

Le droit de grève menacé!



La condamnation, sans peine, c'est-à-dire pour le principe, d'un militant de la FGTB d'Anvers pour «*entrave méchante à la circulation*» remet en cause le droit de grève et les piquets qui en font partie. La FGTB ira en appel.

Notre dossier en pages 8 & 9

INTERNATIONAL

La FGTB à la conférence de l'OIT



Page 3

MALADIE

Une politique de prévention s'impose

Page 4

MONDE

Pour plus de sécurité dans le textile

Page 5

CONSO

Les nouvelles règles sur les voyages

Page 6

NAMUR

AFICo asbl présente

ATELIER DE DÉBAT ET DE LINOGRAPHURE

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 ★ MATÉRIEL INCLUS
Aucun niveau artistique requis

INSCRIPTION OBLIGATOIRE
info@afico.be ou 081/64.99.52

avec le soutien de :



CEPAG
AFICo
Namur

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

CEPAG
AFICo
Namur

Orientation socioprofessionnelle

DU 18.09 AU 04.12.18 | ANDENNE



FORMATION DECOUVERTES HORIZONS

38 JOURS DE FORMATION
- dont 8 jours de stages en entreprise -

AVOIR CONFIANCE EN SOI, FAIRE LES BONS CHOIX, RÉUSSIR SON PROJET PROFESSIONNEL.

SÉANCES INFO
- sur inscription -

27.06 + 04&11.09.2018

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

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

Avec le soutien de :



CEPAG
AFICo
Namur

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

LUXEMBOURG

> CONSEILS CONSULTATIFS COMMUNAUX DES ÂÎNÉS

Ce n'est pas parce qu'on est âgé qu'on doit se taire!

Depuis 14 ans, les aînés de la FGTB Pensionnés et prépensionnés, le Cepag, le Ciep, Vie Féminine, la FEC Seniors et Enéo ont fait de la création de Conseils consultatifs communaux des aînés (CCCA) un de leurs axes d'action.

La législature communale (2012-2018) qui se termine a permis d'obtenir des résultats importants. Aujourd'hui, suivant les informations disponibles en date du 5 mars dernier, pratiquement deux communes sur trois en province de Luxembourg organisent un CCCA.

Il y a quelques jours, les aînés du MOC, de la FGTB et de leurs mouvements, mandataires de 17 CCCA luxembourgeois, ont dévoilé le travail accompli au sein des communes de la province. Parmi les actions concrétisées, citons le Carrefour des générations, la brochure à destination des aînés, les visites d'aînés à des personnes âgées isolées, la création d'une maison d'aînés, la réflexion sur le coût du maintien à domicile et la recherche de solutions alternatives au logement, un «repair café», du théâtre-action...

Mais cela ne s'arrête pas à cela. Depuis mars 2017 jusqu'à février 2018, le groupe a effectué un important travail d'éducation permanente en vue des élections communales

de 2018 et régionales de 2019. En effet, de nombreuses questions se posent encore à propos de la représentativité au sein des CCCA, de leur présidence, de leur secrétariat, du renouvellement de leurs membres... Tous ont réfléchi aux bonnes pratiques à mettre en place à l'avenir afin d'améliorer le fonctionnement de ces assemblées d'aînés. L'objectif de leur démarche est d'encore renforcer l'investissement citoyen des aînés dans la vie politique locale et de systématiser la prise en compte de leur avis dans les politiques menées.

C'est dans ce cadre qu'ils ont présenté et défendu une position commune à la FGTB, au MOC et à leurs mouvements.

Sur base de certaines données, ils ont constaté que le groupe grandissant des aînés ne se retrouvait pas représenté en règle proportionnelle à son importance numérique à l'intérieur du corps politique local. Pour qu'une société solidaire et conviviale puisse se développer en toute démocratie, il est intéressant d'amener les candidats communaux, une fois élus, à considérer les aînés comme des partenaires souhaitant aussi s'engager dans une dynamique collective commune. Il s'agit de leur donner la parole au sein de toutes les com-

missions communales consultatives (Commission consultative de l'Aménagement du territoire et de la mobilité, Plan communal de développement rural...).

On constate d'ailleurs que de plus en plus de seniors sont actifs et désirent le rester. La plupart d'entre eux manifestent une certaine créativité et jouissent de toutes leurs facultés ainsi que d'une autonomie qu'ils entendent préserver et mettre au profit des autres membres de la communauté. La fin de leur activité professionnelle ne signifie nullement leur mort sociale. Au contraire, ils assurent leur place dans le volontariat, notamment dans le monde associatif et dans de nombreux domaines (familial, social, syndical, politique, culturel et artistique...). Lorsque l'on parle de politique des aînés, on limite bien souvent le champ d'action à la perte d'autonomie, à la maladie, à la dépendance, au coût du vieillissement. Ce sont des enjeux de société qu'il faut effectivement rencontrer et le chantier reste immense. Mais les seniors, ce n'est pas que cela.

Les aînés prennent la parole, n'attendent pas que l'on s'occupe d'eux, ils veulent être acteurs. Les aînés, c'est une richesse! Cependant, les pouvoirs commu-

naux utilisent rarement, pour ainsi dire jamais, cette instance consultative. Pour beaucoup, le CCCA se résume à un super club de 3x20 ou à un jouet que l'on concède aux seniors. Souvent, les demandes des CCCA sont entendues, mais l'aspect politique de ce conseil, non pas partisan mais d'implication dans la cité, est ignoré. Ce ne sont pas des contre-pouvoirs; ils sont et doivent rester une instance consultative communale.

À l'heure où l'on parle de démocratie participative, de budget participatif, de tirage au sort de représentants du peuple..., nos aînés sont étonnés de voir négliger un outil qui existe, le CCCA. En plus de repenser leur fonctionnement, leur réflexion s'est axée principalement sur leur «labelisation» par la Wallonie.

Dans l'attente d'une nouvelle circulaire (ou d'un décret), ils pensent que les autorités communales doivent, dès à présent, mieux utiliser ce conseil consultatif. Ils comptent continuer à militer en ce sens, en rencontrant dès à présent les différents partis politiques à l'aube des échéances électorales. Pour le dire autrement: «Ce n'est pas parce qu'on est âgé qu'on doit se taire!».





Pénibilité: travailler jusque 67 ans est intenable pour tout le monde

Les syndicats proposent leur plan 55-60-65

Vendredi 29 Juin une mobilisation en Front commun syndical avait lieu devant le cabinet du Ministre des Pensions, M. Daniel Bacquelaine.

Les syndicats proposent leur plan pour les pensions, basé sur la réalité des travailleurs: le plan 55-60-65.

- A 55 ans - possibilité de crédit-temps de fin de carrière, avec droit à une allocation moyennant 25 ans de passé professionnel. Par exemple, travailler à 4/5ème.
- A 60 ans - possibilité pour tous de partir en RCC (prépension) sans disponibilité sur le marché du travail
- A 65 ans - âge maximum de départ à la pension pour tout le monde

C'est dans ce cadre qu'une discussion sur les critères de pénibilité peut avoir lieu. En dehors de ce cadre, le gouvernement cherche à mettre les travailleurs en concurrence les uns avec les autres pour leur fin de carrière. Travailler jusque 67 ans est tout simplement intenable.



Trump not welcome!

Donald Trump, Président des Etats-Unis d'Amérique, était de passage à Bruxelles pour un sommet de l'OTAN, les 11 et 12 juillet 2018.

Quelques jours avant son arrivée, la FGTB Bruxelles s'est mobilisée pour soutenir la campagne «Trump not Welcome». Objectif: accueillir dignement M. TRUMP et lui rappeler que notre organisation s'oppose fermement à:

- sa politique climatique anéantissant des écosystèmes entiers, engendrant conflits, exilés climatiques et mettant probablement en péril notre survie en tant qu'espèce.
- la violation des droits humains et en particulier les droits des migrants, décidée par M. Trump tout comme par certains de ses homologues européens. Séparer les enfants de leurs parents, les enfermer, c'est de la torture. Cela s'oppose aux valeurs les plus fondamentales que l'humanité se doit de défendre. A défaut, on tombe dans la barbarie!
- la course aux armements, à la militarisation et au chaos géopolitique globalisé, d'autant plus que c'est au détriment des politiques redistributives, de protection sociale, de santé, d'éducation, de lutte contre le réchauffement climatique.

La FGTB Bruxelles refuse le monde que M. Trump et ses alliés sont occupés à créer. Ce monde violent, raciste et machiste où seuls les plus forts, une minorité privilégiée, gagnent au détriment de la majorité des habitants de la planète. La FGTB y oppose la justice sociale, climatique et migratoire, pour un monde où les droits fondamentaux, individuels et collectifs, sont respectés!

Plus d'informations: <http://www.trumpnotwelcome.be>

Fermeture temporaire pour rénovation de la permanence 210 - Service chômage à Etterbeek

La permanence chômage située Avenue de la Chasse 88, à Etterbeek (qui accueillent les affiliés de la FGTB qui sont domiciliés à Woluwe-St-Pierre, Auderghem, Watermael-Boitsfort et Etterbeek) sera fermée pour travaux de rénovation:

FERMETURE du Vendredi 27/07/2018 au lundi 03/09/2018 inclus

A dater du 27/07/2018, les affiliés sont invités à se présenter rue Saint Jean, n°12 à 1000 Bruxelles. Ils seront accueillis par leur gestionnaire de dossier habituel.

La P210 - permanence chômage située Avenue de la Chasse, n° 88 sera de nouveau accessible aux affiliés à partir du 04/09/2018.

La boîte aux lettres de la permanence 210 - Service chômage à Etterbeek - reste accessible pendant les travaux de rénovation

Nous assurerons le relevé quotidien de la boîte aux lettres de la P210 durant les travaux de rénovation ! Vos cartes de contrôle et vos documents peuvent y être déposés.

Merci de votre compréhension pour ce changement temporaire. Ces travaux de rénovation sont réalisés dans le but de mieux vous accueillir et de vous offrir nos services dans des conditions plus agréables.



Avis aux affiliés - Horaires d'été

Durant les vacances d'été, les permanences chomages et le service accompagnement seront fermés au public les mercredis suivants:

- 04/07
- 11/07
- 18/07
- 08/08
- 15/08
- 22/08

Nos services restent accessibles:

- PERMANENCES CHOMAGE: les Lundi, Mardi, Jeudi et Vendredi de 08h00 à 12h00
- SERVICE ACCOMPAGNEMENT: Lundi, Mardi et Jeudi de 08h30 à 11h30 et de 13h30 à 15h30 et le Vendredi de 08h30 à 11h30

WALLONIE PICARDE

Avis aux affilié(e)s du SETCa Wallonie Picarde

Le SETCa Wallonie Picarde informe ses affiliés que les permanences juridiques sur le site de Mouscron et de Ath seront modifiées durant les mois de juillet et d'août 2018.

Pour la permanence de Mouscron:

Les permanences qui se déroulent tous les mardis de 9h à 12h et de 14h à 17h, ne seront pas assurées les mardis 10, 17 et 24 juillet 2018 de 9h à 12h et de 14h à 17h, celles-ci reprendront normalement à partir du 31 juillet 2018.

Pour la permanence de Ath:

Les permanences qui se déroulent tous les 1ere t 3eme jeudis du mois de 9h à 12h, ne seront pas assurées les jeudis 2 et 16 août 2018 de 9h à 12h, celles-ci reprendront normalement à partir du 6 septembre 2018.

| 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 |

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€ |

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.

FGTB Wallonie Picarde
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

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 |

CHARLEROI

Le détail des formations Cenforsoc pour 2018

1. Module «Démocratie en entreprise CPPT - La santé au travail? Un enjeu pour les travailleurs»
80h00: 10 journées de 8h00 (le lundi) du 01/10 au 10/12/2018

Formation à destination des militants et travailleurs pour comprendre l'importance de développer une démocratie économique et sociale dans l'entreprise ainsi qu'un contre-pouvoir.

Au départ du vécu des participants, sont analysés le rôle des organes de concertation, leurs manquements, leurs difficultés, les attentes des travailleurs.

Thématiques traitées: Fonctionnement et missions du CPPT, Service interne et externe de Prévention et de Protection au travail, les ambiances de travail, préparations et substances dangereuses, accidents du travail, introduction à l'évaluation des dommages corporels, les maladies professionnelles, le harcèlement moral, dorso lombalgies, analyse des risques et moyens de protection (politique de prévention), aux inspections technique et médicale, le médecin du travail, CPPT exercices pratiques de mise en situation, entreprise: pollution - environnement.

2. Module «Démocratie en entreprise - Conseil d'entreprise»
80h00: 10 journées de 8h00 (le mardi) du 02/10 au 11/12/2018

Thématiques traitées: Fonctionnement et missions du Conseil d'entreprise, emploi et informations sur l'emploi, information économique et financière (approche théorique), introduction à l'économie de marché, rôle et missions de l'Inspection économique, analyse des comptes annuels.

3. Module «Le populisme de droite»: «Pour vaincre son ennemi, il faut bien le connaître» LAO TSE.
40h00: 5 journées de 8h00 (le mercredi) du 12/09 au 10/10/2018

La 4^e journée (le jeudi 04/10/2018) sera consacrée aux visites du fort de Breendonk et de la gare de «triage» de Malines.

