

FGTB

Défi climatique à l'horizon



Chaque année, la COP charrie son lot d'espoir et de désillusions. Trop peu, trop tard, pas assez ambitieuse, minée par les climato-sceptiques et les intérêts financiers qui s'accommodent mal avec la lutte contre le réchauffement climatique. Mais cette année, il y a quand même de bonnes nouvelles...

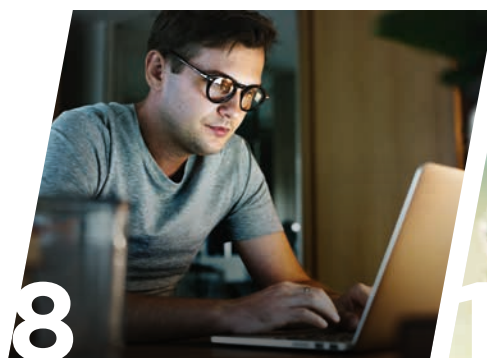
15-19

Télétravail et santé mentale

Garder l'équilibre

Crise Corona

Supplément spécial pour
les chômeurs temporaires



8




10


Sommaire

Syndicats MAGAZINE

Actualités

Actions : la grève est un droit !	4
En bref	5
Résultats des élections sociales	6-7
Télétravail et santé mentale	8
La robotique fait son entrée chez « les moutons »	9
Supplément spécial chômeurs temporaires Corona	10
International : transition énergétique socialement juste	11
L'environnement et la mobilité, terrains d'action syndicale	12-13
Améliorer la mobilité des travailleurs	14

 @syndicatFGTB

 syndicatFGTB

 ABVV/FGTB



Dossier : Environnement

Pas de COP 26 mais le défi climatique à l'O.J.	15-19
---	-------

Question/Réponse :

Mon employeur peut-il m'obliger à me faire vacciner ?	20
---	----

Votre centrale

Centrale Générale	21-23
MWB	24-25
UBT	26-27
Horval	28-29
SETCa	30-32

Régions

Actualités régionales	33
Agenda des régions	34

La FGTB en ligne
www.fgtb.be



Inscrivez-vous
à notre newsletter
www.fgtb.be




My FGTB
votre dossier en ligne
www.fgtb.be/my-fgtb



Syndicats Magazine
en ligne
www.syndicatsmag.be



Syndicats Magazine
 Application mobile

Édito

La chasse aux « meneurs » est ouverte

Le Tribunal correctionnel de Liège a condamné 17 militants de la FGTB à 15 jours ou un mois de prison avec sursis pour « entrave méchante à la circulation », à savoir le blocage du Pont de Cheratte sur l'autoroute lors d'une grève générale interprofessionnelle en octobre 2015. Parmi les désormais « repris de justice » : l'actuel président de la FGTB.

Cette affaire nous projette un bon siècle en arrière. 1886 : la région de Charleroi est secouée par des émeutes ouvrières. Les émeutiers saccagent la verrerie Baudoux à Jumet et incendient le château du patron qui licencie à tours de bras pour moderniser l'outil. Les Verreries et Glaceries du Hainaut sont aussi incendiées. Le gouvernement envoie la troupe qui tire dans la foule. 12 morts à Roux, et il y en aura d'autres.

Mater la révolte

La Commune de Paris de 1871 est dans toutes les mémoires. Celles des ouvriers, qui commencent à s'organiser et qui commémorent l'évènement. Celle des bourgeois qui ont eu peur. Il faut écraser la révolte dans l'œuf. Des dizaines d'émeutiers sont lourdement condamnés par la Justice mais cela ne suffit pas. Elle cherche les « meneurs » pour briser le mouvement. Son couperet tombe sur Oscar Falleur, secrétaire du syndicat des verriers qui est condamné à vingt ans de travaux forcés le 2 août 1886. La condamnation précise qu'il n'a pas personnellement participé aux pillages et incendies, qu'aucun délit de ce type ne peut être retenu contre lui, mais qu'il est responsable d'avoir incité les ouvriers à la grève et à la révolte.* C'est pourtant cette révolte qui a ouvert la voie aux premières lois sociales, par exemple la loi interdisant le travail des enfants en 1889.

134 ans plus tard, l'histoire se répète. On ne parle pas ici d'émeutes ni d'incendie, à part quelques palettes, mais d'une simple manifestation pacifique avec blocage du trafic. Pour ces faits, dix-sept militants liégeois de la FGTB, dont Thierry Bodson, alors secrétaire général de la FGTB Wallonne, ont été condamnés avec sursis à 15 jours ou 1 mois de prison. Comme en 1886, Thierry Bodson, venu 2 heures après le blocage soutenir les grévistes comme il sied à tout responsable syndical qui se respecte, est condamné pour sa simple présence sur les lieux, et

pas pour la commission des faits proprement dits. Il est même condamné, avec d'autres permanents syndicaux, plus sévèrement que les simples militants parce que « responsable » syndical. C'est donc bien l'organisation syndicale qui est visée et pas l'individu.

Mais c'est l'individu qui écope en tant que « meneur » faute de pouvoir condamner l'organisation syndicale elle-même. Juste pour l'exemple. Pour faire réfléchir les autres qui s'aviseraient de participer à un piquet ou d'organiser une action qui pourrait bloquer le trafic et devenir dès lors une « entrave méchante ».

Merci les grévistes !

Autant dire que s'il y a une entrave méchante, c'est plutôt au droit de grève. Ce jugement s'inscrit dans la lignée d'une politique délibérée qui a commencé avec les requêtes unilatérales des employeurs contre les piquets. Qui s'est poursuivie avec le service minimum dans les prisons et les chemins de fer.

Avec la condamnation de Bruno Verlaeck, président de la régionale FGTB d'Anvers pour des faits similaires.

À l'occasion de la journée internationale des droits de l'Homme du 10 décembre, il est bon de rappeler que le droit de grève est un droit de l'Homme mais aussi que c'est ce droit qui nous a permis de conquérir tous les autres droits sociaux que le monde nous envie, dont la sécu qui nous est si utile en ces temps de crise sanitaire et économique.

Si on veut rendre une véritable justice, il faut dire merci à ces grévistes, défenseurs de VOS droits et porteurs de nos futurs nouveaux droits.

Le Secrétariat fédéral

* Sur les évènements de 1886 voir <https://www.charleroi-decouverte.be/pages/index.php?id=425>

VOTRE SYNDICAT EN ACTION



LA GRÈVE EST UN DROIT !



EN BREF

AUGMENTATION DE 12 % DES TRAVAILLEURS PAUVRES DANS L'UE

Un nouveau rapport de ETUI/CES « Benchmarking Working Europe 2020 » sur l'état de l'économie en Europe révèle que le nombre de personnes considérées comme « travailleurs pauvres » — c'est-à-dire gagnant moins de 60 % du revenu médian national — a augmenté dans la majorité des États membres au cours de la dernière décennie 2010 et 2019 malgré une amélioration de la conjoncture économique durant cette même période.

Hongrie, Royaume-Uni, Estonie, Italie et Luxembourg ont été les plus touchés. Chez nous, le nombre de travailleurs pauvres est passé de 4,5 % à 5,1 %.

C'est pourquoi la Confédération Européenne des Syndicats réclame d'importantes améliorations pour sortir les travailleurs de la pauvreté :

- une clause dans la directive empêchant que les salaires minimum soient fixés sous le seuil de risque de pauvreté ;
- l'interdiction d'allouer des fonds publics aux entreprises qui refusent à leurs travailleurs le droit de négocier collectivement ;
- la fin de l'exclusion du salaire minimum légal de certains travailleurs tels les travailleurs domestiques et les jeunes.

THIERRY BODSON DÉPOSE PLAINTE CONTRE GEORGES-LOUIS BOUCHEZ

Thierry Bodson, a déposé plainte auprès du procureur de Roi de Liège contre le président du MR, Georges-Louis Bouchez. Le président de la FGTB, récemment condamné dans le cadre du blocage de l'autoroute E40 à hauteur de Cheratte en 2015, dénonce une atteinte à son honneur et estime M. Bouchez auteur de calomnies et d'injures.

G-L. Bouchez a déclaré sur les réseaux sociaux que l'action de blocage avait entraîné le décès d'une patiente dont le chirurgien ne serait pas arrivé à temps pour l'opération car il était bloqué dans cet embouteillage sur l'autoroute. La justice n'a cependant pas établi de lien entre le décès de cette dame et l'action syndicale, prononçant ainsi un non-lieu.

PÉCULE 2018 OUVRIERS & ARTISTES

Plus de 13.000 ouvriers et artistes non indépendants n'ont toujours pas communiqué leur numéro de compte bancaire, et n'ont donc pas reçu la totalité de leur pécule de vacances 2018 (année de travail 2017). ONVA demande à ces travailleurs et travailleuses de **transmettre leur numéro de compte à vue à leur(s) caisse(s) de vacances avant le 31 décembre 2020. Sinon, ils perdent ce pécule pour lequel ils ont travaillé.**

Le service en ligne « Mon Compte de vacances » permet, en tant qu'ouvrier ou artiste, de visionner l'historique des paiements de son pécule de vacances ainsi que les montants éventuels auxquels ils ont droit. Pour y accéder, il suffit d'aller sur le site ➔ www.moncomptedevacances.be Vous pouvez vous connecter via eID ou itsme. Dans tous les cas, il faut sélectionner l'année de vacances 2018.

Pour recevoir son pécule de vacances, l'ouvrier ou l'artiste doit communiquer son numéro de compte à vue personnel aux caisses de vacances concernées. Ceci se fait via ➔ www.moncomptedevacances.be ou encore ➔ www.onva.fgov.be

Il est également possible de communiquer ces informations au **contact center 02 627 97 65**, ou **par courrier** à l'ONVA. Si l'employeur était affilié à une autre caisse de vacances que ONVA en 2017, il faut le cas échéant **demandeur un document à remplir** à la Caisse en question.

Pour plus d'information, allez sur le site ➔ www.onva.fgov.be

INDEX NOVEMBRE 2020

Indice des prix à la consommation	109,46
Indice santé	109,91
Indice santé lissé	107,80

En novembre 2020, l'indice des prix à la consommation est en baisse de 0,16 % par rapport à octobre 2020. En rythme annuel, l'inflation se chiffre à 0,51 %.

L'indice-pivot 109,34 (pour les allocataires sociaux et le secteur public) n'a pas été dépassé.

LE TARIF SOCIAL GAZ-ÉLECTRICITÉ POUR LES BIM AUSSI

Le tarif social est actuellement accessible aux personnes bénéficiant du revenu d'intégration, aux aînés percevant la garantie de revenus, aux personnes âgées ainsi qu'aux handicapés. Mais, dès le mois de février prochain et jusqu'à la fin de l'année 2021, ce public va être élargi à ceux et celles qui bénéficient de « l'intervention majorée » en soins de santé. Cela concernera entre autres les pensionnés et les familles monoparentales en difficulté financière ainsi que les personnes dont le revenu ne dépasse pas environ 20.000 € brut par an.

« *La crise sanitaire a accentué les inégalités et a pesé de tout son poids sur le budget des ménages. Il est établi qu'un ménage sur cinq s'est retrouvé dans d'immenses difficultés pour payer sa facture de gaz ou d'électricité* », indique le ministre de l'Économie.

Élections sociales

La FGTB se maintient et marque des points

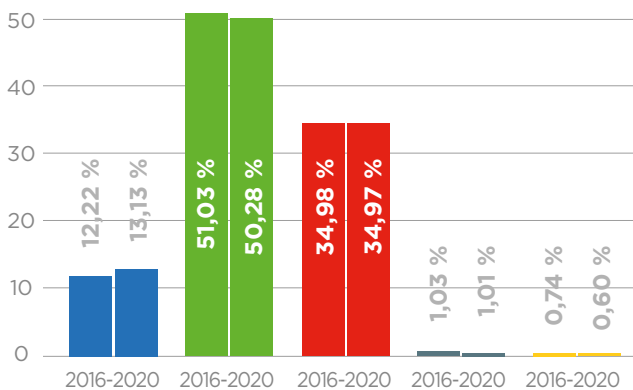
La participation aux élections sociales en 2020 est du même niveau qu'en 2016. Malgré un contexte particulièrement compliqué dû au Covid-19 (report de la date initiale, suspension de la procédure, mise en place en urgence d'un vote par correspondance et d'un vote électronique sécurisé...), les travailleuses et travailleurs ont tenu à s'exprimer, démontrant leur intérêt pour la démocratie économique dans l'entreprise et la confiance qu'ils placent dans les délégué-e-s.

La situation sanitaire oblige nos délégué-e-s à accomplir leur mission syndicale dans des conditions particulièrement difficiles et un contexte économique qui s'est durci pour les travailleuses et travailleurs les plus vulnérables.

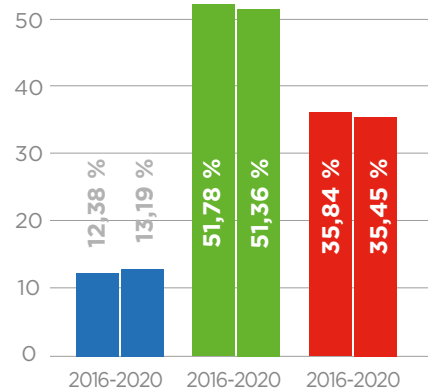
Quelques éléments particulièrement positifs à souligner :

- le maintien de nos résultats obtenus en 2016, tant pour le CE que pour le CPPT ;
- en voix, la FGTB enregistre selon nos derniers chiffres une progression dans les CE ;
- une progression dans le non-marchand en Flandre et en Wallonie, tant pour le CE que pour le CPPT (entreprises de 50 à 99 travailleurs) et tant en nombre de voix que de sièges. Cette progression est particulièrement satisfaisante.

