

Syndicats

MAGAZINE

MENSUEL | Année 73 | n° 9 Octobre 2019

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

FGTB

Baromètre

La FGTB prend la température

La situation socio-économique n'est pas au beau fixe. Une paupérisation généralisée, une situation économique en berne, un salaire minimum dont la valeur continue de baisser, un gouffre budgétaire béant et une sécurité sociale en souffrance... Ce constat, la FGTB le pose et le prouve dans son « Baromètre socio-économique 2019 ».

15-19

Sexisme au travail

Comment agir contre les comportements inacceptables ?

Coopératives

Pourquoi pas nous ?



6-7



10-13

Sommaire

Syndicats MAGAZINE

 @syndicatFGTB

 syndicatFGTB

 ABVV/FGTB

Actualités

Actions : Salaire minimum	4
En bref	5
Sexisme au travail et comportements inacceptables	6-7
Un premier pas timide vers une inspection sociale européenne	8
Peur de te faire dévorer par le monde du travail ?	9
Coopératives, pourquoi pas nous ?	10-13
Jeudi ? J'peux pas. J'ai débat !	14



Dossier : Baromètre

La FGTB prend la température	15-19
------------------------------------	-------

Vos droits : Quelles améliorations avons-nous obtenues pour le congé parental ?	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

 Inscrivez-vous à notre newsletter
www.fgtb.be

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

 Syndicats Magazine en ligne
www.syndicatsmag.be

 Syndicats Magazine
 Application mobile

Édito

Sauvons « notre cathédrale » !

Lorsque Notre Dame de Paris a brûlé, tout le monde s'en est ému et les milliardaires de France et de Navarre ont même ouvert généreusement les cordons de leur bourse pour sauver la vieille Dame.

Il y a une autre cathédrale qui brûle et menace de s'effondrer sans que personne ne s'en émeuve. Sauf nous, les travailleurs, qui en avons eu l'idée il y a plus d'un siècle et en avons jeté les bases en organisant la solidarité entre nous en lieu et place de la charité chrétienne ou du paternalisme patronal. Cette cathédrale, c'est notre bonne vieille Sécurité sociale qui fête cette année son 75^e anniversaire. La menace qui la guette touche les fondations, à savoir sa base de financement, mais aussi la toiture, c'est-à-dire la protection sociale qu'elle offre.

Des lézardes dans les fondations

Le gouvernement sortant a creusé de grands trous dans la Sécu sous forme d'économies budgétaires afin de combler un déficit public qu'il ne comblera d'ailleurs pas. C'est surtout la santé qui a trinqué, mais pas que : les pensions, le chômage n'ont pas été épargnés. Il en a aussi affaibli la structure en consentant des réductions de cotisations sociales aux employeurs (dont le tax-shift) que les nouveaux emplois espérés ne compensent pas. Pas assez, pas assez payés, pas d'assez bonne qualité : temps partiels, flexi-jobs, et autres emplois précaires ne rapportent pas assez, ni au travailleur, ni à la Sécu.

La Sécu est au bord du gouffre. Le trou de 3 milliards en 2019 devrait grimper à 6 milliards d'ici la fin de la nouvelle législature en 2024 et la dotation d'équilibre n'est garantie que jusqu'en 2020.

Des trous dans la protection

Si les chiffres ne sont pas assez parlants, les conséquences sociales, elles, sont bien visibles. Moins de remboursements pour les soins de santé : 7 % des Belges ont dû renoncer à des soins médicaux faute d'argent ; une moins bonne couverture chômage : un chômeur sur deux est en risque de pauvreté, des pensions trop basses, etc. Alors que la Sécu doit nous protéger tous de la misère, on constate au contraire une augmentation de la pauvreté, comme le relève notre dernier Baromètre socio-économique.

La plupart des allocations sociales minimales se situent sous le seuil de pauvreté.

Pire, des dizaines de milliers de jeunes et d'exclus du chômage sont sortis du champ de l'assurance sociale pour tomber dans celui de l'assistance, c'est-à-dire de la charité publique. Le nombre de personnes qui doivent vivre avec un revenu d'intégration versé par le CPAS a augmenté de manière dramatique pour ne pas parler du « succès » des banques alimentaires...

Un nécessaire refinancement

C'est vrai que le poids des pensions et de la santé va s'alourdir. Mais détricoter la protection sociale en aggravant la pauvreté n'est pas une solution. Le problème ne se situe pas au niveau des dépenses mais bien au niveau des recettes et c'est là qu'il faut trouver des remèdes.

Des emplois stables avec de bons salaires bruts sans entourloupes pour éviter l'ONSS, bien sûr, peuvent y contribuer. Mais il faut aussi envisager des recettes qui ne reposent pas presque exclusivement sur le travail. Nous lançons en tout cas d'ores et déjà un avertissement au futur gouvernement fédéral quel qu'il soit : si on ne prévoit pas de solution à long terme pour le financement de la Sécu, ce sera pour nous un casus belli. Et il ne faudra pas s'étonner de nous retrouver dans la rue et devant les entreprises. On ne va pas laisser détruire notre cathédrale !



Robert Verteneuil
Président



Miranda Ulens
Secrétaire générale

VOTRE SYNDICAT EN ACTION

SALAIRE MINIMUM

LA FGTB VEUT PLUS QU'UNE AUMÔNE



Plus de 150 militants de la FGTB ont mené une action de sensibilisation le 14 septembre dernier devant le siège de la Fédération des Entreprises de Belgique (FEB) à Bruxelles pour réclamer la signature rapide de l'accord sur le salaire minimum que la FEB retarde en la liant à un autre dossier.

Pour rappel, la FGTB a refusé de signer l'Accord interprofessionnel parce qu'il ne permettait d'augmenter le salaire minimum que de 1,1 %, soit 10 cents de l'heure. CSC et CGSLB étaient quant à elles prêtes à signer cet accord.

Le refus de la FGTB a permis de poursuivre les négociations avec les employeurs. Un accord est en vue sur une augmentation de 3,5 %, soit une augmentation de 1,1 % tout de suite et une autre, de 2,4 % de plus en avril alors que les autres organisations syndicales se seraient contentées de l'aumône de 10 cents/heure et reprochent à la FGTB d'avoir fait perdre de l'argent aux 68.000 travailleurs concernés. Pourtant, ces 3,5 % représentent 58 € bruts par

mois, c'est-à-dire bien plus que le manque à gagner pour ces travailleurs que le 1,1 % qui n'a pas encore été appliqué faute d'accord.

Le problème, c'est que la FEB lie la signature de cet accord à un autre accord concernant l'article 39 ter de la loi sur les contrats de travail qui prévoit d'utiliser un tiers des indemnités de licenciement pour augmenter l'employabilité du travailleur par des formations lorsque le préavis dépasse 30 semaines.

« Il y a une proposition extrêmement concrète qui est sur la table pour le salaire minimum et, mis à part quelques problèmes techniques de moindre mesure, on pourrait avoir un accord entre interlocuteurs sociaux », explique Robert Verteneuil, président de la FGTB. « Il semble un peu dangereux de lier ce dossier à un autre dossier, qui doit encore être discuté. Nous ne sommes pas opposés à en discuter, mais lier les deux dossiers c'est empêcher d'avoir un accord tout de suite sur le salaire minimum. Or, sur cette question-là, il y a urgence. »



La FGTB refuse de céder au chantage et continue le combat

La FGTB a refusé de céder au chantage inacceptable du banc patronal consistant à lier l'augmentation du salaire minimum à l'art.39 ter de la loi sur les contrats de travail amputant une partie des indemnités de préavis. Ce faisant elle a aussi rejeté l'augmentation indécente du salaire minimum de 1,1 % qui ne répond pas aux aspirations légitimes des travailleurs. D'autant plus que la proposition ne prévoyait aucune garantie d'augmentation ultérieure du salaire minimum au-delà de 1,1 % au 1^{er} novembre 2019. La FGTB a donc décidé de poursuivre son combat pour une augmentation substantielle des salaires les plus bas. Pour rappel, la FGTB revendique à terme un salaire minimum à 14 €/heure ou 2.300 €/mois.

EN BREF

LA FGTB DEMANDE VOTRE AVIS !

Notre époque voit l'évolution des modes de travail, la digitalisation, la robotisation, les plateformes, les nouveaux statuts, autant d'éléments qui doivent être analysés et pour lesquels nous devons impérativement nous préparer.

Dans la continuité de nos précédentes enquêtes « Technostress » (2013) et « Modern Times » (2014 et 2017), la FGTB lance une 3^e enquête Modern Times sur la sécurité au travail, la santé et le bien-être, la mobilité, le niveau salarial, les nouvelles formes d'organisation du travail, les formations, etc.

Les données que nous auront recueillies nous serviront pour tracer l'évolution depuis 2014 et agir.

RÉPONDEZ AU QUESTIONNAIRE :

➔ <https://fr.surveymonkey.com/r/NRST9SP?lang=fr>

INDEX SEPTEMBRE 2019

Indice des prix à la consommation	108,44
Indice santé	108,58
Indice santé lissé	106,76

En septembre 2019, l'indice des prix à la consommation est en baisse de 0,46 % par rapport à août 2019. En rythme annuel, l'inflation se chiffre à 0,80 %.

L'indice-pivot (107,20) basé sur l'indice santé lissé qui déclenche l'indexation de 2 % des allocations sociales n'a pas été dépassé. L'indexation des allocations sociales devrait se produire en janvier 2020 selon le Bureau du Plan.

CROATIE

LE GOUVERNEMENT RECULE SUR LA PENSION À 67 ANS

L'an dernier, le gouvernement croate avait élaboré une réforme des pensions dont les points principaux étaient le relèvement de l'âge de la pension de 65 à 67 ans, le renforcement du malus en cas de pension anticipée. Les syndicats totalement opposés à ces « réformes » ont lancé une campagne de pétitionnement destiné à récolter suffisamment de signatures pour organiser un référendum. Ils ont récolté 748.624 signatures, soit le double du minimum nécessaire.

Bien que la loi ait été votée et soit entrée en vigueur le 01.01.2019, le gouvernement a préféré reculer plutôt que d'organiser un référendum perdu d'avance. L'âge de la pension restera fixé à 65 ans.

LA FUTURE BANQUE COOPÉRATIVE NEWB VA LEVER DES FONDS

NewB est une coopérative belge qui travaille à la construction d'une banque éthique et durable en Belgique basée sur des valeurs et au service d'une société respectueuse de la planète et des droits humains. Plus de 52.000 personnes et 155 organisations ont montré leur soutien au projet.

Pour obtenir son agrément, NewB doit procéder à une augmentation du capital de la coopérative de 15 à 45 millions d'euros d'ici la fin 2019 de façon à respecter les exigences réglementaires en matière de fonds propres. C'est pourquoi NewB lancera très prochainement une souscription massive de parts coopératives. Les fonds seront versés sur un compte bancaire où seront bloqués provisoirement les fonds.



