

Bilan du Gouvernement: échec!

La FGTB vient de publier l'édition 2018 de son «*Baromètre*», qui pointe le grand écart entre les discours optimistes du Gouvernement et la triste réalité en termes d'emploi, de pouvoir d'achat, d'allocations sociales, de pensions, etc.



Notre dossier en pages 8 & 9

COOPÉRATIVES

Victoire de David contre Goliath

Page 3

FIN DE CARRIÈRE

Pension à mi-temps, pension anticipée...
Le point

Pages 4 et 5



CINÉMA

Rêver sous le capitalisme

Page 6



> ACTION PENSION 2/10/18 - BRUXELLES

Merci à vous d'avoir répondu présents!

Grâce aux 70 000 manifestants du 16 mai 2018, le gouvernement a abandonné provisoirement son projet de pension à points. Néanmoins, les syndicats continuent de se mobiliser pour les pensions car elles sont toujours menacées. Cet été, le Jobs Deal conclu par le gouvernement fédéral prévoit deux mesures qui s'en prennent directement aux pensions: d'une part le report des crédits-temps de fin de carrière à 60 ans au lieu de 55 ans; et d'autre part le recul des RCC (Régime de Chômage avec Complément d'entreprise) à 62 ans avec 41 ans de carrière. Le gouvernement actuel ne tient plus compte de la concertation sociale et cherche à imposer sa vision de la pénibilité: quelle que soit la pénibilité du métier, une forte diminution du montant de la pension est prévue en cas de départ avant l'âge légal. La perte pourra atteindre jusqu'à 353€/mois pour les pensions les plus élevées.

Face au gouvernement, la FGTB Bruxelles continue et continuera d'affirmer que jusqu'à 67 ans, tous les métiers sont pénibles

Ce 2 octobre à Bruxelles, 7 000 militants ont répondu présents à l'appel à manifester des organisations syndicales bruxelloises.



L'objectif: défendre notre droit à une pension digne. MERCI!

En marge du cortège, une délégation de jeunes a rencontré et interpellé les ministres M. Daniel Bacquelaine, Ministre des pensions et M. Kris Peeters, Ministre de l'emploi: « Nous refusons cette politique indigne qui nous force à travailler jusqu'à 67 ans. Elle ne peut pas être menée soi-disant en notre nom. Nous exigeons de véritables emplois et non les stages, contrats étudiants ou emplois précaires qui nous sont offerts. L'avenir des pensions, cela nous concerne. Il est absurde de vouloir faire travailler les aînés plus longtemps, alors que

des milliers de jeunes cherchent des emplois de qualité. On doit arrêter de détruire les bases de la solidarité. Nous voulons interpellier les parlementaires et Ministres car leur politique n'est pas légitime. Ils votent des mesures injustes sans avoir reçu le mandat des électeurs. Ce ne sont pas les patrons et le monde économique qui peuvent décider pour toute la société et pour les jeunes d'aujourd'hui.» (Jeunes syndicalistes FGTB)

Nos revendications restent claires:

- 1) Une pension légale pour tous à 65 ans maximum. Travailler jusqu'à 67 ans est infaisable.
- 2) Des crédits-temps de fin de carrière à 55 ans. Le droit de souffler en fin de carrière.
- 3) Une pension légale forte qui permet de vivre dignement. Être pensionné sans être pauvre.
- 4) Des fins de carrière décentes qui tiennent compte de la pénibilité.
- 5) L'égalité homme-femme pour les pensions. Les femmes ont droit à une pension décente.
- 6) La création d'emplois pour les jeunes. Les vieux au repos, les jeunes au boulot.



> LA CENTRALE GENERALE SECTION DE BRUXELLES-VLAAMS BRABANT

Avis aux membres de la Centrale Générale - section de Bruxelles-Vlaams Brabant concernant la célébration de ses membres ayant 25 ans et plus d'affiliation

En date du samedi 15 juin 2019, la Centrale Générale de Bruxelles-Vlaams Brabant célébrera ses membres comptant au moins 25 - 35 - 40 et 45 ans d'affiliation à la section (il va de soi que suite aux fusions, l'affiliation aux anciennes centrales du Livre et Papier, ainsi que du Textile, Vêtement et Diamant est assimilée!). A cette occasion, nous avons le plaisir de remettre un insigne (d'argent ou d'or) ainsi qu'un diplôme aux jubilaires.

Un insigne d'argent est attribué aux membres comptant au moins 25 ans complets d'affiliation en date du 31 décembre 2018.

Un insigne d'or est attribué aux membres:

- 1) affiliés à la section depuis au moins 35 ans complets en date du 31 décembre 2018, dont au moins 20 ans membre d'un Comité Exécutif régional, d'une Commission Professionnelle régionale ou au moins 20 ans d'affiliation en tant que mandaté pour la Centrale Générale au sein d'un Conseil d'Entreprise, d'un Comité de Prévention et de Protection au Travail ou d'une Délégation Syndicale.
- 2) affiliés à la section depuis au moins 45 ans en date du 31 décembre 2018. Pour les membres féminins, une affiliation de 40 ans suffit.

Les membres estimant remplir les conditions susmentionnées, peuvent envoyer leur demande par le biais du talon ci-dessous, soit au bureau à 1000 BRUXELLES, Rue Watteu 2-6, soit au bureau à 3000 LOUVAIN, Maria Theresiastraat 113, ce à l'attention du Président, le Cde René VAN CAUWENBERGE.

Les demandes doivent nous parvenir avant le 15 mars 2019!

INSCRIPTION CELEBRATION DES MEMBRES C.G. BXL-VLAAMS BRABANT 2019

Nom:.....
 Prénom:.....
 Adresse:.....
 Numéro de registre national:.....
 Date d'affiliation auprès de la C.G. de Bruxelles-Hal-Vilvorde-Liedekerke:.....
 Date d'affiliation auprès de la C.G. de Louvain:.....

Prière de renvoyer ce talon, soit à 3000 LOUVAIN, Maria-Theresiastraat 113, soit à 1000 BRUXELLES, Rue Watteu 2-6, à l'attention du Président, René VAN CAUWENBERGE. Il vous est également loisible de le déposer dans un de nos bureaux régionaux.

NAMUR

AFICo asbl propose

MIGRATIONS, POPULISME ET EXTRÊME-DROITE

Une formation de 3 jours
08.11 & 13.12.2018
 + **10.01.2019**
 de 9h30 à 16h00

à la **FGTB Namur**
 rue Dewez 40-42 à 5000 Namur

Inscription et renseignements
 081/64.99.52
 info@afico.be

Ed. resp. : Guy FAYS, rue Dewez 40, 5000 Namur - Ne pas jeter sur la voie publique

Colloque tds

22.11.18

QUELS STATUTS PROFESSIONNELS POUR LES TRAVAILLEUSES ET LES TRAVAILLEURS DU SEXE EN BELGIQUE ?

20.000 travailleuses et travailleurs en Belgique travaillent encore dans des conditions précaires. Construisons ensemble un statut légal et une protection sociale en réunissant nos forces !

<p>INTERVENANT.E.S</p> <p>Julie ARCELIN Représentante Utsopi</p> <p>Isabelle JARAMILLO Coordinatrice et assistante sociale Espace P Bruxelles</p> <p>Tiphaine MALCHAIR Permanente syndicale HORVAL (FGTB Namur)</p> <p>Maître Quentin DELEUZE avocat spécialisé en droit du travail</p>	<p>INFOS PRATIQUES</p> <p>CGSP NAMUR rue de l'Armée Grouchy 41 5000 NAMUR</p> <p>Horaire De 9h00 à 16h00</p> <p>GRATUIT Inscription obligatoire</p> <p>Contactez : AFICo asbl 081/64 99 47 marylise.wauters@afico.be www.afico.be afico.asbl</p>
--	--

AVEC LE SOUTIEN DE

Ed. Resp. : Guy FAYS, Rue Dewez 40, 5000 NAMUR | Ne pas jeter sur la voie publique

HARCÈLEMENT PHYSIQUE ET MORAL AU TRAVAIL

04 + 07 + 13.12.2018

FORMATION LES 04, 07 & 13.12.2018
 A destination de toutes et tous (professionnels et citoyens)

Pour comprendre les mécanismes du harcèlement en entreprise et découvrir les outils pour y faire face avec une attention particulière aux facteurs liés au genre.

Formatrices : Marianne DALMANS (thérapeute), Nicolas LATTEUR (formateur CEPAG) et Marylise WAUTERS (formatrice AFICo).

FORMATION PROPOSÉE PAR

CGSP NAMUR
 rue de l'Armée Grouchy 41
 5000 NAMUR

GRATUIT
 Inscription obligatoire

Horaire
 De 9h30 à 16h00

Contactez :
 AFICo asbl | 081/64 99 47
 marylise.wauters@afico.be
 www.afico.be | afico.asbl

AVEC LE SOUTIEN DE

Ed. Resp. : Guy FAYS | Rue Dewez 40, 5000 NAMUR | Ne pas jeter sur la voie publique

CONTRÔLE-LE!!

AIDE-LE!!

19 + 20 + 26 + 27.11 & 04.12.2018*

Je n'aime plus... le travail social

Quel sens donner au travail social lorsque l'on parle d'activation, de responsabilisation, de sanction et de contrôle ?

Face au malaise grandissant dans le secteur du non-marchand, analysons l'évolution des pratiques professionnelles et du contexte politique dans le secteur social et travaillons ensemble des pistes de solutions aux situations vécues dans votre quotidien.

*Formation à destination des travailleurs sociaux. Congé Éducation Payé possible (CEP)

INFOS PRATIQUES

FGTB NAMUR
 rue Dewez 40
 5000 NAMUR

Horaire
 De 9h00 à 16h30

GRATUIT
 Inscription obligatoire

Contactez :
 AFICo asbl | 081/64 99 52
 www.afico.be | afico.asbl

Avec le soutien de:

Ed. Resp. : Guy FAYS, Rue Dewez 40, 5000 NAMUR - Ne pas jeter sur la voie publique

CENTRE

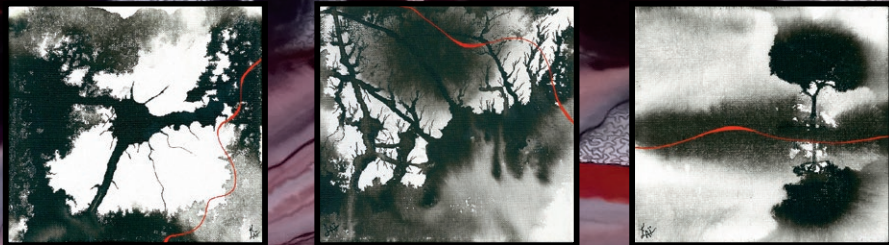


La Maison des Employés
et Cadres Syndiqués
www.maisondesemployes.com



EXPOSITION

Katia LAÏ



ABSTRACTION



Pierre RAEPSAËT

du 12 octobre au 9 novembre 2018

Vernissage le vendredi 12 Octobre 2018 dès 18h30

Rue Chisaire 34 à 7000 Mons

Après midi avec les artistes le 23 octobre de 14h à 17h

Dévernissage le mercredi 09 Novembre 2018 dès 18h30

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

L'expo



Une organisation
de Mons-Borinage" (asbl)
avec le soutien de la Région Wallonne
et du SETCa Mons-Borinage



Entrée gratuite

MONS

Centrale Générale FGTB

Mons Borinage

Ensemble, on est plus forts



CONSTRUCTION - INDUSTRIE - SERVICES

PERMANENCE À DOUR

La Centrale Générale FGTB, soucieuse d'être
proche de ses affiliés, vous informe qu'une
permanence est organisée à
DOUR, les 2^e et 4^e lundis du mois.

Vous pourrez y déposer vos documents
syndicaux (prime syndicale, timbres fidélité,
repos compensatoires,...) et y poser des
questions liées à votre secteur d'activité.

Prochaines permanences :

Lundi 22 octobre et 26 novembre
de 17h00 à 18h30

FGTB DOUR - Rue Grande 100 - 7370 Dour

WALLONIE PICARDE

> LA CENTRALE GENERALE WALLONIE PICARDE
COMMUNIQUE

Ramassage des timbres
fidélités 2017-2018

- > TOURNAI (Centrale Générale F.G.T.B., Avenue de Maire 134)
Tél.: 069/66 94 20
• dès maintenant, le lundi - mercredi - jeudi de 08h à 12h & de 13h à 17h
le mardi de 08h à 12h & de 13h à 18h
le vendredi de 8h à 12h.
- > BLATON (F.G.T.B. - rue de la station 106)
• tous les lundis de 9h à 10h.
- > PERUWELZ (F.G.T.B. - rue albert 1^{er} 62)
• tous les lundis de 10h30 à 11h30.
- > ATH (F.G.T.B. - rue de nazareth 3)
• tous les mardis de 10h à 12h.
- > LESSINES (F.G.T.B. - rue général freyberg 11)
• tous les mardis de 14h à 16h.
- > LEUZE (F.G.T.B. - grand rue 3/1)
• tous les mardis de 8h30 à 9h30.
- > MOUSCRON (CENTRALE GÉNÉRALE - F.G.T.B. rue du val 3)
tél.: 056/85 33 20
• dès maintenant, le lundi - mercredi - jeudi de 8h à 12h & de 13h à 17h
le mardi de 8h à 12h & de 13h à 18h
le vendredi de 08h à 12h.

Fabrice LAMARQUE,
Président.

Cours d'informatique
pour seniors débutants

(55ans et +)

Début de la formation :
08/11/2018 de 13h à 15h
(5 jeudis de suite)

prix :
50€*



* 50€ pour les affilié(e)s. Non-affilié 75€
Si aucune connaissance de l'outil informatique,
une pré-formation vous sera donnée

Infos et inscription auprès de :
Bodson Morgane 0491/34.46.05



éd resp : Gaëtan Vanneste, secrétaire régional FGTB Wallonie Picarde, Rue du Crampon 12A 7500 Tournai

LIÈGE - HUY - WAREMME



REDLAB
TREMPLIN MUSICAL

24 NOVEMBRE 2018 – 19h
REFLEKTOR @ LIÈGE

JEUNES FGTB
Liège-Huy-Waremme

CONDITIONS CONCOURS
WWW.FGTB-LIEGE.BE

CANDIDATURES
AVANT LE 04 NOVEMBRE
PHILIPPE.BORDIGNON@FGTB.BE

> AVIS AUX TRAVAILLEURS DE LA CONSTRUCTION

Païement des cartes prime fidélité

Le païement des timbres fidélité couvrant la période du 1/7/2017 au 30/6/2018 s'effectuera par versement sur votre compte bancaire par la Centrale Nationale à partir du 29 Octobre 2018

Pour faciliter l'organisation du païement, nous vous invitons à nous transmettre, le (les) titre(s) reçu(s) de votre (vos) employeur(s) et/ou du Fonds de Sécurité d'Existence, après y avoir indiqué votre numéro de compte bancaire, soit par la poste, à nos guichets, à nos permanences ou auprès de nos sectionnaires.

Nous vous rappelons que nos guichets sont ouverts place St Paul, 13, à LIEGE, tous les jours de 9h à 12h et de 13h30 à 17h, excepté le vendredi de 9h à 12h ainsi que tous les samedis de 9h à 11h.

N.B.: Nos bureaux seront fermés les 2 et 3 novembre ainsi que le 12 novembre 2018. Les cartes peuvent également être rentrées lors de nos permanences extérieures qui seront organisées suivant le calendrier ci-dessous:

- HUY: au local de la F.G.T.B. rue l'Apleit, 12
Tous les LUNDIS du mois de 13h30 à 16h.
- WAREMME: au local de la F.G.T.B. rue du Baloir, 5
Tous les JEUDIS du mois de 15h à 17h.

A partir du 1^{er} octobre 2018 aux jours habituels et heures d'ouverture dans les permanences reprises ci-dessous:

AMAY:	au local de la F.G.T.B. rue Joseph Wauters, 22
ANS:	au local de la F.G.T.B. rue Walter Jamar, 357
AYWAILLE:	au local de la F.G.T.B. rue L. Libert, 22
CHENEE:	au local de la F.G.T.B. rue Neuve, 18-24
FLEMALLE:	au local de la F.G.T.B. grand Route, 122
FLERON:	au local de la F.G.T.B. avenue des Martyrs, 86
HERSTAL:	au local de la F.G.T.B. rue Large Voie, 36
JUPILLE:	au local de la F.G.T.B. rue Chafnay, 3-5
LIEGE-BURENVILLE:	au local de la F.G.T.B. rue St Nicolas, 251
LIEGE-ROTURE:	au local de la F.G.T.B. rue Roture, 80
LIEGE-St LEONARD:	au local de la F.G.T.B. rue Jonruelle, 17
SCLESSIN:	au local de la F.G.T.B. rue de l'Île Coune
SERAING:	au local de la F.G.T.B. rue Paul Janson, 41
WISE:	au local de la F.G.T.B. rue des Récollets, 63

La Centrale Générale organisera un ramassage des documents fidélité dans toutes les permanences les jeudis: 25 octobre et 15 novembre 2018

Bien fraternellement.

