

SYNDICATS

N'OUBLIEZ JAMAIS
Seul vous n'êtes rien
SYNDIQUE
VOUS ETES TOUT!
Rejoignez la F.G.T.B.

Redaction et Administration:
8, rue Jos. Stevens, Bruxelles

HEBDOMADAIRE DE LA FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE (F.G.T.B.)

Compte-cheques Post. 1530.10
Téléphone: 11.80 67 (4 lignes)

Les prix doivent encore baisser !

Il faut continuer à taper sur le même clou

par Paul FINET

Décidément, les décrets imposant des baisses de prix ont fait l'objet de nombreuses protestations. On ne proteste pas contre le fait que les prix soient trop élevés, mais contre le fait qu'ils sont trop élevés pour les consommateurs. Les décrets sont intolérables aux yeux des consommateurs. Les décrets se plaignent que les décrets imposés constituent pour eux des éléments de ruine inévitable. Les délégations chez le ministre des Affaires Economiques succèdent aux délégations. Il paraît même que le ministre a dit à M. Liégeois qu'il subit un assaut de coléoptères. Les décrets imposés sur la paille par les décrets de 10 % et les décrets imposés sur les produits textiles !

La puissante Fédération des Industries Belges mène le jeu. En signe de protestation contre les arrêtés ministériels du 13 février, parus au « Moniteur » du 16 courant, l'association patronale la plus représentative vient de faire savoir qu'elle se retire de la Commission de Coördination Economique, et elle envoie au ministre la démission de ses délégués.

Les commerçants se mettent en grève. Ils crient misère en faveur des bénéficiaires qui leur sont autorisés. Ils protestent contre les décrets imposés. Ils crient misère en faveur des consommateurs. Et tout cela parce que le gouvernement a, enfin, osé imposer des diminutions de prix sur des articles qui, dans leur grande majorité, coûtent encore entre 4 et 5 fois ce qu'ils coûtaient avant-guerre !

Nous ne sommes guère disposés à nous laisser émouvoir par des criailleries qui montent des milieux industriels et commerciaux au sujet de la dernière baisse de prix. Nous espérons bien que le gouvernement observera la même attitude.

Il y a plus. Les associations patronales, la Chambre de Commerce, les associations de commerçants, les associations de producteurs ont maintes fois déclaré qu'ils ne pouvaient pas accepter la déflation économique. Les décrets imposés par le gouvernement. Le monde capitaliste et financier n'en finissait pas de proclamer qu'il était nécessaire de révaloriser les rémunérations par des baisses substantielles des produits de consommation. Mais toutes ces proclamations étaient sans doute destinées à conserver un caractère strictement académique, puisque dès l'instant où il faut passer de la théorie aux actes, dès l'instant où il faut toucher à des intérêts, on assiste à une véritable crise de coffres-forts en délire.

Pendant des mois, depuis juillet 1946 exactement, les travailleurs ont attendu que les prix baissent. Un premier pas vient d'être fait, et ce ne peut être le dernier.

Tant pis, si les milieux intéressés ne veulent pas comprendre que ce ne sont pas toujours les mêmes qui doivent consentir des sacrifices. Tant pis si les milieux dits bourgeois n'ont aucun sens d'une discipline nationale, ni aucune perception de ce que peut être l'intérêt national, si cet intérêt national exige que l'on taille dans leurs profits.

Malgré les criailleries intéressées, les prix doivent baisser encore. Il faut continuer à frapper sur le même clou.

C'est ce que nous ne cessons de réclamer.

Le Bureau de la F.G.T.B. réaffirme sa position

Le Bureau de la F.G.T.B. s'est réuni le 25 février 1947.

Il a pris acte avec satisfaction des mesures prises par le Gouvernement pour imposer des diminutions de prix, notamment pour les produits textiles, les chaussures et les articles d'usage ménager. Il considère que la politique de baisse des prix doit être continuée avec plus d'énergie que jamais malgré l'opposition que cette politique rencontre dans certains milieux patronaux. Le Bureau de la F.G.T.B. a constaté au cours de sa séance que les décrets imposés par le Gouvernement ont été appliqués avec la plus stricte équité et que ce contrôle doit devenir plus effectif notamment par une participation plus directe des organisations syndicales.

Considérant l'ensemble de la question des prix, le Bureau est d'avis que pour bon nombre de produits, des prix exagérés sont encore pratiqués et que tant qu'il subsistera un état de pénurie relative, il sera nécessaire de fixer par voie d'autorité des prix maxima. Par voie de conséquence, il importe non seulement de maintenir mais de renforcer la Commission des Prix.

Le Bureau de la F.G.T.B. considère que plus que jamais, il est nécessaire de poursuivre une politique de baisse des prix qui soit générale et par

des baisses substantielles de prix et il estime que la liberté des échanges ne peut être envisagée que pour les produits qui se trouvent en abondance sur les marchés.

Un congrès de cheminots

Le dimanche, le secteur « Cheminots » de la Centrale générale des Services publics a tenu un congrès extraordinaire à la Maison du Peuple de Bruxelles, sous la présidence de Devaux.

L'assemblée a examiné, en premier lieu, les projets de réforme de structure de la C. G. S. P. Henri Jansen, président de celle-ci, fit observer que l'œuvre de centralisation syndicale des agents des services publics, commencée au lendemain de la libération, ne peut encore être parfaite. Il faut poursuivre l'œuvre commune.

Le Bureau fit admettre, à une forte majorité, plusieurs propositions sur la réorganisation administrative et l'autonomie financière du secteur, qui avaient fait l'objet d'un rapport de Claus.

Quant aux barèmes, le congrès réclama une révision radicale des barèmes. Le Bureau fit adopter le principe de la révision des barèmes des délégations.

Camermans (Page 16) président du secteur par 29 voix, contre 5 à M. Mayeur.

2019: votre magazine Syndicats change !

Le cœur populaire

Ce titre n'est pas à moi. Il appartient à Jehan Rictus, le poète des « Soliloques du Pauvre », ce recueil de poèmes, cette cantilène, plutôt, qui commence ainsi :
« Mais, j'ai vu dans le monde un cœur qui aime, un cœur qui aime, un cœur qui aime, un cœur qui aime, un cœur qui aime... »
Mais j'ai vu dans le monde un cœur qui aime, un cœur qui aime, un cœur qui aime, un cœur qui aime, un cœur qui aime...
n'écrivait de poèmes qu'en argot qui, comme le latin, dans ses mots, brave l'honnêteté. Jehan Rictus les aimait, les pauvres. Il les berçait de ses chansons, autant qu'il le pouvait, mais aussi il leur disait, en révolutionnaire vrai qu'il était, leurs quatre vérités.

Or, ce matin, j'ai vu s'épanouir, malgré le gel implacable et le pavé blissant, un cœur qui aime, un cœur qui aime, un cœur qui aime, un cœur qui aime, un cœur qui aime...
une infirmière sociale dont la faiblesse s'enfermait dans des vêtements de ménagère plutôt que d'infirmière — on a ses heures, n'est-ce pas ? — portait au bas d'un bras fatigué comme son corps tout entier un seau de charbon qu'elle avait été emprunter à une amie. Un homme entre deux âges passait, la face aussi verte que ses vêtements verdissés par l'usage. Il lui prit le seau des mains. Et parce que, à la fin du travail benévole, la femme cherchait je ne sais quoi dans son réticule, l'homme lui parut tout à coup décontenancé.

— Que cherchez-vous, Madame ?
— Oh ! ce n'est rien, répondit-elle en rougissant : c'est ma clé.
Sur quoi l'homme s'éloigna en portant deux doigts en V à la visière de sa casquette.
— Si j'ai fait ça, dit-il encore, c'est pour vous rendre service : vous l'avez bien mérité.

Alors seulement ils reconnurent un de ses anciens assistés.
Des autos passaient, emportant vers de certaines tiédeurs ce dont on ne savait au juste, si c'étaient des froids ou des froids de froids.

MONTICIE



Belle et sinueuse, la Semois se faufile entre les collines boisées. Voyez nos chroniques touristiques en 8^e page



ÉLECTIONS RÉGIONALES 2019

EMPLOI | VIVRE ENSEMBLE | VIVRE EN VILLE
FGTBBRUXELLES2019.BE



POUR UN TRAVAIL JUSTE

PAS
JUSTE UN
TRAVAIL
FGTB-ABVV
Bruxelles-Brussel

➤ LA FGTB BRUXELLES ENTRE EN CAMPAGNE POUR LES ÉLECTIONS RÉGIONALES 2019 :

« 56,5 % des salariés bruxellois entre 15-24 ans sont occupés par des contrats temporaires ! »

A l'approche des élections régionales du 26 mai 2019, la FGTB Bruxelles entre en campagne. Objectif : replacer les travailleurs et les travailleuses au centre des préoccupations politiques. Trois priorités : garantir à tous les bruxellois et bruxelloises leur droit à la ville, faire de la diversité la force de notre région et... veiller à la qualité de l'emploi. Les résultats du récent baromètre bruxellois de la qualité de l'emploi réalisé par la FGTB Bruxelles l'atteste : il y a urgence.

D'ici les élections régionales du 26 mai 2019, la FGTB Bruxelles mènera une campagne qui s'articulera autour de trois priorités pour la prochaine législature :

- La qualité de l'emploi car chacun doit pouvoir s'épanouir via le travail ;
- La diversité et le modèle bruxellois du « vivre ensemble », qui constitue une ligne de force pour notre Région ;
- Le droit à la ville car chacun doit bénéficier

d'une véritable qualité de vie en termes de logement, de mobilité ou de santé.

Ces trois thèmes seront également présentés de manière concrète à travers des baromètres du vivre ensemble, de la qualité de vie à Bruxelles et de la qualité de l'emploi. Un baromètre bruxellois de la qualité de l'emploi – unique (une première) – récemment finalisé.

« Notre baromètre de la qualité de l'emploi met en lumière la face cachée du marché du travail régional. Nous y démontrons, par une analyse des statistiques officielles de l'emploi, que la baisse du taux de chômage observée depuis 2013 va aussi de pair avec une dégradation continue de la qualité de l'emploi. Les politiques mises en œuvre par le Gouvernement fédérale au cours de la dernière législature ont en effet généré une dérégulation croissante du droit et des conditions de travail. » explique Estelle Ceulemans, Secrétaire générale de la FGTB Bruxelles.

« Les conséquences sont désastreuses pour le monde du travail : augmentation de l'emploi à temps partiel subi, de l'emploi sous statut de faux indépendant, des contrats temporaires... Nous montrons également que ces types d'emploi précaires touchent inégalement la population bruxelloise. Ainsi les jeunes sont les

plus touchés par l'emploi temporaire, et les femmes les plus touchées par l'emploi à temps partiel. »

Concrètement :

- **42,5%**, c'est le pourcentage de salariés bruxellois à temps partiel pour motif qu'ils n'ont pas trouvé d'emploi à temps plein ou que l'emploi souhaité n'est offert qu'à temps partiel ;
- **4 723**, c'est le nombre de fonctionnaires bruxellois à temps plein en moins entre 2008 et 2016
- **56,5%** des salariés bruxellois entre 15-24 ans sont occupés par des contrats temporaires ;

Cet exercice minutieux de récolte de données chiffrées est disponible via www.fgtb-bruxelles2019.be.

**CONCOURS | WEDSTRIJD
2019**

INSCRIS-TOI !
SCHRIJF JE IN !
WORKINGCLASSLIVE.BE

**WORKING
CLASS LIVE**

Concours Musical Working Class Live 2019

Les inscriptions sont ouvertes !

Instauré en 2013, à l'occasion de la 20^{ème} édition du 1er Mai FGTB Bruxelles/FMSB, le concours « Working Class Live » s'adresse aux artistes et aux groupes de Bruxelles (amateurs, semi-pro ou pro) pratiquant toute musique actuelle (rock, hip-hop, électro, pop, world, etc.)

Comme Indigo Mango & The Kameleons en 2017, Chicos Y Mendez en 2014 ou Man On Fire & The Soul Soldiers en 2015, le groupe ou l'artiste gagnant ouvrira les traditionnels concerts de la Place Rouppe et se verra remettre la somme de 1000€.

Deux tours de sélection sont organisés : le premier vise, en interne, à sélectionner trois demi-finalistes. Lors du second tour, le mercredi 14/03/2019, ceux-ci se produiront, à l'Ancienne Belgique (AB). Ce sera l'occasion pour notre jury et pour le public d'élire le finaliste qui se produira en ouverture des concerts de la Fête du 1^{er} mai 2019.

L'accès à la soirée-concert du 14/03 à l'AB est gratuit !

Tu es musicien et tu veux participer au concours, inscris-toi via le formulaire d'inscription :

<http://www.workingclasslive.be/>

SOIREE DÉBAT 19|12|18

CCB
CEPAG

MIXITÉ SOCIALE EN MILIEU SCOLAIRE : LA SOLUTION CONTRE LES INÉGALITÉS ?

Pour sa campagne de sensibilisation 2018, la CCB a décidé de retourner sur les bancs de l'école, pour dénoncer les inégalités qui traversent les salles de classe de la maternelle à l'université.

L'école aujourd'hui génère des processus de sélection et de discrimination qui touchent principalement les enfants issus des milieux populaires. Bruxelles n'échappe pas à la règle, avec d'indéniables inégalités de performance entre établissements scolaires. Pour les contrer, plusieurs études tendent à démontrer l'impact positif de la mixité sociale sur la réduction des inégalités scolaires.

Mais qu'en est-il réellement ? La mixité sociale en milieu scolaire est-elle la seule voie possible ? Son bénéfice réel n'est-il pas surévalué ?

Pour réfléchir à ces questions et conclure l'année civile de manière studieuse, l'Ecole Syndicale vous invite afin d'échanger sur le sujet, en présence de :

François GHESQUIÈRE (Université Libre de Bruxelles)
Pierre MARISSAL (Université Libre de Bruxelles)

19|12|18 - 18:00 - 20:00

Rue de Suède 45 A | 1060 BXL

Des sandwiches seront offerts | Infos: veronique.bel@fgtb.be

NAMUR

← Explorer

RECHERCHE D'EMPLOI • 18-26 ANS
FORMATION À NAMUR

TAGUEZ VOTRE AVENIR PROFESSIONNEL

Mettez en avant vos atouts pour une insertion rapide à l'emploi, échangez avec des pros qui vous donneront des conseils et des infos sur le marché du travail.