ERREURS DANS LA DISTRIBUTION DE SYNDICATS SUR LIÈGE

Suite à une erreur de BPost au niveau de l'étiquetage, des affiliés de la CSC de la province de Liège ont reçu notre magazine Syndicats du mois de septembre. Certains abonnés FGTB n'ont donc pas reçu le leur. Nous nous en excusons auprès d'eux même si nous n'en sommes pas responsables. Notre magazine est disponible en ligne sur

➔ www.syndicatmag.be ou via l'application  **Syndicats**.

Pour l'installer, il suffit de scanner ce QR code :



Sexisme au travail

Comment agir contre les comportements inacceptables ?

Lutter contre le sexisme et mettre en place un plan d'action contre les comportements inacceptables. Voilà l'intitulé d'un atelier organisé dans les locaux de la FGTB le 17 septembre dernier. Un programme intéressant quand on sait que 94 % des femmes ont déjà été confrontées au sexisme au travail et que celui-ci provoque une multitude de dégâts. Il mine la santé physique et psychologique des victimes, altère les facultés intellectuelles, la créativité, la productivité. Il porte atteinte à l'égalité de traitement dans l'entreprise et plombe les relations entre collègues. Les manifestations du sexisme au travail sont aussi multiples que ses conséquences. C'est pourquoi comprendre ce dont il s'agit est un premier pas pour apprendre à le débusquer, à le reconnaître.

« Comment agir contre les comportements inacceptables dans l'entreprise ? » C'est la question posée d'emblée par Claire Godding, notre oratrice. Claire fait partie de Jump, une entreprise sociale qui a pour vocation d'éliminer les inégalités entre les femmes et les hommes au travail, et de créer une société plus égalitaire. Autour de la table, plusieurs déléguées et délégués venus chercher des solutions pour faire face à des problèmes de sexisme qui minent leur entreprise, ainsi que des formatrices et formateurs en quête de ressources pour animer à leur tour des ateliers sur le sujet.

Le sexisme, c'est quoi ?

Tout le monde sait ce qu'est le sexisme, mais personne ne connaît ses limites, ses contours. Il est diffus, partout, sans être vraiment visible, complètement défini. Il est banalisé, avance souvent masqué, pourtant il est pratiqué par presque tous, autant par les hommes que par les femmes. Pour l'éradiquer du monde du travail, il faut donc commencer par apprendre à le reconnaître.

Celle ou celui qui est confronté au sexisme subit « une croyance, une attitude, un propos, un geste ou un comportement qui tend à stigmatiser, délégitimer ou inférioriser une personne en raison de son sexe et qui entraîne des conséquences préjudiciables ». Évidemment, ce sont les femmes qui en sont majoritairement les victimes, mais il ne faut pas négliger le fait que le sexisme touche aussi les hommes. En effet, les stéréotypes continuent de peser lourd sur ceux-ci : 40 % des hommes ont déjà entendu au travail des phrases dénonçant leur non-conformité aux « codes de la virilité ».

”

Laisser passer ce genre de commentaires (sexistes), ou ne pas relever des comportements déplacés, c'est faire le lit du sexisme violent et discriminant. En d'autres termes, c'est créer une atmosphère favorable et propice aux violences sexistes.

Du sexisme ordinaire au sexisme violent

Des paroles *anodines* jusqu'au viol ou au meurtre en raison du sexe, il existe une continuité entre les différentes formes de violences sexistes et les différents degrés de sexisme. On parle de « continuum des violences ». Cela ne veut pas dire que celui qui fait un commentaire sexiste deviendra un jour un violeur, mais cela signifie par contre que laisser passer ce genre de commentaires, ou ne pas relever des comportements déplacés, c'est faire le lit du sexisme violent et discriminant. En d'autres termes, c'est créer une atmosphère favorable et propice aux violences sexistes.

« Elle a ses règles ou quoi ? »

Qui n'a pas déjà vécu ou été témoin de ce genre de situations ? Une réflexion sur sa façon d'être habillée, un propos condescendant qui suggère que la place d'une femme serait plutôt à la maison auprès de ses enfants, une interpellation familière comme « cocotte » ou « ma belle », une petite blague à caractère sexuel au beau milieu d'une réunion, on a toutes et tous déjà vécu ou assisté à ce genre de comportements qui sont banalisés et font finalement partie de la philosophie de notre société. Toute la problématique réside dans l'habitude qu'ont les femmes de voir leur vie jalonnée de ces remarques, du silence qui les entoure, de la résignation, et parfois de la soumission ou de la peur qui en découle. Et un fait est clair : beaucoup de personnes pensent encore que le sexisme n'est pas un problème sérieux.

« On ne peut plus rire de rien ! »

84 % des travailleurs aiment rire au travail. Cela prouve bien que l'humour est important, autant pour les hommes que pour les femmes. Mais peut-on rire de tout avec tout le monde ? Non. Nos collègues sont des gens que l'on ne connaît pas toujours suffisamment pour savoir où se situe la limite de leur sensibilité. Les chiffres le prouvent encore : un travailleur sur cinq a déjà vécu l'humour comme quelque chose qui les a isolés et leur a fait du mal.

La règle d'or pour savoir si on est drôle

En matière d'humour, il n'y a pas d'objectivité. L'humour peut rassembler, mais il peut aussi isoler, moquer, harceler. Comment savoir si on est drôle ? Il n'y a qu'une seule règle à retenir : c'est le récepteur qui donne le sens. C'est celui ou celle à qui la blague est destinée qui est la seule personne à pouvoir juger si elle trouve ça « marrant » ou non. Même si le but de la plaisanterie n'est pas de blesser, si le récepteur se sent touché, la seule chose à faire par l'auteur de la « blague » est de s'excuser.

Quand ça va plus loin que l'humour...

Selon une enquête réalisée par Jump, 23 % des femmes interrogées rapportent qu'elles ont été harcelées ou ont subi des agressions physiques sur leur lieu de travail. Les injures sont aussi légion. 18 % des injures sexistes sont proférées sur le lieu de travail. Les femmes sont dix fois plus exposées à ces injures que les hommes.

Et pourtant personne n'en parle. La loi du silence règne dans la plupart des entreprises. La plupart des victimes n'en parlent pas à leur direction ou supérieur·e·s hiérarchiques parce qu'elles pensent que cela ne sert à rien. Elles se sentent impuissantes pour faire face à la situation. Le message est récurrent : « *Ce gars-là est probablement protégé.* » Souvent ce sont donc les victimes qui quittent leur poste, demandent à changer de service ou démissionnent de leur entreprise. Tandis que les auteurs ne sont pas inquiétés.

Qui peut agir et comment ?

Alors en fin de compte, comment faire pour que le problème du sexisme soit pris en charge dans son entreprise ?

Tout d'abord les collègues. En tant que témoin direct, si un collègue montre son soutien à la victime d'un propos ou d'un comportement déplacé, celle-ci se sentira moins seule et osera peut-être plus facilement en parler. Le collègue témoin peut tout à fait aussi montrer sa désapprobation à l'auteur quant à la remarque ou au geste que ce dernier vient d'avoir.

Autre acteur, la direction. Très souvent c'est la hiérarchie qui donne le ton, qui insuffle l'ambiance qui règne dans une entreprise. Si les directeurs se permettent certains comportements déplacés, il est à parier que cela aura des répercussions sur l'attitude des hommes de l'entreprise, qu'ils soient managers, chefs d'équipe ou collaborateurs. Le management devrait donc être conscient de l'exemple qu'il montre et adopter une attitude irréprochable. Mieux, il peut prendre des initiatives contre les discriminations dans son entreprise, ce qui aura un effet positif sur le personnel. Cela peut passer par la formation du management et du personnel, la mise en place de bonnes pratiques, l'installation d'un dispositif d'alerte, par exemple un « bouton d'urgence » qui peut être actionné par la victime d'un comportement sexiste.

La délégation syndicale a évidemment aussi un rôle à jouer. Elle sensibilisera le personnel à la question du sexisme et informera le personnel sur ce que dit la loi. Elle pourra aussi intégrer le sexisme dans le dialogue social, amener le sujet à l'ordre du jour du CPPT, rappeler à l'employeur ses obligations, sans oublier également de prendre en charge les victimes et les accompagner en justice. ■

Autorité Européenne du Travail (ELA)

Un premier pas timide vers une inspection sociale européenne



La Commission Juncker avait annoncé en 2017 la création d'une Autorité Européenne du Travail pour lutter contre le dumping social. Ce sera à la Commission von der Leyen de la mettre concrètement en place. L'Autorité Européenne du Travail dont le siège sera établi à Bratislava (Slovaquie) est l'embryon d'une inspection sociale européenne mais à ce stade elle n'en a pas l'autorité et son rôle sera de faciliter la coordination entre les autorités nationales en misant sur leur bonne volonté. C'est un bon début mais encore insuffisant.

17 millions de personnes en moyenne dans l'Union Européenne travaillent dans un autre pays que le leur. Cette mobilité, les différences de niveaux de salaire et l'absence d'harmonisation des systèmes de sécurité sociale et des régimes fiscaux, permettent à des employeurs de tirer profit de la situation. C'est la porte ouverte à toutes sortes d'abus : faux indépendants, détachements abusifs, sociétés boîtes-aux-lettres destinées à profiter à la fois d'un droit social moins favorable et d'avantages fiscaux. C'est ce que l'on appelle le dumping social.

Suite aux plaintes de divers pays membres, la Commission européenne a dû réagir en mettant en place l'Autorité Européenne du Travail, organe supranational qui pourrait un jour devenir une inspection sociale européenne mais n'en a pas encore aujourd'hui les attributs.

Ce que l'AET pourra faire

Les missions de l'AET seront d'assister les États dans l'application et la bonne exécution des règles européennes en matière de mobilité du travail. Les missions de l'AET sont de :

- faciliter l'accès des particuliers et des employeurs à l'information sur leurs droits et leurs obligations, ainsi que sur les services pertinents ;
- soutenir la coopération entre les pays de l'UE en ce qui concerne l'application transfrontière du droit de l'union applicable, y compris en facilitant les inspections communes.

Les aspects positifs sont que l'AET permettra aux autorités nationales de bénéficier d'une plateforme technique et opérationnelle afin d'échanger des informations, de développer des bonnes pratiques, d'effectuer des inspections sociales ainsi que de régler d'éventuels différends. Le fait que chaque Etat membre désigne un agent de liaison national permettra,

si pas complètement, de résoudre les problèmes de barrière linguistique et d'accélérer les procédures.

Ce que l'AET ne pourra pas faire

L'AET pourra suggérer aux États membres une inspection commune à propos d'un possible cas de fraude ou d'abus mais les États pourront la refuser. L'AET n'aura aucun pouvoir contraignant. Elle fournira tout au plus un service de médiation en cas de litige transfrontalier.

