

Syndicats MAGAZINE

MENSUEL | Année 73 | n° 3 Mars 2019

E.R. : Robert Verteneuil
rue Haute, 42 - 1000 Bruxelles
BUREAU DE DÉPÔT : Charleroi X

FGTB

6-7



12-13



14€ de l'heure ?

Les **femmes**
savent
pourquoi

Dumping social
Pour une loi contre
l'exploitation légalisée

AIP
Du pour et du contre

Réfugiés
La solidarité
n'est pas un crime

Sommaire

Syndicats MAGAZINE

Actualités

Actions : Égalité salariale, climat, anti-dumping 4

En bref 5

Une loi belge pour lutter contre le dumping 6-7

Mobilité : pour des transports publics gratuits 8-9

Discrimination à l'embauche 10

Accord interprofessionnel : le pour et le contre 11

Réfugiés : « La solidarité n'est pas un crime » 12-13

Emploi à Bruxelles : créer des cellules de reconversion 14

15-19

Dossier : Égalité salariale F/H

Fight for €14 - Les femmes savent pourquoi 15-19

Question/Réponse :
Comment récupérer les pensions alimentaires impayées ? 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

@syndicatFGTB

syndicatFGTB

ABVV/FGTB

Inscrivez-vous à notre newsletter
www.fgtb.be

My FGTB votre dossier en ligne
www.fgtb.be/my-fgtb

Syndicats Magazine
 Application mobile

Édito

Comme un air de printemps

À l'instar des printemps arabes, il y a comme un air de printemps chez nous depuis le début de l'année avec un pic au cours de ce mois de mars. Une mobilisation citoyenne et syndicale tous azimuts qui traduit une aspiration profonde au changement et à l'égalité. Nous ne pouvons que nous en réjouir et constater en passant que l'arme de la grève, tant décriée quand c'est nous qui la brandissons, a retrouvé ses lettres de noblesse quand ce sont d'autres mobilisations qui y font appel...

À commencer par la jeunesse qui se mobilise tous les jeudis pour attirer l'attention sur l'urgence climatique. Et elle a raison de s'inquiéter. L'urgence est soit niée par une partie du monde politique au pouvoir qui relaie des intérêts économiques à courte vue, soit reconnue mais sans plus de conviction ni d'inquiétude que ne suscite l'Apocalypse promise par les témoins de Jehova. Et donc sans décisions à la hauteur de l'enjeu, sans engagements forts... Entre climato-négationnisme, climato-scepticisme, climato-pragmatisme et climato-jemenfoutisme, rien n'avance. L'image déplorable qu'a donnée la Belgique au Sommet Climat de Katowice en est la triste illustration.



Robert Vertenueil
Président

Une allure d'escargot

On nous a accusés, nous FGTB, d'être tièdes sur le sujet. C'est complètement faux. Nous avons toujours dit qu'« il n'y a pas d'emplois sur une planète morte » mais aussi que la lutte nécessaire contre le réchauffement et les bouleversements technologiques qui l'accompagnent ne doit pas se faire au détriment des travailleurs et en particulier des moins qualifiés. Nous rappelons tout simplement qu'il ne faut pas oublier la justice sociale et qu'il ne peut y avoir de verdissement de l'économie qui ne soit teinté de rouge.



Miranda Ulens
Secrétaire générale

Et puis, il y a les femmes qui ont, comme en Espagne l'an dernier, fait appel à la grève pour appuyer leur revendication d'égalité complète. Là aussi nous sommes dans notre élément. Avec notre spécificité qui consiste à mettre l'accent sur l'égalité salariale. Cela fait 15 ans que nous menons campagne sur ce thème, non sans rappeler que le salaire n'est qu'un indicateur de cette inégalité dont sont victimes les femmes.

Or, un bon salaire et un accès égal aux bons emplois sont les catalyseurs de l'émancipation et de l'indépendance économique des femmes. Si nous avons réussi à faire bouger les lignes, force est de constater également que ça ne va pas assez vite. Avec notre campagne « Fight for €14 » nous voulons booster la revendication des femmes, nombreuses à pâtir d'un salaire de misère encore réduit par un temps partiel.

La démocratie de la rue

Enfin — façon de dire, car nous n'en avons pas fini avec notre programme pour plus de justice sociale et fiscale — nous nous sommes mobilisés contre le dumping salarial qui n'est rien d'autre qu'une aspiration à l'égalité salariale entre travailleurs d'où qu'ils viennent. C'est-à-dire à la justice sociale et à la reconnaissance de la dignité du travail et contre une spirale infernale au moins-disant social. Sur cette question aussi, on nous fait lanterner en invoquant les lourdeurs de l'Europe. Un mauvais prétexte de plus pour ne rien faire. Voilà pourquoi nous proposons un texte de loi à prendre au niveau national pour contrer cette pratique déloyale. Mais cela ne signifie pas qu'il ne faut pas changer l'Europe. Bien au contraire. Dans de nombreux domaines, c'est là qu'il faut agir.

Toutes ces mobilisations viennent à point nommé juste avant les élections régionales, fédérales et européennes pour recentrer les débats sur les enjeux sociétaux les plus importants pour les gens, et rappeler que la démocratie se construit aussi dans la rue. Mais pas seulement : n'oublions pas les urnes...

VOTRE SYNDICAT EN ACTION

Action



**ÉGALITÉ SALARIALE, CLIMAT...
LA FGTB, TOUTES RÉGIONALES ET
CENTRALES CONFONDUES, ÉTAIT SUR
TOUS LES FRONTS EN CE MOIS DE MARS.**



Près de 12.000 personnes, syndicats et employeurs du non-marchand ont manifesté le 18 mars à Namur pour protester contre la réforme wallonne des aides publiques à l'emploi (APE).



EN BREF

UNE FEMME SUR TROIS TOUCHE MOINS DE 750 € DE PENSION

Les femmes reçoivent en moyenne un tiers de pension en moins que les hommes. Une femme sur trois doit en outre survivre avec une pension mensuelle de moins de 750 €, alors que ce n'est le cas que pour un homme sur cinq. Le montant moyen d'une pension pour une employée ou indépendante était de 810 € l'an passé. Les hommes touchent, eux, environ 1.245 €. En outre, à peine deux femmes sur 10 obtiennent une pension de plus de 1.500 € par mois, contre plus de quatre hommes sur 10.

L'INDEX DE FÉVRIER 2019

En février 2019, l'indice des prix à la consommation (108,52) est en hausse de 0,32 % par rapport à janvier 2019. En rythme annuel, l'inflation se chiffre à 2,17 %. L'indice santé a quant à lui atteint 108,78 et l'indice santé lissé 106,38. L'indice-pivot qui déclenche l'indexation des allocations sociales s'élève à 107,20.

202 NOUVELLES VICTIMES DE L'AMIANTE RECONNUES

Le Fonds amiante (AFA) créé en 2007 afin d'octroyer une indemnité aux victimes de l'amiante a reconnu l'an passé 202 nouveaux cas : 189 cas de mésothéliome (36 femmes et 153 hommes), 2 cas d'asbestose. Les pathologies de deux femmes et neuf hommes ont été assimilées à de l'asbestose. Le total atteint donc 202 nouvelles victimes. Au total, depuis 2007, 3.122 victimes ont été reconnues par le Fonds.

LA RÉFORME DES PENSIONS DES FONCTIONNAIRES AU PLACARD

La réforme supprimant le régime de faveur permettant à certains fonctionnaires d'avoir droit à une pension complète après une carrière de 36 ans n'aura pas lieu au cours de cette législature. Sa réalisation était en effet conditionnée à un accord sur les métiers lourds qui ne sera pas atteint d'ici les élections de mai prochain.

L'UBT RECRUTE

1 collaborateur (F/H) pour le secteur du transport et de la logistique

Régions : Bruxelles, Brabant Flamand

Lire le profil recherché et la mission : <https://www.btb-abvv.be/fr/offres-d-emploi/756-collaborateur-h-f-pour-le-secteur-transport-logistique-region-bruxelles-brabant-flamand>

Candidatures à adresser avant le 29 mars 2019 : UBT-FGTB, à l'attention de Frank Moreels, Président • Paardenmarkt 66 • 2000 Antwerpen • frank.moreels@btb-abvv.be

Offres d'emploi

LA FGTB FÉDÉRALE ENGAGE

La FGTB fédérale souhaite renforcer son équipe administrative. Nous sommes donc à la recherche de :

1 comptable pour le service Audit Interne (F/H)

Adressez votre candidature à la FGTB fédérale : engagements@fgtb.be

Voir l'offre complète sur notre site :

➔ www.fgtb.be/offres-d-emploi

LA FÉDÉRATION DES MÉTALLURGISTES FGTB HAINAUT-NAMUR RECRUTE

1 employé (F/H) pour son service Administration et Finances

Votre profil : Adhérer aux valeurs de la FGTB • Être titulaire d'un baccalauréat en comptabilité • Très bonne maîtrise de Microsoft Office et surtout d'Excel • Être dynamique, rigoureux et être doté du sens de l'initiative • Être à l'aise tant dans le relationnel que dans l'administratif • Travailler de façon autonome.

Votre fonction : Gérer administrativement les affiliés • Assister à la tenue de la comptabilité de la Fédération • Gérer les stocks de matériel.

Lieu de travail : Charleroi

Type de Contrat : CDD pouvant déboucher sur CDI.

Intéressé-e ? Envoyez votre lettre de motivation et CV pour le 5 avril 2019 au plus tard à : acocciolo@mwb-fgtb.be ou Fédération des Métallurgistes FGTB Hainaut-Namur • Antonio Cocciolo, Président • bd Devreux 36-38, 6000 Charleroi.

Dumping social

Pour une loi contre l'exploitation légalisée

La Belgique est le 3^e pays d'Europe à accueillir le plus de travailleurs détachés. Ces travailleurs sont exploités : conditions de travail déplorables, pas de droits sociaux, salaires de misère. Pour les travailleurs belges soumis à cette concurrence déloyale, l'impact négatif est également énorme. Ce sont les failles entre les différentes législations belges et européennes qui permettent d'exploiter légalement les travailleurs. À défaut de pouvoir imposer à court terme au niveau européen des mesures fermes pour lutter contre le dumping salarial, la FGTB plaide pour une loi au niveau national.



Le dumping social, une pratique qui ne touche pas que la construction et le transport

L'Inde a la cote en termes de sous-traitance des services IT. Entre 2006 et 2018, le nombre de travailleurs indiens actifs dans le secteur IT en Belgique a quadruplé, pour atteindre près de 4.500 unités. Nous constatons que dans certains cas, des travailleurs belges sont même licenciés, pour ensuite être remplacés par des spécialistes IT indiens moins chers !

Le dumping social touche aussi le secteur du nettoyage. Un secteur qui subit une concurrence féroce. Les clients veulent toujours payer moins et mettent les sociétés de nettoyage sous pression. De plus en plus d'entreprises malhonnêtes recourent au dumping social, à la fraude, au travail au noir pour casser les prix. Les travailleurs en paient le prix. Lorsqu'il est question d'adjudications, l'État devrait davantage tenir compte de critères sociaux. Actuellement, seul le prix compte. Et ce sont les travailleurs qui en subissent les conséquences. C'est tout simplement inacceptable !

La problématique du dumping social est comparable à celle de l'optimisation fiscale. C'est une pratique condamnable du point de vue éthique, préjudiciable pour les Finances publiques, injuste pour le citoyen honnête, mais légale.

Des entreprises peuvent ainsi profiter du système de détachement des travailleurs étrangers pour employer des travailleurs au rabais. Ce n'est pas correct, mais là encore — sauf abus qui existent aussi — c'est légal. Les constructions de dumping fiscal et social sont d'ailleurs rendues possibles par les institutions européennes, avec leurs règles basées sur la concurrence et le profit grâce aux failles de la législation existante. Grâce aussi à l'absence d'harmonisation entre les règles européennes, fédérales et régionales.

Des entreprises peu scrupuleuses profitent de cette situation pour exercer une concurrence déloyale basée sur l'exploitation pure et simple des travailleurs étrangers au grand dam de nos travailleurs soumis à une concurrence sur les salaires et les conditions de travail. Avec pertes d'emplois ou chômage économique à la clé.

À défaut d'harmonisation des règles au niveau européen, la FGTB propose d'adopter une loi nationale contre le dumping social.

Transparence

Cette loi vise à renforcer la transparence de manière à lutter contre les paravents et les écrans de fumée que constituent les cascades de sous-traitance. La sous-traitance permet de mettre sur pied des constructions tellement complexes que plus personne ne s'y retrouve. Pour lutter contre ces pratiques la FGTB propose de limiter le nombre de sous-traitants à deux niveaux, tant pour les marchés privés que publics.

De plus, afin de garantir la protection des travailleurs et le paiement des salaires, la loi doit prévoir une responsabilité solidaire en cascade de toute la chaîne de sous-traitance.

Quels sont les effets du dumping social ?

Les seuls qui ont à gagner de cette pratique sont les entreprises qui profitent des travailleurs étrangers. Tous les autres sont perdants. Certainement les travailleurs étrangers eux-mêmes, qui sont exploités : salaire de misère, conditions lamentables, rythme de travail inhumain, peu de couverture en cas d'accidents, moins de droits à la protection sociale. Mais le dumping social implique aussi une concurrence déloyale à l'égard des travailleurs et des employeurs qui eux, suivent les règles. Cela coûte des milliers d'emplois et menace des secteurs entiers.