AFICo vous propose 8 jours de formation, un coaching et un parrain/une marraine expérimenté.e, qui vous donneront des trucs et astuces pour décrocher un job.

#coaching #tips #job #experience #success

Prêts ? Taguez-vous !

SÉANCES INFO
25.01.19 & 08.02.19
Au CINEX
Rue St Nicolas 84, 5000 NAMURCONTACT
AFICo ASBL
081 64 99 52 • info@afico.be
Rue Borgnet 14, 5000 NAMUR

avec le soutien



CEPAG
AFICo
Namur

Orientation socioprofessionnelle
DU 14.01 AU 02.04.19 | TAMINES OU NAMUR

FORMATION
**DECOUVERTES
HORIZONS**

communication, confiance, stage, emploi, orientation, aptitudes

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 -

18.12.18 & 08.01.2019

- Lieux de Formation -

TAMINES | Maison des Jeunes

Rue du Presbytère 1, 5060 TAMINES

NAMUR | CGSP

Rue de l'Armée Grouchy 41, 5000 NAMUR

CONTACT | AFICo asbl (AGR/102)

Rue Borgnet 14, 5000 NAMUR

081/64 99 52 | info@afico.be

www.afico.be | f afico.asbl



Avec le soutien de :



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

INFORMATION IMPORTANTE**VOTRE COTISATION SYNDICALE**

Le monde et le marché du travail évoluent. Votre syndicat aussi. Afin de pouvoir encore mieux vous représenter à l'avenir, la Centrale Générale et le SETCa se sont accordés sur une représentation unique des secteurs.

En vue d'harmoniser notre fonctionnement interne, nous devons apporter certaines modifications en matière de prélèvement de la cotisation syndicale.

Jusqu'à présent, la cotisation était prélevée à terme échu (cotisation de novembre prélevée en décembre).

Nous devons modifier cette période de prélèvement et cela nous oblige à effectuer un rattrapage de cotisation.

En décembre 2018, nous serons contraints de prélever 2 cotisations syndicales (un prélèvement le 7/12 pour la cotisation de novembre et un prélèvement le 20/12 pour la cotisation de décembre).

A partir de janvier 2019, la cotisation sera donc ainsi prélevée le mois pour le mois.

Veuillez nous excuser pour les inconvénients occasionnés suite à cette modification.

Bonne nouvelle néanmoins:**Les cotisations syndicales ne seront pas indexées en 2019 !**

Pour toute question ou difficulté rencontrée suite à cette modification, nous vous invitons à nous contacter au 081 / 64 99 61.

Merci de votre compréhension.

La Centrale Générale FGTB de Namur

**Centrale Générale
FGTB Namur**

BRABANT WALLON

Centrale des Métallurgistes
MWB-FGTB Brabant Wallon.
Rue du Géant, 2bte3 à 1400 NIVELLES
Tél : 067/89.32.10Cher(e)s Camarades, en cette période de fin d'année, nous vous informons que nos bureaux seront exceptionnellement fermés du lundi 24 décembre 2018 au mardi 1^{er} janvier 2019 inclus.

Nous aurons le plaisir de vous accueillir, à nouveau, à partir du mercredi 2 janvier 2019. Nous vous souhaitons d'ores et déjà à toutes et à tous de merveilleuses fêtes de fin d'année.

*Votre régionale vous souhaite
de joyeuses fêtes!*

WALLONIE PICARDE

FGTB Centrale Générale



En raison des fêtes de fin d'année:

Nos bureaux de Tournai (avenue de Maire 134) et de Mouscron (Rue du Val 3) seront fermés du 21 décembre 2018 à midi jusqu'au 1^{er} janvier 2019.

Fabrice LAMARQUE



Cher(e)s Camarade(s),

à l'approche des fêtes de fin d'année, nous vous informons que nos bureaux (à l'exception de Dottignies et du Bizet) seront ouverts :

Le lundi 24 décembre 2018 **de 9h à 12h**

Le lundi 31 décembre 2018 **de 9h à 12h**

Meilleurs vœux à toutes et tous !



HAINAUT

> A PARTIR DU 1^{ER} JANVIER 2019

NOUVEAUX HORAIRES POUR LE SERVICE SOCIAL ET LE SERVICE ADMINISTRATIF/COTISATION

Horaire de réception

LUNDI	8h30 à 12h00	Fermé
MARDI	Fermé	13h00 à 16h00
MERCREDI	Fermé	
JEUDI	8h30 à 12h00	Fermé
VENDREDI	8h30 à 12h00	Fermé

Avis aux affiliés de la Centrale du Transport – UBT section Hainaut – Brabant Wallon

Dans le cadre du passage vers cette année nouvelle, nous vous informons des nouveaux taux de cotisations qui seront appliqués à partir du 01/01/2019.

Taux mensuel de cotisations :

Actifs 17,00 €

Pré-pensionnés 10,20 €

Demandeurs d'emploi, invalide, temps partiel : 9,20 €

Pensionnés 3,20 €

CHARLEROI

L'asbl Vie-Esem Cepag Sud Hainaut, en collaboration avec le Plan de Cohésion Sociale d'Anderlues, a le plaisir de vous inviter à sa formation

«Services publics en danger: vous êtes ciblé.e.s!»

Les services publics sont nécessaires à l'organisation d'une société démocratique ! Et pourtant, le Gouvernement libéral veut les voir disparaître, au profit de services privatisés...Quelles seraient, alors, les conséquences pour le citoyen ?

Nous vous proposons d'en parler avec notre formateur (CGSP) spécialiste des services publics, Olivier Starquit.

Au programme :

- Se réapproprier les concepts suivants : capitalisme, libéralisme, néolibéralisme, socialisme, communisme ;
- Connaître les divers services publics et leurs niveaux de compétence ;
- Découvrir les attaques qu'ils subissent et les conséquences sur les citoyens ;
- Quel avenir et quelle évolution peut-on imaginer ?



Infos pratiques :

Où ? Au PCS d'Anderlues – Rue Pierre Babusiaux 4, 6150 Anderlues

Quand ? Les 6 et 19 décembre, de 9h à 16h

Pour qui ? Ouvert à tous les citoyens, avec ou sans emploi.

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

GRATUIT !

Café et collations offerts - Possibilité de commander des sandwiches.



LIÈGE - HUY - WAREMME

PERMANENCE SOCIALE

Conseil - Accompagnement - Information
 CPAS - Chômage - Créance alimentaire
 Logement - Énergie - Santé

Conseils,
 accompagnement
 et orientation
 dans le domaine social,
 privé et professionnel...



HORAIRE

Sans rendez-vous :
 mardi et jeudi matin

Avec rendez-vous :
 mardi et jeudi après-midi

CONTACT

Magali DAVID

04 221 97 19 | magali.david@fgtb.be
 Place Saint-Paul 9/11
 Rez-de-chaussée
 4000 LIÈGE

FGTB
 Liège - Huy - Waremme

La permanence sociale

Vous êtes nombreux à vous retrouver dans des situations de plus en plus complexes, sans savoir vers qui vous tourner. La permanence sociale de la FGTB Liège-Huy-Waremme peut vous aider :

- » Conseil et accompagnement suite à la limitation des allocations d'insertion (fin de droit).
- » Information et orientation dans le domaine social, professionnel et privé.
- » Accompagnement dans les démarches vers le CPAS.
- » Soutien administratif.
- » Orientation vers nos experts chômage et juridique.
- » Réorientation vers les partenaires associatifs locaux et les services d'aide...
- » Information en matière de logement et d'énergie.
- » Orientation en matière de médiation de dettes et règlement collectif de dettes.
- » Créance alimentaire : information, médiation, orientation du dossier vers des avocats spécialisés droit de la famille, accompagnement procédure SECAL.

D'autres services sont également à votre disposition

Votre permanence chômage

Nous avons 18 permanences chômage sur l'arrondissement Liège-Huy-Waremme, trouvez la plus proche de chez vous sur www.fgtb-liege.be.

Le service Disponibilité

Si vous êtes convoqué par le Forem dans le cadre du contrôle de votre disponibilité sur le marché de l'emploi ou pour défaut de collaboration.

Le service Audition

Si vous êtes convoqué par l'ONEM (service litiges).

L'office de droit social

Quand vous rencontrez un problème juridique concernant le droit du travail ou la sécurité sociale.

La permanence Aide Emploi-Formation

Rédaction CV et lettre de motivation, méthodes de recherches d'emploi, entretien d'embauche, formation...

Boutique de Droit

Aide juridique gratuite en droit privé. Logement, famille, consommation...

Plus d'info ? www.fgtb-liege.be

Avis important

► Paiement des allocations de chômage de décembre

Afin de réaliser votre **paiement** du mois **de décembre** dans les meilleurs délais, nous vous prions de bien vouloir **rentrer votre carte au plus tard le 21 décembre 2018**.

► **Attention** – si vous êtes susceptibles de travailler durant la période du 22 au 31 décembre vous devez conserver votre carte jusqu'à la fin du mois.

FGTB UBOT
 Ensemble, on est plus forts

Avis aux affiliés de la Centrale du Transport –
 UBT Section Liège Verviers Namur Luxembourg

Dans le cadre du passage vers cette nouvelle année, nous vous informons des nouveaux taux de cotisations qui seront appliqués à partir du 01/01/2019.

Taux mensuel de cotisations :

Actifs 17,00€
 Préensionnés 10,20€
 Demandeurs d'emploi, invalide, temps partiel : 9,20€
 Pensionnés : 3,20€



Votre régionale vous souhaite de joyeuses fêtes!

➤ ECONOMIE ET POLITIQUE

La Wallonie se débarrassera-t-elle un jour de la pauvreté ?

Moins 35.000 chômeurs en Wallonie par rapport à 2017 alors qu'en Flandre, le chômage n'a reculé que de 13.850. Un taux de chômage en recul continu (mais qui culmine quand même à 13,6%). Un taux de croissance du PIB en volume par habitant de 1,6 % en Wallonie contre 0,9 % en Flandre et 0,4 % à Bruxelles... Malgré ces bons indicateurs, la Wallonie reste en retard par rapport à la Flandre, ce qui se traduit par un taux de pauvreté élevé : 21,2 % de la population wallonne (contre 15,9% pour la moyenne belge) vit sous le seuil de pauvreté et 8,3 % de la population connaît des déprivations matérielles sévères. La Wallonie s'en sortira-t-elle un jour ? A fortiori avec moins de moyens suite à la 6e réforme de l'Etat, voire dans un cadre confédéral ?

21,2 % de la population wallonne vit sous le seuil de pauvreté et 8,3 % de la population connaît des déprivations matérielles sévères.

La situation est encore plus préoccupante pour certaines parties de la population : 46,7 % des familles monoparentales vivent

sous le seuil de pauvreté et 23,1 % souffrent de déprivations matérielles sévères. Concrètement, environ un cinquième de la population wallonne vit dans un ménage ne disposant pas d'un revenu de 1.139 € net par mois pour un isolé ou de 2.392 € pour un ménage composé de 2 adultes et de 2 enfants de moins de 14 ans.

Le taux de pauvreté en Belgique n'a pour ainsi dire pas bougé en Belgique depuis 20 ans. Depuis le début de la crise, il a même un peu augmenté en Wallonie. Arrivera-t-on un jour à éradiquer cette pauvreté ou au moins à la faire diminuer ?

Cela dépend largement des politiques qui seront menées. L'IWEPES, Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique, en collaboration avec le bureau d'études SONECOM, l'Institut du Développement durable et l'Université de Liège, a

posé la question de l'évolution possible de cet enjeu. Le rapport de l'étude prospective « *Pauvreté, précarité et exclusion socio-économique en Wallonie : quels futurs possibles ?* » examine quatre scénarios d'avenir à l'horizon 2040 élaborés sur la base de l'examen de l'évolution du système socio-économique wallon.

Il ne s'agit pas de « prédictions » mais de « prospective ». C'est une aide à la décision politique en fonction de différents scénarios cohérents tenant compte d'une série de variables dont la gestion politique. Ainsi les quatre scénarios ont une connotation politique bien marquée (libérale, social-démocrate, franchement inclusive ou de repli régional) qui peut aussi orienter l'électeur dans les choix qu'il fera lors des prochaines élections qui seront européennes, législatives mais aussi régionales.

Scénario 1: l'individualisme et la survie des plus forts

En 2040 les politiques libérales se sont imposées : l'individualisme prime. On ne peut plus compter sur les caisses de l'Etat, il faut se débrouiller soi-même.

La Belgique est progressivement devenue en 20 ans un Etat confédéral. La Wallonie doit néanmoins faire face à de nouvelles réglementations fédérales, notamment les restrictions en matière d'allocations sociales, de plus en plus limitées dans le temps.

Des pans entiers de l'action publique ont été délaissés par les pouvoirs publics, contraignant les citoyens à supporter certaines charges sociales de manière autonome. Ils doivent notamment assurer la prise en charge de leurs aînés, pourtant de plus en plus nombreux dans la population wallonne.

SITUATION ÉCONOMIQUE

- ECONOMIE** Transactions commerciales internationales (biens et services) et très peu de régulation (impact négatif sur recettes fiscales).
- EMPLOI** Beaucoup d'emplois temporaires et précaires.
- CONSOMMATION** = marqueur social Coût de la vie ↗

Résultats : Une pauvreté généralisée, sauf pour « les plus forts ». Les publics les plus fragiles, les seniors, les moins formés doivent se contenter d'un revenu minimum et sont laissés pour compte.

Scénario 2: Plans Marshall x et Etat social « actif »

En 2040, la Wallonie social-démocrate connaît des tensions face aux politiques européennes et fédérales, aux tendances très libérales dans un contexte de mondialisation à peine ralentie. Le gouvernement régional tente d'en atténuer les effets économiques et sociaux. Après avoir développé des « pôles d'excellence », la Wallonie bénéficie progressivement de sa reconversion économique.