Positif mais insuffisant

L'établissement de cette nouvelle Autorité Européenne du Travail est bienvenue et rencontre un souhait exprimé de longue date par la FGTB. L'inclusion du secteur du transport routier — exclu de la nouvelle directive détachement — représente une avancée majeure notable. Cependant, même s'il s'agit d'un bon début, le succès de l'institution dépendra largement de la bonne volonté des États membres. ■

En 2015, l'UBT-FGTB a déposé plainte contre l'entreprise de transport RMT de Tessenderlo pour compte de cinq travailleurs bulgares qui, malgré le fait qu'il travaillaient tout le temps en Belgique, ne recevaient qu'un salaire bulgare. « Si l'AET avait fonctionné au moment où nous avons constitué le dossier, explique Frank Moreels, président de la centrale FGTB du transport UBT, mais aussi de la fédération européenne du Transport ETF, tout aurait été plus simple pour compléter un dossier bien argumenté ». L'UBT a eu gain de cause auprès de la Justice belge mais il aura fallu des années de procédures juridiques.

Cas fréquents d'abus endurés par des travailleurs détachés :

- des travailleurs détachés payés significativement moins que les travailleurs locaux ;
- la retenue de pécules de vacances et d'indemnités de maladie ;
- des entreprises ne payant pas les cotisations à la sécurité sociale ;
- des faux détachements par des entreprises n'ayant aucune activité économique dans leur pays d'origine.

Jeunes

Ta recherche d'emploi ? Tes droits en tant que jeune travailleur, jobiste, étudiant ? Ne reste pas seul et rejoins-nous !

Pas facile de s'y retrouver, quand on débute dans le monde du travail ! En tant que jeune, tu as peut-être des questions et des doutes sur tes droits, ton salaire, tes horaires. Ne reste pas seul. À plusieurs, c'est plus facile de ne pas se faire « dévorer » par le monde du travail !

Peur de te faire dévorer par le monde du travail ?

SI TU ES ÉTUDIANT, SYNDIQUE-TOI GRATUITEMENT ET PARTICIPE À NOTRE SONDAGE SUR LES SOLUTIONS POUR AMÉLIORER LES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL DES ÉTUDIANTS!

JEUNES FGTB

Tu souhaites en savoir plus sur nos revendications ?
Participer à nos actions ? T'inscrire à notre newsletter ?
T'affilier gratuitement ?

* Te permet d'être défendu.e en cas de problème dans le cadre de ton apprentissage ou job étudiant.

JEUNES-FGTB.BE
SUNIRLUTTERGAGNER.BE

Editeur responsable: Angèle Sociacittano - rue Haute 42 - 1000 Bruxelles

Pourquoi t'affilier aux Jeunes FGTB ?

Les syndicats sont de grandes organisations qui défendent les intérêts des travailleurs, partout où c'est possible, sur le principe de la solidarité entre les membres. Ils jouent également un rôle d'information des travailleurs en matière de législation sociale. Ils peuvent être amenés à défendre en justice leurs membres, notamment en cas de conflit avec un employeur. La loi leur reconnaît également le droit d'entreprendre des actions légales et de conclure, au nom des travailleurs qu'ils représentent, des conventions collectives de travail.

Les syndicats sont également chargés du paiement des allocations de chômage à leurs membres. Enfin, ils peuvent aider les demandeurs d'emploi, lors des contrôles de disponibilité et d'effectivité de recherche d'emploi menés par l'Onem.

Étudiant et jobiste ? Participe à notre enquête !

De plus en plus d'étudiants et d'étudiantes travaillent afin de payer leurs études et subvenir à leurs besoins. En 2018, on comptait ainsi plus de 500.000 jobistes. Hélas, la législation du travail est complexe et l'exploitation des jeunes est réelle. Alors que les patrons et les gouvernements de droite s'en félicitent, nous pensons au contraire qu'il est grand temps de changer les choses et d'améliorer les conditions de vie et de travail des jobistes !

Aide-nous à construire des revendications et des actions en répondant à notre enquête !

En septembre, les Jeunes FGTB ont lancé une grande enquête sur les préoccupations des jobistes. Nous avons sélectionné 13 revendications qui concernent tant le salaire que les conditions de travail, la mobilité ou la sécurité au travail. Parmi ces 13 revendications, à toi de nous dire lesquelles te préoccupent le plus.

En participant, tu t'inscris pour un tirage au sort qui te permettra peut-être de gagner deux places pour ton festival préféré (Dour, la Fête des Solidarités ou Manifiesta) en 2020 !

👉 <https://jeunes-fgtb.be/fr/participe-notre-grande-enquete-sur-les-proccupations-des-jobistes/>



S'UNIR, LUTTER, GAGNER

Une affiliation gratuite te permet d'être informé.e, défendu.e et représenté.e en cas de problème dans le cadre de ton apprentissage, job étudiant ou pendant ta recherche active d'emploi.

N'hésite plus ! 👉 <https://jeunes-fgtb.be/fr/me-syndiquer>



Coopératives, pourquoi pas nous ?

À l'initiative du CEPAG et de l'ASBL PropageS, l'ancien siège de la première coopérative de Belgique, à savoir le bâtiment du Progrès à Jolimont, devenu le siège de la régionale FGTB du Centre, accueillait le 20 septembre dernier une journée de réflexion sur le thème « Coopératives, pourquoi pas nous ? ».

Chaque année en effet, des dizaines d'entreprises viables ferment, soit parce que le patron-proprétaire ne trouve pas de successeur parmi ses proches ou de repreneur, soit parce que la direction a mal géré son affaire ou a décidé de délocaliser pour maximiser son profit.

Partout en Europe, les coopératives nées d'entreprises de ce genre, reprises par les travailleurs, fleurissent à la faveur d'une législation propice. Alors, pourquoi pas chez nous, qui avons été dans le passé à la pointe de la coopération ?

Qu'est-ce qu'une coopérative de production ?

C'est une entreprise industrielle qui appartient aux travailleurs pour autant qu'ils soient « associés », c'est-à-dire qu'ils détiennent une majorité des parts du capital. La minorité pouvant appartenir provisoirement à un tiers investisseur public ou un fonds ad hoc lié au mouvement coopératif.

La finalité d'une coopérative n'est pas l'accumulation du capital. Le profit nécessaire à sa pérennité, est en partie redistribué soit aux seuls coopérateurs, soit à tous les travailleurs, en partie réinvesti.

Même s'il y a une direction opérationnelle restreinte (élue) pour le management au jour le jour, la direction stratégique est assumée collectivement par l'assemblée des coopérateurs sur base d'un homme, une voix, y compris parfois les non coopérateurs. Les coopératives accordent la priorité à l'humain (salaire, bien-être au travail) et au développement durable.

Je n'achète qu'à la Coopérative
et je m'en trouve très bien
Juste prix - Ristourne - Oeuvres de Solidarité



Société
Générale
Coopérative

Usines
à
Micheroux

Je préfère les produits coopératifs de qualité excellente, fabriqués par les travailleurs des usines de Micheroux, payés au tarif syndical.

Chocolat S. G. C.

Margarine S. G. C.

Confitures S. G. C.

Sirops S. G. C.

Chicorée S. G. C.

Chaussures S. G. C. :- Crèmes Chaussures S. G. C.

Pantoufles S. G. C. :- Chapeaux S. G. C.

Coopératives de production

Pourquoi ça marche ailleurs ?

En Wallonie, il y a des tas de coopératives, notamment d'agriculteurs et de consommateurs, mais pour ainsi dire pas de coopératives de production. De rares expériences ont échoué. Pourquoi, alors qu'en Italie et en France les coopératives de production cartonnent et ont en moyenne une meilleure durée de vie que les entreprises « capitalistes » ? C'est que dans ces deux pays, le cadre légal les favorise et que le mouvement coopératif est bien organisé pour aider les jeunes coopératives.

En France, le mouvement coopératif est bien ancré dans les secteurs de l'industrie et de la production. Mais les coopératives sont aussi présentes dans d'autres secteurs comme le commerce (par ex. les magasins U), les services et le système bancaire. On en compte plus de 2.300. C'est que les SCOP (Société Coopérative et Participative) bénéficient d'un très bon réseau, de structures de représentation et d'accompagnement, qu'il s'agisse des fédérations professionnelles sectorielles, des unions régionales ou encore au niveau national de la Confédération générale des SCOP.

Des avantages fiscaux

Outre cet encadrement les Scop bénéficient d'avantages fiscaux et légaux.

La loi prévoit que si les salariés ne peuvent pas à eux seuls réunir le capital de départ nécessaire pour le fonctionnement de l'entreprise, un investisseur non coopérateur peut intervenir pour plus de la moitié du capital sans perte des avantages fiscaux. Les salariés ont 7 ans pour reprendre la majorité des parts sur leurs deniers ou sur les réserves de la Scop.

La loi donne aux Scop certains avantages : un accès préférentiel aux marchés publics à offre égale, une exonération de la taxe CET (contribution économique territoriale), une exonération de l'impôt des sociétés sur la part des bénéfices redistribués aux salariés ou réservés à l'investissement.

De même, en cas de transmission d'une entreprise aux salariés par le patron, celui-ci bénéficie d'une réduction d'impôts sur les plus-values réalisées.

Tous pour un

Ce sont surtout la solidarité entre coopératives et les aides régionales qui donnent le coup de pouce nécessaire au lancement des coopératives. Les coopératives existantes réservent une petite part de leur chiffre d'affaire pour alimenter un fonds de crédit aux coopératives. Elles ont mis sur pied plusieurs organismes financiers de crédit, d'investissement, ou de cautionnement de prêts, pour aider au démarrage de nouvelles coopératives. Des organismes financiers publics comme le Crédit Coopératif ou la Caisse des Dépôts et Consignations offrent des crédits avec garantie ou doublent les aides régionales.



Coopératives en Italie

Protégées par la Constitution, aidées par la loi et les réseaux

En Italie, l'encouragement à la création de coopératives est carrément inscrit dans la constitution de 1948. Les 80.000 coopératives comptent 9 millions de membres et représentent un secteur à part entière à côté de l'industrie, de l'agriculture et du secteur public, soit 8 à 9 % du PIB.

Elles œuvrent dans tous les domaines, la consommation, l'agriculture, les banques, la production industrielle, mais pour un bon tiers dans la grande distribution. Un autre secteur est très développé, parfois en sous-traitance au service public : l'aide aux personnes (wellfare), maisons de repos, crèches, réinsertion professionnelle de toxicomanes, d'ex-détenus, de réfugiés et d'handicapés physiques ou mentaux. En Italie, on a en effet fermé les asiles d'aliénés ainsi que les écoles spéciales pour éviter la ghettoïsation de ces publics cibles.

Pour se lancer dans un projet de reprise de leur entreprise sous forme coopérative, les Italiens peuvent d'abord utiliser « les amortisseurs sociaux » c'est-à-dire les allocations de chômage qui leur sont avancées. On compte que pour 1.000 € avancés, l'État en regagne 7.000 après 10 ans grâce à l'emploi sauvé et aux revenus générés par le travail et l'activité de l'entreprise.