J. SCHIFANO
Secrétaire

M. VREULS
Secrétaire

M. LONDON
Vice-Président

G. GOBLET
Président

VERVIERS

EXPOSITION
TEMPS DE TRAVAIL
DU 04 OCTOBRE 2018
AU 17 NOVEMBRE 2018



POINTCULTURE

RUE DE L'OFFICIAL, 1-5 / 4000 LIÈGE

DU MARDI AU VENDREDI DE 12H À 17H30 // LE SAMEDI DE 10H À 17H30 // ENTRÉE LIBRE

VISITES ANIMÉES POUR GROUPES (1€ / PERSONNE) SUR RÉSERVATION : 04/221 70 33 – EXPOTEMPSDETRAVAIL@GMAIL.COM

Éditeur responsable: PAC Liège / Rue de Petit Chêne 95 - 4000 Liège

CAFÉ POLITIQUE

*Élections provinciales 2018
reflet des
élections législatives 2019*

Pierre VERJANS

Politologue à l'ULg



lundi 22 octobre 2018 à 20h00

**Salle polyvalente PAC,
Crapaurue 7 - 4800 VERVIERS**

Entrée libre

> SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE OUVRIÈRE PROVENÇALE DE THÉS ET INFUSIONS

La victoire de David contre Goliath

Lorsque Unilever/Lipton a décidé en 2010 de fermer sa boîte de fabrication de thé de Géménos près de Marseille connue sous l'appellation de Fralib et de la marque Eléphant, les 182 travailleurs rescapés d'une première restructuration ont pu éviter la fermeture et a repris la production à leur compte sous forme coopérative. C'est ainsi qu'est née SCOP-Ti, Société coopérative ouvrière provençale de thés et infusions. Mais ce ne fut pas sans difficultés. Il aura fallu 1336 jours de lutte pour que David vienne à bout de Goliath, à savoir la multinationale Unilever. Un cas d'école: quand on veut, on peut.



Nacer, ouvrier de production joue les commerciaux: il est fier de «son» usine.

«Ça me plaît d'expliquer...». De fait Nacer est tout heureux de nous commenter avec force détails comment fonctionne la machine qui place le thé dans les sachets de tissu, puis les ferme pour les placer ensuite dans les boîtes. Malgré les rappels de l'ex-directeur qui aimerait terminer la visite, Nacer nous retient: «attendez! vous n'avez pas vu le meilleur». Il ouvre trois sachets de thé pour nous montrer: dans le thé à la menthe, c'est de la vraie menthe. Pas des granulés blancs d'arôme artificiel; le thé ce sont des fragments de feuilles, pas de la poussière de thé, etc. On pourrait penser: «Qu'est-ce que ça peut bien lui faire?». Et bien non. C'est important pour lui. Cette usine, elle est à lui. Ce qu'il fabrique, il en est responsable autant que le patron, parce que le patron, en quelque sorte, c'est lui. Enfin, lui aussi, avec les 57 autres associés. Scop-Ti à Géménos, près de Marseille, appartient en effet à ceux qui y travaillent. C'est la Société coopérative ouvrière provençale de thés et infusions.

Un bras de fer de 3 ans

L'usine appartenait à Unilever qui fabrique les thés Lipton. Le 28 septembre 2010, Unilever annonce son intention de fermer la boîte de Géménos qui commercialisait en France le thé Lipton sous le label Eléphant. Unilever voulait délocaliser la production principalement en Pologne, histoire de gagner 6 cents sur chaque boîte de thé. 182 emplois supprimés. Pourtant, nous explique-t-on, les nouvelles machines avaient été amorties en 4 mois à peine.

Les travailleurs s'y opposeront, soutenus par le syndicat CGT et l'association Force et Bonté rebaptisée Fraliberthé chargée d'organiser la solidarité et la récolte de fonds. Occupation, reprise, recours en justice, refermeture invalidée par



Sur le local syndical devant lequel pose la délégation de la FGTB wallonne, le Che ne laisse place à aucun doute: c'est la CGT qui est à la manœuvre chez Scop-Ti.

la justice, réengagement, relancement collectif, recours, randam médiatique et politique, visite du candidat Hollande et contre-visite chez le même devenu président... la bagarre sociale, juridique, médiatique et politique va durer trois ans. Exactement 1336 jours au bout desquels Unilever va baisser pavillon et accepter de vendre le bâtiment à la Métropole (la communauté urbaine de Marseille) et de céder les machines aux travailleurs en refusant cependant qu'ils produisent en sous-traitance. Le thé sera donc fabriqué et commercialisé sous le label hautement symbolique de «1336». Ce fut long, ce fut éprouvant pour tous. A un certain moment, entre deux procédures judiciaires, ils sont restés six mois sans salaire. Unilever aura tout essayé pour faire cesser le conflit, de l'intimidation à la générosité, montant d'initiative les primes de licenciement de 30.000€ à 60.000€ et jusqu'à 100.000€ par tête pourvu que ça cesse. Mais ils ont tenu bon et obtenu gain de cause: et le paiement des indemnités légales, et la prime de licenciement pour tous, y compris ceux qui voulaient dès le départ partir avec une indemnité de misère. Ceux qui ont voulu fonder la Scop ont eu les machines pour rien. Qui pouvait imaginer une seconde qu'ils tiendraient face à la concurrence? Ils étaient 78 en tout à se lancer dans l'aventure. Ils sont aujourd'hui 58 coopérateurs dont 41 salariés associés. «C'est notre boîte, dit Gérard Cazorla, l'ex-directeur, ex-délégué CGT qui a mené le combat et qui nous sert de guide, on ne pouvait pas la laisser partir». «Quand on voit l'usine, on comprend pourquoi on s'est battu. Laisser partir ça, ça aurait été du gâchis», dit-il en montrant les machines tout à fait performantes.



Gérard Cazorla, ex-délégué CGT, ex-PDG de Scop-Ti est aujourd'hui pensionné mais il ne faut pas le priver de jouer les guides et porter la bonne parole.

La liberté plus la responsabilité

Il y a pourtant un petit revers à la médaille: s'il y a le sentiment de la libération d'une forme d'aliénation, il y a aussi le poids de la responsabilité qui pousse aux heures sup': «C'est notre boîte, explique Nadine, la cheffe du labo où on met au point les arômes. Ce qu'on fait aujourd'hui, on ne le ferait pas pour un patron». Mais quel affranchissement! «On ne savait pas qu'on pouvait faire tout ça», dit Gérard Cazorla, l'employé ordinaire, ex-délégué CGT, catapulté au poste de PDG. «Avant on appliquait les directives sans savoir pourquoi... Certains ont dû se reconvertir sur le tas pour occuper les postes des cadres laissés vacants, à la compta, à la logistique, au service commercial...

Il a fallu apprendre le métier de patron. Il y a bien en effet un directeur, mais c'est un salarié comme les autres. Il ne peut rien décider sans en référer au Conseil d'administration désigné par l'Assemblée générale des coopérateurs (100% des salariés de Scop-Ti) et responsable devant l'AG. Il gagne à peine 25% de salaire de plus que les autres: la tension salariale est de 1 à 1,25 contre 1 à 310 du temps d'Unilever! Et que devient l'organisation syndicale dans une entreprise où les travailleurs sont les patrons? Où la plus-value n'est pas confisquée? Où on participe aux décisions si on est coopérateur, quel que soit son poste et son statut? Où il n'y a pas de patron et où celui qui en fait fonction se trouve sur un siège éjectable s'il dévie du projet ou s'avère incompetent? Le cas Scop-Ti, est un peu particulier. Le projet, c'est le syndicat CGT qui l'a porté, accompagné, piloté, soutenu. Chez Scop-Ti, tous les employés sont associés. 60% sont syndiqués. Olivier, le successeur de Gérard à la direction, est lui aussi un délégué CGT. Rime, la déléguée principale, explique que le rôle du syndicat, en ce qui concerne Scop-Ti est plutôt un rôle de communication externe. L'expérience est un étendard pour la CGT. Un cas d'école qui doit d'abord survivre et puis se multiplier.

Plusieurs films et documentaires* retracent l'expérience de Scop-Ti. Olivier parcourt le pays pour en parler dans des



L'outil est moderne et encore sous-utilisé. «Ça aurait été du gâchis de le laisser partir»

conférences et autres débats où il est invité. L'expérience montre que quand on veut, quand on se bat, on peut. Même face à une multinationale. Que l'on peut, à l'intérieur même du système capitaliste, créer des îlots anticapitalistes. Mais il faut que l'expérience soit connue et imitée. C'est le grain de sable dans la grosse machine. La graine qui doit grandir et essaimer. Encore faut-il l'arroser.

LES CORIACES SANS LES VORACES

AVEC AUDREY VERNON - RÉALISATION CLAUDE HIRSCH



AMIS DIPLO MATICE, Crédit Mutuel, cgt, Pol'Art

* «1336 jours»: documentaire <http://www.cnt-f.org/video/videos/62-commerce-industrie-services/652-1336-jours>

* «Les Coriaces sans les Voraces»: film en «cinéma SCOP» de Claude Hirsch



Soutenez Scop-Ti

Faute de pub, le thé 1336 ne fait pas un tabac, mais il est vendu au niveau régional ou parfois national sous marques distributeurs, Carrefour, Auchan, Leclerc, Intermarché, Super U. La boîte tourne en sous-production par rapport à la capacité des machines. La jeune scop compte aussi sur la solidarité des organisations, syndicats, mutuelles, associations, partis qui partagent des valeurs de progrès pour augmenter ses commandes.

On peut acheter le thé 1336 à la boutique en ligne. <http://www.scop-ti.com/>

> FIN DE CARRIERE

Pension à mi-temps vs. crédit-temps 1/2**Quel serait le plus intéressant?**

Pour rencontrer l'argument des pensions trop basses, le ministre des Pensions fait miroiter la possibilité «offerte» par le gouvernement de travailler après 65 ans hors taxe à raison de 500€ par mois. Il compte instaurer une pension libre complémentaire pour salariés à charge pour eux d'épargner. Sa dernière trouvaille est de ressortir des cartons l'idée d'une pension à mi-temps à 60 ans. Bonne ou mauvaise idée? Entre le crédit-temps de fin de carrière et la pension à mi-temps, qu'est-ce qui serait le plus intéressant?

Le ministre des Pensions laisse entendre qu'on pourra dès 2020 prendre une pension à mi-temps, c'est-à-dire travailler à mi-temps et toucher une demi-pension. Mieux: le travail à temps partiel permet de se constituer des droits de pension et d'améliorer sa future pension complète. C'est plus intéressant que le crédit-temps de fin de carrière à mi-temps, ajoute le ministre.

Sympathique à première vue

A priori, présentée comme ça, l'idée est sympathique. Sauf que... Pour ce que l'on en sait au stade actuel, la pension à mi-temps ne serait possible à 60 ans que si on répond aux conditions de carrière pour la retraite anticipée... Cela signifie 44 ans de carrière à 60 ans. Ou 43 ans à 61 ou 62 ans ou encore 42 ans à 63 ans. Après une carrière de 44 ans à 60 ans, il faut vraiment avoir envie de continuer (et être en état)... Ou être vraiment dans le besoin. De plus, en touchant une pension à mi-temps, on ne se constitue de droits de pension que

pour le mi-temps travaillé pour arriver à la carrière complète ou l'âge légal de la retraite, c'est-à-dire pendant 1 ou 2 ans maximum compte tenu des conditions d'âge et de carrière de 60/44, 61/43 ou 63/42 ans.

Le crédit-temps de fin de carrière à mi-temps est complètement assimilé après 60 ans. Chaque année compte pour la pension donc comme une année complète au dernier salaire à temps plein. Entre pension à mi-temps et crédit-temps de fin de carrière, lequel est-il le plus intéressant?

Moins favorable à l'examen

Prenons quelques exemples. Pierre, employé de 63 ans gagne 2.000€ bruts/mois. Il compte passer à mi-temps. Il a une carrière de 42 ans. Il pourrait donc accéder à la retraite anticipée et travailler encore deux ans pour arriver à 65 ans. Il devra choisir entre pension à mi-temps ou crédit-temps de fin de carrière à mi-temps. Quel est le plus intéressant?

Crédit-temps 1/2 temps vs pension à mi-temps

Pierre 63 ans - 42 ans de carrière - Salaire brut 2.000€			
De 63 à 65 ans		En pension	
Crédit-temps 1/2 temps	Pension 1/2 temps	Crédit-temps 1/2 temps	Pension 1/2 temps
1/2 salaire + allocation ONEM 1.508€	1/2 salaire + 1/2 pension 1.560€ + 52€/mois pendant 2 ans	44/45° tps plein 1.173€	42/45° tps plein + 2/45° 1/2 tps 1.147€ - 27€/mois à vie

Paul 63 ans - 42 ans de carrière - Salaire brut 3.500€			
De 63 à 65 ans		En pension	
Crédit-temps 1/2	Pension 1/2 temps	Ex crédit-temps 1/2 temps	Ex pension 1/2 temps
1/2 salaire + allocation ONEM 2.258€	1/2 salaire + 1/2 pension 2.730€ + 472€/mois pendant 2 ans	44/45° tps plein 2.053€	42/45° tps plein + 2/45° 1/2 tps 2.007€ - 47€/mois à vie



On voit donc que pour un salaire bas à moyen le revenu brut mensuel est plus élevé pour la pension à mi-temps par rapport au crédit-temps mais, cela ne durera que deux ans dans le cas d'un travailleur de 63 ans.

Ensuite la pension sera plus basse de 27€/mois en raison du fait que les droits constitués pendant deux ans ne portent que sur un demi-salaire. Avec une espérance de vie de 17 ans à 65 ans, la perte de pension cumulée s'élève à 5.440€. Le revenu supérieur pendant 2 ans de 52€/mois (1.248€ pour 24 mois) ne compense pas la perte..

Pension à mi-temps		
Salaire brut	Perte de pension	
	Par mois	Pendant 17 ans de vie (espérée)
2000€	-27€	-5168€
2500€	-33€	-6800€
3000€	-40€	-8160€
3500€	-47€	-9.520€
4000€	-53€	-10.880€

La situation est différente pour Paul qui a un salaire de 3.500€. Il y aura une perte plus importante au niveau de la pension (- 47€/mois soit - 9.520€ pour 17 ans de pension) mais le salaire à mi-temps plus élevé ajouté à la demi-pension pendant deux ans compense la perte. A condition de l'épargner. En conclusion: si la pension à mi-temps entraîne un gain à court terme par rapport au crédit-temps de fin de carrière, elle entraîne dans tous les cas une perte au niveau

de la pension. L'avantage relatif ne vaut que pour les plus hauts salaires.

Il faut un salaire supérieur à 3.050€ pour que l'avantage à court terme, à savoir les quelques années de travail à mi-temps avant la retraite complète, ne compense la perte de

pension. Etant entendu que la comparaison se fait sur des périodes de temps décalées. Il faut placer le gain relatif pendant la période d'activité en épargne pension pour compenser réellement la perte de pension liée à la pension à mi-temps.

> AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Internet à votre secours

Ces dernières années, de nombreuses adaptations ont été apportées aux systèmes de crédit-temps, d'emplois de fin de carrière et de congés thématiques. Nombreuses sont les personnes qui ne savent pas de quels droits elles disposent aujourd'hui. Heureusement qu'Internet est là. Encore faut-il savoir où chercher.

La brochure crédit-temps de la FGTB

Internet, c'est bien, mais la qualité des infos qu'on y trouve dépend de la qualité de ceux qui les y placent. Priorité donc à notre site www.fgtb.be! On y trouvera notre brochure sur le crédit-temps qui fait le point sur vos droits et les derniers changements intervenus dans cette réglementation complexe. Elle vous sera d'une aide précieuse: <http://www.fgtb.be/-/credit-temps-et-conges-thematiques>

break@work

Régulièrement mis à jour, didactique, complet, et surtout officiel, le site de l'ONEM est incontournable.