Cela signifie aussi :

- moins de recettes pour notre sécurité sociale parce que les cotisations sociales sont payées dans le pays d'origine ;
- des dépenses plus élevées pour notre sécurité sociale parce que les travailleurs belges sont mis hors-jeu à la suite de la concurrence et qu'ils se retrouvent au chômage ;
- que l'on détricote les conditions de travail et le salaire des travailleurs belges, pour qu'ils soient et restent « compétitifs ».

Afin de faciliter les contrôles, il faut introduire une obligation légale d'enregistrement électronique pour tous les travailleurs actifs sur un chantier, quelle que soit son ampleur. Actuellement, cette obligation n'existe que pour les chantiers de construction dépassant un certain montant.

Sociétés boîtes-aux-lettres et faux-indépendants

Les sociétés boîtes-aux-lettres sont des entreprises enregistrées dans un pays étranger — pays où elles ont un siège qui s'avère n'être qu'une boîte-aux-lettres et où ne s'y exercent en fait aucune activité économique. Ces pratiques permettent de contourner les obligations légales sociales et fiscales du pays où s'exerce effectivement l'activité. Ainsi, il est n'est pas rare qu'un appartement au Luxembourg ou en Slovaquie, présente une cinquantaine de boîtes-aux-lettres, pour autant de sociétés qui n'ont aucune activité sur place, mais qui ont simplement établi leur siège principal ou leur filiale à cet endroit.

Pour lutter contre ces constructions abusives, la FGTB propose l'instauration de contrôles préalables de l'activité économique réellement exercée par les entreprises qui envisagent de détacher ses travailleurs dans un autre pays et la mise en place d'un registre public européen des sociétés et l'application du principe du siège effectif de l'entreprise partout en Europe. Le tout assorti de sanctions dissuasives.

Parallèlement, la FGTB veut renforcer la réglementation concernant la lutte contre les faux-indépendants. Ces travailleurs ont le statut d'indépendant, mais

travaillent en fait pour un employeur comme de simples salariés obligés cependant de payer eux-mêmes leur couverture sociale. C'est une fraude sociale qui prive les travailleurs d'une part de leur salaire, de certains avantages sociaux. Elle prive aussi la sécurité sociale d'importantes recettes.

Enfin, pour lutter contre les constructions économiques frauduleuses, la FGTB propose également de contrôler plus efficacement les groupements d'entreprises qui servent souvent de véhicules pour des pratiques déloyales.

L'Europe aussi doit bouger

Cette loi nationale doit bien entendu être renforcée par des mesures au niveau européen. La FGTB propose notamment :

- de renforcer en moyens et en personnel les services d'inspection nationaux ;
- de créer une autorité européenne du travail pour une meilleure collaboration entre les services nationaux ;
- la création d'une banque-carrefour européenne de la sécurité sociale ;
- la conclusion, dans certains secteurs sensibles à la fraude, d'accords de collaboration au niveau européen ;
- de créer un effet de dissuasion en imposant de lourdes sanctions aux employeurs ou donneurs d'ordre malhonnêtes. ■



Transports publics gratuits ?

Passer outre les idées reçues

On parle beaucoup du climat. On souligne l'énorme problème de mobilité mais les progrès avancent au même rythme que les voitures au carrefour Léonard aux heures de pointe. L'urgence et le bon sens imposent des mesures radicales, dont — par exemple — la gratuité des transports publics.

Grâce aux étudiants brosseurs et aux manifestations hautes en couleur à Bruxelles, le climat a repris une place préminente dans l'agenda politique. Le décalage face à la réalité et l'absence de volonté politique de nombreux ministres belges en charge du climat se sont tristement fait ressentir ces derniers mois. Le prix du culot revient à Marie-Christine Marghem (MR) ministre de l'Énergie, de l'Environnement et du Développement durable, en poste depuis 2014, qui a participé à la première manifestation climat et s'est déclarée « renforcée dans sa politique » par les dizaines de milliers de manifestants qui faisaient entendre leur voix contre sa (non-)politique. Sa vague idée lancée au Parlement d'envoyer des « coaches climatiques » expliquer sa politique dans les écoles, laisse perplexe.

Les nombreux ministres belges en charge du climat excellent en effet dans l'art de se renvoyer la balle. Soit ce n'est pas leur compétence, soit ils font déjà « énormément », soit ils se cachent derrière le « contexte international ». Beaucoup de bla-bla, peu de concret. Les jeunes, pancartes à la main, ont quant à eux tout compris : il faut un changement de système plutôt qu'un changement climatique. Jeunes et moins jeunes exigent des actions immédiates.

Assez entraîné

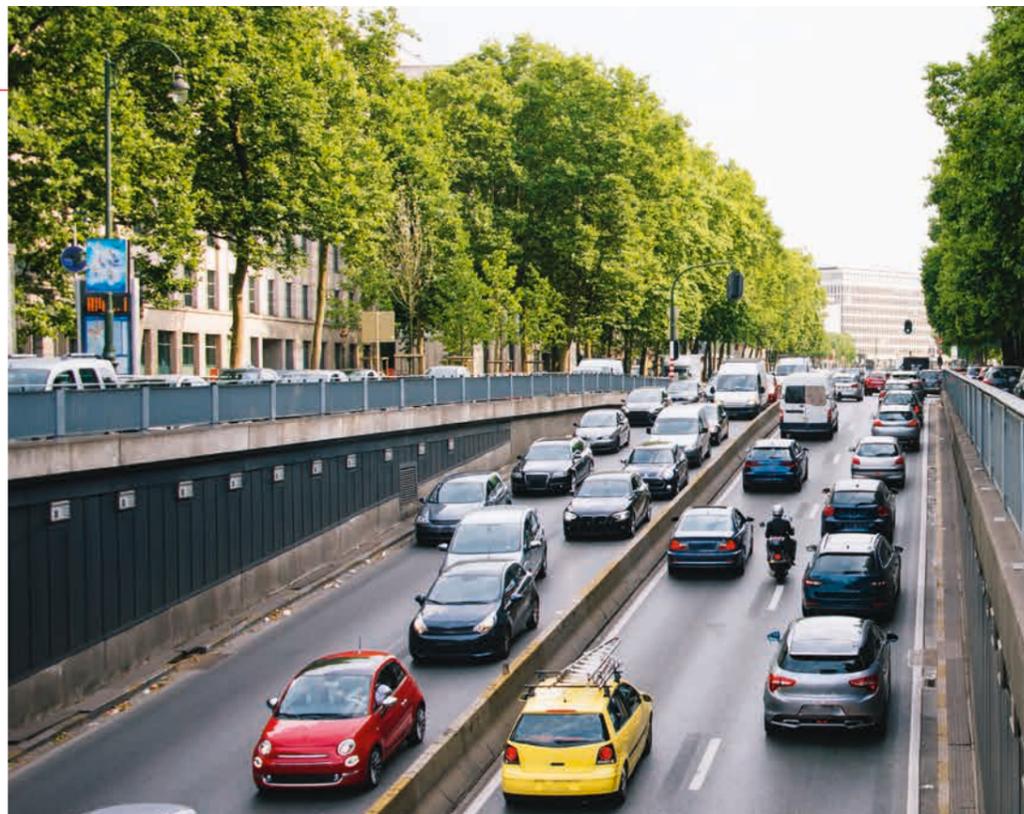
Plutôt que de laisser traîner les choses, les hommes politiques belges peuvent prendre des mesures concrètes. L'une d'elles consiste à miser sur les transports publics. À cet égard, le Grand-Duché de Luxembourg nous montre la voie à suivre. Il s'agit du premier pays au monde à avoir instauré la gratuité des transports publics. Aussi bien pour les trains, que pour les trams et les bus.

Ce changement de mobilité devrait être financé, dans notre pays aussi, par un véritable tax-shift — et non la copie bâclée du gouvernement Michel — qui pourrait parfaitement servir à réaliser la gratuité des transports publics.

Une opposition radicale

Se limiter à offrir des transports publics gratuits n'est évidemment pas suffisant. Pour inciter les automobilistes à abandonner leur voiture, il faut non seulement qu'il y ait une alternative disponible, mais aussi une alternative confortable, environnementale et... une garantie de ponctualité ! Hélas, c'est souvent là que le bât blesse.

Jour après jour, le personnel de la SNCB, de la STIB et des TEC fait de son mieux pour amener les passagers d'un point A à un point B. Malheureusement, les autorités compétentes multiplient les mesures



d'économie, suppriment des gares et des arrêts, ou des lignes. Il faut transporter de plus en plus de personnes avec de moins en moins de moyens.

C'est le monde à l'envers, mais ça cadre dans la stratégie (néolibérale) des partis de droite (N-VA, CD&V, Open Vld et MR) : étrangler financièrement les services publics, suscitant la grogne des usagers et ensuite, pointer du doigt les entreprises publiques pour justifier leur privatisation, supposée être un gage d'efficacité.

Ceux-là mêmes crient à l'impossibilité des transports publics gratuits. Mais ils ne comptent pas ce que coûte à la société le tout à la voiture. Les autoroutes, les files, les accidents, le temps perdu, la pollution atmosphérique et les autres effets sur l'environnement coûtent des milliards chaque année.

Socialement juste

La mobilité doit être un droit. Avec des transports en commun gratuits, ponctuels et confortables, les voyageurs auront enfin une véritable alternative et ils pourront limiter au maximum l'utilisation de leur voiture. Il s'agit en outre d'une mesure sociale, car les transports publics sont par définition un système solidaire. Nous y contribuons tous et on peut donc supposer qu'ils répondent à un certain standard.

De cette façon, la facture pour le passage à une société plus verte n'est pas répercutée sur les citoyens, comme c'est malheureusement trop souvent le cas. C'est d'ailleurs une des raisons qui ont poussé les gilets jaunes à descendre dans la rue en France. Ils voient leurs taxes augmentées, mais constatent par ailleurs qu'il n'y a aucune alternative aux véhicules polluants, parce que l'État faillit à ses obligations. ■

Des voitures de société au budget mobilité

Jamais on n'a enregistré autant de voitures de société que l'an dernier. Les voitures de société sont donc devenues une composante importante de la rémunération, même si le véhicule en question n'est pas nécessaire pour des déplacements professionnels. L'utilisation de ce type de rémunération doit être freinée, sans que le travailleur ne soit perdant. On peut freiner cette utilisation en conditionnant l'octroi d'une voiture de société à un abonnement pour les transports publics.

Depuis le 1^{er} mars, le « budget mobilité » a été adopté. Il s'ajoute au système « cash for car » ou « allocation de mobilité ». Ce dernier système consiste en la possibilité pour le travailleur qui dispose déjà depuis trois ans d'une voiture de société d'y renoncer. Il reçoit en échange un forfait calculé sur base du coût de la voiture qu'il peut utiliser comme il l'entend pour ses déplacements domicile-travail.

Le « budget mobilité » à la différence de « cash for car » permet au travailleur de choisir son mode de transport en fonction du budget que représente la voiture de société mais il n'est pas forcé d'y renoncer. Il peut en choisir une plus écologique et utiliser la différence pour des transports plus durables. S'il reste un solde il lui sera versé comme salaire.

Ce dispositif dépend du bon vouloir de l'employeur et n'encourage que faiblement la réduction du nombre de voitures de société et la réduction de leur empreinte écologique.

Le saviez-vous ?

625.000 c'est le nombre de voitures de société en Belgique.

Bruxelles et Anvers figurent parmi les villes les plus congestionnées d'Europe.

8 jours ouvrables = le temps perdu dans les files par les habitants de Belgique.

2 milliards d'euros, c'est le montant des subsides annuels octroyés pour les voitures de société. Dans ce montant, ne sont pas pris en compte les coûts liés aux problèmes de santé, les heures de travail perdues, les accidents du travail, etc.



Un site web pour encourager le télétravail

Moins d'accidents, moins de trafic donc moins de pollution, moins de stress... Les avantages du télétravail ne sont plus à démontrer. Mais il ne concerne actuellement qu'un travailleur sur six en moyenne en Belgique. Pour convaincre les plus réticents, tant du côté des employeurs que des employés, l'institut pour la sécurité routière VIAS et le SPF Mobilité & Transports ont présenté jeudi le site www.teletravailler.be, une boîte à outils rassemblant toutes les informations nécessaires à l'implémentation de ce mode de travail.

Discrimination

Contrôles ciblés pour l'égalité des chances

Nous sommes tous différents et c'est une bonne chose. Différents mais tous égaux en droits et nous devons tous avoir les mêmes chances. Et c'est là que le bât blesse. Surtout quand il est question d'offres d'emploi et de candidatures.

Des contrôles ciblés

À la base, il y a beaucoup de préjugés, d'idées toutes faites. Mais pendant le processus de sélection, il est purement et simplement question de discrimination. Ceci, alors que le processus d'embauche doit être objectif, honnête et se baser sur les compétences et non sur les apparences ou les origines...

Pour résoudre ce problème et pour faire respecter la loi, on peut agir de différentes manières : multiplier les contrôles et imposer des sanctions en cas de

traitement inégal. L'inspection du travail doit obtenir la compétence légale d'effectuer des contrôles ciblés, avec des tests pratiques ou avec des « mystery clients » ou « mystery calling » : les inspecteurs se présentant comme clients ou travailleurs (potentiels) pour prouver le cas échéant les faits flagrants de discrimination. Ce principe existe déjà aujourd'hui, mais il est limité par toutes sortes de conditions.

