

## FGTB

### Objectif

# Zéro cancer sur le lieu de travail

Le cancer représente la première cause de mortalité due aux conditions de travail en Europe. Il cause de 20 à 30 fois plus de décès que les accidents du travail. Pourtant, l'expérience nous montre qu'il est possible, voire même parfois facile, d'éliminer des lieux de travail les facteurs cancérigènes. Il est temps d'agir.

# 15-19

### Prévisions

Qu'est-ce qui est encore possible ?

### Dette wallonne

Et si la dette était, enfin, au cœur du débat public ?



# 10



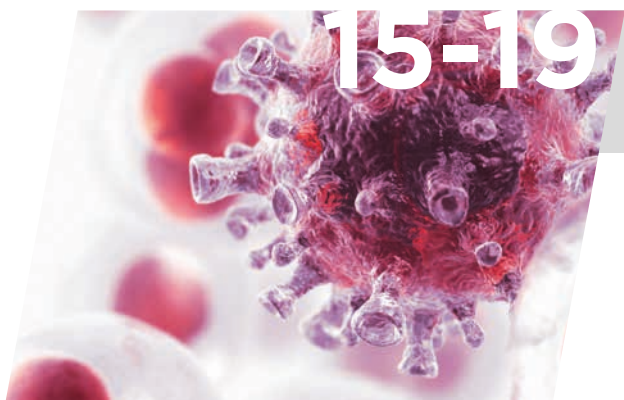
# 12-13

## Sommaire

# Syndicats MAGAZINE

### Actualités

Actions : climat, pouvoir d'achat .....	4
En bref .....	5
La Sécu a 75 ans et pas toutes ses dents .....	6-7
Mobilité : pour des transports publics gratuits .....	8-9
Prépensions : qu'est-ce qui est encore possible ? .....	10
14 € ? On n'est pas fous ! .....	11
Et si la dette était, enfin, au cœur du débat public ? .....	12-13
Lutter contre la précarisation des conditions de vie .....	14



### Dossier : Santé au travail

Objectif : zéro cancer sur le lieu de travail .....	15-19
---	-------

Europe : discréditer l'extrême-droite, renforcer les syndicats .....	20
--	----

### Votre centrale

Centrale Générale .....	21-23
MWB .....	24-25
UBT .....	26-27
Horval .....	28-29
SETCa .....	30-32

### Régions

Actualités régionales .....	33
Agenda des régions .....	34

**La FGTB en ligne**  
[www.fgtb.be](http://www.fgtb.be)



@syndicatFGTB



syndicatFGTB



ABVV/FGTB



Inscrivez-vous  
à notre newsletter  
[www.fgtb.be](http://www.fgtb.be)



My FGTB  
votre dossier en ligne  
[www.fgtb.be/my-fgtb](http://www.fgtb.be/my-fgtb)



Syndicats Magazine  
Application mobile

## Édito

# Plus jamais ça !

Après les élections se pose la question de la formation d'un nouveau gouvernement fédéral. Les employeurs et les partis de droite rêvent d'une Suédoise bis pour parachever leur œuvre. Nous disons quant à nous : « *Plus jamais ça !* ». Le gouvernement MR-N-VA a fait trop de dégâts : destruction des services publics, de la protection sociale et des conditions de travail des salariés. Il faut donc maintenant tirer les conclusions des échecs du passé et commencer à construire un avenir meilleur sans les responsables de ces échecs.

## Échec social

Le constat d'échec social du Gouvernement MR/NV-A, tiré depuis des mois par la FGTB, s'alourdit de jour en jour. S'il fallait n'en retenir qu'un élément, c'est sans conteste le recul de la protection sociale et l'augmentation de la pauvreté et de l'exclusion sociale que le SPF Sécurité sociale reconnaît lui-même dans son rapport 2018 sur le sujet. Le nombre de personnes en situation de pauvreté et/ou d'exclusion sociale a augmenté de 102.000 personnes entre 2008 et 2017 (alors que l'objectif Europe 2020 que le gouvernement était supposé atteindre était une réduction de 380.000 personnes).

Ce que l'on appelle la classe moyenne « inférieure » (du point de vue des revenus) n'en a pas moins souffert : blocage des salaires, saut d'index, hausse de la fiscalité indirecte, hausse du coût de la santé, précarisation des emplois... On sait maintenant a posteriori que le tax shift a surtout bénéficié aux revenus élevés. Un rapport de l'OCDE comparant les indicateurs de productivité et de croissance dans les pays de l'OCDE, confirme que le salaire réel des travailleurs belges a diminué sous le Gouvernement MR/NV-A.

## Échec économique

L'échec économique est aussi flagrant. La priorité donnée à la relance de l'économie selon la vision libérale de compression des dépenses de l'État et de la Sécurité sociale, de « réduction des charges » (cotisations sociales employeurs et impôt des sociétés) n'a pas

donné les résultats escomptés. Elle n'a donc pas eu les effets retours attendus, ni sur l'emploi, ni sur l'équilibre du budget de l'État. Elle n'a fait qu'organiser une redistribution inversée des richesses au profit des plus riches.

Une récente étude de l'UCL sur la création d'emplois en Belgique sous le Gouvernement MR/NV-A arrive à la conclusion que seuls 30.000 emplois peuvent être attribués aux politiques mises en place par le Gouvernement Michel. Au prix d'une insupportable flexibilité du travail, d'un accroissement de la précarité des emplois et d'une perte du pouvoir d'achat des travailleurs belges. Les rapports officiels le confirment : la politique de ce Gouvernement aura été une catastrophe sociale et un échec économique. La législature suédoise restera certainement dans les annales comme l'un des épisodes les plus noirs pour les travailleurs que nous ayons connus ces dernières décennies. Au vu de ce bilan, la FGTB dit haut et fort : « *Plus jamais ça !* ». Nous plaidons pour qu'au lendemain de ce 26 mai les partis politiques qui auront reçu la confiance des électeurs s'attachent à remettre la question sociale et climatique au cœur de leur action.

La FGTB met en avant quelques chantiers prioritaires pour bâtir un avenir socialement plus juste et économiquement viable : un pouvoir d'achat retrouvé, la protection sociale pour tous, des emplois de qualité, une justice fiscale et une transition juste répondant à la fois aux défis climatiques et sociaux.



Robert Vertenuel  
Président



Miranda Ulens  
Secrétaire générale

# VOTRE SYNDICAT EN ACTION

**14 MAI** LA FGTB DANS TOUTES SES COMPOSANTES SE MOBILISAIT AUX QUATRE COINS DE LA BELGIQUE POUR EXIGER UN POUVOIR D'ACHAT RETROUVÉ.



Bruxelles



Liège



Wavre



**12 MAI** PLUS DE 20.000 PERSONNES MARCHAIENT DANS LA RUE AVEC RIGHT(S) NOW ! LA FGTB Y ÉTAIT !



# EN BREF



## LES TRAVAILLEURS PLUS ÂGÉS NE COÛTENT PAS PLUS CHER

Le faible taux d'emploi des travailleurs de plus de 55 ans en Belgique n'est pas dû au fait que ces employés coûtent plus cher. L'idée que les primes d'ancienneté poussent les plus de 55 ans hors du marché de l'emploi est « un mythe », dit l'institut de recherche Hiva de la KU Leuven. L'ancienneté joue un rôle dans l'établissement des salaires du secteur privé, mais la corrélation n'est pas si forte et s'estompe au bout d'un certain temps.

## PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE AU TRAVAIL



Le Parlement européen a approuvé de nouvelles règles destinées à mieux protéger contre les représailles (intimidation, harcèlement, suspension, rétrogradation, etc.) les personnes qui révèlent des informations sur des activités illégales ou dangereuses, acquises dans un contexte professionnel.

La législation doit désormais être approuvée par les ministres de l'UE. Les États membres disposeront ensuite d'un délai de deux ans pour faire respecter les dispositions.

## DES INDEMNITÉS D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL POUR LES SALARIÉS ACTIFS APRÈS L'ÂGE LÉGAL DE LA PENSION

Les travailleurs salariés qui continuent à travailler après l'âge de 65 ans peuvent prétendre aux indemnités d'incapacité de travail durant les 6 premiers mois de l'incapacité primaire, à condition qu'ils n'aient pas encore effectivement bénéficié de leur pension de retraite ou de tout autre avantage tenant lieu de pareille pension. Cette mesure s'applique à partir du 1<sup>er</sup> mai 2019.

## 26 JUIN 2019 JOURNÉE MONDIALE D'ACTION POUR LE CLIMAT SUR LE LIEU DE TRAVAIL !

La cellule RISE du CEPAG vous encourage à participer à la campagne organisée par la CSI (Confédération Internationale des Syndicats) à l'occasion de la première journée mondiale pour le climat sur le lieu de travail. L'objectif de cette journée est d'engager un dialogue avec les employeurs sur les mesures envisagées pour lutter contre le changement climatique au niveau de l'entreprise et sur la manière dont les emplois vont pouvoir être préservés.

À cette occasion, la CSI a publié un guide destiné aux représentants des travailleurs ➔ <https://www.ituc-csi.org/cpow-campaign-fr>

Une page web est disponible où vous pouvez vous inscrire pour obtenir de plus amples informations et télécharger les affiches de la campagne et les visuels sur les réseaux sociaux ➔ <https://www.ituc-csi.org/cpow?lang=fr>

Nous franchirons bientôt les points de basculement conduisant à des dommages irréversibles pour notre planète



## CLAUSES ENVIRONNEMENTALES, SOCIALES ET ÉTHIQUES DANS LES MARCHÉS PUBLICS WALLONS

Le parlement wallon a approuvé un projet de décret modifiant une série de textes en vue d'insérer des clauses environnementales, sociales et éthiques dans les marchés publics subsidiés par la Région wallonne

## Acquis sociaux



## La Sécu a 75 ans et pas toutes ses dents

Cette année, on célébrera le 75<sup>e</sup> anniversaire de la sécurité sociale. C'est le 28 décembre 1944 précisément qu'a été signé entre patrons et syndicats le Pacte social qui donnera naissance à la sécurité sociale. Capital et travail concluaient ainsi un compromis sur une répartition de la richesse produite dont une part irait à la protection des travailleurs. Était mis en place ainsi un système public d'assurance sociale obligatoire géré paritairement par les interlocuteurs sociaux. Aujourd'hui le système est sous pression et on s'interroge à la fois sur son efficacité et sur son avenir.

**D**ans le contexte actuel de mise sous pression de notre modèle social et de ses conséquences sociales désastreuses, la FGTB en collaboration avec les Mutualités Solidaris et « de Socialistische Mutualiteiten », a organisé le 29 avril dernier un colloque pour « tirer la sonnette d'alarme » : malgré le filet de la sécurité sociale, les inégalités vont croissant dans la société. La protection sociale a même reculé en Belgique depuis quelques années...

Il faut dire que la Sécu a été plutôt malmenée ces dernières années : cadencage ou réduction des budgets, renforcement de la sélectivité des prestations et/ou réduction des prestations, diminution des recettes de la sécurité sociale, résultant du tax shift, du développement d'exonérations et réductions de cotisations sociales, encouragement des formes d'assurances privées et renvoi de ceux qui n'en ont pas les moyens et des exclus du système vers l'assistance sociale (RIS et GRAPA). Bref, la Sécurité sociale ne protège plus comme avant.

Cette réforme de la Sécu, le SPF Sécurité sociale en fait lui-même le constat dans son rapport « Évolution de la protection sociale en Belgique 2018 ».

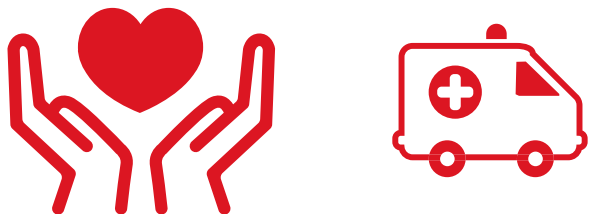
### La lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale est un échec

Selon ce rapport, le plan de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale n'atteindra pas l'objectif Europe 2020 fixé par l'Union Européenne. Rappelons que les allocations sont pour la plupart sous le seuil de pauvreté et que le gouvernement Michel qui avait promis de les relever au-dessus de ce seuil y a renoncé.

### Le nombre de personnes en risque de pauvreté a augmenté

En Belgique, le nombre de personnes en situation de pauvreté et/ou d'exclusion sociale a augmenté de 102.000 personnes entre 2008 et 2017 (alors que l'objectif était une réduction de 380.000 personnes). Le risque de pauvreté pour les personnes peu qualifiées n'a cessé d'augmenter, passant de 18,7 % en 2005 à 31,2 % en 2017.

Un indicateur significatif est le nombre de personnes postposant des soins médicaux pour une question de revenu qui reste élevé par rapport à d'autres pays de l'UE, ce que confirmera Leila Maron du service d'études de Solidaris au cours du colloque FGTB du 29/04.



### Les allocations pour la population en âge de travailler sont trop basses

Le taux d'emploi des personnes ayant un faible niveau d'enseignement occupe en 2017 l'avant dernière place des pays de l'UE et a encore légèrement diminué au cours des dernières années.

Pour ce groupe particulièrement touché par le chômage structurel, le taux de risque de pauvreté a augmenté, passant de 58 % en 2015 à 70 % en 2017. Le rapport met à mots couverts en question « l'adéquation des prestations sociales soumises à une pression croissante », allusion au fait que les allocations sont soumises à des conditions de plus en plus strictes et ont été parfois réduites (dégressivité des allocations de chômage par exemple, AGR, assimilations en matière de pensions).

### On fabrique aujourd'hui les pensionnés pauvres de demain

La situation des pensionnés d'aujourd'hui s'est améliorée. Mais cette diminution du taux de pauvreté des séniors s'est arrêtée au cours des dernières années.

Il existe d'importantes différences dans les taux de remplacement (la pension par rapport au dernier salaire) pour les travailleurs à faible revenu et à revenu élevé. Selon les prévisions, compte tenu du faible taux d'emploi des non qualifiés, cette différence augmentera encore d'ici 2056.

En outre, dix ans après la retraite, les taux de remplacement ont chuté considérablement, ce qui indique qu'il est difficile de maintenir des pensions adéquates au fil du temps.