Outre les infos générales, vous pouvez accéder à votre dossier personnel via l'application que l'ONEM a récemment développée: break@work. Avec cette application, vous pouvez vérifier le montant de votre indemnité de rupture, tout comme le nombre de mois ou de jours de crédit-temps, d'interruption de carrière ou de congés thématiques dont vous disposez encore.

L'application est accessible tant via le site de l'ONEM que via le site Web Mysocialsecurity: <https://www.breakatwork.be/breakatworkFr.html>. Il faut s'identifier avec sa carte d'identité ou l'application sur smartphone «Itsme».

Prochamment, il sera également possible d'imprimer une attestation reprenant les droits qu'il vous reste. Vous pouvez joindre cette attestation à la notification à l'employeur avant d'introduire votre demande auprès de l'ONEM. À terme, l'objectif est que cette notification puisse également se faire par voie électronique.

Demande électronique

Depuis 2013, une application vous permettant d'introduire votre demande par voie électronique est disponible sur le portail de la sécurité sociale.

L'ONEM constate une augmentation du nombre de demandes électroniques, mais la marge d'amélioration reste importante. Avec une demande électronique, le traitement est plus rapide et le risque d'erreur est moins élevé. Nous conseillons donc de procéder par cette voie. https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/elo/index.htm

Demande de congé parental via des fichiers PDF traitables
Aujourd'hui, les formulaires de demande papier sont scannés et transposés par reconnaissance optique dans le système de l'ONEM. Toutefois, cette reconnaissance requérant encore souvent une intervention manuelle d'un collaborateur, il existe désormais, pour le congé parental (congé le plus populaire) une possibilité de compléter soi-même le formulaire de demande dans le PDF. De cette façon, il est immédiatement reconnaissable pour le scanner optique et le traitement est beaucoup plus rapide.

Il est toutefois encore nécessaire d'imprimer le fichier PDF complété et le signer manuellement avant de l'envoyer à l'ONEM. <https://www.onem.be/fr/formulaires/c61-conge-parental>

> LES EMPLOIS FIN DE CARRIERE A 55 ANS BIENTOT SUPPRIMES

Faites rapidement votre demande

Dans le deal pour l'emploi, le Gouvernement a décidé de supprimer l'emploi fin de carrière à partir de 55 ans pour les catégories particulières à partir du 1er janvier 2019. De ce fait, les travailleurs qui pourraient demander un crédit-temps de fin de carrière à mi- ou 4/5e temps à partir de 55 ans sur base d'une carrière longue (35 ans), d'un métier lourd, d'une attestation d'incapacité médicale dans le secteur de la construction ou travaillant dans une entreprise en

difficultés ou en restructuration devront attendre leur 60e anniversaire pour adapter leur rythme de travail.

Les textes réglementaires ne sont pas encore connus ou publiés et la concertation sociale est toujours en cours, mais nous conseillons aux travailleurs qui remplissent les conditions de prendre leurs précautions et de demander leur emploi de fin de carrière cette année encore.

Vous devez demander votre crédit-

temps de fin de carrière au moins 3 mois à l'avance dans une entreprise de plus de 20 travailleurs et 6 mois à l'avance dans une entreprise de moins de 20 travailleurs. Si vous souhaitez accéder à un emploi fin de carrière visé avant l'âge de 60 ans, vous devrez le faire en commun accord avec votre employeur.

Toutes les infos sur le site de l'ONEM (fiche info T162): https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t162#h2_6

Syndicats

Rédaction:

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

Secrétariat:

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

> FINS DE CARRIÈRE

Prépension ou pension anticipée? Pas de précipitation!

A partir du 1^{er} janvier 2019, les bénéficiaires du RCC ne seront plus tenus de rester dans le régime RCC jusqu'à l'âge légal de la pension. Les travailleurs en RCC/prépension pourront partir à la pension de façon anticipée. Mais est-ce que cela en vaut la peine?

L'obligation de rester dans le régime RCC jusqu'à l'âge légal de la pension visait à responsabiliser les employeurs vis-à-vis de leur politique de fin de carrière. Le licenciement de leurs travailleurs plus âgés ne pouvait pas être répercuté sur la collectivité et leur indemnité complémentaire, ainsi que les cotisations sociales y afférentes, devaient être payées par le dernier employeur jusqu'à l'âge de la pension. C'est également la raison pour laquelle un bénéficiaire RCC coûte moins cher qu'un chômeur pour la communauté.

Cette obligation va disparaître. Mais le choix de prendre sa pension avant 65 ans peut avoir des conséquences financières négatives.

Quand peut-on partir?

À partir du 01/01/2019, les conditions pour la pension anticipée seront les suivantes:

- 60 ans si on justifie de 44 ans de carrière



- 61 ans si on justifie de 43 ans de carrière
- 63 ans si on justifie de 42 ans de carrière

Une année de carrière est prise en compte à partir de 104 jours travaillés ou assimilés.

Vous êtes en RCC/prépension: que faire?

1) Répondez-vous au critère des années de carrière pour prétendre à la pension anticipée?

- Non. Dans ce cas, vous n'avez évidemment pas droit à la pension anticipée.
- Oui. Passez alors à la question suivante.

2) Vous avez une carrière complète de 14040 jours (45 x 312)?

• Oui. Dans ce cas, vous ne perdrez rien au niveau de votre pension légale si vous optez dès que c'est possible pour une pension anticipée. Vous ne constituerez en effet plus de pension pour les jours d'assimilation (mais bien pour les jours de prestations effectives) au-delà d'une carrière complète. Il s'agit d'une nouvelle règle d'application à partir de 2019 que la FGTB conteste auprès du Conseil d'Etat.

• Non. Dans ce cas vous devez savoir que les assimilations sont différentes pour les régimes RCC et seront adaptées pour les périodes à partir de 2017 et pour les pensions qui prendront cours à partir de 2019. Les périodes de RCC ne seront plus prises en compte au dernier salaire brut gagné, mais au droit minimum de 24.730,99€. Cela signifie que chaque année de RCC n'ajoutera à votre pension qu'un montant maximum de 27,5€/mois.

Vous avez donc trois options.

- o Vous reprenez un travail et vous continuerez à vous constituer des droits de pension sur base de votre salaire réel.
- o Vous optez pour la pension anticipée et votre pension sera calculée sur une carrière incomplète de 44, 43 ou 42 ans selon votre âge. Mais si vous bénéficiez d'une pension complémentaire, attention à la taxation (voir ci-dessous).
- o Vous restez en RCC et vous vous constituez quand même des droits de pension jusqu'aux 45/45e sur base du minimum par année de carrière, soit un à trois ans. Vu le montant des pensions, on ne va pas cracher sur 27,5 à 82,5€ par mois de supplément de pension.

Sur Mypension, vous pouvez facilement vérifier le montant de votre pension, maintenant ou si vous décidez d'attendre jusqu'à l'âge de la pension. Vérifiez également s'il y a des trous dans votre carrière, pour lesquels une correction est alors encore possible.

Chômeurs âgés avec carrière complète: n'attendez pas

Pour les chômeurs âgés avec plus de 45 ans de carrière, il est conseillé de demander la pension au plus tard avant le 1er décembre 2018 car à partir de 2019, ce ne seront plus les 45 meilleures années de carrière qui seront prises en compte pour le calcul de la pension, mais bien les 45 premières années et c'est généralement bien moindre (au début de la carrière, les salaires sont inférieurs).

Nos incessantes actions en matière de pensions nous ont malgré tout permis d'obtenir une série d'exceptions, à savoir des périodes de RCC qui sont encore prises en compte au dernier salaire à temps plein gagné:

- pour les personnes qui relevaient déjà d'un régime de prépension ou de RCC au 31 décembre 2016;
- pour les personnes qui avait été licenciées avant le 20 octobre 2016 en vue de la prépension ou du RCC;
- pour les personnes qui relèvent du RCC dans le cadre d'un métier lourd, d'un travail de nuit, d'un métier dans la construction avec certificat d'incapacité ou d'une entreprise en difficulté ou en restructuration.

> LA FGTB FEDERALE ENGAGE:

1 Directeur du service informatique (f/h)

But de la fonction:

Gérer de manière optimale et conforme aux budgets tous les aspects ICT, l'infrastructure et les applications logicielles y afférentes de manière à garantir qu'elles soient opérationnelles, performantes et fiables pour l'ensemble des utilisateurs finaux en assurant la direction du service, plus précisément en supervisant les tâches des collaborateurs et la gestion des projets de développement. Assister les décideurs FGTB partant des visions d'avenir sur le plan informatique. Donner forme de façon participative à une future FGTB moderne.

Nature des activités/responsabilités:

- Gérer l'infrastructure informatique et les applications logicielles de façon à garantir de manière correcte les services de la FGTB vis-à-vis de ses affiliés et s'assurer que les utilisateurs finaux de la FGTB puissent exécuter leurs tâches de manière efficace (plus d'un millier d'utilisateurs répartis sur toute la Belgique)
- Gérer les projets en cours et tout particulièrement la transformation des applications RPG actuelles en un environnement de programmation et de database moderne (entre autres applications Java), ceci dans un environnement AS400
- S'assurer que les applications informatiques reproduisent parfaitement et en permanence les prescriptions de la législation relative au paiement des allocations de chômage

Ceci implique les tâches suivantes:

- Coordonner, inspirer et coacher une équipe de plus de 20 collaborateurs; la sélection et le suivi de consultants IT externes qui sont attitrés en régie à des projets spécifiques à court ou long terme
- Inventorier les besoins informatiques en concertation avec les décideurs de la FGTB, les chefs de services et les responsables informatiques des sections et centrales de la FGTB tout en tenant compte également des problèmes signalés par les utilisateurs finaux;
- Établir un plan stratégique avec des objectifs mesurables en matière de besoins informatiques et d'exigences relatives aux investissements, à court comme à long terme
- Développer des points de mesurage permettant d'évaluer de façon objective la performance de l'informatique FGTB, des services fournis et du fonctionnement interne du service informatique fédéral.
- Rechercher des solutions techniques ou en assurer le support en concertation avec ses propres informaticiens et les responsables informatiques des autres sections ou centrales de la FGTB, ou avec les fournisseurs;
- Réaliser des études de faisabilité, formuler des avis et établir des cahiers des charges; établir les budgets annuels informatiques, en assurer le suivi, les superviser et les justifier.
- Recueillir des avis et des informations sur les nouvelles technologies auprès de fournisseurs et des experts; négocier et gérer des contrats de prestations de service et/ou des licences de software externe;
- Guider et assurer le suivi du développement, de l'adaptation et du contrôle qualité des softwares sur mesure
- Préparer l'introduction des softwares achetés ou des softwares internes par des analyses d'impact, organiser la planification de formations utilisateurs
- Guider la gestion de toute l'infrastructure IT (telecom, data center, parc serveurs, client hard- & software) avec comme objectif de parvenir à une plus grande sécurité d'entreprise et de réduire les coûts
- Développement d'un help desk formalisé et performant pour les services internes éventuellement à terme également pour les services IT des centrales
- Conseiller les responsables informatiques des sections régionales et des centrales en rapport avec leurs questions techniques et leurs problèmes éventuels;

Compétences requises:

- Disposer d'un diplôme universitaire à orientation informatique ou autre diplôme universitaire ou expérience équivalente. Une expérience de management d'au moins 5 ans dans un département informatique.
- Capacités managériales indispensables
- Connaître l'environnement AS400 et être familiarisé avec RPG, Java et tout autre environnement de programmation moderne
- Avoir une solide expérience dans la gestion de projets et dans la gestion d'équipe
- Connaissance approfondie dans les plateformes Microsoft pour serveur et client; bonne connaissance des technologies télécom actuelles (TCP/IP)
- Excellentes capacités d'analyse, de synthèse, de planification et de rédaction de notes politiques et leur présentation, empathie, assertivité et sens aigu de la communication; orienté résolution de problèmes et capacité à gérer les éventuels conflits
- Parfait bilinguisme FR-NL, bonne connaissance de l'anglais

Nous vous offrons:

- Un CDI dans une grande organisation au service des travailleurs et des allocataires sociaux, des conditions de travail attractives, l'accès à un plan de formation étendu

Adressez votre candidature (CV et lettre de motivation) pour le 30 novembre 2018 au plus tard à engagements@fgtb.be

Attention à la fiscalité sur la pension complémentaire!

Si vous bénéficiez d'une pension complémentaire, le choix que vous allez poser peut avoir des conséquences sur le montant de votre pension complémentaire. Le taux d'imposition de la pension complémentaire prise avant l'âge de la pension légale est en effet plus élevé que si vous la prenez à l'âge légal.

Les taux varient de 10 à 20 % selon l'âge de départ (entre 60 et 65 ans) et l'origine des versements (par l'employeur ou par le travailleur). Informez-vous pour savoir ce qu'il en est dans votre cas.

En savoir plus: <https://www.fsma.be/fr/faq/comment-sont-taxe-es-les-pensions-complementaires>

> CINEMA VERITE

De quoi peut-on «Rêver sous le capitalisme»?

Sophie Bruneau, réalisatrice du film «Ils ne mouraient pas tous mais tous étaient frappés» en 2005 sur la souffrance au travail, remet le couvert avec «Rêver sous le capitalisme». Elle pensait, raconte-t-elle, que le fait de lancer le débat allait permettre d'améliorer les choses. Une dizaine d'années plus tard elle doit constater qu'au contraire le mal s'est étendu de l'industrie au tertiaire.

Son nouveau film nous livre 12 témoignages de mal être ou de souffrance au travail d'employés, de fonctionnaires, d'un cadre, un médecin, un chômeur, une ouvrière... à travers le récit de leurs rêves dont le décor est le lieu de travail. Des rêves aux allures de cauchemars où remontent le mal être, les peurs, les frustrations du travail. Car que peut-on rêver de beau sous le capitalisme, si ce n'est d'en sortir?

La caissière

Le rêve: «Donc, en fait, le rêve récurrent que je faisais vraiment beaucoup, c'est vraiment le fait du «tic tic» de la caisse en fait, donc où je travaillais. Parfois, je me réveillais aussi la nuit et je comprenais pas d'où vient ce «tic tic» et ça aussi, le «tic tic», il m'a fallu du temps pour réaliser que c'était le «tic tic» du scan en fait, de la caisse».

Le travail: «Et en fait, c'est le son que j'entends, enfin, toute la journée, à partir de 8 heures, de 8h30 quand le magasin il est ouvert, c'est le son que j'entends, des fois jusqu'à 19h30/20h... et donc c'est ça, c'est le «tic tic» [...] Si vous entendez juste «tic tic», ça veut dire que la personne travaille pas bien, elle avance pas vite. Faut vraiment entendre le «tic tic tic», si vous entendez le «tic tic tic», ça c'est très bien, ça veut dire que la personne heu, enfin elle fait passer du monde

et que sa caisse elle avance, donc pour vous c'est bien, enfin pour le responsable du magasin, c'est bien, c'est que la personne qui est en caisse est en train de bien travailler.»

L'employée

Le rêve: «J'ai rêvé par exemple que je reprenais le travail et que je n'arrivais plus à suivre, et ce qui était anodin pour mes collègues était complexe pour moi et que mes collègues quand elles voulaient m'aider ne pouvaient pas parce que la cheffe leur disait qu'elles allaient se retarder dans leur travail. Et donc personne ne pouvait m'aider.»

Le travail: «Donc je travaille dans une société d'assurances depuis 28 ans. Depuis 5 ans, je travaille dans une cellule qui fait partie d'un call center, mais plus particulièrement dans une cellule d'acceptation, donc un degré d'appel pour les décisions plus compliquées. C'est vrai que je fais pas mal de rêves maintenant, parce que je suis en incapacité de travail pour le moment depuis le mois de février. Je suis terrifiée par la reprise du travail, je suis terrifiée, j'ai vraiment une grosse panique, surtout quand l'échéance arrive de mon incapacité.»

«La société veut, comme toute société commerciale, que les chiffres soient toujours améliorés, et donc

du coup on doit toujours faire un volume plus grand avec moins d'employés.»

