



Stop à la casse sociale!

Depuis quatre ans le gouvernement Michel se livre à un travail systématique de démolition pierre par pierre de pans entiers de notre système de protection sociale. La FGTB décrète la mobilisation générale contre la casse sociale.

Notre dossier en pages 8 & 9

NUMERIQUE

Les coursiers s'organisent en syndicat

Page 3

BAROMETRE

Pauvreté: un Belge sur sept

Page 4

TAM TAM

La dignité est dans la loi

Page 5

ECART SALARIAL

Métiers féminins mal lotis

Page 6





> ELECTIONS COMMUNALES 2018 À BRUXELLES

Premiers constats

A présent que les résultats des votes des Bruxellois aux élections communales du 14 octobre sont connus, il nous est permis d'en dégager quelques tendances significatives.

Tout d'abord, nous pouvons constater avec grande satisfaction que les politiques de droite mises en œuvre au Gouvernement fédéral par les 2 principaux partis au pouvoir (la N-VA et le MR) n'ont semble-t-il pas recueilli l'adhésion des Bruxellois. Malgré une campagne agressive à Bruxelles, la N-VA ne réussit pas son pari de s'implanter localement à Bruxelles (il passe de 6 à 7 sièges sur 695 sièges de conseillers communaux à attribuer). Le MR, quant à lui, est sanctionné par les électeurs bruxellois et perd des voix dans 16 des 19 communes bruxelloises et 4 maïorats sur 6.

Dans le même temps, dans de nombreuses communes bruxelloises, de nouvelles majorités marquées à gauche se sont constituées en réponse aux préoccupations sociales et environnementales exprimées par les électeurs bruxellois. Elles dominent aujourd'hui largement le paysage politique bruxellois. Notons enfin que l'extrême-droite

a elle quasi disparu à Bruxelles lors des dernières élections communales.

Éléments d'analyses:

- 1) Le MR est le parti traditionnel qui sort le plus affaibli de ces élections. Le PS limite «la casse» et gagne même 1 bourgmestre malgré la perte du mayorat à Forest. Le parti socialiste compte aujourd'hui 7 bourgmestres en Région bruxelloise. Il conserve les 3 plus grosses communes (Bruxelles-Ville, Anderlecht et Molenbeek au sein d'alliances progressistes avec Ecolo et peut-être le PTB à Molenbeek). Le CDH quant à lui conserve ses 3 maïorats et en gagne un à Ganshoren avec M. Pierre Kompany. Il convient néanmoins de constater qu'il se tasse globalement d'élection en élection;
- 2) Défi conserve ses 3 bastions (Auderghem, Schaerbeek et

Woluwe-Saint-Lambert) mais perd des plumes. Il passe d'une présence dans 10 majorités à 7 majorités. Si le nombre d'Elus passe de 67 en 2012 à 84 en 2018, Défi perd des électeurs dans 12 des 19 communes;

- 3) La progression du PTB et d'Ecolo-Groen. Le PTB passe de 2 conseillers communaux en 2012 à 35 en 2018. Il totalise 13% des voix à Schaerbeek, 14% à Anderlecht et Saint-Gilles, 13,6% à Molenbeek et 10% à Forest. Ecolo-Groen passe de son côté d'un maïorat (Boitsfort) à 3 (Ixelles et Forest. Ce parti intègre également plusieurs majorités: Bruxelles-Ville, Saint-Gilles, Anderlecht, Uccle. Il remporte 23% des 695 sièges de conseillers communaux... dont 70% d'élus soit 111 sièges sur 159 pour une femme! Un tiers des conseillères communales à Bruxelles sont des écologistes!

- 4) Le vote «Jeune» bénéficierait à Ecolo-Groen et au PTB. 60 000 nouveaux électeurs se sont rendus aux urnes ce 14 octobre 2018. Il représente 10% de l'électorat. L'hypothèse est aussi émise que là où les jeunes étaient les plus nombreux à voter, Ecolo et/ou

le PTB ont récolté un succès plus important. Ecolo a systématiquement attiré davantage de voix que le PTB dans les communes où la proportion de nouveaux électeurs (18-22 ans) est la plus forte;

- 5) La diversité devient réalité. La Région bruxelloise dispose aujourd'hui de 4 Bourgmestres d'origine étrangère. Un témoignage de la progression de la diversité dans notre région.

Les résultats des élections communales d'octobre 2018 sont plus qu'encourageants. Ils nous confirment qu'une majorité de bruxellois rejette les politiques de droite du gouvernement fédéral et choisit très clairement en faveur d'un modèle de société plus juste et durable.

Bien sûr beaucoup reste encore à faire!

D'ici les élections régionales de mai, la FGTB Bruxelles mènera une campagne qui s'articulera autour de nos 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 bruxel-

lois 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 au niveau logement, mobilité ou santé.

Dans les semaines à venir, ces différents thèmes seront également présentés de manière concrète à travers des baromètres de la qualité de l'emploi, du vivre ensemble et de la qualité de vie à Bruxelles. Pour conclure, dans la perspective des élections régionales, la FGTB Bruxelles continuera à dénoncer avec force les dangers pesant sur notre modèle social et le développement futur de notre Région. Pour elle, il s'agira également de convaincre les électeurs bruxellois de rejeter les thèses populistes et les partis de droite qui les portent car ils n'ont, in fine, pas d'autre but que de détruire notre modèle sociale.

Nous invitons également les partis progressistes à prendre l'engagement de préserver et de renforcer le modèle bruxellois de concertation sociale ainsi qu'à porter nos revendications.

> LA MOBILITÉ: UN DÉFI MAJEUR POUR BRUXELLES

Rendu des discussions du Conseil syndical du 17/10 de la FGTB Bruxelles

Grosse affluence en ce mercredi matin pour un conseil syndical consacré à la mobilité dans une ambiance que l'on pourrait qualifier d'électrique: tant dans le nombre d'interventions des délégués syndicaux que dans la nature de celles-ci, on n'avait pas vu un Conseil syndical aussi animé depuis longtemps.

Après un discours d'introduction de la part d'Estelle Ceulemans, venue rappeler que le problème de mobilité à Bruxelles nécessite des solutions cohérentes et durables de la part des trois régions concernées, la matinée commence par la présentation du plan «Good Move» par le directeur général de Bruxelles Mobilité. Ce plan, qui sera présenté en décembre au parlement bruxellois a été élaboré dans une volonté de concertation avec tous les acteurs de la mobilité à Bruxelles. L'ambition légitime et urgente: améliorer la mobilité via un plan d'actions concret prenant compte des divers aspects du sujet (qualité de vie, santé, performance, sécurité et efficacité pour ne citer que les principaux).

Les conseils syndicaux sont aussi l'occasion d'ouvrir les horizons des délégués syndicaux présents: ce fut précisément le cas de l'intervention de Marie Gilow, chercheuse de l'Université Libre de Bruxelles, venue présenter une approche genrée de la mobilité domestique,

importante mais occultée dans les enquêtes au profit des déplacements professionnels. Marie Gilow a réalisé une série d'entretiens avec des travailleuses vivant avec des enfants de moins de 15 ans: l'occasion de constater que dans l'espace familial, la mobilité reste une contrainte inégalement répartie. L'arrivée des enfants dans une famille accroît considérablement les besoins de mobilité et nécessite une logistique de planification des trajets, dont la charge mentale et physique reste largement assumée par la gente féminine. Dans ces conditions, la voiture devient un outil de gestion de cette mobilité: ce qui pourrait expliquer sa pertinence malgré les nombreux problèmes qu'elle entraîne dans l'espace urbain.

Au tour ensuite de Christine Bourdeauducq, de l'Association Socialiste de la Personne Handicapée, venue présenter la situation vécue en Belgique par les personnes à mobilité réduite... Une condition

qui touche près de 40 % de la population et que chacun sera amené à vivre au moins deux fois dans son existence (enfance et vieillesse). L'occasion de rappeler que la Belgique ne respecte pas ses engagements en matière d'accessibilité et d'expliquer les différents problèmes vécus au quotidien par les PMR: manque de personnel d'accompagnement dans les métros, problème de lecture des panneaux, trottoirs inadaptés, discriminations à l'embauche, etc. Sous l'impulsion constante des acteurs associatifs, les politiques avancent mais tout est très lent au vu de la croissance et surtout

du vieillissement de la population en région bruxelloise

Restait encore à éclaircir une question posée en début de conseil: comment les délégués peuvent-ils concrètement agir sur les problèmes de mobilité à Bruxelles? Et bien précisément grâce aux plans de déplacement d'entreprise! Xavier Nuyens, de Bruxelles-Environnement, était venu présenter les avantages de cet outil imposé aux entreprises de plus de 100 travailleurs. Mais le seuil des 100 travailleurs est trop haut: seulement 43 % des travailleurs de la région bruxelloise sont concernés par ces

plans, ce qui laisse une idée de la quantité de données manquantes pour appréhender totalement la réalité des déplacements professionnels. Les délégués peuvent agir de deux façons: au niveau de la collecte et de l'analyse des données, mais également en poussant les directions à prendre la problématique à bras-le-corps dans les entreprises qui ne sont pas concernées par l'obligation légale. Un travail de poil-à-gratter nécessaire vu l'âpreté des chiffres: chaque année, on estime que près de 1300 décès prématurés sont liés à la qualité de l'air bruxellois.



NAMUR

AFICo asbl propose

MIGRATIONS, POPULISME ET EXTRÊME-DROITE



Une formation de 3 jours
08.11 & 13.12.2018
+ 10.01.2019
de 9h30 à 16h00
à la **FGTB Namur**
rue Dewez 40-42 à 5000 Namur

Inscription et renseignements
081/64.99.52
info@afico.be

CEPAG
AFICo
Namur

avec le soutien de :

FGTB Namur
Ensemble, on est plus forts

Fédération Wallonie-Bruxelles

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

Colloque tds 22.11.18

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

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

INTERVENANT.E.S

Julie ARCELIN | Représentante Utsopi
Isabelle JARAMILLO | Coordinatrice et assistante sociale Espace P Bruxelles
Tiphaine MALCHAIR | Permanente syndicale HORVAL (FGTB Namur)
Maître Quentin DELEUZE | avocat spécialisé en droit du travail

INFOS PRATIQUES

CGSP NAMUR
rue de l'Armée Grouchy 41
5000 NAMUR

Horaire
De 9h00 à 16h00

GRATUIT
Inscription obligatoire

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

AVEC LE SOUTIEN DE

CEPAG
AFICo
Namur

FGTB Namur
Ensemble, on est plus forts

Fédération Wallonie-Bruxelles

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

LUXEMBOURG

STOP AUX INEGALITES

Enrayer les inégalités: un vœu pieux?

Une conférence d'Arnaud Zacharie,
Secrétaire général du CNCD - 11.11.11.

-> Le jeudi 22 novembre 2018
-> Dans les locaux de la FGTB à Arlon
(rue des Martyrs, 80)
-> à 20h
-> Participation gratuite
-> Renseignements: 063/21.91.83.

CEPAG
CEPST
Luxembourg

FGTB Luxembourg
Ensemble, on est plus forts

Fédération Wallonie-Bruxelles

Editeur responsable: CEPST, rue Léon Castilhon, 86, 6700 Arlon, 063/21.91.83.

La criminalité financière

Une conférence de Michel Claise,
Juge d'instruction
en charge de la lutte contre
la délinquance financière

-> Le jeudi 11 décembre 2018
-> Au WEX à Marche (rue des Deux Provinces, 1)
-> à 20h
-> Participation gratuite
-> Renseignements: 063/21.91.83.

CEPAG
CEPST
Luxembourg

FGTB Luxembourg
Ensemble, on est plus forts

Fédération Wallonie-Bruxelles

Editeur responsable: CEPST, rue Léon Castilhon, 86, 6700 Arlon, 063/21.91.83.

CENTRE

FORMATION CEPRé

COMPRENDRE LES VRAIS ENJEUX DE LA DETTE

Faut-il s'évertuer à la rembourser ?
N'y a-t-il pas d'autres alternatives à l'austérité ?



06 ET 07 NOVEMBRE 2018
DE 9H00 A 16H00

Les finances publiques de la Belgique ont été fortement détériorées suite à la crise financière de 2008 (rappelons-nous le sauvetage des banques en catastrophe) qui a durablement plombé l'économie réelle de 2009 à nos jours.

Si de très nombreuses mesures d'austérité sont imposées à la population, c'est avec l'objectif d'assainir les finances publiques. Les restrictions salariales, le démantèlement progressif des services publics (premier pouvoir d'achat des citoyens) du fédéral au local (villes et communes) et les coupes dans la sécurité sociale, voilà le cocktail servi depuis 10 ans à la population qui n'est nullement responsable des fautes et des délits commis par la finance mondiale.

Au niveau international et au niveau de notre pays, la fraude et l'évasion fiscale continuent à plomber les recettes de l'Etat, et ce, sur le dos des salariés et des allocataires sociaux.

On imagine facilement qu'une bonne partie de la dette publique n'est pas légitime. Faut-il donc s'évertuer à la rembourser ? N'y a-t-il pas d'autres alternatives à l'austérité ? Après le crash financier de 2008, sommes-nous à l'abri de nouvelles crises ?

La formation sera dispensée par Jean-Marc LAUWERS, formateur CEPRé et animateur au sein du Comité d'Audit Citoyen sur la dette publique en Belgique. Celle-ci est entièrement gratuite et le sandwich de midi est offert.

La formation se tiendra dans les locaux de la FGTB Centre
23, rue Henri Aubry – 7100 Haine-Saint-Paul

INSCRIPTIONS OBLIGATOIRES
Auprès de Sophie 064/23.72.90 ou sophie.mathieu@fgtb.be

Sophie MATHIEU
Communication - Coordination | CEPRé
23 Rue Henri Aubry | 7100 La Louvière
Tel. 064/23.72.90 | sophie.mathieu@fgtb.be

PETIT-DÉJEUNER D'ÉCHANGES " STOP aux violences faites aux femmes !"



VENDREDI 16.11.2018
À 9H30

Chaque mois, les animateurs de l'ASBL CEPRé, vous invitent à venir approfondir vos connaissances et partager vos expériences autour d'un thème de société en présence d'un spécialiste ou d'un acteur de terrain.

En octobre nous recevons **MIREILLE BERTIAUX, ANIMATRICE À L'ASBL SOLIDARITE FEMMES**. Elle nous expliquera le fonctionnement du refuge destiné aux femmes battues. Avec elle, nous mènerons une réflexion autour de la question des violences faites aux femmes.

La rencontre se tiendra dans les locaux de la FGTB Centre
23, rue Henri Aubry – 7100 Haine-Saint-Paul

INSCRIPTIONS OBLIGATOIRES
064/23.61.18 ou asblcepre@gmail.com

ASBL CEPRé
23 Rue Henri Aubry | 7100 La Louvière
Tel. 064/23.61.18 | asblcepre@gmail.com

DÉBATS-TOI AVEC L'ACTU

CAFé «Le MALIBU»
Place Mansart
La Louvière

L'AFTER-WORK MENSUEL DU CEPRé

Quand :
Jeudi 15 novembre 2018 À 18h00

Thème :
Quelle place pour la solidarité dans la société contemporaine ?

Intervenants :
Giovanni BUSCEMI, délégué Carrefour
Georges HAINE, collaborateur de l'ASBL

Réservation souhaitée : 064/23.61.19 Christophe



MONS

EXPOSITION

MONS
DU 6
AU 13
NOV.
2018

40 ANS DE CELLULES DE RECONVERSION UN DÉFI COLLECTIF

Magasin de papier
Rue de la Clé 26, 7000 Mons

Infos & réservation visites guidées :
065 39 56 56 / reconversionscollectives.mons@forem.be

Horaire | Samedi 10 nov.
13h/17h | 10h/16h
Vernissage mardi 6 nov. à 18h
Fermé le dimanche 11 nov.

