

Syndicats

MAGAZINE

FGTB

N°11 • 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

15 JUIN 2018 • Éd. BRABANT/NAMUR/LUXEMBOURG



Notre dossier en pages 7, 8, 9 & 10

FISCALITÉ

Tax Justice Day

Page 3

TAX JUSTICE NEWS

Sans impôts ni cotisations sociales, la vie en société ressemblerait à la loi de la jungle. Il est donc normal que chacun contribue proportionnellement à son revenu.

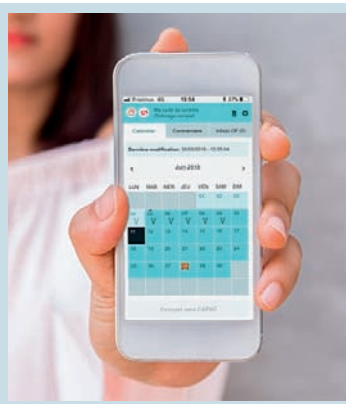
TOUT LE MONDE CONTRIBUE-T-IL DE FAÇON ÉQUITABLE?

NON

APP MOBILE

La carte de pointage sur son smartphone

Page 5



DÉTACHEMENT

La directive modifiée

Page 4

Syndicats

MAGAZINE

FGTB

N°11 • 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

15 JUIN 2018 • Éd. BRUXELLES



La FGTB en congrès

Notre dossier en pages 7, 8, 9 & 10

FISCALITÉ

Tax Justice Day

Page 3

TAX JUSTICE NEWS

Sans impôts ni cotisations sociales, la vie en société ressemblerait à la loi de la jungle. Il est donc normal que chacun contribue proportionnellement à son revenu.

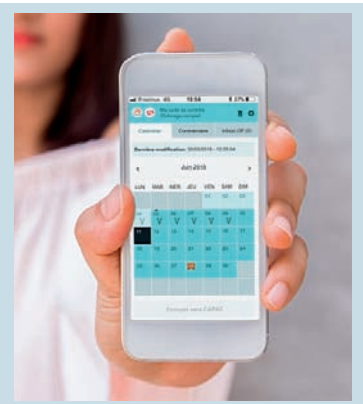
TOUT LE MONDE CONTRIBUE-T-IL DE FAÇON ÉQUITABLE?

NON

APP MOBILE

La carte de pointage sur son smartphone

Page 5



DÉTACHEMENT

La directive modifiée

Page 4

Syndicats

MAGAZINE

FGTB

N°11 • 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

15 JUIN 2018 • Éd. HAINAUT



La FGTB en congrès

Notre dossier en pages 7, 8, 9 & 10

FISCALITÉ

Tax Justice Day

Page 3

TAX JUSTICE NEWS

Sans impôts ni cotisations sociales, la vie en société ressemblerait à la loi de la jungle. Il est donc normal que chacun contribue proportionnellement à son revenu.

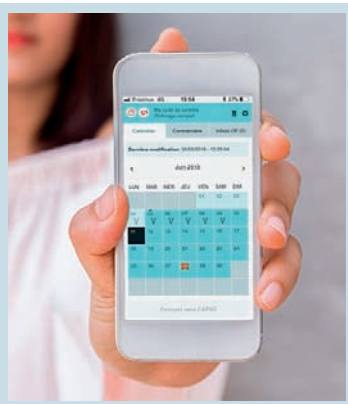
TOUT LE MONDE CONTRIBUE-T-IL DE FAÇON ÉQUITABLE ?

NON

APP MOBILE

La carte de pointage sur son smartphone

Page 5



DÉTACHEMENT

La directive modifiée

Page 4

Syndicats

MAGAZINE

FGTB

N°11 • 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

15 JUIN 2018 • Éd. LIÈGE



La FGTB en congrès

Notre dossier en pages 7, 8, 9 & 10

FISCALITÉ

Tax Justice Day

Page 3

TAX JUSTICE NEWS

Sans impôts ni cotisations sociales, la vie en société ressemblerait à la loi de la jungle. Il est donc normal que chacun contribue proportionnellement à son revenu.

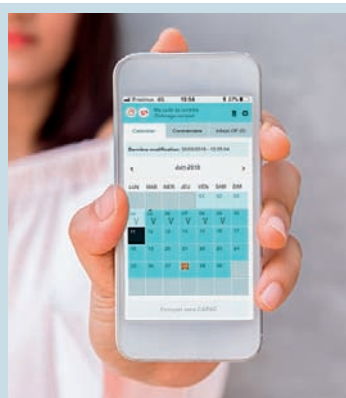
TOUT LE MONDE CONTRIBUE-T-IL DE FAÇON ÉQUITABLE?

NON

APP MOBILE

La carte de pointage sur son smartphone

Page 5



DÉTACHEMENT

La directive modifiée

Page 4

NAMUR

AFICo asbl présente

ATELIER DE DÉBAT ET DE LINOGRAPHIE

ART'ERNATIVES

UN ATELIER POUR CRÉER DES AFFICHES ENGAGÉES AUTOUR DES ALTERNATIVES AU CAPITALISME!

LES 21, 22 ET 23 AOÛT 2018
[de 9h30 à 16h30]

DANS LES LOCAUX DE LA FGTB NAMUR
[rue Dewez 40 à 5000 Namur]

GRATUIT * MATERIEL INCLUS
Aucun niveau artistique requis

INSCRIPTION OBLIGATOIRE
info@afico.be ou 031/64.99.52

avec le soutien de :

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

Information à l'attention des Affiliés du SETCa Namur



Modification heures d'ouverture de nos bureaux durant la période de vacances

Cher(e)s affilié(e)s,

Nous vous informons que les heures d'ouverture de nos bureaux seront modifiées du **9 juillet au 17 août inclus**.

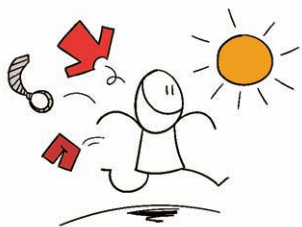
NOS BUREAUX SERONT OUVERTS ET ACCESSIBLES AU PUBLIC :

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

Veillez noter également que nos bureaux seront fermés :

Le lundi 23 juillet 2018
Le mercredi 15 Août 2018

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



Stéphane BAUDART
Secrétaire régional
SETCa Namur

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

La Fédération des Métallurgistes FGTB du Hainaut-Namur informe tous ses affiliés, qu'à dater du 1^{er} juillet 2018, les taux de cotisations syndicales s'établissent comme suit: **Taux mensuel de cotisations à partir de juillet 2018**

H. / F.	
Actifs	16,38€
Pré-pensionnés	13,13€
Chômeurs complets	10,16€
Malades + 1 mois	10,16€
Invalides	9,84€
Pensionnés	3,57€

LUXEMBOURG

Congrès FGTB Luxembourg

Le 18 mai dernier, la FGTB Luxembourg a réuni, en présence de Robert Vertenueil, nouveau Président fédéral, et Thierry Bodson, Secrétaire général de l'Interrégionale wallonne de la FGTB, son congrès statutaire. Près de 200 militants se sont retrouvés au Fourneau Saint-Michel, lieu qui n'avait évidemment pas été choisi par hasard; il s'agit en effet d'une institution provinciale, un lieu de culture et de mémoire.

Un congrès est un moment important pour l'organisation. Il s'agissait en effet d'évaluer le travail réalisé et de choisir l'équipe dirigeante, mais aussi et surtout de tracer les perspectives d'avenir. La FGTB Luxembourg et ses centrales professionnelles, c'est plus de 36.152 affiliés et près de 80 collaborateurs.

- 36.152 affiliés, dont:
- ✓ 11.520 à la Centrale Générale;
 - ✓ 9.971 à la CGSP;
 - ✓ 7.685 au SETCa;
 - ✓ 3.935 à Horval;
 - ✓ 1.748 aux MWB;
 - ✓ 650 à l'UBT;

Si l'on ajoute les 643 affiliés de la Centrale des Jeunes, le compte est bon!

La FGTB Luxembourg représente 5,94% du total des effectifs au niveau wallon et 2,35% si l'on se situe au niveau fédéral.

La FGTB Luxembourg, c'est aussi et surtout plusieurs centaines de délégués et de militants dans les entreprises et administrations de la province de Luxembourg. Quotidiennement, ils défendent leurs



collègues et les conditions de travail, s'opposent à des restructurations, militent pour le bien-être et la santé de tous au travail. Suite au congrès luxembourgeois du 18 mai dernier, si Joël THIRY et Christian HORNARD ont été reconduits dans leur fonction, la Présidence de la FGTB est désormais assurée par Olivier Dulon. Choisi au sein du Bureau exécutif, il assume la présidence en plus de sa fonction principale de Secrétaire régional intersectoriel de la CGSP.



SORTI LE 16 MAI, LE FILM DE STÉPHANE BRIZÉ « EN GUERRE », AVEC VINCENT LINDON, NOUS EMMÈNE AU CŒUR D'UN CONFLIT SOCIAL ... ENTRE FICTION ET RÉALITÉ DE TERRAIN.

LE CENTRE D'ÉDUCATION PERMANENTE VOUS INVITE À LA PROJECTION DU FILM, SUIVIE D'UN ÉCHANGE AVEC LA SALLE

LE **MARDI 26 JUIN** À 20H30

AU CINÉ PATRIA À VIRTON



ENTRÉE GRATUITE
INSCRIPTION SOUHAITÉE
au 063 21 91 83



Malgré de lourds sacrifices financiers de la part des salariés et un bénéfice record de leur entreprise, la direction de l'usine Perrin Industrie décide néanmoins la fermeture totale du site. Accord bafoué, promesses non respectées, les 1100 salariés, emmenés par leur porte-parole Laurent Amédéo, refusent cette décision brutale et vont tout tenter pour sauver leur emploi.



Victoire syndicale pour la FGTB: le tribunal du travail donne raison à la FGTB Horval Bruxelles contre le gouvernement Michel

Le mardi 15 mai 2018, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a donné gain de cause à la FGTB Horval. L'aboutissement d'une requête déposée le 3 mai 2017. Cette requête vise la décision de l'ONEM de ne pas octroyer d'allocations de chômage à un travailleur mis en chômage économique par son employeur. Une décision consécutive à la mise en œuvre de l'arrêté royal du 11 septembre 2016 modifiant les conditions d'accès aux allocations de chômage pour les travailleurs en chômage temporaire sur base d'un manque de travail pour cause économique. Une belle victoire syndicale pour le respect des travailleurs et contre la politique excessive et répressive du gouvernement de M. Charles Michel.

Le 11 septembre 2016, le parlement fédéral adoptait un arrêté royal restreignant l'accès au chômage économique. Objectifs présentés: réaliser une économie budgétaire (41 M d'€) et lutter contre un risque d'usage impropre du chômage économique,

notamment en cas d'occupation de travailleurs étrangers.

Le tribunal du travail francophone de Bruxelles, par son jugement du 15 mai 2018, a ouvertement remis en cause les modifications introduites par cet arrêté. Il a estimé

que cet arrêté porte atteinte aux principes d'égalité, de non-discrimination et de stand-still protégés par la Constitution belge.

«Il s'agit d'une belle victoire syndicale pour une meilleure cohésion sociale, pour le respect des travailleurs et contre les abus des employeurs et la politique excessive et répressive du gouvernement de M. Charles Michel» précise Estelle CEULEMANS, Secrétaire générale de la FGTB Bruxelles.

Pour mémoire, toute entreprise confrontée à une diminution temporaire d'activité peut mettre une partie, voire même la totalité de ses travailleurs en chômage économique. Jusqu'en 2016, le travailleur ne devait pas prouver son admissibilité pour bénéficier d'allocations de chômage en cas de chômage temporaire sur base d'un manque de travail pour cause économique. L'employeur devant attester de cette situation. Depuis 2016, la donne a changé. A charge du travailleur de prouver son ad-



missibilité aux allocations de chômage en cas de mise en chômage économique par leur employeur. «Un tel système facilite des situations ou de jeunes travailleurs sont mis en chômage économique par leur employeur et ne perçoivent rien comme indemnités. Les employeurs peuvent également mettre en chômage économique les travailleurs «ayant droit». Et être en chômage économique, pour le travailleurs, cela signifie perdre beaucoup d'argent... voir

tout perdre, certains travailleurs ne pouvant en bénéficier pour de mauvaises raisons. A ce titre, le jugement rendu par le tribunal du travail qui annule la décision de refus et admet le travailleur concerné au bénéfice des allocations de chômage est un jugement sans précédent. Ce jugement remet indéniablement en cause la mesure prise en 2016 par le gouvernement Michel» conclut Christian BOUCHAT, Secrétaire général d'HORVAL BRUXELLES.

Motion «Migrations» au CONGRES de la FGTB Bruxelles le 23 mai: des alternatives tireraient toute notre économie vers le haut!

La politique migratoire menée par le gouvernement Michel est totalement indigne d'un Etat de droit. Elle inflige aux femmes, aux hommes et aux enfants migrants une régression sans précédent. Les migrants se voient privés de leurs droits les plus fondamentaux (qui doivent pourtant protéger chaque être humain, comme le droit à l'intégrité physique et celui d'être protégé contre les traitements inhumains et dégradants). Alors que les 6 pays les plus industrialisés ne se confrontent qu'à 10% du total des réfugiés dans le monde, saluons ici les initiatives des personnes et des associations solidaires, de la plateforme citoyenne d'hébergement, comme celles des pouvoirs communaux et régional, qui ont pris en charge, chacun pour ce qui le concerne, l'accueil des migrants, supplantant ainsi aux carences du pouvoir fédéral...

Le discours du gouvernement fédéral au sujet des demandeurs d'asile et des migrants est délibérément diviseur et inquiétant. La politique migratoire du gouvernement fédéral est loin d'avoir une incidence sur les seuls travailleurs migrants et leurs familles. Le dumping social est un problème vaste: cette pression est aussi exercée sur les travailleurs administrativement en règle, notamment lorsque des statuts différents sont mis en compétition. Cependant, la décision de maintenir dans la clandestinité des milliers de personnes, vivant majoritairement à Bruxelles, accentue la dégradation des conditions de travail des autres travailleurs et travailleuses. Cette politique entretient une économie occulte, qui exploite des travailleuses et des

travailleurs sans statut reconnu, qui n'ont dès lors d'autre choix que d'accepter des travaux pénibles, parfois dangereux et sous-payés.

La politique mise en œuvre aux niveaux belge et européen est inacceptable à plusieurs égards

1) Les discours xénophobes comme ceux du secrétaire d'Etat à l'Asile et aux Migrations alimentent les amalgames et la peur de l'inconnu, de l'étranger. Ils s'attaquent à la dignité des travailleurs immigrés et aux principes internationaux relatifs aux droits d'asile et de protection, qui doivent être reconnus de manière effective à toute personne en danger. De toute évidence, cela fait partie des stratégies de la NV-A, afin de garder l'électorat gagné sur le Vlaams Belang. Dans le même temps, ces discours identitaires détournent l'attention de questions de société cruciales: celles de la redistribution équitable des richesses ou de l'accaparement, par une minorité, des richesses...

2) Tout en refusant de régulariser la situation des travailleurs sans-papiers, cette politique de droite prône une migration économique «choisie». Cette optique utilitariste et de compétitivité vise à attirer des travailleurs étrangers qualifiés afin de rencontrer les besoins des entreprises dans des emplois dits «en pénurie». Or, si les employeurs ne trouvent pas de candidats bruxellois pour ces offres d'emploi, ce n'est pas toujours en raison d'un manque de main-d'œuvre qualifiée disponible. C'est, trop souvent, parce qu'il s'agit d'emplois mal rémunérés, pénibles... ou que les

employeurs ne respectent pas leurs obligations en matière de formation et de non-discrimination.