Les Régions interviennent aussi. En Toscane, les coopératives peuvent répondre aux appels d'offres publiques et une petite part en sont réservées aux coopératives d'insertion à l'emploi.

Et puis il y a le soutien des fédérations nationales de coopératives. Legacoop, la fédération liée historiquement aux partis progressistes, fournit l'accompagnement et les crédits. Toutes les coopératives affiliées doivent reverser 3 % de leurs bénéfices pour alimenter un fonds d'aide et de garantie.



La grande cour des petits

Les coopératives de production ne peuvent pas compter sur d'énormes capitaux. C'est pourquoi leur « terrain de jeux est limité et elles ne peuvent pas jouer dans la cour des grands », explique Michel FAMY, Directeur de la Délégation CFG Scop de PACA et de l'URSCOOP Paca et Corse. Mais la majeure partie du secteur industriel est constitué de PME... Autant dire que la cour des petits est grande... Mais avec un cadre légal et fiscal favorables et une bonne structure d'appui, il est possible de mettre en place un système de production « non profit », démocratique, respectueux de l'humain et de l'environnement, alternatif au capitalisme.

Reste un ingrédient indispensable : le volontarisme. Il faut l'étincelle pour lancer le projet et la ténacité pour le mener à bien. Il faut aussi dépasser les réticences idéologiques des travailleurs qui préfèrent la sécurité du statut de salarié

dans l'obéissance à l'employeur, tempérée par un contrôle ouvrier assez relatif dans les PME-PMI, plutôt que de devenir coopérateur associé, c'est-à-dire un peu « patron ».

Les syndicats ont toujours été et restent la plupart du temps associés ou à l'initiative des coopératives mais ils peuvent s'inquiéter de voir une démocratie interne à l'entreprise court-circuiter la représentation syndicale des travailleurs. Tous les interlocuteurs s'accordent pourtant à dire qu'il n'y a pas d'incompatibilité parce que coopératives ou non, les mêmes problèmes se posent dans les entreprises et s'il y a des travailleurs « associés », il y en a aussi qui choisissent de ne pas l'être. Et il y a surtout en commun entre coopération et syndicalisme la même volonté de changer le monde, fût-ce par le bas.

En Wallonie

Des aides existent

Des aides sont bien prévues depuis peu mais elles sont encore un peu chiches pour constituer un puissant levier et il n'y a pas de grande structure coopérative en soutien.



Le dispositif BRASERO

Le premier mécanisme vise à permettre aux coopératives de faire appel à un « tiers » investisseur qui peut acquérir des parts pour compte des fondateurs afin de pouvoir leur revendre petit à petit. La SOWECSOM* pourra jouer ce rôle en doublant le capital apporté par les coopérateurs, avec un plafond à 200.000 € (donc 400.000 € au total). Les travailleurs auront 5 ans pour en racheter au moins la moitié, par exemple en reversant les dividendes versés aux coopérateurs ou en versant chaque mois un montant fixe ou un mixte des deux.

Le microcrédit « collectivisé »

Le second mécanisme mis en place propose un système de microcrédits (de maximum 25.000 €) aux travailleurs qui souhaiteraient reprendre leur entreprise (ou en développer une nouvelle) afin de capitaliser celle-ci. La SOWALFIN garantira les prêts octroyés à concurrence de 75 %.

Les deux mécanismes sont cumulables et ajustables en fonction des situations particulières. Ainsi, des travailleurs peuvent contracter un crédit afin d'acquérir des parts et valoriser cet apport afin qu'il soit doublé par la SOWECSOM dans le cadre de l'article 430. Les travailleurs associés continueront à relever de la sécurité sociale des travailleurs même s'ils occupent des fonctions au sein de leur conseil d'administration.

Les obligations des coopératives de travailleurs associés

Les entreprises devront bien sûr respecter les règles de la coopération :

- distribution de dividendes limitée à 6 % nets de la valeur de la part ;
- aucun coopérateur, quel que soit son apport, ne pourra détenir plus de 10 % des voix. Les travailleurs, même minoritaires en capital, disposeront toujours de la majorité des voix.
- les bénéfices seront répartis comme suit :
 - une partie affectée aux réserves,
 - une partie aux coopérateurs sous forme de dividendes,
 - une troisième partie à l'ensemble des travailleurs (qu'ils soient coopérateurs ou non). ■

Des ASBL comme PropageS, Agence-Conseil en économie sociale, peuvent assurer l'accompagnement de ces projets

➔ www.propage-s.be

* La SOciété Wallonne d'Economie SOciale Marchande a été créée en 1995 à l'initiative de la Wallonie et des organisations syndicales. Filiale spécialisée de la SRIW, elle agit comme un invest public auprès des entreprises respectant les critères de l'économie sociale.



JEUDI ? J'PEUX PAS J'AI DÉBAT !

Depuis septembre, L'École Syndicale* propose un nouveau concept de jeudis - débat ! L'idée ? Créer un espace de réflexion et de débat ouvert à tous et gratuit qui permette de décoder des sujets d'actualité : entre urgence climatique, urgences sociales et à la veille d'élections sociales importantes, les dossiers brûlants ne manquent pas...

Pour alimenter la réflexion sur les grands enjeux qui parcourent nos sociétés, l'École syndicale vous a concocté un programme de soirée-débats riche et diversifié. Des dates à noter impérativement dans votre agenda pour une fin d'année riche en opinions et en militantisme ! Et une excuse toute trouvée : « *Jeudi ? J'peux pas. J'ai débat !* »

Nouveau programme... Et surtout nouveau lieu : cette année, les jeudi-débats de l'École Syndicale ont lieu au Dk, le nouveau lieu militant de Saint-Gilles, investi par les Actrices et Acteurs des Temps Présents. Une opportunité supplémentaire de créer du lien et du militantisme au cœur de la ville.

Prochain rendez-vous de cette programmation : ce 7 novembre dans le cadre de la Fureur de Lire, vous aurez l'occasion d'apprendre et d'échanger sur les changements sociétaux à mettre en œuvre face au dérèglement climatique, avec un débat autour du livre « Deux degrés », écrit par Edwin Zaccai (IGEAT - ULB).

Petit résumé des prochaines soirées

07/11 Soirée Fureur de lire : « Deux degrés. Les sociétés face au changement climatique. » d'Edwin Zaccai

Débat sur les changements sociétaux à mettre en œuvre face au changement climatique, au départ du livre écrit par Edwin Zaccai (Université Libre de Bruxelles, IGEAT).

Un exemplaire du livre sera remis aux 30 premières personnes présentes, profitez-en !

28/11 « Travailler, oui. Souffrir, non. », l'étape bruxelloise de la campagne 2019 du CEPAG

Voilà plus de 10 ans qu'au sein des formations CEPAG, les travailleurs et travailleuses expriment une dégradation de leurs conditions de travail et une précarité grandissante... Jusqu'à rendre, parfois, le travail insoutenable. C'est cette situation que dénonce le CEPAG au travers de cette campagne en rendant la parole aux travailleuses et travailleurs. Transformer le travail dans le respect des salarié.e.s, c'est transformer le monde et la société (plus d'informations sur : www.cepag.be)

12/12 « Jeunes, chômeurs, Articles 60, etc. Tous coupables ? »

Petite animation théâtrale suivie d'un débat sur les difficultés rencontrées par les jeunes et les chômeurs sur le marché de l'emploi, en présence d'Yves Martens (Collectif Solidarité contre l'Exclusion). Organisé par le Groupe Résiste ! (collectif de chômeurs militants) et les Jeunes FGTB de Bruxelles.

L'École syndicale de Bruxelles vous attend nombreux et nombreuses au cours de ces trois derniers rendez-vous de l'année 2019 ! Pour toute information complémentaire, consultez le site ➔ centraleculturellebruxelloise.be

JEUDI ? J'PEUX PAS J'AI DÉBAT !

07/11

DK* - 19 > 21:00

Fureur de lire : « Deux degrés »

écrit par Edwin Zaccai

28/11

DK* - 19 > 21:00

«Travailler, oui. Souffrir, non !»

Soirée campagne CEPAG

12/12

DK* - 19 > 21:00

**Chômeurs, jeunes, articles 60...
Tous coupables ?**

Soirée organisée par le groupe Résiste !
et les Jeunes FTGB Bruxelles

*DK - Rue du Danemark n°70b - 1060 BXL

Organisé par **L'École Syndicale de Bruxelles**
En partenariat avec **les Actrices et Acteurs des Temps Présents**

* L'École syndicale de Bruxelles est une initiative de la Centrale Culturelle Bruxelloise, avec le soutien de la FGTB de Bruxelles, du Centre d'Éducation Populaire André Genot (CEPAG) et de la Fédération Wallonie Bruxelles.

Baromètre



La FGTB prend la température

Une paupérisation généralisée, une situation économique en berne, un salaire minimum dont la valeur continue de baisser, un gouffre budgétaire béant et une sécurité sociale en souffrance... La réalité socio-économique belge n'est pas belle à voir, contrairement à ce que le Gouvernement MR-NVA a voulu nous faire croire. Ce constat, la FGTB le pose et le prouve dans son « Baromètre socio-économique 2019 », présenté lors de la journée internationale du travail décent. Cette analyse économique et sociale du pays intervient cette année en l'absence d'un gouvernement fédéral et d'une déclaration de politique générale. La FGTB n'entend pas attendre que « la messe soit dite » et a décidé de proposer un véritable cahier des charges pour le futur Gouvernement.

Trois domaines d'action prioritaires : pouvoir d'achat, sécurité sociale, budget. Et des mesures. C'est en cela que se résume ce « cahier des charges ».

En ce qui concerne le pouvoir d'achat, la FGTB insiste pour l'augmentation du salaire minimum à 14 €/heure, une pension à 1.500 € minimum et correspondant à 75 % du salaire moyen du travailleur ainsi que le relèvement des allocations sociales au-dessus du seuil de pauvreté.

En matière de sécurité sociale, elle exige un refinancement correct de la sécurité sociale qui permette d'assurer la protection des citoyens contre les accidents de la vie et l'explosion des nouvelles pathologies.

Enfin, sur le plan budgétaire, la FGTB plaide pour la mise en place d'une grande réforme fiscale qui mette à contribution ceux aux épaules les plus robustes.

Le gouffre budgétaire ne peut être utilisé comme prétexte pour voler à nouveau dans la poche des travailleurs.

Comme chaque année le baromètre de la FGTB présente une analyse précise et complète de la situation économique et sociale de la Belgique.