ENTRÉE LIBRE



LIÈGE - HUY - WAREMME

LES FILMS DE LA PASSERELLE
CHRISTINE PIREAUX

Présentent

un film de
GAËLLE HARDY
ET AGNÈS LEJEUNE

13 novembre
cinéma **Le Parc**
20H

AU BONHEUR DES DAMES ?

La vie à bras-le-corps

Produit par Christine Pireaux Scénario et Réalisation Gaëlle Hardy et Agnès Lejeune Montage Léna Gabal Musique François Petit Image Antonio Gomez Garcia Son Jean-Sébastien Debry Direction de production Céline Raouf Une coproduction Les Films de la Passerelle | RTBF | WIP | Produit avec l'aide du Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel de la Fédération Wallonie-Bruxelles | Wallimage | la FGTB, ses centrales, le CEPAG | Femmes Privoyantes Socialistes | Sodexo | Fédération Wallonie Bruxelles | Tax Shelter du Gouvernement Fédéral belge | Liège Airport | Taxshelter.be | Shelter prod

les grignoux

**CYCLES DE CINÉ-DÉBATS
EN PRÉSENCE DES RÉALISATRICES
LES TITRES-SERVICES EN QUESTION**

FGTB
Horval

FGTB
Wallonie

ABVV-FGTB
Anderlecht, Molenbeek, Schaerbeek, Etterbeek, Ixelles, Woluwe

CEPAG
MOUVEMENT
d'Éducation Populaire

FGTB
Centrale Générale
Liège-Huy-Waremme

AU BONHEUR DES DAMES ?

Ce documentaire met en lumière huit femmes, employées du secteur des titres-services, des «femmes de ménages», comme on le dit encore souvent. Elles abordent des sujets méconnus du grand public : les problèmes de santé liés à leur profession, le manque de reconnaissance, l'importance du relationnel avec le client, la précarité de l'emploi...

LIÈGE
Cinéma Le Parc
mardi 13/11
à 20h

INSCRIPTIONS OBLIGATOIRES
Réservations obligatoires
inscription-liege@fgtb.be
04 221 97 17

Plus d'info sur : www.aubonheurdesdames-lefilm.com

Ne pas jeter sur la voie publique. © Grignoux - Éditeur Responsable - Pierre Heldenbergh, 5 au Peré, 4000 Liège

COLLOQUE INTERNATIONAL UN SALAIRE MINIMUM DÉCENT

Vendredi
09/11/2018

Cinéma LE PARC -
Rue Paul-Joseph Carpay 22,
4020 Liège

09h00 Accueil
09h15 Présentation par JF RAMQUET - Secrétaire Régional de la FGTB L-H-W
09h30 Augmenter le salaire minimum ! Pour quoi faire et avec quelles conséquences ?
10h00 Pause
10h20 La place des syndicats dans les expériences de lutte pour un salaire décent
12h50 Conclusions par Francis GOMEZ - Président de la FGTB L-H-W

Réservations obligatoires : inscription-liege@fgtb.be
04/221.97.17

FGTB

INVITATION

Un an après avoir lancé sa campagne «Minimum 14/2300» dont le but est d'obtenir un salaire minimum décent pour les travailleurs, la FGTB Liège-Huy-Waremme et Promotion&Culture vous invitent à un colloque sur la thématique.

Cette demi-journée sera articulée autour de deux panels d'orateurs composés d'invités nationaux et étrangers. Une occasion de prendre connaissance des différentes campagnes menées dans le monde, de leurs résultats et de leurs conséquences. On y retrouvera :

- > Thorsten SCHULTEN (DE) - Professeur à l'Université de Tübingen et expert à la Fondation Hans-Böckler
- > Lars VANDE KEYBUS (BE) - Expert au service d'étude fédéral de la FGTB
- > Olivier FLOHIMONT (BE) - Secrétaire administratif à la Centrale Générale de la FGTB Liège-Huy-Waremme
- > Alex HUN (USA) - Vice-président de la section soin de santé du syndicat SEIU de l'Illinois / Initiateur de « Fight for 15 »
- > Patrick RONDEAU (QC) - Conseiller au syndicat FTQ / coordinateur de la campagne « Minimum 15 »
- > Geoffrey GOBLET (BE) - Président de la Centrale Générale de la FGTB Liège-Huy-Waremme

----- Une traduction simultanée français-anglais et anglais-français sera assurée -----

Promotion & Culture

FGTB
Liège - Huy - Waremme

REDLAB TREMPLIN MUSICAL

24 NOVEMBRE 2018 - 19h
REFLEKTOR @ LIÈGE

CONDITIONS CONCOURS
WWW.FGTB-LIEGE.BE

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

JEUNES
FGTB
Liège-Huy-Waremme

> PLATEFORMES NUMERIQUES

Les coursiers s'organisent en syndicat transnational

Une soixantaine de collectifs de livreurs à vélo venus d'Autriche, Belgique, Finlande, France, Allemagne, Italie, Pays-Bas, Norvège, Espagne, Suisse, Royaume-Uni se sont retrouvés à Bruxelles les 25 et 26 octobre pour fonder la Fédération Transnationale des Coursiers. Les coursiers s'organisent en syndicat pour faire valoir leurs droits et tenter d'obtenir une réglementation du travail au niveau des Etats et de l'Union européenne encadrant les plateformes numériques qui les exploitent. Il est temps, disent les coursiers de passer du 19^e au 21^e siècle.

Ce sont pas moins de 60 «collectifs» de coursiers venus de 12 pays différents qui ont décidé de jeter les bases d'une organisation syndicale propre aux coursiers et de le faire à un niveau supranational. Parce que face à une multinationale, il faut une riposte coordonnée à la même échelle. C'est une des raisons pour lesquelles ils fondent leur propre syndicat au lieu de passer par des fédérations nationales. Ce n'est pas contre elles: une trentaine de syndicats soutiennent l'initiative, dont l'UBT-FGTB, notre centrale des transports, et Horval, notre centrale de l'Alimentation- Horeca-Services. Les coursiers des plateformes numériques (Deliveroo, Foodora, UberEats, Stuart, Glovo & Co.) sont atomisés. Ils n'ont pas de lien entre eux, pas de lieu de travail fixe autre que les rues des grandes villes. Ils sont payés à la course, entre 5 et 7 euros. Si la plateforme ne les contacte pas, ils ne gagnent rien. Pourtant, dit l'une des déléguées à cette assemblée, même sans course, avec l'uniforme de la plateforme, on lui fait de la publicité. Sous couvert d'économie collaborative ou de modernité, les conditions

de travail des coursiers rappellent le 19^e siècle avec ces files d'ouvriers qui attendaient sur le trottoir dès l'aube qu'un employeur veuille bien leur donner du travail pour la journée. Mais les coursiers se rebiffent et commencent à s'organiser en collectifs par ville où ils travaillent. En un an, explique Anne Dufresne, économiste au GRESEA, qui est à l'origine de cette initiative, 40 collectifs ont mené des grèves. Non sans risque. Un coursier explique qu'après une action de grève, il a été «déconnecté». C'est-à-dire que la plateforme l'a éliminé sans plus de sa base de données. Pas content? Ciao! Silence radio. Iker a fait le déplacement du pays Basque pour venir participer à cette assemblée des coursiers à vélo. Cela fait trois mois qu'il travaille pour une de ces plateformes et ce travail ne lui rapporte que 800€ bruts par mois. «Nous nous sommes rendu compte que nous étions tous dans la même situation, explique-t-il. On nous considère comme des travailleurs indépendants mais on nous traite comme des salariés». Des salariés, moins les droits. Pas de sécu, pas de chô-

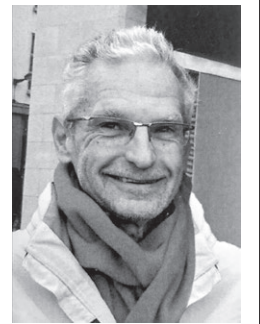
mage, pas d'assurance accident, pas de contrat, pas de droit d'association ou de grève, etc. «Nous voulons qu'on nous considère comme des travailleurs à part entière, avec une couverture sociale, un salaire fixe, le droit de se syndiquer, enfin, nous voulons récupérer tous les droits qu'on nous a confisqués sous prétexte de travail indépendant.» explique Iker. La liste de revendication est longue. Elle n'est pas encore exhaustive. La fédération vient de voir le jour et elles doit peaufiner sa charte, mais trois revendications phare sortent du lot. D'abord la liberté d'association. Hormis la France où la loi El Khomri qui a renforcé la flexibilité a tout de même introduit le droit de grève pour les travailleurs des plateformes numériques, le droit d'association et de grève n'existe pas. Ensuite le droit à un salaire horaire garanti en lieu et place du paiement à la course qui ne nourrit pas son homme. Enfin la transparence des données. Cela équivaut au droit aux informations économiques et financières dans les entreprises ordinaires. Pour les plateformes, les données, c'est le nerf de la guerre. Elles collectent des données en toute opacité et les utilisent pour cibler le client. Elles créent même, soutiennent les coursiers des «dark kitchens», c'est-à-dire des cuisines spécialisées en fonction de la demande des clients et au détriment des restaurateurs qui ont pignon sur rue. Les coursiers ne savent en outre pas sur quelle base le travail leur est distribué ni si des données les concernant sont susceptibles d'être utilisées à leur insu ou à leur détriment.



> IN MEMORIAM

Ludo Nelen (1948 - 2018): syndicaliste, photographe. Chantre de la nature

Le 19 octobre, le camarade Ludo Nelen nous a quittés. Homme érudit et captivant, Ludo a été pendant des années un pilier important de l'ABVV. Il a su attirer l'attention de notre organisation sur la problématique de l'environnement. Il était le véritable pionnier du travail environnemental de l'ABVV flamande. La sauvegarde de la nature et le changement climatique paraissent futuristes dans les années 1980, mais Ludo a mis à l'époque toute sa force de conviction pour hisser les thèmes environnementaux parmi les priorités de nos services d'études. L'écologie et l'économie étaient selon lui inextricablement liées. Progressiste, Ludo était aussi avant-gardiste. Il a également dirigé le service de formation de l'ABVV flamande pendant quinze ans, puis les groupes spécifiques interprofessionnels. Partout où il passait dans les services de l'ABVV, Ludo apportait invariablement la colonne vertébrale, la structure et le contenu. Nous en récoltons encore tous les jours les fruits. Il plaçait également la lutte contre la pauvreté en tête de ses priorités. Ludo avait d'autre part l'âme d'un artiste. En tant que photographe, il a recherché les limites entre la nature sauvage et intacte et l'iconographie pittoresque du paysage. Nous poursuivons sans faille la bataille pour laquelle Ludo a tracé la voie. Ludo manquera beaucoup à ses nombreux camarades et à sa famille.



> RÉSEAU INTERSYNDICAL DE SENSIBILISATION À L'ENVIRONNEMENT

Soirées-débat sur la transition énergétique

En Wallonie, plus de 200 communes sont engagées dans une dynamique de transition énergétique, soit près de 80% des communes wallonnes. La transition énergétique ne pourra cependant se concrétiser que si elle se traduit par un bénéfice, que ce soit sous la forme de création d'emplois de qualité, de redéploiement économique local ou encore d'amélioration de la qualité de vie. Venez en débattre:

- A Seraing: le mardi 20 novembre 2018, de 18h à 21h (salle de l'ASBL Form'Anim - Rue du Papillon 45 - 4100 Seraing)
- A la Louvière, le mercredi 21 novembre, de 18h à 21h (Maison des associations, Place Jules Mansart, 21/22 - La Louvière).

 Le programme complet: <http://rise.be/accueil.htm>

> INDEX D'OCTOBRE

Indice des prix	Indice santé (base 2013)	Indice santé lissé
108,31	108,26	105,54

En octobre, l'indice des prix à la consommation est en hausse de 0,68% par rapport à septembre 2018. En rythme annuel, l'inflation se chiffre à 2,75%.

> LA FGTB FEDERALE ENGAGE:

1 collaborateur juridique (f/m) pour assurer le rôle de DPO dans le cadre du RGPD
<http://www.fgtb.be/collaborateur-juridique-dpo>

> PENSIONS

La cotisation de solidarité moins solidaire?

Jamais avare d'idées, le ministre des Pensions Daniel Bacquelaine envisage de réduire progressivement la cotisation de solidarité sur les pensions de 25% à partir du 1^{er} janvier 2019. A priori l'idée semble sympathique mais la FGTB la critique vertement et même les employeurs se posent des questions. Explication: cette cotisation ne touche que les pensions élevées. La supprimer revient à leur faire un cadeau de 82 millions alors qu'on chipote par ailleurs sur les autres pensions.

La cotisation de solidarité a été instaurée en 1995, dans le cadre du plan global mis en œuvre par Jean-Luc Dehaene. On l'a alors présentée comme une mesure destinée à «renforcer la solidarité interpersonnelle entre pensionnés» en effectuant un prélèvement sur les pensions les plus élevées pour en redistribuer une partie au profit des petites pensions. La cotisation de solidarité est une

retenue sociale progressive sur le montant brut total des pensions (y compris les pensions étrangères), rentes et certains avantages complémentaires. Cette retenue varie de 0 (jusqu'à 2.358€ pour la pension d'isolé ou 2.726€ pour un ménage) à 2%, selon l'importance du montant brut total. Les assurances groupe, même versée en capital sont converties en rentes fictives qui sont ajoutées

à la pension pour le calcul de la cotisation. Pour le front commun syndical, réduire cette cotisation une nouvelle forme de redistribution: cela revient à «réduire les pensions les plus basses pour augmenter les pensions les plus élevées». Avec ce projet, les pensionnés comptant une pension brute comprise entre 2.358 euros et 2.726 euros par mois ne contribueront plus au mécanisme de solidarité. Les retraités qui ont un revenu de pension brut compris entre 2.727 euros et 3.037 euros par mois paieront quant à eux moins de contribution de solidarité. La CSC et la FGTB exigent que le ministre revienne sur ses pas. Et si le gouvernement estime avoir 82 millions d'euros de trop, les deux organisations demandent qu'il les consacre au relèvement du montant des pensions minimums de l'ensemble des travailleurs.

> BAROMETRE

Pauvreté: un Belge sur sept

Selon l'office belge de Statistique, en 2017, 15,9 % de la population en Belgique était considérée comme à risque de pauvreté monétaire. Il s'agit des ménages dont le revenu total disponible est inférieur à 1.139 euros par mois par personne.

Si l'on regarde le taux de pauvreté avant l'intervention des impôts ou de la sécurité sociale (donc une Belgique sans redistribution ni filets de sauvetage sociaux), presque 4 Belges sur 10 se trouveraient en difficulté. Après l'intervention de notre sécurité sociale et de la fiscalité, le risque de pauvreté diminue fortement. Les filets de protection que nous avons développés estompent donc efficacement la pauvreté. Cela ne signifie toutefois pas qu'un risque de pauvreté de 15% n'est pas élevé. Un Belge sur sept a un revenu inférieur au seuil de pauvreté européen.

Deux constats:

- Un emploi est de moins en moins une garantie

d'une vie sans pauvreté. De plus en plus d'emplois sont temporaires ou à temps partiel. Selon l'HIVA (Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving - KULeuven), ces 10 dernières années il y a 40.000 travailleurs pauvres en plus (travailleur ayant un emploi, mais vivant sous le seuil de pauvreté européen).

- Les allocations en Belgique sont trop basses. Une allocation devrait protéger contre la pauvreté. Ceci ne semble pas être le cas, si nous considérons les minima sociaux. Seule une fraction des minima sociaux (et le salaire minimum) atteint le seuil de pauvreté.

Vieillir dans la pauvreté: le lot de nombreux Belges

«Et moi qui espérais pouvoir profiter d'une pension bien méritée après une carrière pleine dans le secteur du métal, je suis condamné à compter les euros cents pour boucler la fin du mois, et encore, quand je parviens à le boucler. Vous trouvez ça normal vous?» - Eddy, 67 ans.