3) Les politiques actuelles de fermeture des frontières, notamment prônées par la droite européenne, sont totalement inefficaces. Elles n'arrêtent pas l'immigration. Elles ont juste pour effet de plonger les migrants dans la clandestinité et conduisent à des rafles indignes. Construire des murs coûte cher et a des effets désastreux, sur le plan humain mais aussi en termes économiques et sociaux. L'Union européenne vieillissante a, au contraire, besoin d'immigration! Selon la Commission européenne, il faudra 15 millions de travailleurs migrants d'ici à 2050 afin de compenser la baisse de la démographie et de préserver le modèle économique et social européen!

Il faut donc inverser la logique martelée par la droite

Les migrations sont une richesse et non un danger. L'OCDE a calculé qu'un travailleur migrant rapporte, en moyenne, 3.500€ de rentrées fiscales annuelles. Les surcoûts sociaux générés, auprès de la collectivité, par l'accueil des migrants seront donc largement compensés par leurs cotisations sociales et leurs contributions à l'impôt. Le dumping social n'est pas la conséquence de la migration (et encore moins la «faute» des travailleurs migrants): c'est le résultat de la déréglementation du marché de l'emploi et du désinvestissement dans l'inspection du travail. Ce n'est pas la présence des migrants qui met en péril notre modèle social.

C'est bel et bien le gouvernement de droite qui le démantèle. Et c'est bel et bien l'exploitation des travailleurs (et notamment des travailleurs sans-papiers) par des employeurs sans scrupules, qui génère le dumping social... C'est pourquoi, la FGTB Bruxelles dénonce la politique du gouvernement fédéral qui ne reconnaît pas à tous et à toutes le droit de vivre décemment ni celui d'être protégé contre des traitements inhumains et dégradants. En toutes circonstances, le droit d'asile doit être défendu comme un droit fondamental universel. Nous condamnons l'idéologie raciste, qui hiérarchise la valeur des femmes et des hommes en fonction de leur provenance. Nous refusons que cette idéologie prenne racine et se banalise!

La FGTB Bruxelles continuera de promouvoir les droits de toutes les travailleuses et de tous les travailleurs et la lutte contre le racisme, y compris via des campagnes de sensibilisation de l'opinion publique. La politique fédérale actuelle non seulement pactise avec l'indignité mais, de surcroît, elle coûte très cher. Ces moyens doivent être investis dans la protection des droits de toutes et de tous: une inspection sociale performante, un accueil digne et bienveillant, une véritable politique d'égalité. De telles alternatives tireraient toute notre économie vers le haut, dans le respect des droits de chaque personne. Extraits de la Motion adoptée au Congrès de la FGTB Bruxelles, le 23 mai 2018.

Signons pour une Europe hospitalière!

Si un million de citoyens en Europe signent cette initiative, la Commission européenne sera contrainte de l'étudier! Cette initiative coïncide avec les résolutions de la FGTB pour que la politique migratoire soit respectueuse des droits fondamentaux. Objectif: rassembler en Belgique 100.000 signatures d'ici février 2019. A nos claviers! <https://ice.europehospitaliere.be/>



LÀ OÙ LES MIGRANTS SONT DES CITOYENS COMME LES AUTRES

CHARLEROI

Cosmétiques industriels VERSUS naturels: qu'est-ce que nous valons (bien)?

Nous utilisons des produits cosmétiques au quotidien: crème hydratante, maquillage, gel douche, shampoing, soin amincissant: il y en a des tas et pour tous les goûts... Un business florissant!!

Oui mais... Est-ce que tout ça ne cache pas autre chose que nos petites imperfections?

Et bien si! Consommation poussée à l'excès, enjeux économiques, sanitaires et environnementaux, et sexisme ordinaire: on explore ensemble la face cachée des cosmétiques, le samedi 7 juillet à 10h. Après le débat, on vous propose de mettre la main à la pâte pour fabriquer ensemble des cosmétiques naturels.

RDV le samedi 7 juillet à 10h, rue de la Déportation n°21 à Beaumont.



GRATUIT mais sur inscription: Asbl Vie Esem 071/58.96.16 laura.vidotto@vie-esem.be

> LES RENCONTRES AU JARDIN #2

Nous semons, ils récoltent: quand les multinationales s'approprient les semences

Ouelques rayons de soleil, un potager collectif en construction et des citoyens qui se posent des questions sur le contenu de leur assiette: c'est le cocktail parfait pour construire des alternatives alimentaires locales plus justes, plus saines et accessibles à tous.tes.

Chaque mois, de juin à septembre, l'asbl Vie Esem vous ouvre les portes de son jardin pour explorer un enjeu lié à notre alimentation, en présence d'une personne-ressource.

Ce mercredi 11 juillet à 17h, on explore le marché (juteux) des semences... Vous savez, les petites graines qui nous servent à faire pousser céréales, fruits et légumes?

Qui sont Monsanto et Syngenta, deux des multinationales qui contrôlent le commerce mondial des



semences et mettent nos agriculteurs à genoux? Qu'est-ce qu'une semence hybride et en quoi elle menace la biodiversité? Est-ce que dans la nature, tout peut être vendu, acheté? Quel rôle jouons-nous, citoyens, dans le système de l'agriculture intensive et comment pouvons-nous agir?

On en parlera avec La Botte Paysanne, une coopérative de producteurs biologiques à Sivry. GRATUIT!

Adresse: ASBL Vie Esem, 21 rue de la déportation, 6500 Beaumont. Infos: 071/58.96.16 emilie.jacquy@vie-esem.be

WALLONIE PICARDE

Antoing	Ath	Blaton
Lun 09h00-12h00	Lun 09h00-12h00	Lun 09h00-12h00
Mar 09h00-12h00	Mar 09h00-12h00	Mar 09h00-12h00
Mer 09h00-12h00	Mer 09h00-12h00	Mer 09h00-12h00
Jeu 14h00-17h00	Jeu 14h00-17h00	Jeu 14h00-17h00
Ven Fermé	Ven Fermé	Ven Fermé
Bizet	Comines	Dottignies
Lun Fermé	Lun 09h00-12h00	Lun 09h00-12h00
Mar 09h00-12h00	Mar Fermé	Mar 09h00-12h00
Mer 09h00-12h00	Mer Fermé	Mer 09h00-12h00
Jeu Fermé	Jeu 14h00-16h30	Jeu 14h00-17h00
Ven Fermé	Ven Fermé	Ven Fermé

FGTB Wallonie Picarde

Notre call-center chômage sera accessible du lundi au jeudi de 8h à 12h

Attention Du 2 juillet au 31 août 2018 Horaires d'été!!!

Notre call-center chômage sera accessible du lundi au jeudi de 8h à 12h



Lessines	Leuze	Mouscron
Lun 09h00-12h00	Lun 09h00-12h00	Lun 09h00-12h00
Mar 09h00-12h00	Mar 09h00-12h00	Mar 09h00-12h00
Mer 09h00-12h00	Mer 09h00-12h00	Mer 09h00-12h00
Jeu 14h00-17h00	Jeu 14h00-17h00	Jeu 14h00-17h00
Ven Fermé	Ven Fermé	Ven Fermé
Pecq	Peruwelz	Tournai
Lun 09h00-12h00	Lun 09h00-12h00	Lun 09h00-12h00
Mar 09h00-12h00	Mar 09h00-12h00	Mar 09h00-12h00
Mer Fermé	Mer 09h00-12h00	Mer 09h00-12h00
Jeu 14h00-17h00	Jeu 14h00-17h00	Jeu 14h00-17h00
Ven Fermé	Ven Fermé	Ven Fermé

CENTRE



Ciné-mardi
19
Jun
2018
à
13h30

asbl CEPRé,
dans le bâtiment de la FGTB Centre
Rue Henri Aubry 23 - 7100 Haine-St-Paul

Contact : Mano 064/23.61.20 - Réservation souhaitée



- * De Matthieu Donck
- * Genre : Comédie
- * Pays : Belgique
- * Année : 2011
- * Durée : 1h30

SYNOPSIS ET DÉTAILS

Michel Ressac, 35 ans et sans situation précise, passe son temps à ne rien réussir... Sa vie va pourtant changer du tout au tout quand un matin un appel téléphonique va lui annoncer qu'il vient de gagner le repas de sa vie avec son idole Eddy Merckx. C'est pour lui l'occasion inespérée de se «rabibochoer» avec son père avec qui, à son grand regret, il ne partage plus grand chose mis à part la passion du vélo...

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

HAINAUT

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

La Fédération des Métallurgistes FGTB du Hainaut-Namur informe tous ses affiliés, qu'à dater du 1^{er} juillet 2018, les taux de cotisations syndicales s'établissent comme suit: **Taux mensuel de cotisations à partir de juillet 2018**

H. / F.	
Actifs	16,38€
Pré-pensionnés	13,13€
Chômeurs complets	10,16€
Malades + 1 mois	10,16€
Invalides	9,84€
Pensionnés	3,57€

MONS-BORINAGE

La Maison des Employés et Cadres Syndiqués

Exposition extérieure
"Quand l'oeil de Vincent flashe sur la Ducasse"
par Vincent NAVEZ
du 25 MAI au 29 JUIN 2018

LIÈGE - HUY - WAREMME

ÉLECTIONS COMMUNALES
14 OCTOBRE 2018

VOUS ÊTES CITOYEN
NON-EUROPÉEN EN BELGIQUE DEPUIS 5 ANS
OU EUROPÉEN ?

INSCRIVEZ-VOUS AU PLUS TARD LE 31 JUILLET 2018



MA COMMUNE, J'Y VIS, J'Y VOTE !

Info : electionslocales.wallonie.be - Téléphone vert 1718 (appel gratuit)

www.discrli.be/elections-locales | 081 43 55 31



RÉALISÉ PAR LE DISCRI AU NOM DES CENTRES RÉGIONAUX POUR L'INTÉGRATION DES PERSONNES ÉTRANGÈRES OU D'ORIGINE ÉTRANGÈRE



Le **FRISKOT** c'est

- un kot à projet autour du gaspillage alimentaire
- des chambres entre 250 et 300 € (charges comprises)
- une équipe de 8 étudiant-e-s qui gèrent le 1^{er} frigo solidaire de Liège !

Envie de rejoindre l'équipe 2018-2019 ?
Info et visites : 0800 90 045

NE JETEZ PLUS,
PARTAGEZ !



@FRISKOT
0800 90 045
friskotlg@gmail.com

Facilitez-vous la vie !

EN JUIN,
À L'ACHAT D'UNE MONTURE,
NOUS OFFRONS
LES VERRERES SOLAIRES
CORRECTEURS*



* Voir conditions en magasin • SNC, Urbain Chauvot de Tienen, 20 à 4520 Herzele • TVA : BE 457 272 940 • Liège - France

Partenaire 

WWW.OPTIQUEPOINTDEMIRE.BE

Optique 

Les nouveaux taux de cotisations de la Fédération des Métallurgistes FGTB de Liège-Luxembourg

La Fédération des Métallurgistes FGTB de Liège-Luxembourg informe tous ses affiliés, qu'à dater du 1^{er} juillet 2018, les taux de cotisations syndicales s'établissent comme suit:

Taux mensuel de cotisations à partir de juillet 2018

	H./F.
Actifs	17,45
Pré-pensionnés	14,45
Chômeurs complets	11,25
Malades + 1 mois	11,25
Invalides	11,25
Temps partiels (TNT)	13,25
Pensionnés	3,70

Pour rappel, les affiliés en ordre de cotisations en octobre 2018 bénéficieront d'une prime syndicale dont le montant variera en fonction du taux de cotisation.

Journée de la justice fiscale

Le 7 juin 2018, le RJF (Réseau pour la Justice Fiscale) organisait sa huitième journée de la justice fiscale. Cette année, l'accent y était mis sur les carences dans la redistribution de l'impôt face aux inégalités de revenus et de patrimoines.

Sans impôts ni cotisations sociales, la vie en société ressemblerait à la loi de la jungle. Il est donc normal que chacun contribue proportionnellement à son revenu. Mais tout le monde contribue-t-il de façon équitable? Non! Les gouvernements se succèdent et rien n'est fait pour empê-

cher les moyens et les bas revenus de porter le plus lourd fardeau. Il n'est pas normal que les riches jouissent de services de qualité tout en disposant de nombreuses possibilités permettant d'échapper à l'impôt. S'il existait une volonté politique pour lutter contre la fraude et l'évasion fiscales, des moyens seraient mis à la disposition des politiques publiques pour lutter contre les inégalités.

Les actions

Afin de concientiser le public, une distribution de journaux a eu lieu un peu partout en Wallonie et à Bruxelles. Le RWLP (Réseau Wallon de Lutte contre la Pauvreté) a organisé l'action «*Mérites Wallons*», une remise des prix sur le thème «*Est-ce qu'un Wallon ou une Wallonne qui*

planque son argent dans un paradis fiscal mérite le prix du mérite wallon?»

Plus d'infos:
www.facebook.com/ReseauPourLaJusticeFiscale/

www.lesgrossesfortunes.be

Lire le «*Tax Justice News*»:
www.fgtb.be/-/tax-justice/d-1

TAX JUSTICE NEWS

Sans impôts ni cotisations sociales, la vie en société ressemblerait à la loi de la jungle. Il est donc normal que chacun contribue proportionnellement à son revenu.

TOUT LE MONDE CONTRIBUE-T-IL DE FAÇON ÉQUITABLE?

NON

Les gouvernements se succèdent et rien n'est fait pour empêcher les moyens et les bas revenus de porter le plus lourd fardeau. Il n'est pas normal que les riches jouissent de services de qualité tout en disposant de nombreuses possibilités permettant d'échapper à l'impôt.

QUELQUES EXEMPLES

D'après l'économiste français Gabriel Zucman, si vous faites partie du 0,01% le plus riche de la planète, il y a 70% de chance que vous ayez un compte dans un paradis fiscal. 400 familles belges se trouvent dans cette tranche supérieure. Si nous appliquons les calculs de Zucman à la Belgique, cela signifie que ces 400 familles occasionnent des pertes de 2,1 milliards d'euros par an à l'État.

Ensemble, les 100 familles les plus riches du pays ont placé 48 milliards d'euros dans des sociétés boîtes aux lettres du Grand-Duché de Luxembourg. Ces sociétés n'existent que sur papier. Cela permet à ces familles d'échapper à leur contribution au bon fonctionnement de la société.

Le gouvernement Michel – qui rassemble la N-VA, le CD&V, l'Open Vld et le MR – a décidé de diminuer l'impôt sur les bénéfices des sociétés. Cela permettra aux actionnaires de recevoir davantage de dividendes. Mais le budget de l'État y perd 5 milliards par an.

Les cadres supérieurs des vingt plus grandes sociétés belges cotées en bourse ont gagné en moyenne 2,15 millions d'euros en 2017. Presque cinquante fois plus que le salaire moyen de leurs employés. En plus, depuis la réforme fiscale de 2002, les salaires les plus élevés sont moins imposés.

> EXTRAIT DU «TAX JUSTICE NEWS»

Coût de la fraude et de l'évasion fiscale: plus de 20 milliards par an, soit une perte d'environ 2.000€ par personne

Alors qu'elles réalisent d'énormes bénéfices chaque année, les entreprises multinationales utilisent les services d'organismes spécialisés pour ne presque pas payer d'impôts. Par exemple, une société comme Nike ou Apple est active dans plusieurs pays, elle peut facilement transférer de l'argent vers l'une de ses filiales en dehors de la Belgique. Ainsi aucun impôt n'est payé chez nous. En appliquant cette technique à grande échelle, les entreprises font voyager leurs bénéfices dans le monde entier, de sorte que l'impôt final est très limité. Une telle comptabilité créative est très pratiquée et est souvent tout à fait légale. Les entreprises ne violent pas les lois, mais font usage des échappatoires fiscales.

Il n'y a pas que les entreprises qui pratiquent ce jeu à grande échelle. Les détenteurs de grosses fortunes essaient eux aussi de soustraire leur argent à la vue des autorités fiscales via ce qu'on appelle les

paradis fiscaux, par exemple, en créant une mini-entreprise sur une île paradisiaque qui prélève peu d'impôts.