SITUATION ÉCONOMIQUE

- ECONOMIE** Transactions commerciales internationales (biens et services), légère régulation. Investissements régionaux (logement et mobilité).
- EMPLOI** Chômage élevé et peu d'emplois de qualité. Développement métiers techniques, nouvelles technologies et soins aux personnes âgées.
- CONSOMMATION** Consommation collective et tenant compte des enjeux environnementaux et culturels.

Résultats : l'économie ne se porte pas mal mais on assiste à une dualisation assez nette. Le chômage de masse persiste à côté d'un volume restreint d'emplois de qualité. L'Etat social actif s'est lui aussi réinventé sans changer de nature.

Dans une société valorisant l'excellence et l'efficacité, les inégalités et la pauvreté se fondent plus que jamais sur les critères socioculturels.

La pauvreté se déplace vers la campagne où la vie y est moins chère mais les commodités et services collectifs moins présents.

Scénario 3: régulation et solidarité

SITUATION ÉCONOMIQUE

- ECONOMIE** Transactions internationales régulées pour préserver l'économie locale. Croissance économique qui tient compte des limites écologiques. Investissements régionaux : énergie, mobilité, alimentation.
- EMPLOI** Bonne répartition des emplois et équilibre flexibilité-sécurité.
- CONSOMMATION** Consommation axée sur liens sociaux. Coût de la vie ↘

En 2040, la Wallonie a renversé la vapeur. Il y a davantage de régulation et d'égalité entre les personnes à l'échelle européenne et mondiale. La Région a misé sur l'économie technologique et l'emploi de qualité. La reprise économique -essentiellement urbaine -s'accompagne d'un investissement dans l'enseignement, le numérique, ou encore les services collectifs essentiels (mobilité, logement, etc.), dans l'intérêt fondamental des citoyens. Le courant néo-social-démocrate qui s'affirme prévoit un système assurantiel inclusif.

Résultats : l'économie est durable, l'emploi de qualité, la pauvreté est réduite à une marge (problèmes d'ordre psychologique et/ou à des assuétudes ou marginalité assumée).

Scénario 4: le repli

SITUATION ÉCONOMIQUE

- ECONOMIE** Domination internationale asiatique. En réaction : développement économie locale, culturelle et patrimoniale.
- EMPLOI** Nombreux emplois saisonniers et aléatoires, sans sécurité. Travail à temps réduit ↗ plus de personnes au foyer.
- CONSOMMATION** Consommation de certains biens ou services (alimentation, énergie...) limitée à certains groupes ou communautés, surtout en zone rurale. ↗ coût de la vie, surtout énergie et logement.

Selon ce scénario le fatalisme domine face au contexte socio-économique international. Les frontières sont fermées. La Wallonie -comme d'autres régions d'Europe- se replie sur elle-même et sur ses sous-régions. Celles-ci valorisent économiquement leur passé, leur patrimoine, au profit principalement d'une certaine élite, et s'organisent autour des structures sociales de proximité traditionnelles. L'inclusion dans un groupe familial ou communautaire est déterminante pour accéder aux ressources et éviter le risque de pauvreté.

Résultats : L'exclusion sociale devient multiple. Elle frappe surtout les isolés surtout dans les zones urbaines désindustrialisées, les travailleurs précaires et les étrangers. Inégalités et discriminations augmentent. Les perspectives de mobilité sociale, et de sortie de l'état de pauvreté pour les personnes concernées, sont minces. La réponse principale est la mise en place d'un programme d'insertion par le travail communautaire, au niveau local, plutôt que de programmes d'emploi.

Dans ces 4 scénarios, interviennent des facteurs exogènes : la mondialisation, la régulation internationale, le séparatisme... Mais les réponses apportées au niveau régional à ces facteurs sont représentatives d'orientations politiques bien typées. Voilà de quoi orienter les choix des décideurs politiques mais aussi les choix de ceux qui les élisent en fonction des conséquences prévisibles des choix politiques.

Dès 2019, votre "Syndicats" change!

Vous tenez entre les mains la dernière édition, pour cette année, de votre magazine Syndicats. C'est également la dernière dans ce format et dans cette périodicité, puisque la formule évolue dès janvier prochain ! L'occasion de (re)voir, grâce à quelques images d'archives, l'évolution de «Syndicats» depuis 1945, année de sa création.

En 1945, à sa création, le magazine de la FGFB ne porte pas encore son nom actuel. Il est tout simplement intitulé « FGFB », et compte quatre pages très denses. Le logo est modernisé quelques mois après la première parution.



Dans les années 40 et 50, la place des femmes dans notre société n'est de toute évidence pas encore très claire, même dans les milieux progressistes ! Entre les conseils hebdomadaires pour élever les enfants, les idées coiffure et les recettes de cuisine, l'on peut quand même retrouver quelques articles liés aux conditions de travail du personnel féminin ! La route est longue ! Petit détail : l'on pouvait se procurer des patrons de couture au sein du service... « patrons » de la FGFB !



C'est en 1947 que le premier « Syndicats » voit le jour. Il s'agit alors d'un journal hebdomadaire, de huit pages. L'on y trouve des informations sectorielles, des articles d'opinion, des nouvelles internationales mais aussi des annonces culturelles (sorties, cinéma...).

Que nos lectrices qui ne peuvent pas s'offrir des bas n'ont pas besoin ! Jean Kent, dans le film Caravane, n'en porte plus. Et on conviendra qu'elle n'en a pas besoin!

UN PEU DE TECHNIQUE

1947 D'UN 1^{er} MAI A L'AUTRE
VOTRE JOURNAL GRANDIT!
 Par G. KOULISCHER

«Syndicats», tout comme son frère flamand «De Werker», grandit et se développe. Nous avons quatre pages le Premier mai de l'année passée. Nous en avons huit aujourd'hui. Nous espérons fermement vous en offrir douze l'année prochaine.

Dans ces pages, trouvez-vous tout ce qui vous intéresse? Pas encore, sans doute. Mais, quand même, comparez votre journal de maintenant avec celui d'il y a un an et jugez du progrès réalisé.

Nous vous tenons régulièrement au courant de l'actualité et de l'actualité syndicales. Les militants les plus autorisés de notre mouvement exposent et commentent les problèmes de l'heure et traduisent vos inquiétudes et vos espoirs.

Des pages spéciales sont destinées aux travailleurs affiliés à la Centrale des Textiles, à celle du Bâtiment, du Bois et des Industries Diverses, à celle des Transports. Dans notre prochain numéro vous trouverez une page rédigée par la Centrale des Métallurgistes et dans celui de la semaine suivante celle rédigée par le Syndicat Général des Employés.

Au surplus, par le jeu de nos éditions multiples, il nous est possible de consacrer maintenant une plus large place à vos activités régionales. Dans les pages du Brabant et la Capitale, du Hainaut et de la Flandre Wallonne, du pays de Charleroi et de celui de Liège, de la région de Verviers et de celle de Namur et du Luxembourg, vous trouvez toutes les semaines des nouvelles de vos régions et des articles signés des noms de vos militants.

Aussi souvent que possible, un avocat commente dans nos colonnes la législation sociale, un médecin parle de la santé et de l'hygiène. Désormais, un camarade compétent vous présentera régulièrement les grands problèmes économiques qui intéressent la classe ouvrière.

Une large place est réservée, toutes les semaines, aux femmes et aux jeunes. Nous sommes certains que leurs pages et les autres trouvent, dans leurs pages, des articles intéressants et des conseils utiles.

Notre journal s'adresse non seule-

1947 : «Syndicats» inclut désormais plus largement les centrales et régionales!

Le premier mai, «journée de lutte, journée de solidarité».

FRAMERIES
 «La Ducale», à 10 heures, sous la présidence de M. CARDON (F.G.T.B.); P. ROSIER (S.M. Métallurgistes); P. DREAU (Confédérés Pensionnés); Edgard D. (ancien ministre).

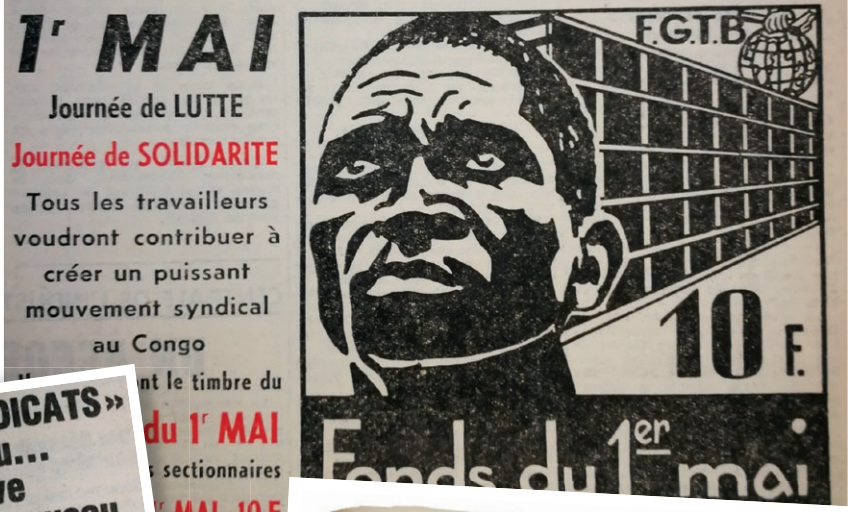
A EUPEN
 heures, fête au local, Maasstrasse. Entrée Um 20 Uhr, Festabend «Boston», Maasstrasse. Trêfle. Vorträge, Tanz, men, gratis Verlosung.

A JEMAPPES
 «La Citadelle», à 10 heures, Meeting sous la présidence de M. VICTOR CHEVALIER et C.G.B.I.D.).

A LESSINES
 «La Citadelle», à 10 heures, Meeting sous la présidence de M. VICTOR CHEVALIER et C.G.B.I.D.).

A LIEGE
 «La Citadelle», à 10 heures, Meeting sous la présidence de M. VICTOR CHEVALIER et C.G.B.I.D.).

A NAMUR
 «La Citadelle», à 10 heures, Meeting sous la présidence de M. VICTOR CHEVALIER et C.G.B.I.D.).



A la fin des années 80 (entre 1988 et 1990), Syndicats a connu beaucoup de changements ! Durant une assez brève période, le « Nouveau Syndicats » a été publié, en format plus compact, avant de revenir à la formule initiale. Le logo de la couverture de droite précède celle que vous connaissez actuellement.



«SYNDICATS» a vécu... ...vive «Le nouveau SYNDICATS»



Des thèmes intemporels...

1946
 LA FEMME AU TRAVAIL
LA MAIN D'ŒUVRE FEMININE EST HONTEUSEMENT EXPLOITEE

1957
Le financement de la Sécurité Sociale
 On discute ferme, ces derniers temps, du problème de l'impôt sur les revenus ainsi que de la cotisation et du plafond de la sécurité sociale.

1991
LES SALAIRES ET LA SECURITE SOCIALE ONT DEJA DONNE!

1988
La F.G.T.B. exige un effort supplémentaire pour les chômeurs âgés

Les Centrales...



Dans les INDUSTRIES ALIMENTAIRE et HOTELIER

> SOCIÉTÉ

Allocataires: la galère du logement



Le nombre de cas de « discrimination à la fortune » signalés chez UNIA a augmenté de 35% en un an. Ces cas concernent notamment des allocataires sociaux qui se sont vus refuser un logement en raison de leur situation sociale et financière.

En octobre dernier, UNIA (ex-« Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme ») publiait ses chiffres sur la discrimination au logement, sur la base du revenu ou de la situation socio-économique du candidat locataire. Ces chiffres comptent uniquement les faits qui ont été dénoncés auprès de l'institution. Les cas sont donc potentiellement beaucoup plus nombreux. « Unia ouvre chaque année davantage de dossiers pour des personnes qui n'arrivent pas à se loger à cause de leur situation financière. En 2017, 129 dossiers ont ainsi été ouverts sur base du critère "fortune", soit 35% de plus que l'année précédente. »

Calculer, oui, discriminer, non

L'institut fournit des critères précis quant à ce type de discrimination. Qu'est-ce qui est permis, qu'est-ce qui ne l'est pas ? Un propriétaire peut évidemment vérifier la situation d'un candidat locataire, et refuser cette candidature si les revenus ne sont manifestement pas assez élevés pour payer le loyer. Exemple : un propriétaire demande 1000€ pour un loyer, et le candidat gagne 1300€/mois. Dans ce cas, refuser sa candidature ne compte pas pour de la discrimination, puisqu'il est avéré que le logement est trop cher par rapport au revenu. Ce qui n'est pas autorisé, par contre, c'est

de refuser un candidat parce que ses revenus proviennent d'allocations sociales. Pourtant, ce genre de discrimination est fréquent. « Pas moins de 35% des dossiers ouverts par Unia pour le critère « discrimination à la fortune » concernent des locataires qui ne trouvent pas de logement parce qu'ils reçoivent des allocations du CPAS. Les chômeurs (10% des dossiers) et les personnes handicapées (8,5% des dossiers) font également souvent face à des refus de propriétaires », explique Patrick Charlier, directeur d'Unia.

Que dit la loi ?

La loi antidiscrimination regroupe de nombreux critères, 19 au total. Citons entre autres le sexe, la prétendue « race », l'âge, la religion, le handicap et bien d'autres, mais aussi « la richesse ». Entendez donc, « la pauvreté ». Il n'est pas légal d'exiger du locataire un CDI, ou des revenus exclusivement issus d'un salaire. L'exigence courante des « trois fiches de salaires » n'est

35% des dossiers ouverts par Unia pour le critère « discrimination à la fortune » concernent des locataires qui ne trouvent pas de logement parce qu'ils reçoivent des allocations du CPAS

donc pas légitime. Le logement est un droit fondamental pour tous, peu importe la situation personnelle. Publier des annonces immobilières affichant des mentions comme « CPAS s'abstenir » ou « CDI exigé », c'est donc se mettre dans l'illégalité.