Les pensions sont impayables, les pensions sont trop élevées. Il faut se serrer la ceinture, économiser. C'est le seul langage que nous entendons de certains hommes politiques lorsqu'il s'agit des pensions. Mais les personnes âgées en Belgique mènent-elles réellement un train de vie excessif?

Lorsque l'on analyse l'ensemble des pays de l'eurozone, il s'avère que le revenu des pensionnés est généralement de 3% en dessous de la moyenne de

la population. En Belgique, cet écart monte à 22%! Les pensionnés souffrent donc d'une lourde perte de revenu lorsqu'ils arrêtent de travailler.

Cela s'explique essentiellement par nos faibles pensions légales. En Belgique, la pension légale moyenne est de 1.182 euros pour un homme et de 882 euros pour une femme. Il suffit de faire la comparaison avec le prix d'une maison de repos pour comprendre que les pensions légales sont insuffisantes.

La pension minimum légale est donc trop basse. Nous avons déjà abordé les minima sociaux. La pension minimum après une carrière complète est de 1.220 euros par mois pour une personne isolée, soit seulement une petite fraction au-dessus du seuil de pauvreté européen.

La lutte contre la pauvreté nécessite vision et ambition

Depuis quatre ans, les syndicats n'ont cessé d'interpeller le gouvernement concernant la situation de grande précarité dans laquelle se trouvent de nombreuses familles de notre pays. La communication du gouvernement a été: jobs, jobs, jobs. Or, la réalité a été: du travail temporaire pour ceux qui ont déjà un boulot mal payé.

C'est au final une politique cohérente qui doit être menée par le monde politique au lieu d'interventions idéologiques inefficaces comme le renforcement de la dégressivité des allocations de chômage décidé lors du jobs deal de cet été. La légèreté avec laquelle cette mesure a été prise est consternante. Celle-ci est contraire à la déclaration gouvernementale qui ne mentionnait pas le renforcement de la dégressivité mais «simplement» sa poursuite, ce qui à nos yeux était déjà très préoccupant.

Il était en outre question, dans la déclaration gouvernementale, de porter les minima des allocations sociales au niveau de la norme européenne de pauvreté. Ce relèvement, jamais obtenu, est nécessaire quand on sait qu'un chômeur sur deux est exposé à un risque de pauvreté (49,1%, contre 40,7% en 2015) notamment à cause de la précédente réforme de l'assurance chômage et que pour un chômeur isolé le montant de l'allocation minimale est inférieur de 8% à la norme européenne de pauvreté. Pour un couple avec une seule allocation minimale, cet écart atteint même 26%.

Plusieurs professeurs d'université ont rappelé dans une «carte blanche» au gouvernement qu'il n'est pas scientifiquement acquis que la réduction progressive des allocations favorise la recherche d'emploi et qu'avant de prendre cette décision, il est essentiel de

bien étudier les conséquences que la mesure peut entraîner sur une population déjà en difficulté. Il est d'ailleurs avéré que la pauvreté éloigne aussi bien de l'emploi que des formations.

En effet, des allocations plus décentes permettent aux travailleurs sans emploi d'investir dans un moyen de transport, un abonnement Internet, la garde des enfants, la formation continue, les contacts sociaux et d'augmenter ainsi leurs chances de trouver un emploi stable et sécurisant ce que le marché du travail offre malheureusement de moins en moins. Sourd à tous les arguments, ce gouvernement risque une fois encore de poser un mauvais choix social et précariser les plus fragiles de notre société qui se verraient contraints d'accepter n'importe quel emploi. Ce nivellement par le bas contribuera in fine à détériorer les conditions de travail de l'ensemble des travailleurs.

La journée internationale pour l'élimination de la pauvreté, ce 17 octobre, était une nouvelle fois l'occasion de rappeler à ce gouver-

Très chère énergie...

«Je suis actuellement à la recherche d'un emploi et je loue un petit rez-de-chaussée à Frameries. En hiver, il y fait froid et je vois ma facture énergétique exploser...» - Gwenaëlle, 24 ans.

Nous l'évoquons brièvement dans nos pages de la dernière édition de Syndicats: la précarité énergétique est une réalité en Belgique.

Un rappel en quelques chiffres:

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

En cause, 2 facteurs: la très faible performance énergétique des bâtiments en Belgique et les prix de l'énergie. La Belgique est en effet parmi les mauvaises élèves européens en termes d'isolation de ses bâtiments.

Par ailleurs, entre 2007 (début de la libéralisation du marché de l'énergie) et 2017, le prix de l'électricité pour les particuliers (toutes taxes comprises) a augmenté en moyenne de 71,81 % (CREG - régulateur fédéral).

Les familles belges ont la troisième facture d'électricité la plus élevée d'Europe derrière l'Espagne et l'Italie. D'après le dernier baromètre d'Eurostat, le prix de l'électricité pour les ménages belges a grimpé de 10% entre mi-2016 et mi-2017. Alors qu'il baissait en moyenne de 0,5% en Europe durant la même période...

S'il est vrai qu'une telle augmentation n'est pas seulement due au prix de l'électricité «pure», mais également aux prélèvements (frais de transport et de distributions, taxes, surcharges financements renouvelables...), toujours est-il que les familles paient jusqu'à 150 fois plus ces prélèvements que les grosses entreprises. Une famille paie 54 euros par mégawatt-heure, une grande entreprise industrielle 36 eurocent.

nement qu'il manque d'ambition. Si le gouvernement veut maintenir ou améliorer la qualité de vie des personnes qui doivent se contenter d'une allocation, c'est-à-dire les travailleurs sans emploi, mais aussi les malades et les pensionnés, il doit d'abord attribuer l'entièreté du budget prévu pour l'adaptation des allocations au bien-être, au lieu de supprimer un tiers du

budget, comme il l'a effectué la dernière fois. La dureté de la politique gouvernementale accroît l'écart entre les nantis et les démunis. Ce n'est donc pas le moment de bloquer cette adaptation de la liaison au bien-être ni de pratiquer des coupes sombres dans le pouvoir d'achat et le revenu de ceux qui doivent se contenter d'une simple allocation.

Syndicats

MAGAZINE

Rédaction:

Syndicats - 42 rue Haute, 1000 Bruxelles

Nicolas Errante: rédacteur en chef - Tél.: 02/506.82.44
Auréli Vandecasteele: journaliste - Tél.: 02/506.83.11
E-Mail: syndicats@fgtb.be

Secrétariat:

Sabine Vincent - Tél.: 02/506.82.45

Service abonnements: 02/506.82.11

Lire toutes nos analyses sur
www.barometrefgtb.be

> TAM TAM

Article 23: la dignité est dans la loi

L'article 23 de la constitution belge stipule en effet que l'État doit mettre des moyens en place pour permettre à chacun de mener une vie conforme à la dignité humaine.

On l'a dit et écrit: chez nous, en Belgique, nombreux sont ceux qui vivent sous le seuil de pauvreté, qui se privent de soins, d'énergie. Qui ne bénéficient pas d'une pension décente. Il est important de rendre la dignité à tous nos concitoyens. La campagne Tam Tam, que nous soutenons, reviens avec un message fort allons dans ce sens.

Après les communales: la Campagne TAM-TAM en appelle à l'art. 23



Après les élections communales de ce 14 octobre et la fièvre des coalitions locales, la Campagne TAM-TAM, portée par les acteur.trice.s clefs du mouvement social belge du Nord et du Sud du pays, lançait ce mardi 23 octobre un appel aux partis politiques et aux nouveaux bourgmestres. «Le signal des électrices est clair: ils demandent plus de social, plus d'écologie, plus de solidarité, moins de replis et moins de coupures dans les droits sociaux et les services publics. Les partis

politiques qu'ils sortent gagnants ou perdants de ces élections doivent absolument prendre ceci en compte» avance Brieuc Wathélet, porte-parole de la campagne.

Pour Tam-tam «Il s'agit avant tout d'arrêter de reculer sur les enjeux écologiques et de pauvreté. Nous sommes un pays riche, de plus en plus riche, où la majorité des gens vivent de moins en moins bien. Les derniers chiffres que nous sortons aujourd'hui sont clairs: les Belges ont été moins impactés que d'autres par la crise économique de 2008 parce que notre État social a fait rempart. Or, au lieu de tirer parti de cette ressource, le gouvernement fédéral continue, y compris dans l'accord estival de juillet dernier, à déconstruire la sécurité sociale et les services publics, laissant les Belges, seuls et de plus en plus vulnérables face à la crise».

La Campagne TAM-TAM réunit un panel large d'experts académiques, des associations, des mutualités, des syndicats et des citoyens au niveau national. C'est le mouvement Hart Boven Hard qui tire la Campagne du côté néerlandophone. Toutes leurs expertises vulgarisées se retrouvent sur les réseaux sociaux et sur www.campagnetamtam.be



[QUI SOMMES-NOUS](#)
[CALENDRIER](#)
[FAQ](#)

TÉMOIGNAGES

- INÉGALITÉS -

Un témoignage intéressant à écouter sur: www.campagnetamtam.be

Ci-dessous, l'appel des acteurs de Tam Tam pour la dignité humaine.

«Il faut qu'on parle. Et pour une fois, pas du dernier tweet ni du scandale du jour. Mais de ceci: sous ce flot d'actualités, sur quel socle repose notre vivre ensemble? Ce socle est rongé millimètre par millimètre, comme une banquise qui fond silencieusement. Beaucoup d'entre nous ont des enfants ou des petits-enfants. Le visage très concret des 50 prochaines années, ce sont eux. Comment pourront-ils mener une vie digne et sensée? Comment commencent-ils leur vie, avec quoi dans leur sac à dos? Quel genre de villes voulons-nous leur laisser, sur quelle planète?

La réponse ne viendra pas des beaux discours. Ce sont des choix cruciaux que nous devons faire aujourd'hui:

Quelles places pour les personnes précarisées? Quel coût écologique et économique pour notre énergie? Quel rapport entre travail et repos? Quels outils collectifs et solidaires allons-nous laisser?

Et surtout: laisserons-nous la course à la compétitivité déterminer l'allocation des richesses, ou créerons-nous, ensemble, une base commune pour notre société? À toutes ces questions, il existe une réponse. Elle se trouve dans la loi et plus précisément dans notre Constitution à l'article 23. La politique semble parfois l'oublier, mais l'article 23 souligne que: «Chacun.e a le droit de mener une vie conforme à la dignité humaine.» La Constitution ne dit nulle part que notre économie doit croître à tout prix, ni que les lois du marché doivent l'emporter sur nos aspirations communes. Par contre, il est écrit noir sur blanc: «Chacun.e a droit au travail, à la

sécurité sociale, à la protection de la santé, à un logement décent, à une aide juridique, à un environnement sain, à l'épanouissement culturel et social, aux prestations familiales».

Alors pourquoi glissons-nous vers une société dans laquelle ces droits deviennent un luxe ou un souvenir, plutôt qu'une évidence et un projet collectif?

Dans l'actualité, les mauvaises nouvelles se multiplient: plus de particules fines dans nos poumons, montée en flèche des burn-out, flexi-jobs, âge de retraite plus élevé pour une pension plus modeste, poursuites judiciaires contre ceux/celles qui aident des réfugiés.es, coupes budgétaires dans les transports publics et les énergies renouvelables, croissance des suppléments d'honoraires, baisse des allocations de chômage, hausse des factures d'électricité, inégalités de salaire entre les hommes et les femmes, privatisation larvée des soins de santé, enfants de migrants en prison...

Les allocations restent en dessous du seuil de pauvreté. Où sont les promesses de revalorisation?

L'argument est toujours le même: il faut faire des économies alors que dans le même temps des milliards s'envolent chaque année dans des paradis fiscaux. Le gouvernement fédéral avait promis de relever le pouvoir d'achat, mais en réalité pour nous, le saut d'index a appauvri tout le monde, et les factures continuent d'augmenter.

La couverture de la sécurité sociale se réduit et l'insécurité sociale augmente. Ce sont des choix politiques, des choix de société qui entraînent des familles dans la spirale de la pauvreté.

C'est de cela que nous devons parler. Où se trouve la limite pour nous, êtres humains? La croissance

des dividendes n'aidera personne quand l'eau montera à son tour, quand l'air nous étouffera et quand les murs autour de l'Europe l'auront transformée en une prison.

Ce que nous voulons, c'est un environnement durable, des retraites et des salaires décentes, des impôts justes, un système de sécurité sociale qui permet une vie digne et une planète préservée... Ces souhaits sont-ils exagérés? Certainement pas. Néanmoins le marché ne les approuve pas.

Mais sommes-nous réduits à être soumis.es aux lois du marché? Nous devons revenir à la question centrale: qu'est-ce que nous considérons démocratiquement nécessaire en tant que citoyen.ne.s. Et dans quelle mesure les politiques de nos gouvernements réalisent-elles cela - ou au contraire le détruisent-elles?

Aujourd'hui, nous nous levons. Nous construisons un pont qui relie les secteurs et traverse les frontières linguistiques. Avec la campagne bilingue Tam Tam - Hart boven Hard, nous luttons ensemble pour l'article 23 et nous faisons une proposition:

À partir d'aujourd'hui, nous exigeons que chaque décision politique soit prise en respectant l'article 23 de la Constitution. Autrement dit, le respect de la dignité humaine doit devenir le socle sur lequel se construisent tous les projets politiques à venir.

Dans les mois à venir, nous élaborerons 23 propositions que nous présenterons à des milliers de citoyen.ne.s: comment voulons-nous que les prochains gouvernements appliquent l'article 23 au XXI^e siècle? Pour nous, l'enjeu des élections de mai sera de garantir les conditions d'une société ouverte, juste et durable. Nos enfants nous y obligent. Parce qu'il existe des alternatives!»

> ÉTUDE

Les secteurs et métiers «féminins» moins payés que la moyenne nationale

Les bas salaires restent la norme dans certains secteurs des services, en particulier ceux de la santé où les femmes constituent la majorité des travailleurs. C'est ce qui résulte d'une étude récente de l'Institut syndical européen.

Au niveau européen, l'écart salarial est de 16%. La raison de cet écart est multiple, on le sait, et est à la fois horizontale et verticale. Verticale d'une part, avec une tendance à maintenir les femmes dans certains rôles et métiers - et hors des sphères managériales les plus élevées. L'étude «She works hard for the money», menée par l'Institut syndical européen, s'intéresse particulièrement au secteur des soins de santé et donne l'exemple suivant: si les infirmières sont largement plus nombreuses que les infirmiers, les médecins spécialistes sont quant à eux plus souvent des hommes. En résulte un écart salarial évident au sein même du secteur. Horizontale d'autre part, car les femmes sont souvent confinées dans des secteurs globalement moins rémunérateurs, comme l'aide sociale ou les soins de santé, où les métiers «peu qualifiés» sont moins bien payés que ceux des secteurs dits «masculins». Les femmes ne sont donc pas seulement surreprésentées dans les emplois faiblement rémunérés dans des secteurs spécifiques, mais également dans les secteurs globalement moins bien payés.

L'étude fournit des données qui confirment en effet que les travailleurs peu qualifiés de l'aide sociale et des soins de santé perçoivent un salaire nettement inférieur au salaire moyen national de leur pays.

En raison des nombreuses différences entre les pays de l'UE28, il est difficile de comparer les salaires en termes de montant, un salaire horaire en Allemagne étant supérieur à celui de la Pologne, et le coût de la vie également. L'étude a donc réparti la population totale en «*déciles*», à savoir groupes contenant

le même nombre de travailleurs. Le premier décile compte donc les 10% de travailleurs les moins bien payés d'un pays, tandis que le 10ème décile représente les 10% les mieux rémunérés. L'on se rend compte que, partout en Europe, les travailleurs peu qualifiés du secteur de la santé (aides-soignantes, accompagnatrices en maison de retraite...) se situent en dessous de la moyenne nationale des salaires. Ces métiers se situent généralement entre le troisième et quatrième décile de chaque pays. Hors exception comme l'Allemagne, les infirmières et sages-femmes (plus qualifiées) disposent d'une rémunération supérieures à cette moyenne.