CE • Répartition des voix (en %) 2016 et 2020



CPPT • Répartition des voix (en %) 2016 et 2020



Les résultats

En pourcentage des voix exprimées

	CE	CPPT
CGSLB	13,13 %	13,19 %
CSC	50,28 %	51,36 %
FGTB*	35,03 %	35,46 %
CNC	1,01 %	-
Listes individuelles	0,60 %	-

En pourcentage des élus effectifs

	CE	CPPT
CGSLB	9,47 %	9,26 %
CSC	55,71 %	57,5 %
FGTB*	33,53 %	33,30 %
CNC	0,74 %	-
Listes individuelles	0,62 %	-

* Derniers chiffres FGTB

dans le non-marchand

Nous remercions chaleureusement les candidat-e-s, les militant-e-s et les travailleurs/travailleuses des entreprises qui ont rendu ces élections possibles.

Aujourd'hui, grâce au succès de ces élections, notre organisation syndicale est confortée dans l'idée qu'elle a un rôle de contre-pouvoir primordial tant sur le lieu de travail que sur la place publique.

La FGTB se veut combative dans l'entreprise et dans la société en général. Ces résultats très positifs nous encouragent à défendre plus que jamais nos valeurs et notre projet de société.

Tirer les leçons de la crise, c'est aussi se rendre compte qu'on ne sauvera pas l'économie sans protéger celles et ceux qui la font fonctionner.

Le salaire minimum et l'amélioration des revenus du monde du travail restent au cœur de notre combat syndical et s'inscrit dans un projet de société plus juste sur tous les plans (social, économique, environnemental, égalité femmes/hommes).



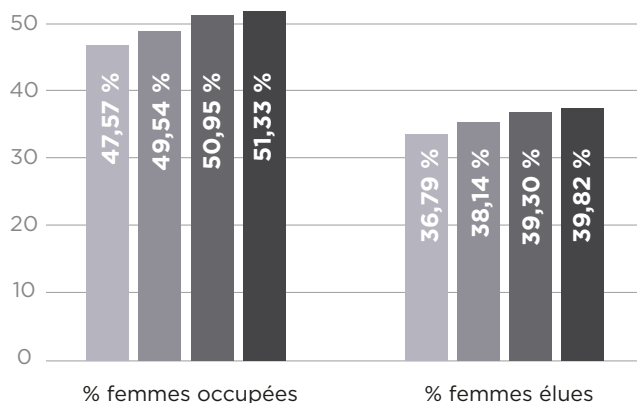
Les résultats officiels provisoires :

➔ <https://emploi.belgique.be/fr/actualites/resultats-provisoires-des-elections-sociales-2020>

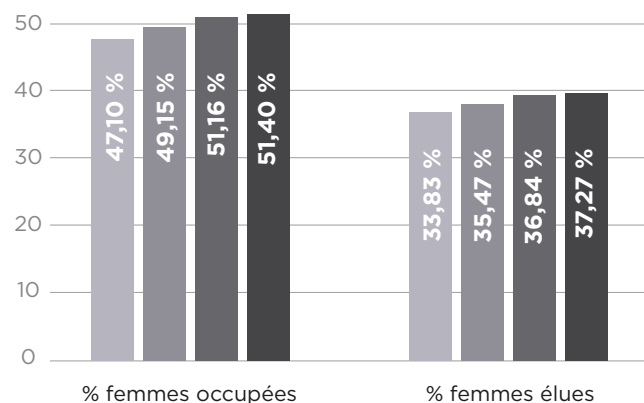
Plus de femmes occupées, plus de femmes élues

D'élections en élections, on constate une progression du nombre de femmes élues dans les CPPT et les CE. Cette évolution est naturellement liée à l'évolution du nombre de femmes sur le marché du travail. On n'est pas encore à la parité, mais cette tendance annonce plus d'égalité F/H en termes de conditions de travail au sens large.

% femmes occupées dans l'entreprise
vs % femmes élues au **CE** (2008-2020)



% femmes occupées dans l'entreprise
vs % femmes élues au **CPPT** (2008-2020)



■ 2008 ■ 2012 ■ 2016 ■ 2020

Télétravail et santé mentale

Attention à garder l'équilibre

Le télétravail est devenu permanent ou presque pour bon nombre de Belges. Si le système a bien évidemment de nombreux avantages, il présente quelques pièges, et pas des moindres. Difficulté à se déconnecter du travail, messagerie omniprésente, le travail s'immisce dans la vie privée, et le domicile devient « le travail ».

Cohezio, service externe de prévention et de protection au travail, publiait récemment une série de conseils utiles, pour garder la tête hors de l'eau et préserver sa santé mentale.



L'emploi du temps

Il est important, même à domicile, d'établir un emploi du temps clair. Des périodes de travail et de détente doivent être clairement définies. **« Il est important de conserver de la structure dans sa journée : s'habiller le matin, prendre son petit-déjeuner et 'se rendre à son lieu de travail' ».** Si possible, aménagez-vous un espace réservé au travail, voire même une pièce où vous isoler. Chaque jour, rangez votre lieu de travail après vos heures, éteignez votre ordinateur. Enfin, établissez des règles claires avec votre supérieur et vos collègues : quand êtes-vous joignable, à quelle heure commencez-vous et terminez-vous votre journée de travail, votre horaire de travail est-il flexible et dans quelle mesure ?

Les contacts sociaux

S'il est essentiel de limiter les contacts physiques en cette période, il faut néanmoins garder le contact avec les collègues ! Discutez des tâches, échangez des astuces pour faire face à cette situation, et continuez à vous soutenir, comme vous le feriez à d'autres moments. **« Soyez créatif ! On peut par exemple prendre sa pause-café ou sa pause de midi avec ses collègues via Skype, comme on le ferait d'habitude. Le monde du numérique offre de nombreuses possibilités de garder le contact ! »** Il est évident que ceci vaut également pour les contacts familiaux et amicaux, cruciaux pendant cette période.

Détox digitale

Internet et la « sur-connexion » peuvent mener un sentiment profond d'angoisse. Les informations sont nombreuses, inquiétantes, parfois contradictoires. Lorsqu'on est en télétravail, l'œil rivé sur l'écran d'ordinateur, l'autre sur le téléphone, l'on est en contact permanent avec de nombreuses sources d'info. Il est important de contrôler cela. Pour se tenir au courant des informations essentielles, il suffit de consulter les sites d'information et les médias sociaux quelques fois par jour, à des moments fixes par exemple. **« Il est également important de (dé)limiter le flux d'informations afin de pouvoir rester concentré sur son travail et s'accorder le repos mental nécessaire. Tout comme on limite le temps que nos enfants passent sur écran, on peut appliquer des règles similaires à sa propre exposition. »**

Activité & sommeil

Là encore, déconnectez ! Reposez-vous suffisamment (8 heures par nuit en moyenne)! Le télétravail permet de gagner du temps de transport, qui peut être mis à profit pour l'activité physique. La marche ou le vélo peuvent vous aider à vous maintenir en forme. D'autant que le télétravail génère son lot de troubles musculosquelettiques, de par la position de travail pas toujours adaptée. **« On peut également rester actif en travaillant : bouger et marcher en téléphonant, faire quelques exercices d'étirement. » ■**

”

Je télétravaille 5j/5 ainsi que ma compagne, depuis mars 2020, dans un petit appartement sans bureau. Je rencontre des soucis de santé directement liés à la mauvaise infrastructure de travail (hernie discale cervicale) ce qui donne lieu à des difficultés de sommeil, d'humeur, etc. Fort heureusement la relation avec ma compagne se passe bien et ce, malgré un moral fluctuant.

J'ai pris le parti de garder un rythme de travail « comme au bureau », début 8h00, fin 16h30, cette « rigidité » m'aide à me structurer et ne pas déborder. J'ai cependant l'impression d'avoir une charge mentale professionnelle plus importante, probablement par un manque de différenciation lieu de travail/lieu de vie.

Ma compagne a en revanche plus de mal avec ces limites et dépasse ses heures régulièrement, reste trop connectée (elle lit ses mails le soir, le week-end. etc., a des coups de fils et contacts par messagerie n'importe quand...). Je tente de la retenir, sans quoi cela pourrait devenir un problème.

Les délégués peuvent à minima servir de lien entre travailleur-euse-s et entreprise afin de rendre compte des difficultés engendrées par le télétravail intensif.

Eric, délégué

”

Le télétravail a des conséquences sur la santé mentale... Quand on ne peut pas créer un espace de travail chez soi, la table de salle à manger devient un bureau, cela devient envahissant. Je suis plus connectée qu'avant, car mon métier d'animatrice socioculturelle est avant tout un travail de rencontres... Depuis le début de la crise sanitaire, tout est passé en virtuel. Toutefois, je preste mon horaire habituel, pour bien cloisonner mon travail et ma vie privée.

En tant que délégués, nous sommes le relais pour rendre compte des difficultés rencontrées par nos collègues et essayer d'améliorer les conditions de travail au sein du CPPT.

Sabrina, déléguée

Bande dessinée

La robotique fait son entrée chez « les moutons »

Fin de la transhumance : « Les moutons » du tandem Alsy sont redescendus de leurs alpages avec un troisième album publié aux Éditions Renaissance du Livre. Un antidépresseur pour 16 € (non remboursables) en cette période de blues, ce n'est pas cher payé.

Sous le titre « I had a team » (clin d'œil, clin d'œil), ce nouvel album nous replonge dans la politique des ressources humaines de l'entreprise Belouga qui, comme toutes les entreprises, ne cherche que le bonheur de ses employés. À cette fin, un DRH, enfin disons plutôt un « Happiness Officer », a été embauché. Ou plutôt acheté ou loué : Donald est un robot. Il a fallu pour le financer supprimer les primes à la grande fureur de cette grande gueule de délégué syndical... Il n'a même pas été consulté sur l'introduction de cette nouvelle technologie mais la direction avait une bonne raison de ne pas le faire : il n'aurait pas été d'accord. Pas grave, Donald va arranger ça.

Le robot ne présente que des avantages : il prend une pause café avec les collègues pour entretenir une bonne ambiance, mais il n'a pas besoin de café. Et pour tout dire...

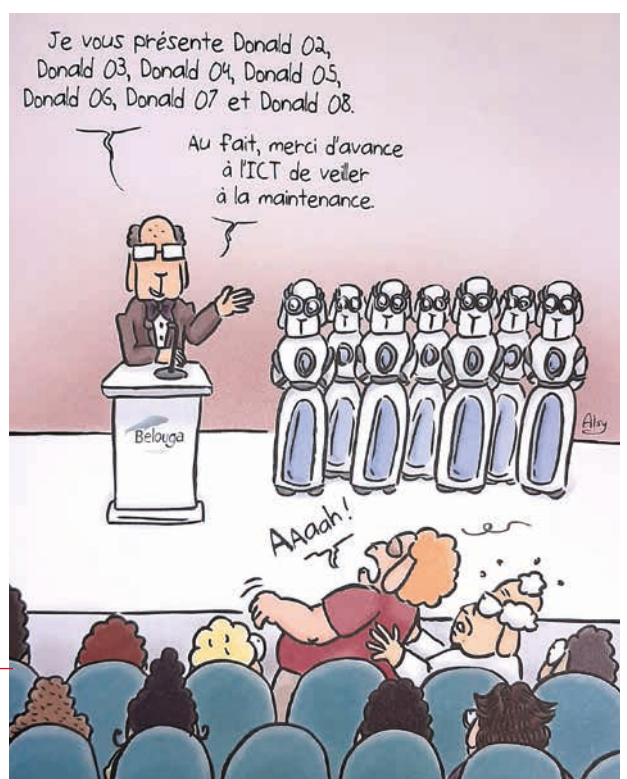


L'entreprise marche tellement bien qu'il va falloir embaucher. La prudence cependant, mère de toutes les vertus managériales, incite la direction de Belouga, à se tourner vers l'intérim. « Pourquoi pas des CDI ? » demande le syndicat.

Simplement parce que les intérimaires ne sont « loués » que pour six mois. Ce sont des robots.

La suite de ces palpitantes aventures ovines dans l'album. ■

Le point POSITIF, c'est qu'en tant que Happiness Officer... il peut vous offrir un soutien psychologique adéquat si cette décision vous tracasse.



Crise Corona**Supplément spécial
pour les chômeurs
temporaires**

À la demande de la FGTB, le gouvernement a décidé d'octroyer une prime supplémentaire aux travailleurs qui ont eu au moins 53 jours de chômage temporaire (force majeure Corona ou raisons économiques) pendant la période de mars 2020 à novembre 2020.

Pour qui ?

Cette prime est prévue pour les travailleurs et travailleuses qui ont été mis-es en chômage temporaire à la suite du Coronavirus pendant au moins 53 jours dans la période de mars à novembre 2020 inclus. Le régime s'applique au chômage temporaire pour force majeure Corona et au chômage économique (ouvriers et employés) à la suite du Coronavirus.

Si vous avez perçu au moins 53 demi-allocations, vous avez droit, pour ces jours-là, à un demi-supplément. Celles et ceux qui ont alterné jours complets et demi-jours de chômage temporaire sont aussi visés par la mesure, à condition d'avoir perçu un total de 53 allocations. Les travailleurs portuaires et les pêcheurs marins n'ont toutefois pas droit au supplément.

Combien ?

Le supplément s'élève à 10 € par jour de chômage complet, avec un minimum 150 €. Pour un demi-jour de chômage, un supplément de 5 € sera payé, avec un minimum de 75 €. Il s'agit de montants bruts, sur lesquels un précompte professionnel est retenu.