Les vérifications du revenu d'un candidat doivent se faire de manière raisonnable et objective. Un propriétaire peut demander une preuve de revenu, mais cela ne doit pas se limiter aux fiches de salaire, cette démarche excluant d'emblée d'autres types de revenus. Toutefois, sauf cas explicite, la discrimination n'est pas toujours facile à prouver. « La sélection d'un locataire par le bailleur résulte souvent du souci, légitime, de confier son bien à un locataire scrupuleux du respect des termes du contrat de location, comme le paiement du loyer ou l'entretien de son logement. Le traitement des signalements liés au critère de la fortune est, de fait, délicat à appréhender. Il n'y a discrimination que lorsque le bailleur juge a priori que les candidats bénéficiant de tel type d'allocation (par exemple, le revenu d'intégration octroyé par le CPAS) ou travaillant avec tel type de contrat (à durée déterminée ou intérimaire) sont à exclure d'office, sans que soit examiné le montant des revenus dans leur ensemble (en y incluant par exemple, les allocations familiales, etc.). »

Stratégie d'évitement

Dans sa brochure sur le sujet, Unia donne des recommandations quant à la lutte contre la discrimination à la « fortune ». L'institut explique également que le

contexte de crise, et la multitude de profils en recherche de logements bon marché, favorise cette sélection discriminatoire. « La demande pour certains types de logements dépasse largement l'offre. La concurrence entre candidats locataires s'en trouve exacerbée, ce qui tend à renforcer la dynamique discriminatoire. Certaines catégories de personnes plus fragiles (allocataires sociaux, personnes issues de l'immigration, familles monoparentales...) se retrouvent dès lors en position précaire. » Le candidat qui répond à plusieurs critères fréquents de discrimination se voit d'autant plus rejeté par les propriétaires. Dénoncer ces faits et tenter d'y répondre par le dialogue, ou encore agiter le texte de loi sous le nez des propriétaires peu scrupuleux, informer au maximum tant les propriétaires que les locataires et les agents immobiliers, tout doit être mis en œuvre pour en finir avec ces « stratégies d'évitement » des plus précarisés.

La brochure d'Unia sur la discrimination au logement : <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/la-discrimination-au-logement-informations-aux-locataires-proprietaires-et-professionnels-du-secteur>

Vous avez subi une discrimination de ce genre ? Vous voulez la dénoncer ? Consultez le site d'Unia et signalez votre cas. <https://www.unia.be/fr/signaler-une-discrimination>

Emploi de fin de carrière à 55 ans: pour certains travailleurs, c'est aujourd'hui ou jamais!

Vous avez entre 55 et 60 ans et vous souhaitez réduire votre temps de travail par la prise d'un crédit-temps dit « de fin de carrière » ? Dans ce cas, introduisez votre demande dès maintenant car à partir de 2019, vous n'aurez plus droit à une allocation de l'ONEM qu'à partir de 60 ans.

Pour de nombreux travailleurs âgés, la seule façon de pouvoir encore rester au travail consiste à opter pour un emploi de fin de carrière (« crédit-temps fin de carrière », interruption de carrière à mi-temps ou à raison d'un cinquième temps). Surtout à mesure que se font sentir les effets du relèvement des conditions d'âge pour l'accès à la pension, à la pension anticipée et au régime de chômage avec complément d'entreprise. Aveugle à cette réalité, le gouvernement a porté l'âge d'accès aux emplois de fin de carrière de 55 à 60 ans.

Jusqu'ici, nous avons pu obtenir des exceptions pour un groupe de travailleurs effectuant des métiers pénibles grâce à des accords conclus avec les employeurs. Mais le gouvernement a changé la donne. A partir de janvier 2019, ce groupe de travailleurs, aura accès au crédit-temps mais sans allocation de l'ONEM avant 60 ans.

Il s'agit plus précisément des travailleurs qui:

- soit exercent un travail pénible (= 7 années au cours des 15 dernières années ou 5 années au cours

des 10 dernières années de travail en équipes successives, d'horaire coupé ou de travail de nuit)

- soit effectuent une carrière longue (35 ans)
- soit comptent 20 années de travail de nuit
- soit sont occupés dans la construction et disposent d'une attestation médicale
- soit sont occupés dans une entreprise reconnue en restructuration ou en difficultés.

Deux exceptions sont prévues.

- Les travailleurs qui accèdent à un emploi de fin de carrière cette année peuvent encore bénéficier d'une allocation de l'ONEM. Ils doivent toutefois répondre à toutes les conditions (d'âge et d'ancienneté) au 31 décembre 2018..
- Les travailleurs qui informent leur employeur avant le 31 décembre 2018 et n'accéderont au régime

d'emploi de fin de carrière que plus tard en 2019, par exemple parce qu'ils ne répondent pas encore aux conditions, pourront peut-être encore bénéficier d'une allocation. Ce point est encore incertain car soumis à des accords entre syndicats et employeurs (CCT cadre). Les négociations à ce sujet doivent encore avoir lieu. L'incertitude reste donc de mise, mais pour préserver toutes vos chances, informez votre employeur dès aujourd'hui.

La FGTB peut vous aider. Contactez votre délégué ou informez-vous auprès de votre bureau FGTB (coordonnées sur www.fgtb.be/contact). Vous trouverez les conditions, les montants et toutes les informations pratiques sur www.onem.be (feuille info 161).

Syndicats

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

Secrétariat:
Sabine Vincent
Tél.: 02/506.82.45

Service abonnements:
02/506.82.11

> POINT DE VUE

Quelle bande magnifique!

Au lendemain du congrès de l'UBT, un des invités m'a envoyé le message suivant : «Ce que je voulais encore te dire : un congrès fort avec un contenu fort, et une dynamique enthousiasmante de tes collaborateurs, militants et délégués.»

Plus beau compliment pour un président n'existe pas. Un compliment pour l'organisation et le déroulement du congrès, mais aussi pour l'UBT elle-même. Car c'est ce que nous sommes : une bande magnifique de militants et de collaborateurs engagés, motivés par une solidarité intense ! A notre congrès, je me suis senti membre d'une famille. Et je suis heureux d'avoir reçu la confiance de cette grande famille.

J'avais déjà eu le même sentiment lors de la préparation de notre congrès. 250 militants de l'UBT ont discuté à dix endroits différents pendant plus de 25 heures pour préparer notre congrès. Grande a donc été l'implication de tous ces militants actifs qui ont débattu en profondeur des textes soumis au congrès et qui ont formulé des propositions intelligentes pour rendre encore plus solide notre plan d'action pour les années à venir.

Pas de 'chinoiserie' à propos de points et de virgules. Ce n'est pas la tasse de thé des militants de l'UBT. Les propositions et les suggestions avancées par la base étaient fondées. Si vous voulez les lire intégralement, nous vous invitons à visiter notre site www.congresubt.be.

Notre congrès était placé sous le signe du "Fair Transport à visage humain". Nous avons d'ailleurs tous voté une résolution disant tout notre appui à la campagne Fair Transport de l'ETF. J'attends dès lors qu'après notre congrès, tout le monde joigne l'acte à la parole et que des dizaines de milliers de travailleurs du transport participent à la grande manifestation à Bruxelles le 29 mars 2019.

Bien entendu, nous mettrons aussi en œuvre les autres résolutions de notre congrès dans les mois



et les années à venir. Ainsi, nous allons intensifier les efforts pour impliquer plus de jeunes et plus de femmes à l'action de l'UBT. Nous allons encore investir plus dans la formation des militants.

Par notre collaboration avec l'ABVV-Metaal, nous entendons renforcer encore notre capacité d'action. Nous comptons améliorer la communication avec les militants et les membres. Nous mettrons donc en œuvre les 43 points d'action avancés par nos militants lors de la préparation du congrès !

Je tiens d'ailleurs à réitérer la promesse que j'ai faite aux militants lors du congrès : "Vous êtes les patrons chez l'UBT. Vous aurez ce que vous avez demandé, je vous le promets !"

Frank Moreels
Président
25 novembre 2018

Comité exécutif de l'ETF

Le Comité exécutif de l'ETF s'est réuni les 29 et 30 novembre à Bruxelles. La commissaire européenne Marianne Thyssen y a donné un exposé sur la politique de la Commission européenne.



Le président de l'ETF, Frank Moreels, a félicité la commissaire pour le coup de griffe adressé à Ryanair. Elle a en effet plaidé pour l'application sans délai du droit du travail du pays où Ryanair opère. Frank Moreels s'est aussi demandé pour quelle raison cela n'était pas possible dans le secteur du transport de marchandises.



Une délégation active de l'UBT a harcelé de questions la commissaire européenne. Nick Loridan l'a interpellée au sujet des chances offertes aux jeunes sur le marché du travail européen

Les travailleurs de transport: des citoyens de seconde zone pour l'Europe ?

Le Conseil européen des ministres a trouvé le 4 décembre 2018 un accord sur le Paquet Mobilité. Selon les ministres du transport, cet accord garantit un équilibre entre les conditions de travail et de salaire des travailleurs du transport et la liberté de circulation des services. Il exclurait aussi toute interprétation des règles par les pays mêmes et faciliterait les contrôles au niveau national. Qu'en est-il en réalité?

Quels sont les éléments positifs ?

Frank Moreels, secrétaire fédéral UBT Transport routier et Logistique: "Nous nous réjouissons que les ministres européens des transports aient enfin compris qu'en l'an 2018, il ne peut plus être toléré que les chauffeurs de camion doivent encore prendre leur repos hebdomadaire dans la cabine de leur camion. Il s'agit effectivement d'un pas dans la bonne direction, tant du point de vue social que du point de vue sécurité routière." Autre élément positif, le "tachygraphe intelligent" permettra des contrôles plus fréquents du cabotage. Mais les camions qui

effectuent des transports internationaux ne devront être équipés d'un tachygraphe intelligent qu'à partir de fin 2024. Si l'Europe veut vraiment des contrôles sérieux, elle devra avancer sensiblement cette date, comme l'a d'ailleurs proposé le Parlement européen. Par ailleurs, il est loin d'être clair comment et par qui ces contrôles seront effectués.

Le revers de la médaille

Les règles du cabotage (maximum 3 opérations endéans les 7 jours) sont maintenues. Pour éviter un cabotage systématique, une période de "cooling off" de cinq jours est instaurée. Pendant cette période, le camion ne pourra pas effectuer des transports dans le même pays. Mais des chauffeurs, on ne parle pas !

Le donneur d'ordre devra organiser le schéma de travail du chauffeur de manière à ce qu'il puisse retourner à l'entreprise (donc même pas chez lui) au moins une fois toutes les quatre semaines. L'UBT craint que la pression exercée par les employeurs sur les chauffeurs de camion pour ne pas faire usage de cette possibilité ne soit extrême-

mement grande. De nouveau, les chauffeurs sont donc abandonnés à leur sort.

Une amélioration alors ?

Ce dernier projet reste pourtant loin d'être acceptable pour les chauffeurs et leurs organisations syndicales parce qu'il manque plusieurs dispositions sociales essentielles dans ce projet. Mais il contient manifestement des améliorations par rapport à la proposition qui était sur la table le 3 décembre, jour où la Fédération européenne des travailleurs du transport a organisé une manifestation devant le bâtiment où se réunissait le Conseil des ministres.

Frank Moreels: "Pour le reste, selon nous, cet accord est une occasion ratée pour mettre en évidence le principe d'un salaire égal pour un travail égal. Il reste trop d'exceptions, comme par exemple l'activité complémentaire pour charger ou décharger sur la route du pays de destination. Nous espérons donc que le Parlement pourra peaufiner la proposition qui est maintenant sur la table, afin de réaliser une véritable amélioration des condi-



tions de travail et de salaire des chauffeurs."

Nos attentes sont extrêmement grandes

L'UBT n'hésitera pas à faire le nécessaire pour obtenir un Paquet Mobilité qui réponde aux besoins des chauffeurs de camion. Nous avons donc participé activement avec nos militants à toutes les actions coordonnées par l'ETF, tant à Bruxelles qu'à Strasbourg. Nous avons fait du lobbying et mené des actions. Les députés européens, quel que soit le groupe politique auquel ils appartiennent, doivent savoir que nos attentes à leur égard

sont fortes. Il est vrai que les élections européennes s'approchent et les candidats auront besoin de la voix des chauffeurs !

Nous lançons par conséquent un appel au Parlement européen pour amender la proposition de Paquet Mobilité intervenue au sein du Conseil des ministres et donner aux chauffeurs de camion le droit de travailler pour un salaire équitable dans de bonnes conditions de sécurité.

C'est aussi la principale revendication de notre Campagne Fair Transport.

INTERVIEW : ROBERT VERTENUEIL & MIRANDA ULENS

Gouvernement Michel I : un fiasco total !

Le gouvernement Michel (MR - N-VA, CD&V, VLD) est tombé. Quel bilan tires-tu de ces 4 ans de gouvernement ?

Robert Vertenueil. Il y a déjà deux ans, nous avons procédé à la remise des diplômes au gouvernement et il avait été recalé. Il a quand même terminé le

Si on reprend les principaux dossiers, la majorité de la population en a souffert.

Pour ce qui est des pensions. Pension anticipée, prépensions, crédit-temps de fin de carrière, le gouvernement a durci les conditions d'accès et porté l'âge de la retraite à 67 ans.

Kris Peeters a sorti la flexibilité du cadre de la négociation librement consentie en fonction des réalités de terrain pour la rendre automatique et donner les pleins pouvoirs aux employeurs.

Pouvoir d'achat : le gouvernement se vante du tax shift mais il ne rapportera que peu d'argent et pas à tous, et cet avantage a été mangé par le saut d'index, les hausses de taxes indirectes, TVA et accises, sans oublier le prix des médicaments et le coût de la santé. Par contre le tax shift a surtout permis au patronat de faire de belles économies de cotisations sociales, ce qui va réduire les recettes de la sécurité sociale et entraîner des restrictions budgétaires au détriment des allocataires sociaux. Le financement de la sécu n'est même plus garanti.

Il a réduit l'impôt des sociétés donc les recettes de l'Etat et coupé par ailleurs dans les budgets services publics.

Le bilan : c'est un fiasco total !