Pourquoi ces métiers sont-ils si mal lotis?

Ces dernières années, et même pendant la crise, le nombre de travailleurs sociaux et de la santé n'a fait que croître dans toute l'Europe. Le vieillissement de la population, notamment, a généré une demande importante en matière de personnel soignant. Le public est par ailleurs très sensible à l'importance de ce personnel et de ces métiers de la santé et du bien-être. Tout cela ne s'est malheureusement pas transcrit par de meilleures conditions de travail et de salaires pour ces travailleurs, qui bien souvent sont des travailleuses. Le rapport soutient que cette pénalité salariale dans ces secteurs et professions peut s'expliquer par divers facteurs:

- le sous-financement et la privatisation croissante des services sociaux ;
- un pouvoir de négociation plus faible dans ces secteurs que dans beaucoup de secteurs à prédominance masculine.
- Enfin, reste le fait que le travail



de soins fait généralement l'objet d'une sous-évaluation de ce qui continue souvent à être considéré comme un «*travail de femmes*».

En effet, l'étude indique que généralement parlant, même si les femmes occupaient des postes plus élevés et mieux payés, elles seraient trop souvent moins payées que les hommes qui font le même métier. La «*féminisation*» des métiers qui étaient auparavant dominés par les hommes - tels que les banquiers, les employés de bureau, les enseignants - a souvent découlé sur une baisse de la rémunération et une dévalorisation du statut de ces professions. Cela démontre une sous-évaluation systématique du travail des femmes, qui est au cœur de la persistance des inégalités salariales.

«Un travail de femmes»

Le secteur de la santé et de l'aide sociale est effectivement largement occupé par des femmes. La proportion de travailleuses est de 80% ou plus dans la plupart des pays européens. Dans les trois pays baltes et en République tchèque, cette proportion - du moins pour les métiers d'infirmière et sage-

femme - est quasiment de 100%. Il existe quelques exceptions (où la proportion est inférieure à 80%): l'Italie (76%), le Luxembourg (77%) et Portugal (79%) pour les occupations «*qualifiées*»: la Grèce (78%) et la Hongrie (70%) pour les professions moins qualifiées. Enfin, la présence féminine dans l'ensemble de ces secteurs a augmenté depuis le début des années 2000, notamment en France, Belgique, Alle-

magne, Finlande, d'environ 10%.

Lire plus sur le sujet:

Etude «*She works hard for the money*» (Anglais uniquement): <https://www.etui.org/fr/Actualites/Une-nouvelle-etude-montre-que-les-secteurs-a-pre-dominance-feminine-sont-moins-bien-remunerer-que-la-moyenne/She-works-hard-for-the-money>

Les femmes gagnent en moyenne 16% de moins que les hommes

Du côté d'Eurostat, qui publie chaque année son rapport «*La vie des femmes et des hommes en Europe*», on confirme cet écart salarial entre les hommes et les femmes, dans tous les pays européens. Dans l'Union européenne en 2015, les femmes gagnent 16,3 % de moins que les hommes (comparaison des salaires horaires bruts moyens). Cet écart de salaire est constaté partout, mais il varie selon les pays.

«*Une part de cet écart s'explique par les caractéristiques individuelles des travailleurs (expérience, niveau d'éducation) mais aussi par des ségrégations dans le recrutement dans certains secteurs ou types d'emploi (par exemple, il y a plus d'hommes que de femmes pour certains types d'emplois, avec des salaires plus élevés qu'ailleurs). En conséquence, les écarts de salaires sont liés à nombre de facteurs culturels, légaux et socio-économiques qui vont bien au-delà de la problématique : «à travail égal, salaire égal».*»

«Prisonnières de l'amour»

L'on peut donc lire dans l'étude que la persistance des bas salaires dans les métiers (féminins) de la santé est due à une certaine difficulté des travailleuses à peser dans les négociations.

Il existe une théorie à ce propos qui fait référence à ce que son auteure appelle les «*prisonnières de l'amour*» (décrite par l'économiste Nancy Folbre, 2001). Dans les métiers de soins, le receveur des soins est bien souvent dépendant de la personne qui les lui prodigue. Une relation de confiance, d'empathie, et parfois même d'affection sincère se développe dans l'exercice de ces fonctions. En conséquence de quoi le bien-être du patient devient souvent prioritaire pour les soignants, avant la poursuite d'intérêts propres en termes de salaires et de conditions de travail.

Une étude de Hussein sur les travailleurs de première ligne des soins en Angleterre illustre le fait que de nombreux employeurs utilisent cette éthique professionnelle spécifique pour normaliser les bas salaires, et même remettre en question la «*vocation*» des travailleuses qui contestent cette perception (Hussein 2017).

Ce dilemme entre «*amour*» et recherche de l'intérêt personnel rend également plus difficile la mobilisation des syndicats pour une action collective. En raison de la relation spécifique entre travailleur, client et employeur, les actions de grève ont tendance à affecter les clients et leurs familles plutôt que les employeurs.

Cependant, une analyse plus récente des mouvements sociaux dans les hôpitaux et le

secteur de la garde d'enfants en Allemagne illustre que la violation systématique de cette philosophie professionnelle a justement généré une mobilisation importante (Becker et al. 2017). Les coupes budgétaires, la réorganisation du travail, la rationalisation des soins entraînent une situation où les soignants estiment qu'ils ne peuvent pas accomplir leur travail correctement. Par ailleurs, l'écart croissant entre la reconnaissance de l'importance du travail de soins et la récompense financière réelle crée un sentiment d'injustice. Ces deux éléments combinés ont amené le personnel des soins à faire valoir leurs droits.





> POINT DE VUE

Fair transport à visage humain

Voilà le slogan central de notre congrès statutaire qui aura lieu le 19 novembre prochain. Le congrès ne sera pas seulement l'occasion d'évaluer notre action des quatre dernières années, mais aussi et surtout de nous tourner vers l'avenir. L'avenir de tous les travailleurs actifs dans le secteur du transport. Et un avenir sans dumping social! Nous sommes conscients que la numérisation et l'automatisation n'épargneront pas le monde du transport et de la logistique. Au contraire, tous nos secteurs seront impactés. Par conséquent, il est de notre devoir de nous y préparer. C'est pourquoi, ces deux thèmes sont les principaux sujets qui seront abordés par notre congrès.

Nous avons aussi l'ambition de quitter les sentiers battus et de faire mieux que lors de congrès précédents. Personne n'est demandeur d'exposés longs et monotones ni d'une communication à sens unique, le sommet parlant, les participants écoutant sagement. L'avenir, nous le préparons en impliquant tout le monde, tous nos militants actifs qui jour après jour donnent le meilleur d'eux-mêmes au profit de leurs collègues et de l'UBT.

C'est pour cette raison que l'accent principal a été mis sur une préparation approfondie du congrès. Toutes les sections régionales et les différents groupes professionnels ont préparé ce dernier en organisant des réunions en leur sein. Plus de 200 militants ont participé aux discussions préparatoires. Ils ont discuté des textes et donné leur opinion.

Ce congrès statutaire sera aussi un congrès sans papier. Les documents ne seront plus imprimés mais mis à la disposition des congressistes par voie électronique. C'est le cas aussi bien du rapport statutaire que du projet de résolutions. Cela nous permet d'économiser du temps et de l'énergie et surtout beaucoup d'arbres.

Le congrès se tiendra aussi «à portes ouvertes», de manière virtuelle bien entendu. Toute personne intéressée sera la bienvenue, non pas au congrès même, car la capacité de la salle est limitée. Seuls les mandataires auront en effet accès à la salle. Mais le congrès sera retransmis en direct et en continu sur internet. Tout le monde pourra donc suivre nos travaux sur son pc, son portable, son smartphone ou sa tablette ... Bien sûr, nous ouvrons aussi toutes grandes nos portes sur Facebook, Twitter,... Car militants de l'UBT, nous n'avons pas à rougir de notre action et nous voulons diffuser nos idées aussi largement que possible.

Le congrès accueillera aussi deux orateurs qui se sont donné pour mission de nous «réveiller» et d'exprimer leur opinion au sujet des thèmes abordés par le congrès. Hugues Bayet, député européen du PS, parlera du dumping social tandis que Rob Johnston, secrétaire général adjoint de l'ITF, approfondira le thème de la numérisation et de l'automatisation. Ils nous livreront des contributions quelque peu provocatrices qui nous inciteront à réfléchir et nous motiveront encore plus à réaliser le programme de l'UBT dans les années à venir.

Nous avons organisé au cours des dernières semaines un sondage auprès des Belges sur les mêmes thèmes. Nous souhaitons ainsi connaître l'opinion des Belges sur les thèmes de notre congrès. Et qui est mieux placé pour commenter les résultats de cette enquête que le politologue Carl Devos, professeur à l'Université de Gand?

Enfin, nous essayerons de laisser nos voitures au garage. Grâce au bourgmestre d'Anvers, la ville est pour ainsi dire complètement à l'arrêt. C'est pourquoi, nous demandons à tous les congressistes d'utiliser les transports en commun pour venir au congrès. Du coup, nous limiterons l'empreinte écologique de notre congrès.

Notre congrès statutaire sera avant tout un lieu de rencontres entre camarades de la même famille qui échangeront accolades, tapes dans le dos et bisous, qui boiront une chope ensemble. Après quoi, nous rentrerons chez nous, revigorés, pleins d'entrain, fiers d'appartenir à une famille qui ne laisse personne au bord du chemin.



Frank Moreels
Président

Suivez le congrès de l'UBT du 19 novembre 2018 en direct sur le net:

<https://www.congresubt.be/media.html>

Un congrès 2018 inspirant de l'ITF



Une vaste délégation de l'UBT a participé au cours du mois d'octobre au congrès désormais quinquennal de la Fédération internationale des travailleurs du transport (ITF) organisé sous le thème «Transport Workers Building Union Power».

A l'occasion de ce congrès, auquel assistaient plus de 2000 participants venus de tous les coins du monde, Paddy Crumlin a été réélu président de l'ITF tandis que Stephen Cotton a été confirmé avec une unanimité enthousiaste dans son mandat de secrétaire général. Voilà quatre années de dur labeur récompensées.

L'élection des présidents et des vice-présidents des différentes sections et régions ainsi que des membres des différents comités est un point qui figure traditionnellement à l'ordre du jour de ce congrès. Notre président Frank Moreels a été élu membre du Comité exécutif de l'ITF tandis que Monique Verbeeck et Nick Loidan ont été élus respectivement membre du Comité des femmes et membre du Comité des jeunes travailleurs du transport.

Le congrès a été l'occasion pour les membres de notre délégation de s'occuper surtout de groupes professionnels qui intéressent directement l'UBT, à savoir les secteurs maritimes, les travailleurs portuaires, le transport routier et la

logistique, les transports publics, la conférence des femmes et la conférence des jeunes travailleurs du transport. Les rapports présentés ont porté sur les travaux réalisés au niveau international et sur les différentes campagnes menées. Ainsi, une attention spéciale est allée vers la campagne «arrimage/accorage» dans les ports, le Paquet mobilité dans le transport routier, la campagne sur les croisières fluviales dans le secteur maritime,... Le congrès a défini les balises pour le futur et examiné la problématique de l'automatisation, un thème qui dans le futur ne manquera pas d'impacter nos secteurs. Que l'UBT joue son rôle de locomotive aussi bien dans les secteurs que dans les campagnes a été fortement apprécié lors des différentes conférences.

Outre les thèmes sectoriels, les congressistes se sont également

penchés sur des sujets intersectoriels comme l'élimination des violences et des discriminations à l'égard des femmes sur les lieux de travail, l'égalité entre les femmes et les hommes, l'emploi des jeunes dans les secteurs et leur intégration dans l'action syndicale, ... Un moment fort du congrès a aussi été l'adoption à l'unanimité d'une résolution confirmant l'égalité des LGBTQI (Lesbiennes, homosexuels, bisexuels, transgenres,...).

Il est évident qu'un congrès international comme celui de l'ITF est une occasion unique pour nouer des contacts avec des collègues syndicalistes d'autres pays, échanger des expériences et apprendre les uns des autres.

Conclusion: un congrès réussi avec une délégation active de l'UBT qui a fait en sorte que l'UBT a reçu au plan international la reconnaissance qu'elle mérite.



Lutte contre le dumping social: l'UBT gagne un procès contre une entreprise belge, de nouvelles perquisitions en région anversoise!

La lutte contre le dumping social se poursuit sans relâche! L'UBT a gagné son procès contre la firme RMT qui a été condamnée au paiement du salaire belge à sept chauffeurs bulgares qui travaillaient officiellement pour une entreprise boîte aux lettres bulgare. D'autre part, nous avons appris qu'une nouvelle série de perquisitions ont eu lieu chez des transporteurs belges disposant d'une firme (boîte aux lettres) en Slovaquie.

La firme belge RMT condamnée au paiement du salaire belge à ses chauffeurs bulgares!

L'UBT avait été mandatée par sept chauffeurs bulgares pour déposer plainte auprès du tribunal. Pour leurs périodes d'occupation chez RMT, nous réclamions la différence entre le salaire belge et le salaire bulgare. En effet, ces chauffeurs bulgares n'avaient qu'un salaire mensuel de 414 levs bulgares, soit 211 euros. Frank Moreels: «Le trop peu perçu des sept chauffeurs se chiffrait ainsi à un total de 236.000 euros.

Comme RMT ne contestait pas notre demande, les sommes réclamées ont été accordées automatiquement, à majorer des intérêts et des dépens de la procédure. Et même si RMT fait appel du jugement, la firme devra payer les sommes dues.»

Nouvelles perquisitions chez des transporteurs belges.

Le samedi 13 octobre, la police judiciaire fédérale a organisé pas moins de onze perquisitions chez des transporteurs belges, aussi bien à leurs adresses privées qu'aux sièges des entreprises. Il s'agissait notamment de la firme Peethultra de Malle et de la firme Transport Martens de

Turnhout, qui possèdent toutes les deux des entreprises en Slovaquie. La firme Peethultra est liée aux entreprises Virotrans et Rovitrans, tandis que Transport Martens est liée à l'entreprise H2X Logistics en Slovaquie. Roland Peeters est le patron de Peethultra et administrateur de la Febetra, la Fédération Belge des Transporteurs. Jusque fin février 2018, il était copropriétaire de la firme SK Service en Slovaquie. Frank Moreels: «SK Service n'est pas une entreprise de transport mais une agence de consultance qui aide des transporteurs belges à créer des entreprises boîtes aux lettres en Slovaquie.»



4 ANS DE GOUVERNEMENT MR - N-VA - CD&V - VLD

Un bilan social désastreux



Le Baromètre socio-économique 2018 de la FGTB dont nous avons résumé l'essentiel dans notre dernier numéro, rétablit un certain nombre de vérités que le gouvernement fédéral préfère occulter pour dresser un tableau avantageux de ses politiques juste avant les élections locales et provinciales. Mais si le gouvernement Michel a bien réussi quelque chose, c'est le démantèlement pierre par pierre de pans entiers de notre système de sécurité sociale. C'était l'essentiel de sa déclaration gouvernementale et il en a réalisé la majeure partie. Un bilan social désastreux.

Flexibilité versus précarité

On ne crée pas suffisamment d'emplois mais on fait travailler plus et plus longtemps les actifs. On ferme par ailleurs les portes de sortie du marché du travail, on maintient ainsi « en disponibilité » une armée de chômeurs. L'effet mécanique est une redistribution inéquitable du travail disponible entre ceux qui bossent jusqu'à l'épuisement et ceux qui n'ont pas de travail ou pas assez pour en vivre dignement.