Nous payons cher ce genre d'évasion fiscale à grande échelle. Dans l'ensemble, on estime que l'évasion fiscale des multinationales représente un manque à gagner de 600 milliards de dollars par an aux pays du monde entier. Pour les pays en développement, le chiffre est de plus de 100 milliards de pertes de revenus par an. De l'argent qui ne peut donc pas être utilisé pour la santé, l'enseignement, la mobilité, etc.

Et pourtant, on fait toujours plus de cadeaux aux entreprises : la richesse que les entreprises privées génèrent va de plus en plus à un petit groupe d'actionnaires. Ceux-ci, à leur tour, sont choyés par le gouvernement.

Le gouvernement Michel (MR,

N-VA, CD&V et Open VLD) atteint ici des sommets. Il a décidé, en 2017, de réduire le taux de l'impôt des sociétés tout en maintenant les déductions qui réduisent encore davantage ce taux.

Cette réduction d'impôt se traduit par un bénéfice net plus élevé, ce qui génère davantage de dividendes pour les actionnaires et une perte de 5 milliards pour le budget de l'État.

Alors qu'aujourd'hui les entreprises bénéficient d'exonérations et de subventions pour un montant de 16 milliards par an.

Par ailleurs, en matière de sécurité sociale, le gouvernement Michel a décidé de réduire progressivement la contribution des employeurs à la sécurité sociale. A cause de ces cadeaux aux entreprises, le gouvernement Michel doit combler un déficit de sécurité sociale de près de 4 milliards d'euros par an.

Des «mesures» limitées

Le gouvernement a introduit plusieurs taxes qui avaient pour but d'augmenter la redistribution de la richesse et de réduire l'évasion fiscale.

La taxe sur les valeurs mobilières porte sur les comptes-titres, des comptes qui ne peuvent être utilisés que pour les placements. Tout particulier ayant un compte-titres d'une valeur supérieure à 500 000 euros devra payer 0,15% d'impôt sur la valeur totale du compte-titres, soit 750 euros. Comme certains types d'actifs ne sont pas concernés par l'impôt sur les valeurs mobilières, son contournement sera d'autant plus facile. De plus, les grosses fortunes ne seront pas affectées. L'impôt ne s'applique qu'aux comptes-titres détenus par des particuliers et non aux comptes de titres détenus par des sociétés. Et c'est là que tout commence.

Les familles belges les plus riches n'ont pas leurs actions dans un compte-titres, mais sous forme

nominative dans un registre de société et parfois même via des structures intermédiaires. Et ces actions nominatives échappent à l'impôt. La taxe sur les valeurs mobilières devrait rapporter 254 millions d'euros, selon le gouvernement.

Des spécialistes pensent que l'estimation est beaucoup trop optimiste. La Commission européenne estime les recettes à 175 millions d'euros.

La taxe Caïman devait devenir la pièce maîtresse de la lutte contre l'évasion fiscale.

Cette taxe se concentre sur les avoirs de Belges fortunés qui cachent leur argent dans des struc-

tures fiscales complexes dans les paradis fiscaux, comme les îles Caïmans.

Un demi-milliard. C'est ce qu'en attendait le ministre des Finances, Johan Van Overtveldt (N-VA). Mais il s'avère qu'en 2017 la taxe a rapporté à peine 5 millions d'euros grâce aux échappatoires laissées largement ouvertes par la loi.

Que faire?

Le RJF propose une série de pistes pour lutter contre la fraude fiscale. Elles sont détaillées dans le «*Tax Justice News*», à consulter gratuitement sur notre site!

> DUMPING SOCIAL

Le Parlement européen durcit les règles de détachement de travailleurs

Le Parlement européen a approuvé le durcissement de la réglementation sur le détachement de travailleurs au sein de l'Union européenne, l'une des réponses attendues à la problématique du dumping social qui touche particulièrement la France, la Belgique et l'Allemagne.

Le vote entérine le compromis intervenu en mars dernier avec les Etats membres, et notamment le principe selon lequel les travailleurs détachés temporairement dans un autre pays de l'UE doivent obtenir un salaire égal pour un travail égal au même endroit. Ce n'était guère évident il y a deux ans encore, lorsque la commissaire à l'Emploi et aux Affaires sociales, la Belge Marianne Thyssen, a formulé la proposition de la Commission en la matière. Plusieurs pays de l'est de l'Europe, dont les entreprises bénéficiaient du cadre laxiste antérieur, étaient plus que récalcitrants. La directive ainsi renforcée doit être transposée dans les législations nationales dans les deux ans.

Le détachement a augmenté de 69% entre 2010 et 2016. La France, la Belgique et l'Allemagne sont les trois principaux pays d'accueil. Les règles révisées, adoptées par 456 voix pour, 147 voix contre et 49 abstentions, visent à garantir une meilleure protection aux plus de deux millions de travailleurs envoyés temporairement par leur entreprise dans un autre pays de l'Union, ainsi qu'une concurrence

loyale entre l'entreprise du pays d'où provient le travailleur et celles du pays d'accueil.

Toutes les règles du pays d'accueil en matière de rémunérations devront s'appliquer aux travailleurs détachés, non seulement le salaire minimum du pays d'accueil (comme c'était le cas dans la première directive de 1996), mais aussi tous les bonus prévus dans ce pays (comme prime de froid, de pénibilité, d'ancienneté, treizième mois, etc.)

Outre les dispositions légales, les Etats membres pourront appliquer les grandes conventions collectives régionales ou sectorielles représentatives. Jusqu'à présent, cela n'a été fait que dans le secteur de la construction.

Les frais de déplacement, de pension et d'hébergement devront être payés par l'employeur et non déduits des salaires des travailleurs. Par ailleurs, les employeurs devront veiller à ce que les conditions d'hébergement des travailleurs détachés soient décentes et conformes aux règles nationales.

La durée maximale du détachement a été fixée à 12 mois, avec une prolongation possible de 6 mois. Après ce délai, le travailleur pourra toujours rester et travailler dans l'Etat membre où il a été détaché, mais au-delà, les conditions de travail seront soumises aux règles du travail du pays d'accueil dans leur intégralité.

En cas de détachement frauduleux, par exemple par une société dite «*boîte aux lettres*», les Etats membres devront coopérer pour s'assurer que les travailleurs détachés sont protégés, au moins par les conditions de la directive sur le détachement des travailleurs. Pour le secteur du transport en particulier, les nouveaux éléments de la directive révisée s'appliqueront une fois que la législation sectorielle spécifique, incluse dans le paquet mobilité, entrera en vigueur. D'ici là, la version de 1996 de la directive restera applicable.

«*Si cet accord contient des avancées, il est toutefois vraiment regrettable qu'il ne s'applique pas au secteur du transport routier*», estime l'eurodéputé socialiste Hugues Bayet. «*Les dizaines de milliers de chauffeurs routiers détachés ne pourront donc pas bénéficier des avancées de ce texte avant qu'une réglementation particulière ne soit appliquée au secteur du transport. C'est profondément injuste et nous devons veiller à ce que les chauffeurs routiers ne deviennent pas les parents pauvres de l'Europe sociale*».

> MÉTIERS LOURDS DANS LE PRIVÉ

Le projet de loi atteste d'un manque total de vision des carrières

Les interlocuteurs sociaux réunis au Comité de gestion du Service fédéral des pensions ont rendu un avis divisé sur le projet de loi qui fixe les règles de base de la pénibilité du travail dans le secteur privé.

La principale critique des syndicats porte sur le contexte dans lequel ces discussions doivent être menées. Le gouvernement contraint les partenaires sociaux à débattre des métiers lourds mais il élude des questions fondamentales: quels types de carrières souhaitons-nous à l'avenir? L'âge de la pension légale, de la pension anticipée et de la pension de survie ont été relevés. Les conditions du RCC et du crédit-temps de fin de carrière ont été durcies. L'allongement de la durée du travail et la flexibilité du temps de travail taillée sur mesure pour l'employeur, toutes ces nouvelles formes de travail précaire reçoivent une place prépondérante au détriment d'une saine flexibilité qui doit permettre aux travailleurs d'adapter leur durée de travail et leur carrière en fonction de leurs besoins personnels et familiaux. Le gouvernement n'apporte aucune réponse sur la manière dont les travailleurs vont pouvoir tenir le coup jusqu'à la fin de leur carrière,

pas plus que des façons de rendre le travail plus supportable. Le débat n'est même pas amorcé.

En soi, les syndicats sont d'accord avec les catégories générales de critères 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, on n'en trouve aucune trace dans le texte du projet de loi. Au contraire, la modeste concrétisation des critères qui a été 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 et principalement les femmes beaucoup plus nombreuses à subir une forte charge émotionnelle ou mentale.

Dans le régime des travailleurs salariés, 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 du monde du travail.

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 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 seraient les travailleurs eux-mêmes qui prendraient en charge la prétendue compensation de la pénibilité.

MANIFESTATION POUR L'EMPLOI & DES SERVICES DE QUALITÉ

FGTB
Wallonne

CSC
Wallonne

NAMUR, LUNDI 25 JUIN

La réforme des points APE du ministre Jeholet menace des milliers d'emploi en Wallonie et à Bruxelles: dans les crèches, les maisons de repos, les associations culturelles, sportives et de jeunesse, les communes et provinces, les écoles, les missions régionales pour l'emploi, ASBL d'éducation permanente... et beaucoup d'autres! Toutes ces structures, essentielles à la population, sont déjà en équilibre budgétaire fragile. Demain, avec les mesures du gouvernement wallon, elles le seront encore plus. Elles devront donc licencier du personnel, diminuer leur offre de services ou en augmenter le coût des services pour les citoyens.

Le front commun syndical wallon FGTB-CSC exige une réforme APE qui préserve l'emploi et des services de qualité à la population!

Rendez-vous à 10h devant la gare de Jambes. Départ 10h30. Plus d'infos www.FGTB-wallonne.be

> NOUVELLE APP MOBILE

La carte de pointage sur son smartphone



Une version électronique de la carte de contrôle bleue existe depuis déjà plusieurs années sur le portail de la sécurité sociale. Mais, depuis peu, une application mobile, disponible sur iOS et Android, a été développée, sous le nom d'eC3.

Via cette application mobile, les chômeurs peuvent communiquer à leur organisme de paiement les jours pour lesquels ils demandent une allocation de chômage. A la fin du mois, l'organisme de paiement peut ainsi calculer l'allocation sur la base des données envoyées via l'application.

La connexion à l'application se fait via les moyens d'accès classiques (CSAM)

- itsme®;
- un code unique généré par une application mobile;
- un code de sécurité via token;
- un nom d'utilisateur et un mot de passe après une première identification via eID.

Afin de recevoir un accès à l'application, il est nécessaire d'être inscrit auprès de la FGTB.

L'application peut être gratuitement téléchargée sur l'App Store et sur le Play Store.

Actuellement, chaque mois, 47.000 personnes utilisent la carte de contrôle électronique (carte de pointage) sur le portail de la sécurité sociale. L'ONEM espère que cette nouvelle application mobile va encore faciliter la procédure mensuelle de déclaration des jours de chômage et faire augmenter le nombre d'utilisateurs.

Syndicats MAGAZINE

Rédaction:

Syndicats - 42 rue Haute, 1000 Bruxelles

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

> POINT DE VUE

Les travailleurs du transport exercent-ils un métier pénible?

Ce gouvernement des droites a porté l'âge de la pension à 67 ans. Ce point ne figurait dans aucun programme de parti. Cela s'appelle tromper l'électeur. Pour dorer la pilule, le gouvernement avait promis d'élaborer un régime permettant de partir plus tôt à la pension à ceux qui exercent un métier lourd. Mais jusqu'ici, on reste dans le brouillard, les fonctionnaires, mais aussi le secteur privé, et donc aussi le secteur du transport. Pourtant, de nombreux chauffeurs, travailleurs logistiques, bagagistes... sont inquiets. Pourront-ils bénéficier du régime des «métiers pénibles»?

Qu'en est-il de la pension anticipée pour ceux qui exercent un métier pénible?

Le gouvernement souffle le chaud et le froid. Celui qui a travaillé dur pourra partir un peu plus tôt mais... cela ne devrait pas coûter un cent de plus à l'Etat. Cela signifie donc que tout le monde devra travailler plus longtemps qu'avant le relèvement de l'âge de la pension à 67 ans, métier pénible ou non. Et que tout le monde devra financer lui-même son départ anticipé.

Une «liste» des métiers pénibles... qui n'existe pas

Une liste des métiers pénibles dans le secteur public a suscité tout un ramdam. Après des négociations entre syndicats des services publics et gouvernement, la

CSC avait publié une liste représentant les métiers qui, selon elle, entraient en considération pour bénéficier d'une pension anticipée. Toutefois, le gouvernement a nié sur tous les tons l'existence d'un tel accord. Voilà une situation bien confuse pour les travailleurs du transport, d'autant plus que certaines professions de cette liste - qui n'existe pas - se rencontrent également dans le secteur privé. Celle de conducteur de bus par exemple.

Les critères déterminant un métier pénible

Les discussions entre les fédérations patronales et les syndicats ont montré bien vite la difficulté et le danger d'établir une liste de métiers pénibles. Un emploi dans une entreprise n'est pas nécessairement le même que celui exercé dans une autre entreprise. Par ailleurs, les emplois évoluent constamment: ils changent, des nouveaux emplois sont créés.

A peine publiée, une liste fixe de métiers serait immédiatement dépassée. C'est pour cette raison que quatre critères ont été définis pour déterminer les travailleurs qui exercent un métier pénible. Ces critères sont les suivants: un travail physiquement pénible, des horaires de travail irréguliers (pénibilité de l'organisation du travail), un travail dangereux et le stress. Le stress serait un critère

complémentaire en combinaison avec un ou plusieurs des trois autres critères. Le gouvernement a entretemps accepté ces critères. Mais les négociations proprement dites avec le gouvernement sur la concrétisation de cet accord doivent encore commencer.

Implications pour les travailleurs du transport et de la logistique?

L'UBT défend les intérêts des chauffeurs de poids lourds, des travailleurs logistiques (magasiniers, caristes, conducteurs de chariots élévateurs, préparateurs de commande,...), des conducteurs d'autobus et d'autocar, des bagagistes à l'aéroport, des chauffeurs de taxi et des déménageurs. Les travailleurs portuaires bénéficient d'un régime particulier.

Les métiers dans le secteur du transport répondent tous aux critères, du premier au dernier. Pour l'UBT, tous les travailleurs de nos secteurs entrent en considération. Reste à savoir si le gouvernement suivra notre raisonnement et interprétera les critères comme nous le faisons.

La N-VA veut supprimer tout simplement la prépension!

La prépension a déjà été fortement réglementée et s'appelle dorénavant le RCC, le régime du chômage avec complément d'entreprise. L'âge de la prépension a déjà été relevé et porté à 62 ans

(principe général). Une dérogation est prévue pour les travailleurs qui perdent leur emploi à la suite d'une restructuration. Dans ce cas, le RCC est possible à partir de l'âge de 56 ans. Mais l'Open VLD exige maintenant qu'à partir de 2019, les travailleurs licenciés dans le cadre d'une restructuration ne puissent bénéficier de la prépension qu'à partir de l'âge de 60 ans. Et la N-VA va encore plus loin: elle veut tout simplement supprimer le RCC!

Vol de pension: jusqu'à 254 euros pour ceux qui exercent un métier pénible!

Il n'y a pas encore d'accord sur les métiers pénibles, mais nous savons déjà que la pension sera moins élevée. Le mode de calcul de la pension va en effet changer de sorte que le travailleur qui exerce un métier pénible financera lui-même son départ anticipé. Les services d'étude de la FGTB ont chiffré la perte qui en résulte: au minimum 54 euros et au maximum 254 euros par mois!