Si vous avez reçu une allocation de chômage temporaire :

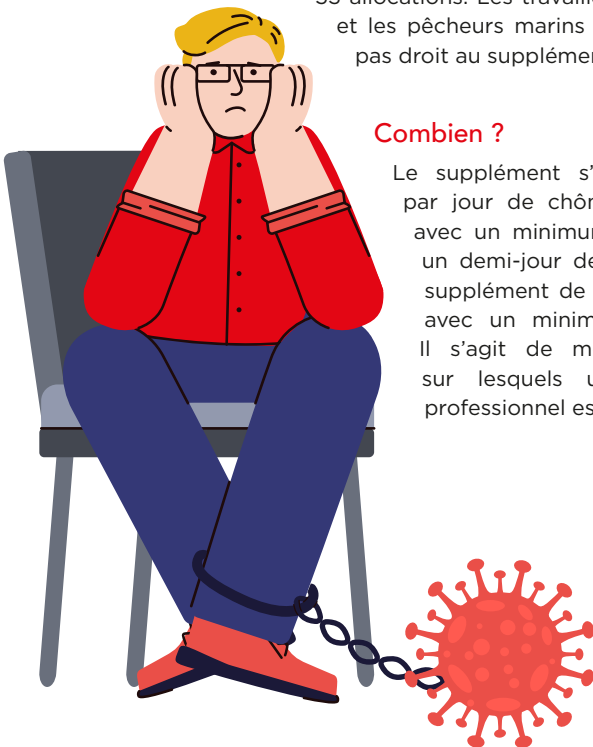
- pour moins de 53 jours, vous n'avez pas droit à la prime ;
- pour 53 à 67 jours inclus, vous avez droit à 150 € bruts ;
- pour 68 jours ou plus, vous avez droit au montant minimum de 150 € + 10 € par jour au-delà du seuil de 67 jours. Exemple : 72 jours, soit 5 jours de plus que les 67 jours, donnent droit à 150 + 5 x 10 = 200 € bruts.

Pour un temps partiel volontaire qui a eu au moins 53 jours de chômage temporaire dans la période de mars 2020 à avril 2020, la prime est de 5 € par jour (4,25 € nets), avec un minimum de 75 € (63,75 € nets).

La prime que la FGTB vous paie est basée sur les allocations que nous vous avons versées jusqu'au 10 novembre 2020 et a été contrôlée par l'ONEM. La prime pour vos jours de chômage temporaire après le 10 novembre 2020 sera portée en compte et payée dans les prochains mois.

Les primes sont en cours de paiement. Vous pouvez consulter l'état de votre dossier et vérifier le paiement dans votre dossier de chômage en ligne sur My FGTB <https://www.fgtb.be/my-fgtb>

Il s'agit d'une belle réalisation syndicale. Malheureusement, les travailleurs portuaires et les marins pêcheurs qui sont chômeurs complets sont laissés sur la touche, en dépit de la demande explicite des interlocuteurs sociaux. Nous ne manquerons pas de reprendre cette demande lors du prochain Comité de Gestion de l'ONEM. ■





International

Pas de transition **socialement juste** sans changement des politiques commerciales !

Charte de l'Énergie : réformer ou quitter mais pas sans justice sociale !

Le TCE, ou Traité de la Charte de l'Énergie, est un traité de libre commerce et de protection des investissements dans le domaine des services, produits et matières énergétiques. Il regroupe l'UE, ses états membres, les pays candidats, le Japon, la Turquie et les pays l'ex-URSS à l'exception de la Russie. Il est entré dans une phase d'expansion vers l'Afrique. Ce traité est considéré comme une entrave à la réalisation des Accords de Paris et du Green Deal.

Pour la FGTB, il pose aussi un problème de justice sociale sans laquelle aucune transition énergétique pour le climat ne sera possible.

Le TCE octroie aux investisseurs des protections substantielles très larges contre le traitement « inéquitable », les expropriations « indirectes »... Il établit un système arbitral ISDS (un mécanisme de règlement des différends entre investisseurs et États) bien connu depuis la crise CETA. Tout ceci permet aux investisseurs d'empêcher des politiques énergétiques d'intérêt général, telle la maîtrise des prix de l'électricité ou la constitution de pôles publics. Ces dérives de la protection des investissements doivent être impérativement neutralisées dans le processus en cours de révision du TCE.

En l'absence de révisions satisfaisantes, la FGTB, tout comme la Coalition Climat et la Plateforme Commerce, estiment qu'il faut envisager de sortir du TCE, mais pas de manière irréfléchie. Il est de la responsabilité de l'UE et de notre gouvernement de sérieusement évaluer, avant toute décision, l'impact d'une sortie du Traité énergétique, tant sur l'emploi que sur les conditions de travail dans l'ensemble des secteurs concernés, mais aussi sur la sécurité d'approvisionnement et les prix des matières énergétiques. Il est aussi de leur responsabilité de prendre des mesures d'accompagnement social de toute sortie. Car la transition socialement juste est plus qu'un beau principe !



Mercosur : des clauses sociales et environnementales plus fortes !

Le Traité Union européenne/ « communauté économique » du Mercosur (qui regroupe aussi bien le Paraguay et l'Uruguay que des pays émergents tels le Brésil et l'Argentine) est un traité de commerce des biens et des services et de protection des investissements.

Les négociations ont été clôturées et il devrait maintenant rentrer dans une phase de ratification par les Parlements européen et des États membres.

Comme tout traité, il fera des perdants et des gagnants. Parmi ces derniers les exportations agro-alimentaires brésiliennes et les exportations automobiles européennes. L'Accord est, pour cette raison, appelé « Cars for Cows ».

Mais au-delà, de nombreuses ONG considèrent que, par ce Traité, l'Union européenne se rend complice des politiques environnementales néfastes et de déforestation menée par le Gouvernement Bolsonaro. Mais même si le Brésil s'engageait à respecter les Accords de Paris dans une Déclaration annexe et respectait son engagement en s'orientant vers une politique de transition climatique, comment faire pour que cette transition soit juste ? Comment s'assurer que les syndicats brésiliens pourront accompagner/négocier cette transition et s'assurer qu'elle soit juste dans un pays qui attaque les droits humains et démantèle sa législation sociale, risquant ainsi aussi d'aggraver des mécanismes de dumping social ?

Dans une déclaration commune, la CES et l'organisation syndicale latino-américaines CCSCS ont dénoncé l'absence de clauses environnementales et sociales fortes dans le Traité avec le Mercosur. Le mouvement syndical y a réitéré sa revendication de prévoir, dans tous les Traités de Commerce de l'Union européenne, la ratification et le respect (au minimum) des normes fondamentales de l'OIT, dont bien sûr celles sur les droits et libertés syndicales, ainsi que des mécanismes de plaintes et sanctions efficaces en cas de violation. Nos représentants politiques devraient en tenir compte au moment où ils devront se prononcer sur le Traité. ■

Syndicats se met au vert...



L'environnement et la terrains d'action syndicale : une brochure à découvrir !

Être attentifs à l'environnement et à la mobilité est primordial pour assurer le bien-être des générations futures. Mais c'est aussi un engagement essentiel pour améliorer les conditions de travail et assurer la pérennité de l'entreprise.

La prise de conscience progressive des enjeux environnementaux au sein du mouvement syndical a influencé considérablement le travail dans les organes de concertation que sont le CPPT et le CE. Aujourd'hui, dans tous les secteurs, dans toutes les régions, des actions de sensibilisation sont menées par les délégations syndicales. Des projets sont mis en œuvre et des engagements concrets sont pris en faveur d'une meilleure gestion de l'environnement et d'une mobilité durable. Pour les délégués et déléguées, l'environnement et la mobilité font désormais partie du travail quotidien.

Cette brochure, destinée en priorité aux délégués et déléguées qui entament un premier mandat syndical, a pour ambition d'attirer l'attention sur la capacité d'action des représentant·e·s des travailleuses et travailleurs en matière d'environnement au sein de leur entreprise.

Après quelques informations sur la législation en matière d'environnement et de mobilité, la brochure met en évidence des méthodologies et expertises acquises au fil des expériences syndicales menées ces dernières années. Les témoignages permettent de mettre en évidence les situations rencontrées et les solutions qui y ont été apportées mais aussi les actions que les équipes syndicales ont pu initier dans les entreprises.

Un cas concret ?

Un réseau de déléguées et délégués actifs sur l'environnement et la mobilité, outil puissant et solidaire !

Le fonctionnement en réseau permet aux participants et participantes de traiter concrètement d'une thématique : discussions autour de cas et de problèmes rencontrés en entreprise, possibilité de présenter des compte-rendus d'expériences de concertation et de négociation afin de les partager et d'aller plus loin dans le suivi.



La brochure est téléchargeable sur
➔ www.rise.be

Jusque sur le terrain de l'entreprise, des expériences de collaboration permettent des réalisations originales : deux délégations de secteurs très différents — automobile et services aux entreprises — ont collaboré lors de la Semaine de la mobilité 2019 : l'une offrant à l'autre des séances d'entretien de vélos et de vérification de moteurs de voiture pour assurer une consommation optimale.

Le réseau a aussi aidé une déléguée pour la préparation de son jury en vue d'obtenir son certificat de conseillère en environnement. Cette certification renforce sa légitimité et lui permet maintenant de poursuivre son travail de déléguée avec des compétences accrues en environnement.

Le plus : l'échange d'expériences entre délégations de secteurs variés donne aux participantes et participants des arguments et des pistes d'actions. Une solidarité se noue et donne lieu à de nombreux contacts tout au long de l'année. « *On se sent moins seul, le soutien des autres est précieux !* »

mobilité,



RISE : faire de l'environnement une question d'avenir !

RISE, c'est le Réseau Intersyndical de Sensibilisation à l'Environnement.

Créé en 1996, avec le soutien de la Région wallonne, il développe différentes actions sur le thème de l'environnement et poursuit un triple objectif :

- sensibiliser les travailleurs et leurs représentants à l'environnement,
- stimuler la concertation sociale autour du thème de l'environnement dans les entreprises,
- renforcer la capacité d'intervention des délégués sur les questions environnementales.

La mobilité des travailleurs : un défi syndical

Le rôle de la cellule syndicale de mobilité est de stimuler la concertation et la négociation sociales sur la thématique des déplacements.

Par le biais de formations et de différentes brochures, elle entend, avec le soutien de la Région wallonne, renforcer la capacité d'intervention des délégués mais aussi de tous les travailleurs sur cette question.

Le CEPAG, mouvement d'éducation populaire, se penche sur les phénomènes du détournement des mots, leur impact sur la culture ambiante et leurs déploiements politiques. Certains mots ont une valeur symbolique dans l'espace économique et politique et, dès lors, ils sont liés, plus que jamais, aux pouvoirs et à leur propagande de conviction.

Un de nos objectifs ? Faire en sorte que les publics populaires, les citoyennes et citoyens, se réapproprient les mots... LEURS mots.

MESURE DE SOUTIEN
AUX PERSONNES EN CHÔMAGE TEMPORAIRE « COVID »

40 €

Vous vivez en **Wallonie** ?

Au moins **1 jour de chômage temporaire « Corona »** entre le 01/11/2020 et le 31/05/2021 ?

Vous pouvez bénéficier d'une réduction de 40 € sur votre facture d'eau via votre fournisseur !

Vous aurez besoin d'une **attestation**. La FGTB vous l'enverra **par mail**, durant le **mois suivant** celui où vous avez été en chômage temporaire.

Vérifiez que vos données de contact **mail** sont à jour sur **My FGTB** → fgtb.be/my-fgtb

FGTB
Wallonne

LES LUTTES SOCIALES PASSENT AUSSI PAR LES MOTS

JEAN JAURÈS
QUAND LES HOMMES NE PEUVENT CHANGER LES CHOSES, ILS CHANGENT LES MOTS.



Améliorer la mobilité des travailleurs



Une priorité de l'ère post-Covid

Les travailleurs peuvent avoir une influence sur l'empreinte écologique de leur déplacements professionnels. À Bruxelles, les délégués syndicaux qui les représentent peuvent agir très concrètement via l'élaboration de plans de déplacement d'Entreprise (PDE).

La Région de Bruxelles-Capitale s'est fixé pour objectif de réduire les gaz à effet de serre de 30 % par rapport à 1990 d'ici 2025.

Atteindre cet objectif ambitieux implique une diminution des déplacements et de la pollution générés par le trafic automobile au sein de la région et une amélioration de la mobilité globale.

Des mesures en ce sens ont déjà été mises en place par le gouvernement régional au cours des dernières années. Certaines, comme la mise en place d'une zone basse émission interdisant les véhicules les plus polluants à Bruxelles ou celle, en préparation, de taxe kilométrique intelligente, ont ou auront des conséquences certaines tant pour les travailleurs que pour les entreprises bruxelloises avec des risques de pertes d'emploi et de délocalisation d'entreprises.

Élaborées sans concertation avec les autres Régions et les interlocuteurs sociaux, ces mesures prennent en effet trop peu en compte les inévitables impacts sociaux et économiques engendrés par leur mise en œuvre. N'oublions pas, qu'aujourd'hui encore, de nombreux travailleurs (ceux qui travaillent la nuit ou dans des horaires atypiques par exemple) n'ont tout simplement pas d'autre choix que de prendre leur voiture pour se rendre au travail.

Pour la FGTB Bruxelles, d'éventuelles mesures coercitives doivent aller de pair avec des mesures d'accompagnement comme l'amélioration de l'offre globale de transport public et doivent également prendre en compte les déplacements effectués par les travailleurs aux horaires atypiques. La concertation sociale permet de tenir compte de ces réalités tout en faisant preuve d'originalité dans les outils élaborés : la mise en place des plans de déplacement en entreprises en est un bon exemple. En effet, pour que Bruxelles agisse également sur la problématique des déplacements professionnels, toutes les entreprises occupant plus de 100 travailleurs sur un même site en Région de Bruxelles-Capitale sont tenues d'élaborer tous les 3 ans un plan de déplacement d'entreprise (PDE), un outil spécifique et innovant n'existant pas dans les autres Régions du pays.

Ce plan comprend deux volets :

- un diagnostic mobilité : une description et une analyse des déplacements des travailleurs et des visiteurs, de l'accessibilité du site et une analyse des forces et des faiblesses en matière de déplacement de l'entreprise en question ;

- un plan d'action : fixant les objectifs de l'entreprise en matière de déplacements plus efficaces et plus durables, comprenant des obligations légales et des actions que l'entreprise met en œuvre pour atteindre ces objectifs.