- Augmentation des heures supplémentaires autorisées.
- Introduction d'un quota de 100 heures supplémentaires sans motivation et sans récupération.
- Annualisation dans le cadre de la petite flexibilité.
- Assouplissement de la limitation du travail de nuit et du dimanche.

- Extension du plus minus conto.
- Introduction de l'intérim dans les services publics fédéraux et régionaux et dans les entreprises publiques.
- Introduction de l'intérim dans la marine marchande et les déménagements.
- Introduction du contrat d'intérim à durée indéterminée.
- Flexi-jobs dans l'horeca, le commerce, la coiffure, le nettoyage, les boulangeries industrielles et pour les pensionnés.
- Extension de l'autorisation du travail étudiant de 50 jours à 475 heures.
- Extension du travail occasionnel de 100 à 200 jours.

Le résultat obtenu et voulu est une flexibilisation du travail qui va de

pair avec une précarisation des statuts et des revenus, histoire de combler ces métiers dont la pénurie n'est pas liée à la qualification mais aux mauvaises conditions de travail et de rémunération. Temps partiels, intérim, faux indépendants, livreurs cycliste, taxis Uber et autres flexi- ou mini-jobs grignotent peu à peu les contrats stables. Le mauvais emploi chasse le bon.

Sur les 132.913 emplois créés depuis l'entrée en fonction du Gouvernement Michel, 41% sont des emplois à temps plein (+54.656); 53% des emplois sont à temps partiel (+69.816); 6% sont des emplois saisonniers, intérimaires ou occasionnels.

> 4 ANS DE DÉMOLITION DE LA SÉCU

La chasse aux «oisifs»

Quatre ans de Suédoise, ce sont quatre ans de démolition des instruments de protection sociale. En première ligne, l'assurance chômage, mais aussi les amortisseurs pour les travailleurs âgés comme les prépensions et les crédit-temps de fin de carrière. Un seul leitmotiv, pénaliser toutes les formes de compensation de l'inactivité, fût-elle involontaire, pour remettre ou maintenir un maximum de personnes - y compris les malades de longue durée - sur le marché du travail. Même si les jobs, jobs, jobs ne sont pas au rendez-vous en suffisance pour absorber cette main-d'œuvre potentielle. Et cela d'autant moins que l'on ferme progressivement les portes de sorties que sont les prépensions (RCC), les crédit-temps de fin de carrière et les préretraites.

Chômage

L'assurance chômage a subi les plus dures attaques qui se sont soldées par des milliers d'exclusions du droit. Mais aussi par une réduction des prestations que le «Jobs deal» va renforcer avec la dégressivité accélérée. Depuis 4 ans le gouvernement Michel a décidé tout ce qui suit.

- Abaissement de l'âge maximum pour bénéficier des allocations d'insertion de 30 à 25 ans.
- Obligation de réussir les études ouvrant le droit aux allocations d'insertion pour en bénéficier avant 21 ans.
- Réduction du montant de l'allocation de chômage temporaire: 65% au lieu de 70%.
- Introduction de conditions d'admissibilité pour les chômeurs temporaires.
- Suppression du complément d'ancienneté pour les nouveaux chômeurs âgés.
- Contrôle dispo pour les demandeurs d'emploi > 60 ans (disponibilité adaptée jusque 65 ans).
- Limitation de la dispense pour les aidants proches.
- Allocation de garantie de revenu différenciée selon la situation familiale.
- Contrôle de disponibilité pour les bénéficiaires de l'Allocation de Garantie de Revenu.
- Renforcement des sanctions administratives et introduction de sanctions pénales.
- Décision dans le cadre du «Jobs

Deal» d'accélérer la dégressivité des allocations de chômage.

- Limitation du droit aux indemnités de chômage sur base de périodes de travail effectuées à l'étranger.
- Limitation de l'assimilation des périodes de chômage pour le calcul de la pension.

Crédit-temps

Les systèmes individuels d'aménagement du temps de travail pour les travailleurs âgés ont été rendus moins accessibles ou moins attractifs.

- Suppression de l'allocation crédit-temps sans motif et non assimilation pour la pension.
- L'accès au crédit-temps «emplois de fin de carrière» passe de 55 à 60 ans.
- Moindre assimilation pour la pension du crédit-temps fin de carrière après une carrière longue.

Prépensions RCC

Les systèmes de prépensions sont en voie de liquidation par le relèvement systématique des conditions de carrière et des âges d'accès qui tendent vers les 60 ans.

- Renforcement des conditions d'accès pour tous les systèmes de RCC.
- Introduction de la disponibilité adaptée pour les RCC.
- Limitation des assimilations pour le calcul de la pension pour les RCC régime général et longues carrières.
- La condition de carrière pour accéder au RCC CCT17 sera relevée de 40 à 41 ans dès le 1^{er} janvier 2019 pour les hommes [2025 pour les femmes].

> NOS PROPOSITIONS

32 heures/semaine et 14€/heure minimum

La FGTB se bat pour des emplois de qualité, c'est-à-dire avec de bons statuts, avec moins de stress et de flexibilité, dans un environnement de travail sain et sûr, permettant de mieux concilier vie privée et professionnelle.

La réduction collective du temps de travail

La FGTB défend la réduction collective du temps de travail vers la semaine de 32 heures pour répartir l'emploi de manière équitable. Dans les prochaines années, la productivité continuera à croître. Nous générerons plus de prospérité, mais celle-ci sera inégalement répartie. Prenant le contre-pied de la tendance à travailler toujours plus, la RCTT offrira une solution pour rétablir un rapport harmonieux entre vie professionnelle et vie

privée, pour améliorer la santé psychique, donner plus de marge à l'épanouissement du travailleur et corriger un important déséquilibre au niveau du genre.

Le salaire minimum à 14€/heure

Le salaire minimum interprofessionnel brut à 21 ans est de 1.594€ soit 9,7€/h pour un temps plein de 38h/semaine. C'est insuffisant pour vivre. La FGTB (avec la Confédération européenne des Syndicats) réclame 14€/h, soit 2.300€ bruts/mois comme salaire minimum garanti.

Liberté de négociation

Pour les salaires en général, la FGTB réclame la liberté de négociation des salaires dans les secteurs et les entreprises

> NOS PROPOSITIONS

Une assurance sociale forte

Chaque travailleur a droit à une allocation proportionnelle au salaire tout pour un renforcement du taux de remplacement, entre autres pour les travailleurs maintiennent leur niveau de vie et ce, dans le cadre de la s

- Améliorer la protection sociale pour tous en augmentant toutes les allocations et les pensions de manière à ce qu'elles soient au-dessus du seuil de pauvreté.
- Restaurer les droits sociaux pour les jeunes qui n'ont pas encore travaillé.
- Préserver les droits sociaux en cas de diminution du temps de travail (de carrière,...). Rétablir et renforcer le système des périodes assimilées.

> CARRIÈRES SANS FIN

Blanchir sous le harnais

Jamais l'expression «blanchir sous le harnais» n'a été autant d'actualité. Le ministre des Pensions, le MR Daniel Bacquelaine veut nous faire travailler jusqu'à un âge plus qu'avancé sous prétexte de vieillissement de la population et de soutenabilité financière des pensions en oubliant la soutenabilité physique du travail.

Le vieillissement de la population n'explique pas le catastrophisme que l'on entretient sur le dossier des pensions. Il n'implique pas non plus que la seule solution soit de faire travailler les gens plus longtemps.

Tout est question de choix politiques

• Soit on opte pour un financement correct du système basé sur la solidarité entre le plus grand nombre, c'est-à-dire la recherche de recettes sinon nouvelles, au moins mieux réparties entre les contribuables selon leur richesse et les sources de cette richesse.

• Soit on opte pour les restrictions budgétaires et le chacun pour soi: épargne individuelle ou systèmes de pension privés pour compléter une pension de base minimale. On limite la solidarité aux seuls revenus du travail ou pire entre les pensionnés eux-mêmes.

- On fait travailler/cotiser les gens plus longtemps pour payer moins de pensions et on fait payer le surcoût par les travailleurs et/ou les pensionnés mais on n'alourdit pas les cotisations sociales et on ne touche pas à la fiscalité.
- On réduit les prestations par des moyens techniques: non assimilations de périodes d'inactivité, assimilation au salaire minimum au lieu du dernier salaire, liaison incomplète au coût de la vie, condition d'âge et de carrière intenables qui

conduisent à des carrières (et des pensions) incomplètes, pension à points avec variables d'ajustement pour contenir les coûts.

- On maintient un niveau de pension légal minimum et on transfère les risques démographique et conjoncturel sur les (futurs) pensionnés via des systèmes privés de pension complémentaire, épargne pension 2^e et 3^e pilier.

C'est la politique du gouvernement:

- Relèvement de l'âge de la retraite de 65 ans à 66 ans en 2025 et 67 ans en 2030.
- Suppression du bonus pension.
- Renforcement des conditions d'accès à la pension anticipée en 2019: 60 ans avec 44 ans de carrière, ou 61 ou 62 ans avec 43 ans de carrière, ou 63 ans et 42 ans de carrière.

**Mieux vaut être riche et en bonne santé...**

Un des plus gros budgets de la Sécu est celui de la santé. Le gouvernement y a allègrement puisé sans pourtant parvenir à équilibrer le budget de l'Etat compte tenu des largesses fiscales non budgétées. Être malade coûte de plus en plus cher. Mieux vaut être riche et en bonne santé...

Les économies réalisées dans les budgets de la santé et les changements réglementaires qui les accompagnent sont nombreux et systématiquement défavorables aux malades.

• **Norme de croissance du budget des soins de santé fixée largement en dessous des besoins avec un impact direct sur les patients en matière de coût des soins de santé:**

- o Relèvement ou non remboursement du prix de certains médicaments, augmentant la part à charge du patient de 9% en moyenne.
- o Augmentation des prix des consultations chez les médecins spécialistes.
- o Relèvement du plafond de l'intervention personnelle du maximum à facturer.
- o Suppression de l'obligation d'appliquer le tiers payant pour les malades chroniques.
- o Réduction d'un demi jour de la durée de séjour à l'hôpital pour les accouchements ordinaires.
- o Décision de désinvestir dans le Dossier Médical Global + qui permettait aux personnes de 45 à 74 ans de bénéficier d'un bilan de santé dans le cadre d'une meilleure prévention.

• **Réduction de l'accès et du niveau des indemnités de maladie:**

- o Saut d'index et limitation de la liaison au bien-être.
- o Révision à la baisse du salaire de référence pour le calcul des indemnités de maladie.
- o Stage d'attente avant de pouvoir bénéficier d'indemnités de maladie porté à 12 mois au lieu de 6 mois.
- o Révision des règles en matière d'indemnisation des chômeurs malades, entraînant une diminution des indemnités pour de nombreux chômeurs malades au cours des 6 premiers mois d'incapacité de travail.
- o Suppression des indemnités de maladie pour les détenus.

> NOS PROPOSITIONS

Améliorer des indemnités de maladie et des soins de santé

Il faut améliorer l'accès à des soins de santé de qualité pour tous, financés solidairement et équitablement, et donc revenir sur les restrictions budgétaires imposées par le Gouvernement Michel ainsi que sur la hausse des prix des spécialités pharmaceutiques acceptées par ce Gouvernement.

fs»

- L'âge d'accessibilité aux RCC en cas de restructuration sera relevé à 59 ans dès le 1er janvier 2019 et à 60 ans dès le 1er janvier 2020.
- L'âge d'accès aux RCC pour métiers lourds et raisons médicales porté de 58 à 59 ans.
- Constitution de la pension complémentaire:

o Suppression de la possibilité de prendre sa pension complémentaire lors du départ en RCC.

o Suppression de la possibilité de versement par l'employeur de cotisation pour la période entre la prépension (RCC) et la pension légale, versements qui avaient l'avantage d'augmenter la pension complémentaire du travailleur partant en RCC.

La FGTB continue à défendre les systèmes de prépension (RCC) pour les travailleurs âgés. Elle préconise des mesures qui permettent d'accompagner les fins de carrières dans les entreprises.

La chasse aux malades

Les malades de longue durée sont suspectés de tirer sur la ficelle. Ce qui a été présenté comme une procédure de réintégration à l'emploi s'est avéré être un moyen de faire passer les malades de l'assurance maladie à l'assurance chômage de façon à faire des économies budgétaires pour l'Etat et d'économies de salaires pour les employeurs.

- Nouvelle procédure de réintégration des malades de longue durée:
- 69 % de licenciements pour force majeure médicale (sans préavis ni indemnités de rupture de contrat).
- Réforme de la règle de cumul d'un salaire et d'une indemnité de maladie en cas de reprise d'un travail partiel autorisé, menant à une diminution des indemnités pour les travailleurs ayant de bas et moyens salaires et reprenant un travail partiel au-delà d'1/5ème temps.
- Neutralisation du salaire garanti en cas d'incapacité de travail pour toute maladie pendant une période de travail adapté.

ché. C'est pourquoi, la FGTB plaide pensions. De cette façon, tous les sécurité sociale légale.

allocations de façon à ce qu'elles

illé (allocation d'insertion,...)

l (crédit-temps, crédit-temps fin

s.

> NOS PROPOSITIONS

De pensions décentes à un âge raisonnable

Une bonne politique des pensions consiste:

- à permettre aux gens de partir à la retraite à un âge raisonnable
- avec un revenu décent.

C'est que propose la FGTB:

- L'âge légal de la pension à 65 ans
- Une pension minimum de 1.500€
- Une pension égale à 75% du salaire moyen

Rien d'impossible financièrement sachant

- que la part des salaires dans la richesse du pays a baissé de 5 % au profit du capital depuis 1985.
- que la fraude fiscale est estimée entre 20 et 40 milliards par an,
- que les subsides aux entreprises se montent à plus de 13 milliards par an,
- que le tax-shif à lui seul aura coûté 9,3 milliards de 2015 à 2020.

Un «vrai tax-shif», c'est-à-dire une réorientation de la fiscalité visant à alléger les bas et moyens revenus et à alourdir la fiscalité sur le capital de manière à restituer aux travailleurs via les salaires et la fiscalité, la part de la productivité captée par le capital depuis 30 ans, le financement des pensions est assuré.

> INTÉRIM

Bientôt la prime de fin d'année... pour les intérimaires aussi!

BESOIN D'UN CHASSEUR DE PRIMES ?

Pas pour la prime de fin d'année et prime syndicale des intérimaires.

NOUS LES PAYONS RAPIDEMENT. PASSEZ NOUS VOIR.

FGTB Intérim
Ensemble on est plus forts

Qui dit fin d'année pense prime de fin d'année. En tant que travailleur intérimaire, savez-vous que vous aussi, vous y avez droit, sous certaines conditions. Si c'est le cas, pas de panique, vous recevrez automatiquement une lettre chez vous en décembre.

Quelles conditions?

- Vous avez travaillé au moins 65 jours ou 494 heures (78 jours dans un régime de 6 jours/semaine).
- Entre le 1^{er} juillet de l'année précédente et le 30 juin de l'année en cours.

Vous ne comptabilisez que 60 jours ou 456 heures de prestation comme intérimaire mais vous avez été engagé au cours de la période de référence en tant que travailleur fixe par l'utilisateur chez qui vous étiez occupés juste avant comme intérimaire? Alors vous avez également droit à une prime de fin d'année.

Quels jours sont pris en compte?

La totalité des journées de travail ainsi qu'une série de jours d'absence, à savoir:

- les jours de maladie pour lesquels un salaire garanti est payé;
- les jours d'absence à la suite d'un accident du travail;
- les jours de chômage temporaire;
- les jours fériés rémunérés.

Les prestations en tant qu'étudiant intérimaire ne sont pas prises en considération.

Combien?