«Notre productivité est aussi calculée en nombre d'appels. Donc si vous voulez quand on fait une opération à l'écran, un gestionnaire qui encode un contrat – il y a un spécialiste qui est venu pour minuter nos opérations, hein quelqu'un qui va faire un nouveau contrat, c'est autant de minutes, quelqu'un qui va faire un changement dans un contrat, ce qu'on appelle un avenant, c'est autant de minutes. Une opération, un changement d'adresse, une opération mineure, c'est autant de minutes. Et les appels, tout ce qu'on a comme appel est informatisé. Donc ils ont des listings, on sait combien d'appels on a eu, combien de temps, parce que si on a pris trop de temps c'est aussi louche, vous imaginez on a peut-être téléphoné à son voisin pour prendre de ses nouvelles hein, comme si on avait que ça à faire! Et notre team-leader nous a fait savoir qu'il écoutait nos conversations sans qu'on le sache. Donc il nous prévient pas et à tout moment, lui sait prendre l'écoute, nous mettre sur écoute, écouter tout ce qu'on raconte. Il faut savoir qu'on est un grand plateau, c'est un paysager, il doit y avoir une quarantaine de personnes, et pour les femmes il y a deux toilettes. Donc vous allez cinquante fois aux toilettes et vous revenez à votre place parce que vous ne savez pas faire la file d'attente tellement il y a des gens qui attendent. Donc ça veut dire qu'on va perdre du temps, si on reste là dans la file, c'est comme si vous étiez restée une heure à bavarder.»

Il y en a dix autres rêves comme ceux-là. «Chaque rêve, écrit Sophie Bruneau, raconte quelque chose

UNE PRODUCTION ALTER EGO FILMS & MICHIGAN FILMS

RÊVER SOUS LE CAPITALISME

UN FILM DE SOPHIE BRUNEAU



alteregofilms.be

FEDERATION Scam* rtbf arte CA VAF

comme une histoire de perte: perte du vivre ensemble, perte de la dignité, perte de la liberté, perte de sens, perte de la capacité à résister, perte de la parole, perte de la reconnaissance, de soi, perte de contrôle, perte de croyance, perte de la raison, perte de la vie.»

Des projections sont prévues dans une série de villes wallonnes:

- 6 novembre à Malmédy 19h30
- Malmundarium (ancienne abbaye de Malmédy)
- 9 novembre à Tournai - Imagix

- 27 novembre - Cinéma L'Ecran à Ath: 19h30
- 13 décembre à Arlon- Cinéma Patria à 20h
- 21 mars Quai 10 - Charleroi avec le PAC

Le film est visible momentanément sur le site d'Arte <https://www.arte.tv/fr/videos/057889-000-A/rever-sous-le-capitalisme/>

> FORMATION

Certificat d'université en Politiques économiques et sociales

L'École syndicale collabore avec l'ULB pour proposer un certificat d'université en Politiques économiques et sociales.

Ce certificat s'adresse principalement aux personnes engagées dans l'animation syndicale et sociale.

Le but de ce certificat est de vous permettre de développer une analyse politique sur des enjeux sociétaux et ce de manière pluridisciplinaire.

À l'issue de la formation, vous serez capable:

- D'analyser les enjeux économiques, sociaux, politiques et culturels liés à l'histoire contemporaine (actualité);
- De saisir les différentes perspec-

tives socio-économiques et leurs transférabilités sur la sphère sociétale;

- De transférer sur des lieux citoyens et militants les enjeux précités;
- De produire des réflexions politiques - progressistes sur des dispositifs politiques, économiques, sociaux et culturels.

Les cours ont lieu de novembre 2018 à mai 2019, les vendredis de 9h30 à 16h40, sauf pour le module d'actualité, composé de conférences et séminaires, généralement en soirée.



Les cours auront lieu rue de Suède, 45, à Saint-Gilles (Bruxelles). Les conférences et séminaires se

donnent en général sur le campus du Solbosch, à Bruxelles.

Plus d'informations:
Philippe SANTINI - 02/650.67.70 - philippe.santini@ulb.be

> POINT DE VUE

«Fair transport» dans le secteur automobile

Vendredi 5 octobre, le syndicat hollandais FNV a organisé une conférence de presse à Utrecht pour présenter les résultats déconcertants d'une enquête de terrain sur les conditions de travail et de salaire des chauffeurs occupés dans l'industrie (du transport) automobile. Dans le cadre de cette enquête, la FNV a visité dans plusieurs pays des parkings, interviewé des chauffeurs, etc.

Les grands constructeurs tels que Volvo, Daf et Scania recourent en masse aux services d'entreprises de transport sous-traitantes (et parfois sous-traitantes de sous-traitants) pour acheminer leurs pièces à temps dans les usines et leurs voitures finies chez les concessionnaires automobiles. Ces transports s'effectuent au moindre prix ... sur le dos des chauffeurs.

Dans cette enquête réapparaissent les suspects habituels du secteur du transport, des entreprises comme Ewals, XPO, De Rooy, ... réputées pour utiliser des chauffeurs/sous-traitants de l'Europe de l'Est. Leur modèle économique est basé sur l'utilisation permanente de chauffeurs est-européens 'au rabais' en Europe occidentale. Mais aujourd'hui, force est de constater qu'elles n'exploitent plus seulement des chauffeurs est-européens, mais aussi des chauffeurs venus de Biélorussie, d'Ukraine et même des Philippines!

L'entrepreneuriat éthique devrait être la règle dans le secteur (du transport) automobile également. Beaucoup de ces entreprises affirment qu'elles appliquent les principes de la responsabilité sociale des entreprises, mais la pratique montre qu'il n'en est rien.

A des fabricants textiles comme H&M et Zara, nous disons à juste titre qu'ils doivent pratiquer l'entrepreneuriat éthique, qu'ils ne peuvent pas accepter le travail des enfants, etc. Pourquoi ne demandons-nous pas la même chose aux grandes entreprises automobiles? Notre message à ces entreprises doit être le suivant: veillez à l'éthique non seulement dans votre entreprise, mais aussi dans votre chaîne logistique!

L'UBT a convenu de collaborer avec les camarades de l'ABVV Metaal pour s'attaquer à ce problème. Le 15 novembre, nous organisons une journée d'étude commune réunissant des délégués de l'ABVV Metaal et de l'UBT. L'objectif est d'échanger des informations afin que tous les délégués syndicaux soient au courant du problème et des enjeux. En effet, si les deux centrales s'occupent du problème, nous serons plus forts pour nous attaquer aux pratiques de dumping social dans le secteur (du transport) automobile.

Frank Moreels
Président

P.S.: si vous voulez voir le film de la FNV sur les abus dans le secteur automobile, allez voir sur le lien suivant: <https://www.youtube.com/watch?v=Z4LOLVdf4dY&feature=youtu.be>

Le syndicat roumain des routiers SLT informe les chauffeurs sur les parkings belges

Le syndicat roumain des routiers SLT était l'invité de l'UBT du 6 au 9 octobre dernier. Après avoir participé à un débat sur le dumping social, les deux responsables du SLT ont visité, sous la conduite de l'UBT, une dizaine de parkings en Belgique où des routiers roumains ont l'habitude de prendre leur repos hebdomadaire. Elles ont discuté avec des dizaines de chauffeurs et affilié un grand nombre de ceux-ci.

Le syndicat roumain des routiers dirigé avec passion et enthousiasme

Nina Frandes travaillait au service du personnel d'un transporteur roumain avec siège principal en Autriche. Quand son patron constata qu'elle prenait de plus en plus fait et cause pour les chauffeurs, il la tabassa, l'envoyant à l'hôpital, et la licencia. Elle fonda ensuite le SLT, le Sindicatul Lucratorilor din Transporturi, dont elle est actuellement présidente. Elle connaît le secteur comme sa poche et parle la langue des chauffeurs. Comme des syndicats forts sont importants et nécessaires, l'UBT a décidé d'aider le SLT. Frank Moreels: «Il est dans l'intérêt de tous les chauffeurs de camion d'avoir des syndicats forts dans tous les pays. C'est la raison pour laquelle nous soutenons le SLT avec l'aide des syndicats danois et suédois du transport. Cette initiative bénéficie également du soutien de l'ETF, la Fédération européenne des syndicats du transport.»

Visites de parkings

Sous la conduite experte de l'UBT, les responsables du SLT ont visité pendant trois jours de nombreux parkings. Une semaine avant la venue du SLT, l'UBT avait distribué des tracts en roumain afin de prévenir

**Elena Frandes, présidente du SLT, prend le temps de discuter avec les routiers roumains.****SLT informe des dizaines de routiers roumains.****Elena Frandes et Delia Moldovan (SLT) affiliant des dizaines de chauffeurs sur les parkings.**

les routiers concernés. Et ceux-ci nous attendaient! Frank Moreels: «Au parking Goordijk dans le port d'Anvers, Elena Frandes a été chaleureusement accueillie par des dizaines de chauffeurs roumains prêts à raconter leur vie. Pendant ces trois jours, elle a rencontré, petits et grands parkings pris ensemble, une centaine de chauffeurs roumains.»

Des dizaines de nouveaux membres

De nombreux chauffeurs roumains se sont plaints du manque de respect de leur employeur. Ils sont interchangeables tout comme leurs camions, pire, les employeurs ont plus de considération pour leurs camions que pour leurs chauffeurs... Le chauffeur qui pose trop de questions ou ose réclamer d'être payé correctement, est mis sur le carreau. Elena Frandes a pris le temps nécessaire pour expliquer le fonctionnement de la concertation sociale en Roumanie et souligné l'importance pour le SLT d'avoir

un maximum d'affiliés. Et elle a réussi son pari. Plusieurs dizaines de chauffeurs se sont syndiqués.

A travail égal, salaire égal

Mais ce n'est qu'un début, l'UBT regarde plus loin. Frank Moreels: «Il est bien sûr important pour les chauffeurs roumains d'être informés correctement de leurs droits. Il faut tout d'abord construire un syndicat fort en Roumanie qui force les employeurs à appliquer correctement les règles. En plus, l'UBT continue à se battre pour le principe d'un salaire égal pour un travail égal sur le même lieu de travail. Ce qui est évidemment le cas de la très grande majorité des chauffeurs roumains qui campent pendant plusieurs mois dans leur camion dans notre pays ou dans les pays voisins.»

Formation pour les collaborateurs du groupe professionnel Transport routier et Logistique

Tous les collaborateurs du groupe professionnel Transport routier et Logistique ont participé à une formation de deux jours à Genk. Afin de servir encore mieux nos membres, les collaborateurs ont pu suivre une série de formations allant de diverses législations (concernant le travail intérimaire par exemple) à des conseils pratiques en cas d'actions (photographie par exemple). Les réseaux sociaux ont également été abordés: comment atteindre encore mieux nos membres via Facebook par exemple.

La formation s'est clôturée par un débat sur le dumping social auquel ont participé les invités étrangers suivants: Edwin Aterna de la FNV (Pays-Bas), Elena Frandes du SLT (Roumanie) et Hans Christian Graversen de 3F (Danemark).

**A l'issue de la formation de deux jours, les collaborateurs de l'UBT sont rentrés chez eux, encore mieux armés pour aider nos affiliés.****WeAreUBT, ensemble on est plus forts!**

BAROMÈTRE SOCIO-ÉCONOMIQUE 2018 DE LA FGTB

L'heure du bilan!

La FGTB vient de publier l'édition 2018 de son «Baromètre», qui met en lumière l'inadéquation entre les discours du Gouvernement et les résultats tangibles en termes d'emploi, de pouvoir d'achat, d'allocations sociales, de pensions, etc.

À l'aube des élections législatives de 2019 et après plus de 4 ans d'une législature dominée par des politiques socialement injustes et inacceptables, la FGTB tire le bilan socio-économique du Gouvernement Michel. Et la réalité est beaucoup plus sombre que les promesses!

Sur base de ces faits et des réalités quotidiennes vécues par les travailleurs, la FGTB exige que les gouvernements s'emploient à mener une politique économique et sociale plus juste. À cet égard, la FGTB pose plusieurs revendications visant à instaurer une société socialement plus juste et acceptable.

Dans le cadre de sa campagne «Ensemble, pour le changement», la FGTB soutient et promet:

- La réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire et embauches compensatoires
- Un salaire minimum de 14€/heure ou 2.300€ brut par mois
- Une pension minimum de 1.500€
- L'âge légal de la pension à 65 ans
- Des investissements publics garantissant une mobilité douce et accessible à tous
- Une réforme fiscale qui rééquilibre la répartition de l'effort entre travailleurs/capital/grosses fortunes

Pour en savoir plus, surfez sur www.barometrefgtb.be !

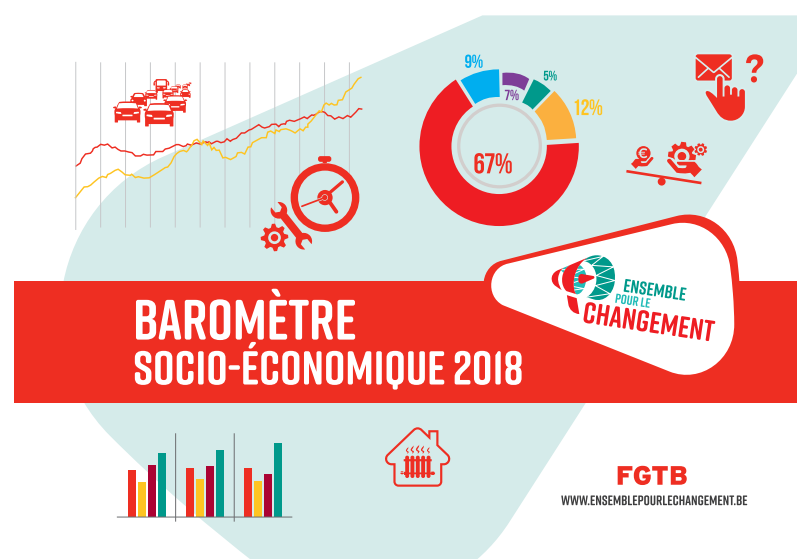
Le Baromètre socio-économique 2018, c'est quoi?

Le Baromètre socio-économique 2018 de la FGTB s'attache à évaluer l'action gouvernementale et à mettre en perspective les propos et les attitudes du monde patronal.

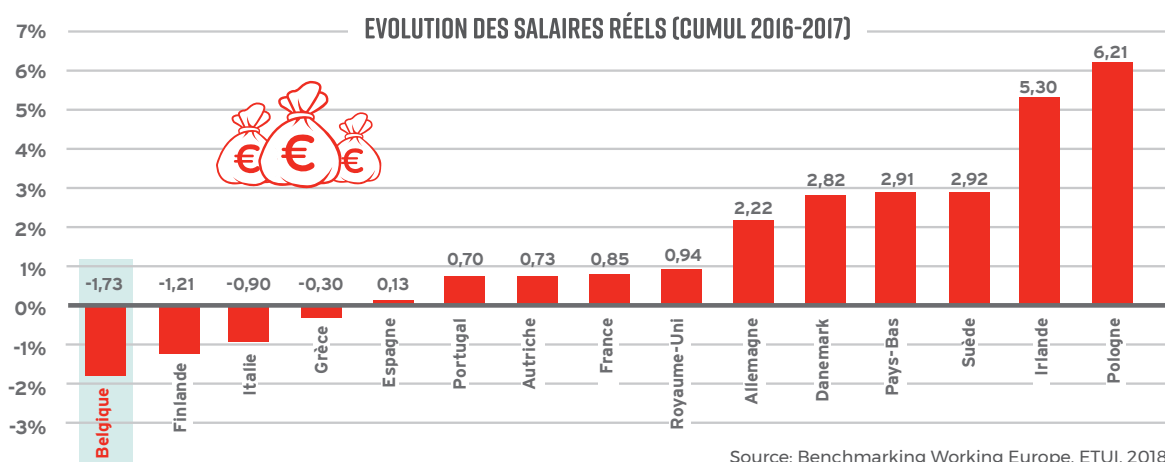
Outre une série d'indicateurs économiques ou sociaux issus de sources officielles multiples (BNB, OCDE, Commission européenne, Bureau du plan, etc.), le Baromètre 2018 de la FGTB intègre également une série d'indicateurs relatifs à la qualité de vie des gens. Des données chiffrées et commentées sur la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, le stress au travail, la précarité énergétique, ou encore la discrimination s'y trouvent enfin.

Le Baromètre socio-économique 2018 est découpé selon les thématiques suivantes: pouvoir d'achat, croissance et emplois, flexibilisation du travail, allocations sociales, changement climatique.

Lire plus sur le site dédié au Baromètre: www.barometrefgtb.be



Le pouvoir d'achat réel des Belges est en berne



Le Belge a perdu en moyenne 1,7% de pouvoir d'achat en 2016-2017.

Les salaires ne suivent plus l'augmentation du coût de la vie. L'Institut syndical européen (ETUI) a étudié l'évolution de nos salaires en tenant compte de l'inflation, c'est-à-dire en fonction de l'augmentation des prix.

Conclusion: Le Belge a perdu en moyenne 1,7% de pouvoir d'achat sur les années 2016 et 2017.

Quelles sont les raisons qui expliquent cette évolution?