### Il y a d'importantes différences régionales

Le risque de pauvreté ou d'exclusion sociale est presque deux fois supérieur en Wallonie par rapport à la Flandre et la différence a augmenté ces dernières années (diminution de 15,4 % à 13,5 % en Flandre ; augmentation de 24,2 % à 26,6 % en Wallonie). Le taux culminait à 33 % en 2016 à Bruxelles. ■

## Comment ça se fait ?

Comment se fait-il que le nombre de pauvres augmente, malgré la sécu et malgré la croissance économique, certes molle mais présente ?

### Le recul de la classe moyenne

Parmi les gilets jaunes, il y a des allocataires sociaux, pensionnés ou chômeurs, mais aussi des indépendants et des salariés. C'est que les revenus de ce que l'on peut appeler la « classe moyenne inférieure » ont stagné ou ont baissé au fil du temps, explique Matthias Somers du think tank Minerva, proche du SPA. Les inégalités de revenus ont augmenté et la classe moyenne avec un revenu correct s'est rétrécie alors que l'on compte plus de pauvres plus pauvres et une classe moyenne supérieure plus riche.

Le phénomène des travailleurs pauvres est limité chez nous mais en hausse, passant de 4 en 2005 à 5 % aujourd'hui, explique le professeur Merlevede de l'Université de Gand. En cause, le problème des exigences de qualification de plus en plus élevées et les carences de la formation : les moins qualifiés sont les moins bien payés et les plus vulnérables sur le marché du travail et dans la société. La qualité de leur emploi s'est détériorée (contrats précaires, temps partiels, intérim). De plus un seul salaire ne suffit plus : il faut travailler à deux pour s'en sortir. Les isolés sont donc encore plus mal lotis.

Qui dit revenus bas, dit accès à la propriété plus difficile. Les travailleurs pauvres d'aujourd'hui seront les pensionnés pauvres de demain : ils auront une pension basse et un loyer à payer.

### Un nouveau pacte social

Pour lutter efficacement contre la pauvreté et l'exclusion sociale, il faut donc restaurer le rôle de protection de la sécurité sociale. Et pour cela il faut conclure un nouveau Pacte social de solidarité qui implique un changement de cap à plusieurs niveaux.

- 1 Une revalorisation des salaires, en particulier des plus bas, via la négociation collective, et l'amélioration de la qualité de l'emploi, c'est-à-dire des contrats.
- 2 Une meilleure protection sociale en relevant les allocations au-dessus du seuil européen de pauvreté. Ce qui suppose un refinancement correct de la sécurité sociale et le renforcement du principe d'assurance sociale au lieu du glissement vers l'assistance sociale.
- 3 Une plus juste redistribution des revenus via une réforme fiscale plus égalitaire pour refinancer la Sécu et les services publics. L'absence d'alternatives publiques en matière de mobilité explique par exemple la révolte des gilets jaunes en France contre la hausse des prix des carburants.

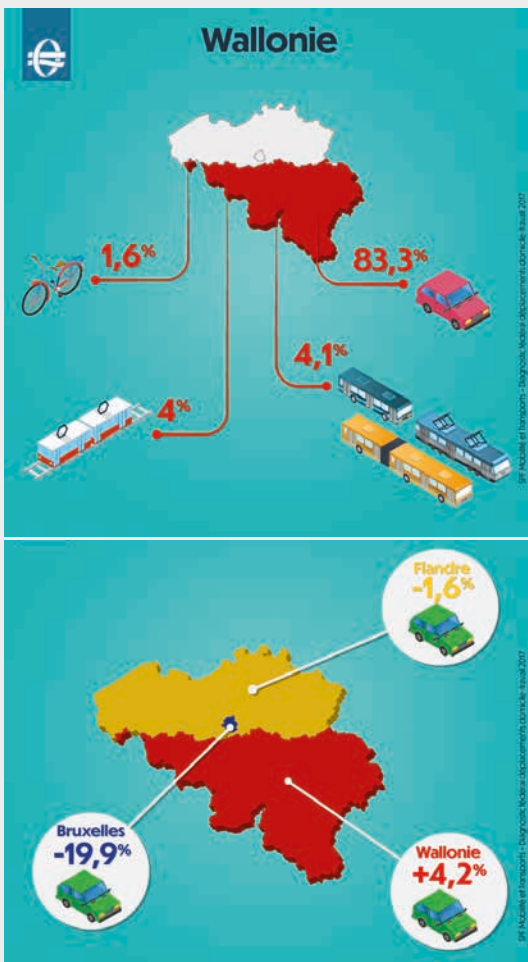
## Mobilité

## Les Wallons, mauvais élèves ?

Le SPF mobilité a sorti les résultats de sa dernière enquête sur la mobilité des travailleurs.

Il en ressort que **la voiture reste le mode de transport principal (65 %)** même si l'utilisation de la voiture en solo a diminué de 2,7 % pour la Belgique. La plus forte diminution se situe à Bruxelles. En effet, la voiture est de moins en moins utilisée dans les zones urbaines. On peut l'expliquer suite à une conjonction de facteurs favorables (p.ex. grande offre de transports en commun) et de facteurs défavorables (p.ex. grande congestion, offre moindre de parking).

Ces raisons expliquent aussi pourquoi les Wallons sont les mauvais élèves de la classe : dispersion de l'habitat, distances domicile-travail plus longues, transports publics déficients, relief et aménagements des routes peu propices au vélo. **Résultat : 83,3 % des déplacements domicile-travail se font en voiture contre 67,6 % en Flandre.**



## Mobilité et titres-services



### Quels sont les problèmes de mobilité que vous rencontrez dans votre profession ?

**Amandine** : « Ce sont les trajets qui sont trop longs et en kilomètres et en temps, ce sont les frais de parking — et les amendes — qui ne sont pas pris en charge. En centre-ville, on est forcées de se garer au plus près du client chez qui on doit se rendre parce qu'on ne peut pas chercher un parking gratuit et marcher ¼ d'heure sinon on n'arrive pas à l'heure. Quand on doit payer 8 € pour 4 heures, on perd quasiment une heure de salaire. »

### Vous gagnez combien de l'heure ?

**Julie** : « 11,73 € bruts. Si on a une ancienneté d'au moins 4 ans. Sinon c'est 11,03 € ! »

**Amandine** : « C'est aussi le nombre de kilomètres qui est énorme. Pour les sociétés à finalité commerciale, comme la mienne, les patrons ne font pas d'efforts : c'est le client d'abord. On doit parfois faire 60 km pour 4 heures de prestations même si on dit que les titres-services sont des 'services de proximité'. »

### En fin de compte vous n'avez pas tellement le choix du moyen de transport ?

**Amandine** : « Non pas vraiment. Un des critères d'engagement, c'est qu'il faut posséder une voiture... Mais tous les frais sont à notre charge : entretiens, réparations, assurance, amendes. En cas de panne, on doit se démerder : congé, absence autorisée... On engage quand même des personnes qui n'ont pas de voiture mais c'est compliqué pour elles. Ce n'est possible qu'en ville mais l'employeur ne regarde pas à ça. Dans une société commerciale, peu importe le moyen de transport, la travailleuse doit aller où on lui dit d'aller. »

**Julie** : « Moi, ma société est une société à finalité sociale et elle est située en agglomération. Il y a des transports en commun et on les utilise chaque fois que c'est possible. »



# Pas vraiment le choix

Amandine et Julie, déléguées de la Centrale Générale - FGTB travaillent toutes les deux dans une société de titres-services. La première dans une grande structure commerciale qui emploie 6.500 personnes. La seconde dans une petite structure à finalité sociale dans la région de Charleroi. Elles sont de ces « mauvaises élèves » qui utilisent la voiture. Mais ont-elles le choix ? Pour le savoir, elles ont participé à un séminaire organisé par la cellule mobilité de RISE (FGTB wallonne). Objectif : analyser les problèmes de mobilité des travailleuses des titres-services et dégager des alternatives de mobilité douce. Même s'il y a peu d'alternatives à la voiture dans ce type de profession, il y a pourtant moyen d'améliorer les choses. Mais il faut que les employeurs y mettent du leur. Et là, ce n'est pas gagné.



## Entre deux clients comment ça se passe ? Vous rembourse-t-on les frais de déplacement ?

**Julie :** « La convention c'est 13 ou 15 cents par kilomètre. Mais dans ma société, les barèmes sont plus élevés que ceux du secteur commercial. On nous rembourse 34 cents au kilomètre, que ce soit entre le domicile et le travail ou entre deux clients. »

## Et les temps de déplacement ?

**Julie :** « Chez nous tout est compris dans l'indemnité au kilomètre. »

**Amandine :** « On est payées pour le temps passé, mais très peu. Par mois, l'indemnisation de nos temps de déplacement équivaut à 2 €. Parfois ils ne calculent même pas le trajet réel, et attribuent 30 minutes. S'il m'en faut plus, c'est tant pis pour moi. Donc j'ai 30 minutes entre deux clients, mais c'est ma demi-heure de table qui n'est même pas payée. Je conduis en mangeant pour aller chez mon prochain client. C'est un stress. On court tout le temps !

Les distances entre deux clients sont parfois importantes. Il n'y a pas de planning pour réduire ces trajets. Tout est 'à la convenance du client'. Même si on voulait améliorer nos horaires pour réduire les trajets, on ne pourrait pas. Le client est roi. C'est lui qui décide des jours qui lui conviennent. On est prises dans une relation triangulaire avec l'employeur et le client. Et donc on n'a pas grand-chose à dire. »

## Vous avez participé à un séminaire RISE sur la mobilité pour examiner vos problèmes. Est-ce que vous avez pu dégager des solutions possibles ou des alternatives de mobilité « douce » ? Je vous vois mal faire vos tournées à vélo...

**Julie :** « Quand on voit la réalité du terrain, le vélo n'est possible que pour une très petite minorité. Par contre il y a des alternatives via l'organisation du travail. On peut redéfinir la notion de 'proximité'. Au lieu de 60 km on pourrait la ramener à 15 ou 20 km en voiture et 5 à 7 km en transport en commun.

Ou encore 2 km à pied. Ça nous permettrait de réduire nos temps de trajets qui ne sont pas ou très peu indemnisés. »

**Amandine :** « 15 à 20 km en voiture, ça fait déjà 25 à 30 minutes pour peu qu'on soit dans les embouteillages ou en ville. On a aussi proposé d'améliorer les plannings pour réduire les trajets, surtout pour les nouvelles engagées. Parce que nous, on a des habitués. On ne veut pas perdre le contact social. Mais quand on perd un client, on peut imaginer dans la programmation de tenir compte de la distance pour attribuer un nouveau client à l'une ou l'autre travailleuse. »

## Vous avez d'autres propositions ?

**Amandine :** « Il faudrait améliorer les transports en commun si on veut pouvoir les utiliser plus. Plus de bus en zones rurales et pas seulement en ville. C'est le problème des services publics. On a aussi proposé de faire pour chaque entreprise une cartographie des déplacements des travailleuses, une espèce de cadastre pour se rendre compte des distances parcourues avec l'idée d'inciter à une meilleure programmation et/ou une meilleure indemnisation. »

## C'est une idée que vous avez déjà soumise à vos employeurs ? Quel est leur accueil ?

**Amandine :** « Ça ne les intéresse pas. Ma société compte 6.500 employés. Mettre quelqu'un pour gérer le planning, ça leur coûterait cher. On nous répond que l'entreprise respecte les règles du secteur et rien de plus. »

**Julie :** « On a aussi proposé de mettre en place dans les entreprises, où à la commune, une cellule qui puisse donner les informations aux travailleuses sur les transports publics, les lignes, les horaires, les arrêts pour les aider à planifier leurs trajets, voire planifier pour elles les trajets. Et même pour la voiture, un tel service permettrait aussi de se rendre compte des temps de trajets que l'on fait. Ça permettrait une prise de conscience. » ■

## Prépensions

# Qu'est-ce qui est encore possible ?

### Métiers lourds, travail de nuit, construction

- Condition d'âge :
  - 59 ans jusqu'au 30.06.2021
  - 60 ans à partir du 01.07. 2021
- Condition de carrière:
  - 33 ans de carrière\*
- Disponibilité : jusqu'à 62 ans ou 42 ans de carrière

### Métiers lourds

- Condition d'âge:
  - 59 ans jusqu'au 30.06.2021
  - 60 ans à partir du 01.07. 2021
- Condition de carrière :
  - 35 ans de carrière\*
- Disponibilité : jusqu'à 62 ans ou 42 ans de carrière

### Carrière longue

- Condition d'âge :
  - 59 ans jusqu'au 30.06.2021
  - 60 ans à partir du 01.07. 2021
- Condition de carrière :
  - 40 ans de carrière
- Disponibilité : jusqu'à 62 ans ou 42 ans de carrière

### Problèmes médicaux

- Condition d'âge : 58 ans (prolongation du régime existant)
- Disponibilité : dispense de disponibilité sur demande

### Entreprises en difficultés et en restructuration

- Condition d'âge :
  - 58 ans jusqu'au 30.12.2019
  - 59 ans jusqu'au 30.12.2020
  - 60 ans à partir du 31.12.2020
- Disponibilité :
  - jusqu'à 62 ans ou 42 ans de carrière pour la période du 01.01.2019 au 30.12.2019
  - 65 ans ou 43 ans à partir du 31.12.2019

### Régime général (CCT17)

#### Pas de changement :

- Condition d'âge: 62 ans
- Condition de carrière :
  - 40 ans pour les hommes
  - 35 ans pour les femmes en 2019, 36 ans en 2020, 37 ans en 2021, etc. jusqu'à 40 ans
- Disponibilité : dispense possible avec 43 ans de carrière

Il n'y a pas eu d'Accord interprofessionnel proprement dit suite au refus de la FGTB sur la question du salaire minimum mais un certain nombre de points qu'il comportait ont fait l'objet d'accords au Conseil national du Travail. C'est le cas de la prolongation de certains régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC), c'est-à-dire de prépensions qui ont pu être prolongés. Récapitulons.