Fin d'année, le temps des vœux mais aussi des rétrospectives et des bilans. A la veille de la journée nationale d'action organisée le 14 décembre par la FGTB, et au lendemain de la crise gouvernementale, Robert Vertenueil et Miranda Ulens, respectivement Président et Secrétaire générale, dressent le bilan de quatre ans de gouvernement Michel et explique le pourquoi de la mobilisation de la FGTB.

Gouvernement Michel Bis : une pantalonnade !

Le gouvernement Michel Bis sans la N-VA tend la main à l'opposition et dit vouloir agir pour le pouvoir d'achat, pour le climat... Il semble redécouvrir les vertus de la concertation sociale. Ces thèmes rencontrent les revendications de la FGTB, non ? Après 4 ans de libéralisme pur et dur, crois-tu à ce virage ?

Robert Vertenueil. M. Michel découvre tout à coup la nécessité d'agir pour le pouvoir d'achat et le climat. C'est l'actualité qui l'y oblige. Mais il ne propose rien d'autre que ce que proposait le gouvernement sortant avec les résultats que je viens de dire pour le pouvoir d'achat et ceux que l'on connaît sur le climat, c'est-à-dire nuls.

Quant à la concertation, je rappellerai simplement que M. Michel l'avait citée une centaine de fois dans sa déclaration en 2014 pour ensuite s'asseoir dessus pendant 4 ans. Chaque fois qu'il y a eu des accords unanimes entre les syndicats et les employeurs, le gouvernement s'est empressé de ne pas les appliquer. Alors j'attends et je jugerai sur pièce... Mais je n'ai aucune confiance. La preuve en est qu'il n'a pas encore entamé cette concertation qu'il discute déjà avec les seuls patrons de la marge salariale disponible dans le cadre de l'accord interprofessionnel...

La chute du gouvernement a laissé en suspens une série de projets pour la plupart déjà adoptés par le Conseil des ministres et emblématiques de la ligne libérale du gouvernement sortant: le budget, le jobs deal dont la dégressivité accélérée des allocations de chômage et les nouvelles restrictions d'accès aux RCC et aux emplois de fin de carrière, la définition des métiers pénibles dans le public et dans le privé.

N'y a-t-il pas un risque que le gouvernement minoritaire cherche à finaliser son œuvre avec l'appui extérieur de la N-VA que Charles Michel a chaleureusement remercié et avec qui il dit être resté en bons termes ?

Robert Vertenueil. Je crois effectivement que le risque existe, et je dirais même que c'est une certitude. Le soutien « constructif » de la N-VA sur le budget ou le jobs deal n'augure rien de bon. Sur le budget M. Michel est ambigu. Il dit vouloir imprimer des accents nouveaux avec le soutien de l'opposition mais compte sur la N-VA pour voter le budget. Or le budget est un acte fondateur de la politique. Si on n'y touche pas, il n'y a aucune marge de manœuvre pour des accents nouveaux. Donc c'est de la poudre aux yeux. Je suis convaincu que M. Michel va vouloir finir ce qu'il a commencé. Il n'y a que sur les métiers pénibles qu'il y a un petit espoir dans la mesure où il n'y avait pas d'accord dans le gouvernement. Encore que la N-VA pourra toujours exercer un chantage pour troquer son soutien.

Une journée nationale d'action pour quoi et contre qui ?

La journée nationale d'action du 14 décembre visait le gouvernement Michel d'avant la chute. Pourquoi l'avoir maintenue ?

Robert Vertenueil. On l'a maintenue parce que le gouvernement qu'il s'appelle Michel-De Wever, ou Michel bis, ou II, reste un gouvernement de droite avec des partis de droite et une ligne politique de droite. Cette journée d'action restait d'actualité parce que son but était de monter quelles sont les vraies attentes du monde du travail et pas la pantalonnade à laquelle nous avons assisté.

De plus on a voulu interpeller les employeurs parce qu'ils cautionnent la politique du gouvernement quand ils ne dictent pas eux-mêmes les projets. On veut les mettre face à leurs responsabilités. D'où le volet sectoriel de nos actions. Ils doivent savoir que si on continue sur la même voie, c'est dans les secteurs et entreprises qu'ils auront des problèmes. Les travailleurs ne peuvent plus accepter la dégradation de leurs conditions de travail et de salaire.

Pas de carcan à la négociation salariale

Patrons et syndicats vont entrer en négociation pour le nouvel Accord Interprofessionnel. La FGTB y va avec quelles revendications ? Qu'attends-tu du gouvernement : qu'il intervienne ou qu'il s'abstienne ?

Robert Vertenueil. Nos revendications tournent autour de trois thèmes :

1. Le pouvoir d'achat : nous devons pouvoir négocier autour d'une marge salariale significative avec une liberté de négociation en dehors du carcan de la loi sur la norme salariale (la loi de 1996 dans sa nouvelle mouture).
2. Le salaire minimum à 14 €/heure.
3. Les fins de carrière (prépensions/RCC, crédits-temps de fin de carrière): on doit reprendre en mains entre interlocuteurs sociaux ces dossiers que le gouvernement nous a confisqués.

J'attends du gouvernement qu'il s'engage à appliquer intégralement les accords conclus et qu'il n'intervienne que pour créer les conditions de leur mise en œuvre. Et qu'il se mêle pas de tout en disant ce qu'on doit négocier et ce à quoi on doit aboutir. Ça c'est mettre un couvercle sur la concertation et c'est inacceptable.

Gilets jaunes : même combat

Il y a des convergences entre la colère des « gilets jaunes » et celle des travailleurs syndiqués. Mais le mouvement des gilets jaunes a éclaté en dehors des syndicats. La FGTB appuie-t-elle leurs revendications ? Quel regard portes-tu sur cette mobilisation citoyenne ?

Robert Vertenueil. Je ne veux absolument pas récupérer le mouvement des gilets jaunes, parce qu'il a sa logique et c'est bien ainsi. C'est salutaire que des citoyens se mobilisent. Je ne cautionne pas les actes de violence gratuite même si parfois on peut comprendre que certains puissent croire à tort que c'est le moyen de répondre à la violence économique qu'ils subissent.

Evidemment le fond de leurs revendication, leur message, c'est qu'ils sont dans une situation de détresse et de privation par rapport au coût de la vie. Nous avons prévenu que faute d'un changement de cap politique on allait aboutir à cette situation de désespoir. Un homme désespéré n'a rien à perdre.

Leur colère contre les taxes, elle ne vise pas l'impôt en général mais des taxes exagérées et injustes, l'injustice fiscale. Quand nous réclamons le rétablissement du pouvoir d'achat, quand nous dénonçons la TVA à 21 % sur l'électricité ou la hausse des accises parce que ce sont des taxes indirectes injustes par rapport à une fiscalité progressive, nous disons la même chose.

I ou II : Michel c'est un gouvernement de régression sociale

Maintenant que la N-VA a quitté le gouvernement, nous avons un «nouveau» gouvernement «orange-bleu» avec le MR, l'OpenVld et le CD&V. Il n'a de majorité ni Flandre ni en Wallonie. Est-ce possible?

Miranda Ulens. «C'est une farce. Le gouvernement lance un appel au Parlement pour obtenir un appui sur la migration et pour la politique socio-économique, il s'appuie sur la N-VA. Il continue simplement, mais laisse la N-VA agir en échange de sa bienveillance à l'égard de sa politique économique néolibérale. En d'autres termes, c'est un gouvernement «à la carte». C'est de toute façon un gouvernement minoritaire, sans légitimité, pour prendre des mesures structurelles. Nous n'accepterons donc pas que ce gouvernement Michel II, ne représentant qu'un tiers des Belges, prenne des mesures aux dépens de nous tous.

En réalité, la N-VA mange à tous les râteliers: elle pourra s'opposer sur les thèmes sociaux et satisfaire ses clients sur les thèmes économiques. Et qui paie la facture? Les gens, les travailleurs, les retraités, les allocataires sociaux...

En même temps, toutes les organisations d'employeurs ont exprimé leur soutien au gouvernement Michel-I et de facto à Michel-II...

En effet. Notre position reste donc inchangée: ce gouvernement est un gouvernement de régression sociale au service des employeurs qui insistent pour la poursuite de sa politique antisociale. Ce qui, soit dit en passant, est devenu douloureusement clair ces derniers jours. Les organisations d'employeurs, grâce à leur complicité avec ce gouvernement, réduisent le dialogue social à zéro. Alors que grâce à une véritable concertation sociale, on crée de la richesse et on la redistribue correctement. Le gouvernement a depuis longtemps reçu un vote de censure de notre part, ce n'est pas différent aujourd'hui. «

Le Premier ministre a promis de mettre l'accent sur le pouvoir d'achat et le climat...

Ce sont des thèmes choisis en fonction de l'actualité. Je ne suis pas crédule mais critique. Oui, c'est une main tendue et je ne la repousse pas, mais je juge les actions et non les mots. Je constate que les gens ont du mal à prendre des congés pour accompagner leurs enfants à leurs examens, acheter des cadeaux de fin d'année, se rendre au travail avec les transports en commun, joindre les deux bouts et payer les factures. Si le gouvernement veut marquer des points, il devra travailler là-dessus car jusqu'ici il n'a que de mauvais points!

Les hommes politiques responsables doivent prêter attention aux problèmes quotidiens de la population et adapter leurs politiques en conséquence.»

Concertation sociale: œuvrer librement et patiemment à la recherche de solutions

Miranda Ulens. «Ce qui distingue la FGTB, nous sommes un syndicat avec une véritable force de frappe et un porte-parole critique, mais nous pouvons aussi négocier et élaborer des solutions. Ce n'est pas toujours facile, car les résultats des négociations ne sont par définition jamais parfaits mais un compromis. «

«Je continue de croire au dialogue social. La concertation est cruciale dans les entreprises, dans les sec-

teurs et au niveau national. Loin des caméras, c'est plus facile que devant la caméra. C'est ainsi qu'on peut obtenir des résultats. La paix sociale est très importante pour faire des progrès économiques et sociaux. Pour les employeurs et les travailleurs. Bien entendu, les conditions sont que le gouvernement laisse la concertation se dérouler tranquillement et sans carcan. «

Politique climatique: hallucinant !

Deux jours après cette fantastique marche climatique à Bruxelles, la Belgique rejette deux nouvelles directives européennes en matière d'économie d'énergie...

Miranda Ulens. «C'est hallucinant ! La voix du lobby industriel pèse plus lourd que celle de 75 000 personnes qui descendent dans la rue le dimanche. C'est une énorme giflette pour tous ces gens avec qui la ministre responsable du climat eu le culot de manifester, avant de prendre sans sourciller un avion privé pour se rendre au sommet sur le climat et voter ensuite contre ces deux directives. Mais il ne faut pas baisser les bras. On n'a rien pour rien. Il faut travailler dur pour obtenir quelque chose. Il faut continuer à faire des efforts pour améliorer les choses.

Cet avenir durable, comment le vois-tu?

La transition vers une économie durable, les problèmes environnementaux, tout cela doit nous amener à repenser notre comportement en tant que consommateurs. Mais la vocation du syndicat n'est pas de défendre les consommateurs, mais bien les travailleurs avec ou sans emploi, au début, au milieu ou en fin de carrière. Et cela revient toujours à la volonté de «redistribuer la prospérité de manière juste». Oui, cela peut sembler stéréotypé ou un slogan éculé, mais cela n'en reste pas moins notre priorité absolue et notre plus grand défi. Les travailleurs créent la richesse et doivent en recevoir leur part. C'est le point de départ de toute discussion ou négociation, qu'un délégué siège dans une entreprise ou dans la sphère politique de la société civile.»

Cela veut dire que tu vas mettre ça sur la table de la négociation pour un accord interprofessionnel ou AIP?

Oui, mais cela va beaucoup plus loin que l'AIP qui ne fixe un cadre que pour les conditions de salaire et d'emploi dans le secteur privé dans tous les secteurs. Un accord interprofessionnel garantit, d'une part, que ceux qui ont contribué à redresser l'économie obtiennent quelque chose en retour, mais, d'autre part, cet accord doit également garantir, sur la base du principe de solidarité qui nous est cher, que quiconque dépend d'une allocation sociale puisse s'en sortir. Cette «large redistribution du bien-être» doit se vérifier dans tous les domaines. Il en découle que dans le cadre des élections de mai 2019, notre famille et nos amis, nos voisins et nos connaissances, doivent prendre conscience qu'ils peuvent choisir des représentants politiques favorables à cette vision de la redistribution juste et désireux de travailler à un avenir durable pour tous. Parce qu'avec ces gouvernements, nous en sommes à des années-lumière.»

Cette prise de conscience est-elle la tâche de la FGTB en 2019?

«Entre autres choses. Nous voulons nous assurer que les gens aient des opportunités, mais surtout que leurs droits soient préservés et garantis. Le droit à un salaire convenable pour vivre de manière décente, le droit à un travail décent où on peut dire «non» lorsque la limite des heures supplémentaires est atteinte, le droit à une indemnité de maladie, le droit à des services publics de qualité... On le fait par la redistribution. C'est notre travail. En outre, nous devons donner une voix à ceux qui en sont privés. Il y a énormément de pauvreté derrière les volets. On en a déjà beaucoup parlé, mais les boîtes à lunch vides dans les écoles sont en fait un symbole qu'il faut changer les choses de fond en comble. Nous pouvons lutter contre la pauvreté. La sécurité sociale est l'instrument qui permet d'empêcher que les pauvres soient plus pauvres tandis que d'autres s'enrichissent. Nous devons le signifier aux politiciens, au gouvernement et à la société. Nous devons éliminer pour tous l'inquiétude des fins de mois et on ne le fait pas en pointant du doigt tantôt les demandeurs d'emploi, tantôt les personnes âgées, tantôt les réfugiés. Nous devons lutter contre ces formes de stigmatisation.»