4. Module «Formation Politique de base»
40h00: 5 journées de 8h00 (le mardi) du 11/09 au 09/10/2018

Module qui propose une remise à niveau dans différents domaines, de manière à mieux comprendre le monde et devenir acteur de la société.

Les thématiques traitées sont:

- Les médias
- Le contexte politique et syndical des services publics
- Le chômage
- Le système politique belge
- Principes généraux d'économie

5. Module «Perfectionnement Vie Sociale»
80h00: 10 journées de 8h00 (le jeudi) du 13/09 au 29/11/2018

Ce module propose une approche générale de certains sujets de société.

La formation est ouverte à celles et ceux qui souhaitent se familiariser aux objectifs de la vie sociale et à son fonctionnement en acquérant des connaissances dans les structures politiques, sociales, judiciaires, dans la concertation sociale et dans les techniques de communication et de négociation. Ce module donne un aperçu général de la vie en société liant à la fois l'actualité et certains enjeux sociétaux.

6. Module «Séminaire d'actualités»
40h00: 5 journées de 8h00 (le mardi) du 18/10 au 19/11/2018

Conscients de l'évolution de notre société, nous avons mis en place ce module de formation destiné

à mieux cerner les grands enjeux sociétaux d'actualité.

Ce module s'adresse aux personnes désirant découvrir, apprendre, comprendre ou se perfectionner sur des matières d'actualité telles que les politiques d'austérité et ses alternatives, la loi Peeters, les mesures de la Ministre De Block, la remise au travail des travailleurs en maladie...

Petite nouveauté, il est possible de suivre ce module de deux manières,

soit sous le couvert du congé éducation (40 heures), soit à la carte c'est-à-dire que le participant peut suivre l'une ou l'autre journée de formation (inscription obligatoire). Ce module de 40 heures peut être «couplé» avec d'autres modules de 40 heures tels que «Le populisme de droite» ou «Politique de base».

Inscription et info: voir encadré ci-dessous.

Comme chaque année, CENFORSOC ASBL - Centre de Formation Sociale et Culturelle pour Travailleurs à Charleroi - organise son cycle de formation interprofessionnelle constitué de différents modules dont CE, CPPT, LE POPULISME DE DROITE, POLITIQUE DE BASE, PERFECTIONNEMENT VIE SOCIALE, SEMINAIRE D'ACTUALITES, INITIATION VIE SOCIALE à destination du public. Nos programmes de formation donnent accès au bénéfice du Congé-Education Payé.

VENEZ VISITER NOTRE SITE www.cenforsoc.asbl.be ET INSCRIVEZ-VOUS EN LIGNE.

Renseignements:
Secrétariat ASBL CENFORSOC
Tél.: 071/641.262

Responsable de la Formation:
Ruddy DANTHINE

La FGTB à la Conférence de l'OIT

La 107^e session de la Conférence internationale du Travail s'est déroulée du 28 mai au 8 juin 2018 à Genève, au Palais des Nations. Plus de 4.000 représentants des travailleurs, des employeurs et des gouvernements provenant des 187 pays membres de l'OIT y ont participé. La FGTB y était également, avec une délégation conduite par Miranda Ulens, Secrétaire générale.

La Conférence de l'OIT en résumé

- L'Organisation internationale du Travail (OIT) fait partie du système des Nations Unies et a été créée sous l'égide du Traité de Versailles (1919).
- Unique agence « tripartite » de l'ONU, l'OIT réunit des représentants des gouvernements, employeurs et travailleurs.
- Chaque année, l'OIT organise (de fin mai à début juin) une conférence à laquelle 4.000 délégués provenant des quatre coins du monde (187 pays membres) participent.
- L'OIT a pour mission principale de promouvoir la justice sociale et de garantir ainsi une paix durable. Plus concrètement, la conférence élabore des Conventions internationales (recommandations et normes) et incite les pays à ratifier ces instruments juridiques internationaux et à les respecter.
- L'OIT effectue également des examens, élabore des rapports et apporte son soutien aux pays dans l'élaboration de politiques visant à promouvoir le travail décent pour tous.

« De nombreuses femmes dans le monde se retrouvent encore trop souvent piégées dans des jobs incertains. Ici, chez nous, elles sont encore trop souvent confrontées à la discrimination sur le marché du travail. »

Le pourquoi d'une présence active de la FGTB

- Pour renforcer les principes sous-jacents au fonctionnement de l'OIT et précisés suite à la Seconde Guerre mondiale, notamment:
 - le travail n'est pas une marchandise;
 - la liberté d'association et d'expression, deux droits fondamentaux pour réaliser des progrès durables;
 - la pauvreté est une menace pour le bien-être de tous;
 - la lutte contre la pauvreté nécessite d'être menée et soutenue dans chaque pays.
- pour former, en tant que syndicat, un contrepoids contre les tendances néolibérales en matière de modération salariale, de flexibilisation du marché du travail et d'économies au niveau des dépenses publiques et bien sûr pour placer « un travail et une vie dignes » à l'agenda dans le monde entier.

Agenda 2018

Pendant cette conférence, il a notamment été question de la collaboration au sein de Nations Unies, où l'on souhaite rassembler tout le travail de développement. L'OIT veut participer à ce processus à condition que ses objectifs de base comme le travail décent, la protection sociale, les droits fondamentaux des travailleurs et le dialogue social ne soient pas absorbés dans un vague ensemble.

Au sein de la commission spécifique qui vérifie « comment les objectifs de l'OIT sont appliqués ou non dans la pratique », l'attention s'est concentrée cette année sur le « dialogue social ».

Dans la commission des normes, 24 pays ont été radiographiés en ce qui concerne la ratification et l'application des recommandations de l'OIT. Une analyse spécifique a également été lancée sur les conventions et les recommandations en matière de temps de travail (durée du travail, repos hebdomadaire, congés payés annuels, travail de nuit...).

Au centre de l'attention cette année, le lancement des discussions relatives à la « violence, au harcèlement et au harcèlement sexuel à l'égard des femmes et des hommes dans le monde du travail ». Les normes OIT actuelles ne donnent pas de définition pour « violence, harcèlement et harcèlement sexuel », ni pour « le monde du travail ». Elles n'indiquent pas non plus comment les différentes formes de harcèlement doivent être abordées. En outre, ces normes ne couvrent que des groupes spécifiques de travailleurs. L'objectif est de parvenir à une recommandation ou une convention en 2019. Mais tous les pays – même au sein de l'Union européenne – ne sont pas convaincus. Certains gouvernements au sein de l'UE sont en effet partisans d'un nouvel instrument, moins contraignant, sous la forme d'une recommandation.

Femmes: travailleuses à part entière

La Secrétaire générale de la FGTB, Miranda Ulens, s'est d'ores et déjà faite entendre à Genève: « En matière de droits des femmes et de participation au travail des travailleurs féminins, nous avons, globalement, enregistré des avancées au cours du siècle dernier. Plus de femmes sont au travail et de nombreux pays luttent contre la discrimination sur le marché du travail. »

« Même si beaucoup de travail a déjà été accompli, il reste néanmoins encore beaucoup à faire » affirme Miranda, « parce que de nombreuses femmes dans le monde



La délégation de la FGTB à Genève, avec Rudy De Leeuw (2^e à gauche), Président de la CES, et Miranda Ulens (5^e à gauche), Secrétaire générale de la FGTB fédérale.

se retrouvent encore trop souvent dans des jobs incertains et sont piégées. Ici, chez nous, elles sont encore trop souvent confrontées à la discrimination sur le marché du travail.

« Je partage l'avis de la présidente de l'OIT, Catelene Passchier, lorsqu'elle déclare dans son discours d'ouverture que les travailleuses sont encore trop souvent considérées comme secondaires. Il y a encore trop de femmes qui atterrissent dans des emplois à temps partiel, précaires et qui ne peuvent dès lors pas se constituer de droits sociaux, ni être considérées comme des travailleuses à part entière. Et je n'ai même pas encore évoqué l'écart salarial et de pension. »
Miranda Ulens: « Je suis également satisfaite que l'OIT affiche la volonté de s'atteler à cette pro-

blématique via son programme « L'initiative sur les femmes au travail: un nouvel élan pour l'égalité ». Ce rapport publié récemment mentionne que la solution pourrait d'ailleurs résider dans la réduction

du temps de travail ».

Plus d'infos www.ilo.org/actrav/media-center

> HARCÈLEMENT

Il reste beaucoup à faire...

Madagascar. Vola a travaillé pendant sept ans comme serveuse dans un hôtel de la capitale. Tout se passe bien jusqu'au jour où un notable local, bon client de l'établissement, lui fait des avances pressantes et répétitives à chaque fois qu'il la croise. Devant son refus, il la menace de « parler à son patron ». Un jour, n'en pouvant plus, elle se confie en pleurant au maître d'hôtel. Mais, au lieu de l'écouter, ce dernier la renvoie en salle pour servir le plat du client qui, fou de rage, jette l'assiette par terre et se met à la dénigrer publiquement. Devant le scandale, elle se retrouve le lendemain dans le bureau du directeur qui n'a rien trouvé de mieux que de l'affecter au bar, un endroit encore plus exposé à ce genre d'avances. Vola a fini par démissionner.

> PLUS DE TRAVAILLEUSES MALADES DE LONGUE DURÉE

Il est temps d'adopter une politique de prévention plus ambitieuse!

Fin 2017, notre pays comptait 34.249 malades de longue durée de plus que fin 2015. Non seulement cette augmentation est préoccupante, mais à côté de cela, le fait que tant de travailleurs se portent malades (pas moins de 404.657) et surtout que cette augmentation soit imputable à un nombre croissant de travailleuses malades devrait faire retentir plusieurs sonnettes d'alarme.

Sil faut se réjouir de l'augmentation continue et importante du nombre de femmes actives sur le marché du travail ces dix dernières années, ce serait aller trop loin que d'imputer mécaniquement cette augmentation du nombre de malades de longue durée au nombre accru de travailleuses actives.

Le fait d'avoir davantage de femmes au travail est au contraire une évolution positive. Néanmoins, on peut constater que ces femmes sont encore trop souvent confrontées à des contrats à temps partiel, à des horaires coupés et à des emplois moins bien payés. Les mesures gouvernementales visant à allonger les carrières, dont des parties de la récente loi sur le travail faisable, engendrent des effets néfastes, et ce surtout pour les femmes.

Outre le fait de parer à ces manquements, les problèmes psychosociaux comme le burn-out et le stress devraient retenir toute l'attention. Le secteur des soins et

le secteur de l'enseignement sont des secteurs qui occupent essentiellement des femmes. Or, à titre d'exemple, nous relevons que c'est dans ces secteurs que l'on retrouve le plus de malades de longue durée à la suite de burn-out.

Dur dès lors d'entendre que la ministre de la Santé publique, Maggie De Block, refuse de regarder les chiffres en face et qu'elle «ne veut pas faire de distinction spécifique entre les hommes et les femmes» au niveau de sa politique. Comme un médecin ne peut pas prescrire de traitement adapté s'il ne connaît pas les symptômes, il ne peut pas y avoir de politique adaptée pour contrer l'augmentation des travailleurs malades de longue durée - et en particulier des travailleuses - si les chiffres sont ignorés.

Se lamenter du nombre trop élevé de malades de longue durée ainsi que du fait que trop peu de personnes sont actives sur le marché du travail tout en restant sourds et

aveugles aux maux qui sévissent sur les lieux de travail n'entraîne que des chiffres de maladie de longue durée encore plus élevés. Il n'est pas acceptable que les travailleurs et les travailleuses soient pressés comme des citrons. Tout donner, trop donner, en peu de temps pour ensuite disparaître dans les statistiques de l'INAMI n'offre aucune perspective et solution.

Si on veut mettre au travail et les y maintenir plus de personnes, il est primordial que les lieux de travail s'adaptent à la réalité des travailleurs. Les travailleurs et travailleuses ont droit à un travail faisable. C'est au gouvernement et aux employeurs de mettre ce travail faisable en pratique. Cela signifie également que la combinaison vie privée-vie professionnelle doit être équilibrée. Les régimes de crédit-temps et d'interruption de carrière - que ce gouvernement a démantelés - donnaient droit à des pauses qui rendaient également plus réaliste l'allongement des carrières. Enfin, les employeurs doivent faire preuve de plus d'ambitions et prendre des mesures préventives pour éviter des malades de longue durée. L'aspect genre doit également être pris en compte à part entière.

Il est temps d'adopter une politique à la mesure des travailleuses et des travailleurs et pas à la mesure de l'économie, car les travailleurs et travailleuses en deviennent malades...



Le site mypension.be amélioré

Le site mypension.be, qui permet aux salariés, indépendants et fonctionnaires d'obtenir des informations sur leur retraite (date de départ et montant de la pension) permet désormais de mieux planifier ce départ en connaissant l'influence de la date à laquelle une personne arrête de travailler sur le montant de sa future pension.

Désormais, le planificateur offre donc une réponse à des questions comme «mon conjoint ne peut prendre sa pension que dans deux ans. Combien vais-je recevoir en plus si je continue à travailler pendant deux ans» ou «je peux prendre ma pension à 63 ans, que se passe-t-il si je travaille un an de plus».