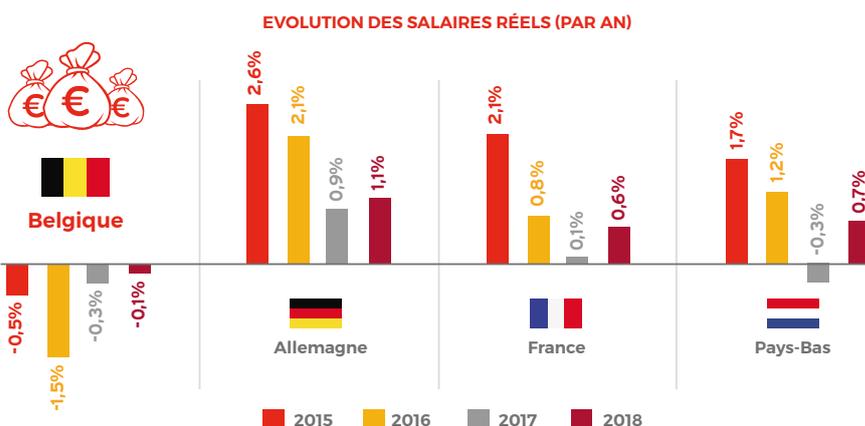
Retrouvez notre baromètre en intégralité sur www.fgtb.be

Pauvreté

La population est généralement plus pauvre

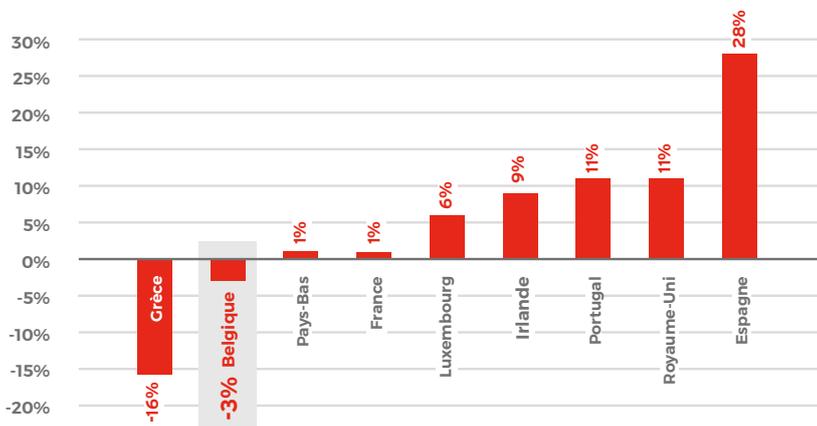
Malgré l'indexation, le salaire réel des travailleurs a diminué entre 2014 et 2018

Malgré l'indexation automatique des salaires, les salaires réels (c'est-à-dire les salaires moins l'inflation) ont régressé de 2,4 % depuis 2014. En Allemagne, sur la même période, les salaires ont progressé de près de 7 %. En France et aux Pays-Bas, de plus de 3 %.



Source: OIT Rapport mondial sur les salaires, 2018/2019; Benchmarking Working Europe, ETUI, 2018.

EVOLUTION SALAIRE MINIMUM (en termes réels 2010-2019)



Source : Eurofound, 2019.

La « valeur » du salaire minimum a diminué en Belgique et en Grèce (elle a augmenté en Europe)

Le salaire minimum en termes réels (en tenant compte de l'inflation), a également perdu de sa valeur. Outre la Grèce, la Belgique est le seul pays de l'UE où le salaire minimum a perdu de la valeur entre 2010 et 2019.

Toujours plus de « travailleurs pauvres »

Un quart de million de Belges sont en risque élevé de pauvreté ou d'exclusion sociale (ils gagnent moins de 60 % du revenu médian) alors qu'ils ont un emploi. Cela représente cinq pourcents des 4,8 millions d'actifs de notre pays. Au cours de ces dix dernières années, le nombre de travailleurs pauvres a augmenté de plus de 16 %.



PART DE TRAVAILLEURS PAUVRES (2017)



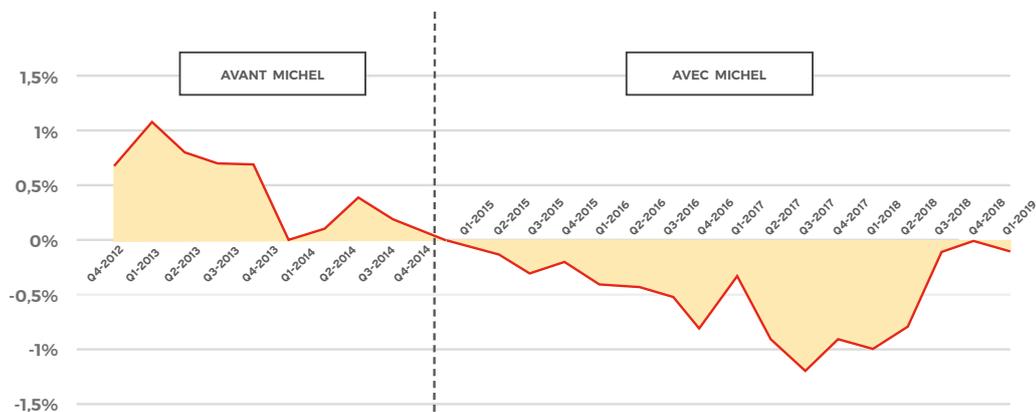
Source : Eurostat, 2019.

Une situation économique préoccupante

Quatre années perdues en termes de croissance économique et de création d'emploi. Avant la prise en fonction du Gouvernement Michel, l'économie belge progressait mieux que la moyenne de la zone euro.

Mais les recettes libérales — économies, diminution de l'investissement public, réduction des salaires ou des avantages — ont eu un impact désastreux sur la croissance. Le graphique ci-dessous montre la croissance économique belge comparée à la moyenne de la zone euro. Au quatrième trimestre 2012, la croissance belge était supérieure de 1 % à la moyenne de la zone euro, à partir de 2015, elle était inférieure à la moyenne de la zone euro.

PERFORMANCE DE LA BELGIQUE PAR RAPPORT A LA ZONE EURO



Source : Eurostat, 2019.

Ce que le gouvernement sortant a réussi à faire, c'est un tax shift manqué. Les grandes fortunes continuent de bénéficier d'une fiscalité très favorable. Par contre, un grand nombre de personnes ont été exclues du droit à des allocations sociales et doivent se tourner vers les CPAS pour survivre. Le risque de pauvreté pour certains groupes de la population a considérablement augmenté.

En tant que FGTB, nous demandons donc :

- un glissement de la fiscalité vers les revenus de la propriété et du capital un réel impôt sur les fortunes, l'instauration d'une taxe sur les plus-values, un prélèvement sur les transactions financières, un impôt des sociétés européen minimum de 25 % ;
- un statut qui protège les demandeurs d'emploi de l'insécurité, qui leur permette de chercher un emploi correspondant à leurs attentes et à leurs capacités. Pour les demandeurs d'emploi, le risque de pauvreté est déjà intolérablement élevé, alors comment ose-t-on dire que ces personnes ont besoin « d'être stimulées » dans leur recherche d'emploi ? La pénurie de main d'œuvre est en fait une pénurie de qualifications. C'est pourquoi la FGTB insiste sur la nécessité d'investir dans l'accompagnement et la formation des demandeurs d'emploi.

Une gouffre budgétaire béant !

Les recettes libérales et patronales portées par le Gouvernement MR/N-VA ont montré toute leur inefficacité. Réductions de cotisations sociales par-ci et cadeaux fiscaux par-là auront gravement grevé les budgets de l'État. À situation inchangée, le trou budgétaire de notre pays s'élèvera à **12 milliards en 2024 !**

Sécurité sociale

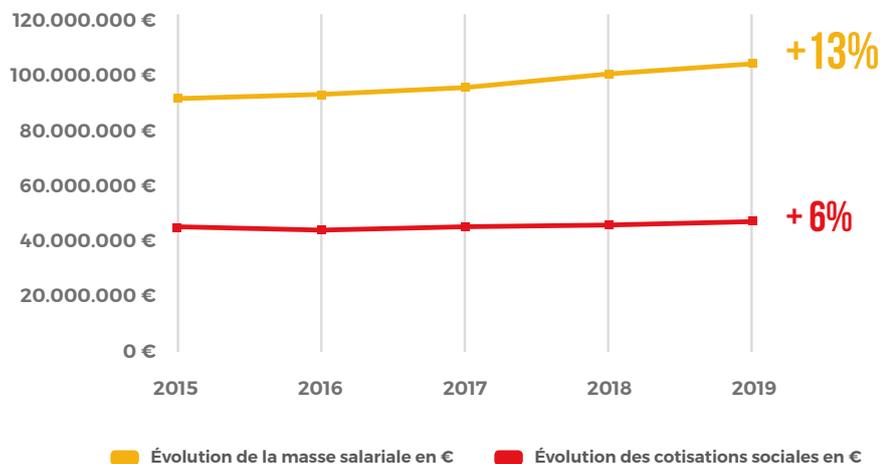
Chef d'œuvre en péril

Restrictions budgétaires et cadeaux aux entreprises ont poussé la sécurité sociale au bord du gouffre. Les recettes risquent de ne plus suffire à satisfaire aux besoins croissants de la population liés au vieillissement. La promesse fondamentale du Pacte social qui l'a fondée, à savoir que chacun contribue selon ses moyens et reçoive selon ses besoins, pourrait ne plus être tenue.

Les avantages nets individuels — tels que chèques-repas, assurance hospitalisation, assurance groupe, voitures de société, bonus et participations aux bénéfices, téléphones, ordinateurs portables, vélos, etc. — se font au détriment des recettes de la Sécurité sociale qui s'en trouve affaiblie. Le système est en effet principalement financé par des cotisations sur le salaire **brut** de tous les travailleurs, ce qu'on appelle

d'ailleurs le salaire socialisé. Tout ce que l'on reçoit en net, en plus du salaire, ne permet donc pas de se constituer des droits sociaux. Or, ces dernières années, on a assisté à une prolifération de rémunérations alternatives, d'avantages extralégaux exonérés d'ONSS (cotisation personnelle de 13,07 % et cotisation patronale de 25 %) afin d'éviter les charges sociales. En 2016, les cotisations patronales et personnelles représentaient 76,2 % des recettes de la Sécu, 71,2 % en 2019 et 70,2 % en 2020. Autrement dit, la part des recettes du travail dans le financement de la Sécu ne cesse de diminuer.

DIVERGENCE ENTRE MASSE SALARIALE ET COTISATIONS SOCIALES



Source : Gestion globale de la sécurité sociale, 2019.