«Les personnes qui recherchent une vie meilleure sont rendus à tort responsables des problèmes sociaux, alors que ces problèmes découlent de choix politiques. Des choix politiques qui sont à mille lieues du quotidien des gens. Les gens se demandent comment ils vont terminer la semaine ou le mois. Beaucoup de gens ne savent pas s'ils pourront acheter un cadeau de Noël à leurs enfants. Les travailleurs se demandent comment ils tiendront le coup. Les isolés avec des enfants sont particulièrement en difficultés. Tout comme les retraités qui n'ont pas leur propre maison. Cela n'a rien à voir avec les réfugiés syriens, mais tout avec les choix politiques opérés. Des choix qui font grimper les factures, réduisent les services publics, engendrent plus de précarité...»

«Il faut que cela s'arrête ! Nous devons dire qu'il existe une alternative à la politique dure et injuste. Nous devons montrer qu'il existe des partis politiques qui adhèrent à la même ligne de solidarité et de juste redistribution, qui croient que les choses peuvent être faites autrement et qui agissent en conséquence.»

Le SETCa et la Centrale Générale - FGTB

En mai de cette année, le SETCa et la CG – les deux plus grandes centrales de la FGTB – annonçaient avoir trouvé un accord fixant pour 47 secteurs le principe d'une seule centrale par secteur. À partir du 1er janvier 2019, les travailleurs des secteurs concernés seront représentés par le

SETCa ou la CG, indépendamment de leur statut. Cela nous aidera à organiser une concertation sociale efficace et à mieux vous défendre. L'échéance est proche, voici dès lors un petit récapitulatif.

> POUR RAPPEL

Pourquoi cet accord ?

Le marché du travail et la concertation sociale sont sujets au changement. La CG et le SETCa assument leurs responsabilités et prennent l'initiative de se moderniser en fonction de ces évolutions. Ainsi, l'harmonisation des statuts ouvrier/employé, dont on parle beaucoup, se poursuivra. Les commissions paritaires seront elles aussi réformées pour répondre à cette réalité. Il y a aujourd'hui des commissions paritaires différentes pour ouvriers et employés d'un même secteur. Une seule centrale par secteur simplifie considérablement la concertation sociale. En tant que syndicats, nous ne pouvons naturellement que nous réjouir d'une concertation sociale plus efficace.

Cette harmonisation modifiera également l'organisation des élections sociales. À l'avenir (vraisemblablement à partir de 2024), il sera question d'un collège électoral commun pour ouvriers et employés. Rien de plus logique dès lors que les travailleurs d'un secteur et au sein d'une entreprise soient représentés par une seule centrale.

Une organisation par secteur nous permet de mieux organiser un contre-pouvoir fédéral par-delà les frontières et à tous niveaux. En bref, notre organisation sera mieux en phase avec la réalité du terrain. Pour mieux défendre les intérêts de nos membres. Pas moins d'un travailleur sur 3 est (in) directement concerné par cet accord.

Depuis la signature de l'accord en mai de cette année, de nouveaux accords ont été conclus localement entre les sections respectives du SETCa et de la Centrale Générale - FGTB selon le fonctionnement dans les sections et les entreprises concernées.

Ce qui changera pour vous à partir de 2019

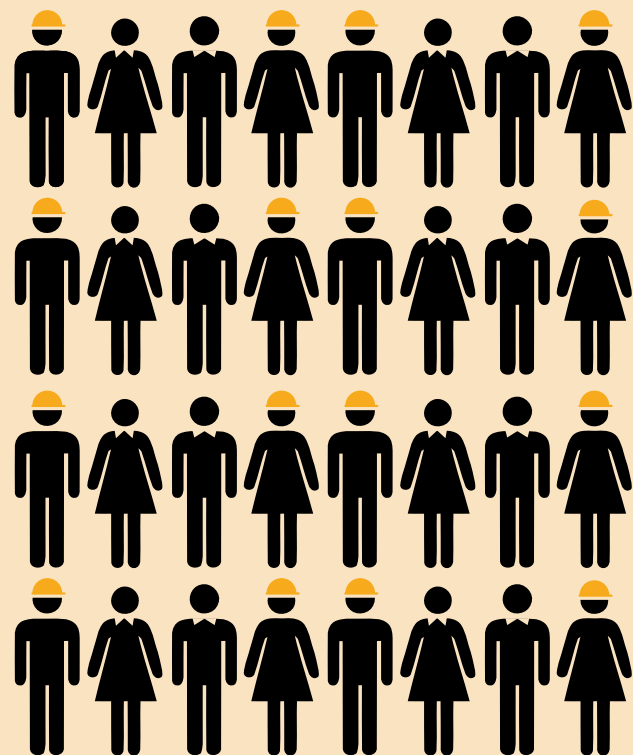
En tant que membre, vous ressentirez peu ces changements dans la prestation de nos services. Nos structures restent inchangées. Les sections régionales continueront elles aussi à développer leur action en fonction des secteurs, des militants et des membres. Dès le mois prochain, les membres et militants dans les secteurs concernés passeront de la CG au SETCa et inversement. Comme toujours, le SETCa et la CG seront à vos côtés pour défendre vos droits.

Notre fonctionnement syndical et les mandats dans les (sous-) commissions paritaires et les entreprises seront toutefois profondément modifiés dans la perspective d'une concertation sociale plus efficace. Nous pourrions ainsi défendre encore mieux les intérêts d'un secteur. Tous nos mandats dans les commissions paritaires concernées et les autres organes gérés paritairement sont entre-temps déjà transférés ou le seront prochainement.

Des questions ? N'hésitez pas à vous adresser à votre section ou à votre secrétaire !



**Partenaires
pour l'avenir**



« En bref, notre organisation sera mieux en phase avec la réalité du terrain. Pour mieux défendre les intérêts de nos membres. »

Une intégration pas à pas

A partir du 1^{er} janvier, les employés du secteur du gardiennage (CP 317) quitteront le SETCa pour passer à la Centrale Générale. Les délégués SETCa, qui passent à la CG, ont eu l'occasion de participer au Congrès statutaire de la Centrale Générale - FGTB qui s'est tenu récemment et ils se montrent enthousiastes : « Nous avons reçu un très bon accueil de la part des camarades de la Centrale Générale et nous les en remercions. Lors du congrès, nous avons eu l'occasion de nous exprimer à la tribune et avons directement eu le sentiment d'être écoutés et intégrés. Nous sommes confiants. »

Et même si l'émotion est forte, le sentiment est le même du côté des délégués qui arrivent au SETCa : « Au début, nous avons été incrédules. Mais après plusieurs discussions, nous avons compris que c'était là la bonne décision. Nous sommes la base d'un syndicat qui fonctionne bien et nous allons continuer dans ce sens au SETCa ».

Non-Marchand

L'accord entre la CG et le SETCa aura assurément d'importantes conséquences pour le Non-Marchand, c'est pourquoi le SETCa et la CG ont organisé un accueil chaleureux pour les militants du Non-Marchand flamand le 25 octobre. Le 13 décembre, c'était au tour des

militants du Non-Marchand fédéral. L'accueil de ces militants était un moment important et rempli de sens, l'occasion idéale pour faire connaissance avec leur futur(e) secrétaire et le fonctionnement de leur nouvelle centrale. Beaucoup de questions ont été posées et de nombreuses dispositions ont été prises afin de faciliter le transfert. Mais cela a également été un moment d'émotion.

Les secrétaires fédéraux Jan-Piet Bauwens et Nathalie Lionnet confirment que cet accord ne peut que renforcer la force du Non-Marchand.

Jan-Piet : « *En unissant nos forces, ouvriers et employés de concert, nous enregistrerons encore plus de progrès pour le secteur. Nous pouvons à présent parler d'une seule voix pour tous les travailleurs, ce qui signifie une concertation sociale plus efficace et un contre-pouvoir mieux organisé face aux employeurs et aux pouvoirs publics.* »

Nathalie : « *C'est tout le personnel qui participe à la prise en charge et qui rend possible le projet d'établissement : les techniciens de surface, les informaticiens, le personnel d'encadrement ou de soin, les appuis techniques et logistiques... Pour les bénéficiaires, patients et résidents, il n'y a pas de frontière entre les différents*



métiers. La cohérence qui existe sur le terrain va ainsi se traduire au cœur de notre organisation. D'où l'importance de cet accord. »

Pétrole

Dans certains cas, ce sont des affiliés et militants de la Centrale Générale qui partent au SETCa et dans d'autres, ce sont des affiliés et militants du SETCa qui rejoignent les rangs de la Centrale Générale - FGTB. C'est ainsi qu'en octobre dernier avait lieu le premier Conseil syndical commun pour le secteur du pétrole. Une grande première qui

a permis d'accueillir les nouveaux militants en provenance du SETCa. Pour Andrea Della Vecchia, secrétaire fédéral en charge du secteur du Pétrole, le moment est à marquer d'une pierre blanche : « *Notre nouveau fonctionnement sectoriel nous permettra de mieux organiser le contre-pouvoir fédéral par-delà les frontières et à tous niveaux. En bref, notre organisation sera plus en phase avec la réalité du terrain. Pour mieux défendre les intérêts de nos membres.* »

Gardiennage

Le secteur du gardiennage est doté d'une commission paritaire mixte. Ce qui signifie que les CCT étaient déjà négociés et conclus pour les

deux statuts, nous explique Koenraad Maertens, secrétaire fédéral CG. Donc, les relations entre les deux statuts était déjà un fait.

Par contre, le travail syndical demandera bel et bien une adaptation. Aujourd'hui, on se rend déjà compte que la collaboration entre les délégués des ouvriers et des employés se passe bien. Non seulement les prochaines négociations sectorielles seront menées conjointement, mais la prise de décisions au sein des conseils syndicaux devra désormais se faire conjointement. C'est une évolution positive pour nos travailleurs en général. Notre syndicat ne peut qu'en sortir renforcé.

Myriam Delmée :

« *L'accord entre le SETCa et la Centrale Générale - FGTB est un accord historique qui, nous en sommes convaincus, va nous permettre d'être aussi plus efficace sur le terrain. Comme le résume bien le slogan de la FGTB : en unissant nos forces, nous ne pouvons qu'être plus forts ! Avoir une centrale par secteur va nous permettre d'être au plus près des préoccupations des travailleurs et d'être plus réactif. C'est un changement important pour tendre vers un mieux et pour une plus grande qualité de services. Dans les prochains mois, nous allons continuer à lutter contre la politique profondément antisociale de ce gouvernement et nous savons que les délégués auront du pain sur la planche... Nous serons à leurs côtés pour les épauler et leur apporter tout le soutien nécessaires !* »



Erwin De Deyn :

« *Nous souhaitons la bienvenue à tous les nouveaux travailleurs, qui sont issus de la Centrale Générale et qui rejoignent désormais le SETCa. La FGTB est une grande famille qui se rassemble autour d'une valeur commune : la solidarité ! Nos deux centrales représentent près de 860.000 affiliés répartis dans 47 commissions paritaires (sur 107). Ce n'est pas rien ! Nous mettons tout en œuvre pour que les nouveaux membres et militants issus de la Centrale Générale se sentent comme chez eux et nous sommes convaincus que nos camarades de la Centrale Générale réserveront aux nouveaux membres et militants issus du SETCa le même accueil fraternel. Nous mettons tout en œuvre pour informer au mieux les membres et militants des changements et faire en sorte que ceux qui sont concernés par le transfert d'une centrale à l'autre rencontrent le moins de désagréments possible.* »



Werner Van Heetvelde :

« *Nous demandons des adaptations depuis notre congrès de 2004 et aujourd'hui, elles sont là. Le SETCa et la CG ont laissé tomber le monopole sur les ouvriers et les employés. Cela n'a pas été simple et à certains moments, cela semblait même impossible. C'est une étape drastique pour notre centrale, mais il était temps. Nous organiser de manière séparée est un gaspillage d'énergie et de moyens financiers. Cela aurait été une erreur monumentale de ne pas adapter nos structures aujourd'hui. Les collaborations qui existaient déjà au sein des entreprises montrent qu'il est possible de faire autrement. Je suis particulièrement reconnaissant envers nos responsables mais surtout nos militants qui ont rendu cela possible. Nous les remercions d'avoir fait le dé clic et d'avoir bien compris les enjeux. Je veux aussi remercier les collègues du SETCa pour leur rôle et leur implication. Nous laissons tomber 150 ans de séparation entre ouvriers et employés et commençons une nouvelle forme de syndicalisme : le syndicalisme de secteur.* »



Eric Neuprez :

« *Les constats sont clairs : le monde du travail change, tout comme le contexte politique. Dans leur quotidien, les travailleurs en sont bien conscients. Il est donc essentiel d'adapter nos structures afin de toujours être en mesure de leur apporter l'expertise indispensable. Pour nous comme pour les militants et affiliés, cet accord suppose de sortir de sa zone de confort avec des secteurs qui quittent la CG et d'autres qui arrivent.*



Mais ces changements sont essentiels. En signant l'accord avec le SETCa, nous nous débarrassons de la distinction ouvrier, employé et cadre qui nous déforçait. Aujourd'hui, quel que soit le statut, c'est la cohérence, la solidarité et la force au sein des secteurs et des entreprises qui prédominent. C'est l'essentiel. Pour certains, ce changement est une révolution. Pour la Centrale Générale - FGTB et le SETCa, c'est une évolution. »

> POINT DE VUE

L'optimisme de la volonté

Le 4^{ème} Congrès statutaire des Métallos de la FGTB a amené avec lui un vent de changement important puisque, pour la première fois de notre histoire, c'est tout notre secrétariat politique qui a été renouvelé.

A l'issue de ce congrès, les militants ont donc désigné le camarade Hillal Sor comme Secrétaire général. Les camarades Michaël Venturi et Jean-Michel Hutsebaut occuperont les responsabilités de Secrétaires généraux adjoints.

Ce congrès a été l'occasion de réaffirmer avec force le caractère internationaliste de notre organisation. Les interventions et les discours ont permis de conforter et renouveler nos positionnements : lutte pour la paix, refus des guerres coloniales et de l'impérialisme, solidarité envers les migrants, refus de l'obscurantisme religieux et engagement dans une société multiculturelle pacifiée.

C'est donc un profond renouveau qui s'engage dans la foulée de ce congrès mais dans la continuité de nos valeurs.