Vous doutez encore: faites le test

Je mets au défi tous les membres du gouvernement de tester eux-mêmes si les travailleurs du transport exercent un métier pénible. Les gourous du marché du travail qui, assis à leur bureau, font des déclarations sur la nécessité de travailler plus longtemps, sont

également invités à le faire. Selon ces politiciens et experts auto-proclamés, continuer à travailler jusqu'à l'âge de 67 ans ne pose pas de problème. J'invite donc ces dames et ces messieurs à venir travailler pendant un mois comme bagagiste à l'aéroport et de charger et décharger chaque jour 30 tonnes de bagages. Ou comme chauffeur et de passer chaque jour douze heures au volant dans une circulation de plus en plus difficile, avec le dispatcheur sur le dos. Il ne s'agit que de deux exemples parmi beaucoup d'autres. Je me demande s'ils diront toujours avec le même aplomb que travailler jusqu'à 67 ans, c'est du gâteau.

Frank Moreels
Président UBT



Lettre ouverte: les routiers ne doivent pas devenir des parias européens

Franks Moreels (Président de la Fédération européenne des syndicats du transport (ETF) et de l'Union belge du transport) Kathleen Van Brempt, députée européenne pour le sp.a, vice-présidente du groupe des socialistes et démocrates au Parlement européen (S&D) Hugues Bayet, député européen pour le PS, membre de la commission Transport du Parlement européen.

L'Europe sociale reste le parent pauvre de la construction européenne. C'est la raison pour laquelle les discussions actuelles sur le Socle européen des droits sociaux mais aussi sur le détachement de travailleurs en Europe sont tellement importantes. La semaine dernière, le Parlement européen a adopté un texte qui, même s'il n'est pas parfait, assure une meilleure protection aux travailleurs détachés en Europe.

Hélas, le vote de hier au sein de la commission Transport du Parlement européen risque de mettre gravement en cause les droits fondamentaux et les conditions de trois millions de chauffeurs de

camion.

En résumé, le vote au sein de la commission du Transport signifie:

- que les entreprises de transport pourront obliger leurs chauffeurs à rouler pendant trois semaines d'affilée (avec seulement un seul jour de repos pendant le week-end). C'est seulement ensuite qu'ils pourront rentrer chez eux pour quelques jours.
- que le repos, y compris pendant le week-end, pourra être pris dans la cabine du véhicule, ce qui est contraire à un arrêt récent de la Cour de justice européenne et rendra un repos de qualité et des conditions d'hygiène élémentaire impossibles.
- que le principe de l'égalité de salaire pour un travail égal sur le même lieu de travail ne s'appliquera pas aux chauffeurs de camion.

Tout cela signifie que les routiers auront moins de temps de repos et devront passer leur jour de repos pendant le week-end à bord du camion, avec toutes les conséquences qui s'ensuivent pour leur santé et leur sécurité. Cela implique aussi qu'ils resteront séparés de leur fa-

mille pendant plusieurs semaines et ce dans des conditions extrêmement pénibles pour lesquelles ils touchent souvent un salaire de misère.

Au mois d'avril, la commission des Affaires sociales du Parlement avait encore bien compris l'impact social sur les chauffeurs en soutenant le droit des routiers à un repos de qualité suffisant et à un retour régulier à leur famille ainsi que le principe de l'égalité de salaire pour un travail égal sur le même lieu de travail.

Toutefois, la commission du Transport vient de prendre une décision inverse, ce qui ne démontre pas seulement le caractère virulent des débats au sein de Parlement européen mais aussi comment les intérêts économiques nationaux priment sur les droits sociaux. Mais ne nous trompons pas: il ne s'agit pas d'une lutte entre travailleurs d'Europe de l'Ouest et travailleurs d'Europe de l'Est et du Sud. Il s'agit essentiellement de la construction d'une Europe sociale qui protège les droits fondamentaux de tous les travailleurs européens, met fin au dumping social et à la course vers



le bas laquelle, sous prétexte de la libre circulation, met en péril non seulement les droits sociaux mais aussi le projet européen même.

En effet, on ne peut pas plaider pour la réalisation du Socle des droits sociaux et la protection des travailleurs détachés d'une part, et décider d'exclure plusieurs centaines de milliers de routiers de ces droits sociaux fondamentaux d'autre part.

La décision de la commission du Transport ne laisse que des perdants. Les chauffeurs de l'Europe de l'Est et du Sud seront contraints de continuer à travailler dans des conditions inhumaines, tandis

que les chauffeurs de l'Europe de l'Ouest continueront à perdre leur emploi à cause des pratiques extrêmes de dumping social.

Il est grand temps que les députés européens qui croient au projet européen prennent leurs responsabilités en veillant à ce que ces centaines de milliers de routiers ne soient pas traités comme des travailleurs de seconde zone en raison du caractère particulier de leur métier ou d'intérêts économiques nationaux. Voilà un nouveau défi posé à l'Europe car on ne construira pas l'Europe sur l'injustice sociale. Les routiers ne doivent pas devenir des parias européens.

> GRÈVE CHEZ CARMEUSE

Les travailleurs défendent les libertés syndicales

Fin mai, une partie des travailleurs du groupe carrier Carmeuse se sont mis en grève durant une semaine. En cause, un désaccord concernant la reprise des activités agrégats par le groupe Sagrex. Espérant bénéficier d'un vent antisindical favorable, la direction a fait appel aux huissiers de justice afin de casser la grève. Un choix qui n'a fait que renforcer la détermination des travailleurs qui n'ont rien lâché. A l'heure où certains rêvent de réduire les droits syndicaux, cette victoire est un signal fort.

En janvier dernier, le groupe carrier Carmeuse annonçait sa volonté de revendre ses activités agrégats au groupe Sagrex. Une centaine de travailleurs sur 400 sont concernés. Cette annonce a fait l'effet d'une bombe sur les travailleurs, très attachés à leur identité. Ils se sont donc sentis particulièrement affectés et inquiets pour l'avenir comme le précise Brahim Hilami, secrétaire fédéral en charge du secteur des carrières: «Les travailleurs ont eu le sentiment d'être traités comme des marchandises. On les utilise, on les use, et après on s'en débarrasse. Ce manque de considération les a particulièrement affectés. D'autant que la direction de Carmeuse s'est montrée intransigeante lors des négociations».

Projet d'accord indécent

Les séances d'information s'en suivent et un projet d'accord est présenté à la mi-mars aux travailleurs des sites concernés. Un projet jugé insuffisant par les travailleurs qui souhaitent obtenir des garanties en matière de sécurité d'emploi et d'acquis sociaux sur le long terme auprès de Sagrex et qui revendiquent une prime de mérite auprès de Carmeuse. Le conflit s'envenime début avril et conduit à une grève de 5 jours sur le site de Moha et un jour sur les autres sites. Les négociations se poursuivent et la direction fait une proposition finale à la fin mai tout en faisant monter la pression via différentes provocations. Ils reprochent notamment la grève menée en avril sur le site de Moha qui a fait perdre de l'argent aux actionnaires. Cette proposition est refusée à son tour et les travailleurs repartent en grève.

Les huissiers s'en mêlent

Plutôt que d'améliorer sa proposition, la direction décide de casser le mouvement de grève en envoyant des huissiers de justice sur les piquets. Ces derniers constatent que l'accès de l'entreprise est bloqué. Fort de ce constat, l'employeur introduit une requête au tribunal de travail contre les délégués. «C'est une nouvelle fois une atteinte au droit de grève» s'insurge Brahim. «Carmeuse voulait casser le mouvement des travailleurs en poursuivant les délégués devant la justice. Mais ils ont obtenu le résultat inverse. Plutôt que de s'avouer vaincus, les travailleurs ont continué leur mouvement. De notre côté nous avons mis la pression sur la direction pour faire annuler ces poursuites contre les délégués, avec notamment le soutien de Thierry Bodson de la FGTB Wallonne. Il était hors de question de céder sur les libertés syndicales. Et notre détermination a payé.»

Victoire syndicale

Après d'intenses négociations, la direction a retrouvé la raison. Les poursuites engagées contre les délégués ont été levées. La direction a revu sa proposition à la hausse et a reçu l'aval des travailleurs. C'est une victoire syndicale, la détermination des travailleurs a payé. Mais la situation rencontrée chez Carmeuse démontre que certains employeurs n'ont aucun scrupule à remettre le droit de grève et les libertés syndicales en question. Plus que jamais, nous devons nous battre pour défendre ces droits.



> FONDS DÉMOGRAPHIE CHIMIE

Des mesures pour le travail soutenable chez BASF et Vinventions

En septembre 2016, le Fonds démographie voyait le jour dans le secteur de la chimie. Il fut créé sous l'impulsion de la FGTB, entre autres suite à des actions menées dans le secteur du pétrole et de la chimie à Anvers. Dans les grandes comme dans les petites entreprises, l'employeur et les travailleurs peuvent travailler ensemble à la mise en place de projets concrets visant à rendre le travail plus soutenable. Nous avons jeté un coup d'œil au plan démographie conclu récemment chez BASF et Vinterventions.

Grâce au Fonds démographie, plus de 45.000 travailleurs bénéficient d'un plan démographie dans des entreprises de la chimie, et ce sur un total de 90.000 travailleurs que compte le secteur. Le Fonds finance les coûts de ces plans. Chaque année, une enveloppe de 18 millions est allouée à cet effet.

BASF

Même chez le géant de la chimie BASF, à Anvers, un plan démographie a pu être conclu: «Ce sont surtout les mesures du domaine d'action «travail» qui étaient importantes pour nous», explique Ivo Janssen, délégué principal FGTB. «Concrètement, 21 opérateurs process complémentaires ont été engagés pour rendre le travail en équipes soutenable. Ils seront formés pour être immédiatement affectés là où il y a une carence en raison d'un emploi de fin de carrière, d'une maladie, d'une pension, d'un congé de maternité...»

Ivo: «C'est très important. Il s'agit d'une grande entreprise et il n'est pas rare qu'une vingtaine de personnes soient absentes. Si, pour pallier à cette situation, il faut commencer à rédiger une offre d'emploi, former la personne, c'est une charge supplémentaire pour les autres travailleurs. Pour 2018, nous prévoyons de demander des jours des congés supplémentaires conformément à la CCT d'entreprise.»

Ivo retire beaucoup de points positifs du plan démographie, même si les délégués doivent rester vigi-

lants: «L'employeur est très créatif lorsqu'il s'agit d'introduire des mesures pour le plan démographie. Mais parfois, ce sont des choses qui sont obligatoires en vertu de la loi sur le bien-être par exemple, et qui ne font pas partie des objectifs du plan démographie. Ces choses ne doivent donc pas être financées par le Fonds. Parfois, nous devons donc freiner les ardeurs de l'employeur.»

Vinventions

«On nous demande sans cesse de produire plus. Du coup, l'amélioration de notre bien-être est essentielle. Nous voulions y parvenir grâce au plan démographie» déclare Philippe Demonceau, délégué principal chez Vinterventions à Verviers. «C'est pourquoi nous avons introduit des propositions pour tous les domaines d'actions du plan démographie. Et nous avons obtenu un accord pour l'ensemble de ces points. Une des plus grandes avancées du plan démographie est l'obtention d'un jour de congé supplémentaire à partir de 45 ans.»

D'autre part, la mise en place d'un système de tutorat par secteur a été obtenue. Il s'agit d'une personne qui se charge de former les nouveaux travailleurs ou encore d'encadrer les collègues de retour d'une longue absence. Des machines ont été aménagées pour permettre aux travailleurs de limiter les mouvements répétitifs. Et un check-up médical est également prévu pour les plus de 45 ans mais aussi pour les travailleurs moins âgés qui en font la demande.



Voici trois ans, des travailleurs du secteur du pétrole et de la chimie menaient une action à Anvers contre les plans du gouvernement. Ils revendiquaient une fin de carrière humaine et des mesures pour le travail soutenable. Cette action a contribué à la création du Fonds démographie.

«Avec la direction, nous avons pris le temps de discuter des différents points à améliorer dans notre entreprise» conclut Philippe. «Les échanges étaient constructifs et nous allions dans la même direction. Pour l'avenir, nous avons déjà dressé une liste de nouvelles actions à entreprendre.»

> LA CENTRALE GÉNÉRALE - FGTB ENGAGE

Un traducteur/interprète français - néerlandais (h/f)

La fonction:

- Traduction de textes, PV, discours, communiqués de presse, notes, brochures, tracts,...
- Interprétation simultanée lors de réunions (fr/nl - nl/fr);
- Traduction vers une 3^e langue selon vos compétences;

Votre profil:

- Maîtrise parfaite du français et du néerlandais;
- Détenteur d'un master en traduction/interprétation ou équivalent par expérience;
- Maîtrise d'un jargon professionnel très diversifié;
- Vous avez le sens des responsabilités et travaillez avec précision;
- Vous aimez le travail d'équipe et êtes flexible;
- Vous adhérez aux principes et objectifs du mouvement syndical socialiste;

Intéressé(e)?:

Retrouvez une version détaillée de l'offre ainsi que la procédure sur notre site www.accg.be.





La FGTB en congrès

> NOUVELLE EQUIPE

La FGTB est prête pour le futur!

La FGTB est prête pour le futur. Rassemblés à l'occasion du congrès fédéral, qui se déroulait du 30 mai au 1er juin inclus, plus de 1200 militants de la FGTB ont débattu afin de déterminer la stratégie, les modalités d'action et les priorités de la FGTB pour les quatre années à venir. Lors de la première journée de travaux, les congressistes ont élu une nouvelle équipe responsable de la FGTB. Ils ont également désigné le nouveau président et la nouvelle secrétaire générale de la FGTB.



C'est avec enthousiasme et détermination que Robert Vertenuel a été élu en tant que nouveau président de la FGTB. Il succède à Rudy De Leeuw qui, après 12 années de présidence, prend sa retraite. Il a d'ores et déjà indiqué qu'il demeurera un «militant pour la vie». Miranda Ulens devient quant à elle notre nouvelle secrétaire générale. Le secrétariat fédéral (responsable de la gestion quotidienne de la FGTB) accueille également deux nouveaux membres: Estelle Ceulemans - secrétaire générale de la FGTB-ABVV Bruxelles, élue la semaine dernière - et Raf De Weerdts succédant à Miranda Ulens en tant que secrétaire fédéral.

Le président: Robert Vertenuel, 53 ans, qui était secrétaire général de la Centrale générale avant d'occuper le poste de secrétaire général en 2017 devient président.

La secrétaire générale: Miranda Ulens, 49 ans, vient du SETCa. Elle a occupé le poste de secrétaire fédérale de la FGTB de 2014 à 2018. Elle a été élue secrétaire générale de la FGTB.

Les secrétaires fédéraux:



Jean-François Tamellini, 44 ans est issu de la centrale du Métal MWB. Il a été réélu au poste de secrétaire fédéral francophone

qu'il occupe depuis 2012.

Raaf De Weerdts, 47 ans, est le nouvel élu au poste de secrétaire fédéral néerlandophone en remplacement de Miranda Ulens. Ingénieur civil - architecte, il a occupé le poste de secrétaire général de l'ACOD Enseignement de 2012 à 2018.



Les secrétaires généraux des Interrégionales



Thierry Bodson, 57 ans, a été réélu par le congrès de l'Interrégionale wallonne au poste de secrétaire général de l'IW.

Caroline Copers, 58 ans, a été réélue par le congrès de l'Interrégionale flamande au poste de secrétaire générale de la VLIIG.



Estelle Ceulemans, 48 ans, a été élue par le congrès de l'Interrégionale de Bruxelles au poste de secrétaire générale de l'IRB, succédant à Philippe Van Muyllder.



Solidarité avec les travailleurs du monde

L'ouverture du congrès FGTB avec le volet international a d'emblée montré aux congressistes l'ampleur de la tâche qui attend le mouvement syndical pour arriver à un monde plus juste. Comme l'a souligné Robert Vertenuel, en introduisant les invités internationaux, sur 3 milliards de travailleurs dans le monde, la moitié travaille sans contrat ou dans l'économie informelle. Le travail des enfants subsiste encore ainsi que certaines formes d'esclavage. Salaires de misère et conditions de travail indignes sont le lot de millions de travailleurs. Chaque jour, des travailleurs meurent au travail. Chaque jour, des militants syndicaux sont arrêtés, voire assassinés pour avoir essayé d'améliorer le sort de leurs camarades.