Pour la FGTB Bruxelles, ces plans de déplacement représentent un outil indispensable pour améliorer la mobilité et la qualité de vie des travailleurs et travailleuses bruxelloises. En effet, cette qualité de vie est fortement impactée par la politique de mobilité mise en place en RBC : rappelons qu'à Bruxelles, plus de 70 % (!) de l'espace public est consacré à la voiture et que chaque jour ce sont près de 370.000 véhicules qui circulent dans notre capitale, uniquement pour les déplacements domicile-travail. Agir sur cette problématique est donc d'une importance capitale !

Que peut faire la délégation syndicale ?

Par la concertation sociale au sein de l'entreprise, les délégués syndicaux peuvent avoir une influence cruciale dans la réalisation du PDE : lors de l'établissement du diagnostic mobilité, mais surtout lors de l'élaboration du plan d'action.

En effet, ce plan d'action doit comprendre des mesures visant à atteindre les normes obligatoires au niveau environnemental, comme la réalisation d'un plan d'accès multimodal (c-à-d un plan d'accès indiquant tous les moyens de transports et les trajets disponibles pour rejoindre l'entreprise), l'installation d'un abri à vélos répondant aux normes légales ou encore, l'établissement d'un plan d'action en cas de situations exceptionnelles (comme un pic de pollution) qui perturbent la mobilité des travailleurs.

Le plan d'action peut également comprendre d'autres dispositions comme des stimulants financiers pour encourager le covoiturage, le vélo ou la marche, le télétravail, une indemnité mobilité (via le système du tiers-payant) ou encore la mise à disposition de douches et d'un parking vélos sécurisé.

Notez qu'il est également possible de remplir un PDE commun entre plusieurs entreprises du même groupe. C'est bien, mais pas assez : pour plus d'efficacité, la FGTB Bruxelles souhaiterait que des plans de déplacement entreprise puissent également être réalisés entre plusieurs entreprises d'un même zoning d'activités. ■

Contact FGTB Bruxelles : Kobe Martens •
kobe.martens@fgtb.be • 02/552 03 52

Pas de COP 26 mais le **défi climatique** reste à l'ordre du jour

Comme chaque année en cette période, *Syndicats vire au vert*. C'est qu'à ce moment se tient régulièrement la COP, Conférence des Parties en français, ou autrement dit le sommet mondial sur le climat. Chaque année, la COP charrie son lot d'espoir et de désillusions. Trop peu, trop tard, pas assez ambitieuse, minée par les climato-sceptiques et les intérêts financiers qui s'accommodent mal avec la lutte contre le réchauffement climatique.

Cette année, il n'y aura rien de tout cela : la COP 26 qui devait se tenir à Glasgow (Écosse) du 9 au 20 novembre a été reportée à l'année prochaine en raison de la pandémie du Coronavirus. Qu'à cela ne tienne. À côté des habituelles mauvaises nouvelles (ouragans dévastateurs, inondations, fonte des glaciers, montée du niveau de la mer, incendies gigantesques, sécheresse, pollution de l'eau, de l'air, menaces sur la biodiversité, etc.) que des Trump ou des Bolsonaro refusent de voir, il y a cette année de bonnes nouvelles.

De relatives bonnes nouvelles quand même

Primo, la Commission européenne s'est finalement penchée sérieusement sur la question climatique et affiche une ambition plus que verbale : il s'agirait de mettre 1.000 milliards sur le tapis selon un financement compliqué et sans doute assez aléatoire vu qu'il qui repose à la fois sur le budget de l'Europe, celui des États Membres eux-mêmes en difficulté, la Banque européenne d'investissement et un partenariat public - privé.

Qui plus est, le programme européen intègre la notion de « transition juste » avec des connotations plus économiques (aides sectorielles et régionales à la reconversion industrielle) que la vision sociale défendue par les syndicats (protection sociale des travailleurs, formation et reconversion professionnelle, etc.). Mais au



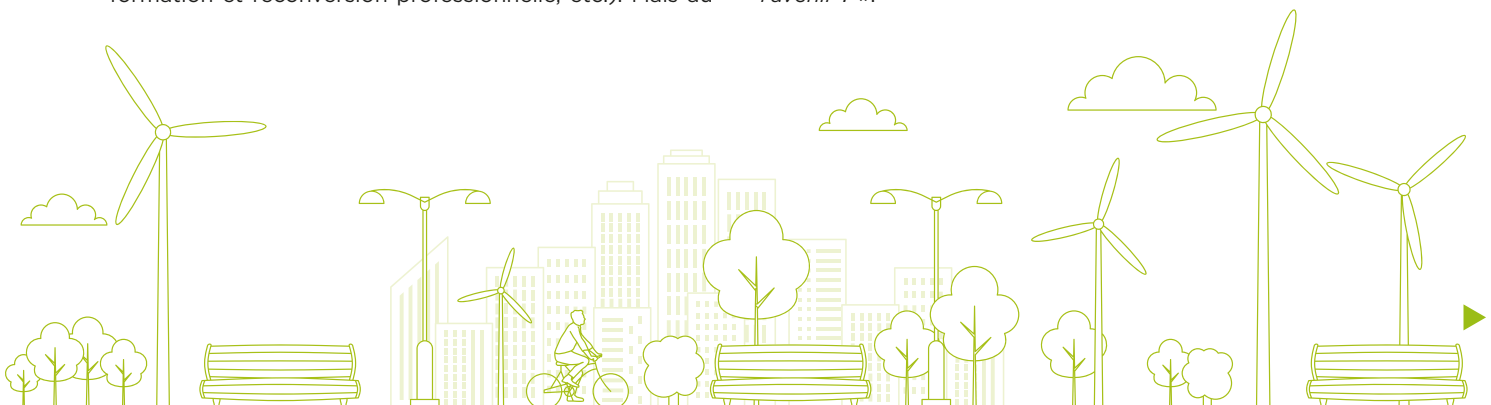
moins l'idée de ne laisser personne sur le carreau est présente, ce qui n'a pas souvent été le cas dans le chef de la Commission européenne.

Secundo, Donald Trump, qui a fait sortir les USA des accords de Paris sur le climat, a été éjecté de son siège. Jo Biden, qui lui succède, compte réintégrer le club des accords de Paris et a nommé John Kerry, signataire des accords de Paris, au poste de représentant spécial pour le climat. Signe que les USA reviennent dans la lutte contre le réchauffement climatique. Et comme les mauvaises nouvelles, les bonnes n'arrivent jamais seules : notre nouveau gouvernement a également fait du climat une de ses priorités. Reste à savoir où il va trouver l'argent vu les dérapages budgétaires dus au Covid.

Abstraction faite du Covid-19

Car le Covid-19 est venu compliquer encore un peu la donne. La crise du Covid-19 et les fonds qu'il va falloir mobiliser pour financer les aides diverses et les plans de relance risquent de retarder la mise en œuvre du Pacte vert pour l'Europe.

« La vraie question qui se pose est la suivante, explique Hans Bruyninckx, directeur exécutif de l'AEE : *comment pouvons-nous nous remettre de cette crise tout en empêchant une autre crise — environnementale, climatique, économique et sanitaire — de se produire à l'avenir ?* ».



Le prix exorbitant de l'inaction

Inutile de s'appesantir sur les conséquences visibles du réchauffement climatique. Il suffit d'allumer la télé pour découvrir chaque jour une nouvelle catastrophe. Mais en cette période de pandémie où l'on fait tous les jours le décompte des morts, il n'est pas inutile de rappeler quel serait le prix en termes de vies humaines de l'inaction par rapport au climat.



Chaleur et sécheresse mortelles



90.000 décès par an dus aux vagues de chaleur.



+40 milliards d'euros par an, c'est le coût économique de la mortalité liée à la chaleur pourrait représenter.



+660.000 demandes d'asile supplémentaires par an dans l'UE avec une hausse de 5°C de la température.



16 % des espèces menacées d'extinction avec une hausse de la température de 4,3°C.

Les pieds dans l'eau



40 % d'eau en moins disponible dans les régions méridionales de l'Union européenne.



1/2 million de personnes exposées à des crues chaque année.



2,2 millions de personnes exposées à des inondations côtières chaque année.



50 millions c'est le nombre de personnes exposées au risque de devoir quitter leur foyer en raison de crues pourrait atteindre par an.

Un coût économique élevé

Plus nous attendons, plus il sera difficile d'atteindre les objectifs d'abaissement de la température et plus les efforts nécessaires seront coûteux.



190 milliards d'euros de pertes annuelles annuellement estimées en cas d'augmentation de 3°C de la température moyenne mondiale.



Une hausse de 20 % du prix des denrées alimentaires, c'est ce que le changement climatique pourrait entraîner en 2050.



La pollution tue plus que le Covid-19

La pollution est responsable de maladies respiratoires qui ont constitué un terrain favorable au Coronavirus. Mais même sans, note l'AEE, la pollution de l'air est responsable du décès d'un **1/2 million de personnes** chaque année en Europe. Cependant, c'est moins de la moitié du nombre de décès liées à la qualité de l'air que dans les années '90 car l'industrie est aujourd'hui plus propre qu'il y a 30 ans.

Changement climatique

Le limiter mais aussi s'adapter

Le changement climatique ne va pas disparaître de sitôt. Il ne suffira pas de le combattre, il faudra aussi d'une façon ou d'une s'adapter à une nouvelle réalité.

Le premier Jour de la Terre (Earth Day) a eu lieu aux USA le 22 avril 1970. C'est devenu une journée d'action comme les États-Unis n'en avaient pas souvent vue. Dans des milliers d'écoles et d'universités, des millions d'activistes, de scientifiques, de politiciens et d'Américains moyens se sont réunis pour manifester pour la préservation de notre environnement.

Les années 1970 ont été des années optimistes. Des groupes d'action de toutes sortes, pour la conservation de l'environnement, pour les droits des femmes, pour les droits humains, pour le bien-être animal ont fait leur apparition. Une première crise pétrolière a rappelé au monde certaines réalités : notre société est gravement dépendante des énergies fossiles.

Nous sommes maintenant plus de cinquante ans plus tard. Le Jour de la Terre est reconnu dans 193 pays et s'accompagne de festivités annuelles pour sensibiliser à la nécessité d'une action climatique et de mesures pour protéger notre environnement en général. À l'occasion du 46^e anniversaire, le célèbre accord de Paris sur le climat a même été signé, dans lequel une grande majorité de pays se sont engagés à limiter le réchauffement climatique à 2 degrés Celsius et à faire des efforts pour atteindre même l'objectif de 1,5 degré de réchauffement.

Honnêteté

Il faut bien reconnaître que cinquante ans après le premier Jour de la Terre, il n'y a pas lieu d'être optimiste face aux perspectives climatiques. « *Alors que nous travaillons sur des propositions et des réglementations pour réduire les émissions de carbone, les effets du changement climatique deviennent évidents* », peut-on lire dans un récent rapport de la Confédération européenne des syndicats sur l'adaptation au climat. « *Nous voyons que les cinq dernières années ont été les plus chaudes de l'histoire moderne et que dix-huit des dix-neuf années les plus chaudes ont eu lieu depuis 2000.* »

Nous devons de plus en plus nous adapter à la réalité du réchauffement de la terre. Les longues sécheresses deviendront plus courantes. Tout comme les hivers doux et humides de nos régions. Pour l'agriculture, cela signifie se concentrer de plus en plus sur les cultures résistantes à la sécheresse. En exploitation forestière, la préférence devrait aller aux espèces de plantes et d'arbres qui sont moins sensibles aux tempêtes et aux incendies. L'infrastructure publique devra s'adapter pour protéger l'humanité contre les inondations et l'élévation du niveau de la mer avec des barrages et digues.

Mais l'adaptation au climat signifie aussi un investissement massif dans la formation des salariés de demain pour faire en sorte que tout cela se passe bien et en matière de sécurité sociale pour assurer à chacun une vie décente, même s'il est victime des mutations économiques.

Rôle clé

C'est pourquoi il est crucial que les syndicats jouent un rôle dans l'adaptation au changement climatique. En effet, des mesures supplémentaires seront nécessaires dans un proche avenir pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs et nos décideurs devront anticiper les changements à venir pour garantir l'emploi dans les secteurs les plus vulnérables.

Les syndicats peuvent jouer un rôle clé à cet égard. En 1970, par exemple, le syndicat automobile *United Auto Workers* (UAW) a joué un rôle essentiel dans le succès du premier Jour de la Terre avec un soutien financier et opérationnel substantiel. Cinquante ans plus tard, les syndicats se révéleront également cruciaux pour limiter les dégâts sociaux de notre monde en mutation.

Tout comme les efforts pour freiner le réchauffement climatique, la dite « transition juste », ne peut réussir l'adaptation à la nouvelle réalité que dans le respect des travailleurs à tous les niveaux, européen, national, régional, sectoriel ou de l'entreprise.



Green Deal européen

Vers une Europe zéro pollution ?

La nouvelle Commission européenne installée depuis le 1^{er} décembre 2019 et présidée par Ursula von der Leyen s'est fixée de grandes ambitions en matière de lutte contre le réchauffement climatique. Ces ambitions sont couchées dans le Pacte vert pour l'Europe ou Green Deal théoriquement financé à raison de 1.000 milliards d'euros sur 10 ans.

L'année 2019 a été marquée par des mobilisations citoyennes particulièrement importantes en Europe pour réclamer aux gouvernements et aux autorités publiques des actions urgentes et ambitieuses contre le changement climatique.

En 2006 déjà, le rapport Stern indiquait que la lutte contre le changement climatique représentait un coût d'environ 1 % du PIB mondial alors que l'inaction se chiffrait à au moins 5 % du PIB mondial, et jusqu'à 20 % au pire des cas.

Face à cet immense défi, la nouvelle présidente de la Commission européenne Ursula Von der Leyen a présenté le 11 décembre dernier son « Green deal européen » ou Pacte vert pour l'Europe.

Ce Pacte est l'une des six grandes ambitions sur lesquelles la Commission concentrera son travail. Il vise à faire de l'Europe le premier continent au monde climatiquement neutre.