Ce congrès a également été l'occasion de réaffirmer l'unité des Fédérations qui composent la MWB et leur volonté commune de renforcer la MWB mais également l'ensemble des structures

interprofessionnelles de la FGTB, afin de leur permettre d'affronter les défis qui se profilent. Et ils sont nombreux :

- La digitalisation, qui bouscule l'ensemble de nos modes de production et le travail de nos techniciens dans le domaine des services ;
- Les enjeux climatiques, qui doivent constituer l'occasion de se poser la question fondamentale de redéfinir en profondeur l'organisation de la société autour de la gestion de ce qui nous est le plus commun : notre seul environnement viable ;
- L'harmonisation entre les statuts « ouvrier » et « employé », qui progresse chaque jour un peu plus et qui amène des changements profonds dans la manière dont nous avons construit le mode de concertation sociale après la deuxième guerre mondiale ;
- Les nouveaux rapports de travail et la construction d'un rapport de force permettant de maintenir

des structures collectives fortes dans les rapports sociaux.

Dans le cadre de notre FGTB, ces enjeux doivent aussi nous amener à nous interroger sur la manière dont nous l'organisons pour y répondre le plus efficacement possible. Les frontières syndicales bougent, les rapports sociaux changent : nous devons y répondre par une organisation plus efficace que ce qu'elle ne permet aujourd'hui. La MWB apportera sa contribution pour trouver ce nouvel équilibre et permettre de mieux répondre aux attentes de nos militants et affiliés.

Mais ce congrès a également été l'occasion de se positionner sur des enjeux très immédiats. Et l'un d'eux est le prochain « accord interprofessionnel ». Tout indique que la marge disponible sera ridiculement basse, nous ne pouvons pas l'accepter !

La FGTB doit se mettre en ordre de marche contre cette austérité salariale subie par les travailleurs depuis 10 ans. Le 14 décembre, nous avons mené des actions qui doivent marquer le début d'une lutte ciblée contre les vrais responsables de ce blocage : le patronat. Il en va de la crédibilité de notre

organisation à être le moteur de l'amélioration du bien-être des travailleurs qu'elle représente.

Et ce n'est pas la chute factice du gouvernement MR/FEB/N-VA qui doit nous freiner dans cet élan. Nous l'avons tous observé, le ciment de cette coalition de misère reste la FEB. De ce côté, on ne se pose pas trop de questions, ils continuent à mettre la pression pour que survive le travail de destruction entamé il y a un peu plus de 4 ans. De notre côté, nous ne devons plus tergiverser, nous devons renforcer le rapport de force et apporter des réponses à la hauteur des événements.

Mais au-delà de ces enjeux importants, qui nous placent sans doute face à un tournant historique pour notre organisation, c'est sans aucun doute l'optimisme insufflé par nos militants qui a le plus marqué ces deux jours de congrès.

Ils ont rappelé leur engagement infaillible, comme le dit notre déclaration de principe, dans le renforcement d'une organisation « consciente de la grandeur de sa mission humanitaire ». Mais ils ont également rappelé qu'ils sont conscients que seul « le syndicalisme est apte à mener à bien ces tâches multiples car il forme, par

le bloc indivisible des forces du travail, l'un des éléments de base de la société de demain ».

C'est sur ces bases-là, et uniquement celles-là, que nous entamerons ce mandat donné par nos militants : l'optimisme de ceux qui ont décidé de ne pas être indifférents au monde qui les entoure. Pas un optimisme béat mais un optimisme construit sur la force du nombre de ceux que nous représentons, et non sur la sagesse supposée des stratégies de repli ou d'évitement aussi subtiles soient-elles ...



Hillal Sor
Secrétaire général de la MWB

Carte blanche

<http://www.metallos.be>



«Détermination + Solidarité + Démocratie = Succès!»

Après six jours de grève, de nombreuses heures de négociation et trois référendums, les techniciens de Kone Belgium ont finalement marqué leur accord sur le résultat des négociations. Nous revenons sur le déroulement de ce combat syndical en donnant la parole au délégué principal MWB-FGTB du Brabant.

Kone est une entreprise située en région bruxelloise qui emploie 600 travailleurs dont principalement des ouvriers de montage, d'entretien et de réparation d'ascenseurs. Eddy travaille depuis 28 ans où il y a exercé pratiquement tous les métiers de technicien. Il nous explique les raisons de cette grève et le processus de négociation. L'équipe syndicale MWB-FGTB dont il est le porte-parole, a consulté la base durant les différentes étapes de négociation avec la direction. Ensemble, avec le permanent, ils ont négocié d'arrache-pied, parfois jusqu'aux petites heures du matin, pour défendre la position des travailleurs.

Au total, cette grève a duré six jours, il s'agit d'une première chez Kone. L'organisation d'une assemblée générale avait déjà été en soi une première victoire syndicale. Eddy rappelle qu'il n'est pas évident d'organiser une assemblée du personnel chez Kone. D'une part en raison de l'éparpillement des travailleurs et d'autre part en raison d'obstacles mis par la direction, alors qu'il s'agit d'un droit pour les travailleurs.

L'étincelle qui a mis le feu aux poudres a été la CCT concernant le FSM (Field Service

Management), outil de planification du travail qui inclut la géolocalisation. Avec le FSM, un nouveau cap est franchi dans la perte d'autonomie du technicien dans l'exercice de son travail au quotidien. Eddy explique brièvement l'évolution du métier de technicien : « Avant on avait des fiches papiers, le travailleur jugeait le travail à effectuer, ensuite il y a eu le passage au système PDA, système de fiches sur smartphone, avec le FSM, le travailleur perd en autonomie de travail, il doit commencer là où le système l'aura planifié, sans tenir compte de toutes les habitudes et des réalités du terrain ! ».

Une première proposition patronale a été largement rejetée par l'écrasante majorité des travailleurs. Malgré des concessions faites par le banc patronal, suite au combat syndical, le second projet d'accord n'a pas été avalisé par la base, estimant celui-ci insuffisant. Ce refus exprime également un ras-le-bol qui s'est accumulé au fil des années. Les travailleurs voient que d'année en année de gros bénéfices sont engrangés par l'entreprise, alors qu'eux sont de plus en plus « surveillés », mis sous pression et sans aucune reconnaissance salariale à la clé !

Suite au second référendum, les travailleurs ont repris provisoirement le travail, à la demande des syndicats tout en poursuivant les négociations. La priorité de la MWB-FGTB étant de concrétiser les améliorations obtenues lors de ces négociations, tant au niveau des conditions de travail qu'au niveau salarial. A titre d'exemple, l'amélioration du statut des CDD qui auront plus rapidement leur contrat à durée indéterminée.

C'est finalement lors d'un troisième référendum que les ouvriers de Kone Belgium ont approuvé à 63 % le résultat des négociations. Un accord de principe sera donc signé pour officialiser les différents points qui étaient conflictuels. Les organisations syndicales resteront vigilantes sur la finalisation des différents textes et conventions. En outre, à l'avenir, la direction devra être plus attentive aux problèmes relayés par les délégués. La MWB-FGTB y veillera et ne manquera de le rappeler à Kone !

Cet accord a été obtenu grâce à la combativité et la solidarité des travailleurs. La démocratie syndicale a parfaitement fonctionné dans ce mouvement de mécontentement, avec des assemblées du personnel et des votes démocratiques. Il faut également souligner que la solidarité syndicale a permis de créer un rapport de force en faveur des travailleurs. Avant de débrayer, une des craintes pour les travailleurs à Bruxelles étaient de se retrouver isolés. La solidarité a été immédiate, la Wallonie a suivi le lendemain et la Flandre a suivi très rapidement. Sans oublier la soli-

darité des délégations MWB-FGTB d'autres ascensoristes du pays ainsi que, dans le cadre du réseau syndical international, des délégations syndicales du secteur ascensoriste de plusieurs pays européens. Ensemble on est plus forts !



Eddy Clément, délégué principal MWB-FGTB de Kone Belgium

Chaîne rouge à Namur contre la réforme APE

Le 29 novembre dernier, 3000 personnes ont formé une chaîne humaine à Namur. Point de départ : le Parlement Wallon de Namur, traversée du pont de Jambes pour arriver à l'Elysette. Au centre des revendications: la réforme APE du Ministre Jeholet qui menace encore 3500 emplois. Puisque le Ministre refuse depuis le début de nous entendre, il nous a vu ! Des lanternes rouges ont illuminé l'ensemble de la chaîne créant un décor inédit dans la capitale wallonne.

En tête de cortège, les Aides Familiales, déléguées et affiliées, Horval sont venues de toute la Belgique pour soutenir leurs collègues APE menacés. Le combat leur tient d'autant plus à cœur que la majorité des emplois APE sont des postes occupés par des femmes.

La mobilisation fut une réussite ! Merci pour votre soutien !



Horval souscrit au partenariat « Beyond Chocolate »!

Améliorer le chocolat belge et renforcer sa durabilité. Voici l'ambition commune du secteur belge du chocolat et du commerce de détail, des organisations de développement gouvernementales et non gouvernementales, des investisseurs à impact et des syndicats (dont la FGTB Horval), des investisseurs à impact social et des universités. Ils s'engagent entre autres à s'attaquer au travail des enfants, à la déforestation et à garantir un revenu digne pour les producteurs de cacao locaux.

Sous l'impulsion du vice-Premier ministre et du Ministre de la Coopération au développement, Alexander De Croo, ils



ont signé aujourd'hui, à Anvers, "Beyond Chocolate", un partenariat pour le chocolat belge durable.

Pourquoi un partenariat "Beyond Chocolate"?

Au niveau national et international, le chocolat belge est connu comme un produit de haute qualité. Or, à part la meilleure qualité, les consommateurs de chocolat belge doivent également pouvoir compter entièrement sur la durabilité du produit. C'est pourquoi, un partenariat visant le chocolat belge durable est tellement important.

Un large groupe de signataires !

Il faut l'engagement de tous les acteurs pour réussir la durabilité

du chocolat belge, allant de la fédération sectorielle au producteur, des chaînes de magasin au consommateur. La FGTB Horval veut apporter sa pierre à l'édifice en veillant attentivement à ce que tout travailleur de la chaîne ait des conditions de travail et de rémunération correctes.

Des engagements concrets sont déjà pris !

Il existe un engagement pour que, d'ici 2025, tout le chocolat belge, produit ou vendu en Belgique, réponde à une norme de certification pertinente ou soit produit sur la base de produits de cacao qui sont le résultat de programmes de durabilité propres à l'entreprise. Un sujet important est aussi la fin de la déforestation dans les deux pays les plus gros producteurs de cacao, le Ghana et la Côte d'Ivoire. La déforestation comme conséquence de la production de cacao pour le secteur chocolatier belge doit s'arrêter d'ici 2030. A ce moment, tous les producteurs de cacao doivent gagner au moins un revenu digne.

Mestdagh : enfin un accord

Après plusieurs mois de négociations, patrons de Mestdagh et Syndicats se sont finalement mis d'accord et ont signé le 23 novembre dernier les conventions collectives de travail qui consacrent une nouvelle organisation de travail chez Mestdagh.

menée et les négociatrices pour leur pugnacité. La démonstration est faite : quand la FGTB s'unit, quand elle est solidaire, elle gagne.

Après un bras de fer de plusieurs mois, la FGTB (Setca et Horval) est parvenue à sauver 110 emplois ! Les départs concernent 360 personnes majoritairement en RCC et quelques départs volontaires. Dans le contexte très difficile de la distribution, nous avons réussi à obtenir une garantie d'emploi ferme jusque fin 2020.

Nous félicitons l'ensemble des travailleurs pour la lutte victorieuse qu'ils ont



Welkenraedt : marche solidaire pour 220 emplois

500 personnes se sont réunies samedi 1er décembre pour témoigner leur soutien aux 220 travailleurs qui risquent de perdre leur emploi dans la région. Les entreprises menacées sont Emerson, Hexcel et la Chocolaterie Jacques à Eupen représentée par une délégation de travailleurs de la FGTB Horval.

Le cortège est passé devant ces trois points stratégiques en terminant à Eupen devant la Chocolaterie Jacques (reprise par le groupe Baronnie depuis 2011) où les représentants syndicaux ont pris la parole. L'objectif pour les délégués Horval est le maintien de l'activité sur le site d'Eupen. En effet, la Choco-

laterie Jacques est une institution dans la région eupenoise, si l'entreprise ferme pour concentrer son activité uniquement sur les sites de Bruges et de Veurne, c'est toute une partie de l'histoire de la région qui partira avec elle.



**EN 2019
A GAUCHE POUR
REALISER
VOS VOEUX
BONNES FÊTES!**

**FGTB
Horval**



**FGTB
Horval**



> INDUSTRIE DU BOIS

Les dangers du formaldéhyde doivent être contrôlés

Les travailleurs de l'industrie du bois doivent être mieux protégés contre les dangers du formaldéhyde sur leur santé. Les syndicats européens ont conclu un accord concret à ce sujet avec les employeurs.

Le formaldéhyde est un gaz qui se dégage entre autres lors de la production de panneaux d'agglomérés et de MDF. Il provoque une irritation des yeux, du nez et de la gorge. Mais en cas d'exposition régulière, il est également cancérigène et peut causer de l'asthme et de l'eczéma.

Nous ne disposons pas de chiffres exacts sur les effets du formaldéhyde. Nous savons cependant que les produits chimiques sur le lieu de travail causent d'énormes dommages. En 2015, 160.000 travailleurs ont perdu la vie des suites de maladies professionnelles en Europe. Parmi eux, environ 100.000 étaient atteints d'un cancer professionnel.

Les risques sont particulièrement élevés dans les entreprises où l'on fabrique des panneaux d'agglomérés et des panneaux de MDF. « Si vous entrez dans une zone à forte concentration, vous avez mal à la gorge, les yeux larmoyants... » confie Jan Bossuyt, délégué Centrale Générale – FGTB chez Unilin. « C'est surtout là où les plaques sont pressées, mais aussi lorsqu'elles sortent de la presse et sont refroidies. Mais quelles sont les conséquences à long terme ? Les travailleurs ne sont pas encore suffisamment conscients du danger. »

Accord avec les employeurs

C'est pourquoi la FETBB (Fédération européenne des travailleurs



du bâtiment et du bois) a entamé des discussions avec l'organisation patronale EPF, qui représente les producteurs européens de panneaux. Fin novembre, un accord a été conclu avec des mesures concrètes.