Les invités d'Amérique du Sud, d'Afrique, du Moyen-Orient, ont témoigné de la difficulté de faire respecter les droits des travailleurs ou de leur recul, de la pression sur les salaires induite par la globalisation de l'économie, du recul du dialogue social, là où il existe, du recul même de la démocratie. D'où l'importance pour le mouvement syndical de se tenir les coudes. La solidarité, la coopération syndicale internationale,

l'organisation supranationale sont indispensables car le monde est un village et un vaste réseau de vases communicants : les droits conquis ou perdus d'un côté de la planète seront conquis ou perdus à l'autre bout.

C'est pourquoi la FGTB a confirmé sa volonté de renforcer sa coopération via l'Institut de Formation Syndicale International avec les syndicats du Sud qui partagent ses valeurs.

Un «échange juste» en lieu et place d'un «libre échange»

La FGTB plaide pour un juste échange qui consiste à protéger les travailleurs et les citoyens contre les effets négatifs de la globalisation et à garantir le droit des Etats à réguler l'économie. Les services publics et d'intérêt général doivent être exclus du champ d'application du libre-échange. Les droits des travailleurs doivent avoir une valeur au moins équivalente à celle des droits des investisseurs privés, à travers un mécanisme de plainte et de sanction en cas de violation des normes de l'OIT



LA FGTB EN CONGRÈS

Une Europe sociale



La solidarité internationale du mouvement syndical qui vaut pour le monde, vaut aussi pour l'Europe. Le panel réunissant des syndicalistes de Belgique, Italie, Slovaquie, et de la Confédération européenne des syndicats, s'est plus particulièrement penché sur le dumping social dans l'Union européenne. Frank Moreels, Président de l'UBT-FGTB mais aussi de la Fédération européenne du Transport, a évoqué les sociétés boîtes-aux-lettres dans les pays de l'Est qui emploient des routiers sous-payés en concurrence avec ceux des pays où ils circulent. Tant qu'il y aura des différentiels de

salaires minimum de 1 à 6 (250€ en Bulgarie, 1500€ chez nous) souligneront les autres, il y aura la tentation de mettre les travailleurs en concurrence. D'où l'importance, soulignera Esther Lynch, de la Confédération européenne des syndicats, de la revendication du salaire minimum européen de 14€ de l'heure comme objectif de norme standard pour l'Union, mais aussi d'une harmonisation du temps de travail. Et plus largement de l'impérieuse nécessité d'une harmonisation des lois sociales, mais aussi d'une harmonisation fiscale.

Europe sociale et solidarité internationale sont au cœur des résolutions adoptées par le congrès

La FGTB est convaincue que l'Europe a un avenir - à condition de changer de cap, c'est à dire faire du développement d'une Europe sociale la priorité absolue. L'Europe sociale devra se concrétiser notamment via la mise en œuvre d'un véritable socle européen des droits sociaux solide, efficace et qui traduit pleinement une harmonisation sociale vers le haut. Les droits sociaux doivent avoir priorité sur les libertés économiques, comme la libre circulation de biens, de capitaux et de services. Ceci constitue une arme importante dans la lutte contre le dumping social.

Une politique d'asile et de migration respectueuse des droits fondamentaux

La solidarité internationale inclut les travailleurs migrants et les demandeurs d'asile. Le drame de la petite Mawda a conforté l'exigence des congressistes d'une politique d'asile et de migration avant tout respectueuse des droits humains. Un accueil décent des réfugiés (statut et respect des droits) dès l'arrivée dans notre pays. La Belgique doit développer une politique d'accueil pour les migrants en transition et mettre fin à la détention des réfugiés en demande d'asile.

Il est essentiel, disent les résolutions, de mettre sur pied des politiques sociales fondées sur l'intégration, la solidarité et l'inclusion au bénéfice de tous, qui permette d'intégrer les migrants au marché du travail, et de prévenir l'exploitation, le dumping et la concurrence déloyale. La FGTB demande l'octroi de visas humanitaires pour les réfugiés pouvant justifier d'un lien avec la Belgique.



Travailler moins pour travailler tous et mieux vivre

Jobs, jobs, jobs, c'est aussi l'objectif de la FGTB, sauf que pour y arriver, elle a de meilleures propositions que de faire des chèques en blanc aux entreprises. Parmi les revendications phares du congrès, la réduction collective du temps de travail (RCCT) figure en tête de liste sous la forme de 32h/semaine, sans perte de salaire et avec embauche compensatoire. Travailler moins pour travailler tous, mais aussi pour mieux concilier travail et vie professionnelle.

Les 32 heures pourquoi?

Une armée de travailleurs sans emplois qui déprime et connaît des fins de mois difficiles, une autre qui croule sous la charge de travail et qui galère pour concilier travail et vie privée : la solution du partage du travail disponible tombe sous le sens. Elle apparaît comme d'autant plus inéluctable que la digitalisation de l'économie et la robotisation, vont encore entraîner des gains de productivité et

faire disparaître des emplois.

La réduction collective du temps de travail offrira une solution pour mettre plus de gens à l'emploi et pour rétablir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, pour améliorer la santé psychique et corriger un important déséquilibre au niveau du genre. En effet, ce sont surtout les femmes qui, actuellement, utilisent les solutions individuelles (comme le crédit-temps) et qui n'ont d'autre

choix que d'accepter un travail à temps partiel.

Les 32h comment?

La forme et les possibilités de RCTT sont multiples: il revient aux interlocuteurs sociaux de déterminer quelle forme elle prendra mais il faudra l'accompagner d'une bonne politique de soutien. Les réductions de cotisations patronales devront être utilisées de façon plus ciblée.

Le maintien du salaire et l'embauche compensatoire sont indispensables pour que ça marche. Le financement de la RCTT peut se faire par différents canaux. L'utilisation de la marge salariale est une option si on la neutralise dans le calcul de l'évolution des salaires. Un financement supplémentaire peut être trouvé via une réorientation des diminutions de cotisations patronales octroyées dans le cadre du tax-shift.

Plus d'emplois de qualité

Si la réduction du temps de travail est la revendication phare, elle ne peut pas suffire pour tendre vers le plein emploi. Il faut prendre par ailleurs des mesures de régulation économique et sociale pour d'une part éviter la précarisation des emplois, la destruction d'emplois (restructurations, délocalisation, robotisation) et d'autre part trouver de nouveaux gisements d'emplois, notamment verts. Des efforts de formation devraient aussi donner aux travailleurs de meilleures perspectives d'emploi.

climatiques nous forcera à évoluer vers une société pauvre en carbone. Les besoins en investissements sont énormes mais les possibilités de création d'emplois le sont autant. Le principal défi consiste à ne pas laisser des travailleurs sur le carreau. C'est ce que nous appelons la transition juste.

Réduire l'hémorragie d'emplois

Restructurations et délocalisations se soldent par des milliers de pertes d'emplois. Il faut pouvoir les anticiper en renforçant le droit à l'information et le pouvoir de négociation des travailleurs. Des sanctions de responsabilisation des entreprises doivent

être prévues par la loi.

Il faut d'autre part contrôler la robotisation, la digitalisation et l'économie de plateforme. Les personnes employées dans la dite économie de plateforme doivent bénéficier du statut et de la protection sociale du travailleur salarié.

Pas n'importe quels emplois

Créer des emplois ne signifie pas créer n'importe quels emplois. Contrats précaires, flexi-jobs, faux-independants, temps partiels, et autres jobs de m... ne garantissent pas un revenu suffisant et une qualité de vie convenable.

Investir dans le développement durable

La lutte contre les changements



> POUVOIR D'ACHAT

Notre juste part!

Pour vivre, les travailleurs n'ont que leur force de travail qu'ils doivent vendre à un employeur qui est ou représente le détenteur du capital (actionnaire). C'est le salariat. Il repose sur une répartition par la négociation salariale de la richesse créée (les gains de productivité). Au fil du temps, la part des salariés a baissé par rapport à la part que prend le capital. Modération salariale pour tous et précarisation des statuts, saut d'index, restructurations boursières, augmentation de la productivité sans retour pour les travailleurs et exigences de rendement financier des actionnaires, fiscalité avantageuse pour les revenus du capital, évasion fiscale, etc. ont contribué à ce déséquilibre.

Or, il n'y a aucune raison que les dividendes et autres revenus du capital augmentent plus rapidement que les salaires. Il est temps de rétablir le lien entre les salaires et les gains de productivité.

Pour cela, il faut rendre aux travailleurs leur liberté de négociation mise à mal par la loi qui encadre la forma-

tion des salaires (la norme salariale) sous prétexte de sauvegarde de la compétitivité qui ne prend en compte que les coûts salariaux.

Un salaire égal pour un travail égal

Les employeurs doivent cesser de faire pression sur les salaires (notamment via la sous-traitance, le dumping social, la remise en cause des barèmes à l'ancienneté, l'écart salarial homme/femme, la dégressivité du salaire des jeunes, etc.). Le salaire doit être protégé de la hausse des prix via l'indexation automatique et le contrôle des prix.

Le pouvoir d'achat des travailleurs-consommateurs-cotisants soutient la consommation intérieure, donc l'économie, mais aussi notre système de sécurité sociale. Le salaire brut est essentiel pour financer la protection sociale et les services publics.

Un salaire minimum de 14 euros/heure

Si le salaire brut moyen tourne autour des 3.400€, 60% des travailleurs gagnent moins. Le salaire minimum est de 1.563€ pour un temps plein ce qui fait moins de 10€/h. Des dizaines de milliers de travailleurs, dont beaucoup de femmes à temps partiel, doivent se débrouiller avec un petit millier d'euros par mois. Patricia, ouvrière dans une entreprise d'entretien du textile témoigne: «dans mon entreprise nous sommes 115 personnes, majoritairement des femmes avec un salaire de plus ou moins 1.850€ bruts par mois. Les conditions de travail sont pénibles: nous travaillons à la chaîne et nous effectuons des tâches répétitives à un rythme soutenu dans un environnement chaud en été, froid en hiver, humide et poussiéreux, dans les bruits assourdissant des machines et nous travaillons toujours debout.» Cela pour 1550€ nets. La FGTB revendique un salaire horaire minimum de 14€, soit 2.300€ bruts par mois.



Une meilleure qualité de vie

Dans la vie, il n'y a pas que le boulot: il y a le avant et le après, il y a aussi le autour.

Le avant et le après, c'est le trajet domicile-travail, les enfants à la crèche ou à l'école, la garderie, le ciné ou le sport. Le autour, c'est l'air qu'on respire, l'eau qu'on boit, les poubelles (sélectives).

Bref, les travailleurs sont aussi des citoyens qui aspirent à une bonne qualité de vie, pour eux et pour les générations futures. Comme tous les citoyens ils sont préoccupés par l'état de la planète qu'ils vont léguer à leurs enfants, par l'avenir de l'emploi, la qualité et de l'accessibilité des services publics, des aides à la personne dont ils ont ou auront peut-être un jour besoin.

Cette qualité de vie passe par:

- Des Services publics forts et de qualité parce qu'ils contribuent à réduire les inégalités et créer une société émancipatrice pour tous. C'est non à toute forme de privatisation.

Une mobilité durable.

Les services publics doivent jouer un rôle central dans le développement d'une mobilité durable, accessible au plus grand nombre, qui apporte une solution aux défis de la congestion et des impacts sur l'environnement, la santé, le climat, la qualité de vie et l'économie. Cette mobilité doit préserver les acquis des travailleurs et leur offre une palette de possibilités alternatives. Elle doit aussi responsabiliser les employeurs dans le cadre du transport des travailleurs domicile - travail, y compris.

Plus globalement, la FGTB inscrit son action et celle de ses militants dans la lutte contre le réchauffement climatique et la transition juste vers une économie bas carbone

- Le soutien au secteur du non-marchand qui occupe une place importante par le fait qu'il apporte une réponse aux besoins des citoyens et contribue à la justice sociale, au bien-être social et la solidarité. Il assure en outre une importante part de l'emploi, surtout pour les femmes, quel que soit leur niveau de qualification.

LA FGTB EN CONGRÈS

> FISCALITÉ

Chacun selon ses moyens: 1€ = 1€

Est-il normal qu'un actionnaire qui revend son affaire, par exemple Marc Coecke qui a revendu son entreprise 1,45 milliard) paie zéro euro, zéro centime d'impôt sur sa plus-value et qu'un quidam qui travaille pour un salaire brut de 2.500€ doive payer 770€ de précompte et d'ONSS?

Est-il juste qu'un pensionné qui a opté pour une pension complémentaire sous forme de rente voie ses pensions cumulées pour le calcul de l'impôt alors que le rentier propriétaire d'appartements pour le même montant ne paie qu'un précompte immobilier?

Est-il juste que le taux moyen d'imposition des travailleurs tourne autour des 30% tandis que l'impôt des sociétés a été ramené de 34 à 25% et que l'impôt de ces dernières leur soit ristourné sous forme d'aides aux entreprises pour un montant équivalent?

Justice fiscale

La justice fiscale commande que tous les revenus participent aux dépenses collectives (fonction et services publics, sécurité sociale, etc.) et que les plus riches paient plus que les autres.

Une justice fiscale part des principes suivants:

- que tous les revenus soient connus et soient imposés globalement et progressivement: un euro = un euro;
- que l'effort fiscal soit davantage porté par les revenus du capital et de la fortune;

- que l'on empêche les entreprises d'échapper parfois totalement à l'impôt avec un impôt minimum de 25%;
- que l'impôt des personnes physiques soit plus progressif (moins sur les bas revenus et plus sur les hauts revenus);
- que les impôts sur la consommation et la taxe environnementale soient justes;
- que tout le monde paie son dû grâce à une véritable lutte contre la fraude.

> SÉCURITÉ SOCIALE

Un vrai filet de sécurité

S'il y a quelque chose à laquelle tout le monde tient, c'est bien la sécurité sociale. On l'appelle parfois «la cathédrale des travailleurs». On tient à la préserver, pas parce que c'est un monument historique mais parce qu'elle permet à une partie importante de la population de ne pas tomber dans la pauvreté. Personne en effet n'est à l'abri d'un coup dur, maladie passagère ou invalidante, accident, perte de son emploi, sans oublier la pension après la carrière professionnelle. La sécu garantit alors un revenu de remplacement et participe à la redistribution des richesses. Sans elle, le risque de pauvreté serait deux fois plus élevé. Il n'en reste pas moins que ce taux est encore de 15%. Trop d'allocations sont sous le seuil de pauvreté et ne garantissent plus une vie décente.

Un choix politique

Il va donc falloir la restaurer pour

réduire les trous du filet de sécurité, réparer les dégâts du temps et des politiques d'austérité. Le caractère assurantiel s'est affaibli. Il faut de plus en plus prouver que l'on «mérite» son indemnité de chômage, son indemnité de maladie. Les pensions sont trop basses. La santé coûte de plus en plus cher.

Les recettes de la sécu sont de plus en plus mises à mal par le biais des réductions de cotisations octroyées aux employeurs, par les systèmes de rémunérations hors cotisations, par la précarisation de l'emploi, comme par exemple le recours à de faux indépendants.

Il va falloir améliorer la sécu et la moderniser pour qu'elle colle aux réalités du monde du travail, donc y investir de nouveaux moyens, trouver de nouvelles recettes et pas toujours sur le dos des mêmes. C'est un choix politique.

