

Syndicats

MAGAZINE

FGTB

N°10 • BIMENSUEL • 72^{ème} année

Bureau de dépôt: Charleroi X

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

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

1^{ER} JUIN 2018 • Éd. BRUXELLES

TRAVAILLEUSES MILITANT·E·S
ENVIRONNEMENT SEMAINE DE 32 HEURES #4J
ALTERNATIVES GAGNAGE FÉMINISME LUTTE DES CLASSES ANTICAPITALISME
TRAVAIL COMBAT POPULAIRE
ASILE INDIGNÉS SERVICES PUBLICS JUSTICE SOCIALE
LIBERTÉS CAMARADE ÉGALITÉ CAPITAL/TRAVAIL MANIFS 14 € / HEURE
SYNDICALISME
FISCALITÉ DÉLÉGUÉ·E·S JEUNES
JUSTE INTÉRÊT GÉNÉRAL CLASSES SOCIALES
GRÈVE LIBERTÉS PÉNIBILITÉ RADICAL
SOLIDARITÉ
TRAVAILLEURS

La FGTB Wallonne a tenu son congrès sous le slogan: « *Construire un NOUS à gauche* », c'est-à-dire un projet rassembleur de changement radical qui n'a pas peur des mots.

Notre dossier en pages 8 & 9

PÉNIBILITÉ

Ni liste ni accord et grève en vue

Page 3

MAWDA

Pour la régularisation des sans-papiers

Page 4 & 16



OIT

24.000.000 d'emplois verts, si...

Page 5

JEUNES

TOUT sur les Jobs étudiants

Page 6



Estelle CEULEMANS, nouvelle secrétaire générale de la FGTB Bruxelles!

Ce mercredi 23 mai, la FGTB Bruxelles, réunie en Congrès statutaire, a élu Estelle CEULEMANS en qualité de Secrétaire générale de l'interrégionale bruxelloise de la FGTB. Elle succède ainsi à Philippe VAN MUYLDER, en poste depuis 2003, qui n'avait pas sollicité le renouvellement de son mandat. Les Congressistes ont également approuvé la feuille de route de la FGTB Bruxelles pour les quatre prochaines années.

Ce mercredi, près de 200 congressistes ont pris part au Congrès statutaire de la FGTB Bruxelles. A l'ordre du jour: la présentation du Rapport d'activités 2014-2018 et l'approbation du programme de l'organisation syndicale pour les



quatre prochaines années. Sous la présidence de Jean-Michel CAPPOËN, Secrétaire général du SETCa-BBTK, les Congressistes ont également procédé à l'élection des membres qui composeront les instances de l'Interrégionale de Bruxelles de la FGTB. Rudy JANSSENS, Secrétaire général de la CGSP de Bruxelles (Centrale Générale des Services Publics) est ainsi confirmé en sa qualité de président de l'Interrégionale. Estelle CEULEMANS a, quant à elle, été choisie pour succéder à Philippe VAN MUYLDER en tant que Secrétaire générale.

Philippe VAN MUYLDER a notamment exercé, durant quinze années, la fonction de Secrétaire permanent du SETCa de Bruxelles-Halle-Vilvoorde, responsable du secteur non-marchand, avant de succéder, en 2003, à Anne-Marie APPELMANS comme Secrétaire général de la FGTB Bruxelles.

Estelle CEULEMANS, nouvelle Secrétaire Interrégionale, entrera officiellement en fonction le 1^{er} Juin 2018. Elle est actuellement Directrice des Services syndicaux fédéraux de la Centrale Générale.



> 14 JUIN 12H30 - MIDI DE RÉFLEXION

«Le projet de loi fédérale concernant le travail associatif, les services occasionnels entre citoyens et l'économie collaborative via une plateforme reconnue»

L'École syndicale vous invite, ce jeudi 14 juin, à débattre sur le projet de loi fédérale concernant le travail associatif, les services occasionnels entre citoyens et l'économie collaborative via une plateforme reconnue.

Un midi de réflexion organisé dans le cadre de la campagne Tam-Tam, à laquelle participe énergiquement la FGTB: vaste campagne de sensibilisation, d'information et de mobilisation, réunissant des acteurs de la société civile, dont l'objectif est de sortir de la résignation (et de la contamination des esprits par le néolibéralisme)...

La troisième partie de cette campagne a débuté fin avril 2018 sur le thème du travail.

Pour mémoire, en août dernier, le Gouvernement fédéral a adopté un projet de loi de Maggie DE BLOCK, Ministre des Affaires sociales, instaurant un nouveau régime de travail dans lequel il est possible de gagner 6.000€ de revenus «complémentaires» non taxés et exempts de cotisations sociales. Ce nouveau régime, entre volontariat et travail professionnel, permettra à des personnes qui ont déjà un travail (ou qui sont pensionnées) d'exercer des activités dénommées fort ironiquement «travail associatif» au sein d'organisations ou pour des particuliers, contre une indemnité maximale de 500€ par mois et 6.000€ par an, tous statuts confondus. Le montant de 6.000 €, défiscalisé et exonéré de cotisations sociales, est très important. Aucune étude d'impact n'a été faite, ni du côté de la sécurité sociale, ni du côté fiscal...

Un système à «l'anglo-saxonne», qui poussera des travailleurs précaires et des pensionnés vers des petits boulots sans statut social. Des boulots bradés et qui se substitueront à de vrais emplois qualifiés! En bref: les recettes publiques chuteront, la qualité du travail ne sera pas assurée et la protection du travailleur sera... inexistante.

Que dit ce projet de loi? Quelles sont ses menaces? Quelles sont les préoccupations du secteur? Quels impacts pour les travailleurs?

On fait le point avec vous en présence de:

- ✓ Alain Willaert - Coordinateur général du Conseil bruxellois de coordination sociopolitique, ASBL
- ✓ Yves DUPUIS - Permanent SETCa - Secteur non-marchand
- ✓ Spéro HOUMEY - Permanent Centrale Générale
- ✓ Muriel DI MARTINELLI - Permanente CGSP

Infos pratiques:

Rue de Tournai, 10, 1000 Bruxelles - SETCa

12h30-14h

Des sandwiches seront mis à disposition

Plus d'informations: info@centraleculturellebruxelloise.be

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

NAMUR



38 JOURS DE FORMATION
- dont 8 jours de stages en entreprise -
AVOIR CONFIANCE EN SOI, FAIRE LES BONS CHOIX, RÉUSSIR SON PROJET PROFESSIONNEL.

SÉANCES INFO
- sur inscription -
27.06 + 04&11.09.2018

ANDENNE | Maison de la Laïcité
Avenue Belle-Mine 10, 5300 ANDENNE

CONTACT | AFICo asbl (AGR/102)
Rue Borgnet 14, 5000 NAMUR
081/64 99 52 | info@afico.be
www.afico.be | afico.asbl



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



PROGRESSEZ PAS A PAS...

- Développez une image positive de vous en prenant conscience de vos acquis, de vos expériences et des responsabilités que vous assumez déjà.
- Recevez un soutien individuel et collectif face aux difficultés.
- Réalisez des tests d'orientation afin de déterminer le secteur d'activité qui vous convient le mieux.
- Déterminez avec précision des objectifs réalistes et identifiez les moyens de réussir.
- Découvrez et maîtrisez des outils essentiels à la réalisation de votre projet professionnel : décodage d'une offre d'emploi, CV, lettre de motivation, préparation à l'entretien d'embauche.
- Apprenez à mieux communiquer, au niveau verbal et non verbal.
- Décrochez des stages en entreprises pour valider votre projet professionnel en milieu réel.

SÉANCES INFO
- sur inscription -
27.06 + 04&11.09.2018

CONTACT | AFICo asbl (AGR/102)
Rue Borgnet 14, 5000 NAMUR
081/64 99 52 | info@afico.be
www.afico.be | afico.asbl



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

AFICo asbl
MEMBRE DU MOUVEMENT CEPAG

NOUS CONTACTER

- Rue Borgnet 14
5000 NAMUR
- 081 64 99 52
Fax : 081 26 26 05
- info@afico.be
- www.afico.be
- /afico.asbl

AFICo

- est une asbl namuroise d'Éducation populaire et d'Insertion Professionnelle, issue de la FGTB.
- Notre asbl propose des formations et des animations qui permettent à toutes et tous, jeunes et moins jeunes, avec ou sans travail, de participer à la société dans ses aspects politiques, économiques, sociaux et culturels.
- propose un vaste catalogue d'animations et de formations modulables selon vos demandes.
- N'hésitez pas à nous contacter si vous souhaitez vous inscrire à notre newsletter pour être tenu au courant de nos activités et recevoir notre catalogue détaillé.

NOS VALEURS :
Solidarité, égalité des chances, autonomie des individus.

NOS THÉMATIQUES :
L'analyse critique du monde du travail, l'épanouissement professionnel, l'exclusion des minorités, les droits des citoyen-nes, l'organisation d'actions citoyennes, l'égalité femmes-hommes, la diversité culturelle...

NOS MÉTHODES :
L'écoute et la confrontation des divers points de vue, la mise en valeur des savoirs des participant-es, la vulgarisation, l'analyse critique, le croisement de différentes sources d'information et la bienveillance.

NOTRE ENGAGEMENT :
Donner à chacun et chacune l'accès à des infos utiles pour mieux comprendre les règles du jeu du monde du travail et de la société, insuffler de l'énergie pour amorcer ou continuer des combats qu'ils soient individuels ou collectifs !



CEPAG AFICo Namur

COMMISSION DES TRAVAILLEURS SANS EMPLOI.

DES RENCONTRES POUR (S)'ÉCOUTER, (IN)FORMER, AGIR, REVENDIQUER

Sécurité sociale, Plan PEETERS, plan d'accompagnement des chômeurs, limitations dans le temps et restrictions d'accès aux allocations d'insertion, dégressivité des allocations de chômage, politiques fédérales et régionales, accès et pièges à l'emploi, contrôles de la disponibilité, qualité du travail, logement, accès à l'énergie, ect., sont autant de sujets traités et analysés.

REJOIGNEZ-NOUS
La commission TSE se réunit 2 Journées par mois ou plus suivant l'actualité et/ou les actions en développement.

Les Travailleurs Sans Emploi (TSE) s'opposent à l'ensemble des mesures qui, depuis plusieurs années, précarisent l'assurance chômage dans le but de flexibiliser le marché de l'emploi et de tirer les salaires et conditions de travail vers le bas. **Préciser les chômeurs va de pair avec préciser le travail...**

AFICo asbl
Françoise LEJEUNE - 0474 481 002
francoise.lejeune@afico.be
www.afico.be | afico.asbl



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

WALLONIE PICARDE

FGTB Wallonie picarde

Permanences fiscales Exercice 2018- Revenus 2017

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

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

Où?

A TOURNAI, rue du Crampon 12A (étage)
Le samedi 16 juin de 8h30 à 11h00
Les lundis 4, 11 et 25 juin de 08h30 à 11h30

A MOUSCRON, rue du Val 3 (étage)
Le samedi 9 juin de 8h30 à 11h00
Les mardis 5, 12 et 19 juin de 8h30 à 11h30

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

1. La déclaration d'impôts et le document préparatoire revenus 2018.
2. L'avis d'avis d'avis d'avis (note de calcul envoyée par l'Administration des contributions) et le brouillon de l'exercice précédent.
3. L'attestation de cotisations syndicales pour l'année 2017.
4. Les fiches fiscales relatives à l'ensemble des revenus 2017 (salaire, chômage, mutuelle, pécule de vacances, pension, ...) et les attestations de revenus d'origine étrangère.
5. Les attestations pour EMPRUNTS et ASSURANCES-VIE ainsi que le revenu cadastral non indexé des maisons et terrains, ...
6. Les attestations pour paiement de pensions alimentaires.
7. Les justificatifs requis pour les dépenses donnant droit à des réductions d'impôt.

CENTRE

> FGTB RÉGIONALE DU CENTRE

Permanences Fiscales 2018 - Déclaration d'impôts des revenus 2017

- le lundi 4 juin, de 9h00 à 11h30: Jolimont - Maison Syndicale FGTB, rue Aubry 23 à 7100 Haine-St-Paul
- le mercredi 6 juin, de 9h00 à 11h30: La Louvière - FGTB CGSP, 7 rue du Temple à 7100 La Louvière
- le jeudi 7 juin, de 9h00 à 11h30: Jolimont - Maison Syndicale FGTB, rue Aubry 23 à 7100 Haine-St-Paul
- le lundi 11 juin, de 9h00 à 11h30: Jolimont - Maison Syndicale FGTB, rue Aubry 23 à 7100 Haine-St-Paul
- le mardi 12 juin, de 9h30 à 12h00: Soignies - FGTB bureau chômage, 12 rue des Tanneurs à 7060 Soignies
- le mardi 12 juin, de 13h30 à 16h00: Chapelle - FGTB bureau chômage, 28 rue Solvay (7160)
- le mercredi 13 juin, de 9h00 à 11h30: La Louvière - FGTB CGSP, 7 rue du Temple à 7100 La Louvière
- le mercredi 13 juin, de 10h00 à 11h45: Enghien - FGTB bureau chômage, 76 rue de Bruxelles (7850)
- le mercredi 13 juin, de 14h00 à 16h00: La Louvière - FGTB SETCa, 15 place Communale à 7100 La Louvière
- le jeudi 14 juin, de 9h00 à 11h30: Jolimont - Maison Syndicale FGTB, rue Aubry 23 à 7100 Haine-St-Paul
- le jeudi 14 juin, de 9h00 à 12h00: Binche - FGTB bureau chômage, 16 rue Gilles Binchois à 7130 Binche
- le jeudi 14 juin, de 14h00 à 15h30: Braine-le-comte - FGTB bureau chômage, 3 Grand Place (7090)
- le vendredi 15 juin, de 9h00 à 12h00: Bracquegnies - FGTB bureau chômage, 27/1 rue J. Wauters (7110)
- le lundi 18 juin, de 9h00 à 11h30: Jolimont - Maison Syndicale FGTB, rue Aubry 23 à 7100 Haine-St-Paul
- le lundi 18 juin, de 9h00 à 12h00: Binche - FGTB bureau chômage, 16 rue Gilles Binchois à 7130 Binche
- le mercredi 20 juin, de 9h00 à 11h30: La Louvière - FGTB CGSP, 7 rue du Temple à 7100 La Louvière
- le jeudi 21 juin, de 9h00 à 11h30: Jolimont - Maison Syndicale FGTB, rue Aubry 23 à 7100 Haine-St-Paul
- le lundi 25 juin, de 9h00 à 11h30: Jolimont - Maison Syndicale FGTB, rue Aubry 23 à 7100 Haine-St-Paul
- le mercredi 27 juin, de 9h00 à 11h30: La Louvière - FGTB CGSP, 7 rue du Temple à 7100 La Louvière
- le jeudi 28 juin, de 9h00 à 11h30: Jolimont - Maison Syndicale FGTB, rue Aubry 23 à 7100 Haine-St-Paul

Munissez-vous des documents suivants:

- les cartes d'identités du mari et de l'épouse, ainsi que les codes PIN respectifs
- le dernier calcul d'impôts
- toutes les fiches de rémunérations, maladie, allocations de chômage, pensions, rentes...
- les fiches des congés payés
- pour les chômeurs complets et prépensionnés, l'attestation des cotisations syndicales payées
- les attestations relatives aux emprunts hypothécaires, assurances vie, épargne pension, ALE, libéralités...
- la preuve de paiement des pensions alimentaires
- tout autre document probant donnant droit à des réductions d'impôts
- composition de ménage, handicap + 66%

CHARLEROI

La transition, c'est pour les riches?