Des deux côtés

Parallèlement, on sait que les services régionaux de l'emploi, le FOREM en Wallonie et Actiris à Bruxelles, analysent et orientent le comportement de recherche des demandeurs d'emploi. Ils se basent sur les (big) data, qui indiquent par exemple sur quelles offres d'emploi de leurs sites les demandeurs d'emploi cliquent et combien de temps ils passent sur le site.

Les services régionaux de l'emploi pourraient tout aussi bien se placer de l'autre côté de la barrière et contrôler la politique de recrutement des entreprises et des secteurs. Pour dévoiler quels profils dans quels secteurs ou entreprises sont nettement plus refusés, vérifier si certains groupes sont sous-représentés...

Par ailleurs, les entreprises qui persistent et signent dans la discrimination, doivent être sanctionnées de façon adéquate (par exemple une exclusion des services du FOREM ou d'Actiris) comme le sont les demandeurs d'emploi qui ne respectent pas leurs obligations.



Nous mettons tout en œuvre pour parvenir à une société dans laquelle des valeurs telles que l'égalité, la tolérance et la justice sociale sont centrales.

STOP

Victime ou témoin de discrimination ?

Signalez-le à Unia, le centre pour l'égalité des chances via www.unia.be/fr/signaler-une-discrimination ou en appelant le 0800 12 800.

Signalez-le à votre syndicat via www.fgtb.be/PTCTDiscrimination

Délégué ? Travaillez à la diversité sur le lieu de travail

La FGTB wallonne a mis en place une cellule de lutte contre les discriminations, qu'elles soient liées à la couleur de la peau, la nationalité, le genre ou l'âge.

Elle propose aux délégués un accompagnement sur mesure et une aide à la mise en place des plans d'action en entreprise. Elle offre un suivi rigoureux des dossiers ouverts pour discrimination.

Contact Cellule Lutte Contre les Discriminations • rue de Namur 47, 5000 Beez • Tél. 081/26 51 53 • E-mail : clcd@cepag.be

À Bruxelles, vous pouvez prendre contact avec le service diversité via www.fgtbbruxelles.be ou diversite.bruxelles@fgtb.be

Fragile projet d'accord interprofessionnel



Du pour et du contre

On a dès les premiers jours souligné la « fragilité » des « équilibres subtils » du projet d'accord interprofessionnel. Si la Fédération des entreprises de Belgique s'est empressée de l'approuver, du côté syndical la satisfaction n'est pas au rendez-vous. Côté FGTB l'approbation ou le rejet du projet d'accord dépend de l'analyse qu'en aura faite le comité fédéral du 26 mars. À charge pour lui de peser le pour et le contre. À l'heure de mettre sous presse, ce comité ne s'est pas encore réuni. Voyons ce qu'il y avait dans les deux plateaux de la balance.

La marge salariale de 1,1 %

POUR

- C'est 1,1 % en plus de l'indexation et des barémiques et mieux que le 0,8 % annoncé par le Conseil central de l'économie et auquel les employeurs ne voulaient absolument pas déroger si nous n'avions pas mené la grève du 13/02.
- Tous les secteurs forts ou faibles peuvent potentiellement en bénéficier.

CONTRE

- On est loin de l'attente des syndicats d'une marge d'au moins 1,5 % et on est même en dessous de l'évolution des gains de productivité de 1,3 % prévus pour 2019-2020, et loin des problèmes de pouvoir d'achat de nombreux travailleurs.
- Cette marge résulte de l'application de la loi sur les salaires qui demeure d'application et gèle toute véritable négociation salariale.

Le salaire minimum + 1,1 %

POUR

- Le salaire minimum augmentera aussi de 1,1 %, ce qui n'a pas toujours été le cas. Le salaire minimum n'a pas été augmenté depuis 2008.
- Un groupe de travail est chargé de faire des propositions d'augmentation « substantielle » du revenu mensuel minimum garanti avant le 30 septembre.

CONTRE

- La marge de 1,1 % représente 10 cents de l'heure alors que les syndicats attendaient au moins 10 %, soit 1 €/heure. 10 cents n'arrangeront pas le problème de pouvoir d'achat des bas salaires.
- Un groupe de travail n'engage à rien et n'offre pas de garantie d'une hausse « substantielle ».

L'approbation de l'enveloppe « bien-être »

POUR

- L'enveloppe « bien-être » est un budget prévu pour augmenter les allocations les plus basses en plus de l'indexation automatique.
- Cette fois l'enveloppe n'est pas amputée de 40 % comme par le passé.

CONTRE

- Cette négociation doit en vertu de la loi aboutir pour le 15 septembre (2018). Les employeurs ont joué la montre pour la lier à l'AIP et s'en servir comme monnaie d'échange. La loi n'est pas respectée.

20 heures supplémentaires « volontaires » de plus

POUR

- Les employeurs en réclamaient 360 hors négociation collective. On a limité la casse.

CONTRE

- C'est encore un peu plus de flexibilité et on n'a quasiment rien obtenu en échange ni sur la conciliation travail - vie privée, ni sur la réduction du temps de travail.

Les frais de déplacement

POUR

- Le projet prévoit de relever à 70 % l'intervention patronale dans les frais de déplacement en transport public. La Convention 19 octies n'avait pas prévu l'indexation de cette intervention, ce qui l'a au fil du temps ramenée de 75 à 64,7 %.

CONTRE

- Nous demandons la généralisation du tiers payant (80 % à charge de l'employeur, 20 % à charge de l'État) et de l'indemnité vélo.

La prolongation de 2 ans des régimes spéciaux de RCC et la prolongation des emplois de fin de carrière

- Pour les carrières longues et les métiers pénibles, 59 ans jusqu'en juin 2021. Puis 60 ans.
- Pour les entreprises en difficultés et en restructuration, 58 ans en 2019, 59 ans en 2020 et 60 ans en 2021.
- Pour l'aménagement des fins de carrière, il reste possible sous certaines conditions à partir de 55 ans (1/5^e) ou 57 ans (1/2 temps).

POUR

- C'est inespéré vu l'accord gouvernemental d'été dit Jobs deal qui porte à 59 ans dès 2019 et 60 ans en 2020 ces RCC.

CONTRE

- Les conditions de disponibilité sont maintenues jusqu'à 62 ans ou 42 ans de carrière. L'âge d'accès aux RCC évolue vers les 60 ans.

Devoir de Solidarité

La solidarité n'est pas un crime

Le 12 décembre 2018, le tribunal de Première Instance de Bruxelles rendait son verdict. Trois citoyennes belges et un résident belge accusés de trafic d'êtres humains et de participation à une organisation criminelle pour avoir hébergé chez eux des migrants ont été acquittés. Huit autres personnes, des exilés qui avaient rejoint la Belgique, ont en revanche été condamnées à des peines de prison, avec sursis pour certains, et à de lourdes amendes.

Après des mois d'enquêtes judiciaires à charge, la Cour a estimé qu'il n'y avait eu aucun enrichissement provenant de l'assistance aux tentatives de passages dont des preuves formelles n'avaient d'ailleurs pas été apportées.

Mais alors que l'affaire du trafic de visas humanitaires éclabousse le Gouvernement, et en particulier l'ex-secrétaire d'État à l'Asile et à la Migration, Theo Francken (N-VA), le Parquet général de Bruxelles a décidé en janvier 2019 de faire appel du jugement.

En France aussi, la solidarité avec les migrants est considérée comme un délit. Cédric Herrou, un paysan français habitant près de la frontière italienne en a fait les frais. Condamné à quatre mois de prison avec sursis, il poursuit néanmoins son aide aux migrants au nom des principes. Rencontre.

Cedric Herrou, paysan de la vallée de la Roya (près de Nice), a accueilli dans sa ferme plus de 2.500 exilés depuis 2015. Il vient en aide, avec le soutien de nombreux citoyens de la vallée, à ces « migrants » dont les droits ne sont pas respectés par les autorités françaises qui les refoulent en Italie avant qu'ils aient pu introduire une demande d'asile.

La ferme de Cédric Herrou perchée sur une colline qui domine Breil et les rives abruptes de la Roya. est entourée d'oliviers et de chênes verts. Elle est devenue par nécessité « plateforme d'accueil ». En 2015, Cédric a décidé d'apporter son aide aux réfugiés et de dénoncer l'injustice faite aux femmes, hommes et enfants égarés dans la vallée après avoir fui la guerre, le Soudan, la Syrie ou l'Erythrée. « *En tant que citoyen, j'estime qu'il est de ma responsabilité de ne pas laisser des femmes, des enfants, des familles se mettre en danger, sans aide, sans assistance. L'État abandonne ces personnes exilées et en détresse, nous, nous avons le devoir d'agir* », explique Cédric. Il recueille, accueille, loge, réchauffe, nourrit, prête assistance à des dizaines, puis des centaines, et bientôt des milliers de personnes en quelques années. Une action déterminée et politique — Cédric insiste sur le terme. La première fois où il a transporté des personnes sans papiers dans son véhicule ? Il ne se souvient pas. « *Chacun son boulot. C'est celui de la police de demander leurs papiers aux gens. Pas le mien. Moi, je prends systématiquement les personnes qui font du stop ou qui sont égarées sur nos routes de montagne, à plus forte raison s'il fait nuit.* »

La première action

Le paysan fait remonter sa première « action politique » au jour où il vient rechercher des personnes, qu'il avait hébergées la veille, au poste de police de Vintimille (à la frontière italienne), où elles avaient été refoulées par la police. À partir de ce moment-là, Cédric décide d'aider les personnes « en situation irrégulière » à contourner les dispositifs policiers qui pourraient les mettre en danger. « La machine infernale », comme il l'appelle, est lancée. Un souvenir marquant reste pour lui les deux gamines érythréennes recueillies sur le bord de la route alors qu'il avait pris en charge une autre famille. L'angoisse que quelque chose arrive à ces personnes gagne Cédric, qui finit par ne plus dormir que deux à trois heures par nuit afin de multiplier les transports. Emporté un peu malgré lui dans une dynamique solidaire qui s'emballait, il finit par se faire arrêter. Il reste 48h en garde à vue.

Les policiers, d'abord agressifs lors des premières interpellations, finissent par comprendre la logique des actions de Cédric, qui n'a de cesse de souligner les dangers encourus par les exilés, leurs droits légitimes, et leur besoin de sécurité. Un procureur lui accorde même l'immunité humanitaire.

CÉDRIC HERROU

Devoir de Solidarité

Émission « Regards FGTB » disponible en DVD

L'interview de Cédric Herrou est tirée de l'émission télévisée « Regards » - Octobre 2018. Une émission produite par le CEPAG & proposée par la FGTB wallonne.

Le procès de la solidarité

Le Collectif « Solidarity is not a crime », qui soutient les inculpés du procès des hébergeurs en Belgique, estime que « *ce fut un procès politique d'intimidation qui visait à faire peur aux personnes en exil, en les traquant, les malmenant, les enfermant. Faire peur à la population belge en associant la migration à une menace. Faire peur enfin aux personnes solidaires en tentant de les criminaliser* ».

L'émission Regards y a consacré un reportage pour décrypter ce procès politique.

Émission télévisée « Regards » - Décembre 2018. Une émission produite par le CEPAG & proposée par la FGTB wallonne.

Ces deux DVD sont disponibles au prix de 5 € : daniel.wojtalik@cepag.be - 02 506 83 96.

La médiatisation

Cédric Herrou, qui a décidé de mieux structurer son action, l'organise avec des associations de la vallée. Une nouvelle étape s'impose : la « médiatisation ». Il s'agit de sensibiliser, conscientiser, informer le plus largement possible la population. Un journaliste du New York Times s'invite à Breil-sur-Roya pour raconter l'histoire de Cédric. Il la raconte si bien que son article paraît en « une » du NYT. Manuel Valls, alors premier ministre, alerte le procureur de la République pour qu'une enquête soit diligentée. Cédric ne se laisse pas faire et continue son action de plus belle. L'appareil judiciaire se remet en marche et quelques temps plus tard, Cédric est de nouveau arrêté, traduit en justice, et condamné à quatre mois de prison avec sursis.

”

Ma lutte n'est pas humanitaire mais purement politique.

Racisme d'État, racisme de classe

Cédric n'a évidemment pas cessé son action politique. Notamment pour continuer à dénoncer « les grosses carences éducatives au niveau de la

prise en charge des mineurs ». Un manque qui se répercute dans les problèmes « d'intégration » : on exige des personnes réfugiées de « s'intégrer » sans rien leur proposer de concret en termes d'avenir et de conditions d'existence. Pour Cédric Herrou, le traitement de la question migratoire en France est le reflet d'un racisme d'État qui renvoie au mépris du gouvernement pour les pauvres. Justice de classe, racisme de classe.

La bataille qui rythme le quotidien de Cédric l'aura conforté dans sa conviction : n'importe qui peut faire bouger les choses, même « lorsqu'on veut vous faire croire que vous n'êtes rien ».