Les revendications phares

- Relever toutes les allocations au-dessus du seuil de pauvreté y compris les indemnités de chômage.
- Aller vers l'individualisation des droits sociaux (par ex. la suppression du statut de cohabitant).
- Améliorer le taux de remplacement des allocations (montant par rapport au salaire);
- Améliorer les pensions:
 - o Revenir à l'âge légal de 65 ans et 62 ans avec 40 ans de carrière pour la pension anticipée; maintenir les systèmes de prépensions.
 - o Accéder à la pension à 60 ans avec 35 ans de travail pénible ou 40 ans de carrière dont 20 ans de travail pénible.
 - o Calculer la pension sur 75% des salaires pour tous.
 - o La pension minimum à 1.500€ nets.
- Instaurer une cotisation sociale généralisée sur toutes les formes de revenus pour financer ces réformes.



> RUDY DE LEEUW

La démocratie sociale doit reprendre la main

Dans son discours d'adieu, le président sortant Rudy De Leeuw a voulu donner un message d'espoir.

«Le progrès social ne vient jamais de lui-même. Toute notre histoire est marquée par les luttes sociales. Et il en ira de même à l'avenir. Nous sommes et restons nécessaires, en tant que syndicat, dans la défense des droits qui ont été arrachés. Nous sommes aussi le premier acteur dans la construction d'une société sociale. La solidarité, la justice, l'égalité et la démocratie: telles sont nos valeurs. Et c'est selon ces valeurs que nous travaillons à une société meilleure!

Pour cela, nous devons reconquérir les cœurs et les esprits. Et cela nous devons le faire ensemble. Ensemble, ce n'est pas la FGTB, ce n'est pas la société civile, mais tous les employés, tous les fonctionnaires, tous les citoyens. Avec et sans voix.

La démocratie sociale doit reprendre le dessus. Et cela nécessite d'autres relations de pouvoir politique. Ensemble on peut forcer le changement.»



Le respect des libertés syndicales

Les libertés syndicales, liberté d'association et droit de grève, y compris les piquets, font partie des libertés fondamentales sans lesquelles il n'y a pas de démocratie. Or ces libertés sont sans cesse remises en question: licenciement de délégués parce qu'ils font bien leur boulot syndical, requêtes unilatérales, recours aux astreintes, instauration d'un service minimum, criminalisation des actions syndicales, velléités de responsabilisation au civil des organisations syndicales en cas de débordements, remise en question de la négociation collective pyramidale, volonté d'individualisation de la négociation salariale, etc. Des syndicalistes sont appelés à comparaître devant un tribunal correctionnel pour «entrave méchante à la circulation».

La FGTB exige le respect du droit de mener des actions collectives et des droits syndicaux au sens large, une meilleure protection des délégués syndicaux et la non immixtion de la justice - ou du politique - dans la concertation sociale.

Une concertation sociale forte

La FGTB plaide pour une concertation forte à tous les niveaux et le respect pour le modèle de concertation sociale belge, tant au niveau interprofessionnel, que sectoriel ou d'entreprise ou même européen.



> CONFÉRENCE À BARCELONE

Les syndicats unis pour la Palestine



Fin mai, une cinquantaine de représentants syndicaux de plusieurs syndicats européens se sont réunis à Barcelone. Ils réclament une solution pour le peuple palestinien mais ils veulent aussi que l'Europe prenne ses responsabilités à ce propos. La Centrale Générale - FGTB était elle aussi présente.

L'initiative syndicale européenne pour la justice en Palestine est un réseau de 39 syndicats européens représentant plus de 3 millions de travailleurs. L'initiative dénonce la complicité des gouvernements européens et de l'Union Européenne face aux violations des droits de l'Homme en Palestine. Le réseau entend aussi par ses actions communes faire pression sur les gouvernements et les entreprises. Une première rencontre avait déjà eu lieu à Bruxelles l'année dernière.

Sensibiliser

Lors de la conférence, les différents syndicats ont échangé leurs bonnes pratiques afin de pouvoir apprendre les uns des autres. La sensibilisation des affiliés a également fait l'objet d'un point d'attention. En effet, le soutien des membres constitue la base du fonctionnement. «Malheureusement, les gens ont trop souvent tendance à ne plus faire aucune différence: tout ce qui a un rapport

avec le monde arabe est très vite associé au terrorisme, à l'extrémisme musulman», déplore Robert Urbain, secrétaire régional pour la section du Limbourg. «Nous devons donc mieux informer et mobiliser sur la Palestine. C'est en partageant nos expériences que nous pouvons nous aider mutuellement».

L'Europe viole les droits de l'Homme

Les représentants syndicaux ont également débattu des actions et pressions possibles à l'encontre de l'Union Européenne et des entreprises qui sont présentes en Israël. Pour Arnaud Levêque, secrétaire fédéral à la Centrale Générale - FGTB, «L'Europe peut bel et bien condamner un acte d'Israël, le pays reste un partenaire privilégié de l'Europe. Si on veut que les choses changent, il faut y travailler ensemble au niveau international. Raison pour laquelle il est important que le réseau soit encore renforcé et élargi dans le futur, avec de grands syndicats nationaux».

Quel est le rôle de l'Europe?

Lors de la conférence, l'étude «Sape du travail décent en Palestine: pourquoi l'Europe doit-elle mettre un terme à sa complicité?» a été présentée.

Celle-ci dresse la liste des nombreuses discriminations qui font qu'il est tellement difficile voire impossible pour les Palestiniens de gagner leur vie. Ainsi, il y a les véritables frontières qui empêchent les Palestiniens de rejoindre leur lieu de travail ou leurs terres: Gaza qui est complètement fermée, un mur de 720 km de long en Cisjordanie, les nombreux check-points, les expropriations...

En plus, les Palestiniens n'ont que des droits limités: ainsi, près de 30.000 ouvriers palestiniens travaillent en Israël sans avoir obtenu un permis de travail. Ils sont dès lors exploités et vivent dans une insécurité permanente. Les syndicats palestiniens n'ont pas d'autorisation pour travailler dans les territoires occupés. L'étude montre aussi le rôle de l'Union Européenne et de certaines entreprises. Nombre d'entre elles (souvent avec le soutien de l'UE) sont impliquées dans la construction du mur, la démolition de maisons palestiniennes, la technologie pour l'identification aux check-points... Et pendant ce temps, grâce à un accord privilégié avec l'UE, Israël continue de faire du commerce de manière quasi illimitée en Europe et participe à plus de projets européens que n'importe quel pays européen. L'article 2 de l'accord stipule pourtant de manière très claire que le respect des droits de l'Homme et des principes démocratiques sont une condition essentielle. Les syndicats réclament donc la fin de ce soutien et de cette coopération.

> DIRECTIVE DÉTACHEMENT

Encore un rendez-vous manqué

La saga de révision la directive Européenne sur le détachement de travailleurs transfrontaliers au sein de l'Union Européenne semble enfin aboutir concrètement. Alors que nous avons accueilli le projet d'accord présenté en mars dernier plutôt favorablement, notamment parce qu'il mettait en avant le principe «A travail égal, salaire égal», force est de constater que le texte qui vient d'être approuvé par le Parlement Européen nous laisse encore un sentiment de rendez-vous manqué. Il risque de comporter de nouvelles injustices pour bon nombre de travailleurs. Voyons de plus près ce qu'il en est pour les ouvriers de la construction.

Commençons par les bonnes nouvelles: les travailleurs détachés devraient disposer de meilleures conditions salariales et de travail, passant par des primes, éco-chèques et la prise en compte des qualifications. La période de détachement sera désormais limitée à 18 mois, après quoi les travailleurs détachés auront droit au même traitement que ceux du pays d'accueil. Lorsqu'un cas de détachement frauduleux est avéré, les employeurs pourront se voir infliger la requalification du contrat selon la législation belge. Par contre, le texte n'apporte aucune amélioration en matière de cotisations sociales, ce qui reste essentiel pour notre centrale.

De graves lacunes

En outre, sur les frais de voyage, logement et nourriture, le texte de la directive est également nettement moins satisfaisant. Les indemnités de déplacements en provenance du pays d'origine se feront selon la législation en vigueur dans ce dernier. Autant dire souvent pas du tout, puisque plusieurs pays pourvoyeurs de main-d'œuvre bon marché n'ont aucune règle légale en la matière.

La directive est encore plus décevante dans les questions de lutte contre la fraude, responsabilisation de la chaîne de sous-traitance et de



contrôle des abus. Tout au plus retrouve-t-on une série de principes de partenariats censés s'organiser de manière transfrontalière. Des dispositions peu concrètes, peu contraignantes et faciles à contourner pour des gouvernements peu portés sur les droits des travailleurs (suivez mon regard). On déplore aussi une absence de renforcement de la liberté d'organisation et de syndicalisation des travailleurs détachés.

Le combat continue

On peut donc parler d'occasion manquée: une nouvelle fois la priorité a été donnée à la logique du «marché», plutôt qu'aux be-

soins légitimes des travailleurs, peu importe leur pays d'origine. Reste qu'à force de maintenir la pression, la Centrale Générale et les autres partenaires concernés sont parvenus à faire introduire un certain nombre d'avancées dans le texte. N'oublions pas qu'une Directive Européenne n'est pas automatiquement d'application et doit d'abord être transposée dans la législation nationale de chacun des Etats-membres. A nous de ne pas baisser la bras en vue d'obtenir une transposition des plus favorables.

> SECTEUR DE LA CHIMIE

La solidarité entre travailleurs et syndicats, ça marche!

Une période de stabilité financière pour l'ensemble des 276 travailleurs licenciés. C'était l'enjeu du pré-accord dans l'entreprise de peinture Axalta à Maline. Vu la décision de la direction de fermer un site florissant et productif, les syndicats sont parvenus à négocier un plan qui confère aux ouvriers, employés et cadres les mêmes droits.

Près de 90% des travailleurs se sont prononcés début juin sur le plan social que les syndicats ont réussi à négocier avec la direction du site d'Axalta de Maline. 75% des votants ont accepté la proposition qui doit assurer une période de stabilité financière aux travailleurs qui seront licenciés.

Collaboration réussie entre ouvriers et employés

Il y a plus d'un mois, la direction a annoncé que malgré la productivité de l'entreprise, le site de Maline serait fermé pour permettre au groupe et à ses actionnaires d'engranger des résultats financiers

encore meilleurs. Par conséquent, et aussi parce que la direction n'a pas donné suite aux propositions de négociation des délégués, ouvriers, employés et cadres ont mené des actions ensemble: «276 jobs à la trappe, no way!».

Avec des résultats: nous sommes arrivés à un pré-accord de plan social chez Axalta qui part du principe qu'il ne peut y avoir aucune différence entre les préavis des ouvriers, employés et cadres. «Cette égalité a également été appliquée aux primes de départ qui s'ajoutent aux indemnités de licenciement et

qui doivent garantir une période de stabilité financière aux familles touchées», explique Danny Absillis, secrétaire régional pour la Centrale Générale - FGTB Maline.

Les négociations illustrent très bien la collaboration entre ouvriers et employés. «La direction a essayé à plusieurs reprises de casser les liens entre les travailleurs mais en vain. Grâce à la collaboration et à la formation d'un front entre les ouvriers, les employés et les cadres, la douleur qui leur a été infligée et à leur famille a pu être quelque peu apaisée.»

Il reste du boulot

Pendant ce temps, les travailleurs tentent de maintenir la production à niveau autant que possible. Il reste du pain sur la planche et des rencontres sont d'ores et déjà prévues avec la direction d'Axalta au cours des semaines à venir afin de finaliser la concrétisation pratique de ce plan.

> POINT DE VUE

Philomène Adam était-elle coupable?

L'Histoire s'écrit au présent mais se lit au passé. Nous donnera-t-elle demain quitus de nos renoncements actuels, de nos actes quotidiens, des choix de nos contemporains? Comment jugera-t-elle, par exemple, la criminalisation croissante de toutes formes de solidarité? Nos enfants et petits-enfants en décideront en conscience et en fonction d'événements dont, sans doute, nous ignorons tout encore...

Georges Haselbauer est né, outre-Rhin, en 1918. Il n'a pas choisi son époque et devient, malgré lui, adolescent quand l'Allemagne s'égare dans le nazisme. A 16 ans, il a conscience de ce qui se prépare et plante tout là pour partir se réfugier en Belgique. Peut-être parce qu'il connaît un peu de français? Il arrive dans le bassin sidérurgique liégeois et lui qui n'est pas resté sur les bancs de l'école plus tard que le temps d'achever des études primaires trouve l'embauche à Cockerill, comme «*garçon de bureau*».

La famille Adam lui garde une chambre à Grâce-Berleur. Il y rentre tous les soirs. Philomène, veuve depuis la première guerre, lui prépare le souper. Du haut de son mètre cinquante, elle élève

seule avec un caractère trempé trois autres garçons, à peine plus âgés que Georges, ses propres enfants.

Au moment de la guerre, les choses se compliquent pour tout le monde. En âge de milice, l'exilé qui a plus de 20 ans est considéré par l'occupant comme un déserteur. Il devra se cacher durant toute cette période noire. Y compris au moment de la libération d'ailleurs: les alliés n'auraient pas compris ce que fabriquait là un... ressortissant allemand!

Tôt après 1940, Philomène reçoit la visite embarrassée d'un employé communal qu'elle reconnaît. Tout le monde se connaît dans le coin. Il est porteur d'une très mauvaise

nouvelle. Il lui tend un papier qui annonce, officiellement, la disparition de son fils Marcel. Tombé au front! Sans grande hésitation, elle contraint alors l'agent à détruire le document et lui présente Georges qui dorénavant, dit-elle, sera «*Marcel Adam*».

Faux, usage de faux, usurpation d'identité, intimidation de fonctionnaire?

Cette audace permettra à celui qui devient de facto son fils... adopté d'exister encore un peu. Et même de se marier durant la guerre. Puis de lui donner six petits-enfants qu'elle éduquera comme les siens. Jusqu'à sa fin, elle vivra au milieu de cette grande famille. Elle y mourra entourée d'une profonde affection.

Le devoir de s'insurger

Aujourd'hui, d'autres Philomène Adam refusent toujours de se résigner à la fatalité qui frappe d'autres humains. Elles sont nombreuses. Discrètes. Elles prennent aussi des risques. Et parfois, la Justice les rattrape à un tournant... Elles s'appellent par exemple Anouk Van Gestel, suspectée de «*trafic d'être humain*» pour avoir ouvert sa porte à de jeunes réfugiés africains échoués au Parc

Maximilien de Bruxelles. Elle est par ailleurs rédactrice en chef de «*Marie-Claire*». Ou encore Myriam Berghe, coupable d'un même «*délit de solidarité*» qui ne dit pas son nom. Elle est aussi journaliste mais à «*Femmes d'aujourd'hui*». Deux femmes d'aujourd'hui, en effet, accusées d'humanité à l'endroit de jeunes en exil et traînées sur le banc d'infamie dans un «*procès d'Allemand*» instruit contre l'accueil et la fraternité.

Au même moment, un secrétaire d'Etat à l'Asile et à la Migration, salit l'image d'un pays tout entier sur la scène internationale en suggérant de «*contourner*» l'article 3 de la Déclaration des droits de l'Homme qui impose aux Etats la protection de tous contre la torture et les mauvais traitements. Ironie de l'Histoire: c'est le même qui défrayerait la chronique au moment de son entrée en fonction pour avoir participé au 90e anniversaire d'un... collabo flamand jamais repent!

En ce XXIe siècle sur lequel la lumière tarde à se lever, les Philomène Adam sont aussi, d'une certaine manière, des syndicalistes poursuivis, à Anvers ou à Liège, pour avoir exprimé une solidarité concrète à l'endroit des bénéfi-

ciaires de la sécurité sociale, de l'indexation des salaires ou des services publics... Ils sont accusés de l'avoir fait contre un nouvel esprit des lois. Une conception qui oppose à la grève le droit de circuler ou de travailler à une époque paradoxale marquée par les embouteillages et par l'écartement du travail de cohortes entières... La solidarité est le sel de notre humanité. Quand le pouvoir en fait, explicitement ou pas, un délit, il nous prépare à des monstruosité. La première étant de nous transformer nous-mêmes en monstres froids et insensibles. Devant l'Histoire, le devoir de s'insurger s'impose alors, comme un réflexe de survie.