Jusqu'à présent, mypension.be ne fournissait les calculs que pour deux scénarios standards: à la date la plus proche et au moment de l'âge légal de la pension. Désormais, mypension.be permet à chacun de connaître le moment où il pourra arrêter de travailler, tout en connaissant l'influence qu'un départ anticipé ou postposé aura sur le montant de sa pension. Tout comme pour les scénarios standards, ces scénarios sur mesure comprennent les pensions des 3 régimes (salarié, fonctionnaire et indépendant) et indiquent aussi bien le montant brut que le montant net. mypension.be a également été adapté aux récents changements législatifs.

Les jeunes FGTB sur tous les fronts

Le 8 juin dernier, les Jeunes FGTB organisaient avec le CEPAG une assemblée générale extraordinaire à Nivelles dans le but de construire la convergence des luttes entre jeunes, travailleuses (Bureau wallon des femmes), travailleuse-s immigré-e-s et travailleur-euse-s sans emploi.

Fabio Molina-Diaz, permanent Jeunes FGTB dans le Brabant wallon revient sur cette journée, les enseignements à en tirer et les actions à venir contre le gouvernement Michel à travers une vidéo disponible sur le Facebook des Jeunes FGTB

Vidéo visible sur le Facebook des Jeunes FGTB:

<https://www.facebook.com/jeunes.fgtb.90/videos/2027117367360639/>

Le 29 juin, en prévision des prochaines élections, les Jeunes FGTB ont organisé une conférence-débat avec les représentant-e-s des jeunesse politiques de gauche à la Louvière

Le but: confronter les points de vues des jeunesse politiques sur des thématiques d'actualité qui



concernent les jeunes travailleur-euse-s comme l'enseignement, l'emploi, les migrations... Au travers de cette conférence, ce fut l'occasion pour les jeunes de comprendre les différences entre partis de gauche, mais aussi ce qui les rassemble. Et ainsi, de dégager de possibilités d'alliances et des alternatives contre les gouvernements d'ultra-droite au pouvoir en Wallonie et au fédéral.

Cette rencontre fut également l'occasion pour les Jeunes FGTB de présenter la dernière version de leur manifeste et leurs priorités pour les années à venir.



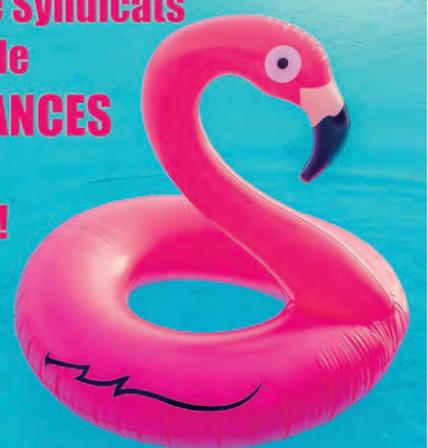
> INDEX

L'index de juin 2018

| Indice des prix à la consommation | Indice santé | Indice santé lissé |
|-----------------------------------|--------------|--------------------|
| 107,02 | 107,01 | 104,76 |

En juin, l'indice des prix à la consommation en hausse de 0,10% par rapport à mai 2018. En rythme annuel, l'inflation se chiffre à 2,08%. L'indice santé lissé de ce mois s'élève à 104,76. L'indice-pivot de 105,10 n'a pas été dépassé ce mois-ci mais il pourrait, selon les prévisions du Bureau du Plan, être dépassé en août ce qui entraînerait une indexation des allocations sociales en septembre.

Votre magazine Syndicats vous souhaite de BONNES VACANCES et revient le 7 septembre !



> INTERNATIONAL

Un nouvel accord pour la sécurité dans le textile

Ce 1er juin, l'« ACCORD 2018 » entrait en vigueur, continuant ainsi à rendre plus sûres les usines de confection au Bangladesh, l'un des pays d'où viennent bon nombre des vêtements que nous portons au quotidien. Un accord signé par de nombreuses marques et entreprises textiles internationales, qui poursuivra le travail bien entamé sous l'Accord précédent, créé peu après l'effondrement du Rana Plaza en 2013.

A la suite de la catastrophe, les syndicats et les défenseurs des droits des travailleuses ont lancé l'Accord sur la prévention incendie et la sécurité des bâtiments, un contrat juridiquement contraignant visant à améliorer la sécurité au travail pour les travailleuses de l'habillement au Bangladesh.

L'effondrement du Rana Plaza voici cinq ans est devenu un symbole de la nécessité d'encadrer et de contrôler la manière dont nos vêtements sont fabriqués. Rappelons que ce jour a vu périr 1134 travailleurs et surtout travailleuses du textile à Savar, au Bangladesh, sous les décombres. Plus de deux mille personnes avaient également été blessées. Depuis lors, les campagnes se multiplient pour que chaque acteur de la confection des vêtements que nous portons soient responsabilisés, et veillent à sécuriser ce secteur. ACHACT, qui soutient la FGTB, multiplie les appels vers les grandes enseignes du textile, pour que chacune apporte sa pierre à l'édifice. En plus des usines d'habillement, l'accord 2018 couvre également les usines de textile de maison et de tissus et accessoires.

175 entreprises d'habillement et de textile de maison ont donc rejoint cet Accord 2018. Au total, ce dernier couvre 1300 usines et environ deux millions de travailleurs. Si la plupart des principaux clients du Bangladesh, à savoir Primark, H&M, C&A, Carrefour ou Aldi a signé l'ACCORD 2018, certaines entreprises s'y refusent toujours, comme IKEA, Abercrombie & Fitch, The North Face, GAP ou Walmart. « Ces entreprises peuvent encore adhérer à l'ACCORD 2018 après le début de son entrée en vigueur. Il n'est jamais trop tard pour commencer à protéger la vie des travailleurs », indique ACHACT.

Peut encore mieux faire

L'accord précédent a déjà amélioré la sécurité de 2 millions de travailleurs de la confection, dans 1.631 usines. Les inspections de ces usines ont permis d'identifier plus de 130.000 problèmes de sécurité. Aujourd'hui, 84% de ces problèmes sont résolus. 142 usines ont mis en œuvre l'entièreté de leur plan d'actions correctrices et 767 ont corrigé 90% des problèmes identifiés. L'Accord a également traité 197 plaintes de travailleurs concernant la sécurité dans leur usine.

Si la mise en œuvre de l'Accord 2013 a effectivement sauvé des vies et rendu les usines de confection plus sûres, la mise en œuvre des plans d'actions correctrices a pris du retard. Il est donc nécessaire de poursuivre ce travail pour résoudre

le plus rapidement possible la totalité des problèmes identifiés.

Créer une culture de la sécurité

Par ailleurs, au-delà des inspections, la sécurité doit faire l'objet d'une attention permanente, même dans les usines qui sont aux normes. C'est par exemple très bien d'installer un système anti-incendie efficace intégrant la fermeture automatique des portes coupe-feu en cas d'incendie. Mais si pour éviter qu'elles ne se ferment à chaque coupure d'électricité, on bloque ces portes à l'aide de cales, la sécurité des travailleuses et des travailleurs ne s'en trouve pas améliorée. La sécurité demande également un changement de culture, de la formation et un environnement de travail qui autorise les travailleurs à contribuer à l'amélioration de leurs conditions de travail en connaissance de cause. L'Accord 2018 mettra beaucoup plus de moyens pour renforcer la participation des travailleurs. Un programme de formation couvrira les questions de sécurité et de prévention, mais également l'exercice de la liberté syndicale et la lutte contre le harcèlement. Il vise à installer un comité de prévention et sécurité au travail dans chaque usine couverte.

L'Accord 2018 prévoit également de nouvelles inspections, incluant l'inspection des chaudières. En effet, celle-ci n'étaient pas couverte par l'Accord de 2013. L'explosion de la chaudière de l'usine Multifabs en 2017, qui a tué 14 travailleurs, a mis en lumière la nécessité d'intégrer les chaudières dans les inspections.



© ISTOCK

IKEA n'a plus d'excuse

IKEA décline pour le moment toute invitation à signer l'accord. Selon l'enseigne suédoise, la mise en œuvre de son code de conduite suffit à assurer la sécurité des travailleurs de ses fournisseurs au Bangladesh. Le code de conduite d'IKEA est pourtant bien trop global que pour être comparé aux programmes d'inspection de l'Accord. Il ne contient par exemple aucun critère d'inspection de la structure des bâtiments.

La position d'IKEA, qui préfère agir seul et à sa manière, est similaire à celle des enseignes de mode juste avant la catastrophe du Rana Plaza. Espérons qu'il ne faille pas une nouvelle catastrophe pour convaincre IKEA de la nécessité de coopérer avec d'autres entreprises et, surtout, avec les syndicats locaux.

Interpellez les marques!

Jusqu'à présent, Abercrombie, The North Face et IKEA n'ont pas signé l'ACCORD 2018. Agissez. Interpellez IKEA, Abercrombie et The North Face! Par mail, Facebook ou Twitter!

Toutes les infos ici: <http://www.achact.be/Archives-events-44.htm>

La liste complète des entreprises signataire : <http://www.industrial-union.org/signatories-to-the-2018-agreement>

Coupe du Monde: maillots propres?

Hé les Diables, on ne va pas tout supporter !

NIKE ET ADIDAS DOIVENT RESPECTER LES DROITS HUMAINS

#SalaireVital

Soutenez les travailleuses de l'habillement !

ACHACT interpelle les fabricants d'articles de sport Nike et Adidas, sponsors du Mondial 2018, quant aux conditions de travail et de salaires des personnes qui fabriquent les maillots de foot.

La course au sponsoring de Nike et Adidas - qui équipaient 22 des 32 équipes du Mondial - atteint de nouveaux records. L'Allemagne par exemple était sponsorisée par Adidas à hauteur de 65 millions €.

A l'autre bout de la filière, une travailleuse indonésienne qui fabrique des chaussures de sport ou des maillots pour Nike ou Adidas gagne entre 82€ et 200€ par mois. Il lui faudrait 363€ pour assurer une vie décente à sa famille.

Nike et Adidas ont les moyens de garantir un salaire vital aux femmes et aux hommes qui fabriquent leurs produits. Ensemble, Nike et Adidas ont réalisé 5 milliards € de bénéfice en 2017. 15% de cette somme suffirait pour que tous les travailleurs et travailleuses de leurs fournisseurs en Chine, au Vietnam, en Indonésie et au Cambodge soient payés un salaire vital.

Soutenez ces travailleuses: Écrivez un mail à Nike et Adidas: <http://www.achact.be/Archives-events-45-agir.htm>

Lire plus en page 10

achACT est une plate-forme de 22 organisations actives en Belgique francophone, parmi lesquelles des syndicats, des ONG et des organisations de consommateurs. Depuis le milieu des années '90, achACT sensibilise un large public sur les conditions de travail dans l'industrie mondiale de l'habillement et réalise des démarches soutenues et concrètes vis-à-vis des consommateurs, des entreprises et des pouvoirs publics et politiques pour développer une demande et une offre de vêtements fabriqués dans le respect des droits fondamentaux des travailleuses et des travailleurs et dans des conditions de travail décentes.

> NOUVELLE LOI VOYAGES

Vacances annulées, modifiées? Quels sont vos droits?

La nouvelle loi sur les voyages vient d'entrer en vigueur, et transpose une directive européenne. Elle s'applique à tous les contrats conclus à partir du 1er juillet 2018. Les contrats conclus avant cette date ne sont pas concernés. La nouvelle loi change les règles relatives aux annulations, aux modifications de contrat et à la protection du consommateur en cas de manquement de la part de l'organisateur de voyage. Si vous partez en «last-minute», cela pourrait vous concerner!

Quels voyages?

La nouvelle loi est essentiellement d'application sur les voyages dits «à forfait», ou quand deux types de services de voyage au moins sont combinés. Par exemple un billet d'avion et une nuit d'hôtel, un billet de train et la location d'une voiture, ou encore une nuit d'hôtel et un «autre service touristique».

Un voyage à forfait (voyage organisé) peut aussi inclure la location d'un véhicule, des excursions, des skipass, la location de matériel de sport ou de traitements bien-être. La nouvelle loi sur les voyages a considérablement élargi la définition d'un voyage à forfait. Les différents services peuvent dorénavant être réservés auprès de différentes entreprises, à condition que le principal fournisseur de service transmette vos données au second (et ainsi de suite), qui conclura à son tour un contrat avec vous dans les 24 heures.

Les nouvelles règles de protection s'appliquent essentiellement aux voyages à forfait offerts à la vente ou vendus par des professionnels à des voyageurs.

Certains voyages à forfait ne relèvent cependant pas du champ d'application.

- lorsqu'ils durent moins de 24 heures, à moins qu'ils ne comprennent une nuitée;
- lorsqu'ils sont proposés à titre occasionnel et sans but lucratif à un groupe limité de voyageurs (par ex. voyages de fin d'études ou voyages d'associations caritatives ou sportives);
- lorsqu'il s'agit de voyages d'affaires qui ont été réservés dans le cadre d'une convention générale conclue entre un professionnel et une autre personne physique ou morale.

**Alors, qu'est-ce qui change?**

L'ASBL Test-Achats a récemment communiqué sur le sujet, et a synthétisé les changements les plus importants.

1. Petits changements dans le programme

De petites modifications dans le voyage, telles qu'un vol légèrement en retard ou en avance, sont uniquement autorisées si cette éventualité est mentionnée dans le contrat. En tant que voyageur, vous devez quoi qu'il en soit en être informé.