Le 6 juillet 2018, Herrou remporte un combat juridique de plusieurs mois : le Conseil constitutionnel français consacre le principe de fraternité, et reconnaît par conséquent la légitimité de son action humanitaire. Le 12 décembre 2018, nouvelle victoire significative : la Cour de Cassation annule sa condamnation en appel, ainsi que celle d'un autre militant de la vallée de la Roya. Un nouveau procès se tiendra donc prochainement devant la cour d'Appel de Lyon. ■

La FGTB Bruxelles exige la mise en œuvre de cellules de reconversion à Bruxelles



Ce jeudi 28 février 2019 s'est tenu le dernier Sommet social bruxellois de cette législature. Un bilan des avancées enregistrées dans le cadre de la stratégie 2025 y a été présenté et les interlocuteurs sociaux sont revenus sur leurs priorités. La FGTB Bruxelles à rappelé à cette occasion l'urgence pour notre Région de se munir de cellules de reconversion. Un engagement pris par la majorité actuelle lors de la signature de la stratégie 2025. À 60 jours des élections régionales, aucun accord n'a pourtant été arrêté pour la mise en place de ce dispositif.

”

Créer de véritables Cellules de reconversion emploi/formation, pour permettre aux travailleurs victimes d'une fermeture ou d'un licenciement collectif de se reconvertir, avec la participation active des organisations syndicales sectorielles.

Estelle Ceulemans

« Ce sont les termes extraits du texte de la Stratégie 2025 pour Bruxelles que nous avons ratifiés avec le Gouvernement en juin 2015 » explique Estelle Ceulemans, Secrétaire générale de la FGTB Bruxelles. « À 60 jours des élections régionales, aucune mesure n'a pourtant été prise pour la mise en place de ce dispositif. Une situation au combien regrettable eu égard de la catastrophe sociale qui frappe aujourd'hui les travailleurs de Proximus. Il est urgent que le gouvernement et les interlocuteurs sociaux se mettent au travail pour mettre en œuvre ce dispositif afin de pouvoir accompagner dignement et efficacement les travailleurs bruxellois victimes d'un licenciement collectif, d'une faillite ou d'une fermeture de leur entreprise. »

Pour rappel, une cellule de reconversion est un lieu d'accueil physique où les travailleurs peuvent bénéficier d'un accueil et d'un accompagnement notamment via les accompagnateurs syndicaux. Des cellules qui se caractérisent, notamment, par la mise à disposition de matériel utile à la recherche d'emploi et de formation et par un accompagnement professionnel et social des travailleurs. La cellule est prévue en général pour une durée d'un an. Des dispositifs déjà opérationnels en Wallonie. Leur efficacité a été démontrée. Plus de 65 % des travailleurs ayant participé à une cellule en Wallonie ont connu une insertion positive dans le cadre d'une nouvelle activité (salarié, indépendant, formation professionnelle en entreprise...). Et 30 % d'entre eux ont pu bénéficier d'une formation professionnelle.

Aujourd'hui, la FGTB Bruxelles demande l'adoption d'une ordonnance régionale instaurant de véritables cellules de reconversion professionnelle, sous la responsabilité des organisations syndicales, fondées notamment sur :

- une approche collective du reclassement professionnel ;
- un partenariat entre Actiris, Bruxelles Formation, le VDAB et les organisations syndicales ;
- une possibilité offerte à tous les travailleurs licenciés, victimes de la faillite ou de la fermeture de leur entreprise de participer à la cellule ;
- la mise à disposition d'un lieu d'accueil ;
- une budgétisation des mesures d'accompagnement et de formation et une responsabilisation des employeurs dans le financement de la cellule.

Journée de l'Égalité salariale

Les femmes savent pourquoi



La Journée de l'Égalité salariale du 14 mars était placée sous le signe de « Fight for €14 ». Objectif : faire d'une pierre, deux coups. Un relèvement du salaire minimum est une condition sine qua non pour une vie digne et les femmes seraient les premières à en tirer avantage. Il s'agit d'une mesure essentielle pour réduire l'écart salarial.

« Fight for €14 »

Le 14 mars, nous avons mené une action pour l'égalité salariale F/H avec pour slogan « Fight for €14 - Les femmes savent pourquoi ». Cette journée d'action s'inscrivait parfaitement dans la campagne en faveur d'un relèvement du salaire minimum. D'une pierre, deux coups donc. Un salaire de 14 € par heure ou de 2.300 € bruts par mois est une nécessité absolue pour pouvoir mener une vie digne. En réalité, ce sont essentiellement les femmes — occupées dans des secteurs « typiquement » féminins — qui tireraient avantage d'un relèvement du salaire minimum. Il s'agit donc d'une mesure cruciale dans la lutte pour l'égalité des genres.

Constat douloureux s'il en est, l'écart salarial — la différence entre ce que les hommes et les femmes gagnent — stagne depuis la cinquième année consécutive déjà. Les femmes (temps plein et temps partiel ensemble) gagnent environ 20 % de moins par mois que les hommes. L'évolution positive constatée il y a quelques années semble désormais à l'arrêt. En ce qui concerne les salaires horaires, même constat, même si on note une légère tendance positive. En termes de salaire horaire, la différence entre les hommes et les femmes tourne autour des 5 %.

Inégalité salariale F/H

En finir avec les stéréotypes

Les hommes obtiennent plus souvent une augmentation salariale que les femmes. Les chiffres récents publiés par le secrétariat social Attentia montrent ainsi que l'an dernier, 14 % des hommes ont obtenu une augmentation salariale en sus de l'index, contre seulement 10 % des femmes. Les femmes gagnent déjà moins que leurs collègues masculins et cette donnée ne fait qu'accroître l'écart.

L'argument de l'homme « sûr de lui », capable de se défendre, est balayé d'un revers de la main par le secrétariat social. L'on entend souvent qu'il suffirait aux femmes de « négocier un peu mieux ». C'est évidemment un raccourci trop facile. Le problème se situe ailleurs. « *Lorsqu'ils pensent au travailleur idéal, les employeurs pensent d'abord toujours à un homme* », explique Tim De Troch, d'Attentia. « *En outre, ce sont les chefs qui décident d'une augmentation et souvent, ces chefs sont des hommes* ».

Cette représentation moins importante des femmes est liée à la répartition traditionnelle des rôles au sein du ménage. Ce sont en effet beaucoup plus souvent les femmes qui assument les tâches de soins, manquant ainsi des opportunités de carrière. Un autre facteur est la rémunération souvent inférieure aux normes dans les secteurs typiquement « féminins », comme le secteur du nettoyage ou des soins.

Khadija, 34 ans, travailleuse du nettoyage et déléguée SETCa, en témoigne : « *Il y a 14 ans, en tant que jeune en décrochage scolaire, j'ai commencé à travailler comme employée de nettoyage dans un hôpital. Un travail que je fais encore aujourd'hui. J'étais dans une section couture et mode à l'école, mais trouver un emploi dans le secteur de la vente n'était pas évident à cette époque pour une personne issue de l'immigration. J'ai commencé avec 8 € bruts par heure. Aujourd'hui, je ne gagne même pas 13 € bruts par heure. L'augmentation de mon salaire au fil des ans n'a certainement pas suivi le rythme de l'augmentation du coût de la vie. Heureusement, mon partenaire a aussi un revenu. Beaucoup de mes collègues célibataires traversent des périodes très difficiles. Il faut que chacun puisse mener une vie décente et indépendante. Alors luttons pour ces 14 € et pour des conditions de travail meilleures et plus sûres.* »



De multiples obstacles

Mur de verre

L'inégalité salariale F/H trouve ses origines dès l'enfance. Dès la naissance, des différences se glissent, consciemment ou inconsciemment, dans l'éducation des garçons et des filles. À l'école, dès la maternelle, les filles sont traitées différemment. Pas de malveillance, mais bien la conséquence de préjugés et de modèles traditionnels des rôles tenaces dans notre société. Résultat : dès le début, les filles sont dirigées vers un certain type de carrière. Les secteurs dits « plus doux » sont ainsi généralement associés aux femmes.

Il est à noter que bien que davantage de filles que de garçons sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, elles se retrouvent généralement cantonnées dans des métiers et secteurs moins bien rémunérés. C'est ce que nous appelons la ségrégation horizontale ou « mur de verre ».

Sonja, 59 ans, travaille également dans le secteur du nettoyage, après une carrière très riche en expériences professionnelles diverses. Elle dénonce les nombreux stéréotypes qui viennent plomber la carrière des femmes. « *Les schémas stéréotypés de genre doivent être brisés, aussi bien dans l'éducation, sur le marché du travail ou encore à la maison. Les décideurs et les employeurs ont une grande responsabilité dans la création et donc la suppression de l'écart*

salarial. Il faut évoluer vers une société et une organisation du travail qui permet de concilier travail et vie familiale ; il faut valoriser le travail des femmes. Je conseille souvent aux jeunes de bien étudier et, surtout, d'assurer une répartition équilibrée des tâches à la maison, afin que les deux partenaires puissent s'épanouir équitablement sur le marché du travail. »

Plafond de verre

La ségrégation verticale est davantage connue. Dans les différentes phases de leur carrière, les femmes se verront désavantagées, au niveau de la sélection et du recrutement, de la négociation des conditions de travail, de la prolongation d'un contrat à durée déterminée, voire des conditions de licenciement. Lorsqu'il est question de promotion, les femmes se heurtent souvent à une barrière invisible, le fameux « plafond de verre ».

Elles ne parviennent pas à graver les échelons, car les hommes obtiennent plus rapidement une promotion ou un poste de direction. Elles restent ainsi plus souvent cantonnées dans des emplois moins bien rémunérés.

Il en va de même pour les avantages extralégaux. GSM, laptop et voiture de société... sont en effet plus souvent octroyés aux hommes qu'aux femmes.

” Seulement 8 % des femmes qui travaillent à temps partiel indiquent ne pas vouloir d'un temps plein.

Mon employeur est satisfait, mais... un contrat permanent n'est pas pour demain

Soukey

” Je viens du Sénégal, où j'ai étudié. J'ai un diplôme en langues allemande, française, anglaise. La reconnaissance d'un diplôme étant particulièrement complexe ici en Belgique, j'ai suivi et complété avec succès deux formations, et je travaille maintenant en tant que préparatrice de commandes dans le secteur de la logistique. Déjà sept mois dans la même entreprise, mais toujours par intérim et avec des contrats journaliers. La société est satisfaite de mon travail mais un contrat à durée indéterminée n'est pas au programme. Mon salaire horaire brut est de 12,05 €, tout compris : le pécule de vacances, les

primes... On sait la veille si on doit ou non venir travailler. Mon revenu mensuel varie entre environ 1.200 € et environ 1.500 € nets par mois, si je travaille tous les jours, ce qui est exceptionnel. En tant que mère célibataire, j'ai des difficultés à payer toutes les factures. Cela a un impact sur mon fils. Je ne peux pas l'emmener à des activités parascolaires, parce que je travaille ou parce que c'est trop cher. J'ai de bons voisins qui prennent régulièrement soin de lui. Mais tout le monde n'a pas cette chance. Et cela ne devrait tout simplement pas être une question de chance. Travailler devrait payer plus.



Féminisation et dévalorisation des métiers

L'on ne peut que se réjouir de voir des professions se féminiser, et des femmes embrasser de belles carrières. Pourtant, une médaille a toujours son revers. Ainsi, l'on constate, comme un vieux réflexe patriarcal, une baisse de la considération pour certains métiers, dès lors que ces derniers deviennent prétendument « féminins ». De là, les conditions de travail et de salaires en prennent aussi un coup. D'où vient cette tendance ?

« Il y a moins d'un siècle, quand et là où l'école apparaissait comme une promesse d'ascension sociale, l'enseignant était un maître. Un savant respecté, une autorité morale, un hôte de prestige. Il n'était pas grassement payé mais, très considéré, il se tenait sans rougir entre le médecin et le maire, au carrefour du savoir et du pouvoir. Devenir enseignant était une promotion, une source de fierté : on pouvait en rêver. »

Cette très belle description du métier d'enseignant nous vient d'une analyse publiée en 2016 par l'Institut d'histoire ouvrière, économique et sociale (IHOES).^{*} Aujourd'hui, étrangement, l'enseignant ne fait plus partie, dans l'opinion publique, de cette « élite » locale respectée. Le « Global Teacher Status Index », étude mondiale sur le regard du public sur les métiers de l'enseignement, indique que dans la plupart des pays où la question a été posée, l'on place mentalement l'enseignant dans la même catégorie de métiers que le bibliothécaire ou encore le travailleur social ou l'infirmier. Qu'est-ce qui s'est passé entre-temps ? Aujourd'hui, « 70 % des enseignants en Fédération Wallonie-Bruxelles, tous réseaux confondus (sauf universités), sont des femmes, alors que le ratio était plus qu'inversé un siècle plus tôt. L'enseignant du troisième millénaire serait donc assimilable au bibliothécaire, au travailleur social et à l'infirmier. Quel est le point commun entre les secteurs de l'éducation, de l'action sociale et de la santé ? Ce sont des services au public et à la personne : des métiers de l'humain et du soin au sens large, soit du 'care'. Ce sont aussi, ce sont surtout, des rôles aux trois-quarts assumés par des femmes. »

Difficile dès lors de ne pas conclure que la féminisation des métiers des soins au sens large a directement entraîné cette perte de considération de la part du grand public. Il s'avère que l'Histoire a prouvé que lorsqu'un métier devenait un « travail de femmes », il subissait une certaine dévalorisation, également monétaire. L'étude « She works hard for the money », publiée par ETUI, ne dit pas autre chose. En effet, l'étude indique la « féminisation » des métiers qui étaient auparavant dominés par les hommes — tels que les banquiers, les employés de bureau, les enseignants — a souvent découlé sur une

baisse de la rémunération et une dévalorisation du statut de ces professions. Cela démontre une sous-évaluation systématique du travail des femmes, qui est au cœur de la persistance des inégalités salariales.