Nico Cué
Secrétaire général de la MWB

Carte blanche

<http://www.metallos.be>



Ensemble on est plus forts

Grâce à la solidarité et la pression des travailleurs d'entreprises sous-traitantes d'Audi Brussels, les travailleurs de Formel D, autre sous-traitant opérant sur le même site, mais n'ayant pas de représentation syndicale, ont pu obtenir un plan social alors que la direction ne voulait rien entendre. Nous avons demandé à Abel Gonzalez, permanent de la Fédération des Métallurgistes du Brabant, de nous relater le déroulement des négociations.

En Belgique Formel D est - par sa taille - un petit sous-traitant d'Audi Brussels situé sur le site de l'Automotive Park à Bruxelles. Cette société fait partie d'un groupe international qui emploie 9.000 personnes dans 19 pays. Sur le site de l'Automotive Park, Formel D prépare et «*tune*» les voitures une fois produites, pour des clients bien spécifiques. Elle emploie sur le site bruxellois 17 travailleurs dont 6 intérimaires. 17+6, seuil malheureusement, insuffisant pour avoir une représentation syndicale...

La direction de Formel D a annoncé l'arrêt de ses activités pour le 31 juillet 2018 suite à l'arrêt de la production de l'Audi A1. L'entreprise ne s'est pas vue renouvelé son contrat avec Audi Brussels qui est l'unique client. Des travailleurs de l'entreprise ont pris contact avec

le permanent de la MWB-FGTB, Abel Gonzalez, afin de les aider à obtenir un plan social. Abel leur a expliqué qu'en raison de la taille de l'entreprise, il n'y avait aucune obligation pour l'employeur d'octroyer un plan social. Par contre, il était prêt à organiser une réunion avec la direction afin d'obtenir «*quelque chose*», moyennant le soutien des travailleurs. Une lettre a été écrite en ce sens afin d'organiser rapidement une réunion, de discuter de l'avenir de l'entreprise et de l'éventualité d'un plan social.

Abel précise que «*la direction a répondu favorablement à la demande de réunion. Elle était prête à nous recevoir, en front commun. Lors de cette réunion, la direction a confirmé que l'entreprise fermerait bien le 31 juillet car il n'y avait*

pas de nouveaux contrats pour le modèle électrique». La direction a réitéré sa volonté de respecter strictement les conditions légales de licenciement. Abel a rappelé à la direction que cela constituerait une première dans le secteur automobile... En effet, dans ce secteur, tous les sous-traitants, petits ou grands, ont toujours eu un plan social en cas de restructuration ou fermeture d'entreprise.

«*Au départ la direction s'est braquée et ne voulait respecter que le strict minimum légal. Nous avons prévenu que s'il n'y avait pas de plan social il y aurait des arrêts de travail au sein de Formel D. La direction ne semblait pas avoir peur de l'arrêt de travail, allant jusqu'à dire que si les salariés se mettaient en grève ils ramèneraient des travailleurs d'Allemagne pour remplacer les grévistes!*», ajoute Abel.

Les syndicats ont alors prévenu la direction que si elle passait à l'acte, ce ne seraient pas uniquement les travailleurs de Formel D qui arrêteraient le travail, mais l'ensemble des travailleurs de toutes les entreprises sous-traitantes sur le site d'Automotive Park (Plastic Omium, Weerts, Wallenius)

A la fin de cette première réunion, une seconde date a été fixée, le temps que la direction belge demande les instructions à la direc-



tion allemande. L'organisation syndicale a profité des 20 jours entre les deux réunions pour mobiliser au maximum les travailleurs des autres sites, en solidarité avec les travailleurs de Formel D. Un tract a été distribué aux travailleurs. Abel précise: «*Nous avons prévenu les directions des autres entreprises sous-traitantes qu'il y aurait des arrêts de travail s'il n'y avait pas de plan social pour les travailleurs de Formel D*».

Lors de cette seconde réunion, qui s'est déroulée le 23 mai, les organisations syndicales et la direction sont tombés d'accord sur un plan social pour les travailleurs

de Formel D. C'est la solidarité et la pression des travailleurs des autres entreprises sous-traitantes qui ont permis de faire en sorte que les travailleurs de Formel D ne partent pas les mains vides. Et cet accord a été obtenu sans une seule heure d'arrêt de travail, uniquement grâce à la pression des autres travailleurs. Cela démontre encore une fois la force de la solidarité entre travailleurs dans le combat syndical.

Ensemble on est plus forts!

La Fédération des Métallurgistes
MWB-FGTB du Brabant

HORVAL laisse son empreinte sur le congrès FGTB



Lors du Congrès de la FGTB, nous sommes revenus sur ce qui s'est passé ces quatre dernières années: la définition des lignes politiques et syndicales pour l'avenir, le débat sur les points de lutte et d'action, la détermination des stratégies, l'élection des nouveaux responsables syndicaux, la mise en exergue de la nécessité d'une protection efficace pour nos délégués et la présentation de notre campagne

«Fight For 14€». La FGTB est prête pour l'avenir. ENSEMBLE, nous réussirons et ENSEMBLE pour le changement!

La campagne «Fight For 14€» est une campagne portée par la FGTB Horval. La revendication de 14€ trouve son origine dans la campagne mondiale «Fight For 15\$» dans le secteur du fastfood américain. Cela correspond à un revenu décent de 2.300€ brut sur base mensuelle. Un salaire minimum de 14€ est indispensable, pour que le Belge puisse vivre de son emploi et ne soit pas un travailleur pauvre! Le 1er mai, nous avons lancé notre campagne et lors de ce congrès, nous avons distribué des badges et des tracts, parce que c'est VOUS que nous voulons comme ambassadeur! Vous pouvez

faire partie du mouvement large qui soutient cette revendication de 14€. «Fight For 14€» se bat pour une vie digne.

Une vie digne, c'est ce que nos délégués méritent! Aujourd'hui, les libertés syndicales sont plus que jamais mises sous pression. Les employeurs se sentent plus fort grâce à l'attitude du gouvernement de droite. Les délégués combattifs sont pris dans le collimateur. En tant que FGTB Horval, nous continuerons à nous battre pour nos délégués et à affirmer que l'argent offert par les multinationales n'est PAS la solution! Nous n'acceptons pas que le patronat s'attaque à nos délégués en raison de leur travail syndical. Il est temps qu'il y ait une loi garantissant la protection des délégués et prévoyant un droit contraignant à la réintégration!

Pensionnés mais toujours actifs et militants

La Commission des Anciens s'est réunie le 6 juin afin de débattre du dossier particulièrement préoccupant du moment: la réforme des pensions du Gouvernement Michel.

A cette occasion, Jean-François Tamellini, Secrétaire fédéral de la FGTB, était venu pointer les incohérences et les contradictions du Ministre MR des Pensions, Daniel Bacquelaïne.

Les mensonges et les campagnes de désinformation sur les pensions ne sont pas le fait de la FGTB mais bien du Cabinet Bacquelaïne. Les réalités du terrain prouvent à de très nombreuses reprises que la réforme voulue par le Gouvernement appauvrira les pensionnés et futurs pensionnés.

Les membres de la Commission des Anciens sont particulièrement vigilants et à chaque fois qu'ils le peuvent, essaient de pousser la jeune génération à s'intéresser au dossier des pensions et à l'avenir de la sécurité sociale en général. Nos Anciens souhaitent d'ailleurs que la communication de la FGTB fédérale cible davantage les jeunes afin que ceux-ci fassent de la défense de la sécurité sociale, notre bouclier collectif à tous, leur combat.



Restructuration Mestdagh: suite du dossier

Le secteur de la grande distribution accumule son lot de mauvaises nouvelles ces derniers mois. Après des licenciements massifs chez Carrefour (France et Belgique) et une grève générale des magasins Lidl dénonçant les conditions de travail, c'est au tour du Groupe Mestdagh de connaître des jours difficiles.

Le 7 mai dernier, la direction de Mestdagh annonçait une restructuration massive de 450 travailleurs environ, employés et ouvriers confondus. Tout au long du mois de mai, la direction était



restée très vague sur leur avenir. Impossible de connaître le nombre exact de travailleurs licenciés, ni les répercussions réelles sur les conditions de travail.

Finalement, la direction a annoncé le 6 juin dernier lors de son quatrième conseil d'entreprise extraordinaire depuis l'annonce du plan de restructuration que 340 emplois seront finalement impactés au lieu des 450 annoncés.

Le dépôt logistique représenté syndicalement par la FGTB Horval ne sera affecté qu'en matière de prépension et uniquement à la demande des travailleurs. Par contre, si pour le dépôt, les inquiétudes sont apaisées, pour les magasins et plus particulièrement pour les bouchers, la situation reste critique. Plus d'informations lors de la prochaine réunion le 28 juin à 14h.

Victoire de la FGTB Horval: allocations de chômage pour les travailleurs mis au chômage économique

Le 15 mai dernier, c'est le travail syndical qui l'a emporté sur les décisions gouvernementales de droite. Le tribunal du travail francophone de Bruxelles a rendu un jugement à l'encontre d'une décision de l'ONEM qui privait un travailleur en chômage économique de ses allocations de chômage en raison de l'arrêté royal du 11 septembre 2016. Avant cette date, tout travailleur mis au chômage économique par son employeur bénéficiait d'allocations de chômage sans devoir rendre la moindre justification. Désormais, tout travailleur qui ne remplit pas les conditions d'accès au chômage (à savoir 312 jours de travail prestés au cours des 21 derniers mois) ne percevra pas d'allocation en cas de chômage économique imposé par l'employeur!

Cette décision est anti sociale et totalement injuste! Particulièrement pour les jeunes travailleurs qui se lancent dans la vie professionnelle! La décision de jugement prise par le tribunal du travail de Bruxelles renverse heureusement la vapeur! Elle reconnaît aux travailleurs au chômage économique leur droit de percevoir un revenu de l'ONEM pendant cette période. Et dans ce cas-ci, elle reconnaît ce droit à notre travailleur Horval. C'est un beau combat qui a été mené par la Centrale Horval de Bruxelles! Ensemble, nous sommes plus forts et ensemble, nous pouvons changer les choses! Si, vous aussi, vous pensez avoir été victime d'une discrimination similaire, avertissez votre centrale régionale Horval!





➤ LE SETCA AU CONGRÈS DE LA FGTB FÉDÉRALE

Pour le changement et pour la solidarité!

Les militants et représentants du SETCa étaient présents en nombre au Congrès Fédéral de la FGTB, qui s'est tenu du 30 mai au 1er juin dernier au Heysel. L'occasion, pour les 1200 participants, de faire le point sur les 4 années qui viennent de s'écouler sur le plan syndical, d'analyser le contexte politique et social dans lequel nous nous trouvons actuellement, de confronter les idées, de tracer les lignes de force du futur mais aussi d'attirer l'attention sur toute une série de défis et de menaces imminentes. Ce congrès a été jalonné par de nombreux échanges et interventions de qualité à la tribune. Notre président Erwin De Deyn et notre Vice-Présidente Myriam Delmée sont tous deux intervenus au nom du SETCa Fédéral pour délivrer un message fort, réaliste et tourné vers l'avenir.

Notre président a appelé à ne pas être fatalistes et à continuer de développer notre contre-pouvoir. « Ces dernières années, nous nous sommes opposés avec force à la politique du gouvernement de droite et à sa politique d'austérité. Nous avons mené des actions contre la réforme des pensions, le démantèlement de la prépension, le saut d'index, le détricotage de notre sécurité sociale, la fiscalité injuste, l'accroissement de la flexibilité... Aujourd'hui aussi, nous devons continuer à nous opposer en permanence au démantèlement social, ce qui se traduira dans les semaines et mois à venir par d'autres actions contre la réforme des pensions de ce gouvernement fédéral de droite. À cet égard, il est essentiel que nous protégeons, et même renforçons, nos droits syndicaux. Notre rôle dans la concertation sociale est par ailleurs très important dans cette optique. C'est ce modèle qui permet encore de contenir les inégalités en Belgique. Nous devons le préserver et le développer. Il est à cet effet nécessaire d'établir des rapports de force et de les utiliser en fonction d'objectifs clairs. En outre, un renforcement de la concertation interprofessionnelle est également essentiel pour représenter tous les travailleurs, parmi lesquels les nombreux travailleurs de notre pays occupés dans des PME et qui ne bénéficient toujours pas à l'heure actuelle du luxe que constitue la concertation sociale. » Il a été répondu à cet appel par une adaptation des résolutions: dans les mois à venir, la FGTB s'attellera à un plan d'action pour concrétiser notre représentation syndicale dans les PME.



Enfin, Erwin De Deyn s'est exprimé sur les défis auxquels nous sommes confrontés aujourd'hui: « La numérisation n'a pas seulement des conséquences importantes sur notre vie quotidienne, le monde du travail s'en trouve aussi profondément changé. La FGTB n'y échappe pas. Au sein de notre organisation, nous devons chercher des mécanismes de gestion adaptés, en prêtant une attention particulière à la communication. »

« La réforme des commissions paritaires, les élections sociales et la question des collèges électoraux, la suite de l'harmonisation des statuts... nous obligent à recourir au principe d'une centrale par secteur. L'accord récemment conclu entre le SETCa et la Centrale Générale indique à cet égard la direction à suivre. Une centrale par secteur, cela signifie une seule voix pour tous les travailleurs, indépendamment de leur statut. Cela contribuera à une concertation sociale plus efficace, à une plus grande unité et à un contre-pouvoir plus fort. » La vision claire d'un avenir meilleur pour tous!

Il y a quelques semaines d'ici, le conflit chez Lidl battait son plein. Après 8 jours de grève et de tensions, le personnel obtenait finalement gain de cause. Myriam Delmée a vécu ces moments difficiles aux côtés des travailleurs. Lors de son intervention à la tribune, elle a salué le combat admirable que ceux-ci ont mené ainsi que la solidarité et la ténacité dont ils ont fait preuve:

« Le cas des travailleurs de Lidl et ce qu'ils dénoncent est l'exemple même du modèle d'entreprise que ce gouvernement veut mettre en place: des travailleurs qui soient les plus modulables et les plus précaires possible... Les recettes politiques appliquées ces dernières années n'ont fait qu'appauvrir les plus faibles, détricoter la sécurité sociale et détériorer les conditions

de travail. C'est tellement lâche! Il suffit de regarder la liste des mesures mises en œuvre: annulation du temps de travail, assouplissement des règles en matière de travail à temps partiel, élargissement des jobs étudiants, création de sous-statuts de 'flexijobistes' et du travail dit 'associatif', augmentation de la flexibilité, chasse aux chômeurs et aux malades de longue durée, recul de l'âge à la pension... Si l'on continue sur cette voie et si l'on continue à banaliser toutes ces recettes profondément antisociales, je me demande quelle société nous allons réserver aux jeunes demain. Est-ce que nous voulons d'une société où les étudiants doivent travailler pour pouvoir payer leurs propres études, où les parents doivent cumuler plusieurs jobs pour pouvoir (sur)vivre, où l'on peine à se soigner car cela coûte trop cher, où les malades et les chômeurs sont catalogués de fainéants? »

Pour la Vice-Présidente du SETCa, il n'en est pas question: « Travailleurs, demandeurs d'emploi, hommes, femmes, jeunes ou plus âgés, en incapacité de travail ou en bonne santé, nous avons tous le droit à la dignité. Une autre politique est possible: nous devons continuer à nous battre pour des jobs de qualité, pour une sécurité sociale forte qui protège les plus faibles et pour une fiscalité plus équilibrée. Nous avons des alternatives en ce sens et elle sont réalisables. Place au changement, au respect des travailleurs et des citoyens, place à une société où l'humain et la solidarité sont centraux. »

Les deux secrétaires fédéraux SETCa en charge du Non Marchand ont eu aussi pris la parole afin de tirer la sonnette d'alarme sur la situation de leur secteur et sur les conséquences de la politique actuelle pour les travailleurs et pour les citoyens.