Le gouvernement Michel fait diminuer le pouvoir d'achat pour que notre pays soit «plus compétitif» sur les marchés internationaux. Ce gouvernement l'a fait en appliquant un saut d'index, mais aussi par l'imposition de faibles marges d'augmentation des salaires (en plus de l'index) et par l'augmentation des taxes, accises et prix des services publics.

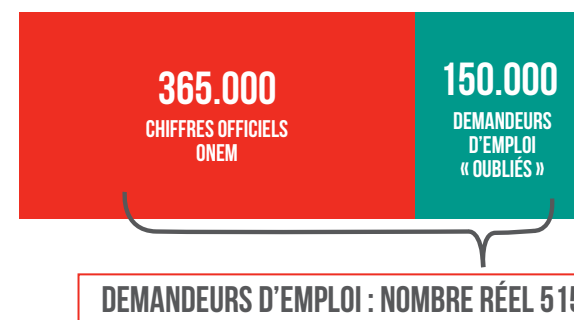
Le chômage réel ne diminue pas

Effectivement, le nombre de chômeurs complètement indemnisés diminue. Par contre, le nombre de travailleurs sans emploi ne décroît pas. Ce que nous considérons comme «le chômage réel» est plus important que ce qu'en dit le Gouvernement. Ainsi, en plus des 365.000 chômeurs annoncés par l'Onem, nous incluons:

- Les jeunes ayant terminé les études (pas d'allocations de chômage), soit 42.000 personnes
- Les chômeurs avec inscription obligatoire sans droit aux allocations de chômage, soit 68.000 personnes
- Les chômeurs inscrits sur base volontaire comme demandeurs d'emploi, soit 40.000 personnes

L'évolution de l'emploi depuis l'entrée en fonction du Gouvernement Michel est faible. Les emplois sont majoritairement des emplois précaires.

NOMBRE RÉEL DE DEMANDEURS D'EMPLOI BIEN PLUS ÉLEVÉ QUE LE NOMBRE OFFICIEL (PREMIER SEMESTRE 2018)



D'après les derniers chiffres publiés par Eurostat, on s'aperçoit que la Belgique enregistre des résultats extrêmement maigres en matière d'évolution de l'emploi.

Depuis l'entrée en fonction du Gouvernement Michel, on note une évolution totale positive de l'emploi: + 132 913. Néanmoins, la FGTB regrette la faible qualité de ces emplois.

- 53% des nouveaux emplois sont à temps partiel (+69.816)
- 41% des emplois sont à temps plein (+54.656)
- 6% des emplois sont des emplois saisonniers/intérimaires/occasionnels

Le travail à temps partiel est encore souvent vu comme une solution pratique pour permettre une bonne conciliation de la vie privée et professionnelle. Très souvent, on oublie cependant que la grande majorité des temps partiels sont des temps partiels involontaires, entraînant des conséquences importantes sur les revenus et les pensions. Seuls 8% optent réellement pour un temps partiel et ne veulent pas effectuer un temps plein. A ce niveau, l'inégalité de genre est en outre très grande. 41% des femmes travaillent à temps partiel, contre 10% seulement chez les hommes.



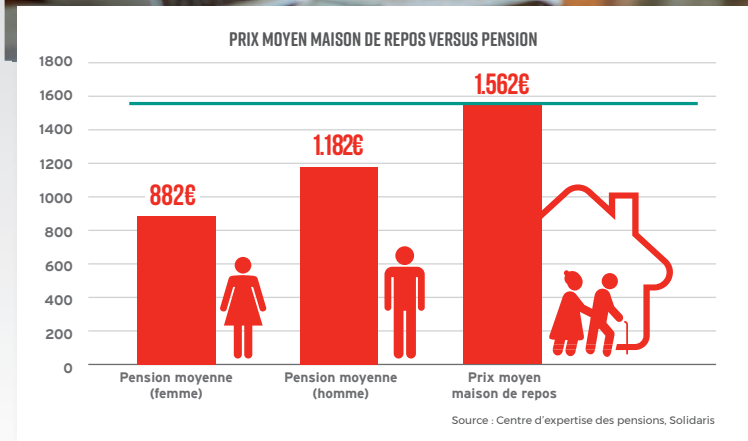
Les pensions ne permettent pas de vivre dignement

D'après les chiffres du centre d'expertise pensions, les pensions moyennes des Belges ne permettent pas de vivre dignement.

Ainsi, la pension moyenne des femmes se situe sous le seuil de pauvreté et s'élève à peine à 882€/mois.

La pension moyenne des hommes dépasse quant à elle légèrement le seuil de pauvreté européen et s'élève à 1.182€. Dans tous les cas, la majorité des pensionnés ne peuvent financer avec leur seule pension leur maison de repos (coût moyen 1.562€, Solidaris).

Nos pensions légales sont trop basses. Des augmentations sont nécessaires. La FGTB demande une pension minimum de 1.500 euros net et le retour de l'âge légal de la pension à 65 ans. Une pension anticipée à 62 ans doit être possible, après une carrière de 40 ans. 60 ans au moins pour les emplois pénibles, sans perte de pension. C'est payable. Ce n'est qu'une question de choix politiques.



La pauvreté ne diminue pas

Des milliers de Belges n'ont pas droit aux allocations de chômage et n'ont d'autre choix que de demander un revenu d'intégration auprès du CPAS. Depuis l'entrée en fonction du gouvernement Michel, ces chiffres ont explosé.



Indépendamment de cela, la pauvreté en Belgique évolue dans le mauvais sens. Globalement, 15,9% de la population belge présentait un risque de pauvreté en 2017. Si l'on fait une ventilation sur la base du niveau de formation, on en arrive au constat frappant que depuis l'entrée en vigueur du gouvernement Michel, le risque de pauvreté augmente fortement chez les personnes qui ont un faible niveau de formation. Ce gouvernement n'aide pas et même sanctionne les travailleurs qui sont moins qualifiés et qui ont donc plus de difficulté à intégrer le marché de l'emploi.

D'autres groupes ont un risque élevé de pauvreté:

- Un chômeur sur deux a un risque accru de pauvreté
- Quatre personnes isolées avec enfants sur dix ont un risque accru de pauvreté.
- Les conséquences du démantèlement de la sécurité sociale et du droit du travail par ce gouvernement se manifestent chaque jour un peu plus clairement.

La précarité énergétique en Belgique

- En 2015, 22% des ménages wallons, près de 13% des ménages bruxellois et 10,8% des ménages flamands étaient considérés en précarité énergétique c'est-à-dire que ces personnes n'arrivent pas à satisfaire leurs besoins en chauffage, soit par manque de moyens financiers, soit à cause de l'état de l'habitation.
- 14,5% des ménages paieraient une facture énergétique trop élevée par rapport à leurs revenus disponibles (déduction faite du coût du logement). Leur « excès » de dépenses énergétiques par rapport à la « normale » tournerait autour de 53€ par mois.
- 3,9% des ménages limiteraient leur consommation énergétique en-deçà de leurs besoins de base. L'écart moyen entre les dépenses énergétiques des ménages en précarité énergétique cachée et ce qui serait considéré comme « normal » s'élèverait à environ 77€ par mois.
- 5,1% des ménages craindraient de ne pouvoir chauffer correctement leur logement.
- Les isolés, et particulièrement les femmes seules et âgées de plus de 65 ans et les familles monoparentales sont particulièrement à risque de précarité énergétique.

Source: Baromètre de la précarité énergétique (2009-2015) - Fondation Roi Baudouin, troisième édition 2017.

Il faut améliorer et élargir l'accès à une sécurité sociale de qualité

Chaque citoyen belge doit pouvoir compter sur une protection sociale digne de ce nom et un revenu décent - provenant d'un emploi ou non. En Belgique, de plus en plus de personnes passent entre les mailles du filet de protection.

Il est temps de tenir compte des modifications au niveau des formes de vie commune (davantage de familles monoparentales,...) et des modifications sur le marché de l'emploi. De moins en moins de personnes peuvent se constituer des droits sociaux complets, car les contrats qui le permettent se font rares. D'autres personnes sont tout simplement exclues des droits sociaux, comme les jeunes qui viennent de terminer leurs études. Le droit à une sécurité sociale doit être élargi, certes, mais les allocations doivent être augmentées également. Dès lors, nous demandons au gouvernement de respecter sa promesse, à savoir le relèvement des minima sociaux au-delà du seuil de pauvreté (sans la moindre exception) et l'octroi intégral de l'enveloppe bien-être.

> SANTÉ

La charge émotionnelle ou mentale pèse lourdement sur la santé des travailleurs

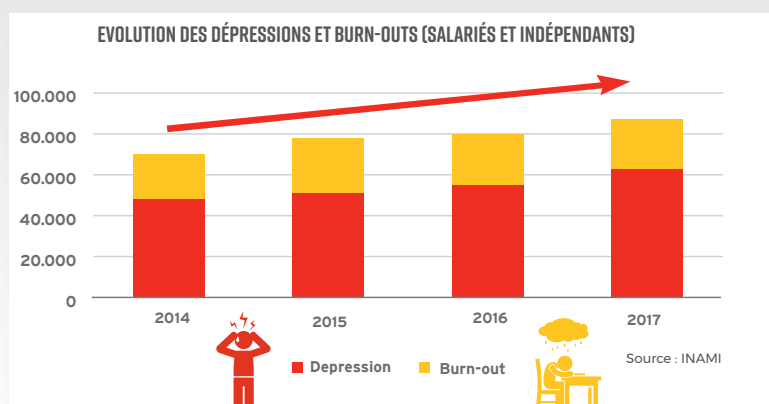
D'après les derniers chiffres de l'INAMI, le nombre de dépressions et de burn-out a littéralement explosé ces dernières années. Cette augmentation est symptomatique du mauvais climat de travail dans lequel de nombreux travailleurs doivent actuellement fournir des prestations.



Travail et vie privée: une séparation de plus en plus floue

En Belgique, l'organisation du travail est déjà très flexible: journées à rallonges, heures supplémentaires, heures atypiques, travail à temps partiel... Selon l'enquête Modern

Times réalisée par la FGTB, 80,8% des participants travaillent en journée, du lundi au vendredi, mais des heures atypiques sont habituelles. De surcroît, plus de 31% des participants disent aussi travailler les samedis et 11% sont confrontés à du travail de nuit.



Tous les indicateurs révèlent que la charge physique et mentale au travail ne cesse d'augmenter. Suite à la demande de davantage de flexibilité, allant de pair avec une multiplication des statuts précaires et une augmentation du rythme de travail, de plus en plus de travailleurs sont à bout de souffle. Et ce, à une époque où nombre de travailleurs sont à la recherche d'un emploi ou souhaitent une augmentation de leurs heures de travail. Aujourd'hui, une autre approche du concept 'travail' s'impose plus que jamais. Une étude néerlandaise révèle d'ailleurs que l'extension des flexi-jobs freine la croissance économique. Comme les flexitraités gagnent moins, ils dépensent moins et font moins tourner l'économie.

> SALAIRE VITAL

H&M continue l'hypocrisie

Exiger que H&M garantisse réellement le paiement d'un salaire vital aux travailleurs qui fabriquent leurs vêtements. C'est l'objectif de la campagne «Turn around H&M» lancée par achACT et Clean Clothes Campaign. Une nouvelle enquête révèle que malgré ses promesses, l'enseigne continue de profiter pleinement de l'exploitation des travailleurs de ses fournisseurs. Il est grand temps qu'elle joigne la parole aux actes.

La Bulgarie est membre de l'Union européenne. Sofia, sa capitale, n'est qu'à 2000 km de Bruxelles. Pourtant, les travailleurs du textile qui fournissent les vêtements pour H&M ne disposent pas d'un salaire vital, loin de là. C'est ce que révèle une nouvelle enquête menée par la plateforme achACT (Actions Consommateurs Travailleurs) dont est membre notre centrale. L'enquête révèle notamment que les travailleurs des fournisseurs bulgares de H&M gagnent moins de 10% du minimum nécessaire pour mener une vie décente avec leur famille. Une situation d'autant plus inacceptable que l'enseigne s'était engagée en 2013 à payer un salaire vital aux travailleurs de ses fournisseurs stratégiques pour fin 2018. L'échéance approche et pour l'heure, on est très loin du compte.

Les travailleuses s'évanouissent au travail
achACT l'a déjà démontré à maintes reprises, les salaires des couturiers ne représentent qu'une infime partie du prix de vente des vêtements que l'on retrouve dans

les rayons des grandes marques. Les marges contractées par ces grandes marques sur le dos des travailleurs relèvent de l'exploitation. La nouvelle enquête de la plateforme menée auprès des fournisseurs stratégiques de H&M en Bulgarie, en Turquie, au Cambodge et en Inde est édifiante.

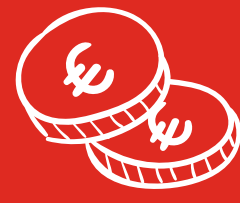
« Vous entrez dans l'usine à 8h, mais vous ne savez pas quand vous en sortirez. Nous rentrons parfois à la maison à 4h du matin ». Ce sont les mots d'une travailleuse de l'usine Koush Moda, un fournisseur stratégique de H&M en Bulgarie. Ces travailleuses sont obligées de prêter des heures supplémentaires pour gagner le salaire minimum légal dans le pays. Aux dépens de leur santé. Ainsi, au Cambodge et en Inde, il est fréquent de voir s'évanouir des travailleuses à cause du train de vie qu'on leur impose.

H&M bénéficie de la situation

Mais l'enseigne ferme les yeux sur cette situation. La priorité, c'est le

profit. En 2017, H&M a généré 1,6 milliards de bénéfice. Au regard de ce chiffre, il est clair que garantir le paiement de salaires vitaux aux travailleurs de ses fournisseurs est possible. C'était d'ailleurs l'engagement de H&M voici 5 ans. Mais en cours de route, ils se sont égarés, au point d'aboutir dans une impasse. Bettina Musiolek, coordinateur de la recherche pour la Clean Clothes Campaign, se doutait que cette promesse ne serait pas tenue: « Mais nous ne nous attendions pas à découvrir de si bas salaires et de si mauvaises conditions de travail. Via notre campagne, nous appelons H&M à agir immédiatement pour mettre un terme à cette situation. » relate-t-il.

Plus de 130.000 personnes ont déjà rejoint la campagne appelant H&M à reprendre l'itinéraire qu'il avait tracé en 2013 et ainsi respecter sa promesse de payer un salaire vital aux travailleurs. Nous vous invitons à rejoindre cette campagne sur achact.be et signez la pétition sur wemove.eu.



Salaires

Votre salaire a-t-il augmenté au 1^{er} octobre 2018? Pour le savoir, consultez la liste ci-dessous

Index:

102.04	carrières de grès et de quartzite
102.07	carrière de calcaire
106.01	fabrique de ciment
109	habillement et confection
113.04	tuileries
114	briqueteries
117	pétrole
120	textile
120.02	préparation du lin
120.03	jute
124	construction
125.01	exploitations forestières
125.02	scieries
125.03	commerce du bois
128	cuir
133	tabac
148	Fourniture et peau en poil
152.01	Enseignement libre Flandre
152.02	Enseignement libre com. Française et germanophone.
317	Gardiennage
318.01	aides familiales et des aides seniors de la com. Française, germanophone et Wallonie
318.02	aides familiales et des aides seniors de la com. flamande
319.01	établissements et services d'éducation et d'hébergement de la com. flamande
319.02	établissements et services d'éducation et d'hébergement de la com. française
329.01 - 329.02 - 329.03	secteur socio-culturel
339	logements sociaux
340	techniques orthopédiques

Retrouvez plus d'informations sur votre secteur sur notre site, www.accg.be, rubrique « votre secteur ».

> DUMPING SOCIAL

Des travailleurs désespérés retranchés en haut d'une grue

Le 5 octobre, 14 travailleurs se sont retranchés sur une grue, à environ 30 mètres de hauteur, sans la moindre protection contre les chutes sur un chantier de construction à Hove. Cette action désespérée visait à attirer l'attention sur leur situation. Depuis plus de trois mois, ils n'étaient plus payés et vivaient dans des conditions déplorables.

Il s'agit de travailleurs italiens, originaires d'Égypte où résident toujours leurs familles. Depuis plusieurs mois, ils ne pouvaient plus leur envoyer d'argent et n'avaient plus les moyens d'acheter les médicaments dont ils avaient besoin. Ils n'avaient plus rien à perdre, d'où leur geste. Une seule issue était possible pour qu'ils acceptent de descendre de la grue : percevoir leur salaire.

En étroite collaboration avec les syndicats italiens, un responsable de la FGTB Construction a convaincu les manifestants de désigner un émissaire afin qu'il se mette autour de la table avec le donneur d'ordre et le sous-trai-

tant.