Débat - Mercredi 27 juin 19h à Leugnies



Pour transmettre une planète habitable à nos enfants, il faut agir tout de suite, ici et maintenant. Ça tombe bien, des initiatives de transition fleurissent un peu partout, près de chez vous. Mais toutes ces alternatives, est-ce que ce n'est pas un peu des trucs de « bobos » ? Ne supposent-elles pas des moyens financiers et un certain capital social et culturel? Comment les ouvrir au plus grand nombre, dans la Botte du Hainaut, et y intégrer une réflexion politique collective?

Avec les *Actrices et Acteurs des Temps Présents* et Emeline De Bouver, auteure d'une thèse sur la simplicité volontaire comme nouvelle forme d'engagement.

Mercredi 27 juin à 19h à la Salle Communale de Leugnies (Place communale). GRATUIT

Infos: Asbl Vie Esem 071/58.96.16
Emilie.jacqy@vie-esem.be

ACTEURS
DES TEMPS
PRÉSENTS

FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES

Beaumont et Sivy-Rance
en Transition

CEPAG
Vie Esem
Dud Notout

Rouge Productions présente

LA SOCIALE

VIVE LA SÉCU!

Que répondre à ceux qui disent que notre sécurité sociale est chère et inutile? Pourquoi ne pas leur raconter son histoire?

D'où vient-elle et comment a-t-elle pu devenir possible? Quels sont ses principes de base et qui en sont les bâtisseurs? Mais aussi, qu'est-elle devenue au fil des décennies et quelles sont les forces qui, aujourd'hui, la menacent?

Les réponses en images avec le film 'La Sociale' de Gilles Perret.

Le jeudi 14 juin à 19h au Centre Culturel d'Anderlues
(10, Place Albert 1^{er} - 6150 Anderlues)

En collaboration avec le Centre Culturel d'Anderlues et le PCS d'Anderlues.

Informations et inscriptions
laura.vidotto@vie-esem.be
071/58.96.16 ou 0499/20.13.26



un film de Gilles Perret

Produit par Jean Bigot
assisté de Camille Gillet

Image: Jean-Christophe Hainaud

Montage: Stéphane Perriot

Musique originale: Laurie Derouf

Avec la participation de: Emeric Jerat, Bruno Rodriguez, Christian Chauvin, Laurence Mollard, Didier Pêcheur, Mathieu Perrin, Yann Chapron, Philippe Fontaine, Olivier Dassonville, Marion Pasquier, Raymond Macheret, Jean-Bernard Emery. Et de la Région Rhône-Alpes, de France Télévisions, du Centre National de la Cinématographie, des Mutuelles de France, de la CGT, de la Ligue de l'Enseignement, de la FOL 74, du Comité des 70 ans de la Sécurité Sociale et de tous les généreux contributeurs.

LIÈGE - HUY - WAREMME



KOT À PROJET

NE JETEZ PLUS, PARTAGEZ !

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

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

LE PROJET ?

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

ENVIE D'EN SAVOIR PLUS ?

Séance d'information et visite du kot :

0800 90045

JEUNES FGTB
Liège - Huy - Waremme

Les Tournières
Coopérative Immobilière - SCRLP

WWW.FGTB-LIEGE.BE/KOT
> Rue St-Léonard 332 à Liège

Besoin d'aide pour remplir votre déclaration fiscale ?

Permanences gratuites pour les affiliés de la FGTB Liège-Huy-Waremme.

LIÈGE

Du 18 mai au 29 juin 2018
UNIQUEMENT sur rendez-vous
au 04 22197 51

Dans les locaux de la FGTB :
place Saint-Paul 9/11 à 4000 Liège
(se présenter à l'accueil).

HUY

Le jeudi 14 juin 2018
Sans rendez-vous de 9h à 12h
et de 13h30 à 15h30

Dans les locaux de la CGSP :
rue Neufmoustier, 8 à 4500 Huy.



Il est indispensable de vous munir des documents repris ci-dessous :

- 1 Votre carte d'identité et le code secret (PIN : 4 chiffres) pour avoir accès à Tax-on-web (Attention : Si mariés ou cohabitants légaux, vous munir de ceux de votre conjoint-e).
- 2 Le dernier avertissement extrait de rôle (envoyé par l'administration des contributions).
- 3 Les relevés des salaires (Fiche 281), vacances, indemnités, allocations de chômage et maladie, pensions ou rentes imposables, perçus en Belgique ou à l'étranger pour 2017.
- 4 Immeubles ou terrains : l'avertissement extrait de rôle payé en 2017, précompte immobilier (demande de paiement).
- 5 Attestations de prêts hypothécaires et/ou d'assurances-vie délivrées par l'organisme prêteur et/ou assureur.
- 6 Tout autre document utile à la rédaction de la déclaration : preuve de paiement pension alimentaire, attestation achat de titres-services, donation à asbl,...
- 7 Si vous disposez d'un compte en banque à l'étranger, munissez-vous du n° de compte.

FGTB
Liège - Huy - Waremme

VERVIERS

Liste des documents et renseignements devant être fournis avec la déclaration fiscale

1. Votre carte d'identité et code PIN et la carte d'identité et code PIN de votre conjoint.
2. Les deux exemplaires de la déclaration fiscale.
3. Documents à fournir par le contribuable et son épouse si celle-ci a des revenus imposables:
 - ◆ **Fiches fiscales:**
 - ✓ du ou des employeurs;
 - ✓ de l'organisme de paiement des allocations de chômage ou de prépension (FGTB, CAPAC, ...);
 - ✓ de la mutualité;
 - ✓ de l'Office National des Pensions;
 - ✓ du Fonds des Maladies Professionnelles;
 - ✓ de la compagnie d'assurances (accident de travail);
 - ✓ de la Caisse de vacances annuelles;
 - ✓ du Fonds de Sécurité d'Existence ou autres Fonds ayant octroyé des avantages imposables (prime de fin d'année, repos compensatoire,...);
 - ✓ de tout autre organisme ayant accordé des revenus imposables.
 - ◆ Montant des primes versées en exécution d'un contrat d'assurance-vie (la première année, joindre l'attestation d'immunisation fiscale).
 - ◆ Libéralités déductibles (joindre les attestations fournies par les bénéficiaires).
 - ◆ Annuités d'emprunts hypothécaires garantis par une assurance de « solde restant dû » et contractés en vue de l'acquisition, de la construction ou de la transformation d'une habitation sociale, moyenne ou autre (la première année, joindre l'attestation; les autres années, fournir les preuves de paiement). Indiquer également s'il s'agit d'une habitation sociale ou moyenne, la date à laquelle l'emprunt a été contracté, la date d'occupation de l'immeuble, s'il y a lieu.
 - ◆ Rentes alimentaires payées ou reçues avec nom et adresse

PERMANENCES FISCALES FGTB

IMPORTANT !

Même si vous n'avez pas reçu de déclaration papier, si vous le souhaitez, vous pouvez venir remplir votre déclaration en nos locaux, via Tax-on-web, et ce jusqu'au 29 juin au plus tard.
N'oubliez pas de vous munir de votre carte d'identité et de son code Pin !

Quand ?

Du lundi 28 mai 2018 au vendredi 29 juin 2018 de 9h à 12h

Où ?

Au Sième étage (salle Nicolas STASSART) de la FGTB, Pont aux Lions, 23/5 à Verviers

PRIERE DE VOUS MUNIR DE TOUS LES DOCUMENTS NECESSAIRES

- des bénéficiaires ou des débiteurs.
- ◆ Avertissement-extrait de rôle en matière de précompte immobilier pour les propriétaires.
- ◆ Preuves de versements anticipés d'impôts effectués en 2017.
- ◆ Documents justificatifs se rapportant aux sommes déductibles consacrées à l'épargne-pension.
- ◆ Frais de garde d'enfants pour enfants de moins de 3 ans

placés dans des institutions agréées.

- ◆ Preuves de versements effectués pour prestations dans le cadre d'Agences Locales pour l'Emploi (chèques ALE et titres-services).
- ◆ Documents justificatifs quant aux dépenses pour travaux ayant pour effet des économies d'énergie (facture, preuve de paiement, prêt vert).

> PENSIONS

Fonctions pénibles: le chemin de croix

L'avant-projet de loi sur la détermination de la pénibilité au travail pour le secteur privé détermine les éléments qu'une fonction doit comprendre pour être reconnue comme pénible.

Ceux-ci sont identiques aux éléments pour le secteur public :

- Inconvénients physiques liés à l'environnement de travail ou à un effort physique,
- Organisation du travail pénible,
- risques accrus en matière de sécurité,
- charge de nature mentale ou émotionnelle.

Il peut en outre y avoir reconnaissance lorsque la fonction est exercée par un travailleur avec un handicap (catégorie 4 ou 5). La charge de nature mentale ou émotionnelle ne peut être invoquée qu'avec un ou plusieurs des autres critères.

Définition des fonctions pénibles

Une liste des fonctions pénibles sera déterminée par arrêté royal délibéré en conseil des ministres, sur proposition du ministre des pensions et après avis du CNT mais les limites préalablement fixées en matière de moyens financiers disponibles devront être respectées. Il sera également déterminé si la fonction comprend un ou plusieurs éléments de pénibilité.

La liste des fonctions sera évaluée tous les 5 ans, et pour la première fois le 1^{er} janvier 2025.

La manière dont le travail pénible est pris en compte pour la pension est identique au projet qui est sur la table pour les fonctionnaires : introduction d'un coefficient de fonctions pénibles et un bonus pénibilité.

Coefficient «fonctions pénibles»:

Le coefficient a pour but de faire en sorte que les jours de travail pénible réellement prestés pèsent plus lourd dans la balance de façon à ce que la condition de carrière existante puisse être plus rapidement remplie. Le coefficient diffère selon la fonction et le nombre d'éléments de pénibilité que comprend la fonction :

- 1 élément => 1,05
- 2 éléments => 1,10
- 3 éléments => 1,15

Cela signifie que pour accéder à la pension anticipée à 63 ans aux conditions actuelles il faudra avoir exercé un peu moins que 37 ans (42:1,15=36,52) dans un métier qui répond à trois éléments pour pouvoir partir à 63 ans.



Pour partir à 60 ans, il faudra avoir exercé :

- pendant 41,9 ans (44:1,05) un job avec un élément de pénibilité ;
- pendant 40 ans (44:1,10) un job avec 2 éléments ;
- pendant 38 ans (44:1,15) un job avec 3 éléments.

Limitations

- Maximum 3 des 4 critères sont pris en compte;
- La charge mentale ou émotionnelle ne peut être

invoquée qu'avec un des autres critères;

- Les 5 ou 10 (encore à décider) années précédentes pourraient être prises en compte pour autant qu'elles aient été prestées auprès du même employeur.
- Seuls les jours effectivement prestés seraient pris en compte. En d'autres termes, selon les textes, les périodes de maladie, de chômage (temporaire), de congé parental... ne seront pas prises en compte.

Bonus pénibilité

Le travailleur qui entre en ligne de compte pour l'application du coefficient, mais qui n'utilise pas la possibilité de partir à la pension anticipée, ou qui ne l'utilise que partiellement, peut obtenir un complément de pension correspondant au montant de pension qui n'est pas dépensé en raison du report de la pension. Aucun complément n'est octroyé pour les prestations effectuées après la date à laquelle le travailleur aurait pu partir à la pension anticipée.

> COMMUNIQUÉ EN FRONT COMMUN

Métiers lourds: un projet de loi et de grosses lacunes

Les interlocuteurs sociaux auraient dû remettre le 22 mai au Comité de gestion du Service fédéral des Pensions leur avis sur le projet de loi qui fixe les règles de base pour la pénibilité dans le secteur privé. Ce ne fut pas possible, parce que le quorum n'était pas atteint du côté patronal. Le gouvernement a déclaré à plusieurs reprises qu'il voulait lier les mesures en matière de pensions, comme le relèvement de l'âge de la pension, les limitations aux assimilations et au RCC... à des mesures destinées à réduire la pénibilité du travail. Jusqu'à présent, cette contrepartie est aux abonnés absents. Au contraire, le gouvernement ne cesse d'élargir les possibilités d'allonger la durée du travail, d'accroître la flexibilité, d'autoriser des nouvelles formes de travail précaire. En outre, le gouvernement ne cesse de reporter le débat crucial concernant l'aménagement des fins de de carrières.

Une semaine après une manifestation qui a réuni 70.000 personnes réclamant de meilleures pensions, CSC, FGTB et CGSLB ont exposé très clairement leurs positions concernant le projet de loi « métiers lourds » au Comité de gestion:

- En soi, les syndicats sont d'accord avec les catégories de critères générales proposées. Et, comme le gouvernement l'a expliqué lui-même, ces critères doivent être affinés. Les syndicats ont déjà soumis une proposition à ce sujet. Malheureusement, nous n'en trouvons aucune trace dans le texte du projet de loi.

- Au contraire, la modeste concrétisation des critères qui nous est présentée soulève de gros problèmes. Par exemple «l'organisation du travail contraignante» est décrite de manière très restrictive, de sorte qu'elle ne s'applique pas à des horaires de travail très contraignants dans des secteurs tels que le non-marchand ou la manutention des bagages dans les aéroports.

- Autre gros problème: le critère concernant la «charge de nature mentale ou émotionnelle» n'est pas un critère autonome. Pourtant, aujourd'hui déjà, un stress excessif au travail épuise beaucoup de travailleurs. Sans compter que les femmes, risquent surtout d'en être victimes parce qu'elles sont beaucoup plus nombreuses à exercer des métiers qui imposent une forte charge émotionnelle ou mentale.

- Au lieu de constituer une liste de métiers lourds, les syndicats veulent aboutir à une liste de critères génériques. En effet, une liste de métiers lourds ne couvre pas suffisamment la complexité de l'entreprise ni la réalité du travail exercé concrètement.

- Il n'est pas sérieux de prétendre que les métiers lourds seront mieux valorisés, alors que dans le même temps on prévoit de les enfermer dans un carcan budgétaire trop strict et prédéterminé. C'est contraire à des règles objectives. Il n'est absolument pas acceptable pour nous que les travailleurs subissent une perte de pension lors d'un départ anticipé pour pénibilité. De la sorte, ce serait les travailleurs eux-mêmes qui prendraient en charge la prétendue compensation de la pénibilité.

- Toute exposition de longue durée à un des critères doit faire l'objet d'une compensation. Il n'est absolument pas acceptable de prévoir une période minimale d'exposition aux métiers lourds supérieure à 60 mois. Selon notre lecture des textes, bon nombre de travailleurs n'auront droit à aucune compensation pour avoir exercé des métiers pendant de longues années.

La CGSP Cheminots dépose un préavis de grève

La CGSP Cheminots va déposer un préavis de grève pour protester contre la réforme des pensions et le projet sur la pénibilité en particulier. La CGSP Cheminots constate «que le remplacement des tantièmes préférentiels par des coefficients de pénibilité va toujours entraîner une prolongation de la durée des années de carrière et/ou une diminution du montant de la retraite. Désormais, plus aucun agent ne pourra partir à la retraite avant 60 ans et toutes les pensions seront revues à la baisse», disent les cheminots CGSP.

La CGSP Cheminots relève en outre «qu'aucune liste des métiers pénibles n'existe et s'insurge contre l'attitude mensongère du gouvernement à ce sujet». La semaine dernière, un accord avait été annoncé au sein du Comité A de la fonction publique entre le cabinet Bacquelaire et les deux seuls syndicats CSC et CGSLB sur une liste de métiers pénibles. Une liste présentée comme à prendre ou à laisser par les syndicats. Le gouvernement n'a toutefois pas encore pris de décision à ce stade, parlant plutôt d'une avancée dans les négociations. La liste a en effet été dénoncée par des partis de la majorité, comme la N-VA et l'Open Vld, et le gouvernement a préféré ne pas se prononcer tout de suite.