D'importantes modifications ne peuvent avoir lieu qu'avec votre accord exprès: un changement de vol radical, une piscine fermée pour entretien, l'absence d'animations pour enfants, un hôtel situé dans un autre domaine skiable, etc. L'organisateur doit vous en informer par voie postale ou électronique et vous accorder un délai raisonnable pour vous permettre de prendre une décision. Si vous le souhaitez, vous pouvez annuler le voyage sans frais.

2. Annulation

Vous pouvez à tout moment décider de ne pas partir en voyage sans avoir à justifier cette décision. Les frais d'annulation pouvaient par le passé s'avérer exorbitants. La nouvelle loi sur les voyages impose des frais de résiliation dits «raisonnables». Il faut par exemple tenir compte de la possibilité de revente du voyage. L'organisateur peut toutefois aussi opter pour des forfaits, calculés par exemple en tenant compte du moment de l'annulation: au plus la date sera proche du départ, au plus les frais d'annulation seront élevés.

3. Cas de force majeure

Vous pouvez dorénavant décider vous-même d'annuler votre voyage si des événements «inévitables et exceptionnels» se déroulent dans votre lieu de destination: conflits armés, terrorisme, maladies graves, catastrophes naturelles, etc. Avant, seul l'organisateur pouvait décider si le voyage pouvait se poursuivre en toute sécurité.

4. Non-conformité

L'organisateur du forfait est responsable de l'exécution des services de voyage compris dans le contrat, même si ceux-ci sont exécutés par d'autres prestataires. Des règles sont applicables en cas de non-conformité, de résiliation et en matière de dédommagement:

- si l'un des services de voyage n'est pas exécuté conformément au contrat de voyage, l'organisateur remédie à la non-conformité sauf si cela est impossible ou entraîne des coûts disproportionnés;
- lorsqu'une part importante des services de voyage ne peut être fournie comme prévu, d'autres prestations appropriées, de qualité égale ou supérieure, doivent être proposées sans coût supplémentaire;
- lorsqu'il est impossible, en raison de «circonstances exceptionnelles et inévitables», d'assurer le retour du voyageur, l'organisateur supporte les coûts de l'hébergement nécessaire, pour une durée maximale de trois nuitées;
- lorsqu'une non-conformité perturbe considérablement l'exécution d'un forfait et que l'organisateur n'y remédie pas, le voyageur peut résilier le contrat sans payer de frais de résiliation.

Nouveauté: les prestations de voyage liées

La nouvelle loi sur les voyages introduit un nouveau concept: la prestation de voyage liée. Il est question d'une telle prestation lorsque vous achetez plusieurs services pour le même voyage et signez des contrats indépendants avec des professionnels différents. La deuxième réservation doit avoir lieu dans les 24 heures suivant la première et doit être facilitée par le vendeur du premier service. La différence avec un voyage à forfait, c'est que le premier fournisseur de services de voyages ne transmet pas vos données au second. Exemple: Vous réservez et payez un vol. Le courriel de confirmation contient un lien vers un hôtel de la même région, vous décidez d'y réserver un séjour et le payez. Il s'agit d'une prestation de voyage liée: le premier vendeur vous a dirigé vers le second service. Cependant, vous avez vous-même fait la démarche de la réservation. Vous n'avez dans ce cas pas réservé un

voyage à forfait, vous êtes donc moins bien couvert en tant que voyageur en cas d'imprévu.

Obligation d'information

A chaque type de voyage à forfait ou de prestation de voyage liée correspond dorénavant un formulaire standard que le vendeur est tenu d'utiliser pour informer ses clients au sujet du voyage et de leurs droits (essentiels). Ces informations doivent vous être transmises avant de procéder à un achat, que vous réserviez en ligne ou non.

Sources:

- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/LSU/?uri=CELEX:32015L2302/>
- www.test-achats.be

Syndicats

Rédaction:

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

Secrétariat:

Sabine Vincent
Tél.: 02/506.82.45

Service abonnements:
02/506.82.11



> POINT DE VUE

Merci Marie, Marc et Hugues!

Le Parlement européen a voté la semaine dernière sur le Paquet Mobilité, un ensemble de mesures qui est de la plus haute importance pour les travailleurs du transport, chauffeurs de camion aussi bien que conducteurs de bus et de car! Le vote du Parlement était sans équivoque: il a rejeté les mesures néfastes proposées par la commission Transport. Une victoire syndicale, car il vaut mieux ne pas avoir de Paquet Mobilité qu'un mauvais Paquet Mobilité!

Le remède presque pire que le mal!

J'ai déjà dit et écrit à plusieurs reprises que la Commission européenne ne parvient pas à présenter de vraies solutions au mal qui ronge le secteur du transport, celui du dumping social. La Commission a l'air d'un médecin qui ausculte le patient et pose le diagnostic correct: vous avez la diarrhée. Pour ensuite lui prescrire un laxatif!

La Commission, et avec elle certains députés européens déconnectés de la réalité, pense pouvoir combattre le dumping social en obligeant les chauffeurs à rouler plus longtemps pour un moindre salaire ou en les autorisant à nouveau à prendre leur repos hebdomadaire à bord de leur véhicule. Avec toutes les conséquences néfastes pour le repos des routiers et pour la sécurité routière. Elle semble penser également que le secteur qui souffre le plus du dumping social ne doit pas relever du champ d'application de la directive sur le détachement des travailleurs, ou que le cabotage doit être libéralisé.

L'action syndicale paie!

Grâce aux actions syndicales avec l'UBT-FGTB en première ligne, le Parlement européen a rejeté à une large majorité les règles proposées par la commission Transport et par la Commission européenne. Il a dit non au changement des temps de conduite et de repos et rejeté la prise du repos hebdomadaire à bord du camion ainsi que les modifications proposées en matière de cabotage. Il a lancé le message non équivoque à la commission Transport qu'elle doit revoir sa copie et faire mieux la prochaine fois.

Mais le combat est loin d'être terminé car cette commission ne s'est nullement intéressée à la santé et à la sécurité des chauffeurs ni à la sécurité routière en général.

C'est dans le besoin que l'on reconnaît ses amis.

Dès le début des discussions sur le Paquet Mobilité, nous avons pu compter sur nos relais politiques au Parlement européen. Marie Arena, Hugues Bayet et Marc Tarabella du PS ont appuyé pleinement les propositions syndicales et se sont battus comme des lions pour convaincre leurs collègues députés. Kathleen Van Brempt du sp.a mérite une mention spéciale: présidente du groupe des socialistes et démocrates au Parlement européen, elle n'a épargné aucun effort et s'est donné toutes les peines du monde pour balayer les mauvaises propositions de la table et les remplacer par celles présentées par l'ETF, notre syndicat européen du transport. Par ailleurs, nous remercions également tous les autres députés européens – y compris des autres groupes politiques – qui ont soutenu les positions syndicales.

Le combat continue.

Le vote du Parlement européen ne marque pas la fin des débats, au contraire. La décision finale sera le résultat d'une concertation entre le Parlement européen, la Commission européenne (qui a élaboré et proposé le Paquet Mobilité) et les Etats membres. Cette procédure prendra du temps et n'aboutira vraisemblablement plus avant les élections européennes de 2019. Nous devons donc poursuivre notre action syndicale.

L'UBT soutient la 'Road Alliance' des pays ouest-européens, dont la Belgique, qui sont eux favorables à un secteur du transport loyal, soucieux de ses chauffeurs. Cette alliance entend engager la lutte contre le dumping social. L'UBT continuera à mettre sous pression ces pays et le gouvernement belge pour qu'ils continuent dans cette voie.

Nous continuerons aussi à rappeler aux décideurs politiques leurs responsabilités en ce qui concerne la santé et la sécurité des travailleurs du transport et aussi des autres usagers de la route. Pour nous, le principe prioritaire reste celui de l'égalité de salaire pour un travail égal, y compris dans le secteur du transport. Pour nous, la sécurité routière reste tout aussi prioritaire!

Nous poursuivons notre lutte contre le dumping social, pas seulement pour les chauffeurs ouest-européens, mais aussi pour leurs collègues de l'Europe de l'Est. Car nul ne mérite d'être exploité.



Frank Moreels
Président de l'UBT

Festival «Pennenzakkenrock»: l'UBT y était!

Pour la troisième fois consécutive, une équipe de l'UBT s'est rendue le 28 juin dernier au festival du Pennenzakkenrock à Mol, un festival pour écoliers (Pennenzak = trousse d'écoliers) où sont présents quelques centaines de conducteurs d'autocar.

Steven Steyaert, propagandiste Bus & Car de l'UBT: «Pour nous, ce festival est une occasion unique. Plusieurs centaines de conducteurs d'autocar viennent déposer ici les écoliers et attendent la fin du festival pour les ramener chez eux. Nous avons donc largement



le temps de bavarder avec eux, d'échanger des informations, etc.»



Nous ressentons d'ailleurs qu'ils apprécient la visite de l'équipe UBT. Erik Maes, propagandiste UBT: «Il est chouette d'entendre que ces chauffeurs attendent notre visite. Plus d'un chauffeur nous l'a confirmé. 'C'est bien de vous revoir. On s'était déjà demandé si vous alliez revenir cette année.' Les chauffeurs posent aussi des tas de questions sur leur salaire, les temps de conduite et de repos... C'est réconfortant de constater que les chauffeurs apprécient ce que nous faisons.»

Pas de «Camping Europe» triste et désolé pour les chauffeurs

Tandis que l'UBT œuvrait ensemble avec l'équipe de l'ETF à Strasbourg pour obtenir l'amélioration du Paquet Mobilité, des militants UBT venus de tous les coins du pays se sont rassemblés le 3 juillet sur le parking autoroutier de Grand-Bigard.

Le message lancé à haute voix était clair: «Nous sommes contre l'exploitation des chauffeurs, qu'ils viennent de l'Europe de l'Est ou de l'Europe de l'Ouest. Il est urgent que l'Europe fasse preuve de bon sens et nous écoute. Nous avons droit à des conditions de travail qui privilégient la santé et la sécurité! Nous voulons un salaire égal pour un travail égal!»

Véronique De Roeck, propagandiste UBT: «Nous avons construit ici un petit 'camping Europe' qui annonce un avenir triste et morose pour les chauffeurs si l'Europe ne fait rien. Nous ne voulons pas de telles situations, ni pour nos chauffeurs, ni pour les chauffeurs d'Europe de l'Est. Pour nous, la santé et la sécurité des chauffeurs, leur vie sociale et familiale, viennent en premier. Espérons que l'Europe est du même avis!»



Les jeunes Dockers de l'ETF se réunissent à nouveau

Les Jeunes Dockers de l'ETF se sont réunis à nouveau fin juin en Allemagne pour un «Meeting VOL. 2». 40 jeunes travailleurs portuaires venus de 10 pays différents et de 14 syndicats ont participé à cette réunion. Le Mouvement des Jeunes Dockers de l'UBT était évidemment de la partie. Les organisations des jeunes

de l'ILWU (International Longshore and Warehouse Union - Canada) et de la MUA (Maritime Union of Australia) étaient également présentes. Après avoir rappelé les principales conclusions de la première réunion des Jeunes Dockers à Anvers en 2017, les participants ont abordé les points suivants: travailler au développement des organisations

des jeunes et au renforcement des organisations syndicales, l'automatisation et la numérisation du travail portuaire, la solidarité au-delà des frontières. Cette réunion a aussi été l'occasion de visiter le terminal à conteneurs automatisé de HHLA CTA à Hambourg.



DROIT DE GRÈVE

> SYNDICALISTE FGFB CONDAMNÉ À ANVERS

L'action syndicale criminalisée

Le tribunal correctionnel d'Anvers a déclaré Bruno Verlaeckt, président de la FGFB Anvers coupable d'«entrave méchante à la circulation», suite à l'action syndicale nationale qui s'est déroulée le 24 juin 2016 près du port d'Anvers. Le second accusé, le militant Tom De Voght a été acquitté. Les motivations de la condamnation ont été très limitées, et en contradiction avec les traités européens et internationaux.

> LES DROITS SYNDICAUX SONT DES DROITS DE L'HOMME

«L'horloge sociale fait un bon en arrière de 100 ans»

La condamnation du Président de la FGFB d'Anvers pour 'entrave méchante à la circulation' est un signe clair que les droits syndicaux sont sous pression. Désormais, tout comme Bruno et Tom, nous risquons tous de nous retrouver sur le banc des accusés comme de simples criminels.

Les droits syndicaux sont inscrits dans plusieurs conventions internationales. Dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme, on peut lire que chaque personne a le droit de s'affilier à un syndicat pour défendre ses droits en tant que travailleur. Les infractions à ces droits nous font souvent penser aux pays en voie de développement ou à des pays où les services d'ordre ne se soucient guère des libertés et droits fondamentaux.

En Colombie, l'an dernier, en quelques semaines, 6 syndicalistes ont été assassinés. Au Bangladesh et en Indonésie, les militants syndicaux subissent chaque jour les menaces des services d'ordre ou des milices de choc du patronat. Si les bénéficiaires plantureux des multinationales sont menacés - comme dans l'industrie textile par exemple, où les travailleurs exigent des salaires décentes -, on attaque contre les droits syndicaux fondamentaux. Mais l'attitude hostile de l'élite à l'encontre des droits syndicaux ne se constate certainement pas que dans les pays pauvres ou dans les pays en voie de développement. Dans notre pays aussi le droit de grève est attaqué.