Cet accord stipule que la présence de formaldéhyde dans les entreprises doit être mesurée avec précision et de manière transparente : l'espace de travail doit être divisé en zones, qui doivent être clairement balisées en fonction de la présence de formaldéhyde. Dans une zone sécurisée ou verte, les concentrations sont inférieures à 0,3 ppm. Lorsque les concentrations sont plus élevées, on ne peut

par exemple pas rester plus de 15 minutes.

Les travailleurs doivent être étroitement associés à l'élaboration de l'accord. Ils doivent être consultés, informés et formés.

« Des mesures sont déjà prises à l'heure actuelle, comme un système d'extraction et de mesures, mais on peut faire beaucoup mieux. Le fait que les employeurs aient approuvé cet accord est un signal important », déclare Jan Bossuyt. « Mais il s'agit d'un accord non contraignant. Nous allons devoir nous assurer que tous les employeurs le mettent en application. »

Toujours pas de cadeaux pour les travailleurs de la construction

Des bonbons pour les enfants sages, des coups d'bâton pour les mauvais élèves. En ce qui concerne le gouvernement, ce dicton profite uniquement aux employeurs. Ce 6 décembre, les syndicats du secteur la construction ont souligné que, malgré l'augmentation de la charge de travail ces dernières années, les travailleurs n'ont reçu que des « cadeaux » au goût amer.

Un cadeau de Saint-Nicolas à dimension humaine, telle est l'exigence symbolique, mais légitime, formulée par les syndicats du secteur de la construction aux organisations patronales ce 6 décembre. Là où le gouvernement exauce pleinement les souhaits des employeurs, les travailleurs, eux, doivent se contenter de miettes. S'ils ont obtenu quelque chose, ce sont des économies sur leur dos. Travail flexible, croissance des salaires freinée, baisse des cotisations sociales, suppression progressive des plans de fin de carrière, réduction des impôts, ... Ces dernières années, le gouvernement a accueilli à bras ouverts la liste de souhaits des organisations patronales. Les préoccupations des employeurs ont pleinement été entendues. Les syndicats l'ont bien rappelé via une déclaration commune lors de la commission paritaire de la construction, la réunion mensuelle entre les syndicats et les organisations patronales. Outre le rappel des revendica-

tions de la journée d'actions du 14 décembre, un Saint-Nicolas en chocolat a été remis aux protagonistes pour indiquer que les travailleurs attendent eux aussi depuis bien trop longtemps un cadeau à dimension humaine :

- après des années de modération salariale, le rétablissement du pouvoir d'achat par une augmentation salariale en 2019,
- une carrière soutenable avec une attention particulière pour les travailleurs exerçant un métier lourd,
- les emplois fin de carrière à partir de 55 ans et le rétablissement de la pension anticipée (RCC),
- le rétablissement de l'âge de la pension à 65 ans avec une pension digne.

Dans le secteur de la construction, ce sont des préoccupations majeures pour les travailleurs. C'est le message que les actions en front commun syndical du 14 décembre dernier voulaient faire passer. Vu le contexte politique, le mois de janvier s'annonce particulièrement tendu.

> SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

1€ ou 15 dollars, le combat reste universel

En novembre dernier, la Centrale Générale – FGTB profitait de son congrès statutaire pour réunir plusieurs de nos partenaires internationaux. Pas moins de 43 invités de 18 pays différents ont ainsi participé à notre séminaire international qui était organisé à la veille du congrès. Parmi une multitude d'échanges fructueux, deux thèmes ont été abordés plus en profondeur : le salaire décent et l'égalité homme-femme à travers le monde. Mais ce n'est pas tout.

Dans un monde globalisé comme le nôtre, les économies de tous les pays sont liées. Pourtant, les différences de revenus pour les populations sont énormes. Au Honduras, les syndicats se battent pour monter le salaire minimum qui tourne autour de 1 de l'heure. De leur côté, les syndicalistes rwandais se battent contre un maigre salaire de 3 dollars... par jour. Et à côté de ces grandes différences, il y a aussi ces

belles histoires de réussites comme le combat américain du "Fight for fifteen" (lutte pour 15 dollars) qui est une véritable source d'inspiration pour le monde entier. L'égalité homme – femme, voilà un autre thème universel. Myrtle Witbooi, de l'organisation syndicale sud-africaine SADSAWU, est venue témoigner des conditions épouvantables d'exploitation et d'intimidation sexuelle auxquelles

les travailleuses sont quotidiennement confrontées. Des formations spécifiques les aident à être mieux armées face aux abus. Myrtle a également eu l'occasion de débattre plus largement du sujet avec des déléguées des titres-services des sections de Charleroi et de Flandre Orientale.

Des échanges réciproques

La Centrale Générale – FGTB soutient actuellement 8 projets de solidarité. De tels projets supposent des échanges réciproques. C'est pourquoi nous avons profité de la présence de nos partenaires en Belgique pour leur permettre de découvrir notre mode de fonctionnement. Une délégation rwandaise a ainsi pu visiter un chantier de construction à Aarlen, tandis que nos camarades colombiens se sont rendus au centre de formation construction de Constructiv. Des syndicalistes d'Amérique Centrale ont rencontré leurs homologues de la section de Bruxelles-Vlaams Brabant. Ensemble, ils ont assisté

à une conférence au parlement intitulée "la fin de la violence au travail", ils ont suivi une formation sur les négociations sectorielles au service d'études de la Centrale Générale – FGTB. Ils ont également pu découvrir la campagne vêtements

propres. Quant à la délégation cubaine, elle s'est rendue dans notre section de Liège. Elle a également eu l'occasion d'échanger avec les militants limbourgeois durant le congrès.



Ghada Abu Ghalyoun, coordinatrice du projet sécurité et santé au sein du syndicat palestinien PGFTU a visité une carrière sonégienne avec des délégués de Namur et du Centre.

Décembre, mois de la prime de fin d'année!

C'est l'époque de la prime de fin d'année et la plupart des travailleurs se réjouissent de bientôt la percevoir

Votre employeur est-il tenu de vous payer une prime de fin d'année ?

Non, votre employeur n'est pas tenu de vous verser une prime de fin d'année. La grande majorité des travailleurs y ont cependant droit en vertu d'une CCT, du règlement de travail, de leur contrat de travail ou de l'usage dans l'entreprise.

Vous avez donc droit à une prime de fin d'année pour autant qu'une source de droit applicable dans votre entreprise le prévoie.

A combien s'élève la prime de fin d'année ?

Dans la plupart des secteurs, des conventions collectives de travail relatives à l'octroi d'une prime de fin d'année ont été conclues par les commissions paritaires compétentes.

Le montant de cette prime est déterminée de manière différente selon les secteurs. Ce montant est le plus souvent équivalent à un salaire mensuel mais prend parfois la forme d'un certain nombre d'heures de salaire, d'un pourcentage de la rémunération mensuelle ou encore de la rémunération brute

annuelle.

La date de paiement de votre prime correspond en général à celle du paiement du salaire normal au cours du mois de décembre.

N'hésitez pas à vous renseigner auprès de votre section régionale ou de votre délégué pour connaître les règles particulières dans votre CP ou dans votre entreprise. Ils pourront calculer avec vous le montant de votre prime !

Quelles sont les modalités d'octroi ?

Dans la plupart des cas, toute une série de modalités d'octroi sont prévues : tels que être par exemple en service au moment du paiement de la prime, avoir travaillé un nombre minimal de mois au cours de l'année considérée. Des dispositions peuvent prévoir le paiement proportionnel de la prime en cas de licenciement, des dispositions peuvent être prises en cas de décès ou de mise à la pension. Très souvent, vous n'avez pas droit à votre prime de fin d'année en cas de démission ou de licenciement pour motif grave.

Si vous travaillez à temps partiel, vous avez droit également à une prime de fin d'année si le travailleur à temps plein dans votre entreprise la perçoit et ce proportionnellement à la durée de vos prestations.

En cas de suspension de votre contrat de travail, demandez à votre section régionale de vérifier si

la CCT (ou autre source de droit qui prévoit la prime) prévoit une assimilation de ces jours. Dans la plupart des CCT, les jours de vacances, les jours fériés, le petit chômage, le congé de maternité ou paternité sont assimilés. La maladie l'est parfois également à concurrence d'un certain nombre de jours. Ces assimilations varient d'un secteur à l'autre.

La prime de fin d'année est-elle considérée comme de la rémunération ?

La prime de fin d'année constitue bel et bien de la rémunération. Ce qui signifie que des cotisations de sécurité sociale doivent être prélevées.

Au niveau fiscal, la prime de fin d'année est considérée comme un avantage exceptionnel ; la taxation est également plus élevée que par rapport à un salaire classique et peut être saisissable si nécessaire. En cas de licenciement, le montant de la prime de fin d'année doit être pris en compte pour le calcul de l'indemnité de rupture.

Y avez-vous droit ?

Pour savoir si vous avez droit à une prime de fin d'année et quelles en sont les modalités d'octroi, surfez vite sur www.my.setca.org. Le SETCa met à votre disposition un tract reprenant toutes les informations concernant les règles en la matière dans votre commission paritaire.



> ÉDITO

Syndicats fait peau neuve

«*Votre journal grandit : [...] nous avons quatre pages le 1er mai de l'année passée. Nous en avons huit aujourd'hui. Nous espérons fermement vous en offrir douze l'année prochaine*». Il ne s'agit pas du Syndicats d'aujourd'hui qui compte 16 pages mais de celui de 1947. Le journal de la FGTB dont le 1er numéro est sorti le 23 juin 1945 sous le titre FGTB, n'a cessé de s'adapter depuis. En 1946 FGTB devient Syndicats avec un S pour rappeler la fusion des quatre organisations syndicales de gauche au sortir de la guerre. En 1988 Syndicats devient « Le nouveau Syndicats » pour redevenir ensuite Syndicats sous des polices changeantes et des formats et des mises en pages différents au gré des mises à jour.

Autres temps autres mœurs

C'est que le journal évolue avec son temps. Il est le reflet de son époque. S'il a toujours été l'outil d'information et de mobilisation syndicale, on s'amusera aussi, en feuilletant les pages des vieilles collections; d'y trouver certains contenus qui nous feraient aujourd'hui sourire ou bondir. Et en particulier les femmes. A côté de la dénonciation de l'exploitation de la main d'œuvre féminine ou d'une « *opinion libre féminine* » qui posait la question de la conciliation entre les devoirs de la ménagère et le travail salarié féminin, on trouve une demoiselle en lingerie fine pour souhaiter les vœux de fin d'année, la publicité d'une pommade miracle pour gonfler la poitrine ou encore un article sur « *les*

avantages d'être moche » pour une femme, dont celui de le rester en vieillissant alors que les autres le deviennent... On y trouve un surprenant « *Service Patrons* » qui fleurit bon la collaboration de classe mais n'est rien d'autre que la fourniture de patrons de vêtements pour les femmes au foyer amatrices de coupe-couture.

On a depuis lors adopté le principe du « *gendermainstreaming* » qui rend à la femme la place qui lui revient de droit même si la route est encore longue avant de parvenir à la parité à tous les niveaux et à tous les étages.

Un visage humain

Le Syndicats que vous connaissez refait une fois de plus peau neuve. Il sera mensuel dès

l'année prochaine et non plus bimensuel. Il change radicalement dans la forme mais à l'inverse de son prédécesseur de 1947, il va rapetisser et grossir au lieu de grandir: ce sera un magazine de 36 pages au format A4 avec une mise en page plus aérée et agréable. Avec des articles plus courts et plus lisibles.

Il change surtout dans sa conception de l'information qu'il dispensera aux affiliés de la FGTB à qui il s'adresse. Avec l'importance qu'ont pris les réseaux sociaux, avec l'accès facile et immédiat aux informations sociales sur Internet et les sites officiels qui donnent à la fois les informations générales sur la réglementation, les barèmes, les démarches et sur ses propres données personnelles, le rôle de notre magazine change. Il ne sert à rien de donner tous les 15 jours une info que l'on trouve en un clic.

Nous visons un public le plus large possible. Notre ambition est maintenant de traiter les questions qui préoccupent les affiliés de la FGTB, donc la FGTB, davantage sur le fond. De donner des clés de lecture dans le fouillis de l'information qui se déverse quotidiennement sur le Net. La périodicité mensuelle nous permettra de prendre du recul, de privilégier à la fois l'analyse et le témoignage, le reportage.

Nous voulons donner un visage humain à certains thèmes qui semblent désincarnés lorsqu'ils sont traités à partir de la stratosphère sous forme de pourcentages, de taux, de moyennes, alors qu'ils concernent la vie très concrète des gens.

Dénoncer ne suffit pas

Nous voulons positiver. Dénoncer les injustices, s'indigner est nécessaire. Proposer des solutions pour une société plus juste, plus égalitaire, plus vivable est encore plus nécessaire si on ne veut pas sombrer dans le fatalisme, le désespoir ou une forme de colère mauvaise conseillère qui débouche sur le retour de la peste brune.

Nos centrales professionnelles, nos inter-régionales, nos régionales, en plus de leurs voies de communication propres, garderont des pages qui leur sont dédiées pour s'adresser à leurs affiliés, mais elles interviendront aussi dans les dossiers de manière à donner une vue d'ensemble multi facettes des problématiques.

Nous voulons ainsi jeter des ponts entre les travailleurs en traitant des sujets de manière transversale, c'est-à-dire en faisant apparaître la similitude des situations et la communauté d'intérêts entre les travailleurs de pays, de régions, de secteurs, de statuts différents. Car un constat s'impose: ensemble, on est plus forts...

La rédaction

VOUS PROTÉGER, ÇA N'A PAS DE PRIX.

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

IL COMPREND :

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

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

ACTION TEMPORAIRE !

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

Appelez-nous gratuitement au **0800/49 490** ou surfez sur **www.actelaffinity.be/fgtb/action**

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

FGTB
Ensemble, on est plus forts

actel
AFFINITY