La prime de fin d'année brute est égale à 8,33% du salaire brut que vous avez gagné en tant qu'intérimaire au cours de la période de référence. De cette prime brute, il faut déduire 13,07% de cotisation ONSS et 23,22% de précompte professionnel. La prime nette est égale à environ 63% de la prime brute. Si vous remplissez les critères, vous recevrez automatiquement à partir de décembre un formulaire du Fonds Social pour les Intérimaires. Rendez-vous avec ce document dans un bureau de la FGTB. Vous bénéficierez ainsi d'un paiement rapide.

Et la prime syndicale?

Si vous êtes affilié au syndicat ET si vous avez droit à la prime de fin d'année, vous avez alors également droit à une prime syndicale de 104 euros (en 2018). Votre prime syndicale est payée en même temps que votre prime de fin d'année, il suffit pour cela de vous rendre dans un bureau FGTB.

En bref

1. Téléchargez l'application de la FGTB (disponible via iTunes Store, Google Play ou via www.primefinanee.droitsdesinterimaires.be). Elle vous permet d'encoder facilement vos jours de travail.
2. En décembre, si vous avez droit à la prime de fin d'année, le Fonds Social vous envoie un document.
3. Pour un paiement rapide de vos primes, passez dans votre bureau FGTB.
4. La prime de fin d'année est égale à 8,33% de votre salaire brut.
5. La prime syndicale s'élève à 104 euros en 2018 et est payée en même temps que votre prime de fin d'année.

> PÉNIBILITÉ DANS LE SECTEUR DES CARRIÈRES

Des employeurs avec nous

Non seulement la concertation sociale est indispensable, mais en plus, quoi qu'en pensent certains, elle est encore possible. Nous en prenons pour preuve la signature dans le secteur des carrières de chaux d'un engagement commun sur les fins de carrière et la pénibilité du secteur. Dans le climat politique particulièrement hostile que nous connaissons aujourd'hui, c'est aussi un moyen de mettre le gouvernement face à ses responsabilités.

Dans le Syndicats numéro 15, nous vous expliquons que nous avons rendu visite à plusieurs fédérations professionnelles en leur demandant de signer une charte qui les engage à plaider au conseil d'administration de la FEB (la fédération des entreprises de Belgique) pour des pensions décentes, pour un âge légal à 65 ans et pour une liste de critères de pénibilité objectivables et non pour une liste de métiers pénibles. Et même si les patrons se sont montrés compréhensifs face à nos arguments, aucun d'eux n'a signé notre charte.

Des griefs

Certains militants du secteur des carrières de chaux, qui n'étaient pas impliqués dans la première action, ont décidé de ne pas en rester là et de mettre les employeurs de leur secteur face à leurs responsabilités. Non seulement le travail dans les carrières est lourd par définition, mais en plus, il y a du travail en équipes et de nuit. En outre, la charge psychosociale est de plus en plus importante dans le secteur des carrières de chaux. Leurs griefs ont donc été repris dans une lettre, signée par le front commun

syndical et par la Fédération de l'industrie extractive, Fedieux. Celle-ci a été envoyée au président du Conseil National du Travail ainsi qu'aux ministres de l'Emploi, des Affaires Sociales et des Pensions.

Une première étape

«Pour l'instant, il ne s'agit que d'une première étape», nous dit Brahim Hilami, secrétaire fédéral pour la Centrale Générale - FGTB en charge du secteur. «Mais ça prouve bien que certains employeurs voient l'importance d'avoir des carrières supportables et des fins de carrières raisonnables lorsque des arguments clairs sont mis sur la table et lorsque l'on peut négocier dans une atmosphère constructive». D'autres sous-commissions paritaires du secteur des carrières devraient suivre prochainement. Il est bien entendu encore trop tôt pour parler d'un mouvement. Mais si des initiatives similaires pouvaient voir le jour dans d'autres secteurs, cela pourrait permettre de débloquer le dossier sur le travail pénible. Il reste du pain sur la planche.

NOUS RECRITONS

La Centrale Générale - FGTB engage Un collaborateur sectoriel (f/h)

La fonction :

- Suivre et soutenir (contenu/administration/organisation) le travail syndical;
- Analyser le cadre légal et les accords sectoriels ainsi que les conséquences sur le travailleur;
- Organiser des réunions, journées d'études, actions syndicales et des campagnes.

Votre profil :

- Diplôme de l'enseignement supérieur (orientation sociojuridique) ou expérience assimilée ;
- Bonne connaissance du néerlandais ;
- Vous avez un intérêt marqué pour les questions socio-politiques ;
- Vous êtes capable de travailler de manière autonome mais vous savez aussi travailler en équipe ;
- Vous avez de bonnes aptitudes communicationnelles (écrites et orales).

Lieu de travail : Rue Haute 26-28 à 1000 Bruxelles

Nous offrons : Un contrat à durée indéterminée, un salaire attractif assorti d'avantage extra-légaux.

Intéressé(e) ? :
Retrouvez une version détaillée de l'offre ainsi que la procédure sur notre site www.accg.be.

> **LU SUR FACEBOOK**

Pas touche à nos barèmes!

Avec son projet de retirer les barèmes salariaux, le gouvernement s'attaque une fois de plus à nos salaires et donc à notre porte-monnaie. Il veut couper les salaires à la compétitivité et à la productivité, et plus à l'expérience ni à l'ancienneté. L'idée semble plaire aux employeurs. 70% d'entre eux seraient favorables à cette mesure. Les barèmes sont pourtant la base d'une politique salariale moderne.

De plus, les régimes salariaux sont négociés collectivement et paritairement et fixés dans des conventions collectives à durée indéterminée. Les réactions sont unanimes: il est essentiel de défendre nos barèmes.



Vous voulez aussi partager votre avis? Participez à nos discussions sur notre page.

Centrale Générale - FGTB



> **TITRES-SERVICES**

Lettre ouverte aux utilisateurs des titres-services, aux patrons et aux pouvoirs publics

Il y a quelques jours, sortait le film-documentaire «Au bonheur des dames?» qui accompagne plusieurs aide-ménagères dans leur quotidien souvent difficile. Après avoir vu ce film, plusieurs déléguées FGTB dans le secteur des titres-services ont souhaité elles aussi faire entendre leur voix au travers d'une lettre ouverte qu'elles souhaitent rendre publique. Un message qui concerne une grande partie de la population vu qu'un million de familles utilisent le système.

Chers clients, patrons ou dirigeants

Nous nous appelons Chloé, Laura, Fatima ou Valérie. Nous sommes vos aide-ménagères. Depuis bientôt 15 ans, nous sommes les petites fées de vos logis. Nous mettons toute notre énergie pour rendre votre logement propre et pimpant. Cependant, nous devons

... ceux qui confondent aide-ménagère et boniche. Ceux qui attendent de nous que nous rangions leurs linges sales qui jonchent le sol.

... ceux qui ne comprennent pas pourquoi nous refusons de laver la voiture ou de repeindre le salon. Nous sommes obligées de refuser

sur le carrelage, de laver les vitres extérieures quand il fait froid ou encore de travailler sans prendre une pause. Sans parler

(mais, en retour, nous vous demandons de nous écouter, de nous respecter et de nous fournir du matériel adapté, comme une raclette

Et vous trouvez ça juste que dans certaines entreprises, en cas de maladie, nous sommes systématiquement convoquées chez le

1) ... du dispositif et de rester garant de son bon fonctionnement en luttant contre la fraude.

vos maisons pour que vous puissiez pleinement en profiter!

Chloé, Laura, Fatima ou Valérie

Chloé, Laura, Fatima ou Valérie

Chloé, Laura, Fatima ou Valérie

Chloé, Laura, Fatima ou Valérie

Chloé, Laura, Fatima ou Valérie

Chloé, Laura, Fatima ou Valérie

Chloé, Laura, Fatima ou Valérie

> POINT DE VUE

Grève

«Il était une fois, il y a des milliers d'années...» Vieille comme le monde, elle entre dans l'Histoire avec les grandes civilisations. Toujours elle a été scandaleuse. Parce qu'elle vise la puissance des puissants. Parce qu'elle bouleverse l'ordre des choses. Parce qu'elle est toujours une épreuve de force qui met en cause un rapport de domination. Soudain, des méprisés, organisés collectivement, n'acceptent plus les conditions de leur servitude. Les lignes peuvent alors bouger. Et parfois, la grève... change la vie.

Quand les ouvriers des pyramides de Khéops débrayent parce que leurs gamelles contiennent de moins en moins d'ail - le condiment local par excellence -, l'éditorialiste en chef de «Léopoldine» (le petit nom du journal catholico-patriotique pendant l'«Affaire royale») n'est pas là pour mugir, lever les bras au ciel et braire à la «prise d'otage». La Belgique est dans les limbes. La «Libre» aussi. Nous sommes en 2558... bien avant Jésus-Christ! Mille ans plus tard environ, des collègues engagés à Deir-El-Medineh, dans la Vallée des Rois, déposent le burin. L'édification d'une série de monuments à la gloire de Ramsès III s'arrête. En cause? Du retard dans le ravitaillement: quelques

miches de pain et un peu de bière pour les manœuvres, des sacs de céréales pour les contremaîtres... Ces prolos de l'Antiquité occupent alors temples et bâtiments administratifs pour bloquer toute activité. Le Tribunal d'Anvers n'est pas là pour condamner les «meneurs». La FEB non plus. Vertige: il n'y a personne pour chiffrer le coût de la grève sur l'économie du royaume. Un conciliateur est désigné. Les travailleurs obtiennent satisfaction. Le Sphinx a eu chaud.

L'Homme peut accepter un temps l'inacceptable. Un temps seulement. Il a inventé dans son Histoire toutes les manières possibles de relever la tête. Parallèlement, la grève s'est déclinée à l'infini:

perlée, tournante, du zèle ou de la faim, sauvage ou préavisée, partielle ou générale, ponctuelle ou au finish...

L'irruption vivante dans le cours mécanique des choses perturbe évidemment ceux qui y tirent les marrons du feu. Dès qu'ils en ont les moyens, les chefs, les patrons ou les propriétaires s'emploient à en empêcher la possibilité - ou le droit s'il a été conquis! Par la négociation s'ils en ont le rapport de force, sinon par la contrainte ou la violence si nécessaire. Le 1er mai 1886, des milliers de travailleurs américains se mettent en grève pour obtenir la «*journée des huit heures*». A Chicago, devant les grilles de l'usine Mc Cormick, le patronat fait parler les armes... de sa milice: 18 morts dans les rangs ouvriers.

En 2012, le propriétaire de Meister Benelux envoie des mercenaires pour récupérer la production bloquée par les grévistes. Ils molesteront des travailleurs sur place. Aujourd'hui Charles Michel et son équipe entendent revoir les libertés syndicales et celles liées à la grève.

Bientôt «1984»

Depuis des dizaines d'années, la figure du «*patron*» s'efface de

l'air du temps grâce aux médias dominants qui n'expriment que l'idéologie dominante: celle des dominants. Ils polissent la violence sociale et liment ses angles. Ils ont usé les mots de la domination. Les manuels de management ont effacé ceux qui exprimaient la réalité de la hiérarchie. Ils parlent une novlangue consensuelle faite de «*projets*», de «*gouvernance*» et de «*partenariats*». Le vocabulaire finira par nous manquer pour exprimer notre réel, l'exploitation... la lutte des classes.

Ce concept est aujourd'hui aussi «*ringardisé*» par les «*modernes*» que celui de la domination - ou de son pendant, l'assujettissement! Dans l'entreprise comme ailleurs, nous serions libres et égaux comme dans la démocratie en vigueur derrière les grilles? Que nous en soyons persuadés est une condition du maintien de l'ordre. Nous devons croire à l'illusion d'être tous sur le même bateau! Or nous sommes les 99% et l'immense richesse du pourcent restant doit bien venir de quelque part. D'où sinon de cet aveuglement?

Les patrons n'ont plus de visage. Reste celui du pouvoir politique. Dans le sud du pays, il est incarné par les «*élus*» du MR. Leur politique

réduit toujours plus les conditions de vie du monde du travail. Les revenus du capital explosent au rythme où les salaires reculent. Avant la crise, les dividendes ne représentaient pas 50% des bénéfices des entreprises. Aujourd'hui, c'est plus de 80%. Les entreprises sont vidées de leurs moyens d'investir pour créer les emplois dont nous avons besoin.

Nous ne sommes pas un parti politique. Nous ne sommes pas un lobby. Nous ne sommes pas une ONG. Nous ne sommes pas une agence de communication. Nous formons un syndicat. C'est la raison pour laquelle il nous faut reprendre contre les politiques du MR la seule arme que notre Histoire a forgé: la grève!



Nico Cué
Secrétaire général de la MWB

Carte blanche

http://www.metallos.be

METALLOS MWB
FGTB

> FÉDÉRATION DES MÉTALLURGISTES FGTB HAINAUT-NAMUR

Des enjeux ambitieux pour la FGTB avec la diversification chez Précimétal

Les 128 travailleurs de Précimétal sont très actifs dans l'entreprise de Seneffe. La polyvalence des travailleurs a permis à l'entreprise de se diversifier et assurer une croissante embellie de ses activités.

En 1978, la société Précimétal Fonderie de précision S.A. est constituée par Monsieur NUYS. De 1985 à 2016, Précimétal appartient au groupe Manoir Industrie. En 2016, vente de Précimétal à plusieurs groupes financiers français (CICLAD). C'est à cette période qu'une réelle diversification du secteur se fait jour.

Précimétal est un acteur des secteurs de l'aéronautique, de la défense et de l'agro-alimentaire. En 2017, l'entreprise se tourne également vers le marché médical pour la fabrication des implants orthopédiques sous certification ISO13485. S'ensuit une confirmation des différentes certifications telles que NADCAP pour le secteur aéronautique. La société investit dans des équi-

pelements de haute technologie et dans la modernisation de la robotisation afin de répondre à la demande du marché et proposer des produits finis. A ce jour, de nouveaux projets en cours vont favoriser à long terme une croissance constante.

Mais la délégation, majoritaire depuis 2012, ne se contente pas de ce succès, elle s'est fixé des objectifs ambitieux. Marc, Pedro, Vincent et son équipe mettront tout en œuvre pour améliorer les conditions de travail et avantages en faveur des travailleurs.

L'un des principaux défis est d'amener des avancées sur le travail précaire. La délégation milite activement pour que la bonne santé économique de l'entreprise se traduise par des contrats stables dans une région durement touchée par la crise économique.

Soudée et revendicative, notre délégation a pu obtenir une amélioration de la quote-part de l'employeur dans les chèques-repas. Les travailleurs ont pu également bénéficier d'une reconnaissance de l'ancienneté au sein de l'entreprise par une revalorisation salariale accompagnée de jours de congé supplémentaires. Une majoration de la CCT 90, pour l'ensemble du personnel, a également été conclue.

La délégation ne fera aucune concession et ne s'arrêtera pas en si bon chemin. Plus que jamais, nos délégués sont prêts à défendre les intérêts des travailleurs.



Notre site Internet fait peau neuve à l'approche du Congrès statutaire

Le 4^e Congrès de la MWB-FGTB se tiendra les 19 et 20 novembre prochains à Liège. Comme à l'accoutumée, nos militants y traceront les lignes directrices pour les 4 années à venir.

Beaucoup de départs dans l'équipe actuelle et d'arrivées qui viendront renforcer les maillons existants.

Beaucoup d'émotions en perspective.

Beaucoup de travail dans les années à venir pour relever les défis que ce gouvernement des droites nous impose.

Pour la première fois de notre histoire, c'est tout notre secrétariat politique qui va être renouvelé.

Nico et Angelo s'en vont vers une retraite bien méritée après des carrières longues et chargées, Najar occupant désormais la responsabilité de Président de la Fédération des Métallos du Brabant.

Hillal Sor, Jean-Michel Hutsebaut et Michaël Venturi reprendront les fonctions respectives de Secrétaire général et Secrétaires généraux adjoints.