Le Tax shift : l'hémorragie

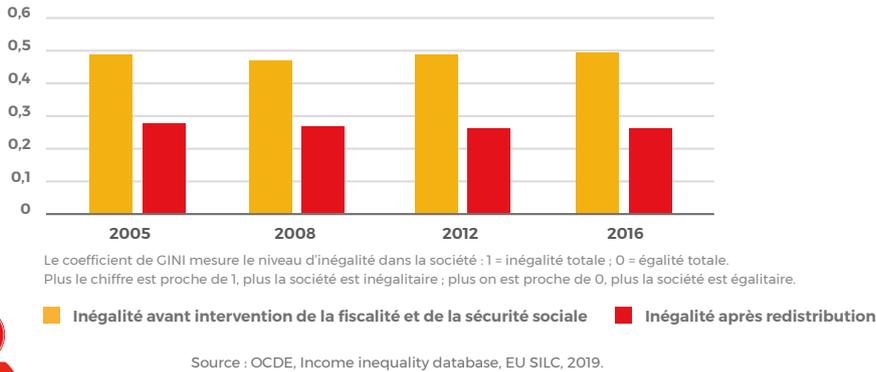
Le Tax shift du gouvernement Michel a renforcé l'hémorragie des recettes de la Sécu. Les cotisations patronales sont en effet passées de 32,4 % à 25 %. Que ce soit via les formes alternatives de salaire, les subsides salariaux, la réduction des cotisations sociales et de l'impôt des sociétés, le monde des entreprises contribue de moins en moins au financement de la sécurité sociale, au détriment des travailleurs.

Le déficit de 3 milliards d'euros en 2019 devrait s'élever à 3,5 milliards en 2020 avant de grimper à six milliards d'ici 2024. Or, le gouvernement Michel a décidé sous la législature écoulée de ne plus compenser le déficit via le Fonds d'équilibre de la sécurité sociale dès l'année prochaine. Sans refinancement, le seul moyen de combler le déficit serait de réduire les budgets, donc la couverture sociale.

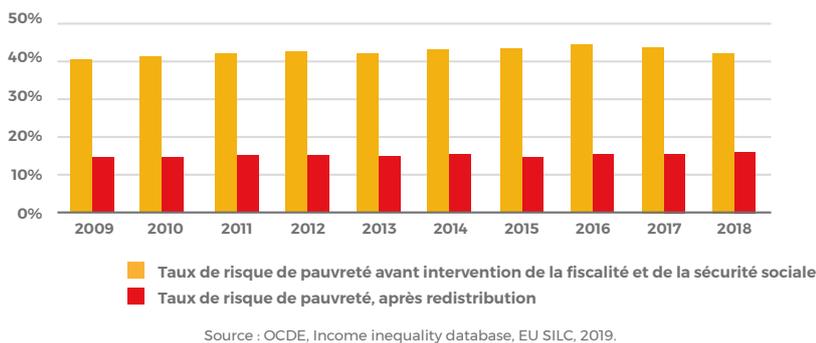
La Sécu nécessaire

Sans l'intervention de la sécurité sociale, la pauvreté exploserait.

INÉGALITÉ DE REVENU (coefficient de GINI) AVANT ET APRÈS REDISTRIBUTION

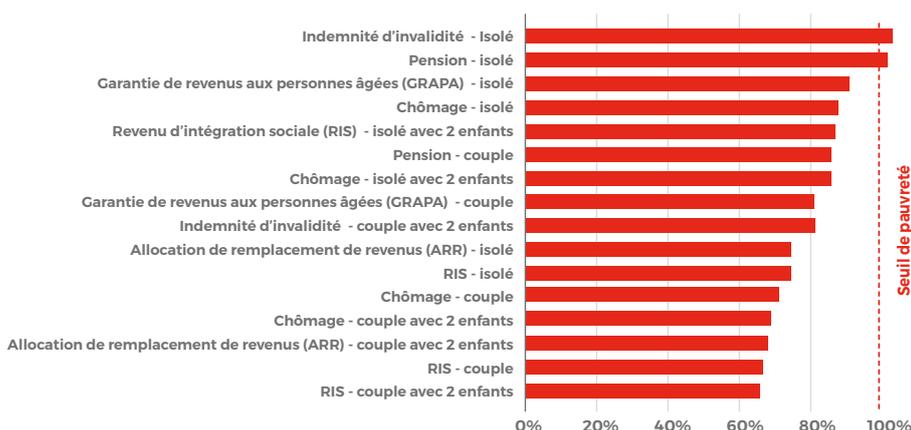


RISQUE DE PAUVRETÉ AVANT ET APRÈS REDISTRIBUTION



La sécu permet de réduire la pauvreté mais pas de l'éliminer. C'est que les allocations sociales minimales sont fort basses et pour la plupart sous le seuil de pauvreté.

RAPPORT ALLOCATIONS SOCIALES MINIMALES - SEUIL DE PAUVRETÉ



Pistes pour financer la sécurité sociale

Ce n'est pas en réalisant des économies sur le dos des malades et des pensionnés que l'on sauvera la sécurité sociale ! Au contraire, il faut la refinancer durablement pour que chacun puisse être toujours protégé en cas de besoin mais aussi au jour le jour : indemnité de maladie, congés payés, chômage, accidents du travail et maladies professionnelles, allocations familiales, la sécurité sociale profite à chacun !

➔ Plus d'emplois de qualité pour plus de cotisations sociales

Une politique d'emplois précaires ne génère pas suffisamment de revenus pour la sécurité sociale, pas plus que toutes les formes d'emplois exonérés d'impôts (jobs étudiant, revenus supplémentaires jusqu'à 6.250 €, emplois flexibles...) ou formes alternatives de rémunération.

➔ La contribution de tous les revenus via une cotisation sociale généralisée

Pour faire face au vieillissement de la population, la sécurité sociale a besoin de plus de revenus. L'espérance de vie augmente et cela doit se refléter dans les moyens que nous accordons à la sécurité sociale.

Un financement supplémentaire peut et doit être trouvé auprès des autres revenus que ceux du travail. L'introduction d'une cotisation sociale généralisée permettrait de mettre à contribution les revenus du capital et de la propriété !

➔ La lutte contre la fraude fiscale

Investir dans une lutte vigoureuse contre la fraude fiscale peut rapporter gros ! En fournissant aux services d'inspection les ressources, personnels et moyens suffisants pour lutter contre la fraude fiscale et sociale. ■

Quelles améliorations avons-nous obtenues pour le congé parental ?

Combiner travail et famille n'est pas évident. Les nouvelles formes de famille et la flexibilité croissante sur le marché du travail ont un impact majeur sur les parents qui travaillent. C'est pourquoi nous nous sommes battus ces dernières années pour améliorer le congé parental. Avec succès... les possibilités de prise de congé ont été élargies et les allocations ont été améliorées !



Informez-vous avant de demander un congé parental

- Certaines entreprises, certains secteurs ou certaines régions offrent des avantages supplémentaires pour le congé parental ou d'autres options de congé. Renseignez-vous auprès de votre délégué FGTB ou de votre régionale FGTB dont les adresses figurent sur notre site www.fgtb.be/regionales-fgtb
- À la fin de cette année, la FGTB publiera une nouvelle brochure sur le congé parental destinée aux parents qui travaillent. À télécharger gratuitement sur [fgtb.be / publications](http://fgtb.be/publications)

Le point de départ

Si vous avez travaillé chez le même employeur pendant 12 mois (pas nécessairement consécutifs) au cours des 15 derniers mois, vous pouvez demander un congé parental pour tout enfant de moins de 12 ans. Si l'enfant a un handicap d'au moins 66 %, la limite d'âge est portée à 21 ans. La condition d'âge est une exigence stricte préalable à l'admission. Si la condition d'âge est dépassée pendant la période de prise de congé le problème ne se pose pas. Vous pouvez également prendre le congé parental pour une adoption.

Quelles formes de congé sont-elles aujourd'hui possibles ?

Depuis 2019, il est possible de prendre un **congé parental à temps plein** par semaine (auparavant uniquement par mois). Le **congé parental à mi-temps** peut désormais être pris par tranche d'un mois (auparavant seulement par 2 mois).

Ceci offre les options suivantes :

- **congé parental à temps plein** : pour chaque parent à temps plein ou à temps partiel, un maximum de 4 mois par enfant, par tranche d'une semaine (ou un multiple) moyennant l'accord de l'employeur, ou une tranche minimale d'un mois (ou de plusieurs) sans accord formel de l'employeur;
- **congé parental à mi-temps** : pour chaque parent qui travaille à temps plein, un maximum de 8 mois par enfant, par tranche d'un mois minimum (ou un multiple) ;
- **congé parental de 1/5** : pour chaque travailleur à temps plein, un maximum de 20 mois par enfant, par tranche de 5 mois minimum (ou un multiple) ;
- **congé parental de 1/10** : pour chaque parent qui travaille à temps plein,
 - un maximum de 40 mois par enfant, par tranche de 10 mois (ou un multiple),
 - ou une demi-journée par semaine,
 - ou une journée complète toutes les deux semaines.
 Pour cette option de 1/10, une autorisation formelle de l'employeur est toujours requise !
- **Vous pouvez également opter pour une combinaison** du congé parental de, par exemple, 2 mois à temps plein, 2 mois à mi-temps et 5 mois à 1/5.

Qu'en est-il des allocations ?

Grâce à la concertation sociale, les allocations ont été considérablement augmentées pour les travailleurs isolés avec enfant(s) qui forment une famille monoparentale. À compter du 1^{er} janvier 2020, les allocations de congé parental augmentent de 4,5 %. Ceci s'applique également aux congés pour assistance médicale et aux congés pour soins palliatifs, tant pour les interruptions actuelles que pour les nouvelles. Pour connaître le montant des indemnités d'interruption, surfez sur www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t19

Attention !

- Une demande écrite doit être adressée à l'employeur au moins deux mois et au plus trois mois à l'avance.
- Si vous arrêtez votre congé parental avant que la tranche minimale à prendre ne soit atteinte, vous perdrez la partie restante de cette tranche.
- Depuis le 8 mars 2012, le droit au congé parental est passé de trois à quatre mois. Vous vous constituez des droits de sécurité sociale pour le quatrième mois, mais vous ne recevrez aucune allocation à moins que votre enfant ne soit né après le 8 mars 2012. Même pour les enfants nés à partir du 1^{er} juin 2007, le congé parental d'un dixième donnera (provisoirement) droit à une allocation. Cela est dû à une lacune de la réglementation et n'est applicable que dans le secteur privé. ■

La Centrale Générale

FGTB
 Centrale Générale
 Ensemble, on est plus forts

Campagne européenne



Les négociations collectives sont essentielles !

IndustriAll Europe, la fédération de syndicats européens, a lancé en septembre dernier la campagne « Together at work » qui a pour objectif de montrer l'impact positif des négociations collectives en améliorant la vie des travailleurs.

Suite à la crise économique de 2008, les négociations collectives ont été mises à mal en Europe, avec comme conséquences : augmentation des inégalités, des travailleurs pauvres et du travail précaire. Aujourd'hui, dans l'intérêt de chacun, il faut reconstruire et renforcer le système des négociations collectives.