> RÉFORME DES AIDES WALLONNES À L'EMPLOI

Les interlocuteurs sociaux très "réservés"

Le ministre wallon de l'Emploi, Pierre-Yves Jeholet (MR) a mis en chantier une réforme des aides wallonnes à l'emploi (APE). Il reproche en effet au système de manquer d'efficacité et estime qu'il a été détourné de sa fonction première de remise à l'emploi.

Selon lui, le dispositif favorise les détenteurs d'une qualification supérieure au détriment de ceux qui ont moins d'opportunités d'emploi. Il lui reproche d'aider des personnes

plus âgées au détriment des jeunes. Au lieu d'aider à la remise à l'emploi, le dispositif APE servirait davantage au maintien de travailleurs en poste et aurait évolué vers un soutien structurel à l'emploi dans les secteurs publics et non-marchand.

Bref, le ministre veut simplifier... et récupérer des subsides qu'il estime «indus». Le secteur non-marchand en Wallonie représente 60.000 emplois dans des associations qui tirent souvent le diable par la queue pour fonctionner et survivre. Des emplois de services sont en jeu dans une série de secteurs qui touchent directement les gens:

- les crèches, les garderies extrascolaires;
- les structures sportives;
- la culture;
- les maisons de repos et de soins;
- les aides à domicile et l'aide aux personnes en général.

Le Conseil économique et social de la Région wallonne a été saisi du projet pour avis. Celui-ci est plus que «réservé».



10 JUIN 2018 14H

MANIFESTATION NATIONALE GARE DU NORD BRUXELLES

ET MAINTENANT IL NOUS FAUT UNE REGULARISATION!

LA COORDINATION DES SANS-PAPIERS DE BELGIQUE APPELLE À MANIFESTER POUR REVENDIQUER:

- LA RÉGULARISATION DES SANS-PAPIERS
- LA FERMETURE DES CENTRES FERMÉS
- LA LIBERTÉ DE CIRCULATION
- L'ARRÊT DES EXPULSIONS
- L'ARRÊT DE LA CRIMINALISATION DES SANS PAPIERS
- LE RESPECT DES DROITS FONDAMENTAUX COMME L'ACCÈS AUX SOINS MÉDICAUX ET À L'ÉDUCATION
- LE RESPECT ET L'APPLICATION DES DROITS DE L'ENFANT.

A l'appel de nombreuses organisations citoyennes, une manifestation pour la régularisation des sans-papiers aura lieu le dimanche 10 juin à Bruxelles (rassemblement prévu à 14h à la Gare du Nord).

L'avis du CESRW

De manière générale, le CESW soutient les objectifs de la réforme engagée par le Gouvernement wallon, tels que la simplification, la transparence, l'équité ou encore l'implication du Ministre fonctionnel. Cependant, il émet de nettes réserves sur la mise en œuvre du projet adopté en première lecture par le Gouvernement wallon, pour les raisons suivantes:

1. le projet proposé est incomplet,
2. le timing de la réforme est irréaliste,
3. les éléments fondamentaux de la réforme, c'est-à-dire les modalités des systèmes d'aides relevant des Ministres fonctionnels à l'issue de la période transitoire (à partir du 1er janvier 2021), ne sont pas définis,
4. les balises fixées par le Gouvernement wallon pour ces nouveaux régimes d'aides (critères transparents, publication d'un cadastre, mécanismes de contrôle) sont insuffisantes.

Le dispositif APE concerne plus de 4.000 employeurs et plus de 60.000 travailleurs qu'il convient de ne pas plonger dans l'incertitude, faute de garantie sur l'avenir des systèmes d'aides qui dépendront à partir de 2021 des Ministres fonctionnels wallons ou de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Leurs prestations répondent le plus souvent à des besoins prioritaires, stables et permanents de la société. Ces services essentiels à la population ne doivent être ni compromis ni affaiblis.

C'est pourquoi le CESW insiste pour que :

1. un projet de réforme global comprenant des engagements concrets et précis quant au devenir des services et des milliers d'emplois visés soit proposé,
 2. le calendrier soit reporté et que le transfert s'effectue de manière progressive, afin de permettre une large concertation entre les Gouvernements et avec les interlocuteurs sociaux interprofessionnels et les secteurs concernés,
 3. les lignes directrices guidant les mécanismes d'aides ressortissant aux Ministres fonctionnels à la sortie de la période transitoire (à partir du 1^{er} janvier 2021) puissent être examinées, puis adoptées simultanément au décret instaurant un régime transitoire et abrogeant le décret APE,
 4. * la continuité des services, le maintien des emplois existants et la neutralité budgétaire constituent des impératifs durant la phase transitoire (du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020) et à moyen terme,
- * les Ministres compétents envisagent, le cas échéant, un redéploiement de leurs politiques fonctionnelles intégrant les projets APE, de manière cohérente et concertée, en fonction de l'évolution des besoins et des priorités fixées par chaque Ministre de tutelle et/ou par le Gouvernement wallon, dans le cadre d'un calendrier permettant les travaux et concertations nécessaires,
- * à long terme, les budgets transférés restent consacrés au financement d'emplois dans les secteurs.

L'avis du CESW relatif à la réforme des aides à l'emploi (A.1367) est disponible sur www.cesw.be.

Manifestation à Namur contre la réforme des APE

Le 25 juin prochain, le front commun syndical wallon FGTB et CSC organise une manifestation à Namur pour protester contre la réforme des aides wallonnes à l'emploi qui va mettre à mal l'emploi dans le non-marchand (crèches, aide aux personnes).

> INDEX

L'index de mai 2018

Indice des prix à la consommation	Indice santé	Indice santé lissé
106,91	106,99	104,65

En mai, l'indice des prix à la consommation est en hausse de 0,21% par rapport à avril 2018. En rythme annuel, l'inflation se chiffre à 1,82%. L'indice santé lissé de ce mois s'élève à 104,65. L'indice-pivot de 105,10 n'a pas été dépassé.

Syndicats

Rédaction:

Syndicats - 42 rue Haute, 1000 Bruxelles

Nicolas Errante: rédacteur en chef - Tél.: 02/506.82.44

Auréli Vandecasteele: journaliste. Tél.: 02/506.83.11

E-Mail: syndicats@fgtb.be

Secrétariat: Sabine Vincent - Tél.: 02/506.82.45

Service abonnements: 02/506.82.11



> UN RAPPORT DE L'OIT

24 millions d'emplois verts prêts à cueillir

© ISTOCK

Selon un rapport phare de l'OIT qui fait une estimation des pertes et créations d'emploi potentiels, 24 millions d'emplois pourraient être créés si on se donne la peine de faire ce qu'il faut pour verdifier l'économie.

Vingt-quatre millions d'emplois pourraient être créés à l'échelle mondiale d'ici à 2030 si l'on mettait en place des politiques permettant de promouvoir une économie plus respectueuse de l'environnement, estime le rapport de l'OIT.

Selon «*Emploi et questions sociales dans le monde 2018: Une économie verte et créatrice d'emploi*», l'action visant à limiter le réchauffement climatique à 2 degrés Celsius va se traduire par suffisamment de créations d'emploi pour compenser largement les 6 millions de suppressions d'emploi faites ailleurs. L'emploi afficherait ainsi un solde positif de 18 millions de postes.

De nouveaux emplois seront créés grâce à l'adoption de pratiques durables dans le secteur de l'énergie, y compris la modification du mix énergétique, la promotion de l'usage des véhicules électriques et l'amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments.

Les services écosystémiques - y compris la purification de l'air et de l'eau, renouvellement et fertilisation des sols, contrôle des parasites, pollinisation et protection contre les conditions climatiques extrêmes - contribuent, entre autres, à la préservation de l'agriculture, la pêche, la foresterie

et le tourisme qui emploient 1,2 milliard de travailleurs.

Mais la hausse prévue des températures va faire du stress thermique, en particulier dans l'agriculture, un phénomène courant. Il peut entraîner de graves problèmes de santé, y compris les coups de chaleur et l'épuisement. Le rapport calcule que le stress thermique va provoquer une perte mondiale de 2 pour cent des heures travaillées d'ici à 2030 pour cause de maladie.

«*Les conclusions du rapport soulignent que les emplois dépendent pour beaucoup de la qualité de l'environnement et des services qu'il fournit. L'économie verte peut permettre à des millions de personnes supplémentaires de surmonter la pauvreté et offrir de meilleures conditions de vie à cette génération et aux suivantes. C'est un message positif, porteur d'espoir dans un monde aux choix complexes*», dit la Directrice générale adjointe de l'OIT, Deborah Greenfield.

2 millions en Europe

Au niveau régional, il y aura des créations nettes d'emploi dans les Amériques, en Asie et Pacifique et en Europe, s'élevant respectivement à 3, 14 et 2 millions d'emplois, grâce aux mesures

prises en matière de production et de consommation d'énergie.

En revanche, il pourrait y avoir des pertes nettes d'emploi au Moyen-Orient (-0,48 pour cent) et en Afrique (-0,04 pour cent) si les tendances actuelles se prolongent, en raison de la dépendance de ces régions à l'égard, respectivement, des énergies fossiles et des mines. Le rapport demande aux pays de prendre des mesures d'urgence pour former les travailleurs aux compétences exigées par la mutation écologique de l'économie et pour leur fournir la protection sociale qui facilitera leur transition vers de nouveaux emplois, contribuera à la prévention de la pauvreté et réduira la vulnérabilité des ménages et des communautés.

«*Les changements de politiques dans ces régions pourraient contrebalancer les pertes d'emploi anticipées ou leurs effets négatifs. Les pays à faible revenu et certains pays à revenu intermédiaire ont encore besoin d'aide pour développer la collecte des données et pour adopter et financer des stratégies en faveur d'une juste transition vers une économie durable sur le plan environnemental et une société qui inclue chacun et chacune, dans toutes les couches de la société*», souligne Catherine Saget, auteure principale du rapport.

Pertes et profits dans les secteurs des énergies

La plupart des secteurs de l'économie vont bénéficier d'une création nette d'emplois: sur les 163 secteurs économiques analysés,

seuls 14 vont subir des suppressions d'emplois supérieures à 10 000 postes à l'échelle mondiale. Seuls deux secteurs, l'extraction pétrolière et le raffinage, affichent des pertes de 1 million d'emplois ou plus.

2,5 millions d'emplois seront créés dans l'électricité générée à partir d'énergies renouvelables, contrebalançant quelque 400 000 emplois perdus dans la production d'électricité basée sur les combustibles fossiles.

6 millions d'emplois peuvent être créés en s'orientant vers une «*économie circulaire*» qui intègre des activités comme le recyclage, la réparation, la location et la réutilisation - remplaçant le modèle économique traditionnel basé sur «*extraire, fabriquer, utiliser et jeter*».

Question de volonté politique

Si les mesures prises pour lutter contre le changement climatique peuvent parfois aboutir à des suppressions d'emploi à court terme, leur impact négatif peut être réduit grâce à des politiques appropriées.

Le rapport prône des synergies entre les politiques environnementales et les politiques de protection sociale qui soutiendraient à la fois les revenus des travailleurs et la transition vers une économie verte. Un mix politique comprenant des transferts financiers, une assurance sociale renforcée et une limitation de l'usage des combustibles fossiles aboutirait à

une accélération de la croissance économique, un renforcement des créations d'emplois, une distribution plus équitable des revenus, ainsi qu'à une réduction des émissions de gaz à effet de serre.

Les pays doivent prendre des mesures d'urgence afin d'anticiper les besoins de compétences liés à la transition vers des économies vertes et de proposer de nouveaux programmes de formation. Le passage à des systèmes agricoles plus durables créerait des emplois dans des fermes bio de taille moyenne ou grande, et permettrait aux petits exploitants de diversifier leurs sources de revenu, surtout si les fermiers disposent des compétences adéquates.

Le rapport montre aussi que les législations, les réglementations et les politiques environnementales qui intègrent les questions liées au travail offrent un puissant moyen de faire avancer l'Agenda de l'OIT pour le travail décent et ses objectifs environnementaux.

«*Le dialogue social, qui permet aux employeurs et aux travailleurs de participer à la prise de décision politique au côté des gouvernements, a un rôle essentiel à jouer pour concilier les objectifs économiques et sociaux avec les préoccupations environnementales. Il existe des cas où ce type de dialogue aide non seulement à réduire l'impact environnemental des politiques mais évite aussi les répercussions négatives sur l'emploi ou les conditions de travail*», conclut l'OIT.

> JEUNES

Tout savoir sur le job étudiant

La fin d'année scolaire approche, et avec elle les jobs d'été. Les Jeunes FGTB ont publié une nouvelle brochure, mise à jour en mars 2018, sur le sujet. Un outil complet et indispensable pour tous les jeunes désireux de démarrer une activité. L'occasion pour nous de faire le point sur la législation en matière de job étudiant.

Qui peut travailler en tant qu'étudiant?

- Les jeunes de 15 ans et plus, inscrits dans l'enseignement de plein exercice, qui ont suivi les deux premières années de l'enseignement secondaire.
- Les étudiants à temps partiel, mais uniquement si: le job est exercé en dehors des heures de formation, et si le jeune bénéficie pas d'allocations de transition en vertu de la législation chômage;
- Les étudiants de l'enseignement secondaire supérieur ou universitaire;
- Les apprentis sous contrat d'alternance ou contrat d'apprentissage, si le job a lieu en dehors des heures de cours ou de formation, et uniquement chez un autre employeur que celui chez qui le jeune est en stage.

Quel contrat pour ce job?

Le contrat de travail étudiant est en fait un contrat de travail ordinaire auquel s'appliquent quelques règles particulières. Le jobiste devra obligatoirement signer un contrat d'occupation étudiant. Ce contrat doit être écrit et remis, au plus tard, le premier jour de travail, accompagné d'un exemplaire du règlement de travail. Le contrat d'occupation d'étudiant ne peut dépasser une durée ininterrompue de 12 mois. Enfin, le contrat d'étudiant peut couvrir maximum 475 heures de travail par année civile. La brochure «*Ton job étudiant*» comprend la liste complète des mentions obligatoires et des informations qui doivent figurer sur ce contrat.

«Combien je gagne en tant que jobiste?»

Il n'existe pas de «*salaires étudiants*». En règle générale, on reçoit le même salaire qu'un autre travailleur occupant la même fonction et la même classification. Toutefois, une échelle plus faible sera éventuellement appliquée selon l'âge, cela s'appelle la dégressivité salariale.

Elle se pratique comme suit:

- 21 ans: 100 %
- 20 ans: 94 %
- 19 ans: 88 %
- 18 ans: 82 %
- 17 ans: 76 %
- 16 ans et plus jeune: 70 %

Si aucun barème ne régit le secteur et à condition de travailler au minimum un mois dans la même entreprise, le jeune a droit à un salaire proportionnel au revenu minimum mensuel moyen garanti: ce revenu est fixé, depuis le 1/6/2017, à 1562,59€ brut pour les étudiants de 21 ans qui travaillent à temps plein. La dégressivité est appliquée pour les moins de 21 ans. Une partie du salaire peut, sous

certaines quotas et conditions, être payée en nature: logement, nourriture, matière et matériaux nécessaires au travail.

Combien d'heures peut travailler un jobiste?