Le poids de la « vocation »

S'il est associé à des acquis sociologiques liés à la persistance du système patriarcal, le manque de valorisation des professions largement occupées par des femmes trouve aussi son explication dans des éléments directement liés à la teneur de ces professions : les soins aux personnes.

L'on peut donc lire dans la même étude que la persistance des bas salaires dans ces métiers est due à une certaine difficulté des travailleuses à faire valoir leurs droits. La théorie des « prisonnières de l'amour » (décrite par l'économiste Nancy Folbre en 2001), en parle. Dans les métiers de soins, le patient (enfant, personne âgée, malade...) est bien souvent dépendant de sa « soigneuse ». Une relation de confiance, d'empathie, et parfois même d'affection sincère se développe entre les deux. En conséquence de quoi le bien-être du patient devient souvent prioritaire pour les soignants, avant la poursuite de leurs propres intérêts en termes de salaires et de conditions de travail.

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

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

^{*} Une analyse d'Isabelle Marlier : http://www.ihoes.be/PDF/IHOES_Analyse157.pdf



14€ ? Les femmes savent pourquoi !

La Journée de l'Égalité salariale F/H était placée cette année sous le signe de « Fight for €14 ». Les femmes sont occupées dans des secteurs dits « féminins » où les salaires sont généralement inférieurs et les contrats à temps plein très rares. Elles sont ainsi sanctionnées deux fois. Un relèvement du salaire minimum serait très profitable à ces secteurs et réduirait de cette façon l'écart salarial F/H.

Comment faire disparaître l'écart salarial ?

Le fait que les femmes soient moins bien rémunérées que les hommes est une conséquence des préjugés et des modèles traditionnels de répartition des rôles au sein de notre société. Supprimer l'écart salarial — et par extension toutes les inégalités entre les hommes et les femmes — est un travail de longue haleine qui prendra encore une génération. Des mesures très concrètes sont néanmoins possibles pour lutter contre l'inégalité dès aujourd'hui. En voici les principales :

• Accueil et soins

Vu la répartition traditionnelle des rôles dans la société, élargir l'offre de structures d'accueil et de soins aura un effet positif. Aujourd'hui, les tâches de soins reposent en effet beaucoup plus sur les épaules des femmes. D'où la nécessité de développer des structures de soins de qualité et financièrement abordables, pour les enfants et les seniors.

• Congé de naissance

La prise d'un congé de naissance par un jeune papa ne doit plus être un tabou. C'est encore trop souvent le cas, les futurs pères craignant le cas échéant de manquer des opportunités professionnelles. Le temps où le père était le seul soutien de la famille est révolu. Un congé de naissance obligatoire de 20 jours pour les nouveaux pères pourrait casser cette « norme ».

• Quota et emploi de qualité

Tant que l'inégalité entre les femmes et les hommes sera une réalité, des quotas seront nécessaires pour rétablir l'équilibre : pour les comités de direction des entreprises publiques et les postes de direction dans les entreprises cotées en Bourse. Il faut en outre s'atteler d'urgence à rendre le travail faisable. Concrètement, nous pensons à une réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire et embauches compensatoires. Cela donnerait à chacun une bouffée d'oxygène, la possibilité d'avoir une vie à côté du travail, de se détendre, de s'occuper utilement. Des possibilités de ralentir un peu en fin de carrière sont également indispensables.

• Pouvoir d'achat

Des pouvoirs publics forts, de l'enseignement aux transports en commun et aux soins de santé représentent une part importante du pouvoir d'achat pour tous les Belges. Des investissements sont indispensables. Ajoutons à cela une fiscalité juste, où les charges les plus lourdes reposent sur les épaules les plus solides, et qui permettrait de libérer les moyens nécessaires à ces investissements. ■



Faites le test de l'écart salarial sur

➔ <http://www.fgtb.be/test-ecart-salarial>

Délégué-e ? calculez l'écart salarial dans votre entreprise sur

➔ <http://www.fgtb.be/calcul-ecart-salarial>

Question Réponse

Comment récupérer les pensions alimentaires impayées ?

En 2017, 44.319 mariages ont été célébrés, en Belgique ou à l'étranger mais la même année 23.059 divorces ont été enregistrés. En 2017, on a enregistré 39.038 contrats de cohabitation légale. Au cours de la même année, on a dénombré 24.764 séparations. Ces chiffres indiquent que l'on compte 52 % de divorces par rapport au nombre de mariages et 63 % de séparations de cohabitants légaux.

Parfois ça se passe bien, parfois pas. Outre les problèmes de la garde des enfants et de la séparation du patrimoine commun, se pose souvent celui de la pension alimentaire que l'ex-conjoint rancunier ou impécunieux cesse de payer. Pour faire entendre raison à ces mauvais-payeurs-ses, un service fédéral a été créé : le SECAL.

Comment ça marche ?



Plus d'infos ?

Visitez le site www.secal.belgium.be. On y trouve un FAQ (foire aux questions) très complet.

Qu'est-ce que le SECAL ?

Le SECAL est le Service des créances alimentaires créé en 2003 au sein du SPF Finances.

En 2018, 13,371 millions d'euros ont ainsi été récupérés. Appartenant aux services fiscaux, il peut réclamer pour le partenaire divorcé ou séparé le paiement des pensions alimentaires en souffrance et des arriérés jusqu'à 5 ans ou les récupérer sur des remboursements d'impôt au débiteur. Il peut sous conditions, avancer les pensions alimentaires impayées en attendant le règlement.

Qui peut faire appel au SECAL ?

Tout ceux à qui une pension alimentaire est due à la suite d'un acte légal qui en fixe le montant (jugement, consentement mutuel, accord exécutoire), ex-conjoint, ex-partenaire ou enfant(s) domiciliés en Belgique et après deux mensualités impayées.

Comment faire appel au SECAL ?

Le SECAL n'intervient que si on introduit une demande. Un formulaire en ligne est disponible sur le site du SECAL www.secal.belgium.be. On peut aussi se rendre à une des antennes locales dont les adresses sont disponibles sur son site.

Y a-t-il une limite de revenus pour bénéficier de ce service ?

Il n'y a pas de limite de revenus pour faire appel au SECAL mais ses services peuvent être limités en fonction des revenus.

Si les revenus dépassent 1.800 €/mois + 67 € par enfant à charge (x2 en cas de handicap), le SECAL se charge de tenter de récupérer les sommes dues mais n'accorde pas d'avance sur la pension alimentaire. Les avances du SECAL ne peuvent pas dépasser 175 € par mois par enfant et il n'y a pas d'avance sur les arriérés à percevoir.

Combien ça coûte ?

Rien pour le créancier (partenaire ou enfant lésé) : le SECAL est un service public. Mais le débiteur (partenaire en défaut de paiement) verra sa facture majorée de 13 %.

Quelle différence avec un huissier de justice ?

Le créancier doit avancer les frais d'huissier qu'il ne récupérera que si le débiteur est solvable.

Le SECAL ne demande rien et a en outre le pouvoir de saisir les remboursements d'impôt (qu'il connaît puisque c'est le SPF Finances) ou procéder à une saisie sur les revenus.

Le SECAL peut-il réclamer le remboursement des sommes avancées ?

Que se passe-t-il si le SECAL a versé des avances qu'il ne récupérera pas auprès du débiteur d'aliment ? Faut-il le rembourser ? Non sauf en cas de fraude (par exemple la réception de la pension alimentaire directement sans en avertir le SECAL).

Carte blanche

Pas une grève politique, une grève climatique !

En répondant favorablement à l'appel lancé par les jeunes pour le climat, la Centrale Générale - FGTB a suscité des réactions. La plupart positives, quelques-unes négatives, laissant entendre que pour nous, seule la grève compte, peu importe la cause. Et une fois de plus, la notion de grève politique a refait surface. Mise au point.

En tant que syndicat, nous croyons en la force de l'action collective. Elle est non seulement nécessaire, mais c'est aussi un moteur de changement. En outre, l'action collective n'est pas uniquement synonyme de grève générale et encore moins de révolte armée. Il peut s'agir de manifestation, concentration, action ponctuelle, assemblée du personnel, lobbying et... grève.

Lorsque des dizaines de milliers de jeunes mènent des actions collectives et qu'ils sollicitent le soutien du mouvement syndical, nous ne pouvons que les suivre, avec beaucoup de conviction. À leur demande, pas dans un but de récupération.

Notre participation n'est ni naïve, ni inconditionnelle, ni inspirée par une pulsion irrépressible de faire grève. Le changement climatique est un problème et des mesures s'imposent. Impopulaires, voire très impopulaires. Mais c'est une nécessité. Et les jeunes attirent notre attention sur cette nécessité, Greta, Anuna..., mais plus encore Emma, Ahmed ou Marie, des adolescents anonymes. Leur avenir dépend des mesures que nous prenons.

Toutefois, ces mesures ne peuvent en aucun cas être injustes. Ni aujourd'hui, ni demain. Une raison de plus pour y participer.

Après 5 années de politique néolibérale extrême, nous sommes particulièrement sceptiques quant aux mesures climatiques qui seront prises. Une fois de plus, les plus faibles risquent d'être « les dindons de la farce ». Les exemples sont légion. Selon vous, quels sont ceux qui ne pourront pas profiter de toutes les mesures en matière d'énergie durable ? Qui en subira le plus durement les conséquences ? Pour qui les solutions seront-elles tout simplement inaccessibles ?

En 2019, l'obligation de rembourser intégralement les déplacements professionnels en transport public n'est toujours pas généralisée en Belgique. Pourtant, les transports en commun constituent l'une des solutions...



Et les inégalités sont encore plus grandes au niveau mondial. Les conséquences d'un dérèglement climatique auront des conséquences beaucoup plus dramatiques sur le petit agriculteur d'un pays du tiers-monde que sur le milliardaire monégasque.

Donc oui, nous voulions participer aux actions afin d'éviter que les plus faibles ne paient la facture des mesures climatiques.

Enfin, si nous avons participé à la manifestation du 15 mars, c'est aussi parce que le mouvement syndical repose sur l'engagement de dizaines de milliers de bénévoles que nous appelons « militants ». Ils font exactement la même chose que ces jeunes aujourd'hui. Ils défendent, parfois bec et ongles, ce en quoi ils croient. Cela peut aller d'un souci quotidien comme une erreur dans le salaire, à une question mondiale comme l'environnement.

Et si les jeunes aujourd'hui, comme nos militants, s'engagent de façon désintéressée, prennent position à contre-courant, il est de notre devoir absolu en tant que syndicat de les soutenir. Au moment opportun, avec les moyens dont nous disposons. Et pour nous, le 15 mars était le bon moment.

Et si nous arrivons à prouver aux jeunes que leur façon de « s'engager » est similaire à la nôtre, peut-être que certains d'entre eux auront envie de poursuivre leur engagement lorsqu'ils seront dans la vie active. Par exemple, dans des associations pour la protection de la nature, une association de parents ou... dans le mouvement syndical.

Fins de carrière

Fonctions pénibles, Bacquelaire reporte

Pension à 67 ans, nouvelles conditions pour la pension anticipée, allongement des conditions de carrière pour les RCC... Michel n'a pas épargné les fins de carrière, sans considération pour les travailleurs. Et même si le gouvernement s'était engagé à reconnaître la pénibilité au travail, les patrons ont refusé d'écouter les critères avancés par les syndicats pour le privé. Et le gouvernement a décidé de ne rien décider...

Carrier jusqu'à 67 ans : impossible

Or, il y a urgence. Il est évident que la majorité des travailleurs ne pourra pas tenir le coup jusqu'à 67 ans. Face à ce constat, les organisations syndicales en charge du secteur des chaux-calcaire (SCP 102.09) ont adressé un courrier au ministre des pensions pour appeler le gouvernement à la raison. Mais malgré les nombreux critères de pénibilité avancés pour le secteur, le ministre reporte le problème pour le prochain gouvernement. Notre position ne bouge pas d'un iota : les travailleurs méritent de terminer leur carrière en bonne santé, à un âge raisonnable et avec une pension décente!

Comités d'entreprise européens

Quel avenir pour le syndicalisme européen ?

La démocratie au travail. Tel était le thème central du séminaire de formation commun entre la Centrale Générale - FGTB et le SETCa destiné aux délégués dans les Comités d'entreprise européens (CoEE). Une cinquantaine de ces délégués actifs au sein de multinationales se sont réunis pour discuter de l'avenir du syndicalisme européen.

On a tendance à l'oublier, mais 70 % des lois belges sont basées sur la réglementation européenne. Les règles assurant l'exercice de la démocratie au travail n'y font pas exception : c'est autant au niveau européen qu'au niveau national qu'on doit lutter pour les garantir. C'est une piqûre de rappel non négligeable à l'aube des élections européennes. Le syndicalisme européen est d'une importance cruciale pour protéger les valeurs de solidarité qui nous sont chères. Pour notre Centrale, renforcer et soutenir le rôle des délégués dans les CoEE est une nécessité.

Titres-services

S'enrichir sur le dos des travailleuses

Sympa l'entreprise Trixxo, qui se bat pour instaurer une réduction collective du temps de travail (RCTT). Une nouvelle à priori positive pour les 6.500 travailleuses sauf qu'il s'agit d'un détournement d'un système existant en vue d'accroître les bénéfices du groupe.