Jan-Piet Bauwens de préciser: « Ce congrès a porté l'attention voulue au Non marchand. C'est nécessaire, car il s'agit d'un secteur important. Un secteur sujet à d'importantes glissements et d'importantes menaces. Ainsi, à la suite de la sixième réforme de l'État, presque 100.000 travailleurs sont passés du niveau fédéral au niveau des régions, notamment dans les soins aux personnes âgées. Nous sommes tout de même encore parvenus à conclure un accord fédéral pour plus de 200.000 travailleurs. Cependant, malgré cette avancée, la vigilance reste de mise. En effet, notre secteur est menacé par les économies de ce gouvernement, il suffit de penser à l'autorisation des emplois occasionnels dans les soins et à la marchandisation. »

C'est ce que nous confirme également Nathalie Lionnet: « Les restrictions économiques imposées par le gouvernement ont un impact sur la qualité des soins et des services proposés aux personnes. Lorsque l'on a 7 minutes top chrono pour faire la toilette d'un patient, ce n'est tout simplement pas tenable... Les travailleurs sont en souffrance: leur mission première est d'être au service des gens et de les aider. Actuellement, ils doivent le faire dans des conditions inadmissibles, qui sont en totale contradiction avec les valeurs fondamentales qu'ils représentent. Le secteur Non Marchand, qui a si souvent été malmené ces derniers temps, est pourtant un fondement de notre société. Nous sommes tous concernés. Les travailleurs qui y sont occupés nous accompagnent chaque jour, avant même notre naissance lorsque nous sommes encore in-utero, et jusqu'à notre dernier souffle... Il est temps de changer de cap. Il faut à tout prix préserver le secteur si nous voulons une société plus humaine et plus juste. »

Enfin, le secrétaire général Jean-Michel Cappoen, en charge du secteur des finances, a pris la parole. Il a présenté la motion d'actualité concernant le maintien de la participation de l'État dans Belfius. Le vote a fait apparaître clairement que, pour la FGTB, Belfius doit rester dans les mains de l'État.

Jean-Michel Cappoen: « Belfius doit conserver son ancrage belge et rester au service de la population et des pouvoirs publics locaux. C'est dans l'intérêt de chacun que la banque reste en bonne santé financière. Belfius dispose d'une expérience unique de collaboration avec les pouvoirs publics qui risque d'être perdue s'il est question de mise en bourse. Le modèle économique de la banque a déjà démontré son utilité sociale. Les citoyens peuvent investir dans leur environnement direct, ce qui resserre le lien entre la population et les pouvoirs publics locaux. Ce modèle garantit par ailleurs un prix correct pour le client. Aujourd'hui, les dividendes de Belfius (300 millions d'euros en 2017) reviennent dans les caisses de l'État, pas dans les poches des actionnaires. Une mise en bourse pourrait en outre signifier d'éventuelles économies au détriment du personnel et des clients. N'oublions pas que cela a été par le passé une des causes de l'effondrement de Dexia. En effet, la pression pour réaliser des bénéfices au profit des actionnaires a poussé à prendre des risques inconsidérés. Nous exigeons dès lors le maintien de l'ensemble de l'actionnariat de Belfius dans les mains de l'État belge. »

en bref...

Le Roi du matelas | Après avoir été injustement licencié, un travailleur a dénoncé le manque de respect à son égard (notamment des agressions verbales) et le fait de ne pas avoir pu faire appel à l'assistance syndicale. Il a ensuite été victime de violences physiques de la part du gérant. Le SETCa dénonce cette attitude inacceptable et attend une réaction de la direction, qui a jusqu'à présent boudé nos demandes de dialogue social. Une conciliation auprès de la commission paritaire a été demandée. Nous ne manquerons pas de vous informer.

Match SA | L'entreprise ne respecte ni les règles prévues dans le règlement de travail ni celles du secteur et d'autre part, ne tient pas compte de la législation sur le travail du dimanche concernant les heures d'ouverture des magasins. Le 22 mai, une conciliation s'est tenue au ministère de l'emploi entre les organisations syndicales et la direction. La direction s'est engagée sur un certain nombre de points essentiels.

Secteur Non Marchand Wallonie - Bruxelles | Ce 30 mai 2018, les interlocuteurs sociaux ont enfin signé l'accord social 2017 - 2019 en FWB. Les moyens budgétaires prévus sont de 15 millions en 2018 et 25 millions en 2019. L'accord vise principalement à faire progresser de manière harmonisée les barèmes des secteurs visés vers des barèmes cibles. Cet accord sera concrétisé dans des CCT qui doivent être signés dans les commissions paritaires concernées. La situation barémique des personnes concernées devrait être régularisée en juillet 2018.

KBC | Finances: Le SETCa n'est pas d'accord avec la CCT «flexibilité et sécurité d'emploi» proposée. Elle se décline en deux volets: flexibilité et emploi. En ce qui concerne la flexibilité, un beau résultat a été enregistré, mais pour le volet emploi, il est vite apparu que nos préoccupations et revendications se heurtaient à un «*niets*» de la direction. La clause de sécurité d'emploi proposée suscite l'insécurité chez le personnel, d'autant plus qu'elle prévoit un mécanisme de départ volontaire et des tas d'autres mécanismes de départ. KBC reconnaît que l'emploi va baisser et que la réaffectation de groupes de membres du personnel sera plus difficile à l'avenir. Selon le SETCa, la moindre sécurité d'emploi est une mauvaise réponse à ces défis.

Axalta | Industrie | Malines: Un accord social a été trouvé dans l'entreprise de revêtements. Il prévoit notamment des délais de préavis harmonisés entre ouvriers et employés, des primes de départ fixes par année d'ancienneté entamée (avec une prime supplémentaire pour les plus de 45 ans) et la possibilité pour chacun de recourir à un outplacement indépendamment de l'âge ou de la fonction. Le RCC est possible mais non obligatoire. Les travailleurs ne faisant pas partie du premier round de licenciements bénéficient par ailleurs d'une sécurité d'emploi jusqu'en 2020. L'accord est le résultat d'une véritable solidarité entre ouvriers, employés et cadres. De nombreux travailleurs d'Axalta sont occupés dans l'entreprise depuis des années, le coup a été particulièrement dur à encaisser. Des discussions auront encore lieu à propos d'un départ volontaire et d'un système de bonus pour ceux qui restent.

Carrefour | Commerce: A l'heure où nous écrivons ces lignes, les syndicats et la direction ont rédigé un texte de compromis. Le contenu de ce texte sera présenté aux membres du personnel. Plus d'infos suivront dans les prochains jours.



GOVERNEMENT WALLON : PROBLÈMES D'AUDITION? BOUCHONS D'OREILLES?



Depuis des mois, les organisations syndicales dénoncent la politique d'emploi mise en oeuvre en Wallonie, en particulier la réforme des APE. Les ministres, eux, font la sourde oreille... Ce 25/06, les travailleurs se rassembleront à Namur pour rappeler leurs revendications. Le SETCa sera présent. Il est temps de se faire entendre !

**25/06 - MOBILISATION CONTRE LA POLITIQUE DU GOUVERNEMENT WALLON
DÉPART 10H30 - GARE DE JAMBES (NAMUR)**

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

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

Vous avez droit prime de 257,46€ bruts

Depuis 2016 une prime annuelle de 250€ bruts est payée chaque année en juin aux travailleurs de la CP200. Comme celle-ci a été indexée, vous avez droit pour l'année 2018 à un montant maximum de 257,46€. Le montant de la prime est déterminé sur base des jours de travail effectifs et assimilés (par exemple les jours de congé paternité et maternité ou les jours pour lesquels vous êtes absent mais où un salaire vous est payé par l'employeur) de juin 2017 à mai 2018.

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

Selon l'entreprise dans laquelle vous vous trouvez, il est possible que cette prime de 257,46€ soit convertie en un avantage équivalent (moyennant accord de la délégation syndicale). L'avantage équivalent peut prendre de multiples formes (introduction ou augmentation des chèques repas, introduction ou augmentation de l'assurance groupe, etc.). Vous voulez savoir précisément à quoi vous avez droit dans votre entreprise? Pour plus d'information concernant la prime ou sa conversion en un avantage équivalent, n'hésitez pas à prendre contact avec votre délégation syndicale.

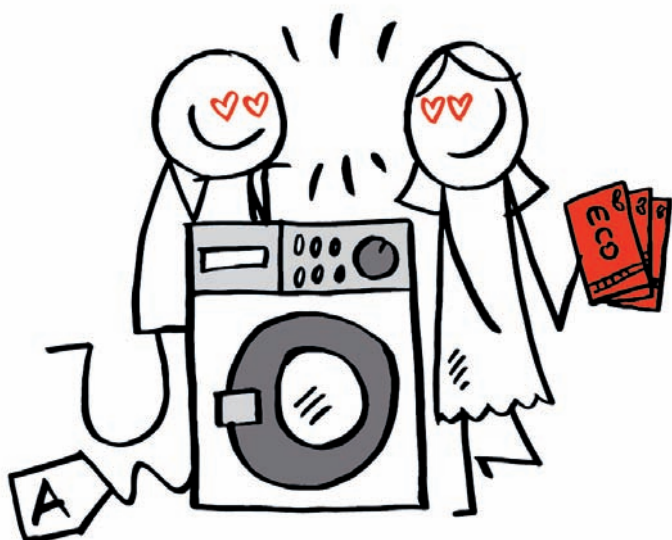
... Ainsi qu'à 250€ d'éco-chèques

Depuis plusieurs années, en juin, les travailleurs occupés dans la CP 200 peuvent également bénéficier jusqu'à 250€ d'éco-chèques. Ceux-

ci sont calculés en fonction de vos jours de travail durant la période de référence de juin 2017 à mai 2018. Les travailleurs occupés à temps partiels ont également droit à des éco-chèques dont le montant varie selon leur occupation: 250€ à partir d'un 4/5^e temps, 200€ à partir d'un 3/5^e temps, 150€ à partir d'un 1/2 temps, 100€ pour moins d'1/2 temps.

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

Les éco-chèques peuvent également être convertis en un avantage équivalent dans les entreprises. Cela aurait dû être fait au plus tard pour le 31 octobre de l'année 2017. Si aucune disposition de conversion n'a été prise dans ce délai dans votre entreprise, vous avez droit aux éco-chèques en juin de cette année. S'il y a une délégation syndicale, elle doit avoir son mot à dire dans la conversion. S'il n'y a pas de délégation syndicale, l'employeur doit vous en informer préalablement.



> ÉDITO

La FGTB prête pour un nouvel avenir

Si des syndicats comme la FGTB n'existaient pas, c'est aujourd'hui plus que jamais qu'il faudrait les inventer! Le monde dans lequel on vit est en pleine mutation. On peut appeler ça «mondialisation», «crise», ou «révolution technologique» et y voir des avancées. Mais tout ce qui est nouveau n'est pas forcément moderne et encore moins nécessairement synonyme de progrès. A moins de mettre en place de sérieux garde-fous, notamment par la négociation collective. Car c'est bien de folie qu'il s'agit, si on continue à appliquer en matière économique et sociale le laissez-faire, laisser-aller, la loi de la jungle, celle du plus fort, chère à la doctrine libérale.

D'immenses défis

De quoi parle-t-on? De la globalisation de l'économie sans régulation, pour commencer. Elle met en concurrence les travailleurs du monde entier pour aligner vers le bas le prix du travail et aligner vers le haut les taux de profit. De la financiarisation de cette économie qui n'a de considération que pour le retour sur investissement. Elle a fait du travail une marchandise en oubliant que le travail, ce sont des personnes, pas des machines avec des besoins simples: manger, se loger, élever ses enfants, les éduquer.

On parle de la surexploitation et du gaspillage des ressources naturelles par une idéologie purement capitaliste. On parle de l'abîme qui se creuse entre les pays développés et ceux supposés en voie de développement. De la misère et de la dépendance de ces pays victimes à la fois de l'inégalité des termes de l'échange et du réchauffement climatique.

On en fait des déserts économiques ou des déserts tout court que l'on n'a pas d'autre choix que de fuir.

On parle enfin du repli sur soi, du climat de haine et de rejet de l'autre qu'engendre la peur face à ces mutations et qui mettent à mal la solidarité entre les êtres humains; menacent les fondements mêmes de la démocratie, là où elle existe encore.

Un combat pour des valeurs

Voilà pourquoi il faut des syndicalistes comme les militants de la FGTB. Des gens engagés qui rappellent que les fondements de l'économie, c'est de servir l'homme, pas l'argent. Des militants qui croient que la simple humanité se conjugue nécessairement avec la liberté et la solidarité entre les hommes. Des gens qui luttent tous les jours sur le terrain pour ces valeurs. Qui n'ont pas honte d'être rouges. Des hommes et des femmes qui peuvent se regarder dans la glace sans avoir honte contrairement aux membres de ce gouvernement qui laisse s'exprimer les xénophobes et les couvre sans vergogne.

Notre congrès a fait l'inventaire de tous ces défis. Et pour chacun d'eux, nous avons des solutions, des alternatives. Seuls, nous ne sommes pas en mesure de les appliquer. Nous devons convaincre et rassembler. C'est un travail de longue haleine auquel nous nous sommes déjà attelés. A côté de cela, nous avons notre travail de défense des travailleurs à effectuer et nous avons du pain sur la planche.

L'organisation contre l'atomisation

Les travailleurs sont aujourd'hui victimes de nombreuses attaques. Les pensionnés, les malades, les jeunes, les femmes et les demandeurs d'emploi sont des proies faciles pour une droite décomplexée qui s'est fixé comme but de démolir les instruments de solidarité et de redistribution des richesses: la sécu, les services publics, la progressivité de l'impôt, l'économie sociale.

Pour parvenir à leurs fins, ils cherchent à affaiblir tout ce qui leur fait obstacle: les militants syndicaux et les nôtres en première ligne, notre organisation, notre droit de grève, notre liberté de négociation. Ils cherchent à nous diviser. À isoler les travailleurs sous des statuts précaires, à les «atomiser». A nous monter les uns contre les autres en désignant les migrants comme boucs émissaires.

Nous voulons au contraire défendre mieux ces travailleurs en position de faiblesse sur le marché de l'emploi: intérimaires, temps partiels, travailleurs de l'économie de plateforme. Nous allons mieux nous organiser en conséquence afin de garantir à tous des droits égaux, qu'ils soient femmes ou hommes, jeunes ou âgés, travailleurs ou sans emploi, autochtones ou migrants, blancs ou colorés...

Un phare dans la tempête

Face à la précarisation accrue des travailleurs, face à l'augmentation croissante des inégalités, face aux injustices sociales, la FGTB demeure un repère indispensable pour

l'ensemble du monde du travail. Un phare dans la tempête.

Nos combats pour la défense des travailleurs dépassent les limites du monde du travail. Nous nous battons pour les droits de l'homme et de la femme, pour le droit de tous à la dignité, pour le droit des générations futures de vivre libres d'un travail décent sur une planète vivable.

Ce qui apparaît comme un gigantesque défi, nous voulons le transformer en une opportunité de progrès social. L'objectif qui nous anime depuis 120 ans est de créer un contre-pouvoir fort face au pouvoir de l'argent, de partager les richesses et de protéger les faibles. Avec un tel programme, nous avons l'obligation d'être et de rester combatifs et déterminés. La FGTB a été, est, et restera combative et déterminée.



Robert Verteneuil
Président



Miranda Ulens
Secrétaire générale

VOUS PROTÉGER, ÇA N'A PAS DE PRIX.

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

IL COMPREND :

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

Vous en bénéficiez si vous souscrivez à un contrat Responsabilité Civile et à un contrat MINI ou MAXI Omnium entre le **01/05/2018** 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**

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

FGTB
Ensemble, on est plus forts

actel
AFFINITY