#### \* Métier lourd ?

Est considéré comme lourd le fait d'avoir travaillé au moins 20 ans de nuit ou d'être en incapacité de travail comme travailleur du secteur de la Construction. Ou encore si on a exercé un métier lourd (travail de nuit, travail en équipes, travail en services interrompus) pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années, ou pendant 7 ans au cours des 15 dernières années.

**La condition de carrière « métiers lourds » diffère en fonction des conventions collectives applicables au travailleur.** Pour en savoir plus, adressez-vous à votre délégué ou au permanent de votre centrale professionnelle.

### Emplois de fin de carrière

Les emplois de fin de carrière, c'est-à-dire le crédit-temps avec réduction du temps de travail de 1/5<sup>e</sup> ou à mi-temps reste accessible en dessous de 60 ans pour les régimes d'exception (travail de nuit, métiers lourds, carrières longues, restructurations).

- Condition d'âge :
  - 55 ans pour le passage à 4/5<sup>e</sup>
  - 57 ans pour le passage à mi-temps

## Salaire minimum

# 14 € ? On n'est pas fous !



Parmi les accords conclus au Conseil national du Travail, figure un « engagement à poursuivre les travaux » sur le relèvement du salaire minimum. Les employeurs refusant de l'augmenter plus que la marge salariale de 1,1 % soit 10 cents de l'heure, là où la FGTB réclamait au moins 10 % pour commencer pour arriver à terme au salaire minimum de 14 €/heure.

Cette revendication a suscité de vives réactions d'UNIZO, l'organisation flamande des indépendants, ainsi que de l'Union des Classes Moyennes qui prédit l'Apocalypse et crie « *Au fou !* ». Pour l'UCM, « *La FGTB demande la lune* ». « *Une telle hausse entraînera une vague de licenciements forcés et d'aveux de faillite dont notre économie n'a pas besoin* ». Pour l'UCM, les petites entreprises et ce sont elles les plus sensibles à la question du coût salarial. L'objectif d'augmenter les plus bas revenus doit être atteint prioritairement par une réduction des charges et des impôts.

Nous avons pourtant de solides arguments pour défendre le salaire minimum à 14 €/h.

- 1 Le coût de l'augmentation du salaire minimum est très limité.** Selon l'Office national de la sécurité sociale, une augmentation de 5 % du salaire minimum (50 cents de plus par heure ou 80 € bruts par mois) coûterait à peine 82 millions d'euros aux employeurs sur base annuelle. Un coût négligeable, surtout si vous comparez les milliards d'euros de compensation et de subventions que les entreprises reçoivent depuis des années.

Rappelons que — outre la réduction générale des cotisations sociales et de l'impôt des sociétés — une série de secteurs ont été généreusement servis ces dernières années par toutes sortes de régimes d'exception (flexi-jobs dans le commerce de détail indépendant, les grands magasins, l'horeca, les coiffeurs ; réductions de cotisations sociales sur la première embauche).
- 2 Le salaire minimum actuel ne suffit pas.** Le nombre de travailleurs pauvres a augmenté de plus de 16 % au cours des dix dernières années. Un quart de million de Belges ont un emploi mais sont pauvres. Leur revenu n'est pas suffisant pour couvrir des dépenses de base telles que la nourriture, le logement ou l'énergie. C'est ce que dit la Commission européenne.

Notre salaire minimum a beau être élevé en comparaison aux autres pays, par rapport au salaire médian, le salaire minimum a diminué de plus de 4 % depuis 2000. Dans les pays de l'OCDE, le salaire minimum a augmenté de 7 % par rapport au salaire médian.
- 3 De bons salaires sont bons pour l'économie.** Selon une étude de la Banque Nationale, au cours des quatre dernières années — sous le règne de Michel — la consommation (dépendant du pouvoir d'achat) n'a même pas atteint la barre de 1 % contre 1,5 % en Allemagne et aux Pays-Bas. La BNB cite le saut de l'indice et l'échec du tax shift — salaire net pas assez pour compenser l'ensemble des mesures de modération salariale — pour expliquer cette différence.
- 4 De bons salaires améliorent la productivité.** Selon les organisations des indépendants, les PME ont une faible productivité qui justifie de bas salaires. Or l'OCDE dit l'inverse : « *Selon leur productivité, les PME belges paient des salaires bas par rapport à d'autres pays. De ce fait, ils n'attirent pas suffisamment de personnel hautement productif, ce qui freine la croissance de la productivité* ». Les entrepreneurs indépendants se tirent donc une balle dans le pied en réclamant des salaires bas.

## Dettes publiques wallonnes

# Et si la dette était, enfin, au cœur du débat public ?

Pensions, institutionnel, environnement, immigration... Quelques débats de fonds, mais aussi des vidéos racoleuses, des *punchlines* à la pelle et, parfois, des coups en-dessous de la ceinture, la campagne électorale pour le triple scrutin du 26 mai peut être qualifiée de « classique », du moins dans les thématiques abordées...

La plateforme d'Audit Citoyen de la Dette en Belgique (ACiDe) a voulu, au travers de son mémorandum, montrer que la question de la dette est une question centrale, tant sur le plan fédéral que régional.

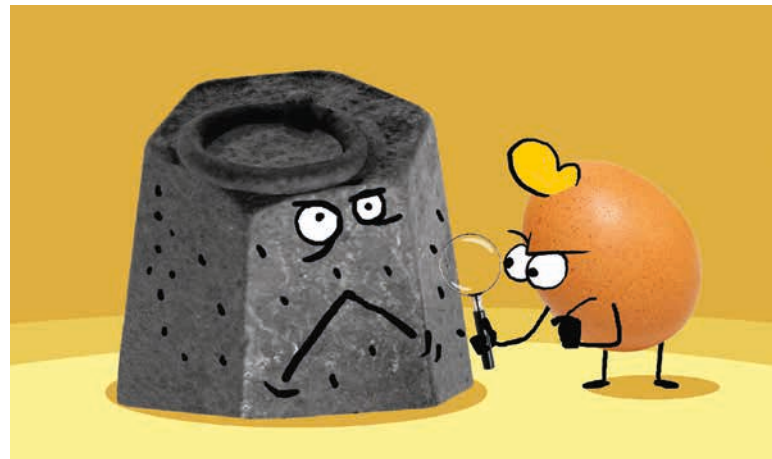
**E**n effet, la dette constitue un mécanisme permanent de transfert des richesses produites par 99 % de la population vers le 1 % le plus riche, mais aussi parce qu'elle sert de prétexte pour mener une offensive très dure contre les droits économiques et sociaux des citoyen-ne-s de notre pays.

La plateforme, créée il y a 5 ans, affirme que la justice sociale et une transition écologique digne de ce nom seront impossibles à concrétiser si nos gouvernements persistent à se soumettre aux exigences des détenteurs de capitaux en général et des créanciers en particulier.

Une sortie de crise par le haut implique donc de réfléchir à des solutions crédibles pour alléger radicalement le poids de la dette et rompre avec les politiques d'austérité. Des solutions existent et sont développées dans le mémorandum d'ACiDe qui, pour la première fois, avance des solutions au niveau de la Wallonie.

### Obtenir de la clarté et de la transparence pour réaliser un audit

Lorsqu'on s'intéresse à la dette wallonne, une chose saute immédiatement aux yeux : il est très difficile, voire impossible de trouver des informations claires et utiles pour réaliser un audit citoyen. Un exemple ? Le dernier rapport disponible sur la dette publique wallonne date de... 2014 !



Pour ACiDe, ce manque de clarté empêche de réaliser un audit citoyen dont, rappelons-le, l'objectif est notamment d'identifier les dettes qui n'ont pas profité à la majorité de la population. La plateforme demande donc la plus grande transparence sur les causes de l'endettement de toutes les administrations publiques, y compris celles des entités fédérées.

### Changer les politiques au niveau fédéral

Contrairement au discours affirmant que les Wallon-ne-s ont vécu au dessus de leurs moyens, l'audit citoyen démontre que c'est la crise financière de 2008-2009 qui a provoqué une augmentation de la dette publique wallonne. La dette publique « consolidée » (dette de la Région stricto sensu + dette des institutions publiques wallonnes + dettes garanties par la Région) a presque doublé entre 2008 et 2015, passant de 11 à 21 milliards d'euros.

Deux facteurs expliquent essentiellement cette forte augmentation.

Premièrement, les sauvetages bancaires : en plus de l'État fédéral, les entités fédérées ont aussi dû mettre la main au portefeuille pour sauver les banques qui s'écroulaient à la suite de leurs activités spéculatives. Deuxièmement, cette crise financière a eu évidemment des répercussions économiques désastreuses qui ont plombé à la fois les finances publiques fédérales et régionales.

Pour la Plateforme, il est nécessaire de changer les politiques fédérales car elles ont un impact direct sur les finances wallonnes. Réforme fiscale, plans d'investissement, lutte contre la fraude fiscale, création d'emplois, etc. sont autant de mesures qui auraient un impact direct et positif sur les finances wallonnes et favoriseraient le développement social et économique de la Région.

### Utiliser les leviers qui existent au niveau wallon

En 2016, la dette wallonne s'élevait à 23,7 % du PIB wallon. Cela semble presque négligeable en regard de la dette fédérale qui s'élève à 106 % du PIB. Mais, quand on y regarde de plus près, on se rend compte que le paiement des intérêts de la dette représente 4,2 % du budget wallon. Et ce n'est pas rien ! Concrètement, on dépense plus pour payer les intérêts de la dette que pour les routes et bâtiments ou que pour l'environnement, les ressources naturelles et l'agriculture.

Selon ACiDe, même s'ils ne sont pas suffisants, la Wallonie dispose de ses propres leviers fiscaux pour réduire les inégalités sociales. Indépendamment des politiques menées au fédéral, la Région pourrait donc agir.

### Créer une banque publique wallonne

À l'instar de la plupart des pouvoirs publics, la Wallonie a décidé de se tourner de plus en plus vers les marchés financiers pour réaliser ses emprunts : 80 % en 2016. En recourant directement aux marchés financiers, la Région s'engage dans une spirale dont les conséquences financières seront difficiles à maîtriser.

Pour la plateforme ACiDe, la Wallonie aurait tout intérêt à avoir une banque publique pour de multiples raisons :

- proposer aux épargnant-e-s de placer leur épargne dans un établissement qui ne spéculé pas et qui place le service à la collectivité devant la recherche du profit ;
- développer les investissements dans les services publics et les projets écologiquement responsables ;
- faciliter l'accès au crédit pour les PME et TPE ;
- garantir un service bancaire accessible et de qualité à toutes les habitant-e-s de Wallonie.

Au minimum, il faudrait envisager la création de nouvelles Caisses d'investissement, à l'image de celle qui a été créée en 2009.

### Immuniser les investissements et sortir de l'austérité

Les politiques d'austérité au niveau fédéral entraînent partout un ralentissement de l'activité économique et une diminution du pouvoir d'achat global des travailleurs et travailleuses de Belgique.

Cependant, le niveau de vie et le pouvoir d'achat des Wallon-ne-s et des Bruxellois-e-s sont plus faibles alors que la Flandre est proche du plein emploi. Dès lors, la plupart des mesures d'austérité pèsent proportionnellement plus lourd en Wallonie et à Bruxelles.

Pour ACiDe, afin que l'État fédéral ET les entités fédérées sortent de l'austérité, il est nécessaire de réécrire certains traités européens afin de desserrer le carcan budgétaire et pour que l'État, la Région et les communes continuent à investir dans des secteurs-clés du développement socio-économique et dans la nécessaire transition bas carbone. ■

### Les propositions de la plateforme ACiDe pour le niveau fédéral

- 1 | Réaliser un audit de la dette avec participation citoyenne
- 2 | Imposer aux créanciers une restructuration de la dette
- 3 | Alléger la dette via une réforme de la BCE
- 4 | Socialiser Belfius, lui donner une mission de service public et l'utiliser pour financer la transition écologique et refinancer la dette à du 0 % auprès de la BCE
- 5 | Faire passer les investissements sociaux et écologiques avant le principe d'équilibre budgétaire
- 6 | Organiser un « emprunt obligatoire » à taux zéro pour les banques et les patrimoines les plus élevés
- 7 | Organiser l'émission de bons d'État à taux réel de 2 % uniquement pour les ménages gagnant moins de 100.000 € par an
- 8 | Diminuer la dette en faisant contribuer les détenteurs de capitaux
- 9 | Combiner une réduction de la dette avec d'autres mesures

## Logement, soins de santé, enseignement, mobilité et environnement

## Les prochains gouvernements devront s'engager à **lutter contre la précarisation des conditions de vie** sous toutes ses formes

**ET SI... ON INVENTAIT UNE VILLE  
OÙ IL FAIT BON VIVRE ?**

**POUR  
UN TRAVAIL  
JUSTE** PAS  
JUSTE UN  
TRAVAIL

**FGTB-ABVV**  
Bruxelles-Brussel

**Élections 2019** La FGTB Bruxelles annonce la sortie de son baromètre sur la qualité de vie en ville en juin. Après un volet d'analyse sur la qualité de l'emploi et un autre sur les inégalités au travail, la FGTB Bruxelles publiera bientôt une troisième analyse sur la qualité de vie en ville.

À la veille des élections, cette analyse recense et objective les besoins en termes de logement, d'accès aux soins de santé, de mobilité et d'enseignement.

Bruxelles est l'une des régions les plus prospère d'Europe, si l'on prend en compte la richesse qui y est produite par habitant (le produit intérieur brut par habitant). Pourtant près d'un tiers de ses citoyens vivent sous le seuil de pauvreté. Des besoins aussi fondamentaux que l'accès à un logement décent et à des soins de santé de qualité ne sont pas toujours garantis pour une partie de la population. L'enseignement est en échec dans sa mission de réduction des inégalités. Les problèmes de mobilité impactent la qualité de vie en ville :

- le quart des ménages bruxellois aux plus bas revenus dépense en moyenne près de la moitié de son budget au logement et à ses charges ;
- 43.000 personnes sont inscrites sur la liste d'attente de la Société du Logement de la Région de Bruxelles-Capitale (SLRB) pour accéder à un logement social ;
- dans la commune la plus riche de Bruxelles, l'espérance de vie est supérieure de 6 ans à celle dans la commune la plus pauvre ;
- 14,8 % des bruxellois âgés de 18 à 24 ans n'ont pas de diplôme du secondaire supérieur et ne suivent plus aucune forme d'enseignement ou formation ;
- en semaine, 370.000 voitures circulent quotidiennement à Bruxelles, seulement pour les trajets domicile-travail.