Plus grave : cette RCTT risque de fragiliser des aide-ménagères déjà en situation précaire. C'est pourquoi la Centrale Générale - FGTB a tiré la sonnette d'alarme. Sébastien Dupanloup, secrétaire fédéral en charge du secteur des titres-services, nous explique.



Pourquoi cette RCTT n'est-elle pas bénéfique pour les travailleuses ?

Le nouveau contrat proposé par l'employeur sentait l'arnaque à plein nez ! Etant donné la concurrence dans le secteur, il était à la recherche d'autres moyens afin de pouvoir garder son personnel sans réellement augmenter leur salaire brut... Et le moyen qu'il a trouvé, c'est l'instauration d'une RCTT « théorique » pour ses travailleuses, de 38 à 35 heures par semaine. Pourquoi théorique ? Car la plupart des aide-ménagères travaillent à peine 30 heures par semaine et que l'employeur ne veut pas appliquer la péréquation salariale. C'est tout bénéfique pour l'employeur pour qui l'opération permettrait de profiter des réductions de cotisations à l'ONSS de 400 € par travailleur et par trimestre. Si on fait les comptes... 5.000 ouvriers lui rapporteraient la coquette somme de 72 millions d'euros, aux dépens de la collectivité. Ce n'est pas l'esprit de la RCTT.

Quel danger pour les travailleuses ?

L'employeur a vendu son produit en promettant une augmentation des chèques-repas aux travailleuses qui acceptent son offre, mais c'est de la poudre aux yeux. Certes la valeur du chèque-repas augmente légèrement mais il oublie de signaler qu'il change également la méthode d'attribution des chèques et que des travailleuses devront prêter deux jours de travail pour bénéficier d'un chèque. Il y aura clairement un impact pour les travailleuses qui perçoivent un complément de chômage, pour les mères célibataires, une incidence sur la pension. Au final, on estime la perte potentielle pour un salaire théorique entre 87 et 109 €.

Comment avez-vous pu alerter rapidement les travailleuses ?

Nous avons profité de notre page Facebook FGTB Titres-services pour rapidement informer les travailleuses du secteur. Nous les avons encouragées à ne pas signer le nouveau contrat proposé par l'employeur et à se rendre avec ce document auprès de leur déléguée ou de leur section. Le message a très vite percolé, au grand dam de l'employeur.

Je salue le travail des déléguées dans les CE. Car c'est grâce à leur réactivité que nous avons été alertés de la manigance de Trixxo.

Quand on parle de RCTT les employeurs crient aux fous en disant que les syndicats sont insensés mais on constate que quand c'est pour se faire de l'argent sur le dos de la sécurité sociale et des travailleurs, certains n'hésitent pas à franchir ce pas...

La Centrale Générale

FGTB
Centrale Générale
Ensemble, on est plus forts

Une aumône de 10 cents

10 cents de plus pour les salaires les plus bas... C'est ce que proposent les employeurs. Ils devraient être rouges de honte de faire une telle proposition. Les travailleurs ont droit à plus de pouvoir d'achat !



En tant qu'organisation syndicale, le pouvoir d'achat est un dossier particulièrement préoccupant. Bon nombre de nos affiliés ont des difficultés financières. Jour après jour, nos constats sont d'ailleurs confirmés par des articles de presse : qu'il s'agisse de l'impossibilité pour les gens d'épargner, de la hausse du nombre de bénéficiaires du revenu d'intégration, du recours croissant aux banques alimentaires, des chiffres relatifs à la pauvreté, du prix des loyers qui s'envole, des tarifs de l'énergie qui augmentent... le message est toujours le même : nous n'arrivons plus à joindre les deux bouts. Mais en parallèle, on part encore du principe que lorsqu'on travaille, il n'y a plus de problème de pouvoir d'achat. Il suffit donc d'activer les travailleurs, de réduire les allocations de chômage (et bientôt aussi les indemnités de maladie). Bref, tout faire pour mettre les travailleurs au boulot. Et si beaucoup de personnes travaillent, et que l'économie se porte bien, alors les travailleurs en profiteront aussi. La « richesse » créée en haut ruisselle automatiquement vers le bas.

Mais c'est de la théorie. Car l'économie se porte bien, mais les travailleurs n'en profitent pas. Même dans le projet d'accord (AIP) entre les syndicats et les employeurs, cette prospérité ne se répercute pas.

Cet AIP veut relever le salaire minimum de 10 cents par heure. 10 cents ! Bruts ! Avez-vous déjà essayé de vous représenter l'impact de cette augmentation sur votre pouvoir d'achat ? Nos négociateurs ont pourtant tenté de faire ce qu'ils pouvaient. Mais ils ont buté sur une loi servant de prétexte aux employeurs. Et celle-ci fixe une marge salariale maximale de seulement 1,1 %.

C'est dans ce contexte que nos négociateurs se sont heurtés à la conviction rigide que le salaire minimum en Belgique n'est pas encore trop mauvais : un salaire minimum de 9,65 € par heure... Et que le gouvernement a déjà largement contribué au revenu net des travailleurs via le tax shift. On passe rapidement sous silence le fait que ces mesures soient largement insuffisantes pour compenser les majorations tarifaires décrétées par ce même gouvernement.

10 cents. Ne sont-ils pas honteux de faire une telle proposition ? C'est la question que nous avons posée aux représentants de l'UCM et d'Unizo, les fédérations patronales des PME, lors de notre action du 14 mars. Pour nous, il est évident qu'ils devraient être rouges de honte ! ■



Point de vue

Femmes attaquées,
démocratie en danger !

Traditionnellement, le mois de mars permet de mettre en lumière les luttes menées pour les droits des femmes. Il est indispensable de se rappeler, dans notre camp, que la symbolique autour du 8 mars se fonde à l'origine sur la date d'une grève d'ouvrières à Saint-Petersbourg, le 8 mars 1917 qui serait d'ailleurs l'un des événements déclencheurs de la révolution russe. En ce jour, elles se sont tournées en premier lieu vers les métallurgistes pour obtenir leur soutien.

Cette histoire doit particulièrement nous interroger en tant que Métallos FGTB sur notre implication dans les luttes pour les droits des femmes. Au-delà des déclarations des bonnes intentions, nous devons décupler notre implication dans ces luttes. Mais les lignes bougent et dans nos rangs ces éléments prennent une place de plus en plus importante dans nos réflexions.



”

Les politiques d'austérité imposées depuis plus de 10 ans représentent un acte de violence économique qui touche de plein fouet les femmes.

Hillal Sor, Secrétaire général

Se remémorer cette histoire, permet également de rappeler que les révolutions les plus durables. Celles qui ont véritablement marqué un tournant et façonné notre histoire, sont celles menées avec les femmes et qui ont amené une amélioration pour les droits des femmes. Ce n'est pas un simple hasard, il s'agit d'une matrice de pensée victorieuse pour les mouvements progressistes. Qui peut imaginer construire une société plus égalitaire en laissant de côté la moitié de l'humanité ?

Sous le Gouvernement réactionnaire « Michel - FEB - De Wever », les droits des femmes ont particulièrement été attaqués. De manière insidieuse, sournoise, sans crier gare mais avec la même force et le même entrain que les gouvernements les plus machistes répertoriés. Les politiques d'austérité imposées depuis plus de 10 ans représentent un acte de violence économique qui touche de plein fouet les femmes. Elles en ont même été les premières victimes. Nous n'avons cessé de le dénoncer. Pensions, chômage, temps partiels, soins de santé, services publics... pour chaque mesure prise l'impact sur les femmes était dévastateur.

Les droits des femmes sont un baromètre infallible de l'état d'une démocratie. Autant dire que le bilan est inquiétant. Il est temps d'inverser la tendance et nous sommes tous concernés. À l'heure où la répression conservatrice se renforce, il est fondamental que la réponse progressiste le soit tout autant.

Dans ce cadre, les échéances électorales qui s'annoncent constituent un tournant important. À l'heure du choix, notre attention doit être spécifiquement portée sur les mesures d'amélioration des droits des femmes dans les programmes électoraux. Pas comme mesures d'appoint mais comme valeur centrale de relance d'une nouvelle dynamique de progrès social qui tarde malheureusement à venir...

Métallurgistes Wallonie-Bruxelles



Carte blanche

Réduction du temps de travail
chez Auto 5

Depuis 2017 une convention collective de travail a mis en place un système de réduction du temps de travail dans tous les centres auto du réseau d'Auto 5 SA. Suite à cette implémentation et après deux années de pratique, nous avons donné la parole au porte-parole Métallos FGTB afin de faire le point sur ce système.

L'enseigne Auto 5 est connue de tous les automobilistes. Elle appartient au groupe français Norauto qui gère une quarantaine de centres, sans compter les franchisés. L'entreprise occupe près de 600 travailleurs où une représentation des travailleurs Métallos FGTB est présente et très active, en parfaite collaboration avec les représentants SETCa-FGTB.

Carlos Pontigo, délégué syndical et représentant Métallos au CE, travaille en parfaite symbiose avec le reste de l'équipe de la Fédération des Métallurgistes du Brabant : Dominique Godisiabo, Giovanni Guleri, Marco Liberti, Stephan Mathieu, sans oublier les représentants jeunes des Métallos, Ibrahim Ahfiri et Nicolas Marcq. Ce travail en équipe ne se limite pas aux Métallos, mais à tous les représentants FGTB, avec les camarades du SETCa, ils forment un front uni, les « Gilets Rouges », comparaison faite par Carlos.

En 2016 la direction est venue avec un plan de réorganisation du travail menaçant de nombreux emplois. Fort de son rapport de force, et après 7 mois de négociations, la FGTB a négocié et obtenu une CCT permettant de maintenir l'emploi en réduisant le temps de travail à 36 heures avec des semaines de 32 et de 40 heures, selon l'intensité des périodes d'activités, sans perte de salaire. Ainsi, les travailleurs peuvent prester des semaines de 32, 36 et 40 heures, les compteurs (moyenne annuelle) étant remis à zéro à la fin de l'année.



”

Les représentants FGTB, Métallos et SETCa, sont unis, ils parlent d'une même voix. Ensemble, ils représentent une véritable force au sein de l'entreprise.

Carlos Pontigo, délégué syndical

Deux ans après sa mise en place, les travailleurs sont satisfaits de ce système qui répond aux réalités de l'entreprise et aux besoins des travailleurs. De plus, l'entreprise a embauché, suite à la réduction du temps de travail. Il a fallu compenser les deux heures en moins par de l'embauche, ce qui a représenté une vingtaine d'emplois supplémentaires. Ce qui démontre l'utilité de la réduction du temps de travail (avec maintien de salaire) en termes de création d'emploi.

Ce combat n'a pas été facile, il y a eu des arrêts de travail. Mais la FGTB a un rapport de force qu'elle a utilisé dans l'intérêt de tous les travailleurs. Les représentants FGTB, Métallos et SETCa, sont unis, ils parlent d'une même voix. Ensemble, ils représentent une véritable force au sein de l'entreprise.

La conclusion de cette convention sur la réduction de temps de travail collective n'est pas une fin en soi. Beaucoup de choses sont encore à améliorer. Le boulot de délégué est un combat quotidien. Surtout dans une entreprise telle qu'Auto 5 où les travailleurs sont disséminés aux quatre coins du pays. C'est pour cela que les réseaux sociaux, sont essentiels afin d'informer au mieux et le plus rapidement possible les travailleurs. Mais uniquement comme moyen complémentaire, car rien ne remplace le contact avec les travailleurs : l'Humain d'abord. ■

MÉTALLOS
FGTB
AUS
SUR
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 www.metallos.be

Participez à la semaine d'action dans le cadre de la campagne Fair Transport For Europe du 22 au 27 mars !

La société d'aujourd'hui ne peut se passer des transports. Mais nombreux sont ceux qui ignorent le combat que livrent les travailleurs du transport jour après jour contre les heures de travail difficiles, la violence, les conditions de travail dangereuses ou encore les contrats hyper flexibles.

Nous rencontrons malheureusement le même phénomène partout en Europe. Les employeurs mettent en concurrence les travailleurs des différents pays ou groupes professionnels et parviennent ainsi à réduire les salaires et à diminuer les conditions de travail. Ces pratiques de dumping social sont à l'origine des principaux défis auxquels sont confrontés aujourd'hui les travailleurs du transport.

Travailleurs et syndicats doivent unir leurs forces, par-delà les frontières et les professions, pour défendre une vision positive sur le transport en Europe.

Pour cette raison, l'ETF, la Fédération européenne des travailleurs du transport, organise la campagne « Fair Transport » contre le dumping social.

Les travailleurs européens du transport et leurs syndicats passent à l'action en organisant démonstrations, manifestations et actions de protestation. Les élections européennes approchent à grands pas, le moment est donc opportun. Nous veillerons à ce que les décideurs politiques reconnaissent les abus dans le secteur du transport et souscrivent à notre manifeste en vue d'arriver à des solutions significatives. Les syndicats, tant du nord que du sud de l'Europe, organisent des actions coordonnées, souvent en collaboration avec les pays voisins. Des milliers de travailleurs du transport feront le déplacement à Bruxelles pour participer à la manifestation de masse du 27 mars. Nous marcherons dans les rues de Bruxelles pour réclamer d'une seule voix « Fair Transport for Europe » !