Le nombre d'heures doit être clairement indiqué dans le contrat ou le règlement de travail. Chaque période de travail doit compter un minimum de 3 heures consécutives. La durée maximale du travail est limitée, pour les jobistes de moins de 18 ans, à 8 heures par jour et 38 heures par semaine. Dans tous les cas, elle ne pourra pas dépasser 40 heures. Toute heure supplémentaire est interdite aux jobistes de moins de 18 ans, sauf en cas de force majeure (accident, travaux urgents aux machines, nécessité imprévue).

Il existe des dispositions précises concernant les pauses obligatoires, le travail de nuit (généralement interdit), du dimanche, ou encore sur la fin de contrat (licenciement, préavis...). Toutes ces règles sont également détaillées dans la brochure.

Sécurité sociale: cotisations réduites

Le jobiste est soumis à des cotisations sociales réduites pour autant qu'il ne dépasse pas les 475 heures de travail sur base annuelle. Tout ce qui «*dépasse*» de ces heures est soumis aux règles d'un contrat de travail «*ordinaire*», et donc soumis aux cotisations pleines. Notons que chaque heure entamée est considérée comme prestée! Un «*compteur étudiant*» permet aux services de l'ONSS de s'assurer du non dépassement des 475 heures d'occupation sous contrat «*étudiant*». L'on peut également contrôler si l'employeur a bien tout déclaré auprès de l'ONSS via l'application Student@work, téléchargeable sur le site: mysocialsecurity.be/student/fr Il est important de contacter l'ONSS en cas d'erreur dans le calcul des heures prestées.

Dans certains secteurs, notamment l'Horeca, des dérogations existent et il est possible d'ajouter des heures de travail soumises aux cotisations réduites.

«Je suis malade, que faire?»

Lorsque le jeune est occupé dans les liens d'un contrat d'étudiant, il reste couvert par la mutuelle de ses parents. En cas de maladie durant l'exécution du contrat, il faut en avvertir l'employeur et lui envoyer ton certificat médical dans les deux jours. Le salaire garanti sera payé pendant 14 jours, si le jeune a travaillé au moins un mois chez lui. Moins d'un mois: pas de salaire garanti.



«Et mes allocations familiales?»

Un étudiant qui travaille pendant l'année scolaire peut perdre ses droits aux allocations familiales s'il ne respecte pas certaines conditions:

- Conditions d'heures de travail: pour les 1^{er}, 2^e et 4^e trimestres de l'année, maintien des allocations à condition de ne pas dépasser 240 heures de travail par trimestre, et ce quel que soit le type de contrat. En cas de dépassement, les allocations seront supprimées pour l'intégralité du trimestre.
- Durant les vacances scolaires d'été, c'est-à-dire le 3^e trimestre (juillet, août, septembre), maintien des allocations sans limite d'heures de travail ni de plafond de revenus.

«Et si j'ai un accident?»

Par accident de travail, on entend tout accident qui survient pendant le travail ou sur le chemin du travail, et qui cause un dégât corporel ou psychologique. Cela concerne aussi les accidents survenant pendant les temps de pauses ou de midi. Premier réflexe: avvertir immédiatement la mutuelle et l'employeur. En effet, l'employeur est obligé d'assurer ses travailleurs contre les accidents du travail. Il doit également être en mesure de fournir les premiers soins. Les frais médicaux, pharmaceutiques et infirmiers sont remboursés. Le salaire est garanti pendant cette période. C'est à l'employeur de transmettre les informations à l'assurance dans un délai de 8 jours.

«C'est ma dernière année d'études, puis-je encore travailler comme étudiant?»

En principe, non, mais l'ONEM accepte encore qu'un jeune travaille

comme jobiste en juillet, août et septembre qui suivent la fin des études. Le stage d'insertion n'est donc plus prolongé ou raccourci par un travail étudiant. Attention! Les jours de travail étudiant situés après la fin des études sont pris en compte pour le stage d'insertion et peuvent compter comme évaluation positive pour ouvrir le droit aux allocations d'insertion. Par contre, selon le contrôle des lois sociales, un jeune ne peut plus travailler sous contrat étudiant, car en cas de contrôle, il risque de devoir rembourser les cotisations sociales normales (13,07 % au lieu de 2,71 %). Pour éviter tout problème avec le contrôle des lois sociales, les Jeunes FGTB conseillent de ne plus effectuer de job étudiant à partir du 1^{er} août qui suit la fin des études, car c'est à ce moment que le stage d'insertion débute.

Quid des impôts?

Dans tous les cas, qui dit revenu dit déclaration d'impôts à remplir, même si la taxation n'est pas automatique. Le fait d'exercer un travail étudiant peut avoir des répercussions sur la situation fiscale du jobiste, mais aussi sur celle de ses parents.

En savoir plus: la brochure est téléchargeable ici ou est disponible auprès de chaque régionale FGTB. http://jeunes-fgtb.be/?page_id=164

Plus d'infos: <http://jeunes-fgtb.be>

Un cas particulier: l'étudiant indépendant

Depuis le 1^{er} janvier 2017, un nouveau statut spécifique a été mis en place pour permettre aux étudiants de pratiquer, en plus, une activité professionnelle. Comme pour le statut d'étudiant jobiste salarié, les Jeunes FGTB entendent prévenir les jeunes des risques que ce statut implique.

En effet, dans les deux cas, les étudiants représentent une main-d'œuvre assez bon marché, flexible et docile, plutôt avantageuse pour certains employeurs.

Mais le statut d'étudiant indépendant renforce encore davantage les possibilités d'abus puisque certains «*employeurs*» peuvent proposer ce type de statut au jeune, dans le but de limiter encore leurs propres charges. Il s'agit en fait dans ce cas d'un travail salarié déguisé (puisqu'il y a des prestations pour un «*employeur-client*») mais qui coûte davantage au jeune, sans le couvrir aussi bien qu'un travailleur salarié (pas de couverture en cas d'accident de travail...).

Dans certains cas, cela s'apparente même plutôt à du travail au noir, les formalités administratives étant tellement importantes qu'elles ne sont généralement pas mises en œuvre pour seulement quelques jours de travail. Le statut d'étudiant indépendant est particulièrement favorable pour les entreprises dites d'économie collaborative (Deliveroo, Uber, etc.) qui font donc appel à des travailleurs qui échappent à tout encadrement légal (temps de travail, salaire minimum, santé/sécurité, accident de travail...) et qui ne bénéficient quasi d'aucune protection sociale. Les Jeunes FGTB ont publié une brochure à ce sujet: Coursiers 2.0, dans le cadre de la campagne «*S'unir-Lutter-Gagner contre les jobs de merde*», disponible gratuitement au 02 506 83 92 ou sur jeunes-fgtb.be

Prudence donc, se lancer en tant qu'indépendant c'est aussi prendre de gros risques, c'est énormément de démarches et encore moins de couverture sociale que les jobistes salariés. Les Jeunes FGTB rappellent que la tâche principale d'un étudiant est d'étudier et que l'enseignement doit être gratuit et accessible à tous. Il n'est pas normal pour nous qu'un étudiant doive travailler pour pouvoir suivre des études, les gouvernements doivent investir dans ce sens, afin de réduire les inégalités sociales. Toutes les informations utiles relatives au statut d'étudiant indépendant sont néanmoins fournies dans la brochure.

> POINT DE VUE

L'avenir de la FGTB ne peut dépendre d'une politique d'échanges!

Le 8 mai 2018, les présidents de la CG et du SETCA ont fait une déclaration au Bureau fédéral de la FGTB. Ils ont informé le Bureau fédéral qu'ils avaient signé un accord le 1er mai. Ils ont exposé brièvement les grandes lignes de cet accord. Il s'agit d'une répartition des compétences au sein de certaines commissions paritaires dans le but de ne plus avoir qu'une seule centrale qui soit compétente pour les ouvriers, les employés et les cadres d'un même secteur. Entretemps, les autres centrales ont reçu une information - limitée - sur le contenu de cet accord. Mais l'accord lui-même reste secret.

Les grandes centrales décideront-elles toutes seules de l'avenir de la FGTB?

Que cet accord se limite à des secteurs qui ne concernent aucune autre centrale n'est pas crédible du tout. Un accord qui concerne pour ainsi dire la moitié des commissions paritaires ne peut pas ne pas avoir de conséquences pour les autres centrales et il en aura certainement pour les structures futures de la FGTB. Pour nous, cet accord ne fait que consolider la position dominante des deux grandes centrales.

La CG et le SETCA se comportent ici comme deux grandes puissances qui veulent imposer leur volonté aux autres centrales. Cela nous fait penser à l'« accord de Yalta » par lequel les grandes puissances mondiales se sont réparti le monde après la deuxième guerre mondiale, sans participation des pays concernés. Cette manière de procéder non seulement nous déçoit, elle nous contrarie au plus haut point. Au lieu de rechercher une solution globale avec toutes les centrales, on a opté pour le fait accompli. Cet accord et la manière dont il a été réalisé ne manqueront pas d'hypothéquer l'unité et la cohésion au sein de la FGTB. Force est en effet de constater que dans d'autres dossiers également, ces deux grands font trop souvent valoir leur position dominante.

Les points de départ de cet accord ne sont-ils pas corrects?

Bien sûr que si. Le syndicalisme de secteur, une seule centrale assumant la responsabilité d'une entreprise ou d'un secteur, constitue le point de départ idéal de cette discussion. Le rapprochement des statuts ouvrier et employé, les collèges électoraux uniques lors des élections sociales, la réforme des commissions paritaires ... sont autant d'arguments qui plaident en faveur du syndicalisme de secteur. Qu'une seule centrale ait la responsabilité d'un secteur a d'ailleurs été inscrit dans les statuts dès la fondation de la FGTB.

Pas de politique d'échanges. Faisons valoir la logique!

L'accord entre les deux grandes centrales procède d'un point de départ totalement erroné, à savoir que chaque centrale doit rester tout aussi grande (ou petite) qu'aujourd'hui et que c'est dans ce cadre que les centrales doivent s'échanger des commissions paritaires.

Que pareille politique mènera à une structure de la FGTB qui ne tient pas compte de la réalité socio-économique d'aujourd'hui n'est apparemment que d'importance secondaire. Mais une stratégie syndicale efficace, menée dans l'intérêt des membres, doit viser à ce qu'une seule centrale forte prenne la direction dans une sphère économique, dans un secteur.

Les travailleurs du transport et de la logistique n'ont aucun intérêt à ce que plusieurs centrales pêchent dans le même trou. 75% des travailleurs du secteur sont des ouvriers et parmi ceux-ci, l'UBT est nettement plus puissante que le SETCA chez les employés. Dès lors, faisons valoir la logique: les travailleurs du transport et de la logistique seront le mieux servis par une UBT encore plus puissante. Pourquoi cela devrait-il faire l'objet d'une politique d'échanges alors que l'intérêt des travailleurs du secteur est on ne peut plus clair?

Travailleurs du transport, tous unis au sein d'une seule centrale du transport puissante!

S'il en va vraiment de l'intérêt des membres, il est urgent de regrouper les travailleurs du transport dans une seule centrale. Tous ceux qui se sentent interpellés pourront en discuter avec nous. La petite centrale que nous sommes ne vise pas à consolider sa force, mais à développer un vrai rapport de force face aux employeurs ainsi qu'à ses concurrents syndicaux.



Frank Moreels
Président de l'UBT

Comité exécutif de l'ETF à Bucarest

Le Comité exécutif de l'ETF (Fédération européenne des travailleurs du transport) s'est réuni les 23 et 24 mai à Bucarest, capitale de la Roumanie. La réunion s'est tenue sous la présidence de Frank Moreels, président de l'UBT. Le Comité a dressé un bilan intermédiaire un an après le congrès de Barcelone. Le processus de changement qui avait été convenu se déroule conformément au planning prévu et un grand travail a déjà été réalisé : un secrétariat mieux structuré, une politique de communication plus efficace, ... Le Comité exécutif a également examiné un certain nombre de dossiers politiques 'chauds' tels que le paquet mobilité ou encore la décision de la Commission européenne de créer une 'inspection sociale européenne'. Cette dernière ressemble pour le moment bien plus à un tigre de papier qu'à un instrument efficace dans la lutte contre le dumping social.



De gauche à droite: Eduardo Chagas, Frank Moreels, Ion Radoi, Rob Johnston et Bobby Morton, membres du Comité de gestion de l'ETF.



Nina Frandes du syndicat roumain des routiers SLT a présenté un rapport vivant sur le fonctionnement de son organisation qui bénéficie du soutien plein et entier de l'UBT.



Lors de la réunion du Comité exécutif de l'ETF, les collègues français de la CGT ont commenté la grève des cheminots en France.

La statue du débardeur reléguée pour quelques années au «cimetière des statues»

L'UBT s'étonne de constater que la statue du «Débardeur» a été «enlevée» de sa place traditionnelle (à côté de l'hôtel de Ville d'Anvers) en raison des travaux de réfection à ce même hôtel de Ville.

Cette statue est depuis de longues années le symbole des travailleurs portuaires. Comme représentants des dockers, nous ne pouvons accepter qu'on ait relégué la statue au «beeldenkerkhof» (cimetière des statues) près du parc Middelheim, sans avertir personne. Il faut notamment savoir que l'UBT organise depuis plus de trente ans à l'occasion du 1^{er} novembre un hommage au débardeur en déposant une gerbe de fleurs au pied de la statue pour commémorer les travailleurs portuaires qui ont trouvé la mort à la suite d'une maladie ou d'un accident du travail.

Au nom des travailleurs portuaires et en attendant le retour de la statue à son ancien emplacement à côté de l'hôtel de Ville., nous avons proposé un nouvel emplacement dans une lettre adressée au bourgmestre Bart De Wever, à savoir la place Shengen réaménagée, près du local d'embauche des dockers et de leur nouvelle cantine. Cela nous semble être une alternative bien plus respectueuse que le cimetière des statues. Nous attendons maintenant avec impatience la réponse du bourgmestre.



LA FGTB WALLONNE EN CONGRÈS

Redonner l'espoir sans avoir peur des mots

Les 24 et 25 mai derniers, la FGTB Wallonne a tenu son congrès. Elle a procédé à l'élection de son secrétaire général Thierry Bodson pour son 3^e mandat, de son adjointe en la personne de Sabine Libert qui remplace Anne-Marie Robert en fin de carrière. Outre le parrainage du futur Président de la FGTB fédérale en la personne de Robert Verteneuil dont la candidature unique sera ratifiée par le congrès fédéral des 30, 31 mai et 1^{er} juin, le congrès wallon a redéfini sa ligne politique générale et son projet pour la Wallonie.

Le titre explicite de «*Construire un nous à gauche*» résume bien les orientations de la FGTB wallonne qui œuvre à un rassemblement de la gauche pour constituer un «*bloc historique*» capable de mettre un terme aux politiques de droite et ouvrir la voie à un changement de société.

A cette fin la FGTB wallonne va s'atteler à élargir les bases de la contestation. Des tentatives de plateformes associatives et syndicales ont été menées avec succès ces dernières années telle que celle contre le CETA/TTIP. La FGTB wallonne compte élargir les fronts de la contestation en menant un travail de consultations, de rencontres et de convergences des priorités avec d'autres acteurs de la société civile en Wallonie.

Mais pour éliminer le discours TINA (There is no alternative) et favoriser l'émergence d'alternatives dans l'imaginaire collectif et dans la politique sur le terrain, il va falloir mener un travail de fond avec les militants et les délégués. D'où la priorité accordée à la formation syndicale, à l'éducation populaire et à la communication pour gagner la bataille de l'opinion publique.