Cette situation est inacceptable et constitue un déni des droits fondamentaux reconnus par l'article 23 de notre constitution. Ce déni conduit directement à une précarisation des conditions de vie d'une partie de la population qui devra faire un choix entre se loger convenablement, obtenir des soins adaptés, offrir un bon enseignement ou une alimentation saine à ses enfants... Il ne laisse que peu de chance aux personnes précarisées de sortir de leur condition, car toutes ces dimensions de la précarité s'alimentent l'une l'autre : sans diplôme il est difficile d'obtenir un emploi de qualité ; sans emploi de qualité il est difficile d'avoir des revenus suffisants pour se loger décentement ; un logement insalubre peut avoir des conséquences néfastes sur la santé ; il est difficile de travailler ou d'étudier lorsqu'on est en mauvaise santé, etc.

La FGTB Bruxelles revendique un droit à la ville qui garantisse à tous un accès égal à des services collectifs de qualité. Pour la FGTB, la restauration de services publics forts est une condition complémentaire indispensable à l'accès à un emploi de qualité et une sécurité sociale pour tous dans la construction d'une société juste et égalitaire. Les inégalités de notre système scolaire, le prix inabordable du logement et les problèmes d'accès à des soins de santé de qualité sont trois obstacles à cette société à laquelle nous aspirons. ■

Objectif

# Zéro cancer sur le lieu de travail

Le cancer représente la première cause de mortalité due aux conditions de travail en Europe. Les cancers professionnels dus à l'exposition à l'amiante provoquent, à eux seuls 100.000 morts, par an dans le monde entier\*. Les cancers d'origine professionnelle les plus fréquents sont les cancers des poumons, de la plèvre, des sinus et de la vessie. Pourtant, tous les cancers professionnels sont évitables. L'expérience des syndicats dans d'autres pays, tout comme celle de la FGTB, nous montre qu'il est possible, voire même parfois facile, d'éliminer des lieux de travail les facteurs cancérigènes. Il est temps d'agir.

Parmi les 513 agents cancérigènes recensés par le Centre International de Recherche sur le Cancer (CIRC), la moitié environ se retrouve sur les lieux de travail. En haut de la liste, il y a bien sûr l'amiante, dont on estime qu'elle a causé et causera encore la mort de millions de personnes dans le monde. On y trouve ensuite la silice, les poussières de bois dur, certains métaux, l'arsenic et ses composés, le cadmium, le nickel, le benzène, les goudrons, et beaucoup d'autres.

La législation en matière de prévention des risques professionnels est très claire : l'employeur se doit d'éviter les risques. Pour ce faire, il lui incombe d'éliminer l'agent cancérigène ou de le remplacer par un produit ou procédé qui n'est pas — ou qui est moins — dangereux pour la santé. Si ce n'est pas possible, il faut utiliser un système clos ou encore réduire l'exposition des travailleurs à l'agent dangereux à un niveau aussi bas que techniquement possible.

La FGTB a décidé de mettre à disposition des représentants des travailleurs des outils d'information afin d'assurer la prévention du cancer au travail, en vue d'éliminer ou réduire l'usage et l'exposition aux agents cancérigènes sur les lieux de travail.

\* Source : OIT (Organisation internationale du travail).

## Agents cancérogènes

# Identifier les causes et agir



Les agents cancérogènes professionnels peuvent avoir diverses origines :

- **agents chimiques** : dérivés du pétrole, métaux, amiante, silice, etc.
- **agents physiques** : rayonnements ionisants (rayons X), rayonnements ultraviolets
- **agents biologiques** : virus de l'hépatite B, de l'hépatite C, etc.
- **organisation du travail** : travail de nuit posté (c'est-à-dire accompagné de changements fréquents d'horaires de travail). Il entraîne une perturbation de l'horloge biologique.

Il faut également tenir compte des agents mutagènes : ce sont les substances et mélanges qui peuvent produire des modifications génétiques.

Notons, qu'entre l'exposition à l'agent cancérogène et l'apparition du cancer, il peut se passer plusieurs années, voire parfois 30 à 40 ans, ce qui peut rendre la corrélation entre travail et maladie plus difficile à établir.

Ces agents cancérogènes peuvent affecter notre organisme par différentes voies :

- **par inhalation** : on inspire des gaz, vapeurs et fumées, des poussières et des brouillards d'acides forts ;
- **par ingestion** : on mange ou on boit sur le lieu de travail ; la nourriture ou les couverts sont en contact avec des agents cancérogènes. L'hygiène est dans ce cas primordiale !
- **par absorption par la peau** : contact cutané avec des substances cancérogènes ;
- **exposition** à des rayonnements ionisants naturels (lumière du soleil) ou artificiels (rayons X) ;
- **par injection** : objets tranchants, seringues contaminées.

L'exposition à ces agents entraîne un niveau de risque très important et diminue tout simplement l'espérance de vie des travailleurs concernés. Il est temps de mettre en œuvre un niveau maximal de prévention, de protection et de sécurité. L'exposition aux agents cancérogènes devrait être de niveau zéro.



La brochure 2019 de la FGTB est disponible ici  
 ➔ [www.fgtb.be/-/objectif-zero-cancer-professionn-1](http://www.fgtb.be/-/objectif-zero-cancer-professionn-1)

## Parole de travailleurs

La santé au travail est un droit. 200 délégués FGTB se sont réunis au Bois du Cazier, le 26 avril dernier, à l'occasion des 10 ans de l'atelier santé de Charleroi. Pour améliorer les conditions de travail, dénoncer les abus de l'hyper-flexibilité et les risques sur la santé à la fois physique et mentale. Plusieurs interventions, représentations et tables rondes sont venues apporter un bel éclairage sur le sujet.





# Cancers et inégalités



”

Si l'on s'intéresse aux tumeurs malignes de manière générale, on observe un excès de risque de cancer significatif pour les secteurs de la construction, des services auxiliaires des transports, les services fournis principalement aux entreprises ainsi que la métallurgie et le travail des métaux.

*Constat du rapport français COSMOP publié en avril 2018*

L'étude COSMOP démontre d'importantes inégalités sociales en termes de mortalité. Un exemple : les ouvriers meurent 3 fois plus du cancer du poumon que les cadres, alors que la différence de proportion de fumeur est de l'ordre de 20% entre les deux catégories. Entre 45 et 54 ans, un ouvrier a quatre fois plus de risque de mourir par cancer qu'un cadre supérieur.

En Belgique, le nombre de cas de cancers diagnostiqués en 1993 était de 32.742 pour une population de 10.100.631 habitants. En 2016, le nombre des nouveaux cas de cancer diagnostiqués s'élevait à 75.696 pour une population de 11.303.528 millions d'habitants, soit plus du doublement de cas de cancer en 23 ans, en chiffres standardisés<sup>1</sup>.

Le vieillissement de la population n'explique pas à lui seul l'augmentation des taux de cancer. L'évolution du nombre de cancers dans le même groupe d'âge permet de confirmer un accroissement des cas de cancers. Le professeur Samuel Epstein estimait que la mortalité globale par cancer attribuable au travail serait d'au moins 20 % aux États-Unis.

Avec plus de 80.000 morts par an en Europe, la mortalité par cancer liée au travail dépasse de loin le taux de mortalité due à des accidents de travail et est probablement la cause principale de décès liés aux conditions de travail (source CES).

1. [www.registreducancer.be](http://www.registreducancer.be)

## Quels secteurs ?

D'après l'enquête SUMER, menée en France en 2010, un salarié sur trois était exposé à au moins un produit chimique dans l'exercice de son activité. Les secteurs les plus fréquemment exposés? La construction (61 % des salariés sont exposés), la fonction publique hospitalière (55 %), l'industrie (45 %) et l'agriculture (43 %). L'exposition à au moins trois agents chimiques (multi-exposition) touche 29 % des salariés de la construction et 25 % des agents de la fonction publique hospitalière. Les jeunes travailleurs et les travailleurs des entreprises où il n'y pas de représentation syndicale sont également particulièrement exposés.

Pour Ellen Imbermon, les salariés de la maintenance (installation, entretien, réglage et réparation) sont souvent plus exposés que les autres à des agents cancérigènes : 46 % sont exposés à deux cancérigènes ou plus, soit près d'un sur deux.

Chez les ouvriers, un cancer sur cinq (20 %) serait lié aux expositions professionnelles. Plus de 15 % des cancers du poumon chez l'homme auraient une origine professionnelle, plus de 10 % des cancers du sang, environ 10 % des cancers de la vessie, 45 % des cancers du nez, 85 % des cancers de la plèvre...<sup>2</sup>

À ce jour, le CIRC a évalué près de 1.000 substances, environ 460 d'entre elles ont été identifiées comme cancérigènes ou potentiellement cancérigènes. Parmi les 111 substances classées comme cancérigènes avérés pour l'être humain, plus de 60 sont présents dans les milieux professionnels.

2. IMBERNON E., *Estimation du nombre de cas de certains cancers attribuables à des facteurs professionnels en France*, Département santé – travail, Institut de Veille Sanitaire, 2003.



# Zéro cancer professionnel : un défi à relever

Le docteur Jilali Laaouej œuvre au quotidien sur le sujet du cancer professionnel. Proche des milieux syndicaux et des délégués, il explique qu'il reste du pain sur la planche en matière de prévention des risques de cancer sur le lieu de travail, et de traitement des données concernant les travailleurs.

« On ne fait pas ce qu'il faut, en Belgique, en matière de dépistage du risque de maladie, que ce soit au niveau de la médecine du travail ou du SPF Emploi, car les données propres aux personnes exposées ne sont pas centralisées. C'est un défi qui n'a pas du tout été relevé. Par exemple, si un travailleur change d'entreprise au fil de sa carrière, son dossier ne le suit pas. Son exposition antérieure à un ou des produits potentiellement cancérigènes n'est indiquée nulle part. » Autrement dit, si un cancer potentiellement lié à une activité passée se déclare, même des années plus tard, la preuve ne repose que sur la mémoire du travailleur, ce qui évidemment pose problème...

L'évaluation des risques est une tâche obligatoire pour les entreprises. Cette fonction est généralement assurée par un service externe de prévention et de protection au travail.

Quelques ASBL en Belgique fournissent ce travail, mais la question de l'impartialité de ces dernières est, selon le Dr Laaouej, questionnable.

« On est face à des structures qui ont beaucoup grandi et qui, outre leur travail

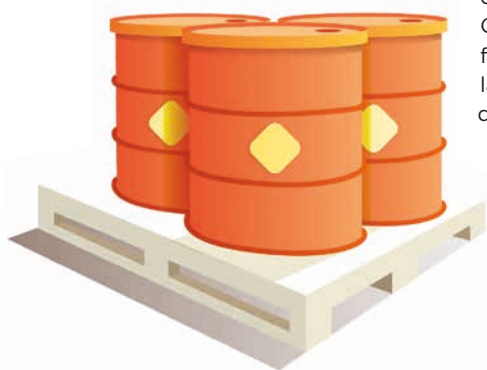
d'analyse des risques pour la santé des travailleurs, ont largement diversifié leurs services aux entreprises, qui sont devenues leurs clientes. On fait face à une certaine perte d'indépendance de ces agences, et l'efficacité en pâtit. C'est au SPF emploi de 'gendarmer' tout ça, mais là encore, on fait face à un manque cruel d'effectif et de matériel disponible. Il y a en gros 150 agents disponibles pour toute la Belgique. Nous sommes très pauvres en matière d'inspection et de prévention. »

Entre manque de volonté politique, méconnaissance réelle de la situation, imbroglios administratifs et lobby des entreprises, les obstacles sont nombreux à une réelle avancée en matière de prévention des cancers professionnels. D'où l'intérêt indéniable, en tant que travailleur, délégué ou permanent, d'être à la pointe de l'information en la matière.

”

Ceux qui s'occupent de prévention et de réparation en matière de cancers professionnels ont failli à leur devoir.

Dr Jilali Laaouej



## L'AFFAIRE POLYPAL un calvaire judiciaire et humain suite à une exposition au benzène

L'entreprise Polypal transformait des bobines d'acier en profilés peints pour constituer des rayonnages, étagères etc. Le travail chez Polypal impliquait entre autres des opérations de profilage, de soudure, de mise en peinture, de dégraissage, de nettoyage, l'utilisation de solvants qui contenaient du benzène. Toutes ces opérations étaient réalisées dans le même hall et sans mesures de protection particulières. Des affiliés de la FGTB et leur centrale se battent depuis des années contre FEDRIS pour faire reconnaître le caractère professionnel de leur cancer en système liste. Les périodes d'expositions couraient de 1969 à 2006. Le 1<sup>er</sup> avril 2019 (!), un arrêt de la Cour du travail de Liège leur a octroyé des indemnités à titre rétroactif en ce et y compris l'indemnité pour les frais funéraires et une rente viagère pour conjoint survivant. À cette date, un travailleur et une travailleuse étaient déjà décédés d'un myélome multiple. Les 2 autres, victimes d'un lymphome non hodgkinien, sont heureusement toujours en vie. Nous saluons ici leur courage, celui de leurs familles et de ceux et celles qui les soutiennent. A la date de clôture de cette édition, nous ignorons si FEDRIS introduira un pourvoi en cassation contre ces décisions.

# La silicose : comment l'éviter ?



La silicose est une maladie professionnelle grave causée par une exposition à la silice cristalline. De nombreux travailleurs sont touchés. Une meilleure connaissance et plus de prévention peuvent empêcher cela. Le point avec Philippe Vigneron, du service d'étude de la Centrale Générale.

”

Les dangers liés à l'exposition à la silice ne sont pas une fatalité. Des actions pour en limiter les effets sur santé peuvent être prises.