Une série de mesures ont été identifiées, qui devront être proposées dans les 100 premiers jours du mandat de la nouvelle Commission parmi lesquelles :

- une législation européenne sur le climat afin d'ancrer l'objectif de la neutralité climatique à l'horizon 2050 dans la loi ;
- l'extension du système d'échange de quotas d'émission à de nouveaux secteurs non encore couverts ;
- un mécanisme d'ajustement carbone aux frontières afin d'éviter les fuites de carbone ;
- une nouvelle stratégie industrielle visant à relever le double défi de la transformation verte et numérique ;
- faire de l'Europe un leader mondial de l'économie circulaire et des technologies propres ;
- un fonds pour une transition juste ;
- une nouvelle stratégie de l'UE, plus ambitieuse, en matière d'adaptation au changement climatique qui intègre tous les acteurs ;
- un plan d'investissement pour une Europe durable qui soutiendra des investissements à hauteur de 1.000 milliards d'euros sur les

dix prochaines années, y compris en convertissant une partie de la Banque européenne d'investissement (BEI) en Banque européenne du climat ;

- porter à 55 % l'objectif de réduction des émissions de l'Union européenne d'ici à 2030 ;
- une stratégie en matière de biodiversité à l'horizon 2030 ;
- une stratégie « Farm to fork » afin d'encourager une consommation alimentaire durable et de promouvoir une alimentation saine et abordable pour tous ;
- un nouveau plan d'action pour l'économie circulaire.

Dans la communication de la Commission sur le Green Deal européen, il est fait mention de la concertation sociale en tant que levier d'action et élément indispensable au succès des politiques menées. Néanmoins, au-delà des intentions, il sera indispensable que l'implication des partenaires sociaux soit effective à chaque étape du processus afin de permettre notamment :

- d'identifier les défis et opportunités par secteur économique ;
- d'anticiper les changements et éviter les ruptures sociales ;
- de définir les stratégies régionales de reconversion et les plans d'investissements nécessaires pour stimuler la diversification et la reconversion économique ;
- d'anticiper les besoins en main d'œuvre et en formation.

Le Green deal européen ne réussira que s'il conduit à des investissements massifs dans la base industrielle, s'il offre des emplois de qualité et s'il résout les inégalités régionales et de revenus.

Par ailleurs, la Commission européenne devrait accorder une grande attention à la dimension régionale lors de l'élaboration des propositions du Green Deal européen.

Il s'agit enfin de faire en sorte que les politiques menées créent un appel d'air qui incite d'autres régions du monde à opérer également les transformations nécessaires, sans quoi les efforts consentis par l'Europe pour réduire les émissions globales seront vains.



”

Nous devons faire face à la fois aux inondations et à la pénurie d'eau, en raison d'hivers humides et de longues périodes de sécheresse. Il faudra beaucoup de temps pour ramener notre niveau d'eau à des niveaux normaux.

Conny Verleyen, technicienne experte à la société de purification d'eau Aquafin à Aartselaar et déléguée SETCa



Tout le monde doit participer

« Le problème de l'eau a longtemps été négligé. Par exemple, dans les années 1970, les canaux le long des terres cultivées ont été remplacés par des tuyaux afin que les agriculteurs aient plus de terres à travailler. Les problèmes d'érosion et d'inondations ont été oubliés. La population civile devra également prendre des initiatives pour faire face à la montée du niveau de l'eau dans les décennies à venir.

Chez Aquafin, nous travaillons sur des projets pilotes tels que aqtiptuten, une sorte de puits d'eau de pluie « intelligent », avec un capteur qui contrôle le niveau. Pendant les périodes humides, de nombreux puits d'eau de pluie sont pleins en permanence, ce qui signifie que le volume disponible n'est pas suffisamment utilisé comme tampon. En cas de fortes pluies, toute cette eau cherche immédiatement un chemin vers le sol ou vers l'égout qui ne peut pas suivre, ce qui pourrait entraîner des inondations.

Aquafin tente également de convaincre les communes de faire plus de travaux de drainage, d'élaborer des plans pluviaux adaptés à la commune et en coopération avec les citoyens. J'ai construit un oued dans mon jardin — le type de sol est de l'argile pure — et à ma grande surprise cela fonctionne bien. Il faut beaucoup de temps pour que l'eau disparaisse dans le sol. Infiltrer et résoudre les inondations ne coûte pas forcément cher, mais cela prend beaucoup de temps. Tout le monde peut y contribuer. Beaucoup est également possible lors de la construction ou de la rénovation et de nombreux architectes voient aujourd'hui au-delà de l'arbre qui cache la forêt.

En tant que déléguée syndicale, l'environnement est dans mon ADN. Il y a déjà 20 ans, nous avons informé la direction que nous devrions encourager les gens à venir travailler à vélo (proposition d'allocation vélo). Un plan de location de vélos a été élaboré il y a deux ans (le guide des notes bisannuelles de mobilité du gouvernement). Nous faisons pression pour l'écologisation du parc automobile depuis des années. De petits pas y sont maintenant faits.

La population doit à nouveau être enthousiasmée par la nature et la conservation de la nature. Une promenade dominicale seule ne suffira pas ici. Nous devons faire participer tout le monde, à la campagne comme à la ville, en partant de l'intérêt général, pas de l'intérêt de chacun. »

Que peut faire un délégué pour le climat ?

5 conseils de nos experts en environnement

1 | D'une pierre deux coups: un environnement de travail plus agréable et une facture énergétique réduite

Dans certaines entreprises, les conditions de travail ne sont pas idéales: en raison d'une mauvaise isolation, il fait parfois trop froid puis trop chaud, ou le mauvais éclairage provoque des maux de tête. En travaillant pour une meilleure isolation ou un éclairage bien pensé avec des lampes LED, vous pouvez améliorer les conditions de travail pour vous et vos collègues et réduire la facture énergétique de votre entreprise.

2 | Le pouvoir du peuple: panneaux solaires coopératifs sur le toit de l'entreprise

De nombreux toits d'entreprises adaptés à la production d'énergie solaire ne sont pas encore utilisés. De nombreuses entreprises ne souhaitent pas investir elles-mêmes dans des panneaux solaires car le profit est trop faible pour elles. Vous pouvez résoudre ce problème en faisant appel à une coopérative énergétique locale. Ils investissent dans les panneaux et vendent l'électricité à votre entreprise à un prix abordable. De plus, le profit ne disparaît pas pour les grandes entreprises énergétiques.

3 | Travailler socialement avec les excédents alimentaires

De nombreux aliments comestibles finissent à la poubelle chaque année. Cela se produit-il également dans votre entreprise? Faites-lui rechercher s'il est possible de distribuer les surplus pour les associations humanitaires ou sociales du quartier.

4 | Un environnement commercial plus vert

De nombreux parcs d'activités se composent en grande partie de surfaces pavées nues. Par exemple, l'eau de pluie ne peut pas facilement pénétrer dans le sol et le risque d'inondations et de pénurie d'eau augmente. Faites-lui rechercher s'il est possible de «ramollir» et de verdir certains endroits. C'est non seulement meilleur pour le climat, mais aussi plus agréable pour les collègues.

5 | Mobilité plus durable

En raison du Corona, nos habitudes de mobilité ont déjà subi des changements majeurs. Beaucoup de gens ont commencé à faire du vélo plus activement et le télétravail s'est généralisé. C'est le bon moment pour aborder la politique de l'entreprise en matière de mobilité (et éventuellement aussi de télétravail) et d'opter pour des mesures qui favorisent la mobilité durable. ■

Coronavirus

Mon employeur peut-il m'obliger à me faire vacciner ?



Ces dernières semaines, il a beaucoup été question d'un vaccin contre le Coronavirus. Quand le vaccin sera disponible, un employeur peut-il alors obliger ses employés à se faire vacciner ?

En principe, un employeur ne peut obliger aucun salarié à recevoir un vaccin. Après tout, il s'agit de l'intégrité physique du travailleur, et seule la personne en question a son mot à dire.

Si l'employeur est d'avis qu'un vaccin est une condition préalable absolue à l'accomplissement de votre travail en toute sécurité et à la sécurité des personnes qui vous entourent, il est autorisé à prendre des mesures à cette fin. Si un travailleur refuse de se faire vacciner, l'employeur peut décider de l'affecter temporairement à un autre poste ou imposer des mesures de sécurité supplémentaires (ex. masque buccal, distance physique...).

Pour certains postes il y a une obligation de se faire vacciner, par exemple dans les abattoirs et l'agriculture et l'horticulture où il faut être vacciné contre le tétanos. La loi prévoit également des vaccinations pour les travailleurs du secteur de la santé. L'employeur doit alors fournir le vaccin. Il ne peut pas vous obliger à l'accepter, mais si vous refusez, vous ne pourrez peut-être plus effectuer le travail car vous ne remplissez plus les conditions.

Mon employeur peut-il m'obliger à passer un test de dépistage du Covid-19 ?

Non. En principe, cela n'est pas autorisé. Selon l'Autorité de protection des données, un employeur ne peut pas imposer un tel test au personnel sur la seule base de son autorité en tant qu'employeur. Après tout, cela touche aussi à l'intégrité physique des travailleurs. Sans base légale, un travailleur ne peut pas être forcé de subir un test.

Un employeur ne peut pas non plus demander à un travailleur de fournir la preuve d'un test Covid-19 négatif. S'il pense que quelqu'un est malade ou présente des symptômes, il ne peut pas lui interdire de venir travailler ou le renvoyer chez lui. Mais l'employeur peut demander qu'il soit examiné par son médecin généraliste.

Mon employeur peut-il m'obliger à installer l'application « Coronalert » sur mon smartphone ?

Non. L'installation et l'utilisation de l'application Coronalert sont entièrement volontaires. Personne ne peut vous obliger à faire cela. Un employeur ne peut non plus pousser les travailleurs à le faire par le biais d'avantages, de primes, etc.

Mon employeur peut-il m'obliger à installer l'application « Coronalert » sur le smartphone fourni par lui pour le travail ?

L'employeur n'a bien entendu aucun droit sur l'appareil privé du travailleur. L'employeur a par contre un certain contrôle sur les appareils (ordinateur portable, smartphone...) qu'il met à la disposition du personnel, même si le travailleur les utilise également pendant son temps privé. Par exemple, de nombreux employeurs s'assurent que certains logiciels (applications dans le cas du smartphone) sont installés sur les appareils de tous les travailleurs. L'employeur est libre de le faire. Cependant, cela ne signifie pas que le membre du personnel est obligé de l'utiliser. L'utilisation du logiciel reste totalement volontaire.

Si le salarié décide d'utiliser l'application Coronalert, l'employeur ne sera pas informé des données qui lui sont associées, par exemple si quelqu'un a été en contact ou non avec une personne à risque. ■

Prenez soin de vos outils et de **votre corps** !

Dans le secteur de l'industrie du bois, beaucoup trop d'accidents sont à déplorer ! D'autant plus que la plupart pourraient être évités en utilisant les outils de la bonne manière et en s'équipant du matériel de protection adéquat. Pour attirer l'attention des travailleurs du secteur, une campagne originale a vu le jour : « Love your tools », en français « Aimez vos outils ». Hanne Sanders du service d'études de la Centrale Générale de la FGTB nous en dit plus.



Love your tools est une initiative de la FGTB Bois, la CSC BIE et la confédération bois. Plus d'info ➔ www.loveyourtools.be

De quel type d'accidents s'agit-il et comment se produisent-ils ?

Dans ce secteur, les bras, les mains et les doigts sont de loin les plus menacés. Trop souvent, les travailleurs perdent le contrôle de leur machine ou alors ils font un faux mouvement, ils glissent et tombent...

Que peut-on faire pour éviter de tels accidents ?

Les travailleurs doivent bénéficier d'une formation adéquate pour qu'ils puissent utiliser leur matériel de la bonne manière et en toute sécurité. Ils ont également besoin d'équipements de protection individuelle (gants, lunettes, casque...). Nous constatons que les travailleurs reçoivent cet équipement, mais qu'il est souvent insuffisant. Mais il faut aussi un lieu de travail sûr, des machines régulièrement contrôlées et qui disposent d'un bouton d'urgence.

Comment la campagne « Love your tools » peut-elle améliorer les choses ?

La campagne est un moyen de continuer à attirer l'attention sur cette problématique sur le lieu de travail, tant auprès des travailleurs que des employeurs. Elle est déclinée sous forme d'affiches, de gadgets, d'autocollants à coller sur les machines à scier et d'un site web qui rassemble toutes les informations.

Le visuel de cette campagne est assez choquant : des doigts emballés comme des saucisses...

Dans la réalité, bon nombre d'accidents impliquent les mains et les doigts, et les travailleurs du secteur doivent en être conscients. Nous avons donc sciemment opté pour une image choquante, c'est le meilleur moyen de marquer les esprits.

La Covid-19 doit être reconnue comme maladie professionnelle pour tous les travailleurs !

Des études et les rapports de l'inspection du bien-être au travail le prouvent : le travail est un des vecteurs de transmission les plus importants de la Covid-19. Or, à ce jour, le virus n'est toujours pas reconnu comme maladie professionnelle pour tous les travailleurs. Une aberration contre laquelle la Centrale Générale - FGTB se bat qu'elle entend bien faire changer.

Déjà lors de la première vague, notre centrale s'était battue et avait obtenu cette reconnaissance pour les secteurs essentiels et uniquement durant la période du lock-down de la première vague. À présent, et alors que la deuxième vague touche encore plus de travailleurs, nous continuons notre combat pour obtenir cette reconnaissance pour tous les travailleurs, quel que soit le secteur.

Un avis que FEDRIS, l'Agence fédérale des risques professionnels, est loin de partager. Selon elle, seuls les travailleurs des secteurs essentiels ont la possibilité de se faire reconnaître et uniquement

s'ils ont été contaminés pendant la période du 1^{er} lock down, jusqu'au 17 mai 2020.

Et les autres ?

Si vous avez été contaminé en dehors des secteurs essentiels et en dehors de la période de confinement, vous avez toujours la possibilité d'introduire une demande de reconnaissance via le système « ouvert ». C'est une procédure beaucoup plus longue, difficile et qui a peu de chances d'aboutir puisqu'il vous appartient de prouver que vous avez effectivement été contaminé sur votre lieu de travail.