Entrave «méchante» à la circulation

Fin juin, Bruno Verlaeckt, président de la FGFB d'Anvers, a été jugé coupable par le Tribunal correctionnel d'Anvers d'«entrave méchante à la circulation». Les événements remontent au 24 juin 2016, moment où la FGFB organisait une journée nationale d'action. Des actions étaient alors menées sur quelques voies d'accès au port d'Anvers. Des piquets de grève étaient installés pour mieux relayer nos revendications syndicales. Les piquets de grève sont intrinsèquement liés à la grève et sont nécessaires pour le succès d'une action syndicale.

Il s'agissait donc d'une action normale et annoncée des syndicats. De l'exercice normal de droits et de libertés fondamentaux, le droit de grève ou le droit à la liberté d'expression.

Tout se passait dans une ambiance pacifique, sans incidents. Malgré cela, Bruno et le militant Tom De Voght furent arrêtés, après que le bourgmestre Bart De Wever a mobilisé la police. La motivation du Tribunal était particulièrement maigre. De plus, les traités européens et internationaux ont été niés.

Selon l'avocat Jos Vander Velpen, «lors de la journée d'action en question, en 2016, il n'y a eu aucune intervention ailleurs en Flandre. Juste à Anvers. Le bourgmestre a évidemment voulu faire un exemple. Le ministère public voulait avoir un effet dissuasif. Le bourgmestre avait déjà condamné les grévistes la veille.»

Nous n'accepterons jamais que le droit de grève ou le droit à l'action collective soient vidés de leur substance

Le jugement signifie en fait que le droit de manifester et de faire grève est subordonné au droit des automobilistes de circuler sans entraves. Aucune convention des droits de l'homme n'intègre le droit de libre passage sur la voie publique. Le piquet de grève et le droit de s'associer en syndicat et de mener des actions sont, par contre, des droits de l'homme fondamentaux.

«Le droit de grève implique non seulement le droit d'arrêter le travail, mais aussi le droit à l'action collective, en ce compris l'organisation de piquets de grève, de manifestations pacifiques et de barrages pacifiques. C'est ce à quoi nous sommes parvenus avec le combat social du siècle précédent. L'entrave à la circulation n'est que minime et c'est le cas pour chaque manifestation.»

Une gifle

Pour nous, syndicat, cette condamnation est une vraie gifle, car à l'avenir, de telles actions deviendront quasi impossibles, étant entendu qu'elles seraient menacées de poursuites au pénal.

Ce jugement - une déclaration de culpabilité non assortie d'une peine - fait office d'avertissement à l'égard de tous les syndicalistes et vise clairement à dissuader à l'avenir l'organisation de blocages routiers dans le cadre d'une action. «Hier, à Anvers, commente Miranda Ulen, Secrétaire générale de la FGFB au lendemain du jugement, l'horloge sociale a fait un retour en arrière de 100 ans et un droit fondamental a été bafoué. Demain, nous continuerons à nous battre pour le respect pour la démocratie. Ce n'était pas uniquement un procès contre Bruno et Tom. Ils comparaissent au nom de l'ensemble de la FGFB, au nom de l'ensemble du mouvement syndical. Cette affaire cadre clairement dans le climat politique ambiant dans notre pays, voulant à tout prix contrer les organisations syndicales et plus particulièrement la FGFB. Certaines forces politiques se feraient un plaisir de faire taire notre organisation.»

Ligne rouge

Comme ce jugement est dépourvu de tout sens de la justice, qu'il constitue une menace sérieuse contre le droit de grève et qu'il est contraire à la jurisprudence européenne, la FGFB a la ferme intention d'aller en appel.

Bruno a été condamné pour le principe. Cela veut dire qu'il ne se voit imposer aucune peine. Si nécessaire, nous nous tournerons vers la Cour européenne des droits de l'homme, où nous exigerons l'acquittement intégral par principe. «Nous avons été condamnés par principe, nous allons maintenant faire appel par principe», explique l'avocat Jos Vander Velpen.

En effet, nous refusons d'accepter que la seule arme dont nous disposons (le droit de faire grève et d'organiser des piquets) nous soit retirée et que des militants courageux, - qui se battent pour les intérêts de leurs collègues -, soient criminalisés.

Clairement, pour la FGFB, le droit à l'action collective, le droit de grève, et nos militants sont une ligne rouge que l'on ne peut pas franchir.



> BELGIQUE

Le droit de grève

Le 1^{er} ministre a récemment adressé des 10 dans lequel il demande qu'un «encadrement» plus strict du droit de grève soit introduit. Cela fait belle lurette qu'il brandit la menace d'une initiative législative. Cela fait belle lurette qu'il annonce une excuse pour limiter le droit de grève ou une excuse pour limiter le droit de relayer les revendications des employés.

Ceux-ci, avaient pourtant conclu avec les organisations syndicales en 2002 un «gentlemen's agreement» par lequel les deux parties affirmaient leur volonté de privilégier la concertation en cas de conflit social. Inutile de préciser que ça n'a pas marché. Les annonces brutales de licenciements collectifs débouchent forcément sur des conflits sociaux. La grève est la seule action un tant soit peu efficace pour forcer la négociation et dès qu'il y a un piquet de grève, les employeurs introduisent une requête unilatérale auprès de la Justice pour imposer des astreintes aux grévistes sans entendre leurs arguments.

Le souci, avec la judiciarisation des conflits, c'est qu'un tribunal n'est pas l'autre et que la jurisprudence part en sens divers, acceptant - souvent - les requêtes des employeurs, en les refusant parfois.

Les employeurs voudraient donc forcer les syndicats à accepter un «encadrement» du droit de grève soit - faute d'accord - que la loi s'en mêle. Et les relais politiques ne manquent pas.

De même les grèves de solidarité ou celles qui visent des mesures politiques portant atteinte aux intérêts des travailleurs sont taxées de grèves «politiques» jugées donc insupportables tant par les employeurs que par les politiques visés. Même si pas mal de ces mesures politiques pour ne pas dire toutes celles adoptées par le gouvernement actuel, résultent du lobbying patronal auprès du gouvernement comme c'est le cas pour de nombreux dossiers: politique salariale, fiscalité et parafiscalité, flexibilité et temps de travail, fins de carrière, pensions, etc.

De la droite à l'extrême

Les propositions de loi limitant le droit de grève ne se comptent plus. En 2005, par exemple, puis en 2007 les députés MR Bacquelaine (aujourd'hui ministre fédéral des Pensions) et Jeholet (aujourd'hui ministre wallon de l'Emploi) ont déposé à la Chambre une proposition de loi réprimant les piquets de grève qui rappelle furieusement l'article 310 du code pénal de la

17 militants FGFB liégeois poursuivis

La condamnation d'un militant FGFB à Anvers pour «entrave méchante à la circulation», à savoir le blocage de l'accès au port d'Anvers lors d'une action de grève interprofessionnelle est un précédent. Mais 17 autres militants de la FGFB Liège-Huy-Wa-

remme - dont le secrétaire général de la FGFB wallonne, Thierry Bodson -, sont poursuivis pour les mêmes raisons pour avoir bloqué l'autoroute lors d'une action de grève. L'affaire n'est pas prête d'être jugée avant l'année prochaine vu que la Région Wallonne

a introduit un recours contre la décision de la chambre des mises de poursuivre. Pas parce que le gouvernement wallon (MR-CDH) est contre les poursuites mais parce qu'il veut charger la barque en ajoutant la prévention de «dégradation de la voie publique».



Grève malmenée

Un courrier au Groupe de travail de celui-ci se penche sur un droit de grève. En cas de refus, la politique du gouvernement en la matière cherche un moyen de grève et il ne fait là que plaire aux employeurs.

Loi de 1867 et la répression pénale des entraves au « libre exercice de l'industrie ou du travail »... Article aboli en 1921. D'autres propositions émanant principalement de la N-VA, de l'OpenVLD, du MR, et de l'extrême droite, Vlaams Belang et Parti populaire, se sont depuis multipliées. Elles visent toutes soit :

- à limiter le droit de grève dans les services publics (SNCB, transports, prisons) en imposant un service minimum, ce qui aujourd'hui est fait;
- à interdire les entraves à la circulation et à la liberté de travailler, c'est-à-dire à interdire les piquets de grèves et barrages
- à imposer une responsabilité civile aux syndicats de manière à pouvoir les sanctionner financièrement en cas de grève;
- à réduire la protection des délégués syndicaux;
- à imposer la « transparence » financière aux syndicats, c'est-à-dire les obliger à révéler leurs réserves dans les caisses de grève, ce qui permettrait d'évaluer leur capacité de résistance.

En 2016, le Ministre de l'Emploi, Kris Peeters, poussé dans le dos par le FEB, tente de remettre les interlocuteurs sociaux autour de la table pour revoir les termes du Gentlemen's agreement. Fort de cet appui politique, le patronat a posé des exigences qui revenaient à limiter drastiquement les moyens d'actions des syndicats et à détricoter le droit de grève.

Ainsi voulaient-ils empêcher toute entrave à la circulation ou à l'accès aux entreprises. Ils exigeaient que les barrages routiers filtrants dans les zonings industriels et les ports soient rendus impossibles; que les intérimaires puissent reprendre le travail des grévistes; qu'un responsable syndical soit désigné comme personne de contact et soit tenu responsable du moindre dérapage d'individus hors de contrôle (qui pourraient très bien être des provocateurs infiltrés comme il y en a toujours) lors d'une action syndicale...

Les employeurs n'étaient par contre pas disposés à prendre le moindre engagement pour éviter ou résoudre les conflits sociaux ou s'abstenir de faire unilatéralement appel à la Justice. Comme ils ne sont pas disposés à discuter de la présence des syndicats dans les PME.

L'invitation du Premier ministre Charles Michel à « encadrer » le droit de grève se situe dans cette ligne. Mais entre-temps, le gouvernement a imposé le service minimum à la SNCB et le service minimum dans les prisons. La possibilité de réquisition du personnel qui ajoute une dimension coercitive a été, semble-t-il, abandonnée.

Violations «sporadiques»

Ces tendances concernant le droit de grève et les libertés syndicales, valent à la Belgique de figurer dans le rapport annuel de la Confédération internationale des syndicats sur la violation des libertés syndicales au titre de « violations sporadiques » (mais nombreuses). La relativité s'impose en effet compte tenu de la gravité des violations des droits syndicaux dans le reste du monde où l'on emprisonne et assassine des syndicalistes pour le simple fait de tenter de s'organiser.

Dans ce rapport, y sont dénoncés chez nous :

- les requêtes unilatérales préventives et les astreintes contre les piquets;
- le service minimum dans les services publics;
- le non-respect par le gouvernement de la concertation sociale en rejetant ou en intervenant dans les conventions conclues entre interlocuteurs sociaux, ou en imposant sans concertation des lois dont la Loi Peeters sur les heures supplémentaires;
- la faible protection des délégués contre le licenciement;
- d'intervenir parfois brutalement contre des piquets.

> RAPPORT CSI 2018

L'espace démocratique se réduit

Nous pouvons nous estimer heureux. Chez nous on essaie de limiter le droit de grève mais on n'assassine personne. Ce n'est pas le cas dans le reste du monde où le lien étroit entre démocratie et libertés syndicales - et a contrario atteintes aux libertés syndicales et violations des droits de l'homme - saute aux yeux.

L'Indice CSI des droits dans le monde 2018 établit un classement de 142 pays à partir de 97 indicateurs internationalement reconnus, pour savoir dans quels pays les travailleurs sont les mieux protégés dans la loi et dans la pratique.

Voici les principales observations du rapport :

- 65% des pays excluent certaines catégories de travailleurs de la législation du travail.
- 87% des pays ont enfreint le droit de grève.
- 81% des pays privent certains travailleurs,

> EUROPE

Moins de syndicat, moins de salaire

L'Europe n'occupe pas le haut du podium dans le rapport de la CSI sur la violation des droits syndicaux, mais elle n'est pas en reste. Que ce soit au niveau de la Commission européenne, ou au niveau des Etats Membres, la politique vise clairement à affaiblir le pouvoir syndical de négociation collective. L'idée qui prévaut est que les syndicats entravent la liberté économique et la compétitivité et qu'il faut donc limiter leur action de manière à contenir ou réduire les salaires.

Comment? En abaissant au niveau le plus bas le niveau de négociation des salaires. Des avantages négociés à un niveau interprofessionnel ou même sectoriel sont d'office généralisés à tous les travailleurs du pays ou du secteur même là où le rapport de force n'est pas bon pour les travailleurs. Cela coûte plus cher que de négocier au niveau des entreprises des avantages qui ne seront pas généralisés.

C'était une recommandation de la Commission dans le cadre du Pacte de compétitivité, c'est ce qui a été appliqué par exemple en France avec la Loi Travail qui a inversé la pyramide de la négociation collective.