*Philippe Vigneron*

La silice est l'un des minéraux les plus répandus au monde. On le trouve dans le béton, le verre, la brique, les carreaux... Ce n'est pas un problème en soi, mais lorsqu'il est exposé à la chaleur ou à une pression intense (comme le ponçage ou le meulage), il devient de la silice cristalline. En cas d'inhalation prolongée, les particules de poussière pénètrent dans les poumons. À long terme, cela entraîne diverses maladies, dont la silicose : une maladie pulmonaire entraînant des problèmes respiratoires et, dans certains cas, la mort. Ceux qui souffrent de silicose ont beaucoup plus de risques de développer un cancer du poumon. Selon les statistiques de FEDRIS, il y a eu 124 décès associés à la silicose en 2017, soit presque autant que le nombre de victimes de l'amiante.

**Pouvez-vous donner un exemple concret d'application où les risques pour les employés sont élevés ?**

**Philippe Vigneron :** « Actuellement un nouveau risque est apparu. Le développement de 'pierres de synthèse' (pierre composite) expose les travailleurs qui les produisent ou les manipulent à des risques pour leur santé. Les secteurs les plus concernés sont les secteurs de la chimie, les céramiques, la construction, industrie du béton, ciment, fibrociment, briqueteries, tuileries, toutes les carrières... »

**Les mesures de prévention sont-elles suffisantes ?**

**P.V. :** « La silice se retrouve à l'état naturel dans la roche. Dans les carrières et la construction, le contrôle de l'empoussièrement est assez compliqué notamment lors du tir de mines ou lors de la manipulation de matériaux qui en contiennent. Le travail en milieu humide peut faire chuter significativement le niveau de concentration de silice dans l'air. Dans d'autres secteurs, comme le secteur du verre, là où la silice est utilisée comme matière première pour préparer la pâte de verre, les moyens de prévention sont plus facilement mis en œuvre. »

**Que peut-on faire, aujourd'hui, en tant que délégué ?**

**P.V. :** « Les dangers liés à l'exposition à la silice ne sont pas une fatalité. Des actions pour en limiter les effets sur santé peuvent être prises. Le Comité doit jouer un rôle proactif dans l'élaboration de ces mesures de prévention. Cela commence par une bonne information aux travailleurs sur les dangers de la silice. Ensuite, logiquement, tous les travailleurs exposés à la silice devraient être suivis par la médecine du travail et subir notamment une radio du thorax chaque année. Il faut également penser à se protéger avec des équipements de protection tels que les masques à poussières quand l'empoussièrement est au-dessus des valeurs limites. En résumé, trois actions s'imposent : une bonne information, des mesures de réduction de l'exposition et un suivi médical adéquat. »

De bonnes initiatives ont déjà été prises par les partenaires sociaux au niveau européen. Le 25 avril 2006, les représentants des employeurs et des travailleurs de 14 secteurs de l'industrie ont signé un Accord Social Européen sur la protection de la santé des travailleurs par l'observation de bonnes pratiques dans le cadre de la manipulation et de l'utilisation de la silice cristalline. L'accord a pour objectif principal la minimisation de l'exposition à la silice par l'application d'un guide de bonnes pratiques afin de prévenir, éliminer ou réduire les risques pour la santé des travailleurs exposés. Il vise également l'amélioration de la connaissance des effets potentiels sur la santé de la silice cristalline. Les entreprises signataires de l'accord se sont engagées à réduire au maximum l'exposition à la silice. ■

# Discréditer les stratégies de l'extrême droite Renforcer le pouvoir des syndicats !

Tel était le sujet d'une session de formation organisée par l'ETUI (European Trade Union Institute, en français L'Institut syndical européen, qui est le centre indépendant de recherche et de formation de la Confédération européenne des syndicats), fin octobre 2018 au centre de formation de la CGT et début avril 2019 à Budapest.



Cette formation a été suivie par des participant-es provenant de 14 syndicats différents issus de 10 pays européens et se déroulait en anglais, français et hongrois. Pour la FGTB, l'importante délégation était composée d'Olivier Starquit (coordinateur de la formation à la CGSP et faisant partie du staff des formatrices et formateurs de l'ETUI pour cette session), Isabelle Vanden Berghe (animatrice jeunes FGTB), Agnès Peters (formatrice à la FGTB-Bruxelles) et Julien Dohet (secrétaire politique au SETCa-Liège). Quatre syndicalistes déjà impliqués à des niveaux divers dans la lutte contre l'extrême droite.

Outre les échanges toujours intéressants sur les réalités syndicales très diverses, les travaux et exercices de groupe ont abordé de nombreux aspects. La définition de ce qu'est l'extrême droite avec des différences finalement minimes entre les participant-e-s même si les questions nationales ont fait partie des débats. Ensuite ce fut la comparaison, et heureusement le constat unanime d'une opposition marquée, entre les valeurs syndicales et les valeurs de l'extrême droite. Une autre thématique fut la situation politique et l'importance de ce courant dans les différents pays européens et les conséquences sur les politiques nationales avant d'évoquer les risques liés aux résultats des élections

européennes si l'extrême droite arrivait à confirmer électoralement sa percée et à se structurer au sein du parlement européen. Enfin, et de manière plus intéressante, furent abordées les actions concrètes contre l'extrême droite menées par les différentes organisations syndicales. Si toutes ont des modules de formation et des brochures d'informations, la place et la diffusion de ses outils est variable. Tout comme l'attitude à avoir envers les attitudes et propos de membres.

Ce fut aussi l'occasion d'échanger avec des responsables du syndicalisme européen et avec trois spécialistes de l'extrême droite : Richard Detje sur « Les syndicats et l'extrême droite en Europe », Joachim Becker sur « La montée de l'extrême droite en Europe » et Philippe Poirier sur « L'extrême droite européenne : objectifs, coalitions, ressources & moyens ». On retiendra que tous les trois plaident pour une lutte contre l'extrême droite à partir des thèmes syndicaux et des réalités socio-économiques du monde du travail. Dans ce cadre se battre partout pour une hausse des salaires minimums est clairement vu comme une des pistes pertinente et efficace parmi d'autres à explorer.

Les participant-e-s à cette session espèrent par ailleurs que celle-ci constitue le socle pour la constitution d'un réseau syndical antifasciste. ■

La Centrale Générale

**FGTB**  
 Centrale Générale  
 Ensemble, on est plus forts

# Chose promise... ... chose due !

À l'issue du scrutin du 26 mai, des banderoles « Chose promise » ont recouvert les affiches électorales. Ce message, c'est la Centrale Générale - FGTB qui en est l'instigatrice. Notre objectif ? Que les politiciens qui seront demain au pouvoir gardent bien en mémoire les promesses qu'ils nous ont faites. Et surtout, qu'ils les mettent en œuvre.

**E**videmment, on connaît la rengaine : avant les élections, c'est Saint-Nicolas et Noël en même temps. D'un seul coup, toutes les revendications trouvent écho auprès des partis... de tous les partis ou presque, même de ceux avec lesquels nous n'avons quasi rien en commun !

Promettre, c'est bien, mais tenir ses promesses, c'est mieux. Et dans le contexte actuel, c'est indispensable. Après le saccage provoqué par plus de quatre années de néolibéralisme sauvage, d'attaques d'une violence fulgurante, le détricotage massif de nos acquis sociaux, il est temps de réparer les dégâts et de tenir les promesses électorales.

Parmi celles-ci, il y en a une qui nous tient particulièrement à cœur : l'augmentation du salaire minimum à 14 € brut de l'heure ou 2.300 € par mois. Plusieurs partis de gauche ont soutenu cette revendication et certains l'ont même reprise dans leur programme. Nous ne pouvons que nous en réjouir. Avant tout

parce que cette mesure touche les plus faibles, mais aussi parce que c'est une mesure juste. En relevant le salaire minimum, vous rendez leur dignité aux travailleurs qui malgré leurs efforts, se retrouvent aujourd'hui dans la catégorie des travailleurs pauvres. C'est tout simplement inacceptable.

Lors de nos actions du 14 mai dernier pour le pouvoir d'achat, plusieurs organisations patronales ont fait des sorties fracassantes dans la presse, affirmant que le salaire minimum à 14 €, c'était demander la lune... Au contraire, c'est avoir les pieds sur terre en faisant preuve de bon sens et d'équité. Comme l'a récemment déclaré un économiste de l'université de Gand : « *Sous le gouvernement Michel, le pouvoir d'achat des Belges a augmenté de 1.000 €. Si nous avions connu la même évolution que la moyenne européenne, on parlerait de 2.300 €. En outre, l'augmentation est répartie de manière très inéquitable* ». Notre revendication de mieux répartir les richesses et d'enfin respecter les travailleurs est légitime.

Le gouvernement, quel qu'il soit (au moment où nous écrivons ces lignes, nous ne savons pas encore ce que les urnes auront livré comme résultat), devra reconstruire ce que 4 années de néolibéralisme sauvage ont saccagé : index, pension, santé, service public...

À présent, il faut arrêter l'hémorragie, panser les blessures et se refaire une santé. C'est la mission des nouveaux gouvernements. Nous sommes attentifs et nous ne baissons pas la garde.

Eric Neuprez, Secrétaire général  
 Werner Van Heetvelde, Président



## Industrie du verre

# Les travailleurs de Durobor se sentent floués

La faillite de la gobeletterie sonégienne Durobor laisse quelque 146 travailleurs sur le carreau. Une véritable catastrophe sociale et un monde qui s'écroule pour les travailleurs qui se sont donnés corps et âme pour leur entreprise durant toutes ces années. « Tout ça pour rien » C'est le sentiment qui anime les travailleurs.

Stefano Fragapane, secrétaire de la Centrale Générale - FGTB du Centre, qui a soutenu les travailleurs ces dernières années, est lui aussi particulièrement affecté par cette triste fin.

### Quel est le sentiment des travailleurs depuis l'annonce de la faillite le 30 avril ?

**Stefano Fragapane :** « Ils se sentent floués, ils sont dégoûtés. Tous les sacrifices qui leur ont été demandés depuis 2012, ils les ont acceptés. Leur salaire a été amputé de 20 %, les avantages extra légaux ont été supprimés. Et que dire des nombreuses suppressions d'emploi ? Malgré les coups, ils continuaient d'y croire, de garder l'espoir... »

### En 2017, lors de la reprise de l'entreprise, de nombreuses promesses ont été faites, moyennant de nouveaux sacrifices.

**S.F. :** « On a demandé aux travailleurs de faire preuve d'une plus grande flexibilité. Et forcément, le personnel est devenu insuffisant pour assurer le maintien des lignes de production. Certains étaient amenés à travailler trois semaines sans un jour de repos. Ils ont signalé à la direction que ce rythme n'était humainement pas supportable mais elle a refusé de réagir. Certains travailleurs ont fini par craquer sous la pression. La gestion du personnel était calamiteuse. »

### Qu'en était-il du travail syndical dans l'entreprise ?

**S.F. :** « C'était très difficile. Chaque restructuration était un prétexte pour se débarrasser de la délégation syndicale de la Centrale Générale - FGTB. Nous devons sans cesse reconstruire une délégation pour maintenir une concertation. Une concertation d'autant plus indispensable dans une situation de crise. Et nous tentions de limiter la casse autant que possible. Je tiens en tout cas à saluer le courage dont les travailleurs de Durobor ont fait preuve durant toutes ces années. À l'heure où je vous parle, on ne sait pas quel avenir les attend, mais qu'ils sachent que nous continuerons de les soutenir envers et contre tout. »



## In Memoriam Bob Bultynck

C'est avec une profonde tristesse que nous vous faisons part du décès de notre camarade Bob Bultynck. Bob a été secrétaire régional de l'ancienne section régionale Roeselare-leper de la Centrale Générale - FGTB.

Nous présentons nos plus sincères condoléances à sa famille.



## Titres-services

# Protection des travailleuses insuffisante

Le système des titres-services est un énorme pas en avant pour les aide-ménagères. Mais même s'il leur offre un niveau minimum de protection sociale, il reste du pain sur la planche. C'est ce qui ressort du mémorandum de la FGTB titres-services.

Malgré le travail difficile que font les aide-ménagères, leur travail n'est pas reconnu à sa juste valeur. Ainsi, le salaire minimum dans le secteur n'est que de 11,04 € brut de l'heure alors que pour vivre dignement, celui-ci devrait s'élever à 14 € - 2.300 €/mois.

Les aide-ménagères sont souvent victimes de problèmes de santé lié à leur job. Peu de gens le savent, mais les aide-ménagères courent un risque de décès plus élevé que le reste de la population! Pour y remédier, des contrôles médicaux plus systématiques sont indispensables.

En outre, si l'entreprise de titres-services joue pleinement son rôle d'encadrement, elle devient un tampon entre le client et la travailleuse. Le soutien des consultants exerce une influence positive sur la qualité et la faisabilité du travail.

Dans la théorie, les travailleuses sont tenues de suivre au moins une formation, mais près d'un quart n'en a pas encore eu l'occasion. Trop d'employeurs utilisent mal les ressources, voire pas du tout!

Une véritable réduction du temps de travail est nécessaire dans ce secteur. C'est la seule façon si on veut que le job reste faisable jusqu'à la pension et si on veut permettre un bon équilibre entre travail et vie privée.

Enfin, il faut une solution pour les travailleuses dont l'entreprise a perdu l'agrément. Dans ce cas, l'entreprise ne reçoit plus de remboursement, ce qui signifie que les travailleuses finissent très vite par ne plus recevoir leur salaire, sans pour autant pouvoir prétendre au chômage. C'est inacceptable.

Envie d'en savoir plus sur les difficultés rencontrées par les aide-ménagères? Rendez-vous sur le site [www.fgtbtitresservices.be](http://www.fgtbtitresservices.be)

La Centrale Générale

**FGTB**  
Centrale Générale  
Ensemble, on est plus forts

## Chimie

## Les conditions de travail, le défi du combat syndical

Les conséquences néfastes du travail en équipes et de nuit ou en horaires flexibles ne sont plus à démontrer. C'est pourquoi la poursuite du Fonds démographie, qui soutient des projets pour le bien-être au travail, était une priorité pour la FGTB Chimie lors de récentes négociations.