Il ne faudra pas non plus avoir peur des mots. Redonner de l'espoir en une société plus juste implique des positions radicales. Les mots lutte des classes, gauche voire gauchiste, impôt, camarades, radical, réduction du temps de travail... ne sont pas des gros mots. La FGTB Wallonne compte bien les utiliser et dénoncer par ailleurs le «*fas-cisme rampant*» qui s'insinue à travers les politiques migratoires et la libération des propos xénophobes qui l'accompagne; mais aussi la réduction du champ de la démocratie chez nous où la concertation sociale est en panne ou dans des pays proches voir membres de l'Union européenne.

Un travail qui implique également une réflexion sur les modes d'actions de l'organisation syndicale. La FGTB wallonne confirme le bien-fondé de l'utilisation de la grève, mais elle va mener une réflexion sur de nouveaux modes d'action syndicale, complémentaires et supplémentaires aux manifestations et aux actions de grèves. De nouvelles formes d'action doivent servir la diffusion du message syndical et viser un impact positif dans l'opinion publique et un retour médiatique significatif. Cela n'exclut en rien le recours à la grève dont la FGTB wallonne assume le caractère politique (et non politicien).

TRAVAILLEUSES
GAUCHE
FÉMINISME
LUTTE DES CLASSES
ASILE INDIGNÉS
LIBERTÉS
RÉSISTANCE
ENVIRONNEMENT
DROITS CAPITAL/TRAVAIL
SERVICES PUBLICS
JUSTICE SOCIALE
MANIFS 14 € / HEURE
SYNDICALISME
SOLIDARITÉ

ALTERNATIVES
RADICAL
FISCALITÉ
JUSTE
GRÈVE
INTÉRÊT GÉNÉRAL
GAMBARADE
SÉCURITÉ SOCIALE
MILITANT·E·S
ANTICAPITALISME
DÉLÉGUÉ·E·S
LIBERTÉS SYNDICALES
POPULAIRE
TRAVAIL COMBAT
ÉGALITÉ
TRAVAILLEURS

Construire un
NOUS à gauche

#CongrèsFGTBW

La crise des subprimes qui a plongé le monde entier dans la crise financière et économique, provoqué la crise des dettes souveraines, a débouché sur des politiques d'austérité partout en Europe. Les mea culpa et les vellétés de régulation du marché et du marché financier en particulier se sont vite estompés. Le monde de la finance a repris le contrôle et imposé ses recettes libérales: modération salariale au nom de la compétitivité, réduction de la protection sociale et de la capacité financière et régulatrice des Etats.

Au niveau fédéral, le gouvernement des droites applique avec zèle, cette politique d'austérité, de démantèlement de l'Etat Providence et d'affaiblissement de la sphère publique. La Wallonie un temps épargnée par la présence d'un gouvernement de centre gauche a depuis peu basculé à droite avec l'entrée du MR au gouvernement. La FGTB Wallonne pointe dans ses résolutions la responsabilité des partis de gauche qui «*furent incapables de rebondir au moment où le néolibéralisme avait un genou à terre, au moment où il fallait réactiver les leviers de répartition des richesses en faveur du plus grand nombre et des revenus du travail.*»

D'où la nécessité de reconstruire une gauche, aujourd'hui éclatée et en panne idéologique. Or, constate le congrès, «*Il y a une opportunité à saisir aujourd'hui car, après 10 années de crises, nous sommes de plus en plus nombreux à contester cet ordre libéral du monde. Nous constatons que les colères et les protestations de la population sont liées... sans l'être.*» Les oppositions politiques, syndicales et du monde associatif se présentent en effet en ordre dispersé.

«*Les alternatives au capitalisme de marché sont connues, estime la FGTB wallonne. Elles reposent sur une autre redistribution des richesses créées. Il faut désormais affirmer et montrer qu'elles sont économiquement possibles et humainement nécessaires.*»

Mais pour les faire passer, il va falloir durcir le ton: «*Compte tenu de la violence des politiques libérales - au niveau fédéral comme au niveau wallon - contre les droits sociaux, l'emploi, les corps intermédiaires, la concertation sociale, les services publics, la sécurité sociale, le combat pour l'extension de la socialisation des richesses devra probablement se «radicaliser», au sens premier du terme (un retour aux racines), pour parvenir à ses fins.*»

Radicaliser le propos et rassembler la gauche
Construire un NOUS à gauche
Les 12 travaux d'Hercule pour redon-

ner vigueur à la gauche et à son projet de société commence par un travail d'introspection. L'organisation syndicale, principale cible des attaques contre le monde du travail, et outil de résistance aux politiques néolibérales, doit adapter ses structures et son fonctionnement pour résister à ces offensives et aux évolutions rapides du monde du travail. L'organisation syndicale doit rétablir du lien avec certains publics de travailleurs: les nouveaux exploités du numérique, les travailleurs sans papiers, les faux indépendants et les artistes... Les inclure dans le «*NOUS*».

Le nouveau NOUS, doit mieux intégrer le genre féminin

«*Chez les progressistes, tout le monde se déclare pour l'égalité entre les hommes et les femmes. Mais dans les faits, les femmes restent sur la deuxième marche du podium dans beaucoup de domaines. La sphère syndicale, majoritairement composée d'hommes, demeure, de ce point de vue, un miroir biaisé du monde du travail.*»

La FGTB Wallonne s'engage donc à favoriser une meilleure représentation des femmes à tous les niveaux de l'organisation et dans les entreprises.

Le NOUS doit inclure les jeunes et en particulier les 18-25 ans.

«*La FGTB wallonne soutient les initiatives des Jeunes FGTB pour sortir de l'isolement les étudiants, jeunes sans emploi ou travailleurs précaires, les organiser collectivement et assurer leur représentation démocratique au sein de ses instances.*»

Beaucoup de jeunes galèrent: étudiants jobistes pour payer leurs études, étudiants exclus des allocations d'insertion, jeunes travailleurs forcés de passer par les stages gratuits, les intérim, les flexi-jobs, les CDD avant de pouvoir se poser, jeunes perdus dans la nature, sans formation ni revenu, dits NEET. Tout ce petit monde doit être défendu, reconnu et accéder au droit à la formation et aux droits et à la protection sociale liés au salariat.

gauche

Un «*NOUS* de gauche» pour faire quoi?

Construire un NOUS à gauche, c'est l'instrument. Que va-t-on en faire? Concrètement, quelle est cette politique de gauche que le NOUS doit permettre.

Le salaire minimum à 14€/h

Une autre société c'est avant tout une autre répartition entre le travail et le capital. Convaincue que l'accumulation individuelle et illimitée de richesses est la source de nombreux déséquilibres socio-économiques, la FGTB wallonne demande qu'une tension salariale maximum soit instaurée entre les salaires les plus hauts et les bas de l'échelle salariale dans l'entreprise avec un salaire minimum interprofessionnel à 14€ brut de l'heure (2.300€ brut/mois).

La réduction collective du temps de travail

La semaine de travail de 32 h, sans perte de salaire, avec embauche compensatoire, avec des déclinaisons sectorielles et d'entreprises, doit retrouver une place prioritaire dans le cahier des revendications syndicales. La FGTB wallonne défend cette revendication en tant que libération du temps de vie soumis à la subordination d'un employeur, mais aussi en tant que vecteur d'un retour au plein emploi. C'est aussi la réponse syndicale à la réduction individuelle et imposée du temps de travail par la généralisation des temps partiels et des emplois précaires et une réponse solidaire en lieu et place de l'allocation universelle d'inspiration libérale (modèle individualiste).

Une sécurité sociale forte

La FGTB wallonne réaffirme son attachement au caractère fédéral de la sécurité sociale. Le principe assurantiel et solidaire de ce système constitue un des piliers de la cohésion sociale puisqu'il prémunit une partie importante de la population contre le risque de

pauvreté. La FGTB wallonne veut restaurer, dans toutes les branches existantes, le principe d'assurance solidaire intergénérationnelle de la sécurité sociale. Ensuite, elle veut en élargir l'assiette de financement et étendre ses champs d'intervention à de nouveaux domaines.

Une bonne sécu, ce sont:

- de bonnes pensions légales. 1.500€/mois, à 65 ans maximum calculée sur 75% des rémunération des 5 dernières années et avec la possibilité de retraite anticipée en fonction de la pénibilité.
- Une assurance chômage qui donne droit à un réel revenu de remplacement:
 - o des allocations minimales au moins égale au seuil de pauvreté (1.115€);
 - o l'individualisation des droits via la suppression du statut de cohabitant et la revalorisation de celui d'isolé.

Une fiscalité juste

La FGTB wallonne demande:

- la suppression des mécanismes légaux d'optimisation et d'ingénierie fiscales qui sont des dispositifs au service des grosses fortunes au détriment des finances publiques;
- la globalisation des revenus dans le calcul de l'impôt des personnes physiques (IPP), avec la suppression du précompte libérateur lié aux revenus mobiliers;
- une augmentation de la quotité exemptée d'impôt sur les bas et moyens revenus;
- le rétablissement des tranches d'imposition à 52,5 % (à partir de 6.500€ brut/mois) et 55 % (à partir de 8.000€ brut/mois) et l'instauration d'une tranche à 65 % (à partir de 14.000€/mois);
- la suppression des avantages fiscaux sur les 2e et 3e piliers de pension pour les nouveaux contrats, au profit d'une revalorisation de la pension légale par répartition;
- la suppression du mécanisme qui permet à un indépendant de «*passer en société*» pour éluder l'impôt;
- l'instauration d'une taxe sur le patrimoine qui dépasse le million

d'euros, soustraction faite de la maison d'habitation;

- l'instauration d'une taxe touchant les plus-values réalisées sur la revente d'actions en bourses.
- la réforme de la fiscalité des entreprises via:
 - o un impôt minimum sur les sociétés;
 - o un conditionnement strict de tous les subsides fiscaux aux entreprises;

Une fiscalité wallonne qui réduise les inégalités

La Wallonie dispose de ses propres leviers fiscaux pour réduire les inégalités sociales. La Région peut donc agir par:

- l'utilisation des additionnels différenciés à l'IPP;
- l'instauration d'un crédit d'impôt sur les investissements «*économiseurs d'énergie*»;
- une réduction des droits d'enregistrement lors de l'achat d'une maison, calculée en fonction du revenu;
- le calcul du précompte immobilier sur base de la valeur vénale du bien (quel que soit le niveau de revenu du contribuable);

Des services publics de qualité

La FGTB wallonne réaffirme que, parallèlement à la sphère d'activité privée et commerciale, dans toute démocratie, il doit exister un domaine d'intervention publique. La FGTB wallonne demande l'arrêt des processus de libéralisation en cours, l'affranchissement des services publics des règles de la concurrence et l'exclusion de la «*règle d'or*» des investissements nécessaires à leur développement. La FGTB wallonne demande la renationalisation de certains secteurs stratégiques comme l'énergie, les transports, la poste, les télécommunications, une partie du secteur bancaire ainsi que l'accroissement de l'investissement dans des secteurs clés comme l'enseignement, la santé, l'accueil de l'enfance et des personnes dépendantes, l'accompagnement du vieillissement de la population, les transports publics, la transition écologique...

Les motions d'actualité

Les libertés syndicales

Les libertés syndicales et le droit de grève en particulier sont régulièrement attaqués et mises en péril. Exemples issus de l'actualité récente: le licenciement abusif de délégués chez Vandemoortele à Seneffe et chez Norbord à Genk; l'arrestation et la citation à comparaître devant un tribunal correctionnel de militants et responsables syndicaux à Anvers et Liège, dont le Secrétaire général de la FGTB wallonne, pour «*entrave méchante à la circulation*» lors d'une grève nationale. La FGTB wallonne appelle l'ensemble des forces démocratiques à se mobiliser pour la défense des libertés syndicales, pilier de notre démocratie.

Solidarité avec les travailleuses et travailleurs en lutte

Le congrès a salué la récente mobilisation des travailleuses et travailleurs de Lidl. Elle a permis de démontrer que la précarité et la dégradation des conditions de travail ne sont pas inéluctables et que seules la mobilisation du monde du travail et l'action collective payent.

Solidarité avec le peuple palestinien

Après le récent massacre par l'armée israélienne dans les territoires occupés, la FGTB wallonne condamne fermement la politique belliciste, oppressive et d'apartheid de l'Etat d'Israël et exige la reconnaissance officielle de l'Etat palestinien par la Belgique; la fin de l'occupation des territoires palestiniens; la fin de la colonisation ainsi que le retour aux frontières de 1967.

Non au service communautaire pour les travailleurs sans emploi

Le Congrès wallon dénonce le projet de loi déposé le 2 mai 2018 par l'Open Vld instaurant un service communautaire pour les chômeurs de longue durée qui n'est rien d'autre que le retour du travail obligatoire imposé au XIXe siècle aux personnes dépourvues d'emploi. Le dispositif favorisera en effet le dumping social dans les services publics et le secteur associatif et socioculturel. Le risque de précarisation de l'emploi et de démantèlement des conditions de travail et de rémunération dans ces secteurs est bien réel.

Lula

La FGTB wallonne exige du gouvernement brésilien la relâche immédiate du citoyen Lula et la liberté pour l'homme politique qu'il est, porteur des espoirs de tout un peuple, de poursuivre sa campagne en vue de l'élection présidentielle.

Le 25 juin prochain, le front commun syndical wallon FGTB et CSC organise une manifestation à Namur pour protester contre la réforme des aides wallonne à l'emploi qui va mettre à mal l'emploi dans le non-marchand (crèches, aide aux personnes).



> ACTIONS CHEZ AXALTA

276 emplois à la poubelle? Hors de question!

Bénéfices, dividendes substantiels pour les actionnaires, produits de qualité, ... Mais ça ne semble pas suffire à la direction d'Axalta qui a récemment annoncé vouloir arrêter sa production à Malines. 276 emplois sont ainsi menacés dans une entreprise florissante et performante.



Environ 400 travailleurs sont actifs chez Axalta en Belgique dans divers départements qui produisent et vendent des produits de revêtement destinés principalement à l'industrie automobile. Le site de production de Malines, menacé

de fermeture, est une filiale d'une multinationale présente dans 130 pays, comptant plus de 100.000 clients et employant plus de 13.000 personnes. En 2016, Axalta a généré plus de 4 milliards de dollars de chiffre d'affaires au niveau mondial.

L'usine de peinture malinoise a généré de bons résultats au cours des dernières années. Mais afin de pouvoir obtenir des résultats financiers encore meilleurs pour les actionnaires, la direction a décidé d'arrêter la production de peintures et de résines à base de solvants.

Travailleurs: «Nous voulons un avenir pour nos familles»
Depuis un an, 276 emplois sont en jeu. Initialement, la direction était réticente à entamer des discussions autour de sa décision. Ce qui a conduit à une grève. Les travailleurs ont créé une page Facebook, se sont rendus à la manifestation pour les pensions du 16 mai et sont allés manifester à Malines pour accentuer leur action. Surprise par la mobilisation, la direction a accepté de négocier un plan social.

«Au début, la concertation n'allait pas dans la direction que nous avions envisagée», a déclaré Danny Absillis, permanent à la Centrale Générale-FGTB de Malines. Comme la direction ne veut pas revenir sur son plan de relocaliser la

production, une garantie financière a été négociée pour les personnes affectées. «La direction voulait d'abord prendre des dispositions distinctes pour les ouvriers et les employés», explique Danny. «Nous avons insisté pour que l'égalité entre les travailleurs soit garantie.»