Federico Parrinello (AGC Glass - Seneffe), délégué Centrale Générale - FGTB a collaboré activement à la campagne. Pour lui, les négociations collectives sont un must absolu : « Grâce aux négociations collectives, les travailleurs bénéficient d'un horaire de 38 heures semaine contre 40 heures auparavant, des jours de congés supplémentaires et nous avons du travail adapté pour les malades de longue durée. »

L'objectif de la campagne est de démontrer l'impact positif des négociations collectives sur la qualité de vie, la stabilité économique et la cohésion sociale. En montrant la réalité des travailleurs, IndustriAll espère mettre en avant les bénéfices concrets que les syndicats apportent par le biais des négociations avec les employeurs.

Le renforcement des négociations collectives renforcera la croissance économique. Avec à la clé plus d'emplois, des relations plus stables et une société plus juste, pour tous: ouvriers, employés, jeunes et moins jeunes, hommes et femmes. Ensemble, nous pouvons parvenir à des négociations collectives plus fortes qui effaceront les inégalités en Europe et donneront à chaque travailleur une voix.

Bienvenue à la section CG Flandre Occidentale



C'est à l'occasion d'un congrès statutaire qui se tenait fin septembre qu'une nouvelle section de la Centrale Générale - FGTB a vu le jour : il s'agit de la section de Flandre Occidentale. Les deux anciennes sections de Flandre Occidentale, Courtrai et BRIO, ont décidé d'unir leurs forces et de fusionner en une seule section provinciale plus grande.

La nouvelle section souhaite ainsi offrir à ses affiliés des services plus efficaces, un meilleur fonctionnement syndical et une gestion plus performante.

Avec une équipe de 24 collaborateurs et plus d'un millier de militants, la nouvelle section veille aux intérêts individuels et collectifs de près de 35.000 membres. Erwin Verheye en est le président et Christophe Vanhoutte le secrétaire général.

Nous souhaitons beaucoup de succès à la nouvelle équipe !

Elections
sociales

Soyez candidat !

En mai 2020 des élections sociales seront organisées. Au cours des années écoulées, nos délégués ont tout mis en œuvre pour aider les travailleurs dans les différents secteurs. Qu'il s'agisse de la sécurité, la santé, les salaires, le crédit-temps, les pensions : ils se sont démenés pour répondre au mieux à leurs demandes. Mais pour les prochaines élections, nous avons à nouveau besoin de candidats motivés. Cela vous intéresse ? Contactez votre délégué ou section et n'oubliez pas de consulter notre site web ➔ accg.be/es2020

Nous avons demandé aux délégués de Kingspan (Chimie, Anvers) comment ils conçoivent leur rôle de délégué :

Nous misons fortement sur le « service » aux travailleurs et sommes une équipe très diversifiée. L'entreprise occupe des travailleurs de différentes générations et origines, et ces dernières années, le nombre de femmes a augmenté. Par conséquent, notre délégation doit être constituée d'un mix hommes/femmes, jeunes/moins jeunes et origines diverses de manière à mieux appréhender des questions ou problèmes spécifiques.

Peter

Être à l'écoute des travailleurs est essentiel ! Ils ont de nombreuses questions sur les crédit-temps, les pensions, etc.

Wouter

Les travailleurs ont le sentiment que nous les écoutons vraiment et que nous allons toujours les aider. Ils se sentent soutenus par le syndicat et cela est fort important.

Fatullah

On vient plutôt me trouver avec des questions qui intéressent les femmes et qui concernent la grossesse, les enfants...

Sophie



Québec - Belgique

Mêmes réalités, mêmes combats

Le combat syndical ne s'arrête pas à nos frontières. C'est une réalité dont la Centrale Générale - FGTB a conscience et la raison pour laquelle elle s'efforce de tisser des liens avec d'autres syndicats à travers le monde pour faire respecter la voix des travailleurs. Dans un monde globalisé, il est nécessaire de démontrer que les multinationales ne sont pas seuls maîtres à bord. C'est pourquoi renforcer le syndicalisme international et ériger un contre-pouvoir digne de ce nom a toute son importance.

C'est dans ce cadre que notre syndicat a noué des contacts avec le syndicat québécois FIM - CSN (Fédération de l'industrie manufacturière). Début octobre, Louis Bégin, président de la fédération et Stéphane Côté, coordinateur, nous ont rendu visite pour partager, échanger nos réalités sur le monde syndical. « *Beaucoup de points de convergence ont émergé des discussions* » déclare Sébastien Dupanloup, secrétaire fédéral de notre centrale. « *Digitalisation, globalisations, problèmes démographiques, questions environnementales... les travailleurs sont confrontés aux mêmes problématiques que ce soit d'un côté ou de l'autre de l'Atlantique.* »

Mêmes réalités, mêmes combats

C'est d'ailleurs un problème commun qui a initié la rencontre entre les deux syndicats, comme l'illustre Louis Bégin : « *Bon nombre d'entreprises sont actives dans nos deux pays. L'une d'entre elles voulait optimiser son service à la clientèle en faisant fi des conventions collectives et de l'aspect santé et sécurité au travail. Une situation*

à laquelle la Belgique avait elle aussi été confrontée. Dès lors, nous avons pu profiter de l'expérience belge pour faire avancer la cause des travailleurs au Québec. D'où l'importance du syndicalisme international. »

Stéphane Côté met lui le doigt sur les préoccupations politiques et syndicales identiques. « *Nos deux pays font face aux mêmes divisions entre les habitants qui sont tantôt attirés par des discours populistes voire d'extrême droite quand d'autres régions s'érigent comme de fervents défenseurs du socialisme. Ce qui crée des clivages à bien des niveaux.* »

Les points de convergence ne manquent pas entre le FIM-CSN et la Centrale Générale - FGTB comme l'a prouvé cette rencontre qui en amènera d'autres. Plus que jamais, face à ce monde globalisé, nous renforcer mutuellement prend tout son sens. La solidarité mondiale est un enjeu syndical majeur dans lequel nos travailleurs ont un rôle essentiel à jouer.



Négociations sectorielles

Nouveaux accords

Plusieurs secteurs de la Centrale Générale - FGTB sont déjà parvenus à un accord. Nous vous les présentons au fur et à mesure. Le vôtre ne s'y trouve pas ?

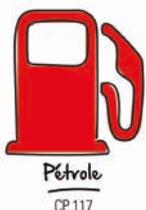
Consultez régulièrement notre site accg.be pour en savoir plus ou pour une information plus détaillée.



- Augmentation de tous les salaires bruts de 1,1 % à partir du 1^{er} juillet 2019.
- À partir du 1^{er} octobre 2019: augmentation des indemnités complémentaires en cas de chômage temporaire, des indemnités pour maladie de longue durée, des indemnités complémentaires pour les jours assimilés, de l'indemnité journalière accident de travail et du montant journalier de la prime syndicale.



- Prolongation de tous les systèmes existants de RCC (ex prépension), crédit-temps, emplois de fin de carrière.
- Augmentation de tous les salaires de 1,1 % à partir du 1^{er} novembre 2019.
- Augmentation de la prime syndicale qui passe à 145 €.
- Maintien de l'accès à tous les systèmes de RCC (ex prépension) et emplois de fin de carrière.



- Augmentation du pouvoir d'achat pour tous avec une attention particulière pour les bas salaires.
- Accès à tous les systèmes RCC (prépension) et crédit-temps.
- Humanisation du travail: amélioration de l'avantage financier pour tous les travailleurs de nuit à partir de 59 ans qui passent en travail de jour.

Début de négociations houleux dans le gardiennage

Depuis juin, les partenaires sociaux tentent de conclure un accord sur une augmentation du pouvoir d'achat et sur une amélioration de la qualité du travail pour les 18.000 travailleurs du secteur du gardiennage. Mi-octobre, le front commun syndical n'a pu que déplorer un manque de volonté de la part des employeurs d'arriver à un résultat digne de ce nom.

Les critiques portent notamment sur le refus des employeurs d'épuiser la marge salariale disponible et l'absence de volonté de rémunérer correctement la flexibilité des agents de gardiennage.

Des points qui posent particulièrement problème quand on sait que le secteur à l'intention d'investir des sommes considérables pour une campagne visant à enjoliver l'image des agents de gardiennage. Si ce travail sur l'image n'est pas accompagné d'améliorations au niveau des conditions salariales, nous n'y voyons que de la poudre aux yeux.

Pour toutes ces raisons, un préavis d'action a été déposé par le front commun syndical. Au moment où nous rédigeons ces lignes, la balle est dans le camp des employeurs qui doivent de toute urgence revenir à la table des négociations avec une réelle volonté d'aboutir.

Restez informé sur l'évolution des négociations en temps réel sur notre site ou sur notre page Facebook FGTB gardiennage. ■



Impossible de faire face à toutes les dépenses au quotidien en dessous de 2.300 €.



De plus en plus de familles touchant 2 salaires vivent dans la pauvreté... en Belgique, un des pays les plus riches de la planète !



Salaire minimum



La FEB doit nous entendre. Jamais les gains de productivité n'ont été si importants !

Pour un salaire minimum inter-professionnel à 14 € de l'heure !

Les Métallos se sont déplacés en nombre, lundi 14 dernier, pour revendiquer une plus juste répartition des richesses devant les locaux de la Fédération des Employeurs de Belgique à Bruxelles.



Tous les paramètres économiques belges sont en retrait par rapport à la moyenne européenne. La relance passe par la revalorisation du pouvoir d'achat. Surtout celui des bas salaires !



Marre de voir le patronat conditionner systématiquement toute revendication des travailleurs à une autre de leurs propres exigences, pour sans cesse obtenir plus, plus, plus sur notre dos !





Carte blanche

Le travail syndical chez Induscabel passe par la solidarité

L'évolution grandissante de la délégation chez Induscabel, c'est avant tout l'histoire d'une équipe jeune et dynamique qui a fait un travail positif et constructif ces 4 dernières années.

Nos jeunes délégués ont réussi à prendre leur place syndicale dans l'entreprise aux dernières élections sociales en 2016, où ce fut pour la première fois où l'on votait en CE et en CPPT.

Induscabel est un grossiste en chauffage et salle de bains qui, dans son expansion, ouvrait également un département en cuisines équipées. Le site de Gosselies est non seulement un des grands showrooms de la Wallonie mais aussi le centre névralgique de toute la logistique de l'entreprise fournissant ses showrooms dans toute la Belgique.

Le travail a été de longue haleine au cours de quatre années alors qu'aucune représentation syndicale n'était présente auparavant dans l'entreprise.

En connaissance de cause de cette masse de travail qui les attendait, c'est d'ailleurs tout de suite après leur élection en 2016, que nos Camarades Denis, Axel, Kevin et Alex, ont réussi à instaurer un barème salarial permettant à l'ensemble des ouvriers une augmentation salariale passant en moyenne de 12 à 16 €/heure.

Pour améliorer prioritairement les conditions de travail des travailleurs, l'équipe syndicale a négocié la mise à disposition :

- d'un réfectoire,
- de fontaines d'eau partout sur le site,
- de nouveaux vêtements de travail,
- d'un casier par travailleur,
- de douches.