D'autres pays ont fait de même si bien que, constate la Confédération européenne des Syndicats :

- dans au moins 8 Etats Membres, les conventions collectives sont principalement conclues au niveau de l'entreprise et non au niveau sectoriel, ce qui donne lieu à d'importantes

différences salariales entre entreprises du même secteur;

- Sur les 142 pays de l'étude, 54 interdisent ou limitent la liberté d'expression et la liberté de réunion.
- Le nombre de pays où les travailleurs sont exposés à la violence physique et aux menaces a augmenté de 10% (passant de 59 à 65 pays); il s'agit notamment du Bahreïn, du Honduras, de l'Italie et du Pakistan.
- Le nombre de pays qui pratiquent l'arrestation et la détention de travailleurs a augmenté, passant de 44 en 2017 à 59 en 2018.
- Des assassinats de syndicalistes sont à signaler dans neuf pays, parmi lesquels le Brésil, la Chine, la Colombie, le Guatemala, la Guinée, le Mexique, le Niger, le Nigeria et la Tanzanie.

Les violations des droits des travailleurs sont en hausse, qu'il s'agisse d'atteintes aux libertés civiles, d'arrestations, de détention ou d'emprisonnement arbitraires de travailleurs, de la fragilisation de la négociation collective, de la criminalisation accrue du droit de grève ou de l'exclusion des travailleurs de la protection du travail. C'est une menace mondiale pour la démocratie et la sécurité.



- différences salariales entre entreprises du même secteur;
- moins de 35% des travailleurs dans au moins 6 Etats Membres sont couverts par une convention collective;
- les mécanismes destinés à étendre la couverture des conventions collectives à un plus grand nombre de travailleurs ne fonctionnent pas, sont rares ou inexistantes dans au moins 12 Etats Membres;
- les salaires constituent moins que la moyenne de 45,3% du PIB dans 10 Etats Membres, ce qui veut dire que la part des revenus du capital représente 55% du revenu national de ces pays.

Résultats de cette politique d'affaiblissement de la négociation collective :

- depuis 1997 la productivité a augmenté de 30% mais les salaires n'ont augmenté que de 20%;
- dans 7 pays de l'Union les travailleurs gagnaient en 2016 moins qu'en 2008;
- la hausse des salaires réels a été inférieure de 2009 à 2016 par rapport à 2001-2008.

Tout cela contribue naturellement à augmenter la concurrence entre pays membres et à accentuer le dumping social et à plomber la consommation des ménages donc l'économie.

> SALAIRE VITAL

Carton rouge pour les marques Adidas et Nike

En cette période où nous sommes nombreux à afficher un maillot de notre équipe nationale, l'actualité nous rappelle les conditions pénibles auxquelles sont confrontés les travailleurs d'Asie du sud-est qui produisent ces vêtements. Les grandes marques de sport ne font toujours pas suffisamment d'efforts pour endiguer cette situation dramatique.

La Coupe du Monde en Russie bat son plein, et nombre de supporters arborent fièrement le maillot de leur nation. Loin de nous l'envie de gâcher l'ambiance mais il s'agit d'une bonne occasion pour attirer l'attention sur les conditions de travail et de salaire misérables auxquelles sont confrontés les milliers de travailleurs, principalement des femmes, qui créent ces maillots de football et autres textiles. Le rapport de «Foul Play» révèle que les plus gros sponsors de la coupe du monde, Adidas et son concurrent Nike, en profitent allègrement. En Indonésie, par exemple, les travailleurs du vêtement perçoivent entre 82€ et 200€ par mois. Ils ont pourtant droit au minimum à 363€ par mois!

Marketing en hausse, salaires bas

«*Tout est une question de priorité*», pour le groupe de pression Schone Kleren Campagne. Alors que les salaires restent inexorablement bas, les budgets destinés au marketing et au sponsoring ont doublé en 10 ans. Un exemple: Adidas offre 65 millions d'euros à l'Allemagne, championne du monde en titre, pour que le logo de la marque apparaisse sur le maillot. Autres exemples: Cristiano Ronaldo perçoit la coquette somme de 20 millions d'euros par an pour afficher la marque et Lionel Messi croule sous les millions d'Adidas. Indécent. C'est même écœurant au regard des salaires perçus par les travailleurs du vêtement. Le rapport de

Hé les Diables, on ne va pas tout supporter !

NIKE ET ADIDAS
DOIVENT
RESPECTER
LES DROITS
HUMAINS

#SalaireVital



En Indonésie, une travailleuse qui fabrique des produits Adidas gagne moins de la moitié d'un salaire vital.

63,40 €

Marque et distributeur

20,70 €

Transport et taxes

0,90 €

Salaire de la couturière

5,10 €

Autres coûts de production

Soutenez les travailleuses de l'habillement !

Foul Play démontre que ces travailleurs ont vu leur part du prix final du vêtement produit diminuer de 30% par rapport au début des années 90. Les fournisseurs voient également leur part du prix total diminuer. Et ce, alors que les bénéfices d'Adidas et Nike n'ont fait qu'augmenter. Asia Floor Wage a fait les comptes: les travailleurs du vêtement en Indonésie perçoivent un salaire insuffisant pour vivre dans leur propre pays. Il s'agit

souvent d'un salaire inférieur au salaire minimum légal.

Les marques doivent prendre leurs responsabilités

Tant en Asie du sud-est que dans notre pays, syndicats et ONG se battent pour aboutir à des salaires décents. Ils appellent Adidas et Nike à faire le nécessaire au sein de leurs chaînes d'approvisionnement. Voici déjà 10 ans que des promesses de négociations ont été faites à ce sujet. En 2011, le Protocole

pour les libertés syndicales a été conclu entre Nike, Adidas, quatre autres marques de sport, les syndicats et les fournisseurs. Il avait alors été décidé d'également négocier sur les salaires et les contrats. Mais à ce jour, les marques de sport refusent d'avancer sur les négociations démarrées en 2008. Il est grand temps de mettre un terme à l'exploitation de ces travailleurs. Profitons de la coupe du monde pour en parler.

> LA CENTRALE GÉNÉRALE AU MOZAMBIQUE

Coopération pour une agriculture et une énergie durable

En juin dernier, une délégation de la Centrale Générale - FGTB et du FOS, une ONG socialiste flamande, a pris la direction du Mozambique. En effet, les secteurs de la chimie et du pétrole, en collaboration avec le FOS et des partenaires locaux y soutiennent des projets en matière d'énergie durable et de sécurité alimentaire. Un projet important dans un pays sujet à de profondes inégalités et à une population très pauvre.



Grâce au soutien du secteur du pétrole, des panneaux solaires ont pu être installés dans des écoles.

Le Mozambique est situé sur la côte est de l'Afrique australe. On y trouve principalement des fermiers qui dépendent de l'agriculture à petite échelle et de l'élevage de bétail. En raison de la sécheresse, c'est un véritable défi pour la population de récolter suffisamment. S'engager dans l'agriculture durable n'est dès lors pas leur priorité.

Mais l'organisation UNAC tente d'inverser cette tendance. Elle regroupe les petits agriculteurs de la région. Avec le soutien du fonds belge du secteur de la chimie

(Co-Valent) et de FOS, cette organisation a formé l'année dernière plus de 2000 agriculteurs - dont 65% de femmes - sur l'agriculture durable. D'autre part, elle propose des ateliers sur l'alimentation saine et locale. Et via des groupes d'épargne, les agriculteurs ont accès à des crédits bon marché.

L'UNAC a également créé un nouveau syndicat des agriculteurs. Ainsi, les différents groupements d'agriculteurs peuvent s'unir et travailler ensemble pour exiger d'avoir leur mot à dire dans la politique locale.

Des conditions difficiles

Lors de sa visite, la délégation a rencontré Odette, activiste dans la province de Manica: «*Je suis très contente du travail que j'ai accompli dans le cadre du programme de FOS. J'ai formé différents groupes à l'hygiène et à la diététique, par exemple comment bien entretenir son jardin, ou comment cultiver des légumes sains dans le respect de l'environnement.*»

La délégation a été impressionnée par les conditions difficiles dans lesquelles la population vit et travaille. Imdat Gunes, membre de la délégation et délégué chez GSK: «*Cette rencontre a été un choc. Mais ce qui m'a frappé, c'est la ténacité de ces gens. Vous le constatez directement, en dispensant une formation concrète aux travailleurs agricoles. Mais les défis sont énormes.*»

Energie

Un autre problème au Mozambique réside dans le manque d'approvisionnement en énergie. Grâce au soutien du secteur du pétrole, le syndicat des agriculteurs SINTAF a pu installer des panneaux solaires dans les écoles et les centres de

santé. Et des panneaux solaires ont été achetés pour les systèmes d'irrigation électronique pour les agriculteurs locaux.

«*Le fait qu'un panneau solaire, co-financé par le fonds du pétrole puisse assurer la préservation des médicaments vitaux, aide vraiment les gens*», explique Eric Lambert, délégué chez Total. «*Dans les écoles, les panneaux solaires permettent d'éclairer les salles de classe. Ainsi, de grands groupes d'enfants et de femmes peuvent recevoir une formation de base en lecture, arithmétique et écriture.*»

La visite des différentes initiatives a convaincu la délégation que la solidarité internationale peut vraiment permettre d'améliorer les conditions de vie de la population du Mozambique. Herman Baele, secrétaire fédéral et responsable de la délégation: «*Leur enthousiasme pour nous accueillir et la ténacité dont ils font preuve pour construire leur vie malgré les conditions difficiles ne peuvent que nous motiver à poursuivre cette collaboration et à développer de tels projets de solidarité.*»



Salaires

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

Index :

- 102.08 carrière de marbre
- 106.01 cimenteries
- 113.04 tuileries
- 114 briqueteries
- 117 pétrole
- 121 nettoyage
- 124 construction
- 125.01 exploitations forestières
- 125.02 scieries
- 125.03 commerce du bois
- 126 ameublement et bois
- 128 cuir
- 129 production de papier
- 133 tabac
- 136 transformation papier
- 340 technologies orthopédiques

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

TIC-TAC-TIC-TAC...

L'HEURE des *vacances* et du **repos bien mérité.**

On se **relâche**, on **lâche** la pression...

TIC-TAC-TIC-TAC...

Pendant ce temps, le gouvernement affûte ses armes :
libertés syndicales, pensions, métiers pénibles...

TIC-TAC-TIC-TAC...

Pour les pensions, **70.000** personnes dans les rues.

Il reste **SOURD** : pensions plus basses et à ~~67~~ ans.

Pour les métiers les plus **pénibles** :
partir au mieux à 65 ans.

Ce projet est **INTOLERABLE** dans sa forme actuelle.

TIC-TAC-TIC-TAC...

Le temps passe

Le soleil brille

La torpeur estivale s'installe.

**Ne baissons pas la garde.
Notre combat continue...**

NOUS VOULONS :

une pension digne à un âge digne.

Nous sommes prêts pour la rentrée.

> POINT DE VUE

Gouverner à la facho, le corps des femmes aussi...

L'intérêt partagé par les églises et les fachos pour un gouvernement autoritaire du corps des femmes reste consternant. Par les temps qui courent et l'obscurantisme qui gagne du terrain, elles ont du souci à se faire! Et ceux qui les respectent aussi...

L'impact spécifique des politiques des gouvernements Michel ou Borsu sur les femmes est gigantesque. Déjà parce que le Wallon le plus pauvre est une Wallonne et que toutes les politiques qui approfondissent l'inégalité jouent, forcément, contre elles. Les économies dans les soins de santé les frappent particulièrement. Les politiques qui touchent aux salaires, au chômage ou à l'emploi de la même manière aussi. Aujourd'hui, la majorité fédérale chipote dangereusement avec le droit à l'avortement...

La manière dont le pouvoir gouverne le «féminin» reste un indicateur probant d'un fascisme qui (re) vient. Comme la façon de traiter les exilés. Comme les politiques de partage de la richesse produite par le travail...

Le parcours brillant des «diabes rouges» à la coupe du monde football en Russie dresse comme un écran de fumée face à cette réalité. Il contrarie sans doute le plan com' des nationalistes flamands: c'est

déjà bon à prendre. Il alimente, en effet, l'idée d'une Belgique possible, crédible et performante. Un «pays réel» représenté par une équipe bigarrée, multicolore et polyglotte. Une équipe dirigée, en plus, par un étranger qui ne s'exprime publiquement que dans un anglais très approximatif. Une ferveur populaire, aussi forte que probablement éphémère, revigore des symboles - l'hymne national, les couleurs du drapeau... - qui ne cadrent pas avec la logorrhée confédérale, séparatiste ou indépendantiste. Mais...

Mais derrière les écrans géants, le basculement vers un autre régime se confirme de jour en jour. Les résultats sportifs n'annoncent aucune trêve politique dans le démantèlement annoncé depuis 2014 de la sécurité sociale, des services publics, des libertés syndicales... Il y a des signes qui ne trompent pas. Le fascisme conquiert les esprits et gagne du terrain ici comme dans de nombreuses régions d'Europe.

L'Union se renferme de l'intérieur, et à double tour, dans sa boîte de conserve. Des exilés continuent de se noyer en Méditerranée. Les dirigeants continuent de tenter de convaincre qu'ils n'en sont pas responsables. Mais ceux qui survivent et échouent misérablement sur le pont des navires humanitaires se voient refoulés de ports en ports par des gouvernements nazillons. La politique du Conseil européen rappelle tristement la Conférence d'Evian qui se tenait voici tout juste 80 ans et qui traitait de la manière de... ne pas recevoir les Juifs allemands que Hitler chassait (en conservant leurs biens). La fermeture des frontières était déjà à l'ordre du jour de «démocraties» s'effilochant.