Ce n'est qu'après plusieurs heures de négociations, et en présence d'un huissier de justice, qu'un accord écrit a pu être conclu. Cet accord notifiait le paiement des arriérés de salaires, la fin de l'occupation de la grue par les manifestants et leur prise en charge par la Croix rouge. Un hébergement temporaire a également été prévu pour ces travailleurs dans la commune voisine de Lint.

Des pratiques malhonnêtes
Cet appel à l'aide n'est qu'un exemple parmi tant d'autres des abus rencontrés sur les chantiers de construction. Il s'agit d'une nouvelle preuve qu'il est urgent de mettre fin à ces pratiques



malhonnêtes qui poussent de nombreux travailleurs dans le désespoir.

La FGTB Construction lutte depuis des années contre le dumping social. De trop nombreuses infractions sont encore constatées. Nous revendiquons la protection et des droits identiques pour tous les travailleurs actifs dans notre pays. Entre autres via la charte contre le dumping social qui, si elle était respectée, permettrait d'éviter de nombreuses situations désolantes. Il est également nécessaire de pouvoir compter sur un bon fonctionnement des services d'inspection dotés d'un personnel suffisant.

> SECTEUR DU GARDIENNAGE

Journée d'étude sur la nouvelle loi Jambon

Le 27 septembre dernier, les délégués du gardiennage étaient invités à une journée d'étude. Si, comme de tradition, nous y avons retrouvé les ouvriers-représentants des travailleurs, nous avons aussi, pour la première fois, pu y accueillir les employés-délégués. La journée était consacrée à la loi réglementant la sécurité privée (2 octobre 2017) qui remplace la loi Tobback datant de 1990, et règle le cadre dans lequel opère le secteur du gardiennage.

Tom De Bruyne et Laurent Mollet, deux instructeurs et experts en la matière, ont commenté les difficultés et les pièges que comporte la nouvelle loi. L'adaptation des cartes d'identification, les compétences de l'agent de gardiennage, l'utilisation de caméras, la législation sur la protection de la vie privée, les critères de formation et l'application du code pénal constituent des thèmes, parmi d'autres, qu'ils ont été passés en revue. Leurs exposés ont été suivis, l'après-midi, d'une session dynamique de questions-réponses. Vu les réactions positives des participants, nous avons la conviction qu'ils sont dorénavant encore mieux armés pour affronter la



concertation avec les employeurs et prêter aide et assistance à leurs collègues! C'est également dans cette optique que chaque délégué a reçu un livre consacré à la nouvelle législation et qui peut servir d'outil pour leur travail syndical au quotidien.

> SECTEUR DU PÉTROLE

Pas touche aux barèmes! Laissez faire la concertation

A force de mener une politique de mépris vis-à-vis de la concertation sociale, le gouvernement provoque le mécontentement dans les secteurs. Dernière en date? La suppression des barèmes salariaux. Or, ceux-ci font l'objet d'accords et de conventions collectives de travail (CCT) signés par les syndicats et les employeurs.

Productivité plutôt qu'ancienneté. Pour rappel, parmi les mesures du désastreux plan censé «doper l'emploi», imposé unilatéralement au beau milieu de l'été par le gouvernement Michel, nous dénonçons l'idée de ne plus faire augmenter les barèmes en fonction de l'ancienneté des travailleurs. Pour le gouvernement, les salaires doivent évoluer en fonction des

compétences et de la productivité. Il va de soi que cette idée on ne peut plus libérale consiste à mettre encore davantage en concurrence les travailleurs. Attention aussi aux salaires à la tête du client.

Laissez faire la concertation

Un peu d'histoire: les barèmes en fonction de l'ancienneté sont le fruit d'accords et de CCT signés par les interlocuteurs sociaux, syndi-

cats et employeurs. Les barèmes proviennent donc de notre modèle de démocratie économique et, plus précisément, de la concertation sociale. Comment accepter de court-circuiter ces accords par le gouvernement? Raison pour laquelle le front commun syndical du pétrole a adressé un courrier à la fédération patronale: contestez-vous notre accord? Acceptez-vous que le gouvernement abroge nos accords?

Enjeu salarial et démocratique

Il va de soi que le secteur du pétrole n'est pas le seul concerné. A l'heure où nous écrivons ces lignes, des contacts sont en cours dans d'autres secteurs pour confronter les employeurs aux pratiques anti-



sociales du gouvernement. La porte est donc ouverte aux employeurs en vue de préserver des barèmes transparents et la concertation

sociale. Gageons que les fédérations patronales concernées sauront comprendre l'enjeu et prendre leurs responsabilités.

Dans le pétrole, l'union fait la force

Comme annoncé en mai dernier, la Centrale Générale - FGTB a conclu un accord historique avec le SETCa. Selon cet accord, le principe d'une centrale pour un secteur sera d'application dès le 1^{er} janvier 2019. Cela concerne au total 47 secteurs.

Dans un monde du travail en pleine mutation, il est normal que nos structures s'adaptent pour encore mieux répondre aux besoins des travailleurs, quel que soit le statut: ouvrier, employé ou cadre. Cela est d'autant plus vrai quand on sait que l'harmonisation des statuts ouvrier/employé, dont on parle beaucoup, se poursuivra

dans un futur proche. Plus fondamentalement, le principe d'union des travailleurs a motivé cette nouvelle répartition des secteurs entre nos deux centrales. Dans certains cas, ce sont des affiliés et militants de la Centrale Générale qui partent au SETCa et dans d'autres, ce sont des affiliés et militants du SETCa qui rejoignent

nos rangs.

Le pétrole ouvre la marche

C'est ainsi que la semaine dernière avait lieu le premier Conseil syndical pour le secteur du pétrole. Une grande première qui a permis d'accueillir nos nouveaux militants en provenance du SETCa. Notre nouveau fonctionnement sectoriel nous permettra de mieux organiser le contre-pouvoir fédéral par-delà les frontières et à tous niveaux. En bref, notre organisation sera plus en phase avec la réalité du terrain. Pour mieux défendre les intérêts de nos membres. Vous travaillez dans le secteur du pétrole et vous souhaitez en savoir



plus? N'hésitez pas à consulter votre délégué, votre régionale ou à vous rendre sur notre site www.accg.be.

> SECTEUR DE LA CHIMIE

La formation est importante pour les jeunes et les travailleurs

Via le site breakingscience.be, Co-Valent, le fonds de formation du secteur de la chimie où siège également notre centrale, veut attirer plus de jeunes vers les études de la chimie. De plus, le fonds veut investir fortement dans la formation des travailleurs qui travaillent déjà dans le secteur. Dominique Boyen, directrice de Co-Valent, nous en parle.

Dominique Boyen: Le site web s'adresse aux jeunes de 12 à 18 ans. Il vise à apporter plus de chimie dans leur vie en associant cette matière à toute une série de sujets d'actualité. Mais aussi en la traduisant en langage «jeune»: via des vidéos youtube, via facebook, instagram,.... D'autre part, le site informe également sur les métiers qui existent dans le secteur de la chimie, car ils sont souvent méconnus. Le vieillissement s'accroît dans le secteur, on est donc à la recherche de jeunes travailleurs?

Dominique: La population vieillit et le secteur se porte bien. On y recherche des profils qui ne sont presque pas disponibles. C'est pourquoi nous travaillons sur différents tableaux: les demandeurs d'emploi, les étudiants, les écoles,.... Nous soutenons les écoles de différentes façons pour rendre les cours de chimie plus intéressants. Nous créons notamment un site web pour les enseignants afin de leur fournir du matériel pédagogique. Beaucoup de professeurs de chimie n'ont pas étudié pour enseigner cette matière donc ils sont demandeurs. Le message est limpide: la chimie c'est amusant.

En parallèle, nous essayons aussi d'orienter les demandeurs



d'emploi vers les métiers en pénurie. Nous travaillons main dans la main avec l'ONem, nous informons les demandeurs d'emploi sur les jobs, les formations,.... D'autre part, nous organisons ou subventionnons également des formations pour les travailleurs afin qu'ils puissent se recycler en permanence. Beaucoup de travailleurs peuvent-ils en profiter? Dominique: Ca augmente chaque année. D'une part il existe les formations organisées au sein des entreprises, qui sont remboursées en grande partie. Ainsi, en 2017, 33.233 ouvriers et employés ont pu prendre part à une formation. D'autre part, il existe les formations que nous organisons nous-mêmes. En 2017, 4.563 travailleurs ont pu en bénéficier, soit

une augmentation de 38%.

Concernant les formations en entreprises, les syndicats ont leur mot à dire au sein du Comité d'entreprise. Comment vous assurez-vous que la formation que vous offrez est bien adaptée aux besoins des travailleurs?

Dominique: Pour y parvenir, nous réalisons une enquête que nous diffusons maintenant pour la première fois via les syndicats. De plus, tous les participants aux formations sont invités à remplir un formulaire d'évaluation où l'on demande notamment quelles sont les matières qu'ils aimeraient suivre.

Plus d'infos sur www.breakingscience.be

> POINT DE VUE

Le débat démocratique n'est pas une «fake news»!

Charles Michel dérape. Après les journalistes, les magistrats, les recteurs d'université, mais aussi les syndicalistes et le monde associatif, le Premier ministre rêve-t-il de museler l'opposition? Pour la Wallonie et Bruxelles, c'est une majorité des Parlementaires qui sont visés!

L'attachement à une Belgique fédérale coûte cher aux Wallons et aux Bruxellois: toutes les conquêtes du monde ouvrier depuis 50 ans au moins sont remises en question. Par ailleurs, les groupes linguistiques minoritaires du pays - les francophones et les germanophones - sont représentés dans la coalition fédérale par un seul parti, le MR, qui n'a pu rassembler sur ses listes plus d'un vote sur cinq. La minorité démographique est ainsi marginalisée politiquement au sein de l'Etat fédéral. Ce qui représente un réel enjeu du point de vue des principes démocratiques. Cela n'a pas, jusqu'ici, beaucoup embarrassé des libéraux pourtant prompts à faire la leçon sur ces questions.

Il n'y a que la N-VA pour, régulièrement, souligner cette aberration. Sans doute parce qu'elle est une clé de voûte de sa stratégie vers le confédéralisme. C'est encore ce qu'a laissé entendre son président,

à la veille des élections communales, dans un long entretien accordé à la Libre Belgique. Il y plaquait le maintien, en Flandre - après le scrutin de... mail -, d'une majorité «suédoise». «C'est plus complexe pour le fédéral, expliquait-il, car le gouvernement n'a pas de majorité en Belgique francophone (sic). Ce n'est pas mon problème mais il existe... Sous le gouvernement précédent, il n'y en avait pas en Flandre et j'ai trouvé ça scandaleux»

En crachant sur la promesse faite à son électorat - «Jamais avec la N-VA» -, Charles Michel a donc fait le choix de «faire le jeu» de Bart de Wever: dégoûter Wallons et Bruxellois d'un Etat qui les marginalise dans toutes les politiques. Les sondages expriment déjà un désamour à l'égard du Premier ministre: troisième au hit-parade de la popularité au nord du pays mais loin derrière le podium en Wallonie et à Bruxelles où il est

même devancé par plusieurs ministres flamands!

Aujourd'hui, il peine à respirer profondément dans le costard trop étroit que lui a taillé le bourgmestre d'Anvers. Sa rhétorique est de plus en plus ampoulée. Sa dégainée mécanique et coincée se fige dans des mouvements répétitifs qui expriment d'abord le malaise. Ses allures d'enfant gâté sont celles d'un premier de classe «lèche-cul» et «petit père la morale». Son style a pourtant vraiment très peu d'importance au regard du propos qu'il installe dans la société avec de plus en plus d'insistance.

Souveraineté, populisme et experts éclairés

L'homme ne semble plus supporter la moindre critique à l'endroit de la politique dans laquelle il nous égare. Après les remontrances adressées aux journalistes, aux magistrats, aux responsables associatifs mais aussi aux recteurs d'université, il a donné, à l'occasion de son discours sur «l'état de l'union», l'impression de vouloir maintenant baliser l'expression de... l'opposition parlementaire. Dans la foulée de Trump ou de Macron - quels modèles! -, Charles Michel annonce partir en guerre contre les... «fake news» qui pol-

lueraient le débat démocratique. «L'action politique doit être confrontée à la réalité, à la vérité des faits plutôt qu'à la facilité des perceptions et des illusions», a-t-il dit à la tribune de la Chambre. Sans équivoque possible, son intention était de désamorcer les critiques de l'opposition. Il entendait les ramener préalablement à une dimension exclusivement émotionnelle. Et ainsi purger le débat démocratique et le réduire à une expression binaire du genre: «on-off».

Cette volonté a un sens qui dépasse le fragile souci de dénoncer préalablement à leur formulation des «mensonges» redoutés. Elle est dangereuse parce qu'elle induit l'idée que la politique fédérale pourrait ne pas être lisible par tout un chacun. Qu'il n'y aurait donc plus de libre arbitre possible pour le citoyen. Et que les critiques s'appuyant sur ce que ressent la population relèveraient d'office d'une forme de... «populisme». Comprenez donc que le peuple serait peut-être encore «souverain» mais qu'il ne serait plus éclairé et que la «vérité» lui échappant, c'est à des... experts qu'il faudrait faire confiance parce qu'eux n'auraient ni pulsions, ni émotions?

La pente est glissante. Charles

Michel est le Premier ministre dont la formation politique est si peu représentative de son corps électoral depuis très longtemps. Ses mensonges (sur la TVA de l'électricité, la pension à 67 ans, l'index, le financement du tax shift, le budget dans les clous...) ruinent sa crédibilité politique. Sa stratégie «communautaire» (la Wallonie et Bruxelles contre un strapontin) est un désastre. Sa couverture des propos racistes de certains responsables de son équipe le déshonore. Mais sa volonté persistante à vouloir disqualifier par des arguments de pure autorité toute forme de mise en question de sa politique devient un vrai problème démocratique. Et ça, c'est pas une «fake news».



Nico Cué
Secrétaire général de la MWB

Carte blanche

<http://www.metallos.be>



«Nouveaux défis chez Audi Brussels»

Franky De Schrijver, militant depuis 1995, est devenu délégué syndical l'année de la fermeture de l'usine Volkswagen, en 2006. Il a tout suite été dans le feu du combat syndical. L'usine d'assemblage située en région bruxelloise était, selon les dires de certains, vouée à la disparition. Douze ans plus tard, l'entreprise est l'une des deux dernières usines d'assemblage automobile en Belgique. Le maintien du site a fait l'objet de nombreux combats syndicaux, de négociations et d'assemblées du personnel, avec au bout du compte l'expression démocratique des travailleurs via des référendums décisifs. Les propositions n'ont jamais été mises sur la table de gaieté de cœur par les représentants des travailleurs, puisqu'il s'agissait au départ de demandes patronales. Mais la MWB-FGTB n'a jamais fui ses responsabilités en faisant des contre-propositions pour limiter au mieux ces demandes. L'objectif étant d'abord et avant tout la défense des conditions de travail et salariales.

D'ailleurs, les travailleurs ne sont pas dupes. Ils savent que la direction allemande tient au site parce qu'il est rentable et qu'il dispose de

nombreux atouts pour le groupe Audi: la localisation, des avantages fiscaux, la productivité et les compétences des travailleurs de l'usine. Au moment de la reprise par Audi, la principale contrepartie pour la pérennité de l'usine était, selon la direction, la réduction des coûts salariaux de 20%... Cela s'est traduit, entre autres, par une augmentation du temps de travail de 35 à 38 heures. La production de l'A1 a démarré en 2010. Grâce aux bons chiffres de vente de l'A1, le volume d'emploi a tenu toutes ses promesses, avec davantage de jobs qu'initialement prévu. L'emploi a été stable durant les 3 dernières années. Le cycle d'un modèle étant d'environ 6 ans, les travailleurs ont commencé à se poser des questions quant à leur avenir.

Finalement, l'annonce du nouveau modèle a lieu à la mi-2016: la production d'un SUV électrique. Depuis l'été 2016, l'usine a fait l'objet de modifications de grande ampleur, dans tous les départements, allant de la carrosserie au montage en passant par la peinture. L'usine a également été pourvue de sa propre unité de production de batteries. Les travailleurs ont suivi 200.000 heures de formation

afin d'être prêts pour le lancement. Mais avant le lancement du nouveau modèle, il a fallu gérer la fin de production du modèle A1. Le problème étant que le volume de production était supérieur au programme prévu. Début 2018, les travailleurs ont été confrontés à de gros volumes de production avec pour conséquences de nouvelles exigences en termes de flexibilité. Là aussi, la MWB-FGTB a pris ses responsabilités en faisant des contre-propositions.