Une entreprise de la chimie qui souhaite améliorer les conditions de travail peut bénéficier du soutien financier du Fonds démographie. Des négociations ont permis de pérenniser le système. Andrea Della Vecchia, porte-parole FGTB Chimie, et Dany Van Cauwenbergh, expert auprès du Fonds témoignent.

### Pourquoi était-il nécessaire d'aboutir à un accord sur l'avenir du Fonds ?

**Andrea :** « Notre objectif était d'être au plus proche de la réalité des travailleurs et de veiller à ce que le Fonds réponde bien à leurs attentes. »

**Dany :** « Un accord était nécessaire pour pouvoir soutenir de nouvelles entreprises mais aussi permettre aux entreprises qui ont déjà bénéficié de l'aide du Fonds, d'aboutir à un nouveau plan d'aide qui réponde aux besoins du moment. »

**A. :** « Les travailleurs des petites et moyennes entreprises étaient aussi au centre de notre attention. Nous voulons désormais leur ouvrir grandes les portes du Fonds. »

### Quels sont les thèmes qui seront mis en avant ?

**D. :** « Entre autres la digitalisation car cela impacte le quotidien d'un nombre sans cesse croissant de travailleurs. »

**A. :** « D'ici à 2024, le Fonds se penchera aussi sur le sort des travailleurs de plus de 50 ans, sur le temps de travail et sur la conciliation vie privée-vie professionnelle. » ■



Andrea



Dany

Retrouvez l'intégralité de l'interview et plus d'infos sur le fonds démographie sur le site [www.fgtbchimie.be](http://www.fgtbchimie.be)

## Le combat continue !

Le gouvernement minoritaire de droite a imposé une marge salariale maximale de 1,1 % alors que les gains de productivité ne cessent d'augmenter dans notre pays !

Les Métallos de la FGTB continuent leur combat pour une réelle augmentation des salaires effectifs et du salaire minimum. Nous exigeons que les discussions se poursuivent bien au-delà de cette période de négociations sectorielles.



42 % des Belges craignent des fins de mois difficiles et parmi eux, 20 % sont recensés-e-s sous le seuil de pauvreté. **C'est inacceptable !**

Blocage des salaires, saut d'index, non-respect de la liaison des allocations sociales au bien-être, hausse des accises sur le diesel et de la TVA sur l'électricité...

**Comment voulez-vous que nos jeunes et nos seniors s'en sortent ?**



Plus de 2 milliards d'économie sur les soins, augmentation des prix de la consultation chez les spécialistes, explosion du prix de certains antibiotiques et traitements...

**Ce gouvernement se fout éperdument de notre santé !**



Il faut absolument sortir de cette loi de '96 qui bloque nos salaires et nous maintient dans un **régime d'austérité permanente !**

Nous exigeons le retour de la pension à **65 ans**, de minimum **1.500 € par mois** et calculée sur **40 années de carrière !**

Pour un salaire minimum à **14 € de l'heure** et **2.300 € par mois !**

Le **tax-shift** de Charles Michel est un cadeau de plus de 2 milliards de réductions de cotisations aux entreprises et une **balle dans le pied de notre Sécu !**

Des **services publics renforcés** et des factures de biens et services essentiels raisonnables !

Nous réclamons une plus grande **justice fiscale** qui déplace la pression des épaules les plus faibles vers les plus fortunés, le capital et les grandes entreprises.

Pour l'égalité salariale. **À travail égal, salaire égal !**





## Hainaut-Namur

# Création d'espaces de communication et de débats

Lors de son comité exécutif élargi de ce 6 mai 2019, la Fédération des Métallurgistes Hainaut-Namur avait organisé un débat politique avec les partis de gauche. Messieurs GILKINET (Ecolo), HENRY (PS) et HEDEBOUW (PTB) avaient répondu présent à cette réunion pour présenter le programme de leur parti au vu des échéances électorales. Cette rencontre se voulant constructive et importante, près de 160 métallos avaient notamment participé à ce débat.

Cette initiative n'est pas une première, en effet, la Fédération des Métallurgistes Hainaut-Namur a toujours été avant-gardiste pour démocratiser les débats et donner la parole tant aux représentants politiques qu'à nos délégués.

Une des résolutions de congrès de la Fédération des Métallurgistes Hainaut-Namur est l'émancipation de nos militants et ces conférences-débats font partie de la conception même d'une pédagogie active.

La Fédération des Métallurgistes Hainaut-Namur a toujours mis l'accent sur une volonté de politiser autant que possible ses militants pour les aider à construire un rapport de force méthodique dans leur vie professionnelle, syndicale et personnelle.

C'est dans cette optique que la Fédération des Métallurgistes Hainaut-Namur continuera à redoubler d'efforts pour émanciper ses militants et trouver les moyens pour continuer à organiser ces espaces de débats avec des intervenants de qualité afin de leur donner tous les arguments nécessaires et utiles pour les aider dans leur travail quotidien sur le terrain.

Car être délégué, ce n'est pas seulement aider les travailleurs dans leur entreprise c'est aussi avoir des arguments justes et concrets pour pouvoir débattre sur d'autres thématiques de la vie de tous les jours comme, en l'occurrence, sur les programmes des partis politiques au vu des prochaines élections législatives et européennes. Il est évidemment nécessaire de créer ces espaces de discussions pour que les militants relayent aux travailleurs toutes les informations utiles.

C'est donc à travers cette méthode de communication, épine dorsale de l'émancipation, que la Fédération des Métallurgistes Hainaut-Namur continuera, au bon gré de ses militants, à organiser ces conférences-débats sur les thèmes sociaux, économiques et politiques. ■



MÉTALLOS

FGTB

FACEBOOK

**Métallos**

**FGTB-ABVV**



Suivez-nous sur Facebook pour ne plus rien rater de l'actualité des Métallos de la FGTB !

Consultez aussi notre site [metallos.be](http://metallos.be)

# UBT fête les bagagistes !



L'Union Belge du Transport a organisé le 3 mai dernier la quatrième édition de la « Journée du Bagagiste ». Les bagagistes dans les aéroports traînent tous les jours jusqu'à 30 tonnes de bagages. L'UBT n'a pas seulement remercié les bagagistes, elle a aussi informé les voyageurs prêts à partir en leur donnant le message : « Sans bagagistes, pas de voyage en avion ».

Frank Moreels, président de l'UBT : « Les voyageurs pensent trop souvent que tout le travail est réalisé par des machines. Ils se trompent ! Leurs bagages n'arrivent pas directement du check-in dans l'avion. Les bagagistes se mettent littéralement à genoux pour charger ou décharger les valises. Par jour, un bagagiste traîne jusqu'à 30 tonnes. ».

Ils travaillent dans des conditions difficiles sans recevoir le respect nécessaire en retour. Frank Moreels : « La charge physique très lourde fait qu'il est impossible d'exercer cet emploi pendant toute une carrière. Beaucoup de bagagistes souffrent des genoux ou des coudes. De plus, il s'agit souvent d'emplois à temps partiel. En raison de la politique asociale du gouvernement, les bagagistes — qui exercent vraiment un emploi pénible — devront travailler plus longtemps. Un grand merci à leur égard est donc bien à sa place. ».



40 minutes, voilà le temps dont nous disposons entre l'arrivée et le départ d'un avion. Cela signifie que nous avons moins de trois quarts d'heure pour décharger l'avion et le charger à nouveau pour le prochain vol. Le nettoyage de l'intérieur de l'avion doit se faire pendant le même laps de temps. Notre travail n'est pas une partie de plaisir, certainement quand l'équipe n'est pas au complet. Non seulement, les contraintes de temps sont alors encore plus grandes, le travail physique devient aussi encore plus lourd parce qu'il faut faire face au manque de personnel. Pourtant, je continue à aimer ce travail. Le respect des passagers et

le contentement d'avoir réussi à laisser partir l'avion à temps, procurent une satisfaction immense !

Le revers de la médaille, c'est la pénibilité physique de ce métier. Les contraintes de temps jouent également un rôle et souvent l'employeur montre peu de respect pour ses travailleurs. Mais malgré ces inconvénients, nous essayons toujours de faire au mieux.

Mohamed 'Momo' Oulbacha  
Aéroport de Liège, Aviapartner  
Travaille à l'aéroport depuis 2007



” Mon job présente des avantages et des inconvénients. Le principal avantage est que je suis en mesure de planifier quelque peu mon mois. Le grand inconvénient est qu'il s'agit d'un métier lourd qui n'est même pas reconnu en tant que tel par le gouvernement ! Il s'agit d'un emploi particulièrement pénible pour le corps. Traîner de lourdes valises, oui, mais ce n'est pas tout. La mauvaise qualité de l'air est également une atteinte à notre santé, tout comme les shifts qui dérèglent notre horloge biologique. Pourtant j'adore ce travail. Aucun jour ne se ressemble, le travail est énormément varié. Un autre avantage : mes collègues au travail sont très chouettes. Déjà pour cette seule raison, je viens chaque jour avec plaisir au travail.

*Serhat Bayar  
Aéroport de Zaventem, Aviapartner  
Tarmac - chargement et déchargement d'avions  
Compte déjà sept ans d'expérience à l'aéroport*



L'avantage de travailler dans une entreprise nationale est qu'on apprend énormément. On apprend à connaître différents types de personnes et on entre jour après jour en contact avec des cultures différentes en raison des nombreuses nationalités des collègues qu'on rencontre au travail. Chaque emploi présente des avantages et des inconvénients. Les plus grands inconvénients sont que ma famille me manque et que ma vie sociale souffre de mon travail. Mais n'est-ce pas le cas de tous les travailleurs de nuit ? Mais ce manque social est compensé par les bons contacts que j'ai avec mes collègues. De plus, au travail, s'est toujours un peu les « vacances ». Les gens partent en voyage, ce qui crée une bonne ambiance. Enfin, la sécurité d'emploi est également un plus important.

*Tamer Magdy  
Aéroport de Zaventem, DHL Aviation  
En service depuis 16 ans (travail de nuit)*



## Le sp.a visite le Port de Gand

Ce n'est pas la première fois que le sp.a a visité le port de Gand. Les parlementaires Kathleen Van Brempt et Karin Temmerman participent le plus souvent à une telle visite du port. Cette fois-ci, nous avons salué aussi la présence de la camarade Monica de Coninck.

Les trois députées du sp.a ont eu l'occasion de discuter avec les dockers et ont rendu également visite au local d'embauche des dockers.

Cette visite a eu lieu au bon moment parce que VOKA, la fédération du patronat flamand, a lancé récemment une nouvelle attaque contre la Loi Major. Kathleen a riposté en dénonçant les problèmes des (faux) indépendants qui effectuent du travail portuaire dans le port de Gand.

Nous ne devons certainement plus présenter Kathleen Van Brempt aux travailleurs portuaires. Elle défend depuis de nombreuses années avec succès la loi Major au Parlement européen. Mais l'UBT sait aussi compter toujours sur Karin Temmerman pour nous aider dans nos combats. Ainsi est-elle récemment intervenue au conseil communal de la ville de Gand pour protester contre le recours à de (faux) indépendants et dès lors contre les pratiques de dumping social, un poison rampant qui envahit maintenant également les ports. ■





## 1<sup>er</sup> mai à la FGTB Horval

Comme chaque année, les Syndicats se sont réunis le 1<sup>er</sup> mai, un peu partout en Belgique, pour rappeler que le 1<sup>er</sup> mai, c'est d'abord la fête des travailleurs et célébrer, ensemble, la Fête du Travail.

Cette année, les discours étaient beaucoup plus politiques que d'habitude et sonnaient surtout la volonté d'en terminer avec ce gouvernement de droite qui a écrit les pages les plus sombres de ces dernières décennies pour les travailleurs mais aussi pour la société en général. Une volonté commune pour tous les militants : **PLUS JAMAIS ÇA !** Les femmes, les jeunes, les pensionnés, les allocataires sociaux, TOUS ont subi les mesures du gouvernement Michel. D'où l'importance du changement, l'importance de voter à GAUCHE pour ces élections du 26 mai !

## Journée nationale d'actions

Le 14 mai dernier, étaient organisées de grandes actions syndicales aux quatre coins de la Belgique. Les militants de la FGTB Horval se sont déplacés en masse pour réclamer leurs droits !

Après l'échec des négociations de l'AIP qui proposait une augmentation dérisoire de 10 centimes de l'heure pour les salaires minimums, nous sommes revenus en force pour dire NON au gouvernement minoritaire qui veut nous imposer une marge salariale de 1,1 % !

**Ce que nous voulons : un salaire décent !** Parce qu'il y en a marre des fins de mois difficiles ! Il est intolérable qu'il existe aujourd'hui des travailleurs pauvres ! Et de réelles solutions existent : augmentation du salaire minimum à 14 € brut/heure soit 2.300 € brut/mois (une revendication lancée et soutenue par la FGTB Horval), une indexation automatique des salaires en fonction du coût réel de la vie, une pension minimum de 1.500 € net/mois, le maintien de l'augmentation des salaires liée à l'ancienneté, une fiscalité plus juste ou encore des transports en commun accessibles ! Alors pourquoi ne pas les appliquer ? Le seul manque de volonté de nos hommes politiques ? NON, pas seulement mais les liens que ce gouvernement MR/N-VA entretient avec le PATRONAT, la FEB, certainement ! C'est scandaleux ! Cela doit changer !

C'est pour cette raison que nous avons rappelé nos exigences au futur gouvernement. Il est temps que les travailleurs soient entendus !

Merci à tous pour votre mobilisation !



**International**

## Signature de l'accord de solidarité entre ZZPPS et la FGTB Horval



Début du mois de mai, la FGTB-HORVAL et le syndicat polonais ZZPPS ont signé un accord de solidarité pour leurs secteurs de compétence. Cet accord vise à mieux défendre les intérêts des travailleurs dans les 2 pays. Cet accord vise aussi à renforcer un axe de GAUCHE SYNDICALE dans les deux pays.

Désormais, l'affiliation syndicale sera valable dans les 2 pays et le travailleur polonais qui travaille en Belgique, pourra devenir membre de la FGTB-HORVAL dès le premier jour de travail. Quand il rentrera chez lui, son ancienneté syndicale sera prise en compte : cet état de fait sera également valable dans l'autre sens.

