.

Mobiliser et voter

Notre objectif final est que d'autres majorités progressistes, plus à gauche, émergent en 2018 et 2019. Dans la dernière ligne droite de notre campagne, nous appellerons donc à voter consciemment pour une société chaleureuse. A quoi celle-ci ressemblerait-elle? La forme que prendra cette société sera plus concrète d'ici-là, grâce aux récits des citoyens, à nos réponses et aux alternatives sociales.

En montrant dès maintenant aux citoyens qu'il est possible de faire autrement, nous développons la conviction qu'une société plus sociale et plus juste est possible. Une société qui s'occupe au mieux des actifs et des chômeurs, des jeunes et des (pré-)pensionnés, des hommes et des femmes, des gens en bonne santé et des malades, des migrants et des Belges, en leur donnant à tous des chances optimales.

En montrant qu'il est possible de faire autrement et mieux, nous voulons encourager les gens à voter, l'année prochaine et l'année suivante encore, pour cette société plus chaleureuse et plus sociale. Car le choix qu'ils font dans l'isoloir est déterminant pour leur avenir.



R. De Leeuw
Président



R. Vertenueil
Secrétaire général

Si comme nous, vous croyez au changement, participez à notre campagne. Pour savoir comment, lisez les pages 7 à 9.

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