Face à cette flexibilité l'équipe syndicale MWB-FGTB reste constamment attentive, elle a pu notamment obtenir des emplois adaptés, surtout pour des travailleurs âgés, fatigués par la cadence de la chaîne. En cas de problème sur la chaîne, la réaction de la délégation est immédiate. La direction a toujours affirmé qu'elle était pour le dialogue social. Evidemment il y a eu des tensions. Mais grosso modo ce dialogue a fonctionné jusqu'à présent grâce à la vigilance des syndicats soutenus par les travailleurs.

Au moment où nous donnons la parole à Franky, l'usine est en démarrage avec la production de

voitures tests jusqu'à la fin de l'année. La production pour clients démarrera normalement en janvier 2019. Fin novembre, on connaîtra le volume à produire et les effectifs nécessaires pour la production. Le but étant d'avoir un maximum de contrats à durée indéterminée.

D'ailleurs, par rapport au nouveau modèle «e-tron» la délégation a fait trois revendications:

- La création de postes pour les anciens, en trouvant des solutions de souplesse pour eux à l'intérieur de l'usine.
- Concernant les travailleurs intérimaires, avoir un maximum de travailleurs en contrats CDI;
- Garantir un bon équilibre entre vie privée et boulot.

L'équipe syndicale MWB-FGTB se bat au quotidien pour le bien-être et l'amélioration des conditions de travail et salariales pour tous les travailleurs: anciens, jeunes, sans aucune distinction d'origine, de sexe, de langue... Ensemble on est plus forts!

Franky De Schrijver,
Porte-parole MWB-FGTB Brabant
de l'entreprise AUDI BRUSSELS



Fight for 14€ continue: les salaires minimums trop faibles mènent à la pauvreté

Lors du congrès de la FGTB interprofessionnelle, nous avons lancé un mouvement pour obtenir un revenu décent pour tous les travailleurs. Aujourd'hui, un emploi n'est plus une garantie d'une vie sans pauvreté. Bon nombre de gens travaillent pour un salaire de misère qui ne leur permet pas de joindre les deux bouts à la fin du mois.

Notre action du 4 octobre à Wilrijk était l'étape suivante. Nous avons remis au Président de Bemora un mémorandum qui énumérait toutes nos préoccupations. Cette action s'inscrivait dans le cadre de l'action mondiale 'Fight For \$15', née initialement en Amérique dans le secteur du fastfood. La FGTB Horval y a toujours participé. Les actions «Fight For 14€» et «Fight For 15\$» plaident pour une augmentation du salaire minimum. C'est indispensable puisque plusieurs études ont démontré qu'un salaire minimum brut de 2.300€, soit 14€ bruts par heure, est nécessaire afin de joindre les deux bouts à la fin du mois. Nous nous rendons cependant compte que cela ne s'effectuera pas dans une seule négociation. L'écart entre le salaire minimum et ces 14€ est trop important dans bon nombre de secteurs. Les négociations interprofessionnelles commenceront dans les semaines à venir. C'est le moment idéal, puisque le thème est hyper actuel. Au sein des instances de la FGTB, nous insisterons à ce que «Fight For 14€» soit repris et occupe une place importante dans la lutte syndicale contre la dégradation sociale!

Soutenez notre campagne et suivez-nous sur:

- www.fightfor14.be
- YouTube: ABVV FGTB Horval - Fight For 14
- Facebook: FGTB Horval

Jetez également un coup d'œil sur le baromètre économique, pour plus d'infos: www.barometrefgtb.be

Une vision sur l'horeca

Un commis, par exemple, gagne un salaire horaire brut de 11,68€, soit un salaire mensuel brut de 1924,36€. Il est interpellant que ce commis, après 45 ans d'ancienneté, ne gagne que 13,76€ bruts par heure (2267,06€ bruts!). Nous sommes d'avis que tous les travailleurs doivent gagner un salaire brut minimal de 2300€, ce qui correspond à un salaire net de 1500€. Voilà ce qui est nécessaire afin d'éviter un salaire de misère et réduire le risque de pauvreté!



Manifestation pour des pensions décentes

Ce 2 octobre 2018, les manifestants de la FGTB se sont réunis en front commun aux quatre coins du pays pour dénoncer la politique des pensions du gouvernement Michel / N-VA. Bravant le froid et la pluie, nous étions plus de 60 000 dans les rues de Belgique! Merci à tous pour votre mobilisation!



Après la pension à points, les syndicats ont mené des actions pour obliger gouvernement et patronat à revoir leur projet sur les métiers pénibles. En effet, pour les services publics, il existe déjà une liste des métiers pénibles qui fixe les travailleurs qui seront autorisés à prendre une pension anticipée à 60 ans... avec une perte financière mensuelle considérable car moins d'années de carrière! C'est une aberration! Les travailleurs seront obligés de mettre leur santé en péril s'ils veulent espérer toucher une pension (attention nous n'avons pas dit qu'elle serait décente!).

Rappelons-nous également que le gouvernement veut nous faire travailler jusqu'à 67 ans en prétextant que l'espérance de vie augmente. Il a cependant oublié que l'espérance de vie EN BONNE SANTE est de 64 ans! Cela signifie donc que les travailleurs devront terminer leurs carrières dans des conditions de santé et de vie difficile.

Comme en mai dernier, affiliés, délégués et membres de la FGTB Horval étaient massivement présents lors de cette action nationale avec pour volonté commune de dénoncer les injustices auxquelles les travailleurs doivent faire face!

Ensemble, nous continuerons le combat!
Ensemble, nous serons toujours plus forts!

SAFTAM: en grève!

A 6h du matin le 4 octobre dernier, les travailleurs de la SAFTAM étaient sur le pont pour faire entendre leurs revendications au Conseil d'administration (CA) du service d'aide à domicile. Une action syndicale qui n'a pas plu au CA, composé à 50% de mandataires socialistes!

Une action syndicale était menée ce 4 octobre par les délégués et membres de la FGTB Horval et du Setca. Leurs revendications? Un conseil d'administration qui s'octroie des avantages et des jetons de présence alors qu'il refuse les avantages pourtant promis aux travailleurs!

Pour rappel, en 2011, le service a vécu une période difficile qui amène à la dénonciation d'une série d'avantages sociaux. Le CA de l'époque s'était alors engagé à réoctroyer ces avantages une fois la situation de nouveau bénéfique! Mais dans les faits, RIEN! En 2016-2017, l'entreprise dégage à nouveau des bénéfices et en janvier 2017, la FGTB dépose alors son cahier de revendications que le CA ignore. Non seulement les administrateurs, majoritairement socialistes, s'attribuent des jetons de présence mais en plus, ils s'octroient les écochèques des travailleurs.

Mécontent de l'action syndicale, ils ont envoyé un huissier de justice sur le piquet de grève et ont même opposé au droit de grève le droit au travail. Parfois avoir des administrateurs socialistes n'est pas gage de voir une politique de gauche.

Vendredi 12 octobre, une conciliation avait lieu avec la direction de la SAFTAM. Au terme de 7h de négociation, nous étions proches d'un accord! La direction a pourtant mis fin à toute discussion et a finalement refusé de signer l'accord, sans aucune explication! Les grèves ont repris dès lundi 15 octobre à 6h du matin, aux portes de la SAFTAM.





> CONTACTS CENTERS

Travailleurs sous pression



Contacts centers

until the last drop

Comme chaque année en automne, se tient une semaine d'action mondiale dans les contacts centers. Du 22 au 26 octobre, les syndicats organisent des actions de sensibilisation dans de nombreux centres d'appels du pays. Nous mettons cette année en lumière l'insupportable pression qui est mise sur les épaules des 500.000 travailleurs du secteur.

Cadences infernales, objectifs (parfois irréalistes) à atteindre, contrôle de performance permanent, horaires dif-

ficiles et contraignants, flexibilité, contrats précaires,... Avec de telles conditions de travail, il ne faut pas s'étonner du haut niveau de stress

des travailleurs des contacts centers.

Bien souvent, les clients-donneurs d'ordre sont à l'origine d'un dumping social et salarial féroce au sein du secteur. Ils en demandent toujours plus pour un prix toujours plus serré. Jugez plutôt: le prix moyen de facturation des services est passé de 40€/h à 28€/h en 15 ans. Quant au système de facturation, il est passé d'une facturation au mois à un prix par appel, majoré ou minoré en fonction des résultats. Pour les travailleurs, cette

course au low cost a de lourdes répercussions sur les conditions de travail et les salaires. Les contacts centers offrant les conditions de travail les moins bonnes sont avantagés sur le marché. Et dès que les syndicats améliorent les conditions de travail dans un centre d'appel, d'autres acteurs apparaissent sur le marché et cassent les prix. Cela a aussi pour conséquence directe un recours de plus en plus fréquent à l'externalisation/à l'outsourcing à l'étranger.

Les syndicats font bouger les lignes

Pour lutter contre cette course à la compétitivité, les organisations syndicales militent pour l'instauration d'un dialogue social et l'adoption de normes communes spécifiques aux contacts centers aux niveaux belge et européen. La semaine d'action des contacts centers, initiée depuis 2006 par UNI ICTS (le Syndicat mondial des travailleurs des télécoms et des centres d'appel), est l'occasion de sensibiliser les travailleurs. UNI ICTS a aussi pour mission d'approfondir la coopération entre les différentes délégations des contacts centers et a d'ailleurs réuni les organisations syndicales européennes du 8 au 11 octobre dernier à Anvers pour coordonner l'action syndicale (voir ci-après).

Une action de sensibilisation symbolique

Durant la semaine d'action dans les contacts centers, les organisations syndicales distribueront symboliquement des presse-tubes qui permettent de vider le dentifrice «jusqu'à la dernière goutte», comme il en est du sort des travailleurs. Nous mettrons également en évidence l'importance pour les travailleurs du secteur d'être affilié auprès d'un syndicat.

L'envers du décor des contacts centers

Travailler dans un contact center, c'est devoir jongler entre les clients, les projets et les horaires. Le rythme de travail est hyper soutenu et tous les faits et gestes sont passés à la loupe. Comme nous l'explique un travailleur occupé dans un grand groupe européen, la situation est souvent étouffante et pas toujours évidente à gérer pour le personnel:

«Tous les opérateurs travaillent sur des projets extrêmement variés, qui ont chacun leur spécificité et pour lesquels nous devons atteindre des objectifs. D'un projet à l'autre, ceux-ci diffèrent énormément. Les projets sont répartis parmi les travailleurs et ceux-ci travaillent sur plusieurs projets en même temps. Tout change en permanence et il n'est pas toujours facile de s'y retrouver. Chez nous, tout est fortement comptabilisé. Les temps de pauses sont à respecter à la minute près, au risque de voir ses chiffres dégringoler. On constate par exemple que ceux qui doivent aller plus régulièrement aux toilettes ont de moins bons chiffres que d'autres... Même quelque chose d'aussi anodin et intime que la taille de votre vessie a un impact sur l'évaluation de la performance. Ce comptage permanent engendre des tensions et un mal-être au sein du personnel. Actuellement, sur certains projets, les résultats sont affichés à la vue de tous. Certains vivent mal cette

évaluation permanente de leurs résultats.

Nous avons des emplois précaires et le secteur est très dur. Si 90% des objectifs ne sont pas atteints, les travailleurs savent qu'un plan d'action sera directement mis en place par la direction et qu'ils risquent aussi de recevoir leur C4. Cela met une pression permanente au-dessus de votre tête: c'est très lourd à vivre au quotidien»

Le marché est extrêmement compétitif, voilà une des raisons pour lesquelles travailler comme agent d'appel est si stressant. C'est ce que disent Gina et Lien, respectivement agentes d'appel de première et de seconde ligne dans un service à la clientèle et également déléguées SETCa. Elles ont l'avantage de ne rien devoir vendre, mais cela ne signifie pas pour autant qu'il n'y ait aucune pression sur leurs épaules.

«Les clients de notre employeur négocient fermement à propos des contrats, la concurrence dans ce secteur est énorme. Nous ressentons également la pression financière que subit l'entreprise. La pression à la baisse sur les prix est importante. Tout doit être le meilleur marché possible, car l'outsourcing est de plus en plus présent. Ainsi, nous avons perdu un projet parce que les appels en français se font désormais à partir de la Tunisie. Cela génère le stress

voulu. Si l'entreprise ne se porte pas bien, peut-être perdrons-nous notre emploi. Nous avons déjà eu des licenciements économiques.»

«Nous avons-nous aussi des objectifs clairs. Il en a été un moment autrement, mais nous avons accusé un retard, qu'il faut à présent combler. La pression est forte, oui. Chez nous, c'est surtout la qualité des entretiens qui compte. En effet, il faut au moins atteindre un score de 90% et les appels ne peuvent pas être trop longs non plus. Le cas échéant, nous sommes interpellés sur cette aspect. Tout ce que nous faisons est par ailleurs minuté: aller à la toilette, boire quelque chose, prendre une pause... Si vous êtes parti trop longtemps, vous recevez un avertissement. À 3 avertissements, vous êtes licencié. Certains services doivent aussi finaliser un nombre déterminé de dossiers sur une journée, mais nous n'avons personnellement pas d'expérience en la matière.»

«La rotation chez nous est tout de même importante. On nous pose des exigences élevées, mais le salaire mis en contrepartie est plutôt bas. Les heures sont aussi irrégulières et il arrive que les plannings soient communiqués trop tard. Ainsi, il est parfois difficile de prendre congé. En tant que délégués, les défis auxquels nous sommes confrontés ne sont pas minces. Les personnes occupées chez nous sont souvent peu qualifiées. Malgré les qualités qu'elles

ont, ces personnes ne trouveront pas aussi facilement un autre travail. C'est à tout le moins ce qu'elles craignent. Nombreux sont ceux qui ont peur de perdre leur emploi s'ils venaient à protester. Lorsque cela ne se passe pas bien, la plupart des travailleurs n'osent pas aborder le problème.»

Heureusement, le tableau n'est pas tout noir. Nous avons interrogé Bert, qui travaille depuis déjà 10 ans dans un contact center inhouse. Il est par ailleurs délégué depuis 2016. Bien qu'il y ait naturellement des points de discordance et que certaines choses puissent être améliorées, il est satisfait de l'organisation.

«Nous répondons aux clients qui ont une réclamation en cours au sujet de leur assurance-hospitalisation. Nous enregistrons les déclarations, fournissons des explications... et nous leur expliquons pourquoi une réclamation est refusée ou pourquoi nous remboursons un certain montant au lieu d'un autre. Ce n'est pas toujours facile. Ces gens sont dans le besoin. Parfois, il s'agit de drames humains. Dans pareilles situations, les collègues les plus expérimentés essaient aussi d'épauler les autres.»

«La plupart de mes collègues travaillent à temps partiel. Il s'agit souvent de jeunes mères, qui sont contentes de pouvoir choisir elles-mêmes combien de temps

elles travaillent. Parfois, il faut se creuser la tête pour organiser le planning. Ainsi, chaque travailleur à 4/5 souhaite par exemple avoir son vendredi ou son lundi libre. Logique, mais il est dès lors compliqué d'assurer une permanence. Heureusement, nous recevons notre planning bien à temps. Il y a toutefois une certaine rotation, due entre autres au jeune âge des travailleurs.»

«La qualité de nos conversations est surveillée. Jusqu'à présent, je n'ai jamais entendu dire que des gens aient eu à se justifier à tout propos pour avoir dit quelque chose d'une certaine manière. Si nous entendons que quelqu'un est vraiment désagréable, on lui demande immédiatement des explications. L'objectif est que nous clôturons 90% des dossiers. Pour les nouveaux collègues, nous sommes plus souples. C'est en effet un travail assez complexe, il faut du temps pour le maîtriser.»

«J'ai aussi travaillé ailleurs dans le secteur, je sais donc bien comment cela se passe. Des phénomènes comme l'outsourcing sont également monnaie courante. Je ne crois pas que lorsque les budgets sont aussi faibles, on puisse fournir un réel travail de qualité. D'après moi, la situation de ces entreprises se dégradera à long terme.»

> FORUM UNI POUR LES CONTACTS CENTERS

Solidarité sur le plan mondial



Les conditions de travail dans les contacts centers sont également une préoccupation au niveau mondial. Un forum syndical sur ce thème vient de se tenir à Anvers sous l'égide de UNI Global Union (L'organisation mondiale qui rassemble plus de 900 syndicats issus du secteur des services).