Pour Danny, le budget que la direction voulait allouer au plan social était honteusement bas : «Quand on voit qu'ils ont distribué environ 123 millions de bénéfices aux actionnaires en 2015 et 2016, nous ne pouvons que revendiquer plus. La direction se permet de fermer la production uniquement parce qu'elle veut générer plus d'argent et elle n'a pas l'air de se soucier le moins du monde de l'avenir des 276 familles touchées. Nous l'avons bien rappelé à la direction et espérons qu'elle y réfléchira d'ici la prochaine concertation.»

Actionnaires: «Nous voulons seulement plus d'argent»

Les syndicats ont entendu résonner la déclaration «nous voulons seulement plus d'argent» dans l'entreprise. Les travailleurs

ont repris cette formule sur leurs banderoles et dans leurs campagnes, et y ont associé leur propre slogan. Avec «276 emplois à la poubelle? Hors de question!» ou encore «Nous voulons un avenir pour nos familles». Ils ont reçu beaucoup de soutien lors de la manifestation du 16 mai et de la part de certains politiciens locaux.

Au sujet des emplois dans les services financiers et commerciaux de l'entreprise, l'incertitude plane: «La direction veut actuellement donner une garantie d'emploi de 24 mois pour ces services. Cette période prendra effet après la signature du plan social que nous sommes en train de négocier. Mais à mes yeux, ça n'assure pas une sécurité d'emploi. Nous veillerons bien entendu sur l'emploi de ces travailleurs pendant les négociations.»

Page Facebook Centrale Générale - FGTB
<https://fr-fr.facebook.com/CG.FGTB/>

> RÉINSERTION DES MALADES DE LONGUE DURÉE

800€ pour se débarrasser d'un travailleur malade... c'est cadeau pour les patrons

Avec la mise en place du nouveau système de sanctions, la procédure d'activation des malades de longue durée chère à Maggie De Block et au gouvernement Michel a atteint sa vitesse de croisière. Ils veulent ainsi remettre à l'emploi un maximum de travailleurs en incapacité de plus de 2 mois mais ils offrent aussi sur un plateau un moyen légal de licencier des travailleurs affaiblis pour une somme dérisoire.



800€. C'est la somme qui sanctionnera les grosses entreprises si elles ne mettent pas en place un plan de réinsertion pour un travailleur malade de longue durée. Une sanction ridicule qui ne dissuadera nullement les entreprises de licencier le travailleur malade. Que du contraire. Ce système offre un moyen légal aux entreprises de se débarrasser d'un travailleur dont la rentabilité n'est pas optimale à ses yeux. Une aubaine que certains n'auront aucun scrupule à saisir.

Une fois de plus, ce sont les travailleurs qui vont payer le prix fort de cette mesure. D'autant que si le travailleur en maladie longue durée refuse la réinsertion sans motif valable, l'indemnité maladie mensuelle qu'il perçoit

sera amputée jusqu'à 10%.

Une sanction surprenante

Notre centrale s'étonne de cette mesure. D'autant que les statistiques de 2017 révèlent que dans 60% des cas, ce sont les travailleurs qui prennent l'initiative de reprendre le travail. Dès lors, pourquoi s'entêter à mettre en place une sanction? Ces travailleurs, déjà en situation précaire, seront encore plus affaiblis.

La réinsertion est un leurre

Rappelons qu'en 2017, près de 14.000 travailleurs se sont vus proposer un trajet de réinsertion. Dans 71% des cas, les médecins du travail ont conclu que les travailleurs étaient incapables à reprendre leur poste mais prêts à reprendre dans un travail adapté ou qu'ils étaient définitivement incapables à reprendre toute forme de travail chez l'employeur. Dans la plupart des cas, l'employeur ne fait pas l'effort de chercher un poste adapté, il choisit l'option de facilité à savoir le licenciement pour raison médicale. Et ce n'est pas la maigre sanction mise en place par

le gouvernement qui les dissuadera. Rappelons qu'en 2017, près de 14.000 travailleurs se sont vus proposer un trajet de réinsertion. Dans 71% des cas, les médecins du travail ont conclu que les travailleurs étaient incapables à reprendre leur poste mais prêts à reprendre dans un travail adapté ou qu'ils étaient définitivement incapables à reprendre toute forme de travail chez l'employeur. Nous avons malheureusement constaté que l'employeur n'offre généralement pas de poste adapté

Notre centrale le répète depuis des mois, le système de réinsertion de malades de longue durée du gouvernement ne vise aucunement à aider le travailleur malade. C'est une machine à licencier. Le mécanisme de sanction qui vient d'être promulgué vient renforcer notre conviction. Nous revendiquons une réelle politique d'accompagnement des travailleurs malades ainsi qu'une politique de prévention concertées et réfléchies.



Votre salaire a-t-il augmenté au 1er mai 2018 ?
Pour le savoir, consultez la liste ci-dessous.

Index :

102.09	Carrières de calcaire
106.01	Cimenteries
107	Maîtres-tailleurs, des tailleuses et couturières
117	Pétrole

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



Nous avons adapté notre politique relative à la gestion de vos données personnelles. Comme par le passé, ces données restent confidentielles.

Rendez-vous sur accg.be/fr/protection-de-la-vie-privée pour tous les détails.

> POINT DE VUE

Une pension digne à un âge digne

C'est avec cette revendication que Kurt, David et 70.000 autres personnes sont récemment descendues dans les rues de Bruxelles. Mais le gouvernement se moque de cette demande légitime. Il a déjà décidé d'augmenter l'âge de la pension à 67 ans et le calcul de la pension a été modifié de sorte que de nombreux pensionnés auront (encore) moins de pension.

C'est dans ce contexte que le gouvernement arrive avec une proposition de loi sur la reconnaissance des métiers lourds dans le secteur privé. Le principe de la proposition de loi: celui qui a exercé un métier pénible pourra arrêter de travailler plus tôt. Sur le principe, nous pouvons complètement nous y retrouver. Mais dans les faits, c'est une toute autre histoire.

Tout d'abord parce que le gouvernement ne donne aucune garantie en matière de RCC (l'ancienne prépension) et de

pension anticipée classique. Si ces systèmes disparaissent, la nouvelle loi permettrait à un ouvrier de la construction de finir à 65 ans au lieu de 67... 2 ans plus tôt, mais toujours complètement inacceptable.

Deuxièmement, le gouvernement prévoit un budget insuffisant. Ce qui signifie en clair que celui qui arrête de travailler plus tôt y laissera une partie de sa pension. Cette perte peut monter jusqu'à 250 euros par mois. En d'autres mots: seuls ceux qui en ont les moyens pourront s'arrêter plus tôt. Il n'est plus question de solidarité. Troisièmement, le stress et la charge émotionnelle ne constituent pas un critère à part entière pour définir s'il s'agit d'un métier pénible ou pas. Pourtant, le stress et le burn-out sont appelés les maladies du siècle. Et une fois de plus, les femmes seront plus durement touchées. Elles travaillent plus souvent dans des secteurs où le stress est un grand

problème, par exemple le secteur des soins.

Et dernier mais non le moindre: la nouvelle législation démarrerait en 2020. Mais on ne remonterait que jusqu'en 2015. En d'autres termes, vous avez travaillé de 1980 jusqu'en 2014 dans un système de 5 équipes, mais à partir de 2015, vous êtes passé en régime de jour pour des raisons de santé. Vous ne pourrez pas partir plus tôt parce que vos prestations antérieures à 2015 ne comptent pas.

Pour la Centrale Générale - FGTB, la proposition de loi est inacceptable dans sa forme actuelle. Elle n'offre ni réponse ni garantie par rapport aux exigences légitimes des travailleurs: une pension digne à un âge digne.

Werner Van Heetvelde
Président
Eric Neuprez
Secrétaire général

David

«Travailler jusqu'à 67 ans n'est pas une option dans notre métier. Quand je vois mes collègues qui ont plus de 50 ans, certains sont dans un sale état. La plupart d'entre eux souffre de maux de dos. Je suis content pour mes collègues qui ont pu bénéficier de l'ancien système de fin de carrière car avec les mesures durcies du gouvernement Michel, l'avenir n'est vraiment pas rose.»



«Le gouvernement prend des décisions aberrantes. Même les patrons nous disent qu'ils ont conscience qu'on ne pourra pas travailler jusqu'à 67 ans. On se tire une balle dans le pied avec l'allongement des carrières. Le gouvernement traîne la patte en ce qui concerne le dossier pénibilité. Or c'est un dossier essentiel. On vit pour le moment dans l'incertitude, c'est inquiétant.»

Kurt

«Les mesures de ce gouvernement en matière de pensions créent beaucoup d'incertitudes. Notre entreprise emploie bon nombre de jeunes qui ne pensent pas encore à leur pension. Mais quand je leur explique les plans du gouvernement en la matière, ils sont convaincus que les choses doivent changer, et que c'est possible.»



«Dans le secteur de la construction, beaucoup de travailleurs abandonnent le travail à cause de problèmes de santé. Travailler jusqu'à 67 ans est donc inimaginable. L'ensemble du secteur devrait être reconnu comme métier pénible, pour ainsi permettre aux travailleurs de s'arrêter plus tôt et d'en bénéficier d'une pension décente.»

> LES 17 CHAUFFEURS ESSO

23 ans de résistance face à un géant multinational

Walter Simonet, Jean-Michel Brunin et 15 collègues chauffeurs se sont opposés à leur employeur, la multinationale Esso. Le conflit durera 23 ans, de 1990 à 2013. Ensemble, les travailleurs ont fait front pour faire valoir leurs droits, sans jamais baisser les bras, jusqu'à obtenir gain de cause.



petites feuilles A4. Walter et Jean-Michel font très vite le calcul et arrivent à la conclusion que la proposition entraînerait une perte de 100.000 francs belges par an pour les chauffeurs. Inacceptable.

Les négociations se poursuivent. Mais la direction ne formule pas de proposition réaliste. C'est clair, la volonté de la direction n'est pas de mettre en place des règles de travail plus efficaces mais bien de faire des économies. La proposition finale de la direction est soumise aux travailleurs et rejetée à 98%.

Mais s'en suit une douche froide. En 1993, Esso décide de progressivement mettre un terme à l'utilisation de ses propres chauffeurs. Les chauffeurs sont licenciés. Et l'occupation du dépôt de Bruxelles n'y changera rien.

Walter, Jean-Michel et les chauffeurs ne se laissent pas abattre. Après tout, il existe un arrêté royal qui interdit l'externalisation des activités du secteur du pétrole. Ils décident d'instruire le dossier de Jean-Michel auprès du tribunal du Travail. En cas d'issue positive de ce dossier d'essai, les dossiers des autres chauffeurs pourraient ainsi être instruits à leur tour devant les tribunaux.

Un véritable parcours du combattant débute. Le procès de première instance durera 6 ans. Jean-Michel est débouté. La procédure d'appel aboutit au même résultat. Mais Walter et Jean-Michel persévèrent. Ils passent tout leur temps à constituer des dossiers et parcourir des textes de loi et parviennent à convaincre les avocats et la FGTB de se tourner vers la Cour de Cassation.

C'est le grand tournant. Jean-Michel l'emporte devant le tribunal et Esso doit payer des dommages et intérêts conséquents. Les dossiers des autres chauffeurs peuvent donc être présentés à leur tour au tribunal. Sentant le vent tourner, Esso propose un arrangement aussitôt refusé par les chauffeurs. Dès lors, Herman Baele, secrétaire fédéral de la Centrale Générale - FGTB, obtient un mandat pour négocier avec Esso. En 2013, les négociations aboutissent, un accord est trouvé et approuvé par l'ensemble des chauffeurs.

23 ans de combat syndical. 23 ans de persévérance et de solidarité, avec une victoire à la clef. Retrouvez le récit complet sur www.accg.be.

Walter, Jean-Michel et leurs 15 collègues travaillaient comme chauffeur pour la section Esso Marketing. Tous disposaient d'un permis de conduire spécial ADR, pour le transport de produits dangereux et travaillaient en régime de deux équipes, dans des dépôts répartis sur tout le pays. Les problèmes ont débuté en 1990 lorsque la direction a voulu mettre en place une nouvelle organisation du travail.

La direction souhaitait alors passer à un horaire de travail atypique et flexible comme celui qui existait aux Pays-Bas. Un système nommé «horaire top». Mais la proposition de la direction a été mal élaborée, simplement présentée sur de

> INTER-BÉTON

METRO, boulot... et encore boulot chez Inter-béton

Un logiciel est-il à même d'optimiser les livraisons d'une entreprise? Pour les chauffeurs de camions malaxeurs de l'entreprise Inter-béton, la réponse est un «NON» retentissant, qu'ils ont une nouvelle fois fait entendre en arrêtant le travail le 18 mai dernier.

L'humain prié de s'adapter aux machines

L'origine de la grogne s'appelle METRO, le nouveau système de gestion logistique dans l'entreprise, qui semble avoir une fâcheuse tendance à ne prendre en compte que la disponibilité des camions. D'autres critères, plus gênants et moins productifs, tels que le nombre d'heures prestées par les chauffeurs, voire s'ils ont eu l'occasion de prendre une pause, sont totalement oubliés. L'humain est prié de s'adapter aux machines, pas l'inverse. Mais le contrôle exercé par le logiciel ne s'arrête pas là, puisque c'est à l'aide d'un appareil portable que les chauffeurs sont informés de leurs missions pour la journée suivante. Il leur faut donc constamment tenir à l'œil un petit boîtier portable, y compris après des journées excédant régulièrement les 12 heures! Pour le «droit à la déconnexion», on repassera. Sans parler de sécurité routière: chauffeurs exténués, véhicules de plus de quarante tonnes, le «mélange» est loin d'être idéal.

Des travailleurs déterminés

Le problème n'est pas nouveau et avait d'ailleurs provoqué un arrêt de travail il y a près d'un an dans le dépôt limbourgeois de l'entreprise. La direction avait fait part de sa compréhension et promis d'apporter les adaptations

nécessaires au système. Reste que ces bonnes intentions sont manifestement restées lettre morte, puisque le mouvement de grève est cette fois suivi dans tout le pays. Ce 18 mai, aucun mixeur d'inter-béton n'est sorti. Dans un premier temps, la direction a fait mine de vouloir entamer un bras-de-fer, en annonçant unilatéralement l'ouverture de la centrale à béton de Leeuw-Saint-Pierre durant la nuit de vendredi à samedi, pour compenser la perte de la journée. C'était sans compter sur la détermination des chauffeurs et de leurs représentants, qui ont dès lors organisé un piquet de grève nocturne, auquel pas moins de 30 à 40 travailleurs ont répondu présents. La tension était à son comble lorsqu'ils se sont retrouvés face à une quinzaine de mixeurs de location venus charger, mais les grévistes n'ont pas bougé, la direction s'est ravisée et les camions ont fait demi-tour.

Depuis, les négociations ont pu repartir sur des bases plus sereines et la direction a déposé une proposition comprenant des modifications concrètes au système METRO. La délégation syndicale reste sceptique, mais à l'heure où nous écrivons ces lignes, il s'agit d'attendre le résultat de la consultation des travailleurs. Vous retrouverez les dernières mises à jours dans ce dossier sur notre site www.accg.be.

> POINT DE VUE

A Mawda, avec tristesse et rage

«Les hommes avaient perdu le goût
De vivre, et se foutaient de tout
Leurs mères, leurs frangins, leurs nanas
Pour eux, c'était du cinéma.
Le ciel redevenait sauvage,
Le béton bouffait l'paysage.
Les loups,
Les loups étaient loin de Paris
En Croatie, en Germanie.
Les loups étaient loin de Paris.»