Un renouveau dans la continuité de nos valeurs. Car tous les 3 sont de nouveaux «*anciens*». Nouveaux dans la fonction mais totalisant ensemble plus de 50 années d'ancienneté au service des Métallos, de leurs régionales et de leurs affiliés. Nouveaux dans la fonction mais travaillant depuis toujours en étroite collaboration avec leurs fédérations provinciales. Nouveaux dans la fonction mais rompus aux ficelles du métier.

Vous pourrez suivre les préparatifs de notre 4^e-e congrès sur l'onglet «*Congrès MWB 2018*» de notre nouveau site Internet www.metallos.be.



Mestdagh: comment peut-on passer de «Managers de l'année 2010» à un licenciement collectif en 2018?

A Charleroi, tout le monde va au Mestdagh. Même si l'enseigne est devenue Carrefour Market, l'habitude est restée. Depuis juillet 2018, les frères Mestdagh ont confié au Français Guillaume Beuscart la direction du groupe. Dès son arrivée, il met en évidence les pertes structurelles de Mestdagh et la baisse du chiffre d'affaires depuis 2011.

Et puis, c'est le séisme dans la région, celui que tous les travailleurs appellent « Monsieur Eric » a quitté le navire. Le capitaine a abandonné ceux qui ont permis au groupe Mestdagh d'engranger plusieurs millions d'euros de bénéfices.

Les travailleurs doivent trinquer, la nouvelle Direction le dit et l'écrit:
 - Le groupe Mestdagh 16 occupe 656 travailleurs (634 employés et 22 ouvriers): 80 employés et 10 ouvriers doivent quitter le navire!
 - La société Mestdagh occupe en moyenne 1803 travailleurs (1 423 employés et 380 ouvriers): 290 employés et 70 ouvriers doivent quitter le navire!

Les réunions s'enchaînent, le nombre de départs est revu à la baisse: on passe de 450 à 340 mais ceux qui resteront devront travailler différemment. Pour « survivre », la nouvelle Direction exige de pouvoir ouvrir ses magasins tous les dimanches, de rendre les travailleurs full-polyvalents, de ne plus payer les € d'heures de pause mais d'obliger le personnel à les prendre. Les réactions sociales ne se sont pas fait attendre. Les travailleurs l'ont bien compris, la famille Mestdagh les a laissés tomber. Les conditions de départ seront minimalistes et la polyvalence sera maximale pour ceux qui resteront.

Les ouvriers des dépôts trinquent: une baisse d'activités et ceux-ci sont renvoyés chez eux. Le jour de la grève du 22 octobre, alors que le travail a repris, la direction les renvoie, à nouveau, chez eux par manque de travail et joue sur la flexibilité pour ne pas rémunérer les travailleurs.

Rappelons que grâce au travail du personnel, le groupe Mestdagh a développé un patrimoine colossal (immobilier notamment). Servira-t-il pour un plan (anti)social alternatif pour les travailleurs?

Les travailleurs rappellent qu'ils ne « font pas grève » par plaisir mais parce que c'est le seul moyen qu'ils ont de se faire entendre.

Si la nouvelle direction reste sourde, ils espèrent que la famille Mestdagh les entendra.

Michèle Duray
 Secrétaire régionale FGTB
 Horval Charleroi Centre Mont Brabant Wallon

Augmentation de la prime syndicale dans le secteur agricole et horticole

Au sein du fond social du secteur agricole et horticole, un accord a été conclu sur l'augmentation de la prime syndicale de 135€ à 145€. Cette augmentation est instaurée avec effet rétroactif à partir du 1er janvier 2017.

Qu'est-ce que cela signifie concrètement pour vous comme travailleurs de l'agriculture (CP 144) ou de l'horticulture (CP 145)? Tous les travailleurs ayant reçu une prime syndicale l'année passée recevront bientôt automatiquement une prime supplémentaire de 10€ (peu importe le montant de votre prime en 2017). Aucune action de votre part n'est requise.

Pour la prime de 2018, le fonds social envoie, comme chaque année, dans le courant du mois de décembre, une attestation à l'ensemble des travailleurs ayant droit à une prime syndicale. Avez-vous travaillé dans le secteur pendant une année complète et étiez-vous affilié à la FGTB Horval pendant toute l'année? Alors vous aurez droit à une prime syndicale de 145€ en 2018. A cet effet, vous devez déposer l'attestation auprès de votre section régionale de la FGTB Horval.

SAFTAM: victoire syndicale!



Depuis juin dernier, la situation était tendue à la SAFTAM Région Wapi.

Un premier cahier de revendications avait été déposé en janvier 2017 et laissé sans suite par la direction. Une attitude qui avait poussé les travailleurs à entamer depuis le 4 octobre une grève qui s'est terminée le vendredi 19/10 par un protocole d'accord:

- L'octroi d'un jour à 55 ans à partir de 2018 de manière récurrente
- L'octroi d'un échochèque de 75€ payable en 2018
- L'octroi de 4 h de congé flottant de manière récurrente quel que soit le temps de travail.

Les parties se sont également engagées:

- à rediscuter de l'octroi de leurs jetons de présence lors de l'Assemblée Générale de décembre 2018, étant donné que le conseil d'administration est composé par des personnes nommées par les partis politiques
- à examiner la réaffectation de bénéfices éventuels avant dotations de l'ASBL pour les revendications des travailleurs, et ce chaque année entre le 15 mai et le 15 juin.

Rien n'aurait été possible sans la détermination des travailleurs et la combativité syndicale des déléguées. Félicitations à eux!

Revalorisation de la fonction d'aide familiale

Après la lutte pour l'Assurance Autonomie qui doit renforcer le secteur de l'aide à domicile, les aides familiales verraient leur statut revalorisé au 1er janvier 2019. La Ministre Greoli (CDH) a, en effet, annoncé de manière très laconique, qu'« elle a dégagé des moyens budgétaires afin de faire passer les aides familiales au statut d'employé au 1er janvier 2019 ».

Si la FGTB Horval soutient toute initiative qui vise à revaloriser la fonction des aides familiales et si cette revalorisation semble être une nécessité, nous nous interrogeons néanmoins sur la manière utilisée par la Ministre. Aucune concertation avec les interlocuteurs sociaux n'a eu lieu que ce soit sur le timing, le montant ou les conditions de passage au statut employé.

Nous nous interrogeons également sur les différences qui subsistent entre le statut ouvrier et employé: le salaire garanti en cas de maladie est une chose et les congés payés en est une autre. La perte que le passage vers le statut employé au niveau des congés payés pourrait aller de 140€ à 270€ pour un équivalent temps plein. Et ça, c'est inacceptable! Une harmonisation doit toujours se faire vers le haut, nous n'accepterons pas que les aides familiales perdent leurs avantages acquis!

La liste de nos interrogations s'allonge de jour en jour et pour le moment, hélas, aucune date de rencontre n'est prévue.

Devrons-nous comme dans le dossier assurance autonomie organiser une journée d'action pour forcer la Ministre à se mettre autour de la table?

La concertation et les travailleurs du secteur méritent certainement mieux qu'une imposition d'une Ministre en fin de mandat.



Chocolaterie Jacques



Depuis la reprise par Baronie en 2011, jamais les investissements qui auraient permis de relancer l'entreprise n'ont été mis en œuvre. Quand Baronie a repris, était-ce pour éliminer un concurrent? Certains aujourd'hui se posent la question... Que Baronie veuille se séparer de l'entreprise est une chose mais les travailleurs n'accepteront jamais que le nom «chocolat Jacques» quitte Eupen.





> POINT DE VUE

Réveiller les consciences

Les élections communales et provinciales passées, l'heure est au bilan. Tant à Bruxelles que dans le Nord ou le Sud du pays, le scrutin a délivré son lot de surprises. Il a également confirmé certaines tendances qui ont de quoi inquiéter. Une chose est sûre: ces résultats ne laissent personne indifférent et nous devons en tirer les conclusions qui s'imposent. Le compte à rebours pour les élections fédérales et européennes de mai 2019 est à présent enclenché. Il est temps de réveiller les consciences. Cap sur une autre politique: plus progressiste, plus juste et solidaire.

Des réalités différentes selon les régions

La cartographie des résultats du scrutin du 14 octobre est haute en couleurs, démonstration de réalités politiques et sociales qui diffèrent selon les parties du pays. Que retenir? Le MR perd de la vitesse mais on ne parle pas non plus d'une hécatombe. Dans l'ensemble, le PS régresse (mais moins qu'attendu) et il reste le premier parti en Wallonie et à Bruxelles. À noter également, la progression d'Ecolo et du PTB. Autre région, autre situation: en Flandre, la NV-A reste le premier parti et confirme sa position dominante dans certaines communes clés comme Anvers, même s'il enregistre un recul dans l'ensemble. Du côté du CD&V, c'est un statut quo. Il faut également souligner la montée de Groen et, plus inquiétant, un retour fracassant du parti extrémiste Vlaams Belang. Le sp.a, quant à lui, enregistre le plus de pertes... Ces résultats nous donnent déjà un certain éclairage et nous devons en tenir compte.

D'autres chiffres interpellants sont ceux parus dans la presse concernant le taux d'absentéisme ou d'abstentions de votes. En Flandre, 5 à 10% de la population ne se seraient pas rendus aux urnes ou auraient voté blanc ou nul. En Wallonie, ce taux atteint 20%, soit 1 citoyen sur 5... Ces indices ou ces mécontents sont ceux qui peuvent faire la différence pour faire pencher la balance d'un côté ou de l'autre le 26 mai prochain. Car c'est bien cela dont il s'agit à présent: cap sur les élections fédérales et européennes.

Quelle politique sociale demain?

C'est la question qui s'impose pour nous en tant qu'organisation syndicale. Il est indispensable de sortir de la spirale socialement dévastatrice dans laquelle nous nous trouvons. Les dégâts causés par le gouvernement Michel ont été lourds. Certains d'entre eux, irréversibles, poursuivront les travailleurs tout au long de leur

carrière, comme le saut d'index ou le relèvement de l'âge de la pension. Avec le jobs deal de cet été, toute une série de mesures sont encore sur la table. Nous pensons par exemple à l'accélération de la dégressivité des allocations de chômage, au durcissement des conditions d'accès aux mesures de fin de carrière (RCC, crédits-temps, etc.). Il reste également l'épineux dossier des pensions et des métiers lourds. Niveau timing, nous ignorons si ce gouvernement aura effectivement la possibilité de les mettre en œuvre, mais les craintes sont là.

Autre menace reprise dans l'accord d'été et que nous gardons particulièrement à l'œil: celle qui vise à adapter notre système barémique sur la base de critères liés à la productivité et à la performance. Pour le SETCa, il n'est pas question de s'attaquer aux barèmes à l'expérience (ou à l'ancienneté) que nous connaissons actuellement. Il s'agit d'un mode de rémunération automatique, juste, transparent, reconnu et soutenu par les travailleurs. Qui plus est, c'est une matière qui relève exclusivement de la concertation sociale, pour laquelle des conventions collectives de travail ont été conclues dans les secteurs et nous entendons bien les faire respecter! Durant les prochaines semaines et mois, nous continuerons à nous mobiliser pour dénoncer ces attaques et à nous y opposer.

3 axes clés pour un AIP de qualité

Une autre échéance importante est à l'agenda des prochains mois: les discussions en vue d'aboutir à

un accord interprofessionnel. La FGTB a déterminé 3 axes prioritaires, dans lesquels nous nous retrouvons pleinement en tant que SETCa. Le premier concerne le pouvoir d'achat. Ici aussi, les chiffres nous apportent un éclairage intéressant, la productivité des entreprises ayant augmenté plus vite que les salaires des travailleurs ces dernières années. Après une ère glaciaire de modération salariale, un rattrapage s'impose... Pour nous, l'AIP doit nécessairement ouvrir la voie à une marge pour des augmentations salariales dans les secteurs ainsi qu'à une augmentation du salaire minimum.

Deuxième axe primordial: la qualité de l'emploi. Dans tous les secteurs, les employeurs tentent d'exercer une pression et une flexibilité toujours plus grandes. Ici aussi, un rééquilibrage est nécessaire: place à une réduction collective du temps de travail avec maintien

du salaire et embauches compensatoires.

Dernier point mais non des moindres: celui concernant les travailleurs âgés. Il est nécessaire d'y accorder une attention particulière et de pouvoir conclure des accords équitables en matière de fin de carrière.

Ces aspects sont essentiels pour un accord interprofessionnel de qualité et c'est ce que nous visons pour tous les travailleurs que nous représentons!

Enfin, pour le SETCa, il y a également lieu d'harmoniser le pécule de vacances vers le haut. C'est, dans l'intérêt des ouvriers et des employés, déterminant pour la négociation d'un accord interprofessionnel. À nouveau une petite phrase renvoyant ce dossier à l'un ou l'autre groupe de travail ne sera pas suffisant.



Myriam Delmée,
Vice-Présidente du SETCa

Erwin De Deyn,
Président du SETCa

MESTDAGH :

UN COMBAT INTENSE POUR UN PLAN SOCIAL DIGNE DE CE NOM ET UNE ORGANISATION DE TRAVAIL HUMAINE



Vous étiez toutes deux à la table des négociations ces derniers mois. Peut-on dire que Mestdagh bat certains records?

Catherine Roisin: «C'est certain! Ces derniers mois, il y a eu 5 conseils d'entreprise, 7 réunions de négociations et deux réunions de conciliation en vue d'aboutir à un accord social. La dernière rencontre en conciliation a duré plus de 23 heures... Nous avons tenu bon pour aller le plus loin possible. Face à nous, une direction odieuse et peu raison-

nable. Les discussions des dernières heures ont été extrêmement tendues.»

Myriam Delmée: «Il faut également souligner le combat des travailleurs sur le terrain pour faire entendre leurs voix. Ils ont tenu plusieurs journées de grève. Cela fait des mois qu'ils sont dans l'attente. Ils veulent de la clarté et le temps presse. On a le sentiment que la stratégie de la direction a été de jouer la montre jusqu'au bout.»

Ces derniers jours ont été marqués par des confrontations très dures chez Mestdagh entre direction et syndicats. Pour rappel, depuis que l'entreprise a annoncé la mise en place d'un plan de restructuration en mai dernier, les discussions en vue de conclure un plan social s'éternisent. Le contexte est difficile: la direction campe strictement sur ses positions et voudrait imposer une nouvelle organisation de travail aux travailleurs qui restent. A la clé, une polyvalence exacerbée. Par ailleurs, il y a urgence pour les travailleurs qui quitteraient le groupe puisque les régimes de RCC à partir de 56 ans ne sont possibles que jusque fin 2018... Retour sur un combat admirable et sur une véritable guerre des nerfs avec Myriam Delmée, Vice-Présidente Catherine Roisin, secrétaire permanente SETCa.

Un texte est aujourd'hui sur la table et ce sera à la base de décider... Comment qualifieriez-vous son contenu?

M.D.: «Nous sommes face à une direction particulièrement psycho rigide et inhumaine. L'accouchement de ce texte s'est fait dans la douleur. Nous avons discuté de tous les aspects avec la direction et notamment ceux plus problématiques liés à l'augmentation de la polyvalence. Nous avons obtenu un encadrement sur un certain nombre de

choses, d'autres points ont dû faire l'objet d'un compromis...»

C.R.: «Ce sera effectivement aux travailleurs de décider s'ils peuvent se retrouver dans ce texte. Dans les prochains jours, nous allons tenir des assemblées de personnel afin de les informer sur le contenu du texte. C'est l'avenir de leurs conditions de travail qui est en jeu. Une chose est sûre: ce combat chez Mestdagh restera dans les mémoires.»

Présentation du livre: «*De strijd om tijd*» (la lutte pour le temps)

ou pourquoi le 4/5 doit devenir le nouveau temps plein

Mercredi 28 novembre, Olivier Pintelon, collaborateur du SETCa et l'un des membres principaux de la cellule de réflexion Minerva, présentera son livre «De strijd om tijd». Nous lui avons demandé pourquoi il trouvait important d'écrire cet ouvrage et pourquoi il le recommande à tout le monde. En effet, nous sommes tous concernés par la semaine de travail réduite.