Le Forum, qui s'est déroulé du 8 au 10 octobre dernier, a réuni une centaine de délégués et permanents des centres de contact du monde entier. Comme pays représentés, citons notamment la Belgique, la France, l'Allemagne, l'Espagne, l'Irlande, le Royaume-Uni, la Pologne, le Canada, les Etats-Unis, la Colombie, le Brésil, etc. Le SETCa-BBTK, en tant que fer de lance du secteur, était évidemment bien représenté par des délégations venant du 4 coins du pays.

Durant trois jours, les délégués et permanents ont eu l'occasion de confronter les expériences et pratiques qu'ils rencontrent dans leurs pays respectifs mais aussi de nouer des contacts avec les délégations d'autres pays et de tenter d'élaborer une stratégie mondiale pour faire évoluer la situation des travailleurs du secteur.

Le forum a notamment été introduit par Jean-Pierre Boninsegna, Secrétaire Fédéral SETCa-BBTK. Il a rappelé les difficultés rencontrées au quotidien par les travailleurs du secteur mais aussi l'importante précarité des contrats proposés et des conditions de travail. Le Président du SETCa-BBTK, Erwin De Deyn, est également intervenu à la tribune, avec une analyse de notre système de concertation sociale en Belgique. Comparativement aux autres pays, nous devons constater que celui-ci est certainement



l'un des plus abouti et efficace, et notamment sur le plan sectoriel.

Jan Meeuwens, secrétaire permanent au sein de la section SETCa-BBTK de Bruxelles, a également pris la parole pour présenter un combat victorieux au sein de l'entreprise B-connected. Ce combat a été mené durant plusieurs années avec la solidarité de toutes les délégations des centres de contact du pays et a récemment permis d'installer une délégation syndicale mais aussi de signer les premières CCT d'entreprise sur l'utilisation du temps de travail, l'encadrement des horaires flexibles, des régularisations salariales rétroactives et l'instauration d'une prime syndicale ! Un exemple à suivre et dont nous devons nous inspirer...

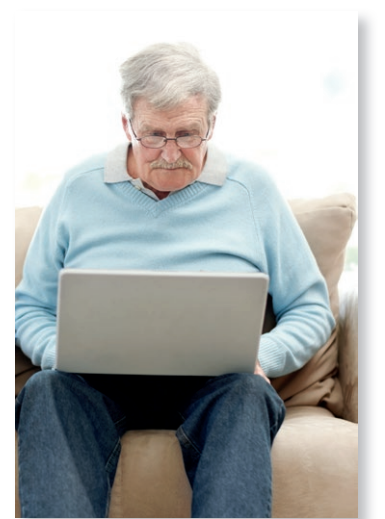
Parmi les nombreuses présentations qui ont été effectuées durant ce forum, notons également celle de Syndex concernant la nouvelle loi française (2017) sur le devoir de vigilance. Cette loi, qui rend obligatoire la responsabilité sociale des entreprises, a une dimension extra-territoriale et peut être utilisée par les syndicats du monde entier. Cette nouvelle législation impose une obligation de surveillance d'un large panel de risques liés aux droits fondamentaux (travail des enfants, travail forcé, non-respect de la liberté syndicale, locaux non conformes aux normes de sécurité, dommages environnementaux...) que l'activité d'une entreprise peut engendrer, en France ou à l'étranger. Sont visées par cette obligation les entreprises de plus de 5.000 employés en France, ou 10.000 salariés si le siège social est à l'étranger. Il s'agit là d'une piste intéressante à creuser dans le futur pour continuer à faire évoluer les conditions de travail.

L'enthousiasme des participants a permis de faire de ce forum une réussite. Nous sommes convaincus que chacun ressortira enrichi des connaissances acquises et des contacts noués au terme de ce dernier. Travailleurs des contacts centers: ensemble on est plus forts, aussi au niveau mondial.

> AUGMENTATION SALARIALE POUR 4 EMPLOYÉS SUR 5 LA PREMIÈRE MOITIÉ DE 2018

Les travailleurs âgés sur la touche

Le prestataire de services RH Acerta a déclaré récemment que durant la première moitié de 2018, les employés de la Commission paritaire auxiliaire pour Employés (CP 200) avaient bénéficié en moyenne d'une augmentation de salaire de 22,6€. Acerta fait toutefois l'observation regrettable que les travailleurs âgés étaient surreprésentés parmi les travailleurs n'ayant pas reçu d'augmentation et qu'ils ont dès lors vu leur salaire augmenter moins vite que la moyenne.



Il y a trois raisons à l'augmentation des salaires dans la CP 200: l'indexation générale des salaires (traditionnellement le 1er janvier pour la CP 200), des augmentations salariales convenues aux niveaux du secteur ou de l'entreprise, et d'autres origines, comme l'ancienneté, les bons résultats de l'entreprise ou une promotion. Ce sont surtout ces autres raisons, également appelées «dérive salariale», qui sont intéressantes.

Les cercles patronaux et gouvernementaux ne se privent pas de clamer que notre système de barèmes à l'expérience (à l'ancienneté) rend les travailleurs âgés trop coûteux. Il ressort pourtant de l'enquête que c'est précisément ce groupe qui voit son salaire augmenter le moins vite. Un échantillon de 24.000 travailleurs de la CP 200 a été sélectionné à cet effet. Cette commission paritaire est l'une des

plus importantes de notre pays, puisqu'elle regroupe presque 1/3 des travailleurs.

Pour le SETCa, ce n'est pas une surprise. Dire que les salaires du système actuel augmentent éternellement est un mythe. En Belgique, les augmentations barémiques automatiques sont en moyennes limitées à 22 ans, ce qui signifie que vers l'âge de 45 ans, il n'y a plus ou presque plus de progression salariale. En outre, et nous l'affirmons depuis plus longtemps encore, en Belgique, les salaires moyens des travailleurs âgés ne sont pas excessifs.

Acerta signale encore qu'il semble que les promotions et la croissance en interne soient plutôt réservées aux jeunes travailleurs. Cela rejoint notre constat que ce ne sont pas les salaires, mais plutôt des stéréotypes sociaux tenaces, qui jouent

un rôle lors du recrutement ou de la promotion des travailleurs âgés. Ce sont à ces stéréotypes que nous devons nous attaquer, pas à notre système salarial.

Selon Acerta, ce système offre précisément aussi des possibilités pour les employeurs. Si nous voulons maintenir les travailleurs âgés au travail plus longtemps, nous devons leur offrir des possibilités de croissance au sein de l'entreprise. Le SETCa reconnaît lui aussi l'importance de la formation, des possibilités de promotion et du travail faisable pour tous, que l'on soit jeune ou plus âgé!

Vous voulez en savoir plus sur le thème des salaires et barèmes et les enjeux qui y sont liés? Surfez vite sur www.setca.org/

en bref...

Domaine de Taintignies | durant près d'une semaine, des actions de grève se sont tenues au sein de l'établissement afin de protester contre le licenciement injustifié de 3 travailleurs et de réclamer leur réintégration. Depuis plusieurs années, le dialogue social est difficile au sein de cette institution qui accueille des résidents français en situation de handicap et qui est actuellement en procédure de recouvrement judiciaire. Les échanges avec la direction ont été très tendus. Au terme du dernier bureau de conciliation, un accord a finalement pu être trouvé. Les discussions locales vont à présent se poursuivre concernant les conditions de réintégration des travailleurs licenciés.

UNI cadres | du 11 au 12/10, UNI Global Union a tenu sa conférence annuelle pour les travailleurs cadres. Une délégation du SETCa a participé à l'événement, au cours duquel le nouveau programme d'action mondiale UNI envers les cadres a notamment été présenté. Parmi les points importants de ce programme mondial, on retrouve: la liberté syndicale pour les cadres, la syndicalisation des cabinets d'audit et de consultance, les compétences et l'apprentissage, la place des femmes mais aussi la syndicalisation et la représentation des cadres dirigeants. Une conférence mondiale sur la mise en œuvre du programme aura lieu en août 2019 au Japon.

Mestdagh | A l'heure où nous écrivons ces lignes, des actions de grève sont en cours au sein des magasins du groupe Mestdagh. Depuis plusieurs jours, ceux-ci sont portes closes et les discussions entre

les syndicats et la direction en vue d'aboutir à un plan social sont au point mort. Pour rappel, le 7 mai dernier la direction avait annoncé une restructuration d'ampleur accompagnée d'une intention de licenciement collectif. Depuis lors, les réunions de négociation se sont multipliées. La dernière en date s'est soldée par un échec. Le blocage est total, la direction n'entendant pas donner satisfaction aux représentants des travailleurs qui réclament un plan social digne de ce nom.

Delhaize | Une réunion de conciliation s'est tenue ce 10/10 concernant la nouvelle organisation de travail que la direction souhaite mettre en place. Pas grand-chose de neuf à l'issue de cette conciliation, les premiers tests débiteront à partir du 05/11 dans plusieurs magasins pilotes. Des discussions entre direction et syndicats sont prévues à plusieurs moments clés dans les prochaines semaines afin d'évaluer la situation. Le SETCa/BBTK veillera bien entendu à relayer toutes les préoccupations des travailleurs lors de ces évaluations.

Groupe de soins Eclips | Le 10 octobre, les syndicats ont mené une action dans l'unité de revalidation Crombeen. Le personnel dénonce la charge de travail trop élevée et le manque de personnel. Ils revendiquent 2 infirmier(ère)s, 1 aide-soignant(e) et du personnel d'appui supplémentaire, mais la concertation sociale se déroule péniblement. Le SETCa déplore que la direction minimise les problèmes et ne propose pas de solutions concrètes. Si cela ne change pas, le personnel fera grève.

> ÉDITO

Devoir de citoyen

Le gouvernement N-VA, CD&V, Open Vld et MR s'est signalé par sa politique asociale et injuste. Nous pouvons le ressentir tous dans notre portefeuille. Nous le constatons à nos factures et nous le ressentons au travail. C'est pourquoi, nous aimerions vous demander de réfléchir à votre prochain vote.

Les résultats des élections locales sont connus. Ils déterminent la politique qui devra être menée dans votre commune, ville ou village. Il s'agit, par exemple, de la gestion du stationnement, des bus et des trams, des écoles, de l'accueil de la petite enfance, de la politique de la jeunesse, des infrastructures sportives, de la gestion des ressources naturelles et des espaces verts, de l'organisation d'événements culturels, de l'aménagement et de la gestion de routes et de parcs. Toutes ces choses qui déterminent votre qualité de vie.

Qualité de vie

Mais votre qualité de vie est également déterminée par les décisions prises aux plus hauts niveaux du pouvoir. Par le financement qu'ils octroient aux pouvoirs locaux, mais aussi parce qu'ils façonnent la politique. Les règles relatives au temps de travail et aux heures supplémentaires, les prix de l'électricité et les montants des allocations sont ainsi convenus au niveau fédéral. C'est pourquoi nous suivons de près cette politique fédérale.

Un suivi qui connaît son apogée avec la publication annuelle de notre baromètre socio-économique où, à l'aide de données officielles et d'analyses, nous prenons le pouls de notre pays. Cette année, nous nous sommes concentrés sur la politique du gouvernement en matière d'emploi, de pouvoir d'achat, de protection sociale, de pensions... Un véritable reality check qui prend le contre-pied du show

des bonnes nouvelles et des déclarations de Michel & co. Voir le dossier en page 8 & 9.

Recalé!

Après examen, le gouvernement est recalé. Le niveau de qualité de vie des gens est en recul. Tant en matière de pouvoir d'achat, que de création d'emplois, de qualité du travail que des allocations sociales, le travailleur est généralement le dindon de la farce...

Sous le gouvernement Michel, le fossé s'est accru entre ceux qui ont beaucoup et ceux qui doivent se contenter de peu. Une chose que nous ne pourrions jamais accepter. Plus d'un Belge sur six court un risque de pauvreté. De plus en plus de gens dépendent du revenu d'intégration. Le gouvernement a supprimé un tiers du budget qui était prévu pour adapter les allocations pour qu'elles suivent l'évolution des salaires. Les factures d'énergie flambent. 15% des ménages sont confrontés à la précarité énergétique et nous ne sommes même pas certains d'avoir de l'électricité cet hiver.

Cadeaux

Le gouvernement MR, N-VA a réduit les cotisations des employeurs à notre sécurité sociale. En lieu et place de 33 % de cotisations sur les salaires, ils ne paient plus aujourd'hui que 25 %. Un cadeau gratuit. Sans aucune obligation de créer de l'emploi. Pourtant, ces jobs (supplémentaires) auraient pu alimenter la sécurité sociale et les caisses de l'Etat. Une réforme qui vient gonfler à hauteur de 13 mil-

liards d'euros la masse des subsides salariaux octroyés chaque année aux entreprises alors qu'elles ne paient au total que 14 milliards d'impôts environ.

Malgré cela, le gouvernement y a ajouté une réduction de l'impôt des sociétés de 34 à 25%. Cet impôt était-il trop élevé? Sûrement pas. Si nous regardons ce que les entreprises paient réellement, nous constatons qu'avant la réduction, nous étions déjà bien dans la moyenne européenne.

Pression

Michel & co embrassent la tendance qui consiste à toujours faire payer moins les entreprises. Peu importe que ceci tire vers le bas les finances de l'Etat et donc les moyens alloués aux transports publics, aux soins de santé ou à l'enseignement. Peu importe également que cela mette les travailleurs et/ou les consommateurs sous pression. Alors que les travailleurs et/ou les consommateurs contribuent au développement du pays et ne transfèrent pas l'argent gagné à la sueur de leur front dans des paradis fiscaux comme les Bahamas ou le Panama. Tout gouvernement qui se respecte devrait s'atteler à ce problème. C'est d'ailleurs ce qu'avaient promis Michel & co, sous une forte pression, avec la recrudescence des révélations de cas de fraude et des constructions fiscales à l'étranger en 2016 avec l'affaire des Panama Papers. On était décidé à en finir. «*L'opinion publique n'en peut plus, et moi non plus*», déclarait Van Overtveld, Ministre des Finances N-VA.

Lanceurs d'alerte

Depuis quelques jours, il apparaît clairement que ceux qui refusent de collaborer à une enquête fiscale ne seront pas sanctionnés. L'idée d'une protection pour les lanceurs d'alerte a été renvoyée aux calendes grecques. Alors

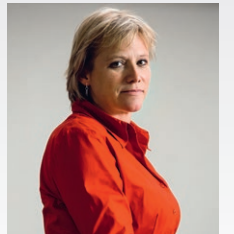
que les révélations successives des dernières années, comme les Swiss Leaks, les LuxLeaks, les Panama Papers, etc., n'auraient jamais vu le jour sans lanceurs d'alerte.

Nous ne pouvons accepter que la N-VA, l'Open Vld et le MR préfèrent couvrir la fraude des grandes banques et des multinationales. Différentes études évaluent la fraude fiscale dans notre pays à 20 milliards d'euros par an. 20 milliards... non, vous ne rêvez pas!

Nous ne pouvons pas accepter que le gouvernement Michel choisisse le camp des fraudeurs et des consultants louches plutôt que celui de ceux qui choisissent de dénoncer la fraude et donc de faire leur devoir de citoyen. C'est pourquoi nous considérons qu'il est également de notre devoir de citoyen, juste après les élections locales, de voter lors des prochaines élections fédérales de mai 2019 pour des partis qui mèneront réellement une politique juste. Car, oui, il y a des hommes et des femmes politiques, des partis, qui tiennent compte de votre qualité de vie, qui veulent rétablir l'équilibre entre ceux qui ont beaucoup et ceux qui ont moins, qui veulent mettre un terme aux abus fiscaux et qui prônent une justice fiscale.



Robert Vertenueil
Président



Miranda Ulens
Secrétaire générale

VOUS PROTÉGER, ÇA N'A PAS DE PRIX.

**PROFITEZ PENDANT UNE ANNÉE COMPLÈTE
DE NOTRE FORFAIT ASSURANCE AUTO «ALL INCLUSIVE»**

IL COMPREND :

- ✓ ASSURANCE CONDUCTEUR
- ✓ ASSISTANCE PANNE
- ✓ ASSISTANCE VOYAGE
- ✓ PROTECTION JURIDIQUE

Vous en bénéficiez si vous souscrivez à un contrat Responsabilité Civile et à un contrat MINI ou MAXI Omnium entre le **01/10/2018** et le **31/11/2018**.

ACTION TEMPORAIRE !

POUR PLUS D'INFO OU POUR RECEVOIR UNE OFFRE SANS ENGAGEMENT:

Appelez-nous gratuitement 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 agréées 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/fgtauto 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