Les loups sont de sortie à Anvers; ils déchirent de leurs crocs un cordon sanitaire qui devait, à l'origine, contenir les fascistes du Vlaams Belang. Les loups gouvernement par la peur, la haine ou le mépris. D'Anvers comme d'ailleurs... Une enfant, deux ans, meurt sous nos balles policières lors

d'une chasse aux migrants sur l'autoroute de Wallonie. Pour le président du premier parti du pays comme pour ses ministres, le doute n'est pas permis dans l'attente des résultats des enquêtes. Monstrueusement, ils déclarent que les parents auraient une responsabilité dans la fin de leur gamine. Des parents qui avaient été monstrueusement maintenus en détention pendant l'agonie de la chair de leur chair. Les voilà aujourd'hui monstrueusement désignés par les populistes en chef comme «responsables» de la perte de leur fillette. Symboliquement, les loups déchiètent le cadavre des petites enfants. Les monstres nationalistes ont perdu le goût de vivre et se foutent de tout. Une enfant, sa mère, son frère ou son papa. Pour eux, c'était

du cinéma. Rendre un père, une maman, coupable de la mort de l'enfant tuée par balle dans un tir policier, quoi de pire? Mawda est morte. De Wever et sa clique privent ceux qui l'aimaient de leur propre humanité. Salaud! Charognard! Il y a vingt ans, la mort par étouffement de Sémira Adamu dans les coussins ouateux de la gendarmerie avait conduit le ministre de l'Intérieur, Louis Tobback, à présenter sa démission. En 2018, la N-VA, son patron et ses ministres crachent à la face des parents de Mawda. L'indignité à un parti mais le déshonneur élabousse tout un gouvernement en commençant par son Premier ministre.

«Le fascisme, c'est le mépris, a écrit Albert Camus. Inversement, toute forme de mépris, si elle intervient

en politique, prépare et instaure le fascisme.»

«Attirés par l'odeur du sang
Il en vint, des milles et cents
Faire carouss', liesse et bombance
Dans ce foutu pays de France
Jusqu'à c'que les hommes aient retrouvé
L'amour»



Nico Cué
Secrétaire général de la MWB

Carte blanche

<http://www.metallos.be>



- En réponse au gouvernement des droites qui veut :**
- nous faire travailler plus longtemps en prolongeant les carrières jusque 67 ans ;
 - pratiquer des coupes sombres dans les pensions pour ajuster le budget ;
 - démanteler les pensions pour les périodes assimilées (non travaillées) ;
 - réduire à peau de chagrin la discussion sur les métiers pénibles ;
 - raboter la pension minimum pour les travailleuses et travailleurs à temps partiel ;
 - rendre l'accès à la pension anticipée quasi impossible ;
 - instaurer un système à points pour lequel ET l'âge ET le montant sont incertains !
- Les Métallos Wallons et Bruxellois de la FGTS se sont rendus en nombre à Bruxelles le 16 mai DERNIER pour rappeler qu'une pension digne de ce nom :**

- est de 1.500 € minimum ;
- est à calculer sur base de 75 % du salaire moyen des 5 années les mieux rémunérées de la carrière professionnelle ;
- doit tenir compte de 40 ans et pas 45 pour avoir une pension complète ;
- est à ramener d'urgence à maximum 65 ans.



Pension: nous sommes tous concernés!

Le 16 mai, nous étions plus de 70 000 dans les rues pour protester contre le nouveau système de pension à points que veut nous imposer le Ministre Bacquelaine. En décembre dernier déjà, 40 000 manifestants s'étaient réunis à Bruxelles. Malgré une mobilisation presque deux fois plus importante, la marche s'est déroulée sans incident.

Au départ de la manifestation, pas de discours des dirigeants des syndicats rouges, verts et bleus, mais tout au long du cortège des actions symboliques étaient organisées comme, par exemple, des avions en papier F35 volant à proximité de la tour des finances. À la tour des pensions, les personnalités des trois syndicats ont jeté des boules de loterie dans la fontaine avec le slogan «Notre pension n'est pas une loterie!».

À hauteur de la Centrale Horval Fédérale, nous avons préparé la distribution de pommes accompagnées d'une banderole géante «*Auras-tu encore toutes tes dents à 67 ans? Croque la pomme tant que tu peux!*». Les manifestants ont également reçu la gazette des pensions qui explique point par point la marche arrière que tente de nous faire prendre le gouvernement Michel.

La manifestation de ce 16 mai était nécessaire car nous pensons qu'une pension plus digne est possible. Travailler plus longtemps dans un métier pénible pour une pension plus petite, nous ne l'accepterons jamais! Tout le monde gagne à avoir une pension digne, les jeunes comme les moins jeunes! C'est pourquoi nous devons continuer le combat!

Merci à tous les membres Horval pour leur mobilisation dans les rues de Bruxelles, nous sommes fiers de vous avoir eu à nos côtés durant toute cette manifestation! Pour plus d'informations, restez connectés sur notre site et nos réseaux sociaux FGTB Horval.



NOUS AVONS ADAPTÉ LA GESTION DE VOS DONNÉES PERSONNELLES. VOS DONNÉES DEMEURENT TOUJOURS CONFIDENTIELLES! PLUS D'INFOS : WWW.HORVAL.BE > RGPD

Le travail au noir dans l'agriculture européenne

À l'invitation du syndicat agricole bulgare FNSZ, la FGTB HORVAL a participé à un séminaire international portant sur le travail au noir dans le secteur agricole, organisé les 10 et 11 mai à Plovdiv, en Bulgarie.

Les camarades italiens du CGIL ont expliqué les conditions pitoyables dans lesquelles travaillent les ouvriers saisonniers bulgares et macédoniens dans les plantations agricoles italiennes. Ainsi, Arnd Spahn, le secrétaire de l'EFFAT compétent pour l'agriculture, a parlé à juste titre d'esclavage moderne. D'après les estimations, plus de 400.000 sur les 1,2 millions d'ouvriers saisonniers en Italie sont exploités.

Avec le soutien des services d'inspection issus des différents pays, des solutions envisageables ont été cherchées. Comment atteindre les ouvriers saisonniers en tant que syndicats? Comment garantir leurs droits fondamentaux?

Ainsi, les syndicats italiens se rendent aux plantations afin d'interpeller directement les ouvriers saisonniers qui sont souvent des centaines sur la même plantation. Ils distribuent aux ouvriers des bouteilles d'eau affichant des informations relatives au syndicat.

Notre modèle belge de travail saisonnier a également suscité un grand intérêt. En effet, nous avons toujours essayé de prévoir dans le système flexible et bon marché du travail saisonnier la protection et les garanties nécessaires pour les ouvriers saisonniers.

La délégation a également visité deux entreprises agricoles en Bulgarie, à savoir une serre où on cultive des tomates et des concombres, et un centre de recherche agricole. Cette visite s'inscrivait dans la campagne PayRise visant à aborder la nécessité de conditions de travail et de rémunération décentes dans le secteur agricole. En effet, le secteur se caractérise toujours par des salaires trop faibles et par un manque d'investissements. Cela s'inscrit d'ailleurs parfaitement dans notre propre campagne de «Fight For 14».

12 juin 2018 - Journée mondiale contre le travail des enfants

Plus de 2 millions d'enfants travaillent dans l'industrie du cacao en Afrique de l'Ouest. En 2001, les plus grandes entreprises chocolatières ont convenu de mettre fin au travail des enfants dans l'industrie du cacao. Après des prolongations, la date limite pour ce faire expirera définitivement en 2020. Les entreprises chocolatières doivent agir maintenant: il ne reste que 18 mois et 18 jours! La FGTB Horval participe à la mobilisation! Pour plus d'infos: contactez votre section régionale.

Il ne reste que 18 mois et 18 jours pour mettre fin au travail des enfants dans la production de cacao





> BRUSSELS AIRLINES

«J'ai vu se détériorer la qualité de vie sociale des pilotes chez Brussels Airlines»

Ce 14 et 16 mai, les pilotes de Brussels Airlines étaient en grève: c'était la 2^e fois dans l'histoire de l'entreprise. Après plus d'un an de négociation, il n'y a toujours pas d'accord concernant le nouveau modèle salarial et les conditions de travail. Les pilotes demandent une amélioration de leur rémunération et des règles en matière de pension ainsi qu'un équilibre sain entre vie privée et vie professionnelle. Nous avons rencontré deux travailleurs de Brussels Airlines: un pilote et une membre de l'équipage de cabine. Ils nous livrent leurs impressions.

Thibaut Jacques-Houssa possède 20 années d'expérience en tant que pilote chez Brussels Airlines. Durant 14 ans, il a survolé le secteur Européen. Il est actuellement commandant de bord sur des vols longs courriers. Il est également délégué syndical depuis 14 ans. Comme il nous l'explique, la profession et le réseau aérien ont profondément évolué ces dernières années. Chez Brussels Airlines, l'impact est lourd sur les conditions de travail...

Thibaut Jacques-Houssa: «Auparavant, il existait deux formes de compagnies distinctes: celles qui assuraient des vols de type «affaires» (et naviguaient donc plutôt en semaine avec une charge de travail réduite les weekends et lors des périodes de vacances) et celles qui assuraient des vols de type «charter» pour les vacanciers (avec un rythme plus soutenu durant les weekends et les périodes de congé). En fin de compte tout le monde s'y retrouvait: selon qu'on était en charter ou en affaires, on travaillait plus à certains moments, puis on bénéficiait de périodes de relâche. Pour tendre vers toujours plus de rentabilité, Brussels Airlines a décidé il y a environ 4 ans de reprendre les vols charter qui étaient jusqu'alors assurés par Thomas Cook. Le rythme de travail de tous les travailleurs a été bouleversé: les vols se sont intensifiés et ils s'effectuent en tous temps (la semaine, le weekend et durant les périodes de vacances).»

Cela doit être très éprouvant...

T.J.-H.: «Oui c'est certain. La fatigue liée au biorythme se fait souvent ressentir... Les départs s'effectuent de plus en plus tôt et les retours de plus en plus tard. Les absences loin de la maison sont de plus en plus fréquentes et de plus en plus longues. Brussels Airlines est resté au rythme de 5 jours de travail (avec des horaires changeants chaque jour) et 2 jours de congé ou 7 jours de travail et 3 jours de congé. Les autres compagnies aériennes (même des compagnies low cost comme Ryanair) sont passées à 5 jours de travail (avec des horaires fixes 5 jours d'affilée) et 4 jours de congé. Le personnel se plaint de cette qualité de vie sociale qui ne cesse de se détériorer...»

Aboutir à une meilleur équilibre vie privée - vie professionnelle est essentiel pour vous?

T.J.-H.: «C'est l'une de nos principales revendications et pour nous, c'est non négociable. Nous voulons que la direction adapte le

fonctionnement actuel et qu'elle mette en œuvre les moyens nécessaires pour permettre aux pilotes d'avoir une vie sociale plus qualitative. Au sein de Brussels Airlines, les pilotes ont toujours été une variable d'ajustement. A plusieurs reprises, nous avons dû faire des efforts sur le plan salarial. Nous demandons aussi un juste retour des choses à ce niveau.»

Avez-vous déjà envisagé de partir pour une autre compagnie aérienne?

T.J.-H.: «J'ai vu partir beaucoup de mes collègues vers des compagnies comme Air France ou Fly Emirates, où les salaires sont jusqu'à deux fois supérieurs aux nôtres. De mon côté, je suis très attaché à la Belgique. Et j'ai toujours privilégié la qualité de vie aux aspects pécuniaires. Auparavant, Brussels Airlines était reconnu pour son organisation de travail équilibrée, qui permettait d'atteindre une qualité de vie sociale décente. C'était son point fort. Comme je viens de l'expliquer, cela s'est fortement dégradé ces dernières années. Les pilotes quittent peu à peu l'entreprise et le manque de profils commence à se faire sérieusement ressentir.»

Le grand public ne le sait pas toujours mais être pilote demande aussi un sérieux investissement financier à la base. Là aussi, avez-vous vu les choses évoluer?

T.J.-H.: «Aujourd'hui, une formation pour devenir pilote coûte environ 100.000€ et ce, sans qu'il n'y ait aucune garantie d'emploi derrière. A l'époque où j'ai commencé, le montant tournait plutôt aux alentours de 40.000€. J'ai eu la chance de suivre ma formation au sein de l'école de la Sabena, qui sponsorisait en quelque sorte ses nouvelles recrues. Il fallait investir à la base mais on était assuré de rentrer dans le circuit et d'avoir un emploi. Ce n'est pas le cas avec Brussels Airlines. La formation est assurée par des organismes externes. Tout a été privatisé et

cela entraîne un nivellement vers le bas aussi dans la qualité de la formation et des pilotes sortants.»

Et en ce qui concerne les pilotes en fin de carrière, sont-ils soumis à des difficultés particulières?

T.J.-H.: «L'âge de la pension est problématique pour nous. La licence de vol n'est valable que jusqu'à 65 ans. Or l'âge d'accès à la pension des pilotes est désormais de 67 ans. Auparavant, nous pouvions bénéficier d'un régime plus favorable en matière de pension mais ce n'est plus le cas. Il règne donc un flou total concernant ces 2 années en fin de carrière où les pilotes ne sont plus autorisés à voler mais où légalement, ils sont encore censés travailler. De plus, on sait que pour des raisons médicales diverses et variées (comme tout simplement une baisse de la vue ou de l'ouïe), environ 30% des pilotes perdront à un moment donné leur accès à la licence de vol et devront arrêter leur carrière avant la fin. Il existe bien une assurance 'perte de licence' mais elle ne couvre pas les risques au-delà de 60 ans... Nous espérons vraiment que le métier de personnel navigant pourra être reconnu pour sa pénibilité et permette un départ à la pension à partir de 60 ans.»

Greet nous raconte la même histoire. Elle travaille depuis 15 ans pour Brussels Airlines et est déléguée syndicale depuis 4 ans pour l'équipage de cabine. Bien que les pilotes et l'équipage de cabine négocient séparément leurs conditions de travail et de rémunération, ils partagent les mêmes problèmes.

Greet: «Pour nous aussi, il est difficile de trouver un équilibre sain entre travail et vie privée. Nos heures sont en effet très

irrégulières. Dans un sens, vous le savez évidemment quand vous choisissez ce métier, mais depuis la reprise de Thomas Cook, les horaires sont devenus particulièrement lourds. Je reviens tout juste d'une mission de 3 jours. J'ai commencé le premier jour dans l'après-midi, pour arriver à l'hôtel le soir vers 23h30. Le deuxième jour, je devais toutefois être prête dès 10h pour une longue journée, et suis arrivée dans un autre hôtel à 18h30. Or, le troisième jour commençait à 4h du matin. La plupart du temps, nous passons d'un tôt à un tard ou inversement. Avant l'intégration de Thomas Cook, nous avions certaines rotations (missions plus longues/vols aller et retour plus courts). Avec l'intégration de Thomas Cook, nous avons repris leurs vols. Ce sont des vols plus longs de point à point (des vols d'un point A à un point B où les passagers font rarement des correspondances, et qui peuvent donc être traités rapidement). Cette combinaison offre à la compagnie la flexibilité nécessaire, mais pour nous, c'est très fatigant. Malheureusement, il s'agit d'une pratique courante dans le secteur. Je parle ici bien des vols européens, parce qu'ils pèsent davantage dans la balance.»

Le salaire constitue un autre problème. G: «L'équipage de cabine a un salaire de base relativement bas complété par des primes, par exemple pour les arrêts nocturnes.