« Nous réclamons une réelle amélioration des conditions de vie et de travail de millions de travailleurs du transport », souligne Frank Moreels, président de l'ETF. « Notre campagne Fair Transport démontre que les travailleurs du transport et leurs syndicats ont la capacité de mobiliser, indépendamment de leur nationalité, âge, sexe ou secteur. Nous organiserons une semaine d'actions qui fera impression et qui montrera la force et l'unité de notre mouvement. De cette manière, nous gagnerons la lutte contre le dumping social et l'exploitation ! »

Participez à notre campagne.
Venez à Bruxelles le 27 mars !

Pour plus d'info, contactez
votre secrétariat régional UBT.

➔ www.fairtransporteurope.eu

➔ facebook.com/FairTransportEurope



Union Belge du Transport



FGTB UBT

À lire absolument



**Le quatrième livre
noir sur le dumping
social est arrivé !**

Au début de cette année, une équipe de l'UBT est de nouveau partie en Slovaquie à la recherche de firmes slovaques créées par des transporteurs belges. C'est déjà la quatrième fois que l'UBT mène l'enquête sur le terrain.

Les sociétés boîtes aux lettres n'ont pas disparu de la Slovaquie. Notre équipe a aussi trouvé des adresses d'entreprises où il y avait un « dispatcheur », mais aucune activité de transport. D'autres firmes partagent un bureau. Et d'autres encore ont une adresse mais sont introuvables ! Vous voulez en savoir plus. Lisez notre quatrième livre noir « Toujours autant de monde sur la route slovaque ».

Curieux d'en apprendre plus ? Visitez le site
➔ www.stopsocialdumping.org



Mémorandum UBT 2019

Le secteur du transport tourne à plein régime, mais c'est aussi un secteur où il reste beaucoup à faire. Certainement pour les décideurs politiques. L'UBT s'adresse à eux pour les appeler à garder le cap sur ses priorités.

La très grande majorité de nos 55.000 membres s'activent jour après jour sur la route, l'eau ou le quai pour gagner leur vie. Ils vivent chaque jour les conséquences de la densité de la circulation et de la congestion des routes : clients mécontents, stress, agressivité au volant... Dans ce domaine, ils sont devenus de véritables experts de la circulation.

Dans la perspective de la « mère de toutes les élections », l'UBT souhaite mettre un certain nombre de points à l'agenda politique en vue de rendre les transports plus honnêtes, plus sûrs et plus durables.

Vous voulez en savoir plus ? Lisez notre Mémorandum sur notre site internet ou demandez un exemplaire imprimé au secrétariat régional UBT.

Bonnes lectures !

L'UBT mise sur les jeunes

Le 20 février, plus de 70 jeunes syndicalistes se sont retrouvés au siège principal de l'UBT à Anvers dans le cadre de la Journée des jeunes. Des jeunes militants du Mouvement des jeunes dockers d'Anvers, du groupe professionnel Transport et Logistique et du secteur du métal y ont discuté de leur vision du travail syndical, ont échangé leurs expériences et exposé leurs idées au sujet de l'avenir syndical des jeunes.



Si nous ne pouvons pas toujours forger un avenir pour les jeunes, nous pouvons aider à forger les jeunes de demain. #wearethefuture

Bjorn Plas, BTB Wegvervoer

”

Nous sommes présents ici pour nouer des contacts entre les jeunes du transport, du métal et des ports de Belgique.

Tinny Janssens, BTB Haven



”

Il est important d'organiser des journées de jeunes syndicalistes avec le Métal et l'UBT. Ces journées permettent aux jeunes d'échanger leurs expériences et de s'informer réciproquement sur la manière de mettre sur pied une action « jeunes » au sein de l'entreprise.

Vincent Deganck, ABVV Metaal



La FGTB Horval en action

14 mars
Fight For €14,
les femmes savent
pourquoi !

Comme chaque 14 du mois, les Centrales de la FGTB organisent une action symbolique dans le cadre de la campagne « Fight For €14 » pour un salaire minimum digne de 14€ brut/heure.

Ce 14 mars, avait également lieu la journée annuelle pour l'égalité salariale. L'occasion pour nous d'associer ces deux actions symboliques. Pourquoi ? Augmenter le salaire minimum à 14€ brut/heure permettrait de réduire visiblement les inégalités salariales.

Nous nous sommes donc réunis à la gare Centrale de Bruxelles pour sensibiliser les navetteurs sur ces deux thématiques actuelles. Nous avons distribué des jetons de caddie avec une petite carte explicative.

Merci à tous pour votre mobilisation !



Séminaire européen
de délégués syndicaux
du secteur de la pêche
et de la transformation
du poisson

Les délégués de différents syndicats européens se sont réunis à Boulogne-sur-Mer dans le cadre d'une politique de pêche socialement durable européenne commune (la pêche, l'aquaculture et la transformation de poissons). Un troisième séminaire afin de cartographier les conséquences sociales et surtout les conséquences « humaines » de la Politique de Pêche Commune de l'Union européenne et de formuler des recommandations à la Commission européenne.

Lors de ce séminaire, il a été discuté de la durabilité sociale (les conditions de travail des travailleurs) au sein d'une gestion européenne de la pêche, ainsi que des instruments financiers de l'UE.

Pour Horval, Carine Vermoote (déléguée chez Morubel, entreprise de transformation de fruits de mer à Ostende) et Conny Demonie (Secrétaire régionale de Flandre Occidentale) y ont participé.

15 mars
**Action pour
le climat !**

Depuis plusieurs semaines, les jeunes manifestent chaque jeudi dans les rues de Bruxelles et de Belgique pour protester contre le réchauffement climatique. Le 15 mars dernier, la FGTB et ses Centrales avaient décidé de s'associer au mouvement et de soutenir les revendications des étudiants : mettre en place une politique ambitieuse qui limite le réchauffement climatique à 1,5°C par une réduction drastique des émissions de CO₂.

Pour témoigner son soutien, la FGTB Horval a distribué des pommes aux manifestants, des pommes belges, bios et bonne pour la santé, naturellement ! Une partie importante de nos militants ont également participé à la manifestation !

La FGTB Horval continuera de soutenir cette belle initiative et encourage tout un chacun à prendre conscience des enjeux climatiques et à agir en conséquence.



PRIME SYNDICALE 2019

145€*

* MONTANT MAXIMUM

COMMERCE ALIMENTAIRE HORECA BOULANGERIE

- > TU TRAVAILLES DANS LE COMMERCE ALIMENTAIRE, L'HORECA OU LA BOULANGERIE
- > TU ES AFFILIÉ À LA FGTB HORVAL
- > TU APPORTES TON ATTESTATION DU FONDS SOCIAL DANS TON BUREAU REGIONAL HORVAL

À votre écoute



LES RESULTATS
DE VOS REVENDICATIONS
POUR 2019-2020

Voici plusieurs semaines, nous avons lancé une grande enquête en ligne afin de connaître vos attentes en tant que travailleur pour les deux années à venir sur toute une série de thèmes essentiels. L'objectif ? Déterminer quelles sont vos priorités en matière de pouvoir d'achat, de fins de carrière, de mobilité, d'équilibre vie privée/vie professionnelle, de formations, d'emploi, etc.

Cette enquête a été largement relayée via notre newsletter, nos pages Facebook ainsi que dans le magazine Syndicats afin de toucher un maximum de personnes. Les résultats sont désormais connus et nous permettent de tirer des conclusions très intéressantes sur les thèmes qui vous sont chers !

1.031 merci pour votre participation

Vous avez été plus de mille répondants, issus des différents secteurs représentés par le SETCa, à répondre à notre enquête. Nous vous remercions pour votre précieuse collaboration.



Il semble évident que les travailleurs sont déterminés à se faire entendre et à exprimer leurs besoins face à un gouvernement de droite ayant mené une politique très dure et profondément antisociale ces dernières années et face à des employeurs qui en exigent toujours plus en en offrant le moins possible. La large participation des travailleurs à notre grande enquête en est encore une preuve aujourd'hui ! Vos retours et commentaires ont été constructifs et nous permettent de tirer des lignes claires sur vos priorités pour les 2 prochaines années.

Nous savons que 2019 sera une année charnière avec des élections fédérales, régionales et européennes en mai prochain, qui vont (nous l'espérons) rabattre durablement les cartes et qui permettront de mettre en place une autre politique, plus juste et plus sociale ! Entretemps, une consultation est en cours au sein de nos instances syndicales concernant le projet d'accord interprofessionnel. Pour rappel, début février, syndicats et employeurs parvenaient à un projet de texte.

Les grandes lignes du projet d'accord interprofessionnel

- 1,1 % de marge salariale pour négociations dans les secteurs et entreprises
- Augmentation du salaire minimum de 1,1 % et poursuite des discussions cette année à propos d'une augmentation supplémentaire
- RCC à 59 ans jusque mi-2021 pour carrières longues, travail en équipes/de nuit et métiers lourds
- RCC à 58 ans en 2019, 59 ans en 2020 dans les entreprises en difficulté/restructuration
- Emplois d'atterrissage : 1/5 à partir de 55 ans, 1/2 à partir de 57 ans en 2019 et 2020
- Augmentation des allocations sociales avec focus sur les minimas
- Légère augmentation des heures supplémentaires volontaires
- Augmentation remboursement du transport public

Il est clair que ce résultat a été obtenu grâce à la grève du 13/02 et donc à l'engagement de nos membres et militants. Nous sommes également conscients que cela aurait pu être plus. Mais, toujours est-il qu'un accord se négocie avec les employeurs. Il importe aussi de noter que sans AIP, de nombreux travailleurs resteront sur le carreau ou devront faire avec moins au niveau des salaires et des possibilités de fin de carrière.

Les résultats de notre enquête sont parlants !

Les répondants à notre enquête sont issus, dans une proportion relativement similaire, des différents secteurs représentés. 83 % d'entre eux bénéficient d'une délégation syndicale au sein de leur entreprise.

➔ Plus de pouvoir d'achat via des augmentations salariales brutes

La majorité des répondants voudraient voir leur pouvoir d'achat augmenter en priorité via des augmentations de salaire bruts. Viennent ensuite en tête des résultats l'obtention d'une prime ou l'augmentation du salaire minimum via les barèmes.



Plus de pouvoir d'achat et un salaire digne pour tous les travailleurs est une revendication clé que défendons depuis toujours. C'est d'ailleurs dans ce cadre que nous soutenons pleinement la campagne « Fight for €14 », qui organise tous les 14 du mois différentes actions afin de réclamer un salaire de minimum 14 € bruts de l'heure (ou 2.300 € par mois) pour tous. Si ce n'est pas déjà fait, signez la pétition en ligne ou likez la page Facebook  **Fight For €14 - FR !**

➔ Une mobilité juste et écoresponsable

Limiter les frais en matière de mobilité et tenir compte de l'environnement sont également au cœur des préoccupations des travailleurs que nous représentons. Dans notre enquête, le **remboursement intégral de l'abonnement des transports en commun** et une **compensation en cas d'utilisation de son véhicule personnel** ont été plébiscités de façon très similaire.



Les remarques des répondants nous démontrent également que ceux-ci veulent tendre vers une mobilité plus écoresponsable. Même si une voiture se révèle indispensable pour se rendre sur son lieu de travail, vos commentaires nous indiquent que les voitures de société individuelles et polluantes n'ont plus la cote chez certains. Le co-voiturage, ou le développement des transports en commun (via le train ou les moyens de transports (péri-)urbains), des primes pour acquérir des moyens de transports plus écologiques ou des voitures vertes si vraiment c'est nécessaire sont cités... Nous souhaitons de plus en plus un mode de vie plus durable, dans notre vie de famille mais y compris dans tout ce qui tourne autour de notre vie au travail.

À votre écoute

→ Des conditions de travail humaines

La tendance est claire : travailler moins pour se garantir une meilleure qualité de vie durant notre carrière devient un facteur de plus en plus important pour chacun d'entre nous. La **réduction collective du temps de travail avec le maintien du salaire et embauches compensatoires** et « **la mise en place d'objectifs plus réalistes pour une charge de travail plus humaine** » ont clairement tenu le haut du pavé dans notre question sur la qualité et sécurité de l'emploi.



Dans le même ordre d'idées, le **RCC** (l'ancienne prépension) ainsi que les **crédit-temps de fin de carrière** (plus connus sous le nom d'emplois d'atterrissage) doivent impérativement être préservés selon les résultats de notre enquête. Nous lutterons toujours pour garantir une fin de carrière à un âge décent et aussi aménagé que possible.

Une conclusion semble s'imposer de ces deux choix que vous avez sélectionnés : les travailleurs veulent résolument un travail de qualité, mais également une qualité de vie tout au long de leur carrière, des premiers jours aux derniers mois.

Les formations ne sont pas en reste : les travailleurs souhaitent presque à parts égales une augmentation du jours de formation par personne ainsi qu'une offre de formation claire de la part des employeurs. ■

Encore une fois, merci à tous pour votre retour constructif. Vos revendications sont connues et nous ferons en sorte des les porter haut !

Like us on **facebook**

Le SETCa Commerce a lancé sa propre page Facebook !

Vous avez des questions ? Vous voulez connaître l'actualité syndicale du secteur Commerce ? Vous souhaitez en savoir plus sur vos droits et obligations ? Vous vous posez des questions concernant vos conditions de travail ?

Sur cette page, vous pourrez retrouver toutes les informations concernant votre secteur, les futures actions, les résultats des élections sociales qui se rapprochent à grands pas...

Likez notre page et partagez-la au maximum !
 **SETCa Commerce**



Camp Jeunes FGTB

Viens refaire le monde avec nous !