Pour nous, tous les travailleurs qui n'ont pas pu bénéficier du télétravail à temps plein et qui ont été contaminés doivent être reconnus automatiquement. Le fait d'exclure les travailleurs des secteurs essentiels des possibilités de reconnaissance alors qu'ils ne bénéficient pas du télétravail et que les mesures de distanciations sociales sont moins contraignantes, est incompréhensible. Notre centrale appelle FEDRIS à urgemment revoir ses critères de reconnaissance.



À la Centrale Générale, **85%** du personnel du siège central se rend au travail en empruntant les transports en commun, à pied ou à vélo. Un petit geste qui fait la différence.



Gardiennage - Nettoyage

Des travailleurs de l'ombre tellement essentiels

La crise sanitaire a profondément bouleversé notre quotidien, nos habitudes, notre manière de vivre. Le confinement a mis en lumière certains métiers auprès du grand public, les travailleurs de l'ombre se sont révélés essentiels. Ces métiers, souvent sous-payés, or, ils sont pourtant indispensables au bon fonctionnement de notre société. Parmi eux, les travailleurs du nettoyage et du gardiennage particulièrement exposés durant cette crise, au péril de leur santé et pour un bas salaire.

« Ces travailleurs invisibles de la sous-traitance ne doivent pas être oubliés » déclare Koenraad Maertens, secrétaire fédéral en charge de ces deux secteurs. « Ils n'ont pas la même légitimité que les autres travailleurs aux yeux de l'utilisateur et du grand public. Pourtant, c'est eux qui veillent à ce que tout soit en ordre sur le lieu de travail, ils méritent eux aussi toute notre attention. »

Gardiennage, nettoyage, même combat

Les nettoyeuses et nettoyeurs ont un rôle essentiel à jouer pour désinfecter les lieux publics, les entreprises ou encore les écoles. « Certains ont même la lourde tâche de nettoyer les unités Covid dans les hôpitaux, il faut donc s'équiper en conséquence et redoubler de vigilance » insiste une nettoyeuse. Quant aux travailleurs du gardiennage, ils ont pour rôle de s'assurer que la population respecte bien les mesures sanitaires, dont la distanciation sociale, dans les commerces, les services publics ou une nouvelle fois dans les hôpitaux. « Une tâche ingrate car certains ne veulent en faire qu'à leur tête et n'acceptent pas nos rappels à l'ordre » nous précise un agent de sécurité. « Mais d'un autre côté, nous avons aussi toute une série de personnes qui ne nous portaient pas la moindre attention par le passé qui aujourd'hui nous remercient chaleureusement. »

Le chômage temporaire fait des dégâts

Alors que certains travailleurs sont fortement sollicités, d'autres sont confrontés au chômage temporaire. Certaines activités ont fortement ralenti ces derniers mois ou sont purement et simplement à l'arrêt comme la sécurité dans les aéroports, le transport de fonds, le nettoyage dans les hôtels, ... Pour ces travailleurs, la perte de salaire est conséquente. « Il est essentiel de limiter la casse pour les travailleurs, notamment l'incidence du chômage temporaire sur le paiement de la prime de fin d'année » précise Koenraad. La crise sanitaire a montré que le gardiennage et le

nettoyage sont des secteurs essentiels mais le salaire des travailleurs ne le reflète pas. Il est nécessaire que tous ces travailleurs puissent bénéficier d'un salaire minimum de 14 € brut par heure. C'est l'objectif de la campagne Fight for €14 que mène la FGTB depuis près de deux ans.

Cette exigence rejoint les actions menées dans d'autres pays du monde pour de meilleurs salaires. Le manque de respect envers les travailleurs du nettoyage fait notamment l'objet de campagnes menées par les syndicats en Allemagne, en Suisse ou encore en Angleterre. Plus personne ne peut désormais nier l'évidence, ces métiers sont essentiels au bon fonctionnement de notre société, à un environnement sûr et sain. Les travailleurs méritent tout notre respect et doivent être correctement payés.



”

La crise sanitaire a montré que le gardiennage et le nettoyage sont des secteurs essentiels mais le salaire des travailleurs ne le reflète pas.

Koenraad Maertens, secrétaire fédéral en charge de secteurs du gardiennage et du nettoyage

Pas de relance à n'importe quel prix

Dans une récente interview, le président de l'Open VLD Egbert Lachaert pointe le travail de nuit comme ingrédient de la relance économique. Il prend pour modèle les Pays-Bas où le recours à des horaires atypiques de travail est plus important qu'en Belgique et songe même à s'en inspirer pour relancer l'économie. Mais est-ce vraiment une bonne idée ?

L'homme et la femme sont des êtres diurnes. S'ils sont actifs de nuit, ils entrent en conflit avec leur horloge interne et les conséquences se manifestent à plusieurs niveaux : troubles du sommeil, du système digestif perturbé, problèmes cardiovasculaires,...

Impact sur la santé

Plusieurs études démontrent un lien entre le travail de nuit de longue durée et un risque accru de cancers. Chez les femmes, il s'agit notamment du cancer de la peau et du sein. Du côté des hommes, on parle de risques accrus de développer un cancer de la prostate, du pancréas, du rectum, de la vessie et des poumons.

Mais aussi sur la vie sociale

Travailler la nuit ou en équipes plonge le travailleur en marge de la société car il est régulièrement indisponible pour des activités en société ou en famille. Ces absences nuisent à la qualité de son implication dans la vie sociale et familiale.

Côté professionnel, on constate aussi un accès plus compliqué aux services de l'entreprise (service du personnel, médecin du travail, activités sociales, représentation du personnel). Son horaire atypique de travail freine aussi son évolution professionnelle en raison d'un accès moins aisé aux formations.

Pas de relance au détriment de la santé

L'impact économique de la crise sanitaire est évident : nous devons nous attendre à une chute du produit intérieur brut et à une diminution de l'emploi de près de 70.000 postes de travail (selon la Banque Nationale). Ces chiffres ne justifient pas pour autant l'instauration de mesures sociales telles que le travail de nuit. La population est déjà victime de la crise sanitaire. Doit-elle aussi devenir victime de la relance économique, en voyant ses conditions de travail et de vie se détériorer ? Pour nous la réponse est clairement non. ■

Retrouvez l'article complet sur notre site → www.accg.be





Pacte vert pour l'Europe 2050... revu à 2030

Les Métallos FGTB exigent une feuille de route axée sur l'emploi !

Comme nous le savons, en 2019, le Pacte vert européen a assigné à l'Union européenne l'objectif de devenir un « continent neutre pour le climat » d'ici 2050. En d'autres termes, l'UE doit devenir une économie à zéro émission nette où chaque émission est compensée par une absorption équivalente. Tout ça en moins de 30 ans ! Selon la Commission européenne, ce niveau d'ambition implique la révision de l'objectif actuel pour 2050 à 2030 car l'objectif de réduction des émissions de 40 % (par rapport aux niveaux de 1990) ne mettrait pas l'UE sur la bonne voie pour atteindre la neutralité carbone d'ici 2050. On doit pousser les efforts de réduction à -55 % dès 2030 !

À

l'analyse des chiffres disponibles, l'ampleur du défi est colossale car il implique de réduire les émissions de gaz à effet de serre de plus de 128 millions de tonnes de CO₂ chaque année.

En comparaison, entre 1990 et 2018, l'UE a réduit ses émissions de 47 millions de tonnes de CO₂ par an*. Pour les Métallos FGTB, ce rappel de l'ampleur du défi ne doit pas être considéré comme une tentative de saper les objectifs de l'accord de Paris mais plutôt comme une mise au point nécessaire concernant les enjeux que ces objectifs représentent pour les travailleuses et travailleurs.

”

Nous soutenons le projet de neutralité climatique à l'horizon 2050 si une « transition juste et basée sur une concurrence loyale à l'échelle mondiale » est garantie. Evidemment, elle devra être accompagnée par la sauvegarde et le développement d'emplois de qualité pour les travailleuses et travailleurs de nos secteurs.

Afin d'éviter tout changement perturbateur qui menacerait les propriétés largement pourvoyeuses d'emplois de nos industries, nous exigeons de l'Union européenne la rédaction d'une feuille de route qui :

- se fonde sur des **analyses d'impact sectorielles approfondies** pour éviter des objectifs irréalistes pour 2030-2050 qui saperaient la base industrielle de l'UE ;
- renforce le **leadership industriel de l'UE** dans les technologies de pointe pour atteindre les objectifs à l'horizon 2050 ainsi que pour exploiter pleinement le potentiel d'emplois ;
- **comble le manque d'investissement** (438 milliards d'euros annuels à l'échelle européenne) afin d'accélérer le déploiement des technologies et des infrastructures nécessaires ;
- établit des **feuilles de route sectorielles pour 2030-2050 en matière de « neutralité climatique »** qui identifieront les besoins concrets de l'industrie pour faire face aux nouveaux objectifs en termes de développement technologique, d'infrastructures et de compétences ;
- **recadre les règles de l'UE relatives aux aides d'État** pour permettre aux autorités publiques de mieux soutenir la transformation des industries en les conditionnant à l'emploi ;
- **garantisse des conditions de concurrence équitables** entre les producteurs européens et leurs concurrents mondiaux ;
- **renforce et relocalise** le tissu industriel européen en vue de plus d'autonomie et de circularité ;
- **implique les syndicats** dans la préparation de la révision de la politique climatique de l'UE aux niveaux national, régional, sectoriel et de l'entreprise.

* Rapport de l'AEE No 03/2020 - Tendances et facteurs des émissions de gaz à effet de serre dans l'UE.

ÉLECTIONS SOCIALES 2020

LES MÉTALLOS FGTTB
CONFORTENT LEUR POSITION DE
N°1 AVEC 60,49%
DES MANDATS DISTRIBUÉS !

MERCI À NOS DÉLÉGUÉ·E·S
ET MILITANT·E·S
POUR LEUR TRAVAIL ACHARNÉ !

4 ANS POUR MARQUER ENSEMBLE
NOS VALEURS

MÉTALLOS MWB
FGTTB-ABVV

2020 AU FER
ROUGE
#Metallos2020



Négociations sectorielles au printemps 2021

Tout le paquet sur une augmentation salariale dans le transport routier

Livreurs de colis, chauffeurs de taxi, déménageurs, chauffeurs de camion... Leurs salaires varient tous autour de 12,5 à 13 € bruts par heure. Trop peu pour vivre convenablement et créer une base solide pour construire un avenir. C'est pourquoi nous menons depuis plusieurs mois déjà une campagne pour 14 € : « Fight For €14! ». Le point culminant ? Les négociations sectorielles qui auront lieu au printemps de l'an prochain. En concertation avec les employeurs, nous définirons les nouvelles conditions de travail pour les prochaines années. En ce qui nous concerne, ce sera un salaire minimum de 14 € bruts de l'heure.



Des salaires trop bas pour ces professions essentielles

Tom Peeters, adjoint au secrétaire fédéral UBT Transport routier et Logistique : « Pendant la crise du Coronavirus, il a été largement question des professions essentielles. Pendant le confinement, les secteurs du transport et de la logistique ont continué à fonctionner pour approvisionner les magasins. Les magasiniers et les livreurs manquaient de bras parce que les commandes en ligne ont explosé. Mais les salaires ne sont pas à l'avenant ! Le salaire des livreurs est inférieur de presque 30 % à la moyenne belge, celui des chauffeurs de camion de 21 % ! En menant cette campagne pour 14 €, nous voulons veiller à ce que ces travailleurs obtiennent le salaire qu'ils méritent ».

Quelles sont les excuses invoquées par les employeurs du transport ?

« Il est difficile de trouver du personnel (qualifié) »

Notre réaction : payez un salaire convenable à vos travailleurs !

Le secteur du transport est confronté depuis des années à un manque de chauffeurs de bus et de camion et recherche désespérément du personnel qualifié. La réponse de l'UBT ? *If you pay peanuts, you get monkeys* (si vous payez des cacahuètes, vous récolterez des singes). Nous appelons les employeurs du secteur du transport à payer des salaires convenables, à organiser des formations adéquates et à offrir d'autres opportunités pour se perfectionner. Voilà la bonne manière d'améliorer l'attrait du secteur pour ceux qui sont à la recherche d'un emploi.

« Impossible d'affronter la concurrence des entreprises de transport étrangères »

Notre réaction : une vive concurrence ne justifie pas encore le dumping social.

Le secteur du transport en Belgique souffre de la concurrence déloyale des entreprises de l'Europe de l'Est. Leurs chauffeurs bon marché viennent travailler ici pour un salaire de misère et dans des conditions indignes. Mais ce n'est pas une raison pour baisser au maximum les salaires belges car on pousse ainsi les travailleurs dans la misère. Le dumping social est un problème européen qui touche les travailleurs comme les employeurs. C'est la raison pour laquelle nous appelons les employeurs à oeuvrer avec nous pour une législation plus efficace, pour plus de contrôles et pour un salaire minimum européen.



Union Belge du Transport

**FGTB UBT****Fight for €14**

Car vous méritez un meilleur salaire !



Fight for 14, car vous méritez un meilleur salaire !

Pendant la crise du Coronavirus, tous les yeux étaient braqués sur les métiers essentiels. L'enquête salariale de Statbel, l'Office belge de statistique, arrive à la constatation que de nombreux travailleurs occupés dans les secteurs essentiels ont un salaire inférieur à la moyenne belge. Vous, travailleurs du transport, vous faites partie de ceux-là !

Cette étude confirme une situation que l'UBT dénonce depuis des années : les salaires dans le secteur du transport sont trop bas. Le chauffeur de camion, quoique dûment formé et qualifié, gagne un salaire horaire inférieur à ceux payés dans le secteur du nettoyage par exemple. Les travailleurs

logistiques, quoique flexibles et polyvalents, ne gagnent même pas 14 euros de l'heure. Et les livreurs de colis se retrouvent tout en bas de l'échelle salariale ! Les fédérations patronales n'ont pas épargné leurs éloges ni leurs superlatifs pour vanter vos efforts pendant cette crise. Mais ces mêmes fédérations refusent depuis des années d'augmenter vos salaires, malgré la pénurie de chauffeurs, malgré le manque grandissant de travailleurs logistiques qualifiés et motivés. Les héros du transport n'achètent rien avec des applaudissements, des éloges ou des superlatifs.