« Avec ce livre, je veux faire avancer le débat sur la réduction collective du temps de travail. Il est entre-temps évident que notre rythme de travail actuel et la réalité des ménages à deux revenus sont un terreau pour de nombreux maux de la société. Pensons par exemple au fossé salarial entre hommes et femmes ou au pic de burnouts chez les trentenaires et les quadragénaires. En Suède, on expérimente déjà la semaine de 30 heures, mais ici, le sujet semble encore tabou. »

Pourquoi une semaine de travail plus courte est-elle la solution?

« Le problème risque de ne faire que prendre de l'ampleur. Les soins informels disparaissent progressivement de notre société. Aujourd'hui, les grands-parents peuvent encore prendre le relais, mais dans un avenir proche, ils travailleront souvent encore eux-mêmes. Le quatre cinquièmes actuel doit évoluer pour devenir le nouveau temps plein, afin que chacun puisse combiner travail, soins, engagement et temps pour soi. »

Nous sommes déjà convaincus!

Vous voulez assister à la présentation le 28 novembre, vous aussi? L'entrée est gratuite, mais il vaut mieux réserver sa place en en-

voyant un courriel à uitgeverij@epo.be, avec la mention «*inschrijving boekvoorstelling 28/11 De strijd om tijd*». Les portes ouvriront dès 19h30 et la présentation débutera à 20h. Cette présentation se fera en néerlandais.

Centre d'arts Vooruit

Sint-Pietersnieuwstraat 23, 9000 Gand

Programme:

20h: Début
20h - 20h15: Introduction par Thomas Blommaert
20h15 - 20h30: Olivier Pintelon
20h30 - 20h55: Discussion informelle 1: Daniel Bernmar (vice-bourgmestre de Göteborg), Bruno Vanobbergen (commissaire aux Droits de l'Enfant), Ilse De Vooght (Femina), Olivier Pintelon. Modérateur: Christophe Callewaert
20h55 - 21h10: Intermède musical par Emy Kabore
21h10 - 21h30: Discussion informelle 2: Miranda Ulens (FGTB), Stefaan De Cock (CSC-LBC), Samira Atillah (activiste), Olivier Pintelon. Modérateur: Christophe Callewaert
21h30 - 23h: Verre de clôture et vente du livre

Accueil chaleureux des militants du Non-marchand flamand

Le jeudi 25 octobre, le SETCa et la Centrale Générale organisaient un accueil chaleureux pour les militants du Non-marchand flamand qui changeront de centrale. En effet, à partir du 1^{er} janvier 2019, le principe d'une seule centrale par secteur s'appliquera pour les 47 secteurs de ces centrales. Le Non-marchand est ici fortement concerné. **Jan-Piet Bauwens, secrétaire fédéral du Non-marchand:** «*Ouvriers et employés unis pour enregistrer encore plus de progrès dans le Non-marchand.*»

Cette cérémonie s'est ouverte par un mot d'accueil des présidents fédéraux Erwin De Deyn et Werner Van Heetvelde.

Erwin De Deyn: «*J'aimerais remercier les militants du SETCa de leur engagement. Je suis certain que vous serez bien accueillis par nos collègues de la Centrale Générale. Le SETCa accueillera également les nouveaux militants à bras ouverts. Nous sommes*

convaincus que vous pourrez fournir au moins de l'aussi bon travail chez nous. Cette accord ne fera que renforcer notre combativité syndicale.»

Werner Van Heetvelde: «*C'est également un moment d'émotion, mais ce n'est pas un véritable au revoir. Nous disons toujours: la FGTB est le nom de famille, la centrale est le prénom. Vous restez dans la même famille.*»

Les militants ont ensuite reçu de plus amples informations sur le fonctionnement de leur nouvelle centrale et ont pu faire connaissance avec leur futur(e) secrétaire. Enfin, les moyens de communication des deux centrales ont été présentés.

Nous le répétons: merci à tous les militants qui se sont engagés pour nous. Bienvenue aux nouveaux militants. Ensemble, nous dessinerons l'avenir du syndicalisme. Ensemble, on est plus forts!



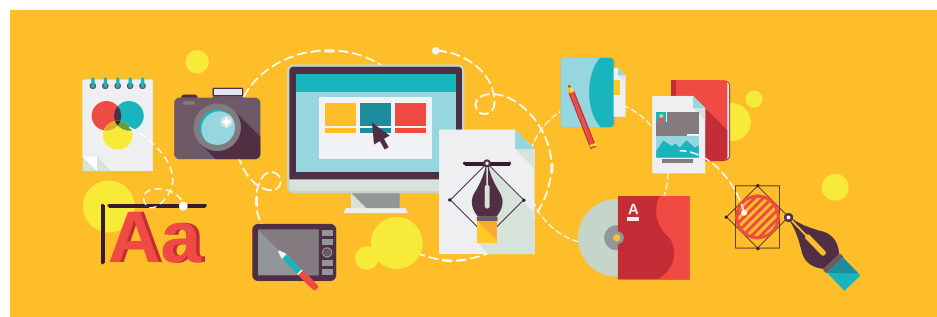
en bref...

Maisons de repos | Secteur Non marchand Bruxelles: Malgré l'accord du non marchand signé en septembre par les gouvernements de la Région bruxelloise et de la COCOM, ainsi que par les partenaires sociaux, FEMARBEL (l'organisation qui fédère les maisons de repos et de soins commerciales) refusait jusqu'à présent de l'appliquer et d'accorder une amélioration des conditions de travail de ses employés. Celle-ci représente 60% des résidences bruxelloises et compte parmi ses membres des poids lourds du secteur tels que ORPEA, ARMONEA, etc. Les enjeux sont lourds de sens pour les travailleurs concernés: un troisième jour de congé extralégal avec embauche compensatoire, un meilleur remboursement des frais de transport, les premiers jalons d'une grande réforme des fonctions dans le secteur, et une amélioration (légère) de leur pouvoir d'achat. L'attitude de FEMARBEL est d'autant plus incompréhensible que l'intégralité des mesures prévues dans l'accord sont financées à 100% par les pouvoirs publics et ne coutent donc rien aux employeurs!

Concrètement, ce sont donc des travailleurs parmi les plus exposés à la pénibilité du travail qui paient l'avidité de grands groupes privés pour lesquels un financement public intégral n'est plus suffisant. Ces travailleurs sont en nombre limité, souvent en dessous de la norme ou tout juste à cette norme qui ne suffit pas à tenir une Maison de repos et de soin, ni de rendre les services prévus aux bénéficiaires. Suite au blocage des discussions, les organisations syndicales ont directement réagi en déposant un préavis d'actions et de grève pour le secteur et en mettant en place un plan d'actions. Un rassemblement s'est tenu ce 25/10 devant le siège de la fédération patronale. En marge de cette

action, les discussions ont repris. A l'heure où nous écrivons ces lignes, un accord de principe serait sur la table entre les représentants des travailleurs et FEMARBEL. Les discussions doivent encore se concrétiser sur toute une série de points, notamment en ce qui concerne l'octroi d'un jour de congé supplémentaire. Les organisations syndicales ont suspendu temporairement leur plan d'action (jusqu'au 13/11). Elles espèrent d'ici là parvenir à un accord ferme et définitif.

Editions l'Avenir | Services | Namur: Ce 23/10, le groupe a annoncé son intention de supprimer 60 équivalents temps plein (sur un total de 280 travailleurs). Les emplois menacés concerneraient la rédaction et les services commerciaux et administratifs. La direction invoque une baisse généralisée des ventes des titres de presse pour justifier cette nouvelle décision de licenciement collectif. Rappelons que les travailleurs ont déjà subi deux restructurations en 2007 (avec la perte de 25 emplois) et en 2012 (au sein du service prépresse, où 9 personnes avaient été licenciées). C'est un nouveau coup très dur pour le personnel. La procédure Renault va à présent suivre son cours. Le SETCa reste extrêmement vigilant et mettra tout en œuvre pour préserver les intérêts des travailleurs et limiter l'impact social. Parallèlement à cette annonce, la direction a également annoncé un changement de format du journal produit par le groupe de presse mais également de lieu de production puisque celui-ci devrait dorénavant être imprimé par le groupe Rossel. De nombreuses inquiétudes et zones d'ombre se dessinent quant à l'avenir et à la stratégie commerciale du groupe. Les travailleurs et les responsables syndicaux réclament de la clarté et un plan d'avenir cohérent.



Le SETCa Fédéral recherche un(e)

Graphic, Web & Motion Designer (m/f/x)

Vos responsabilités

- Vous prenez en charge les développements graphiques: visuels, campagnes, événements, web et online, statique et en video.
- Vous développez la charte graphique et déterminez les règles qui constituent l'identité graphique de l'organisation.
- Vous assurez les mises en page complexes et développez de nouveaux templates.
- Vous recherchez des idées innovantes et anticipez les tendances.
- Vous collaborez à la mise en page des brochures, dépliants, tracts, sites web.
- Vous êtes la personne de référence pour toute demande nécessitant une mise en page originale.
- Vous êtes la personne source au sein du service pour le développement des concepts vidéos ou animations destinés à l'interne ou à l'externe.

Nous recherchons le profil suivant

- Vous êtes créatif et curieux, avez le sens des responsabilités et visez la qualité.
- Vous maîtrisez les aspects techniques de mise en page presse (calibrage texte, cadrage et formatage photo/illustration).
- Vous maîtrisez les logiciels Photoshop,

Illustrator, Indesign et les produits vidéo d'Adobe Creative Suite comme Premiere Pro et After Effects

- Vous maîtrisez les logiciels de la suite Microsoft Office à un niveau avancé.
- Vous avez une expérience en Web Design.
- Vous avez un esprit analytique, êtes proactif et pensez en termes de solutions.
- Vous êtes capable de travailler de manière autonome tout en ayant l'esprit d'équipe.
- Vous êtes polyvalent, rigoureux, très bien organisé et la pression vous motive.
- Vous avez une bonne connaissance des deux langues nationales.
- Vous avez des affinités avec le monde syndical.

Nous vous offrons

Un travail passionnant et varié dans un environnement en perpétuel mouvement et une organisation à taille humaine. La liberté de prendre des initiatives et de les développer. Nous vous offrons également un salaire attractif assorti d'avantages extralégaux. Intéressé(e)? Veuillez adresser votre candidature et votre lettre de motivation à Anne Notebaert, DRH: anotebaert@setcafgtb.be.

> ÉDITO

Mobilisation générale pour la justice sociale

Le Baromètre socio-économique 2018 de la FGTB résumé dans notre dernière édition rétablit un certain nombre de vérités que le gouvernement fédéral a préféré occulter pour dresser un tableau avantageux de ses politiques juste avant les élections locales et provinciales. On ne peut pas dire - au vu des résultats électoraux - que le Premier ministre ait convaincu. Et pour cause.

C'est qu'à côté du vent qu'il nous vend, il y a des résultats bien tangibles ressentis par tous les citoyens. Tous d'une manière ou d'une autre ont été touchés par les mesures antisociales mises en œuvre depuis 2014 au nom de la relance économique et de l'emploi.

Le catalogue des horreurs est interminable (voir notre dossier en pages 8 & 9). La liste des victimes encore plus longue: travailleurs actifs et sans emploi, malades, prépensionnés, femmes, jeunes demandeurs d'emploi, prépensionnés et pensionnés présents et futurs. Le gouvernement Michel est en train de démanteler pierre par pierre de pans entiers de notre système de protection sociale. Voilà pourquoi, le Comité fédéral de la FGTB a adopté un plan de mobilisation générale visant à rétablir la justice sociale. Le Comité fédéral a condamné les attaques massives et répétées du Gouvernement Michel envers les travailleurs, les travailleurs sans-emploi et les plus fragilisés de notre société au bénéfice des grandes entreprises et des plus fortunés. Ce déséquilibre inacceptable doit cesser!

Autrement, c'est possible!

Pour la FGTB de nombreuses réformes socia-

lement justes doivent voir le jour. En effet sous cette législature, les travailleurs et travailleuses de ce pays ont été abusivement mis à contribution. La FGTB estime que trois domaines prioritaires doivent être sensiblement améliorés.

1°) Rétablir le pouvoir d'achat: depuis son entrée en fonction, le Gouvernement Michel n'a eu de cesse de s'en prendre au pouvoir d'achat des citoyens. Saut d'index, augmentation de la TVA sur l'électricité, gel des salaires, des négociations, minimas sociaux sous le seuil de pauvreté ... Toutes ces mesures fragilisent une bonne partie des citoyens qui parviennent de plus en plus difficilement à subvenir à leurs besoins. Avant la fin de sa législature, le Gouvernement a annoncé au travers de son Jobs deal qu'il voulait donner une dernière estocade au pouvoir d'achat des travailleurs en supprimant la barémisation des salaires. Pour la FGTB ces attaques systématiques contre le portefeuille des travailleurs sont inacceptables. Dans les mois qui viennent, la FGTB se battra pour exiger une amélioration sensible du pouvoir d'achat des citoyens tout au long de leur vie. À cet égard la FGTB exige

un salaire minimum décent de 14€/h, une pension minimum de 1.500€ permettant de finir sa vie dignement, l'augmentation des minimas sociaux au-dessus du seuil de pauvreté et la liberté de négocier des salaires dans les secteurs et entreprises. Ces mesures de correction sociale permettront à tous de vivre dignement!

2°) Des pensions décentes à un âge raisonnable: les pensionnés d'aujourd'hui et de demain figurent parmi les cibles favorites de ce gouvernement. Les politiques menées jusqu'à présent n'ont d'autre but que de faire travailler les gens plus longtemps pour moins de pension. Malgré des tentatives de dialogue social serein et constructif sur l'avenir de nos pensions, tant les employeurs que le gouvernement campent sur des positions idéologiques qui visent à affaiblir notre système de pension publique. La FGTB veut que l'on mette définitivement fin à ces attaques envers nos pensions. Elle se battra pour exiger des pensions décentes prises à un âge raisonnable ainsi qu'une véritable vision relative aux fins de carrière.

3°) Des services publics de qualité: les services publics, eux aussi, n'ont pas été épargnés par ce gouvernement. Sous-investissement et volonté de libéralisation ont rendu nos services publics moins accessibles et de moins en moins publics! Nous estimons que les choses doivent changer. À cet égard, la FGTB exige des services publics forts financés justement.

Pour le respect des droits et libertés syndicales

Sous cette législature, les droits syndicaux et la liberté d'exprimer pacifiquement une

opposition ont été mis à mal comme jamais. Ces attaques ont été particulièrement rudes contre les représentants des travailleurs. Des membres de la FGTB sont traités comme des criminels et pourchassés. Nous exigeons que le Gouvernement et le monde patronal cessent immédiatement leurs attaques contre les droits et libertés des organisations représentatives des travailleurs.

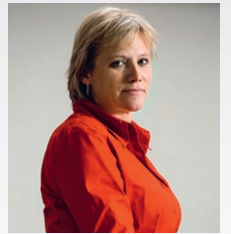
Une campagne de sensibilisation et un plan d'actions

A 7 mois des échéances électorales régionales, fédérales, et européennes, et à l'aune des prochaines négociations relatives à l'accord interprofessionnel, la FGTB entend entrer en mobilisation générale pour exiger du changement.

C'est dans ce cadre que le Comité fédéral de la FGTB a décidé d'un plan d'actions. Une journée nationale d'action sera organisée en décembre. La FGTB va aussi dans les prochains mois établir un plan d'actions à partir de janvier et qui sera adapté en fonction de l'actualité politique, des mesures prises par le gouvernement et de l'évolution au sein du dialogue social.



Robert Verteneuil
Président



Miranda Ulens
Secrétaire générale

VOUS PROTÉGER, ÇA N'A PAS DE PRIX.

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

IL COMPREND :

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

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