Les deux syndicats s'engagent à soutenir mutuellement leurs membres de manière appropriée en leur fournissant

les informations, conseils, consultations juridiques et assistances dont ils ont besoin. En cas de problème concernant les conditions de travail des membres, des réunions pourront être organisées afin de s'entraider et de constituer des dossiers collectifs à des fins politiques.

Dans le contexte politique européen, renforcer les collaborations syndicales entre organisations syndicales de **GAUCHE** est essentiel et pour rappel, toutes les organisations syndicales ne sont pas de **GAUCHE**, beaucoup sont réformistes, voire conservatrices, elles ne veulent pas changer le système qui s'attaque aux droits des travailleurs, elles veulent seulement l'édulcorer.

Nous nous réjouissons de la signature de cet accord qui renforce les solidarités syndicales au niveau international.

**CP 318.01**

## Accord non marchand en Wallonie : c'est maintenant une réalité !

Tout d'abord, les travailleurs du secteur obtiennent une augmentation de leur prime syndicale ce qui permet d'atteindre, comme annoncé, une prime syndicale de 145 € pour les temps plein et 115 € pour les temps partiels.

Deuxième bonne nouvelle : l'augmentation de la prime de fin d'année via la création d'une prime de printemps, elle représente une avance sur la prime de fin d'année. Le montant de cette augmentation sera déterminé en Commission paritaire et versé pour le 30 mars au plus

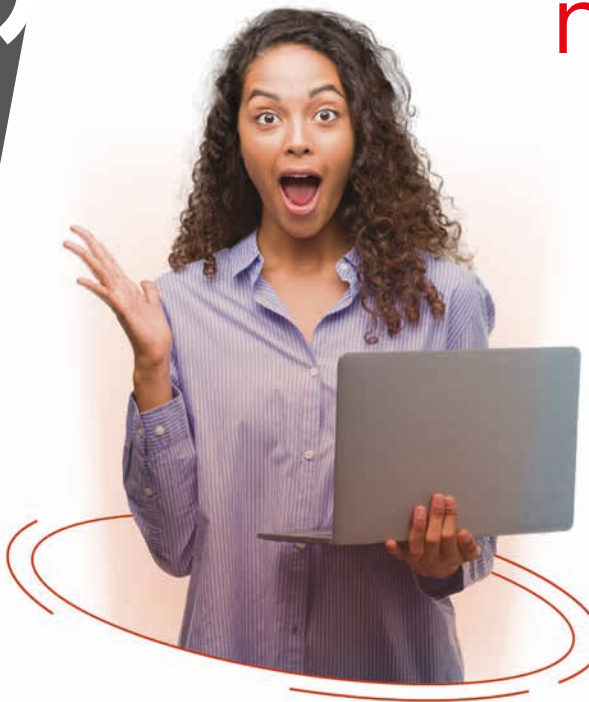
Après de longues négociations, l'accord non-marchand a été signé début mai. Une bonne nouvelle pour les services d'aides aux familles et aux aînés (SAFA) de la CP 318.01.

tard à partir de 2020. Pour 2019, la prime sera payée exceptionnellement en retard.

Le secteur non-marchand ne rentre pas dans le cadre des négociations de l'Accord Interprofessionnel. Depuis 8 ans, les travailleurs du secteur n'avaient plus bénéficié de majoration salariale. Pour la FGTB Horval, il était temps que ça change. C'est pour cette raison que nous nous sommes investis dans ces négociations afin d'obtenir de nouveaux avantages pour le secteur. ■

## Mobilité

# La téléportation n'est pas encore possible !



**Lisez notre nouvel Squared Mobilité et découvrez la meilleure manière de vous rendre au travail.**

Le budget mobilité est un fait depuis le 1<sup>er</sup> mars 2019. Il permet aux travailleurs disposant d'une voiture de société de choisir des moyens de transport alternatifs et plus respectueux de l'environnement pour se rendre plus aisément au travail. Tous les détails à ce sujet dans notre nouvel Squared Mobilité. En voici déjà les grandes lignes.

## Le budget mobilité, c'est quoi ?

C'est le montant que votre employeur vous met à disposition si vous choisissez de renoncer à la voiture de société dont vous disposez ou à laquelle vous avez droit. Ce montant est soumis à des règles spécifiques en termes de droit du travail, de sécurité sociale et de fiscalité. Ces règles diffèrent fortement en fonction de la façon dont vous désirez utiliser ce budget.

## Qui a droit à un budget mobilité ?

Tout le monde n'entre pas en ligne de compte. Il appartient d'abord à votre employeur de prendre l'initiative pour prévoir cette possibilité. Il est libre d'instaurer ce régime pour toute l'entreprise, une partie de celle-ci ou certaines catégories de travailleurs. Il peut également y associer des conditions, qui ne peuvent évidemment pas être arbitraires.

## Quelles sont les différentes possibilités ?

Il y en a trois :

- vous recevez un budget par mois. C'est habituel pour les formules de leasing ;

- vous recevez un budget par an. C'est habituel pour les voitures achetées ;
- vous pouvez choisir parmi certains types de voitures de société dont votre employeur a composé la liste.

## Que reçois-je à la place de ma voiture ?

Le budget mobilité comporte trois piliers :

1. Vous choisissez une voiture plus respectueuse de l'environnement.
2. Vous optez pour des moyens et services de transport durables comme le vélo, les transports en commun, les systèmes de partage, le covoiturage...
3. Vous choisissez du cash.

Vous pouvez même combiner ces piliers. L'obligation de votre employeur d'intervenir dans les frais liés aux déplacements domicile - lieu de travail cesse d'exister dès le premier jour du mois au cours duquel vous recevez un budget mobilité. Ceci, indépendamment du moyen de transport utilisé.



SETCa

### Et en cas de travail à temps partiel après être passé dans le système ?

Le budget mobilité est fixé au moment où vous restituez votre voiture de société. Seul un changement de fonction influence le budget. Si vous décidez de travailler à temps partiel, cela n'a donc pas d'influence sur le budget mobilité, à moins que vous ne perdiez le droit à une voiture de société en choisissant de travailler à temps partiel. Si le travail à temps partiel conduit au paiement d'une contribution personnelle pour la voiture de société, l'employeur peut également diminuer le budget mobilité.

### Comment puis-je demander le budget mobilité ?

Si vous désirez recourir au budget mobilité (à condition que ce soit possible dans votre entreprise), vous devez en faire la demande écrite à votre employeur. Vous pouvez le faire par courrier ou par e-mail. Votre employeur peut décider de ne pas accéder à la demande. Il peut le faire sur la base de critères licites et doit communiquer sa décision par écrit.

S'il marque son accord, il vous vous fournira à l'avance toutes les informations sur le mode de calcul du budget mobilité et son montant. Vous pouvez ensuite encore décider de retirer votre demande sur la base de ces informations.

Vous désirez en savoir plus ? Plus d'infos sur [www.setca.org](http://www.setca.org). Encore des questions ? N'hésitez pas à prendre contact avec votre section locale.

## LA TÉLÉPORTATION N'EST PAS ENCORE POSSIBLE ! CHOISISSEZ LE MEILLEUR MOYEN DE TRANSPORT POUR VOTRE TRAJET DOMICILE-TRAVAIL.



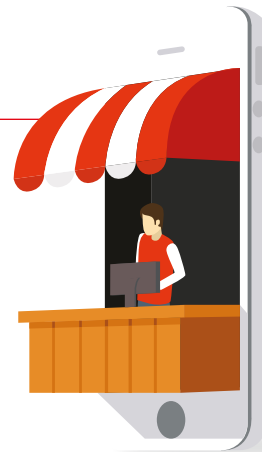
## Enfin un accord social Non Marchand en Région wallonne

En mars, après plus de deux ans de négociations, un accord social a finalement pu être dégagé pour les travailleurs du secteur Non Marchand en Région wallonne. Celui-ci a été signé officiellement le 2 mai dernier à l'Elysette par les interlocuteurs sociaux et les représentants du Gouvernement wallon.

Cet accord concerne 58.375 effectifs temps plein des secteurs privés et publics Non Marchand en Région wallonne (travailleurs du secteur du handicap, des soins aux personnes âgées, d'insertion socio-professionnelle, d'aide aux adultes, etc. ).

Le SETCa se réjouit de la signature de cet accord essentiel pour des travailleurs qui contribuent chaque jour à aider et répondre aux besoins de la population !

# Quel avenir pour la grande distribution ?



Depuis plusieurs années maintenant, le SETCa réclame une discussion avec Comeos, la fédération patronale du commerce, concernant l'avenir du secteur. Notre secteur est en effet en proie à d'importants changements liés notamment à l'évolution des habitudes de consommation, à la concurrence, à la numérisation et à son impact de plus en plus présent dans nos vies quotidiennes.

**E**n 2017, pas moins de 10,05 milliards d'euros ont été dépensés en achats sur Internet ; et cette tendance va continuer à s'accroître de façon exponentielle. De récentes projections montrent que l'e-commerce va voir ses ventes bondir de 40 % cette année en Belgique ! Le chiffre d'affaire attendu en 2019 est de 14 milliards d'euros pour une dépense mensuelle moyenne de 150 € des e-shoppers ! Bien qu'étant déjà de taille, l'e-commerce ne constitue pas le seul défi pour le secteur du commerce : les questions de guerre des prix, de filialisation, l'attrait grandissant des circuits courts constituent également des défis de taille.

Ces nombreux défis obligent le secteur à se remettre en question et à repenser son modèle de développement, au risque d'aller vers de nouveaux plans de restructuration. Les premières victimes de ces changements massifs sont évidemment les 250.000 travailleurs du secteur qui sont les premières variables d'ajustement et qui sont confrontés à une pression du travail grandissante dans un avenir toujours plus incertain.

Dès lors, le SETCa a rassemblé près de 200 militants le 6 mai dernier lors d'une journée d'étude. L'objectif : tenter de formuler des réponses concrètes à tous ces défis et encore davantage. Quel avenir pour la grande distribution ? Comment contribuer, en tant que syndicat, à un secteur du commerce fort ?

## Défis et dangers pour le secteur

Nous avons eu le plaisir d'accueillir Pierre-Alexandre Billiet, CEO du groupe Gondola et auteur de quelques ouvrages traitant de la façon de lancer un commerce électronique avec succès. Par sa maîtrise du sujet, il nous a apporté un éclairage très intéressant sur les défis et dangers pour le secteur.

Comme il l'explique : « *Les représentants des travailleurs jouent un rôle prépondérant pour l'avenir de la grande distribution. L'e-commerce n'est pas une fatalité mais il est nécessaire d'y apporter des réponses. Son impact n'est pas encore total ; l'étendue des conséquences sera perceptible d'ici une vingtaine d'années. Il faut anticiper.* ».

Saviez-vous que dans l'e-commerce, les marchandises vendues ne sont pas toujours ajoutées au chiffre d'affaires des magasins ? C'est l'un des dangers de la croissance du commerce électronique : les filiales des chaînes qui misent sur l'e-commerce se retrouvent ainsi parfois dans des situations problématiques. L'e-commerce change profondément le visage du commerce.

Depuis plusieurs années, on assiste à une guerre des prix entre les grandes enseignes avec une tendance aux 1+1 gratuits. Comme l'indique P.-A. Billiet, ce modèle de commerce basé sur la guerre des prix constitue « *une destruction massive de valeur commerciale et écologique* ». Il devient urgent de repenser le modèle.

Il faut pouvoir proposer des solutions alternatives. Toujours selon lui, une des pistes pour réformer le modèle du commerce serait une plus grande réflexion autour de ce qu'il appelle un « *écosystème* » et sortir de la logique de la guerre des prix.

Chaque enseigne, chaque acteur du commerce devrait se poser la question sur l'impact des différentes ressources (matières premières, emploi, fournisseurs, etc.). Une implication et une meilleure collaboration entre l'ensemble des acteurs autour d'un écosystème durable est indispensable.

D'après une étude récente, le consommateur à l'horizon 2020 veut :

- la liberté de choix ;
- du temps (plus important que l'argent) ;
- de la sécurité. Le consommateur ne se sent pas en sécurité (allergies, dangerosité des produits, etc.) ;
- la récompense de ces efforts.

## On n'arrête pas l'e-commerce

Les éléments qui sont ressortis lors de cette journée d'études sont des lignes claires dont nous devons tenir compte à l'avenir.

Tous les participants sont conscients du fait que notre organisation, en tant que syndicat, mais également en tant que travailleurs, nous nous trouvons face à de grands défis. Le monde et le consommateur changent. Nous ne pouvons pas arrêter l'e-commerce, c'est donc à nous de veiller à ce qu'il n'entraîne pas de pertes d'emplois ni n'impacte défavorablement les conditions de travail.

Le SETCa continuera de combattre pour que cela n'arrive pas. Bien entendu, nous restons toujours ouverts à une discussion constructive à ce sujet avec la fédération patronale du secteur du commerce ! ■



## Espace public au féminin

## Parcours de combattantes ?

Une rue sombre le soir, pas de toilettes pour une envie pressante, un trottoir encombré qui rend la vie dure aux poussettes... Pour les femmes, se déplacer dans l'espace public ou dans les transports en commun est parfois un parcours semé d'embûches. L'aménagement des lieux publics et la mobilité peuvent devenir de vrais obstacles jusqu'à procurer un sentiment d'insécurité.

Et si on prenait le temps de traverser la ville et de se poser, au fil du chemin, quelques questions : quelles difficultés peut-on rencontrer à cet arrêt de bus ? Est-ce agréable ou non d'attendre quelqu'un ici ?



Les Femmes Prévoyantes socialistes proposent une série de « marches exploratoires » dans quatre villes de Wallonie et à Bruxelles afin de relever ce qui concrètement peut être amélioré pour que la ville soit accueillante pour toutes et tous ! Ces marches exploratoires féministes seront l'occasion de présenter l'étude sur le sujet « Femmes et transports en commun : des parcours de combattantes ? » (➔ [www.femmesprevoyantes.be](http://www.femmesprevoyantes.be)) publiée en 2018.