Pour cette raison, nous menons des actions le 14 de chaque mois. Pour que vous obteniez un salaire bien meilleur que ce que les fédérations patronales sont disposées à vous payer. Levez-vous et rejoignez notre combat ! Ensemble, nous sommes plus forts. Ensemble, nous méritons mieux !

Il est temps que vous obteniez ce à quoi vous avez droit : un meilleur salaire et du respect !



Frank et Véronique

Après les bons résultats des dernières élections sociales, l'UBT fête sa victoire avec une fête de victoire virtuelle !

MERCI pour la confiance !

Entre-temps, les élections sociales sont également derrière nous. Nous tenons à remercier tous nos militants pour leurs efforts et tous les travailleurs pour leurs votes.

L'UBT a remporté une victoire historique et est devenue le plus grand syndicat du secteur du transport et de la logistique. L'ABVV-Metaal reste forte avec une légère progression, tandis que la CSC continue de diminuer.

Ensemble, Metaal et Transport, nous sommes une équipe gagnante qui continuera à se battre jour après jour pour le respect des travailleurs de ce pays pendant les quatre prochaines années. ■

Le nouveau « be motion » est arrivé !

Le dernier numéro de cette année est à nouveau rempli d'articles, de dossiers et d'interviews intéressants !
Lisez-le sur www.ubt-fgtb.be

Galler

Grâce à la FGTB Horval, les travailleurs ne devront pas renoncer à leur prime de fin d'année

À la veille des fêtes, la direction du chocolatier a envoyé un courrier électronique individuel aux travailleurs, au mépris de toutes les règles de concertation sociale en entreprise. Dans ce courrier, elle leur proposait de renoncer à la prime de fin d'année pour compenser les pertes que Galler a subies à cause de la crise du Coronavirus. Le chantage à l'emploi était flagrant, puisqu'il précisait que cette mesure permettrait « d'éviter de laisser des personnes sur le carreau »...



Comment une entreprise au chiffre d'affaires qui s'élevait à 30 millions d'euros en 2019, qui se présente comme soucieuse du bien-être des travailleurs, ose-t-elle demander à des travailleurs qui gagnent 1.500 €/mois, avec parmi eux des familles monoparentales avec plusieurs enfants, de renoncer à leur 13^e mois alors qu'ils comptent sur celui-ci pour payer leurs factures ? Le versement de la prime de fin d'année est obligatoire ; il s'agit d'une convention sectorielle applicable à toutes les entreprises du secteur. Faire pression sur les travailleurs pour qu'ils y renoncent est inadmissible, surtout quand la pérennité de l'entreprise n'est pas en danger et que l'entreprise dispose de réserves financières conséquentes ...

Parmi les arguments avancés par la direction pour justifier leur proposition : les actionnaires ont touché un peu moins à cause de la crise, alors les travailleurs devraient faire un geste. Mais est-ce que la taille des portefeuilles respectifs est la même ? Absolument pas !

La FGTB Horval, outrée par la proposition de Galler, a agi en alertant la presse sur les dérives de l'entreprise. Comme toute entreprise soucieuse de son image, Galler a fait ce qu'elle aurait dû faire en premier lieu : chercher d'autres solutions. C'est finalement la Région wallonne qui est venue à son secours à travers le fonds d'investissement Sogepa qui accordera un prêt à la chocolaterie. Le résultat de l'action que la FGTB a menée encore une fois seule est celui souhaité : les travailleurs de Galler pourront bénéficier de leur prime de fin d'année ! Maintenant on peut vraiment leur souhaiter : « Bonnes fêtes, Camarades » !

Aide à domicile

Un premier pas vers la reconnaissance

Le Gouvernement wallon a décidé d'octroyer une prime unique aux travailleurs des secteurs socio-sanitaires qui étaient mobilisés dans le cadre de la gestion de la crise Covid-19. Tous les travailleurs des SAFA (Services d'Aide aux Familles et aux Aînés) sont concernés par cette prime de 985 € bruts par équivalent temps plein. Cette prime sera calculée au prorata du temps de travail presté pendant une période de référence du 1^{er} septembre au 30 novembre 2020 (les périodes d'absence de longue durée de plus de 30 jours ne

seront pas prises en compte ainsi que les périodes de chômage temporaire). La volonté du Gouvernement est que le versement de cette prime se fasse rapidement. La FGTB Horval salue ce premier pas vers la reconnaissance des efforts consentis par les métiers de l'aide à domicile qui étaient et sont encore en première ligne face au virus. La prochaine étape sera la négociation d'un Accord social non-marchand pour une véritable reconnaissance et une revalorisation structurelle des métiers du domicile.



P **Agriculture et Horticulture**
PRIME DE FIN D'ANNÉE

Plus d'infos : www.horval.be

Des questions ? Contactez votre section régionale



Fermeture des restaurants de la Commission européenne

La FGTB Horval exige le respect de la loi Renault

Le dimanche 22 novembre, les organisations syndicales ont été informées de la fermeture des restaurants de la Commission européenne. Cette dernière a annoncé l'annulation d'un appel d'offres pour des activités de catering aux sociétés Compass et Ciano. 400 emplois sont en danger !

Le 30 novembre 2020, Ursula von der Leyen, Présidente de la Commission européenne, déclarait : « *Le message principal aux entreprises est : nous savons que la crise est dure. Mais ne licenciez pas vos travailleurs* ». Derrière ses annonces se cache une tout autre réalité... La Commission a pris la décision de mettre fin à toute activité de restauration. Cette décision va plonger 400 familles dans la précarité, voire la pauvreté.

L'invocation de la force majeure pour annuler cet appel d'offres permet à la Commission « de se dédouaner de ses responsabilités juridiques », dénonce Christian Bouchat, Secrétaire de la FGTB Horval à Bruxelles. Cela permettrait en effet de licencier sans passer par la loi Renault et sans indemnités.

Le temps presse : les contrats des travailleurs prennent fin le 31 décembre... Les organisations syndicales mettent Compass et Ciano en demeure ; elles demandent le respect de la loi Renault, à savoir : une information préalable aux travailleurs annonçant l'intention de licenciement collectif et invoquant toutes les raisons et informations relatives à celui-ci. Mais aussi, et surtout : la concertation sociale, sous forme de dialogue oral avec les représentants des travailleurs. Notre objectif : un plan social respectueux pour les travailleurs ! ■

Tristesse infinie

Le 25 novembre dernier, la FGTB Horval se réveillait sous le choc en apprenant le décès inopiné à l'âge de 66 ans de Geneviève Jonas. Notre Camarade Geneviève a été aide familiale durant 36 ans et déléguée au Service d'Aide aux Familles et Seniors du Borinage depuis 2000. Elle avait toujours des anecdotes bienveillantes et touchantes sur ses bénéficiaires, ceux qui avaient croisé sa route et à qui elle rendait le sourire quotidiennement. Geneviève qui avait débuté sa carrière professionnelle à l'âge de 14 ans, était récemment pensionnée. Toutes nos pensées sont tournées vers sa famille, ses amis, ses collègues et notre section CCMBW (Charleroi, Centre, Mons, Brabant wallon) qui a eu la chance de la compter pendant 7 ans au sein de son Comité Exécutif. Geneviève était également membre de la Commission sectorielle aide à domicile fédérale. Militante infatigable, sa disparition laisse un grand vide au sein de notre organisation.



La FGTB Horval a négocié un plan social respectueux pour les travailleurs de Compass Group

Suite à la crise du Coronavirus, Compass Group a annoncé qu'il avait l'intention de procéder à un licenciement collectif. Demain, plus de 500 personnes perdront leur emploi et/ou basculeront dans la précarité. Le front commun syndical a exigé de la direction de Compass Group Belgium une proposition de plan social respectueuse pour les travailleurs.

Après de multiples réunions de négociation, les organisations syndicales ont finalisé l'accord et une convention a été signée le 10 décembre avec la direction. Elle prévoit le licenciement de 503 personnes, le paiement d'une prime d'ancienneté, une indemnité de rupture, la mise en place de la prépension à 59 ans, l'installation de la cellule pour l'emploi, le paiement de la prime de fin d'année au prorata et le paiement des écochèques. Une victoire amère...

Les délégués de Compass restent à la disposition des travailleurs pour répondre à leurs questions.

Prime de fin d'année pour les travailleurs de l'Horeca : assimilation du Covid-19

Pour la période pendant laquelle vous étiez/êtes en chômage temporaire en raison du Covid-19, vous recevrez également votre prime de fin d'année. (La période de chômage temporaire en raison du Covid-19 est prise en compte pour la prime de fin d'année.)

La prime de fin d'année sera payée par le Fonds, selon les délais légaux. Si votre employeur a respecté toutes ses obligations, vous recevrez, en tant que travailleur, votre prime de fin d'année au plus tard le 31 janvier 2021.

Vous pouvez consulter votre dossier individuel en vous connectant avec votre e-ID sur ➔ portaal.fondshoreca.be

Des questions ? N'hésitez pas à nous contacter !

Élections sociales 2020

Le SETCa sera au cœur de votre futur

Nous remercions tous les candidats de leur engagement, pour les efforts que vous avez faits pendant 4 ans, pour tout ce que vous avez apporté aux travailleurs de vos entreprises et plus généralement, au niveau politique et au niveau interprofessionnel, pour tout ce que vous avez apporté dans des moments quelquefois fort difficiles et dans des circonstances inédites.

Le SETCa tient également à remercier tous ceux qui ont voté pour notre organisation syndicale. Nous mettrons tout en œuvre pour porter haut et fort vos revendications et défendre vos droits et vos intérêts.

Les premiers résultats globaux sont à présent connus, mais aussi ceux au niveau des différents secteurs. Une analyse en profondeur devra encore être menée une fois que toutes les données seront entièrement connues. En effet, plusieurs entreprises ont reporté leur élections sociales parfois même en 2021, ce qui pourrait avoir un impact sur les résultats définitifs.

Résultats globaux

Tous les secteurs et catégories confondus, le SETCa diminue très légèrement en termes de pourcentage de mandats dans les comités pour la prévention et la protection au travail (CPPT) alors que la CNE - ACV Puls baisse plus sensiblement. Nous constatons également un léger fléchissement pour le SETCa (similaire à la CNE - ACV Puls) dans les conseils d'entreprise (CE) au profit de la CGSLB - ACLVB qui reste de loin le troisième syndicat.

Concernant le pourcentage du nombre de mandats dans le collège employés, nous devons reconnaître un recul de près d'un point de pourcentage en CE et de 0,7 point de pourcentage en CPPT. Par contre, nous améliorons clairement notre position dans les collèges électoraux des jeunes et des ouvriers aussi bien en CE qu'en CPPT.

Enseignement libre

Dans l'enseignement libre, secteur historiquement chrétien, nous marquons à nouveau une belle progression dans la partie francophone du pays, où le SETCa représente les employés avec sa centrale, le SEL. Nous dépassons à présent les 16 % des mandats en CE et 12 % en CPPT.

Non-marchand

En 2016, le secteur Non Marchand avait fait un sérieux bond en avant dans les résultats. C'est encore le cas cette fois-ci puisque nous conservons au global la nette progression enregistrée aux dernières élections grâce entre autre à une forte augmentation du nombre de mandats ouvriers pour le SETCa en CE et au CPPT.

Distribution/commerce

Dans le secteur de la distribution, le résultat est contrasté. En CE et en CPPT, le SETCa reste majoritaire dans les commissions paritaires (CP) 202 et 312. Par contre, dans la CP 311, le SETCa perd en pourcentage des mandats en CE et en CPPT. Cela est en partie expliqué par le report des élections sociales dans plusieurs entreprises du secteur non alimentaire. Attendons donc les résultats finaux pour tirer une conclusion.

Finances

Même si les résultats sur secteur finances sont contrastés, nous maintenons dans l'ensemble notre position en CE. Nous baissons en pourcentage du nombre de mandats pour les employés mais notre augmentation en pourcentage du nombre de mandats auprès des cadres nous amène globalement à un statut quo en CE. En CPPT, le SETCa réalise un meilleur score en pourcentage de voix.

Industrie

Les secteurs industriels progressent en voix dans toutes les catégories confondues au CE et au CPPT. En terme de mandats, on constate une progression pour les employés et les jeunes au CE et en CPPT. Pour les cadres, nous observons une belle progression en terme de pourcentage de voix qui ne se convertit malheureusement pas en une augmentation du pourcentage de mandats au CE.

Services

Enfin, le secteur des services est très hétérogène. Il n'est dès lors pas si évident de dégager une tendance unique. Le SETCa enregistre un léger recul au global mais progresse aussi bien pour les mandats cadres que pour les mandats jeunes et ouvriers en CE. En CPPT, le constat est relativement similaire sauf en ce qui concerne le pourcentage de mandats jeunes qui diminue quelque peu.

Demain, nous procéderons à la désignation des DS dans les différentes entreprises. Le travail pour les quatre prochaines années commence... Nous ne doutons pas que le travail quotidien de nos représentants nous permettra d'enregistrer des victoires syndicales et du progrès pour tous. Rendez-vous dans quatre ans pour un nouveau bilan !



Fin d'année dans les rues commerçantes

Respect des travailleurs !



SETCa



2020 touche doucement à sa fin. Une année qui s'est déroulée autrement que prévu et a chamboulé la vie de chacun. Cette année n'a pas été facile non plus pour les travailleurs du commerce. Leur secteur subit de nombreux changements depuis pas mal de temps déjà : changement des habitudes des consommateurs, concurrence élevée et, bien sûr, numérisation de notre quotidien. Toutes ces évolutions se sont accélérées cette année sous l'effet du confinement. Le secteur change, c'était une évidence depuis longtemps. Mais en tant qu'organisation syndicale, nous exigeons que les travailleurs bénéficient du respect voulu.