Un effondrement éthique fulgurant

Pour les classes dirigeantes du capitalisme, le fascisme n'a jamais été une folie mais au contraire un système parfaitement cohérent: elles y ont certes dû connaître quelques renoncements mais quel autre régime aurait-il pu leur «faire perdre moins»? Alors que le monde du travail se serre la ceinture, les politiques fédérales ont permis aux dividendes de passer d'une ponction moyenne sur les bénéfices des entreprises belges de l'ordre de 50%, avant la crise de

2008, à quelque 75% aujourd'hui... Les conditions économiques d'un retour, possiblement par les urnes, du fascisme sont objectivement réunies.

Dernier signe qui ne trompe pas, la place des femmes dans la société. Alors que le gouvernement wallon cale devant la perspective d'une représentation paritaire dans les conseils d'administration des sociétés publiques qui dépendent de lui (et alors que le principe vaut pour la constitution des listes électorales!), la majorité fédérale entend dépénaliser l'avortement... en maintenant le principe de peines frappant les femmes qui y auraient recours dans des conditions non précisées par la loi. C'est évidemment une contradiction. Dans le même temps, sous l'impulsion du parti chrétien flamand et de son ministre de la Justice, il organise une reconnaissance du fœtus qui permettra, demain, par la bande, de culpabiliser à nouveau, l'interruption volontaire de grossesse. Cette volonté de gouverner le ventre des femmes contre leur gré est le symptôme d'un glissement vers une droite extrême de la politique fédérale dictée par la N-VA et consentie par un MR dont l'Histoire retiendra un effondrement éthique fulgurant. Dans ce climat assez glauque qui caractérise l'Union, il faut toute-

fois remarquer l'insubordination de quelques hautes institutions judiciaires. La Cour Constitutionnelle française vient de faire un sort au «délit de solidarité» qui frappait des citoyens qui portent secours à des humains en fuite et qui sonnent aux frontières de l'Hexagone. En Belgique, c'est le travail obligatoire pour les allocataires des CPAS (le «service communautaire») qui a été condamné par la Justice. Un parlementaire libéral envisage, au même moment, d'étendre la mesure aux... chômeu(rs)ses de longue durée. Caractéristique de ces temps troublés, un tribunal d'Anvers a, par contre, condamné un syndicaliste pour l'exemple. Le fascisme arrive sûrement. En dépit de quelques résistances...



Nico Cué
Secrétaire général de la MWB

Carte blanche

<http://www.metallos.be>



> FÉDÉRATION DES MÉTALLURGISTES HAINAUT-NAMUR

4^e édition du séjour des jeunes

Depuis 2012 et face aux dégâts grandissants des fermetures et restructurations d'entreprises dans nos quartiers, les Métallos FGFB Hainaut-Namur ont décidé de consacrer une partie de leurs moyens à des initiatives concrètes à destination de ceux qui en ont le plus besoin. Loin de la charité prônée par certains, il s'agissait à travers cette initiative de mettre en application les principes de solidarité que nous défendons quotidiennement.

C'est avec beaucoup de modestie mais également beaucoup de fierté que notre comité exécutif a décidé que cette initiative devait se tourner prioritairement vers les enfants. En effet, les chiffres fournis par Eurostat sont plus qu'inquiétants. En Belgique, plus de 25% de la population n'a pas la possibilité de s'offrir au moins une semaine de vacances en dehors du domicile. Cette situation est l'un des symptômes d'une précarisation grandissante et d'une augmentation constante des inégalités. L'impact sur les enfants de ce type de privation est insupportable pour une organisation telle que la nôtre.

L'accès à la culture et aux loisirs doit être considéré comme un droit fondamental et l'Etat doit y consacrer une part plus importante de

Nous ne pouvons pas fermer les yeux devant de tels constats ou nous déclarer impuissants. Au-delà des discours nécessaires et des indispensables propositions générales, nous devons mettre en œuvre, partout où nous le pouvons, des initiatives concrètes et visibles.

C'est le complément indispensable pour crédibiliser notre lutte quotidienne pour une meilleure répartition des richesses et pour de meilleures conditions de travail dans les entreprises. Par ailleurs,

l'accès à la culture et aux loisirs doit être considéré comme un droit fondamental et l'Etat doit y consacrer une part plus importante de ses revenus. Notre organisation se doit donc d'inscrire la lutte pour l'accès à ce droit parmi ses priorités.

Après le succès des éditions 2013, 2015 et 2017, la Fédération des Métallurgistes FGFB Hainaut-Namur a décidé de passer à une organisation annuelle de ce séjour en partenariat avec des CPAS et maisons de quartiers des provinces du Hainaut et de

Namur. Cela permettra à 45 enfants de plus, issus de milieux défavorisés, de profiter de vacances et de loisirs bien mérités.

À l'approche de ce mois d'août 2018, ce sont donc près de 45 enfants qui s'appêtent à découvrir la joie des activités autour du lac de Serre-Ponçon. Au programme : kayak, rafting, activités nautiques, randonnées et découvertes ...

Depuis 2012 et l'aube de ce nouveau départ, ce sont plus de 200 jeunes qui ont pu profiter, souvent pour la

première fois, de vacances dans des conditions et des paysages magnifiques. L'occasion aussi de revenir à l'école les yeux remplis de souvenirs et d'expériences à partager.

Notre action doit dépasser la frontière des entreprises, la défense d'un projet de société tel que défini dans les résolutions de la FGFB se joue aussi au plus près de la population, dans les quartiers, au plus près de ceux qui ont le plus besoin que notre organisation les accompagne face aux difficultés.



La FGTB Horval contre la réforme des aides à l'emploi



Lundi 25 juin, nous étions plus de 10 000 à protester dans les rues de Namur contre la réforme des aides à l'emploi. Les militants et délégués de la FGTB Horval se sont joints à cette manifestation historique qui s'est déroulée sans incident grâce à l'organisation en front commun de l'interprofessionnelle wallonne de la FGTB et de la CSC.

Le départ était donné à 10h30 à la gare de Jambes, direction la Place Saint Aubain où les leaders syndicaux ont clamé leurs revendications.

Mais quelles revendications? Celles de dénoncer le gouvernement wallon qui prend exemple sur la politique de droite de notre gouvernement fédéral! Le ministre Jeholet s'en prend à l'emploi en Wallonie mais aussi aux services rendus aux Wallons (crèches, maisons de repos, maison de soin,...), des services qui encadrent les wallons tout au long de leurs vies.

C'est un fait, cette réforme menace 5000 emplois! Et par conséquent, la quantité des services pour la population. Patrons et syndicaux s'étaient pourtant mis d'accord sur une proposition de réforme niée par le Ministre Jeholet qui a préféré travailler sur sa propre réforme sans concertation.

STOP au travail des enfants dans les plantations de cacao

A l'occasion de la journée internationale contre le travail des enfants, nous avons interviewé deux militants de Cargill Gand, Francis et Mario.

Francis et Mario estiment qu'il est important que le travail des enfants s'arrête. Depuis 2001 il existe déjà un accord, mais on constate malheureusement peu de résultats sur le terrain. Un enfant doit rester un enfant et s'amuser. Les enfants doivent avoir le droit d'aller à l'école, de s'y épanouir pour occuper ensuite une place dans la société. Nous ne tolérons pas le travail des enfants!

En Belgique, Cargill dispose de plusieurs sites ; certains sites produisent des huiles, d'autres produisent du chocolat. Une fois par an, nous avons un conseil d'entreprise commun pour discuter des informations économiques. Cette réunion nous permet d'avoir une idée des chiffres totaux et de la vision d'avenir de la société. Nous retrouvons ce dossier dans le coût des matières premières, à savoir le cacao, pour produire le chocolat. Nous y attachons suffisamment d'importance pour poser la question suivante lors de cette réunion: Que va faire l'entreprise afin d'exercer une pression suffisante auprès des producteurs (fournisseurs) pour ne plus permettre le travail des enfants dans les plantations de cacao dans 18 mois?



Nous sommes curieux de connaître la réponse de la direction.

Francis Van Damme et Mario Gernaert



ABVV-FGTB
Horval

Bonnes vacances

WWW.HORVAL.BE



La carte postale de votre secteur...

Ca y est: les grandes vacances sont là... Durant plusieurs semaines, nous allons vivre au rythme estival. Repos, soleil, ciel bleu et tourisme pour certains. La période des congés est toujours particulière: une parenthèse, après plusieurs mois de travail syndical intensif, avant de reprendre sur les chapeaux de roues à la rentrée. Et nous savons que nous aurons du pain sur la planche!

Pour ce dernier numéro de Syndicats de la saison, nous avons eu envie de laisser la parole aux Responsables Fédéraux du SETCa en charge du commerce, de l'industrie, des finances, des services et du secteur Non Marchand. Ils nous ont adressé la carte postale - non pas de leurs vacances - mais celle des travailleurs du secteur qu'ils représentent. Chacun nous a livré un petit mot sur ce qu'ils attendent ou souhaitent pour eux durant ces 2 mois d'été.

BELFIUS
doit maintenir
son ancrage
belge!



«Un dossier délicat qui reste toujours sur un coin de la table politique est celui de Belfius et de son éventuelle privatisation totale ou partielle. Nous sommes convaincus que cette décision serait préjudiciable pour l'avenir de la banque, de ses clients et ses plus de 5.000 travailleurs. Belfius doit impérativement conserver son ancrage belge et rester

au service de la population et des pouvoirs publics locaux. Avec une mise en bourse, les dividendes ne rentreraient plus dans les caisses de l'Etat mais dans celles des actionnaires. Cela pourrait aussi impliquer d'éventuelles économies au détriment du personnel et des clients. N'oublions pas que la privatisation a été l'une des causes de l'effondrement de Dexia, l'ancêtre de Belfius... A l'époque, la pression pour réaliser des bénéfices au profit des actionnaires a poussé à prendre des risques inconsidérés. Ne répétons pas les erreurs du passé!»

Jean Michel Cappoen, finances

Travailleur intérimaire
Travailleur à part entière



«S'il existe bien une période où l'intérim bat son plein, c'est durant l'été! Aux quatre coins du pays, les petites PME comme les grandes entreprises font appel à de la main d'œuvre supplémentaire via des contrats temporaires. Voilà une bonne occasion de rappeler que les intérimaires sont des travailleurs à part entière qui ont aussi des droits!

Depuis de nombreuses années, la FGTB se bat pour faire respecter ces principes et améliorer les conditions de travail dans le secteur. Certains employeurs abusent malheureusement du recours à l'intérim pour cantonner certains travailleurs dans des contrats précaires à répétition. Notre point de vue est très clair: non au statut intérimaire à durée indéterminée, oui au contrat à durée indéterminée.»

Jean-Pierre Boninsegna, Services

Aussi dans l'industrie



«Dans l'industrie, en particulier dans le secteur de la chimie et des fabrications métalliques, nous devons continuer à être particulièrement attentifs à la représentation des travailleurs cadres. Dans de nombreux cas, ils sont encore injustement exclus du champ d'application de certaines CCT. Le travail syndical doit se poursuivre à ce niveau pour que tous les travailleurs,

indépendamment de leur étiquette (de leur statut), soient bien représentés et que leurs revendications soient entendues. Un autre challenge sera de combattre les tentatives des employeurs pour remodeler - à leur avantage bien sûr mais nettement moins à celui des travailleurs - certains acquis sociaux. A ce sujet, ils font preuve d'une grande créativité. L'une des dernières propositions patronales dans l'industrie visait par exemple à transformer la prime de fin d'année des travailleurs en un autre avantage (qui permettrait aux employeurs d'éviter plus facilement l'impôt et de réduire leurs charges sociales). No pasarán!»

Stéphane Piron, Industrie

UN ÉTUDIANT NE
DEVRAIT PAS
ÊTRE OBLIGÉ DE
TRAVAILLER POUR
POUVOIR ÉTUDIER



«Cet été, pour de nombreux jeunes, vacances rimeront avec job étudiant. Dans le passé, les jobistes envahissaient les rayons pour prêter main forte dans les magasins principalement durant les congés scolaires. Ces dernières années, suite à l'assouplissement toujours plus important des règles en la matière, on a vu s'intensifier le travail étudiant en dehors

de ces périodes. Aujourd'hui, il n'est pas rare qu'une jeune travaille à fréquence régulière tout au long de l'année. Dans différentes enseignes, les contrats étudiants sont d'ailleurs parfois plus nombreux que les contrats de travailleurs fixes. Nous continuerons de nous battre à ce niveau, pour améliorer la qualité de l'emploi des travailleurs fixes dans les magasins et limiter l'abus de contrats précaires. Pour certains jeunes, travailler est aujourd'hui devenu la seule alternative pour se payer des études ou aider ses parents à joindre les deux bouts. L'étudiant jobiste, la nouvelle norme de travailleur... Dommage que ce type de situation se banalise. Tous les jeunes devraient pouvoir étudier à temps plein et faire appel à d'autres alternatives comme des bourses d'études plus élevées. En règle générale, il est injuste que les salaires de certains parents soient insuffisants pour leur permettre de subvenir aux besoins de leurs enfants et de payer leurs études.»

Myriam Delmée, Commerce

TRAVAILLEURS DU
NON MARCHAND,
CET ÉTÉ COMME
CHAQUE JOUR...
À VOS CÔTÉS!