Lorsque nous passons la nuit à destination, nous recevons une prime. En revanche, quand les gens prennent congé ou sont en maladie de longue durée, ils retombent sur ce salaire de base peu élevé. Nous aimerions que cela change, d'autant plus qu'Eurowings (la compagnie aérienne qui gère à présent Brussels Airlines) a déjà annoncé son désir de diminuer le nombre d'arrêts nocturnes. Qui dit diminution des arrêts

nocturnes, dit baisse du salaire. Nous recevons également une prime pour les heures de vol, mais dès qu'il y a un retard quelque part et que nous restons au sol, nous ne recevons rien. Les heures que nous prestons sont en outre calculées sur une base annuelle. En été, nous travaillons énormément, mais un peu moins en hiver. Ceux qui ne volent pas (car ils sont en vacances ou en formation) retombent également sur le salaire de base. Par conséquent, nous sommes épuisés en été et gagnons moins en hiver. L'équilibre est inexistant.»

G: «Toute cette saga avec Eurowings entraîne également une grande insécurité pour le personnel. Actuellement, nous ne savons absolument pas où nous en sommes. Il devrait y avoir un nouveau plan en juin, mais ce n'est pas forcément une bonne nouvelle. Ils promettent cependant un élargissement, attendons donc de voir. Nous négocions actuellement une nouvelle CCT sur le temps de vol/de service, mais c'est difficile lorsqu'on ignore ce que l'avenir nous réserve. Pour beaucoup, ce métier est une passion. Tout emploi a ses côtés moins agréables, c'est un tout. Mais lorsque des collègues doivent passer à temps partiel parce qu'ils ne peuvent pas suivre physiquement à temps plein, cela va trop loin. Cela pèse, surtout pour ceux qui travaillent de cette façon depuis des années. Nous aimerions tous continuer de travailler jusqu'à la pension, mais cela doit bien sûr être faisable! J'espère que la direction nous prend ici au sérieux, car il est bien tenu compte de nous à d'autres niveaux et nous avons déjà pu réaliser beaucoup de choses avec eux. Nous voulons simplement pouvoir faire notre travail correctement et offrir une expérience agréable aux passagers, ce qui est parfois difficile à l'heure actuelle.»

Un bon équilibre
entre travail et vie
privée :
aussi pour les pilotes
et le personnel de
cabine!



Travail à temps partiel: attention à vos droits!

Vous travaillez à temps partiel pour mieux concilier travail et vie privée? Ou il n'y a (presque) pas d'emplois à temps plein dans votre secteur? Il y a différentes raisons de travailler à temps partiel. Réfléchissez-y tout de même à 2 fois avant de vous engager dans cette voie. Travailler à temps partiel a un impact non seulement sur votre salaire, mais aussi sur votre sécurité sociale et votre pension. En voici un aperçu.

Travailler à temps partiel, qu'est-ce que c'est?

Toute occupation qui n'est pas à temps plein est considérée comme étant à temps partiel. Vous avez conclu un contrat à mi-temps, à 75% ou à 4/5ème? Il s'agit de formes de travail à temps partiel. Nous distinguons différentes formes de travail à temps partiel:

- Le travail à temps partiel volontaire (propre choix)
- Le travail à temps partiel avec maintien des droits (non volontaire)
- Avec allocation de garantie de revenu (AGR)
- Sans allocation de garantie de revenu (AGR)

Travail à temps partiel volontaire

Opter pour un travail à temps partiel a un impact sur votre carrière. Si vous travaillez moins, vous gagnez logiquement moins. À côté de cela, vous perdez des jours et du pécule de vacances. Et si vous veniez à perdre votre emploi, votre allocation de chômage sera moindre également.

Vos droits de pension seront aussi calculés sur la rémunération à temps partiel moins élevée.

Travailleur à temps partiel avec maintien des droits

Certains secteurs (comme le commerce ou le non marchand) ne proposent quasiment que des contrats à temps partiels. Ces travailleurs sont donc des travailleurs à temps partiels «involontaires». En tant qu'organisation syndicale, nous essayons de négocier de meilleurs contrats avec plus d'heures. Mais il est également important de préserver vos droits actuels. Si

vous travaillez à temps partiel de manière non volontaire, vous devez le signaler au service chômage de votre syndicat. Et ce, même si vous n'avez pas droit à une allocation complémentaire!

Sous certaines conditions, il est possible que vous travailliez à temps partiel avec maintien des droits. Cela signifie que vous conservez les mêmes droits d'allocation de chômage et de pension qu'un travailleur à temps plein. Dans ce cas, il y a également une assimilation des heures non prestées pour le calcul de la pension.

Pour entrer en ligne de compte à cet égard, vous devez travailler au moins à 1/3-temps (à quelques exceptions près) et répondre aux conditions pour recevoir des allocations de chômage en tant que travailleur à temps plein au moment où vous commencez à travailler à temps partiel.

Exemples:

1. Vous avez droit à des allocations de chômage. Vous acceptez un job à temps partiel, l'employeur ne vous offre pas de travail à temps plein.
2. Vous travaillez à temps plein et êtes licencié. Vous acceptez un autre emploi à temps partiel.
3. Vous travaillez à temps plein dans une entreprise qui restructure. Dans le cadre d'un plan de restructuration approuvé, votre employeur vous propose un contrat à temps partiel.

Le SETCa peut vous informer à ce sujet. N'hésitez pas à prendre contact avec votre section régionale.

Allocation de garantie de revenu (AGR)

Un travailleur à temps partiel avec maintien des droits peut bénéficier d'une allocation de garantie de revenu (AGR). Pour y prétendre, vous devez toutefois répondre à quelques conditions:

- Votre salaire mensuel brut n'excède pas 1.562,59€ (montant en mai 2018).
- Votre durée de travail hebdomadaire moyenne ne dépasse pas 4/5^e d'un emploi à temps plein.
- Vous avez introduit une demande auprès de votre employeur pour être prioritaire si un emploi à temps plein se libère.
- Vous êtes inscrit en tant que demandeur d'emploi à temps plein et restez disponible pour des heures complémentaires et un emploi à temps plein.

La perception d'une AGR a également un impact sur votre pension. Si vous y avez droit, les périodes non prestées sont prises entièrement en compte. Autrement dit, votre pension sera calculée sur le salaire réel et le complément sur la base d'un salaire fictif.

Vous êtes travailleur à temps partiel avec maintien des droits mais sans AGR? Dans ce cas, les périodes non prestées sont prises en compte dans votre carrière à raison de maximum 1.560 jours. À partir de 50 ans, elles le sont à nouveau sans limitation dans le temps.

Il est donc important en cas de travail à temps partiel d'effectuer la déclaration de maintien des droits. Mentionnez le à votre syndicat. Et faites-le également même si vous n'avez pas droit à une AGR car l'assimilation en dépend. Vous ne l'avez pas fait? Prenez alors rapidement contact avec le SETCa.



en bref...

Samusocial | Non-Marchand

Bruxelles: Lors du conseil d'entreprise extraordinaire du 17 mai, la direction a annoncé son intention de procéder au licenciement collectif de 26 travailleurs fixes. Par ailleurs, 5 contrats temporaires ne seront pas reconduits. A présent que le gouvernement fédéral ne subsidie plus l'accueil des migrants à Neder-Over-Heembeek, le Samusocial dispose de moins de moyens. Quelque 300 personnes travaillent au Samusocial. Les syndicats déplorent qu'aucun membre du conseil d'administration n'ait été présent lors de ce conseil d'entreprise extraordinaire.

Eurogentec | Sciences de la vie

Liège: Le personnel de l'entreprise biotechnologique Eurogentec était en grève le 25 mai, événement rare dans ce type d'entreprises. Le personnel fustige le manque de dialogue et de concertation sociale. L'employeur refuse depuis des mois d'accéder à des demandes légitimes en matière de charge de travail, d'horaires et de risques pour la santé. L'accumulation de tous ces problèmes avait poussé le personnel à débrayer pendant 4 heures le 22 mai. La direction ayant maintenu son refus d'entamer le dialogue lors de la réunion de conciliation du 24 mai, le personnel a décidé de passer à la grève.

Alstom | Industrie | Charleroi: L'europarlementaire Hugues Bayet a demandé à la Commission européenne de prêter une attention accrue à la fusion en cours dans

l'entreprise. Ceci, à la demande de la délégation du SETCa, qui constate que le personnel n'est pas toujours correctement informé. En 2017, Alstom, qui produit du matériel pour le transport ferroviaire, a annoncé son intention de fusionner ses activités avec Siemens afin de conserver une forte position concurrentielle.

1.000 km contre le cancer: 4.930.000€. Voici ce qu'a rapporté la 9^e édition des 1.000 kilomètres! Comme à l'habitude, le SETCa et la FGTB étaient également de la partie. Merci à tous les coureurs, supporters et autres qui ont apporté leur pierre. Ce montant sera affecté intégralement à la recherche clinique sur le cancer.

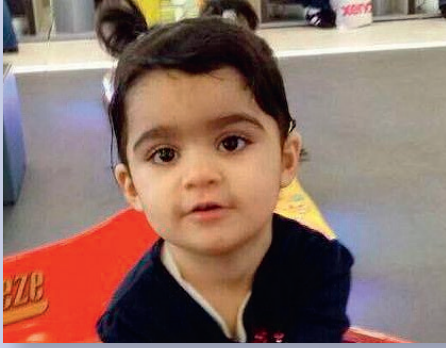
> SOINS DE SANTÉ FÉDÉRAUX

Nouvelle classification dans votre secteur: l'heure tourne

Le 30 avril dernier, votre employeur a dû vous informer par écrit de votre attribution de fonction, votre catégorie, la proposition de salaire correspondant, une comparaison avec votre ancienne échelle salariale et la différence entre les deux, par année et sur l'ensemble de votre carrière. Il vous reste moins d'un mois pour décider si vous souhaitez passer ou non dans le nouveau barème. Vous êtes d'accord avec votre attribution de fonction: informez par écrit votre employeur avant le 30/06/2018 si vous souhaitez passer ou non dans le nouveau barème. Si vous ne faites aucune démarche avant le 30/06, vous resterez dans votre ancienne échelle salariale, même si celle-ci est plus désavantageuse pour vous. Si vous n'êtes pas d'accord avec la (les) fonction(s) qui vous a (ont) été attribuée(s), vous pouvez introduire un recours interne avant le 30/06/2018. Il existe pour ce faire un formulaire standardisé que vous pouvez obtenir auprès de votre délégué SETCa. Dans tous les cas: n'hésitez pas à vous faire aider par votre représentant syndical SETCa pour faire un choix éclairé! Plus d'info sur www.setca-ific.org

> ÉDITO

Mawda dégât collatéral



Une course poursuite entre la police et une camionnette pleine de réfugiés sans papiers s'est soldée par le décès par balle de la petite Mawda âgée d'à peine deux ans. L'ironie du sort a voulu que ceux qui tentaient de fuir une zone de guerre ou une dictature, tombent sous les balles d'un de nos gardiens de l'ordre démocratique. Le policier qui a tiré est – dit-on – effondré. Il voulait paraître bien faire... A la limite, il pouvait ne pas savoir que le fourgon transportait 30 personnes dont quatre enfants. Fallait-il pour arrêter le véhicule tirer plus haut que les pneus? En aurait-il fait autant s'il avait eu affaire à un poivrot tentant d'échapper à un contrôle d'alcoolémie?

Instrumentalisation?

Ce qui aurait pu n'être qu'une tragique bavure policière est devenu une affaire politique. Politique d'abord par le manque de transparence qui a suivi l'intervention de la police. Puis par l'inhumanité du traitement des parents de la petite Mawda

après la tragédie: ils n'ont pas été autorisés à accompagner leur petite fille à l'hôpital alors qu'elle était à l'article de la mort.

Politique surtout de par la réaction des politiques après coup. Au lieu de faire profil bas et de présenter des excuses, le porte-parole du ministre N-VA de l'Intérieur justifie le recours aux armes: La police peut ouvrir le feu si les gens sont à risque. C'est tout-à-fait le cas quand une camionnette tente de fuir la police et joue ainsi avec la vie de ses passagers. Propos malheureux s'il en est: c'est la police qui dans ce cas a joué avec la vie des passagers.

Politique par le caractère nauséabond des propos tenus par le président de la N-VA qui retourne la responsabilité du drame aux parents. Ils auraient eu le tort de tenter à plusieurs reprises de fuir leur pays et de mettre ainsi en danger leur enfant. Faut-il en déduire que pour la sécurité de leurs enfants les candidats à l'asile feraient mieux de rester chez eux sous les bombes et faire partie de ce que l'on appelle pudiquement, quand il s'agit de victimes civiles, les «dégâts collatéraux»?...

Celui-là même qui a instrumentalisé la politique migratoire, entend ainsi éviter qu'on instrumentalise la mort de Mawda contre «son» gouvernement qu'il estime par ailleurs trop mou sur d'autres plans.

Un climat de haine et de peur

Le nauséabond devient abject quand le Secrétaire d'Etat (N-VA) «à l'Asile»??? et aux Migrations, plutôt que de se montrer favorable à une régularisation des parents de la petite Mawda, à titre –

disons- de réparation, use du chantage à la collaboration: «donnez le passeur et on vous laisse passer». Le gouvernement se refait une virginité en justifiant tous les débordements par la lutte contre le trafic des êtres humains et les parents de la petite Mawda, s'ils ne collaborent pas en sont les complices. La faute est ainsi partagée entre les parents et les passeurs.

A partir de ce moment, l'affaire est vraiment l'illustration de la déshumanisation qui marque la politique migratoire de ce gouvernement. Les dérapages verbaux et les Tweets douteux de Théo Franken, pour caresser son électorat d'extrême droite dans le sens du poil, ont contribué à libérer la parole des xénophobes et instillé un climat de haine. Ses raffles et ses opérations de «nettoyage» visent à créer un climat de peur y compris à l'égard des autochtones qui font preuve d'humanité. Son traitement de l'affaire Mawda révèle son mépris à l'égard des personnes et de leur humanité.

Le silence, gêné, la désapprobation du bout des lèvres, voient l'appel du Premier ministre à «la sérénité», révèlent également la lâcheté des partenaires de la N-VA dans la coalition qui vont tout faire pour oublier «l'incident», histoire de ne pas mettre en péril l'existence de ce gouvernement ou hypothéquer sa reconduction.

Honneur perdu

Il fut un temps où notre pays était terre d'asile, ou les libéraux comptaient des hommes et des femmes en pointe quant aux valeurs éthiques. Ce temps est révolu. MR et OpenVLD assument la politique migratoire

du gouvernement qui confond fermeté et inhumanité. Le C&V est comme d'habitude ni pour ni contre. La petite Mawda n'est dès lors plus qu'un dégât collatéral de cette politique et avec elle s'en va un autre pan de notre démocratie.

Cette lente dérive de notre pays nous rappelle les propos du pasteur allemand Martin Niemöller:

«Quand ils sont venus chercher les communistes, je n'ai rien dit, je n'étais pas communiste.

Quand ils sont venus chercher les syndicalistes, je n'ai rien dit, je n'étais pas syndicaliste.

Quand ils sont venus chercher les juifs, je n'ai rien dit, je n'étais pas juif.

Puis ils sont venus me chercher, Et il ne restait plus personne pour dire grand-chose.»

Si nous, syndicalistes, sommes dans la liste, ceux qui ne le sont pas, et qui ne sont ni communistes, ni juifs, ni réfugiés, devraient quand même s'interroger sur la santé de notre démocratie et sur l'honneur perdu de notre pays.



R. De Leeuw
Président



R. Vertenueil
Secrétaire général

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 **01/05/2018** et le **31/07/2018**.

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**