2020 : bref aperçu pour le commerce

Le confinement a eu un gros impact sur le commerce. Les travailleurs dans les magasins d'alimentation sont devenus des travailleurs essentiels et ont dû continuer à travailler au cœur de la tempête. Au début de la crise, ils n'avaient souvent même pas le matériel de protection adéquat. Grâce à des négociations, mais aussi à des actions du personnel, la situation s'est peu à peu améliorée dans le secteur. Les travailleurs des commerces dits « non essentiels » ont été mis temporairement au chômage et ont vu leur revenu fondre. Hélas, nous avons aussi vu plusieurs restructurations dans le secteur. La crise du Corona a souvent été la goutte d'eau qui a fait déborder le vase. Les entreprises qui ne se portaient pas bien depuis un bon moment déjà ont reçu le coup de grâce. En tout état de cause, les travailleurs ont été les dindons de la farce.

La crise du Corona et les mesures y afférentes ont aussi amené les clients à ne pas toujours se montrer sous leur meilleur jour. Bien que la distribution ait toujours bien suivi, d'aucuns ont malgré tout fait des stocks de certains produits. Les agressions sont elles aussi devenues plus problématiques. Clients qui venaient tout de même faire leurs achats avec l'ensemble de la famille, clients qui ne voulaient pas porter de masque buccal ou refusaient de garder leurs distances... le personnel du commerce a été confronté à tout cela.

Deuxième aspect : l'e-commerce a subitement encore gagné en importance. Il est logique qu'à défaut de pouvoir/vouloir faire ses achats physiquement, on achète davantage en ligne. Le confinement a même permis à certains commerçants d'accroître leur chiffre d'affaires, parce que certains produits sont devenus plus importants. La Poste et d'autres services d'expédition ont eu du mal à suivre par moments. Les mesures contre le Corona ont aussi contribué

à accentuer le « Click & Collect ». Les clients choisissent en ligne ce qu'ils veulent acheter et l'enlèvent dans le magasin. Le personnel a dû souvent s'adapter.

Fin d'année chargée

La période de fin d'année est quoi qu'il en soit intense pour le commerce. Le « Black Friday » est à peine passé que tout le monde se lance dans les achats pour les fêtes. Et après les fêtes, les traditionnelles soldes d'hiver. Le SETCa a précédemment déjà évoqué l'impact de la consommation de masse sur l'environnement. Plus il y a de réductions, plus les gens consomment. Lorsque l'on veut économiser, il est logique d'attendre des remises. Après tout, on ne peut dépenser chaque euro qu'une seule fois. Mais toutes ces « folles bonnes affaires » nous poussent surtout à la surconsommation.

Cela génère par ailleurs une énorme charge pour le personnel des magasins et les travailleurs des centres logistiques. Ils ont déjà suffisamment « trimé » cette année. Nous demandons à tous de bien réfléchir avant de décider d'acheter quelque chose (en ligne) mais surtout, de traiter le personnel des magasins avec respect. Tenez-vous aux mesures et suivez les instructions du personnel. Dans la mesure du possible, étalez vos achats et évitez les périodes de grande affluence.

Dans cet article, nous avons dressé le bilan pour les travailleurs du commerce. Nous souhaitons soutenir tous les travailleurs. Chaque secteur est confronté à des défis particuliers. Tous les travailleurs ont fourni des efforts, et nous les en remercions. Nous souhaitons à tous beaucoup de courage !

*Nous vous souhaitons une année 2021
solidaire et chaleureuse !*



2020, quelle année ! Ce qui s'annonçait comme une année intense avec des élections sociales s'est bien vite imposée comme une année de crise. Le coronavirus a eu de grosses conséquences pour tous, également sur notre vie quotidienne.

De nombreuses personnes attendent impatiemment 2021 ! La crise n'est toutefois pas finie et de multiples défis nous attendent encore. Nous pouvons tout de même déjà regarder vers l'avant. Les élections sociales ont eu lieu, certes plus tard que prévu, et sont maintenant derrière nous.

Bonne chance à tous ceux qui s'engageront au cours des quatre prochaines années pour défendre les travailleurs !

Comme toujours, nous serons à vos côtés en cette année nouvelle. Nous souhaitons à tous et toutes une année 2021 solidaire et chaleureuse. Une année ouvrant la porte à un meilleur futur. Un futur où l'être humain occupe la place centrale. Ensemble, au cœur de votre futur !

Lutte contre les préjugés et l'extrême droite

3 dessins-animés à diffuser le plus largement possible

Démêler pour s'en mêler



L'ASBL La Cible poursuit ses missions de lutte contre l'extrême droite grâce à 3 dessins-animés inspirés de la BD « Démêler pour s'en mêler » parue en 2018.

Ces 3 dessins-animés contrent les préjugés liés à 3 thématiques — l'immigration, le syndicalisme et les idées d'extrême droite — de manière ludique et pédagogique.

Vous pouvez les découvrir sur ➔ www.lacible.be et nous vous invitons à les diffuser le plus largement possible. Vous pouvez les utiliser lors de formations, réunions, animations, ou les poster sur votre site internet, vos réseaux sociaux... ils sont à votre entière disposition.

Par ailleurs, nous vous invitons à (re)découvrir l'ensemble de nos outils pédagogiques et campagnes de lutte contre les idées d'extrême droite via notre tout nouveau site internet ➔ www.lacible.be

Nous vous rappelons également que notre équipe d'animateur-ice-s peut intervenir auprès de différents publics, à partir de 15 ans.

Nous savons que la lutte contre les idées d'extrême droite, plus que jamais nécessaire, se gagnera ensemble. ■

Un projet réalisé avec la soutien de la Fédération Wallonie Bruxelles et de la FGTB Liège-Huy-Waremme.



Agenda

BRABANT WALLON

Centrale des Métallurgistes MWB-FGTB

Cher·ère·s Camarades, en cette période de fin d'année, nous vous informons que nos bureaux seront exceptionnellement fermés du vendredi 25 décembre 2020 au vendredi 1^{er} janvier 2021 inclus. Nous aurons le plaisir de vous accueillir, à nouveau, à partir du lundi 4 janvier 2021.

Nous vous souhaitons d'ores et déjà à toutes et à tous de merveilleuses fêtes de fin d'année.

HAINAUT • BRABANT WALLON • LIÈGE • VERVIERS • NAMUR • LUXEMBOURG

Avis aux affiliés de la Centrale du Transport - UBT

Dans le cadre du passage vers cette année nouvelle, nous vous informons des nouveaux taux de cotisations qui seront appliqués à partir du 01/01/2021.

Taux mensuels de cotisations :

Actifs : 17,00 €
Travailleurs mi-temps : 11,50 €
Demandeurs d'emploi,
malades, invalides : 9,80 €
Prépensionnés : 10,80 €
Pensionnés : 3,70 €

LIÈGE-HUY-WAREMME

Fermeture de fin d'année

Tous nos bureaux seront fermés les 24 et 25 décembre, le 31 décembre après-midi et le 1^{er} janvier 2021.

Les cartes de pointages peuvent être rentrées dès le 30 décembre sauf si vous travaillez les 30 et 31 décembre.

WAPI

Accessibilité des bureaux

En cette période de pandémie, nos bureaux sis avenue de Maire 134 à Tournai et rue du Val 3 à Mouscron ne sont pas accessibles au public.

Nous sommes néanmoins joignables, soit par téléphone au 069/669 420 (Tournai) et 056/853 320 (Mouscron) soit via l'adresse courriel cg.wapi@accg.be

Vos formulaires de primes peuvent être déposés dans nos boîtes aux lettres. Celles-ci sont relevées plusieurs fois par jour.

Nos permanences extérieures sont, pour le moment, toujours suspendues. De nouveau, vous pouvez déposer vos formulaires de primes dans la boîte aux lettres du bureau auprès duquel vous vous rendez.

Attention !!! Durant les fêtes de fin d'année, soit du 24 décembre 2020 au 3 janvier 2021, nous ne serons, ni accessibles, ni joignables.

Continuez à prendre soin de vous et de vos proches.

ÉMISSION TV REGARDS 1960-1961 FAITS D'HIVER

C'est un document exceptionnel que vous propose notre nouvelle émission « Regards » en ce mois de décembre : un film inédit à la télévision de Paul Meyer, « FAITS D'HIVER » (25 mn).

Consacré à la grève de l'hiver 1960-1961, ce documentaire a été réalisé en 1990 par le grand cinéaste belge, auteur en 1959 du film « Déjà s'envole la fleur maigre ».

Produit par la FGTB wallonne à l'occasion du 30^e anniversaire de ce qu'on appelait à l'époque la « grève du siècle », ce film n'a connu que quelques projections publiques et n'a jamais été diffusé à la télévision.

Nous sommes très heureux de pouvoir le remettre en lumière aujourd'hui, alors que Paul

Meyer aurait tout juste 100 ans et que l'on commémore le 60^e anniversaire de la grève de '60.

« FAITS D'HIVER » nous en apprend beaucoup sur cet événement important de l'histoire sociale, avec la résistance syndicale et populaire à la « Loi unique », l'action d'André Renard et de la FGTB, les débats sur le fédéralisme.

Mais il nous parle aussi, avec une singulière actualité, des politiques d'austérité, des violences policières, de la répression des mouvements sociaux, des attaques contre les syndicats et le droit de grève.

Diffusions :

Dimanche 3 janvier à 9h50 sur La Une
Lundi 21 décembre à 24h40 sur La Trois (extrait de 10 mn)
Dimanche 27 décembre à 24h30 sur La Une (extrait de 10 mn)

Une émission produite et réalisée par le CEPAG, proposée à la RTBF par la FGTB wallonne.

FACEBOOK LIVE CEPAG

« La santé est un droit. Non une marchandise ! »
Regards des aîné·e·s sur la marchandisation de la santé
La Commission des Pensionnés et Prépensionnés du CEPAG s'est penchée sur les enjeux du système de santé actuel pour les personnes âgées. Des enjeux d'une actualité brûlante en regard de la crise sanitaire actuelle.

Nous en débattons le **15 janvier** prochain lors d'un Facebook Live.

Plus d'infos prochainement sur www.facebook.com/CEPAGasbl

Syndicats^{MAGAZINE}

Rédaction :

Syndicats
Rue Haute 42
1000 Bruxelles
E-mail : syndicats@fgtb.be

Nicolas Errante,
Rédacteur en chef
Tél. : 02 506 82 44

Auréli Vandecasteele,
Journaliste
Tél. : 02 506 83 11

Secrétariat :

Sabine Vincent
Tél. : 02 506 82 45

Service abonnements :

02 506 82 11

Ont collaboré à ce numéro :

Céline Boogaerts
Alissa De Ceuninck
Maud Legrève
Thomas Le Paige
Laure Homerin
Ioanna Gimnopoulou
Annelies Huylebroeck
Arnaud Dupuis
Emilie Brandt
Mada Minciuna
Karen De Pooter
Thomas Keirse
Antonina Fuca

Photos :

iStock

Mise en page :

ramdam.be



L'équipe de *Syndicats*
vous souhaite le meilleur pour

2021

Rendez-vous en janvier !



BESOIN D'UNE ASSURANCE AUTO ? N'ATTENDEZ PLUS, ÉCONOMISEZ MAINTENANT !

ACTION TEMPORAIRE

20% DE RÉDUCTION LA PREMIÈRE ANNÉE SUR :

- ✓ LA RESPONSABILITÉ CIVILE
- ✓ LA MINI OMNIUM
- ✓ LA MAXI OMNIUM

RECEVEZ 20% DE RÉDUCTION SUR LA PRIME DE 3 GARANTIES PENDANT UN AN !

Souscrivez un contrat et payez la Responsabilité Civile, la Mini Omnium et/ou la Maxi Omnium 20% moins cher !

DÉCOUVREZ ÉGALEMENT NOS DIFFÉRENTS AVANTAGES ET RÉDUCTIONS.

Primes avantageuses, assistance rapide 24h/24 et 7j/7 via l'application Actel Assist, réduction en fonction du kilométrage, réductions spécifiques si vous disposez d'un garage, d'un carport ou d'un système d'aide à la conduite, ...

VOUS SOUHAITEZ PLUS D'INFOS OU UNE OFFRE SANS ENGAGEMENT ?

Appelez gratuitement le contact center au **0800/49 490**
ou surfez sur **www.actelaffinity.be/fgtb/action**

Actelaffinity est une dénomination commerciale d'un produit d'Actel - marque de P&V Assurances scrl - Entreprise d'assurances agréée sous le code 0058 - Rue Royale 151, 1210 Bruxelles. Ce document est un document publicitaire qui contient de l'information générale sur l'assurance auto Actelaffinity, développée par P&V Assurances, et qui est soumise au droit belge. L'assurance Actelaffinity fait l'objet d'exclusions, de limitations et de conditions applicables au risque assuré. Nous vous invitons donc à lire attentivement les conditions générales applicables à ce produit avant de le souscrire. Elles sont à votre disposition via le site internet www.actelaffinity.be/cgauto ou sur simple demande auprès d'un conseiller de notre contact center. Le contrat d'assurance est conclu pour une durée d'un an avec possibilité de reconduction tacite. En cas de plainte éventuelle, vous pouvez contacter un conseiller de notre contact center au 0800/49 490, votre interlocuteur privilégié pour toutes vos questions. Il fera tout son possible pour vous aider au mieux. Vous pouvez aussi prendre directement contact avec notre service Gestion des Plaintes qui examinera votre plainte ou remarque avec la plus grande attention. Nous concilierons au mieux les différentes parties et essayerons de trouver une solution. Vous pouvez nous contacter par lettre (Gestion des Plaintes, Rue Royale 151, 1210 Bruxelles), par email plainte@actel.be ou par téléphone au 02/250.90.60. Si la solution proposée ne vous convient pas, vous pouvez vous adresser au service Ombudsman des Assurances (Square de Meeûs 35 à 1000 Bruxelles) par téléphone 02 547 58 71 ou par mail info@ombudsman.as.

FGTB
Ensemble, on est plus forts

actel
AFFINITY