«Les travailleurs du Non Marchand sont là à chaque étape importante de la vie de tous les citoyens. Lors du suivi médical in utero, à la naissance, pour les petits et gros bobos ou tout autre problème de santé, dans les crèches et les institutions d'accueil de l'enfance, à l'école, dans tous les lieux culturels mais aussi dans les maisons de repos ou d'aide aux personnes âgées... Cet été aussi, ils seront à vos côtés pour assurer ce service aux personnes! Nos ministres semblent malheureusement trop souvent oublier que ces travailleurs sont le ciment de la société: ils ne cessent de trancher dans les moyens qui leur sont octroyés. Ceci a un impact non seulement sur les conditions de travail mais aussi sur les soins apportés. Soyons nous aussi aux côtés de travailleurs du Non Marchand, ils sont précieux. Et continuons à nous battre durant les prochains mois pour défendre des emplois et des services de qualité.»

Nathalie Lionnet,
Secteur Non Marchand

La carte postale de votre secteur...



Chaque jour, nous nous battons pour un secteur financier stable

Bonnes vacances!

«Cet été, nous fêterons un sombre anniversaire... Il y a 10 ans déjà, éclatait une crise financière mondiale sans précédent. Depuis lors, les restructurations, les licenciements et les mesures d'austérité se sont succédés dans tous les secteurs de l'activité économique. Les employés dans les secteurs finances ont été lourdement touchés tant au niveau du nombre d'emplois qu'au niveau des conditions de travail. Depuis 2008, d'importants mécanismes de contrôles ainsi que de nouvelles dispositions légales ont été mis en place pour réglementer le secteur, limiter la spéculation et protéger les épargnants. Nous espérons qu'après une décennie, les choses sont plus ou moins stabilisées mais les blessures du passé sont toujours visibles et la vigilance reste de mise! Après ces années difficiles, nous comptons sur un ciel moins gris pour les employés dans les secteurs des finances.»

Pia Desmet, finances



MERCI!

«L'été est traditionnellement la période où la plupart des gens partent en voyage. Pour un voyage lointain en Australie ou un court city trip à Marseille, l'avion est pour beaucoup le meilleur moyen de rejoindre leur destination. Pour le personnel navigant, l'été est dès lors la haute saison. Cette année encore, les passagers devraient prendre d'assaut les aéroports belges. Tandis que la plupart des gens profitent de leurs vacances, dans l'aviation, c'est «tout le monde sur le pont!». «Une période chargée, qui va souvent de pair avec le stress de respecter les délais imposés. De plus, les conditions de travail ne sont pas ce qu'elles devraient être dans toutes les compagnies. C'est pourquoi nous continuons de demander que l'on prête attention à de bonnes conditions de travail et de rémunération ainsi qu'à un bon équilibre entre travail et vie privée. Cet été, nous voulons pour une fois particulièrement mettre à l'honneur le personnel du secteur de l'aviation. Merci!»

Anita Van Hoof, Aviation



Le SETCa souhaite un bel été à tous les travailleurs du secteur Non-Marchand!

«2018 est une année importante pour les travailleurs du Non-Marchand, tant au niveau fédéral que flamand. Le début de l'été est dès lors un beau moment pour faire le bilan provisoire. Fin 2017, nous avons conclu un nouvel accord salarial pour les soins de santé fédéraux, l'IFIC. Une revendication portée par le SETCa depuis des années devient réalité! Les travailleurs qui ont opté pour ce nouveau système recevront leur nouveau salaire pour la première fois cet été (1^{er} juillet).»

«Juste avant l'été, le VIA 5 (le dernier accord intersectoriel flamand) a aussi enfin été conclu pour les travailleurs des secteurs privés du Non-Marchand sous la compétence des autorités flamandes. Cet accord comprend de nombreuses mesures telles que le 13^e mois attendu de longue date, la prévention du burnout, davantage d'attention pour la formation, et quelque 8.000 collègues rejoindront le secteur! Cet été, nous nous attellerons déjà à la suite de la mise en œuvre de cet accord afin que la situation des travailleurs progresse!»

Jan-Piet Bauwens, Non-Marchand



PAS DE SOLDES SUR LES JOBS

Des jobs de qualité dans le commerce, aussi durant l'été!

«Pour les travailleurs du commerce, l'été est une période très intense. Les soldes attirent de nombreux acheteurs dans les magasins et sont-ci sont ravis de pouvoir bénéficier des ouvertures tardives ou du dimanche pour faire des affaires. Malheureusement, pour les travailleurs cela ne signifie pas nécessairement un bon salaire. Les conditions de travail sont elles aussi sous pression. La flexibilité ne cesse d'augmenter, la possibilité d'introduire des flexi-jobs dans le secteur en est d'ailleurs la preuve. De leur côté, durant cette période estivale, les employeurs n'hésitent pas à faire appel à de la main d'œuvre bon marché et hyper flexible. Au détriment des travailleurs fixes, qui sont pour la plupart à temps partiel et qui peinent à obtenir des heures en plus dans leur contrat. Nous profitons de cette période propice aux achats pour demander du respect pour tous les travailleurs qui sont au travail le soir et les weekends afin de nous puissions faire notre shopping. Les réductions, c'est sympa mais pas si ce sont les travailleurs qui doivent en payer le prix!»

Jan De Weghe, Commerce



SERVICES

EN + DES CONGÉS LÉGAUX ET D'ANCIENNETÉ, 4 JOURS DE CONGÉS EXTRA-LÉGAUX : UN DROIT POUR TOUS LES EMPLOYÉS DE LA LOGISTIQUE!

«Les vacances annuelles, le moment idéal pour enfin faire ce voyage tant attendu ou pour profiter d'un repos bien mérité au pays. Cela sera bientôt également le cas des plus de 400.000 travailleurs de la CPAE. Durant cette période difficile où le gouvernement et les employeurs essaient régulièrement de réduire nos droits, nous ne pouvons pas oublier que nos précieux jours de vacances sont le résultat de la lutte sociale. Les vacances annuelles font partie d'un ensemble de victoires historiques obtenues dans la première moitié du siècle dernier, tout comme le repos du dimanche, la journée de huit heures, l'assurance-maladie... En 1936, chacun a eu droit à 1 semaine de congé payé. Aujourd'hui, plus de 80 ans plus tard, chaque travailleur a droit à 4 semaines de congé payé. Une belle réalisation, indispensable pour recharger les batteries dans notre monde agité.»

«Au SETCa, nous poursuivrons les négociations sur les adaptations à la CCT concernant les formations pour la CP 200 juste après l'été. La formation pour les travailleurs a également constitué une importante victoire sociale. Nous souhaitons déjà un agréable été à chacun.»

Erwin De Deyn, CPAE



A LA RECHERCHE D'UN (AUTRE) JOB?

Le SETCa Fédéral recherche (m/f/x) :

- Management Assistant pour le secteur Non Marchand
- Gestionnaire pour son Meeting Center

Plus d'infos sur setca.org/jobs



> ÉDITO

Le droit de grève nous concerne tous

Avec la condamnation par le Tribunal correctionnel d'Anvers d'un représentant syndical pour «*entrave méchante à la circulation*» pour avoir bloqué l'accès au port d'Anvers lors d'une action syndicale interprofessionnelle, l'horloge sociale a fait un bond en arrière de 100 ans

Les conséquences de cette décision judiciaire sont potentiellement graves. Une menace plane désormais au-dessus de la tête de quiconque organise une action syndicale.

Le rôle correcteur du droit du travail

Il s'agit d'une évolution particulièrement fâcheuse, car on touche ici aux fondements de notre modèle social. Le droit du travail datant de l'après-guerre part du principe que l'économie repose sur un déséquilibre des forces entre le travail et le capital, entre les travailleurs et les employeurs. Qu'on le veuille ou non, ce sont les employeurs (et les actionnaires) qui ont le premier et le dernier mot en matière d'investissements, de restructurations, de fermetures d'entreprises, d'organisation de la production. Le droit du travail constitue à cet égard une importante correction sociale car il vise la protection de la partie la plus faible dans les relations de travail : le travailleur ! L'ensemble des règles sociales et des accords sociaux donne des droits aux travailleurs, mais également aux représentants des travailleurs, pour négocier les conditions de travail quand c'est possible et pour mener des actions lorsque c'est nécessaire. L'intervention des tribunaux dans les conflits du travail où le droit à l'action sociale est utilisé contrecarre l'équilibre des forces au détriment du travailleur.

L'action syndicale est nécessaire

Le droit de grève est un pilier de notre modèle social. Il fait partie de l'histoire sociale, tout comme la lutte pour le droit à la journée de 8 heures, le suffrage universel, le droit aux vacances annuelles et tant d'autres «*acquis sociaux*» qui sont actuellement attaqués par la droite comme «*obsolètes*». Mais il suffit de suivre l'actualité pour comprendre que l'action syndicale n'est pas quelque chose qui appartient aux générations précédentes. Elle est, au contraire, très actuelle. Les travailleuses et travailleurs de Lidl ont pu compter sur un accueil très favorable lorsqu'ils ont dénoncé la pression du travail et la flexibilité excessives au sein de l'entreprise et demandé le respect de l'employeur. Ce n'est qu'après une grève de 10 jours qu'ils ont été écoutés et qu'ils ont pu forcer le recrutement de personnel supplémentaire. Une étude scientifique (Swyngedouw, 2015) démontre en outre que le droit de grève est largement soutenu par la population.

Des limites

Tout ceci est bien beau diront certains, mais il y a quand même des limites. Avant toute chose, il convient de préciser que personne ne fait grève pour le plaisir. Une grève s'accompagne en effet d'une perte de salaire et les grévistes risquent ensuite d'être visés par l'employeur et ses services de ressources humaines (moins de possibilités de promotion, moins de tâches intéressantes à exécuter, premiers à être repris sur les listes en cas de licenciement collectif...). Il faut également convaincre les non-grévistes et souvent l'action est décrite négativement par les médias. Mais si la concertation sociale ne prend pas

ou n'apporte rien, il ne reste pas beaucoup d'autres possibilités que d'interrompre le travail pour mettre la pression. Et oui, la grève entraîne toujours des désagréments, car cela en est précisément le but : ramener la partie adverse à la table des négociations en entravant la production ou en perturbant le service. Les résultats de la grève sont, par exemple, une augmentation salariale, dont profitent alors tous les travailleurs, grévistes comme non-grévistes, et souvent aussi les utilisateurs de services sous la forme de meilleurs services (publics).

Les règles du jeu

Bien sûr, il doit y avoir des règles et celles-ci doivent être respectées. Et quiconque fait l'effort de se rendre sur le terrain pour voir ce qui s'y passe, peut constater que c'est bien le cas dans la pratique. Ainsi, les militants concluent des accords sur la continuité de la production en cas de processus de production à risque (comme dans la pétrochimie par exemple) ou sur la garantie de soins pour les personnes nécessitant une assistance dans les maisons de repos et de soins. Les piquets de grève et blocages routiers des voies d'accès sont des barrages filtrants qui permettent d'informer les non-grévistes et qui laissent toujours passer les services d'urgence et les habitants.

La question cruciale est néanmoins la suivante : qui fixe les règles du jeu ? C'est et cela reste le rôle de la concertation sociale et des interlocuteurs sociaux, organisations syndicales et organisations d'employeurs. C'est à eux qu'il revient de convenir de règles et de prévoir des procédures de médiation.

Une tierce partie n'a pas à intervenir de façon unilatérale, ni les politiciens soucieux d'imposer «*le droit de travailler*», ni les tribunaux en rendant des jugements dans le cadre de conflits sociaux. Car comme nous l'avons déjà dit, cela tourne généralement autour d'une limitation des droits de la partie la plus faible, le travailleur. Le jugement du tribunal correctionnel d'Anvers en est une preuve lamentable. Alors que les tribunaux devraient respecter, à tous les niveaux, les droits universels.

La solution est évidente : on ne peut pas abuser du droit pénal pour limiter le droit de grève. Et les employeurs doivent annoncer la couleur et déclarer sans ambiguïté que ce sont les interlocuteurs sociaux qui fixent, en concertation, les règles du jeu des conflits sociaux. Ni plus, ni moins.



Robert Vertenuel
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/cgauto ou sur simple demande auprès d'un conseiller de notre contact center. Le contrat d'assurance est conclu pour une durée d'un an avec possibilité de reconduction tacite. En cas de plainte éventuelle, vous pouvez contacter un conseiller de notre contact center au 0800/49 490, votre interlocuteur privilégié pour toutes vos questions. Il fera tout son possible pour vous aider au mieux. Vous pouvez aussi prendre directement contact avec notre service Gestion des Plaintes qui examinera votre plainte ou remarque avec la plus grande attention. Nous concilierons au mieux les différentes parties et essayerons de trouver une solution. Vous pouvez nous contacter par lettre (Gestion des Plaintes, Rue Royale 151, 1210 Bruxelles), par email plainte@actel.be ou par téléphone au 02/250.90.60. Si la solution proposée ne vous convient pas, vous pouvez vous adresser au service Ombudsman des Assurances (Square de Meeûs 35 à 1000 Bruxelles) par téléphone 02 547 58 71 ou par mail info@ombudsmanas.be.

FGTB
Ensemble, on est plus forts

actel
AFFINITY