Au total, ce sont 5 marches exploratoires qui auront lieu dans 5 villes entre le 4 et le 22 juin :

- **MONS le 4 juin de 17h à 20h**  
 RDV le 4 juin à 17h à l'Espace Gendebien / bd Gendebien 6 à 7000 Mons  
 Inscriptions : [fps.315@solidaris.be](mailto:fps.315@solidaris.be)  
 ➔ [www.femmesprevoyantes.be/event/marche-exploratoire-feministe-dans-la-ville](http://www.femmesprevoyantes.be/event/marche-exploratoire-feministe-dans-la-ville)
- **BRUXELLES le 13 juin de 18h à 20h30**  
 RDV le 13 juin à 18h au Centre de formation de la FMSB / bd Lemonnier 41 à 1000 Bruxelles  
 Inscriptions : [fps-fam@fmsb.be](mailto:fps-fam@fmsb.be) - 02/546 14 12 ou 13  
 ➔ [www.femmesprevoyantes.be/event/marche-exploratoire-feministe-dans-la-ville-2](http://www.femmesprevoyantes.be/event/marche-exploratoire-feministe-dans-la-ville-2)
- **CHAPELLE-LEZ-HAIRLEMONT/LA LOUVIÈRE le 20 juin de 16h à 20h**  
 RDV le 20 juin à 16h au Centre culturel / rue du 8 mai 8 à Chapelle-Lez-Herlaimont.  
 Inscriptions avant le 12 juin : 071/507 820 - [fps.cs@solidaris.be](mailto:fps.cs@solidaris.be)  
 ➔ [www.femmesprevoyantes.be/event/marche-exploratoire-feministe-dans-la-ville-3](http://www.femmesprevoyantes.be/event/marche-exploratoire-feministe-dans-la-ville-3)
- **ATH le 21 juin de 17h à 20h**  
 RDV le vendredi 21 juin 2019 à 17h / bd du château (arrêt de bus TEC) face à l'entrée de l'Institut technique libre  
 Inscriptions : [fps.315@solidaris.be](mailto:fps.315@solidaris.be) - infos : 068/84 83 22  
 ➔ [www.femmesprevoyantes.be/event/marche-exploratoire-feministe-dans-la-ville-4](http://www.femmesprevoyantes.be/event/marche-exploratoire-feministe-dans-la-ville-4)
- **COURCELLES le 22 juin de 10h à 14h30**  
 RDV le 22 juin à 10h à la Maison du Peuple / place Franklin D. Roosevelt 8 à 6180 Courcelles  
 Inscriptions : [josy141954@gmail.com](mailto:josy141954@gmail.com) - 0498/39 60 62  
 ➔ [www.femmesprevoyantes.be/event/marche-exploratoire-feministe-dans-la-ville-5](http://www.femmesprevoyantes.be/event/marche-exploratoire-feministe-dans-la-ville-5)



SARAH

## Agenda

### CENTRE

#### Permanences fiscales 2019 (déclaration d'impôts revenus 2018) dates du mois de JUIN :

**Jeudi 6 de 9h à 11h30, Jolimont**  
Maison Syndicale FGTB, rue Aubry 23 à 7100 Haine-St-Paul

**Mercredi 12 de 9h à 11h30, La Louvière**  
FGTB CGSP, rue du Temple 7 à 7100 La Louvière

**Mercredi 12 de 10h à 11h45, Enghien**  
FGTB bureau chômage, rue de Bruxelles 76 (7850)

**Mercredi 12 de 14h à 15h45, La Louvière**  
FGTB SETCa, place Communale 15 à 7100 La Louvière

**Jeudi 13 de 9h à 11h30, Jolimont**  
Maison Syndicale FGTB, rue Aubry 23 à 7100 Haine-St-Paul

**Jeudi 13 de 9h à 11h45, Binche**  
FGTB bureau chômage, rue Gilles Binchois 16 à 7130 Binche

**Jeudi 13 de 14h à 15h30, Braine-le-comte**  
FGTB bureau chômage, Grand Place 3 (7090)

**Vendredi 14 de 9h à 11h45, Bracquenies**  
FGTB bureau chômage, rue J. Wauters 27/1 (7110)

**Lundi 17 de 9h à 11h30, Jolimont**  
Maison Syndicale FGTB, rue Aubry 23 à 7100 Haine-St-Paul

**Lundi 17 de 9h à 11h45, Binche**  
FGTB bureau chômage, rue Gilles Binchois 16 à 7130 Binche

**Mardi 18 de 9h30 à 11h45, Soignies**  
FGTB bureau chômage, rue des Tanneurs 12 à 7060 Soignies

**Mardi 18 de 13h30 à 15h45, Chapelle**  
FGTB bureau chômage, rue Solvay 28 (7160)

**Mercredi 19 de 9h à 11h30, La Louvière**  
FGTB CGSP, rue du Temple 7 à 7100 La Louvière

**Jeudi 20 de 9h à 11h30, Jolimont**  
Maison Syndicale FGTB, rue Aubry 23 à 7100 Haine-St-Paul

**Lundi 24 de 9h à 11h30, Jolimont**  
Maison Syndicale FGTB, rue Aubry 23 à 7100 Haine-St-Paul

**Mercredi 26 de 9h à 11h30, La Louvière**  
FGTB CGSP, rue du Temple 7 à 7100 La Louvière

**Jeudi 27 de 9h à 11h30, Jolimont**  
Maison Syndicale FGTB, rue Aubry 23 à 7100 Haine-St-Paul

#### Munissez-vous des documents suivants :

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

### CHARLEROI

#### Permanences fiscales (exercice 2019 - revenus 2018)

Notre Service Comptabilité remplit avec vous votre déclaration et calcule votre impôt sur ordinateur.

**Quand ?** Les mardis matins, mercredis (journée) et jeudis matins du mois de juin, de 8h30 à 11h30 et de 13h à 15h20.

**Où ?** À la FGTB Charleroi, service comptabilité, bld Devreux 36-38 à 6000 Charleroi.

Accessibles à nos affiliés en ordre de cotisation et **uniquement sur RDV**, à prendre au 071/641.372 de 8h30 à 12h (à partir du lundi 27 mai).

#### Carte d'identité et code PIN indispensables !

### HAINAUT

L'asbl d'éducation permanente VIE-ESEM, en collaboration avec le Centre Culturel de Thuin Haute Sambre, vous invite à sa prochaine conférence citoyenne :

#### Qu'est-ce que le-s populisme-s ?

« Le populisme est, depuis quelques années maintenant, sur toutes les lèvres. Pourtant, rarement terme aussi fréquemment utilisé n'aura revêtu signification aussi vague, tant dans le débat public que dans le champ académique. Le terme désigne-t-il une idéologie, une stratégie, un style, un discours ? Est-il pertinent d'utiliser un même concept pour désigner Donald Trump et Jean-Luc Mélenchon ? Quels sont les points communs et les différences entre les variétés contemporaines de populisme, et que peut-on apprendre de leur prolifération pour l'analyse des évolutions des démocraties occidentales ? »

Pour nous éclairer autrement sur l'utilisation adéquate du terme « populisme », nous aurons le plaisir de recevoir M. Arthur BORRIELLO, Maître de Conférence et Docteur en Sciences Politiques de l'Université Libre de Bruxelles & Chercheur invité à l'Université de Cambridge. Il partagera avec nous, ses recherches et ses réflexions sur le sujet qui nous préoccupe et il réagira aux interpellations qu'il vous plaira de formuler !

**Nous vous donnons rendez-vous le jeudi 6 juin, dès 19h30,** au Centre Culturel de Thuin Haute Sambre - rue des Nobles 32 à 6530 Thuin.

Entrée gratuite, invitation cordiale à tous. Le verre de l'amitié est offert.

**Contact** : asbl VIE-ESEM, Laurent Bredun 071/58.96.16

## LIÈGE

### Avis aux travailleurs de la construction - paiement de la prime syndicale

Le paiement de la prime syndicale couvrant la période du 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup> trimestre 2018 et 1<sup>er</sup> trimestre 2019 s'effectuera par versement sur votre compte bancaire par la Centrale Nationale à partir du 17 juin.

Pour faciliter l'organisation du paiement, nous vous invitons à nous transmettre, dès réception la carte reçue du Fonds de Sécurité d'Existence de la construction (après y avoir indiqué votre numéro de compte bancaire) par la poste, à nos guichets, à nos permanences ou auprès de nos sectionnaires.

Nous vous rappelons que nos guichets sont ouverts place St Paul 13 à Liège, tous les jours de 9h à 12h et de 13h30 à 17h ainsi que tous les samedis de 9h à 11h. Les bureaux sont fermés tous les vendredis à midi.

Locaux FGTB :

**Huy** rue l'Apleit 12, tous les mardis de 13h30 à 16h

**Waremme** rue du Baloir 5, tous les lundis de 15h à 17h

Dès réception de votre formulaire, vous pouvez également le rentrer dans les permanences reprises ci-dessous, suivant les jours habituels d'ouverture (locaux FGTB) :

**Amay** rue Joseph Wauters 22

**Ans** rue Walter Jamar 357

**Aywaille** rue L. Libert 22

**Chênée** rue Neuve 18-24

**Flémalle** Grand Route 122

**Fléron** avenue des Martrys 86

**Hannut** rue Zénobe Gramme 7

**Herstal** rue Large Voie 36

**Jupille** rue Chafnay 3-5

**Burenville** rue St Nicolas 251

**Liège - Roture** rue Roture 80

**Lg - St Léonard** rue Jonruelle 17

**Sclessin** rue de l'Île Coune 50

**Seraing** rue Paul Janson 41

**Visé** rue des Récollets 63

## LIÈGE

### Besoin d'aide pour remplir votre déclaration fiscale ?

La FGTB Liège-Huy-Waremme organise des permanences gratuites pour ses affilié-e-s !

Du 15 mai au 12 juillet, place St Paul 9-11 à 4000 Liège, **uniquement sur rendez-vous au 04/221 97 51.**

### ATTENTION, prenez 1 rendez-vous par déclaration fiscale !

Si vous êtes marié ou en cohabitation légale, apportez les 2 cartes d'identité et les 2 codes PIN de ces cartes.

Vous pouvez prendre un rendez-vous avant d'avoir reçu « l'enveloppe brune » des Finances.

À votre rendez-vous, il est **INDISPENSABLE** de vous munir de certains documents. Consultez notre site [www.fgtb-liege.be](http://www.fgtb-liege.be) pour en découvrir la liste.

## WAPI

### Permanences fiscales 2019 revenus 2018

La FGTB Wallonie Picarde informe ses affiliés que les permanences fiscales se tiendront sur nos sites de **Tournai** (rue du Crampon 12A) les 3, 17, 22 et 24 juin et de **Mouscron** (rue du Val 3) les 4, 11, 15 et 18 juin.

**Attention ! Uniquement sur rendez-vous** au 069/881.890 ou 056/85.33.54.

Plus d'infos :

➔ [www.fgtbwapi.be](http://www.fgtbwapi.be)

ou sur notre page Facebook

📍 FGFB Wallonie Picarde

## WAPI

### Centrale Générale - FGFB

**Durant les mois de juillet et août, nos bureaux seront ouverts :**

Sites de **Mouscron** (rue du Val 3, Mouscron • tél. 056/85.33.20) et de **Tournai** (avenue de Maire 134, Tournai • Tél. 069/66.94.20)

Du lundi au jeudi de 8h à 12h et de 13h à 16h. Le vendredi de 8h à 12h.

Les permanences extérieures sont suspendues durant juillet et août.

# Syndicats

## Rédaction :

Syndicats

Rue Haute 42

1000 Bruxelles

E-mail : [syndicats@fgtb.be](mailto:syndicats@fgtb.be)

Nicolas Errante,

Rédacteur en chef

Tél. : 02 506 82 44

Auréli Vandecasteele,

Journaliste

Tél. : 02 506 83 11

## Secrétariat :

Sabine Vincent

Tél. : 02 506 82 45

## Service abonnements :

02 506 82 11

## Ont collaboré à ce numéro :

Virginie Celli

Annelies Huylebroeck

Kayleigh Lemmens

Rudy Van Hecke

Freya Dhooghe

Arnaud Dupuis

Thomas Keirse

Emilie Brandt

Nina Fuca

Mădă Minciună

Céline Boogaerts

Alissa De Ceunink

Sarah Baele

Nadia Ajdain

Olivier Bonfond

Service communication MWB

## Photos :

iStock

Julien Vertueuil

## Mise en page :

[www.ramdam.be](http://www.ramdam.be)

EXCLUSIVEMENT POUR LES MEMBRES DE LA FG TB



# BESOIN D'UNE ASSURANCE AUTO ? N'ATTENDEZ PLUS, ÉCONOMISEZ MAINTENANT !

ACTION TEMPORAIRE

**20% DE RÉDUCTION LA PREMIÈRE ANNÉE SUR :**

- ✓ LA RESPONSABILITÉ CIVILE
- ✓ LA MINI OMNIUM
- ✓ LA MAXI OMNIUM

**RECEVEZ 20% DE RÉDUCTION SUR LA PRIME DE 3 GARANTIES PENDANT UN AN !**

Souscrivez un contrat entre le 01/05/19 et le 31/07/2019 inclus et payez la Responsabilité Civile, la Mini Omnium et/ou la Maxi Omnium 20% moins cher !

**DÉCOUVREZ ÉGALEMENT NOS DIFFÉRENTS AVANTAGES ET RÉDUCTIONS.**

Primes avantageuses, assistance rapide 24h/24 et 7j/7 via l'application Actel Assist, réduction en fonction du kilométrage, réductions spécifiques si vous disposez d'un garage, d'un carport ou d'un système d'aide à la conduite, ...

**VOUS SOUHAITEZ PLUS D'INFOS OU UNE OFFRE SANS ENGAGEMENT ?**

Appelez gratuitement le contact center au **0800/49 490**  
ou surfez sur **[www.actelaffinity.be/fgtb/action](http://www.actelaffinity.be/fgtb/action)**

Actelaffinity est une dénomination commerciale d'un produit d'Actel - marque de P&V Assurances scrl - Entreprise d'assurances agréée 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](http://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](mailto: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](mailto:info@ombudsman.as).

**FGTB**  
Ensemble, on est plus forts

**actel**  
AFFINITY