Se retrouver entre jeunes pour refaire le monde, discuter de la justice sociale, du travail, de l'enseignement, de l'antifascisme, du féminisme et de la solidarité d'ici et d'ailleurs : voilà le programme du camp vacances de 4 jours organisé par les Jeunes FGTB. Cette année, la formation sera essentiellement axée sur les enjeux du syndicalisme de demain.



Ce programme alternant moments de formation et de convivialité réunit chaque année plusieurs dizaines de jeunes issus de milieux, de Centrales et de Régionales FGTB différentes. Le programme a été conçu par les jeunes eux-mêmes, sur base de leurs préoccupations syndicales et citoyennes, sur des questions bien d'actualité au sein de notre organisation.

Pour qui ?

Il est destiné aux jeunes étudiant-e-s, travailleur-euse-s avec ou sans emploi, délégué-e-s de 15 à 35 ans (sous réserve de l'accord de leur Centrale professionnelle et de l'autorisation parentale pour les militants mineurs).

Où ?

À l'auberge de jeunesse de Bouillon, route du Christ 16, 6830 Bouillon.

Quand ?

Du 29 juin au 2 juillet 2019, inscription obligatoire pour les 4 jours avant le 1^{er} avril !

Combien ça coûte ?

C'est 30 € (repas compris) par participant-e à virer sur le compte bancaire des Jeunes FGTB BE08 8778 0348 0113. Il faut absolument confirmer le paiement par mail à valerie.renard@jeunes-fgtb.be

Infos Pratiques

Des questions ? Où se procurer le programme détaillé et les formulaires d'inscription ? À qui faut-il remettre les documents ? Prends contact avec le permanent Jeunes FGTB de ta région :

1060	Bruxelles rue de Suède 45	Catherine 02 552 03
1400	Nivelles rue du Géant 4/2	Fabio 067 21 63 73
4000	Liège place St Paul 9-11	Lola 04 221 97 48
4800	Verviers Pont aux Lions 23, galerie des Deux Places	Simon 087 63 96 53
5000	Namur rue St Nicolas 84	Eglantine 081 64 99 54
6000	Charleroi bd. Devreux 36-38	Anthony 071 64 12 91
6700	Arlon rue Haute 42, 1000 Bruxelles	Valérie 02 506 83 92
7000	Mons rue Lamir 18-20	Florence 065 32 38 61
7100	Haine-St-Paul rue H. Aubry 23	Christophe 064 23 61 19
7500	Tournai rue du Crampon 14a	Morgane 069 88 18 04

Agenda

CENTRE

L'ASBL CEPRé vous invite à sa découverte littéraire

Autour du livre « Il faut tuer TINA » d'Olivier Bonfond, mercredi 27 mars 13h30 dans les locaux de la FGTB Centre, rue Henri Aubry 23 à Haine-St-Paul.

Inscriptions obligatoires : Sophie Mathieu - 064/23.72.90 sophie.mathieu@fgtb.be

CENTRE

L'ASBL CEPRé vous invite à sa formation

« Il faut tuer TINA - There is No Alternative : il n'y a pas d'alternative », jeudi 4 avril de 9h à 16h.

La célèbre expression de Margaret Thatcher est tout sauf vraie. Des alternatives au capitalisme et à la pensée unique néolibérale existent. Elles sont construites par des femmes et des hommes qui, partout dans le monde, se dressent contre l'injustice, les inégalités, l'oppression. Beaucoup de ces alternatives sont simples, cohérentes et, avec un peu de volonté politique, pourraient être mises en œuvre dès aujourd'hui.

Comment penser l'alternative et pourquoi agir si l'on part du principe que, de toute façon, « c'est foutu » et qu'on n'y pourra rien changer ? C'est le point de départ de notre journée de formation et de réflexion autour du livre : Il faut tuer TINA.

L'Histoire a montré qu'il est vain d'attendre passivement que nos dirigeants servent les intérêts des populations. Ce ne sont pas le bon sens ou l'intérêt général qui mènent le monde, mais les rapports de force. Face à la puissance organisée des transnationales et de la finance, il est temps que les peuples s'organisent, prennent en main leur destin et, par l'action collective, relèvent le défi du changement.

La formation sera dispensée par Olivier Bonfond, formateur CEPAG et auteur du livre « Il faut tuer TINA ». Celle-ci est

entièrement gratuite et le sandwich de midi est offert.

La formation se tiendra dans les locaux de la FGTB Centre, rue Henri Aubry 23 à Haine-St-Paul.

Inscriptions obligatoires : Sophie 064/23.72.90.

CENTRE

L'ASBL CEPRé vous invite à son petit-déjeuner d'échanges « La situation des Sans-abri à La Louvière », vendredi 19 avril à 9h30.

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

En avril, l'équipe d'animation vous propose de faire le point sur la situation des Sans-abri à La Louvière. Pour nous guider et nous informer sur ce thème nous recevons Stéphane Mansy, coordinateur du relais de La Louvière. Ensemble, nous réfléchirons aux actions qu'il est possible de mener sur la question.

La rencontre se tiendra dans les locaux de la FGTB Centre, rue Henri Aubry 23 à Haine-St-Paul.

Inscriptions obligatoires : 064/23.61.18.

CENTRE

L'ASBL CEPRé vous invite à son « Ciné mardi »

Mardi 16 avril à 13h30.

Tania Zimina (39 ans), une femme d'origine russe, et son fils Ivan (13 ans) sont arrivés en Belgique il y a huit ans et vivent depuis dans la clandestinité. Bien qu'ils soient bien intégrés, ils n'ont pas de papiers d'identité. Tania travaille en noir pour une société de nettoyage. Un jour, après l'école, sur le chemin du retour, Tania et Ivan se font contrôler par la police de l'immigration. La mère et le fils s'enfuient. Tania se fait prendre. Ivan y réchappe de justesse. La mère et le fils sont séparés. Tania est envoyée

dans un centre fermé pour sans-papiers. Parce qu'elle a peur qu'on retrouve Ivan, Tania usurpe l'identité de son amie et voisine biélorusse, Zina Boulbianik. De son côté, Ivan trouve refuge chez la vraie Zina. Tania va devoir affronter l'enfermement et l'isolement. Et puis, un jour, « ils » voudront l'expulser... Loin de son fils...

Réalisation : Olivier Masset-Depasse (2010) • 95 minutes • Dram • France, Angleterre, Russie (2009) • VF.

La projection du film se tiendra dans les locaux de la FGTB Centre, rue Henri Aubry 23 à Haine-St-Paul.

Inscriptions obligatoires : 064/23.61.18.

CHARLEROI

Atelier gratuit « Do it yourself »

Chaque mercredi après-midi, le centre de jeunes Taboo te propose un atelier complètement gratuit afin de fabriquer toi-même tes produits pour la maison et le corps. Mais aussi un focus sur le DIY, la cuisine et le jardin.

RDV le 3 avril à 14h pour faire soi-même son produit de vaisselle et ses éponges.

À venir : fabriquer son savon, son baume à lèvres et maquillage, son shampoing, ses produits pour le sol...

Inscription souhaitée au 0475/55.90.44 ou info@cjtaboo.be • CJ Taboo, rue Basslé 8, 6000 Charleroi.

LIÈGE

1^{er} mai syndical et associatif place St Paul

Ouverture du village associatif et syndical à partir de midi : saveurs d'ici et d'ailleurs, jeux pour enfants, expo, danse, animation musicale...

Concerts : 17h Los Pepes • 18h30 John L. • 20h Chiccos y Mendez.

On bloque déjà à l'agenda !

LIÈGE-HUY-WAREMME

Construction : paiement des cartes intempéries

Le paiement des cartes

intempéries couvrant la période du 01/01/2018 au 31/12/2018 s'effectuera par versement sur votre compte bancaire par la Centrale Générale nationale à partir du 25 Avril 2019.

Nous vous invitons à nous transmettre, à partir du 4 Avril, la (les) carte(s) reçue(s), après y avoir indiqué votre numéro de compte bancaire, soit par la poste, à nos guichets, à nos permanences ou auprès de nos sectionnaires.

Nos guichets place St Paul 13 à Liège sont ouverts 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 ainsi que le samedi 20 avril.

Les cartes peuvent également être rentrées lors de nos permanences extérieures qui seront organisées suivant le calendrier ci-dessous :

- Liège : place St Paul 13 à partir du mercredi 4 Avril de 9h à 12h et de 13h30 à 17h
- Huy : rue l'Apleit 12 (2^e étage), tous les mardis de 13h30 à 16h
- Waremme : rue du Baloir 5, tous les lundis de 15h à 17h

À partir du lundi 4 avril dans les permanences suivantes, suivant les jours habituels d'ouverture :

- Amay : rue Joseph Wauters 22
- Ans : rue Walter Jamar 357 (1^{er} étage)
- Aywaille : rue L. Libert 22
- Chênée : rue Neuve 18-24
- Flemalle : Grand Route 122
- Fléron : av. des Martrys 86
- Herstal : rue Large Voie 36
- Jupille : rue Chafnay 3-5
- Burenville : rue St Nicolas 251
- Liège-Roture : rue Roture 80
- Liège-St Léonard : rue Jonruelle 17
- Sclessin : rue de l'Île Coune 50
- Seraing : rue Paul Janson 41
- Visé : rue des Récollets 63

MONS BORINAGE

Centrale Générale FGTB Mons Borinage • Cérémonie de remise des médailles, le mardi 11 juin

+ de 25 ans d'affiliation : insigne d'argent + diplôme + de 45 ans d'affiliation : insigne d'or + diplôme

Pour nos membres, militants et délégués ayant plus de 25 ans d'affiliation à la Centrale Générale FGTB Mons-Borinage et qui n'ont pas reçu leur décoration.

Infos et inscription (indispensable) auprès de vos délégués ou de Virginie Cailleaux avant le 12 avril : tél. 065/22.14.00 - e-mail : virginie.cailleaux@accg.be

NAMUR

Formation « Alcool, drogue et addictions au travail : c'est décidé, j'agis ! »

Le bien-être au travail ? Certains travailleurs ne savent plus ce que cela veut dire et ont trouvé un autre moyen pour s'y sentir mieux. Certains vont prendre des médicaments, d'autres vont boire, certains vont passer des heures sur l'ordinateur... Ensemble, nous ferons un état des lieux de toute cette problématique et nous verrons comment contribuer à un mieux-être au travail... Car toutes les dépendances sont un risque immense pour soi... mais aussi pour les autres.

29 mars, 4 et 25 avril • 9h30 à 16h • FGTB Namur, rue Dewez 40 à 5000 Namur.

Infos et inscription : AFICo • 081/649.952 • info@afico.be

NAMUR

Formation d'orientation socio-professionnelle « Découvertes Horizons »

Cette formation, organisée du 23 avril au 28 juin, permet de développer une meilleure image de soi, elle apporte un soutien individuel et collectif face aux difficultés, et accompagne dans la création d'objectifs réalistes. Elle donne les outils essentiels à la réalisation d'un projet professionnel (décodage d'une offre d'emploi, CV, lettre de motivation, préparation à

l'entretien d'embauche...) et à une meilleure communication verbale et non verbale. En fin de formation, un stage en entreprise offre l'opportunité de valider le projet en milieu réel.

Deux modules organisés en parallèle :

À Ciney : Espaces asbl • zoning de Lienne 7, 5590 Ciney • Séances d'informations sur inscription les 25/03, 4 + 11/04.

À Dinant : Dinamo • place Saint Nicolas 7, 5500 Dinant • Séances d'informations sur inscription les 25/03, 5 + 16/04.

Infos et inscription : AFICo • 081/649.952 • info@afico.be

NAMUR

Formation de remobilisation « Postiv'emploi, positif en moi »

Du 13 mai au 21 juin, AFICo au vous propose un module court basé sur la technique des petits pas. Au départ de forces et de moyens que vous avez déjà en vous (ou presque), nous construirons ensemble des solutions rapides et faciles à mettre en œuvre vers une vie professionnelle plus positive. En 20 jours, chacun aura déterminé un objectif à court terme le rapprochant de l'emploi tout en ayant pris conscience des outils nécessaires à la recherche de celui-ci. Vous repartirez également avec une connaissance précise de partenaires proches qui pourront continuer à vous épauler dans votre réussite.

À Namur : rue Saint-Nicolas 84, 5000 Namur • Séances d'informations sur inscription les 15 et 26/04 + 6/05.

Infos et inscription : AFICo • 081/649.952 • info@afico.be

WALLONIE PICARDE

Permanences juridiques du SETCa - Ath

Le SETCa Wallonie Picarde informe ses affiliés que la permanence juridique sur le site de Ath ne sera pas assurée le jeudi 2 mai 2019.

Syndicats

Rédaction :

Syndicats
Rue Haute 42
1000 Bruxelles
E-mail : syndicats@fgtb.be

Nicolas Errante,
Rédacteur en chef
Tél. : 02 506 82 44

Aurélie 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
Mada Minciuna
Conny Demonie
Annelies Huylebroeck
Said Abajadi
Bart Heeckoute
Freya Dhooghe
Bryn Watkins
Arnaud Dupuis
Thomas Keirse
Karen De Pooter
Antonina Fuca
Céline Boogaerts
Gaëlle Boscolo
Alissa De Ceuninck
Sarah Baele

Photos :

iStock

Mise en page :

www.ramdam.be

EXCLUSIVEMENT POUR LES MEMBRES DE LA FGTB



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 01/01/19 et le 30/04/2019 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**

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

FGTB
Ensemble, on est plus forts

actel
AFFINITY