À cela, s'ajoute le respect des accords sectoriels tels que les congés d'ancienneté, la problématique des heures supplémentaires et récemment la CCT90.

Toutes ces améliorations n'arrivent pas par hasard mais il s'agit bien des efforts de notre équipe syndicale plus motivée que jamais

Ils ont également démontré leur force et leur solidarité le 14 décembre 2018 où tous les travailleurs s'étaient inscrits dans l'action de grève générale interprofessionnelle. De toute son histoire, ce fut la première fois que chez Induscabel, il y eu un mouvement aussi démonstratif et solidaire.

Mais l'équipe ne s'arrêtera pas en si bon chemin. En effet, leur présence au CPPT marquera aussi les améliorations des conditions de travail des ouvriers et les dernières revendications concernent la sécurité sur le site. En bout de course, les derniers accords tendront vers l'installation de « casse-vitesse » à l'arrière du site où de nombreux véhicules et camions y passent quotidiennement.

Finalement, cette jeune délégation mettra tout en œuvre pour rassembler les travailleurs et renforcera cet esprit de solidarité avec les travailleurs car il est certain que l'équipe syndicale a besoin de l'appui de TOUS pour se faire entendre et construire un rapport de force constructif et solide. ■

**TOUS ENSEMBLE,
CAMARADES !!**

➔ metallos.be

📍 Métallos FGTB - ABVV



Journée d'étude l'UBT-Transport l'automatisation

”

La digitalisation offre beaucoup d'avantages, mais seulement si le travailleur y occupe une place centrale.

Digitalisation et défis syndicaux

Frank Moreels, président de l'UBT, a introduit le séminaire en observant que nous vivons à une époque où la digitalisation très poussée provoque une révolution, et pas pour le moins dans les secteurs du transport. Pensons aux préparateurs de commandes dans le secteur de la logistique, circulant avec des tablettes, mais également au hub de DHL à l'aéroport à ce point automatisé que l'on peut déterminer à tout moment la position d'un colis. Et le président du transport d'établir à ce propos le lien avec les big data : « *Les données sont le carburant du monde digital dans lequel nous vivons. La possession et le traitement des données confèrent du pouvoir économique. Les données sont le nouvel or du monde.* »

Ces évolutions entraînent évidemment de grands défis pour nous comme syndicat. « *Serons-nous en mesure comme syndicat de nous approprier la réalité digitale ? Quid de celui qui perd son emploi en raison de l'automatisation ? Pouvons-nous faire front à l'économie de plates-formes et aux 'Uber' et 'Deliveroo' de ce monde pour les contraindre à la concertation ? Autant de questions auxquelles nous cherchons à répondre aujourd'hui.* »

L'impact sur les travailleurs

Bart Verlinden de Sirris, une organisation qui assiste les entreprises qui entendent se renouveler sur le plan technologique, veut tout d'abord nous rassurer. Selon lui, les robots ne vont pas reprendre tout notre travail. « *Mais la digitalisation entraîne cependant de grands changements : le contenu de notre travail va changer, les aptitudes digitales deviennent essentielles et nous allons devoir collaborer beaucoup plus avec la technologie comme par exemple avec des robots.* »

Et voilà qui est potentiellement une bonne chose. D'après Bart Verlinden, les techniques digitales peuvent contribuer à rendre le travail plus rapide et plus efficace, mais donner lieu aussi à un travail plus intelligent et plus intéressant. « *La technologie sert en premier lieu à venir en soutien du travail humain. Elle doit rendre le travail moins répétitif et moins contraignant sur le plan physique. Ceci suppose bon nombre de nouvelles aptitudes. L'apprentissage tout au long de la carrière est donc crucial.* »

Impliquer activement les syndicats dans les processus d'automatisation

Si les innovations technologiques influencent les conditions de travail concrètes des travailleurs, il faut impliquer les travailleurs dans ces processus. C'est ce qu'estime Arjen van Halem de la fondation néerlandaise « Stichting Technologie en Zeggenschap » qui voudrait voir les syndicats autour de la table dès la phase de conception. « *Si l'on veut automatiser quelque chose, il importe de ne pas seulement prendre en compte des critères techniques, mais aussi des critères sociaux. D'abord, il s'agit d'aborder le contenu du travail (les activités du travailleur) et ensuite seulement la question de la manière dont la technologie peut venir en assistance. Malheureusement, ce n'est pas toujours ainsi que les choses se passent et l'on se concentre d'abord sur la technique et ensuite seulement sur le travailleur amené à l'utiliser concrètement.* »

Économie des plates-formes et syndicat

L'économie des plates-formes ne se cantonne pas à Uber et Deliveroo. Elle contribue à un marché du travail plus inclusif. Car chacun peut y trouver un job, quel que soit son âge son diplôme... C'est ce que précise Martijn Arets, expert en économie des plates-formes. Mais les défis sont réels : « *Les algorithmes ont souvent un*



de l'ABVV-Metaal et de sur la digitalisation et

Les comités exécutifs de l'UBT et de l'ABVV-Metaal se sont rencontrés le 7 octobre au Schipperswelzijn à Anvers. Au programme ? Une journée d'étude commune sur les défis de la digitalisation. Cette journée s'est clôturée par l'approbation officielle de notre déclaration syndicale sur la digitalisation dans les secteurs du métal et du transport.

impact négatif sur le bien-être du travailleur. Par ailleurs, des applications de plates-formes (comme Uber) sont également source de discrimination car la rémunération peut être plus ou moins élevée en fonction de la personne en question. De plus, la réglementation et son respect comportent de très importantes lacunes. »

Arets s'accorde également à dire que la représentation des travailleurs au sein des plates-formes Deliveroo et Uber doit être considérablement améliorée. Les syndicats doivent y être des interlocuteurs à part entière.

Le syndicat et les réseaux sociaux

Jeroen Coolsaet, expert en réseaux sociaux à la Centrale Générale, a approfondi ensuite le concept de syndicat virtuel. Comment utiliser Facebook pour recruter des membres ? Comment s'adresser de manière très focalisée à votre groupe-cible et communiquer ainsi avec lui ? « Aujourd'hui, les gens cherchent d'abord des avantages concrets. Le service et l'accessibilité sont très importants. Il convient de convaincre les non-membres de l'utilité de s'affilier. Il s'agit de leur donner des conseils concrets et de démontrer en quoi, comme syndicat, nous pouvons les aider. »

La CG recourt de trois manières différentes aux réseaux sociaux : comme outil pour les interroger (en ligne), comme canal pour obtenir des informations concrètes et comme moyen pour devenir membre. La communication très ciblée vers des groupes bien déterminés (par secteur) en se focalisant sur le conseil et la prestation de services permet d'enregistrer de beaux résultats : « À travers les réseaux sociaux, nous sommes parvenus à engager pas mal de nouveaux

délégués. Nous avons trouvé aussi de nouveaux membres parce qu'ils ont été convaincus des avantages que nous offrons. En outre, nos secrétaires et nos collaborateurs locaux sont beaucoup mieux informés des problèmes spécifiques et des questions cruciales dans nos divers secteurs. »

Saisir les opportunités, limiter les menaces

Ortwin Magnus, vice-président de la ABVV-Metaal, ne veut pas remettre la révolution digitale en cause, mais bien l'aborder ouvertement. Selon le vice-président du métal, cela n'a pas de sens d'être catastrophiste en parlant de chômage massif. « Il est exact que certaines professions sont plus sensibles à l'automatisation que d'autres. D'où l'importance de la formation et du recyclage et d'un solide filet de sécurité sociale. Assurer la sécurité sociale demeure dès lors notre cœur de métier syndical. »

Les développements technologiques doivent rester toutefois au service de l'être humain. Dans la perspective du travail faisable, les innovations doivent permettre aux travailleurs d'assurer leurs tâches d'une manière plus agréable, plus intéressante et moins contraignante physiquement. Voilà des avantages que la technologie peut nous offrir. Et Ortwin Magnus de conclure : « Comme syndicat, notre tâche est de plaider pour une technologie à dimension humaine. Aussi, la technologie doit dès lors faire l'objet d'une concertation sociale, tant sur le plan national que sectoriel ou de l'entreprise. » ■



L'ABVV-Metaal et l'UBT lancent une déclaration sur la digitalisation

La journée d'étude s'est clôturée par l'approbation officielle de notre vision syndicale sur la digitalisation et l'automatisation. Ce texte esquisse la façon dont l'UBT et la FGTB-Métal envisagent les développements technologiques dans nos secteurs. Il s'articule autour de cinq points majeurs : l'emploi durable, le travail faisable, l'apprentissage tout au long de la vie, une large concertation sociale et une sécurité sociale forte. Ce texte est publié dans son intégralité sur les sites internet abvvmetaal.be et ubt-fgtb.be

Attractions touristiques (CP333) Accord sectoriel 2019-2020

Percée syndicale historique : enfin une prime syndicale !

L'octroi d'une prime syndicale est une avancée primordiale pour la défense des travailleurs du secteur, et représente une percée syndicale historique face à l'opposition de principe des employeurs qui ont systématiquement rejeté cette revendication depuis la création de la commission paritaire.

L'accord sectoriel 2019-2020 a été signé lors de la réunion de la commission paritaire du 17/10.

Prime syndicale

Une prime syndicale de maximum 40 € sera octroyée chaque année à partir de 2020 (sous certaines conditions).

Pour les travailleurs qui bénéficiaient déjà d'une prime syndicale dans leur entreprise, son montant est augmenté de 40 €, jusqu'à ce que le montant maximum de 145 € soit atteint. La partie qui dépasse les 145 € peut être renégociée en entreprise.

Augmentation du pouvoir d'achat

Augmentation des salaires minimums et effectifs de 0,10 €/h (+ 16,46 €/mois) à partir du 01/10/2019.

L'employeur peut la convertir en un avantage équivalent (via accord en entreprise s'il existe une représentation syndicale). Dans tous les cas, le salaire minimum sectoriel doit être respecté.

Éco-chèques

L'accord de 2017-2018 est prolongé : octroi d'éco-chèques d'un montant maximum de 200 € en 2019 et en 2020. Ce montant peut être porté à hauteur de 250 € dans les entreprises de 50 travailleurs ou plus.

Le montant peut être converti en un avantage équivalent (sous certaines conditions).

Délégation syndicale

Une nouvelle CCT prévoit un délégué effectif supplémentaire. Ce qui porte le nombre de délégués à 2 effectifs et 1 suppléant dans les entreprises de 50 travailleurs ou plus ; et 3 effectifs et 1 suppléant dans les entreprises de 100 travailleurs ou plus.

Formation des travailleurs

À partir du 01/01/2020, le nombre de jours de formation auxquels ont droit les travailleurs qui ont plus d'un an d'ancienneté est augmenté (en moyenne par équivalent temps plein) :

- dans les entreprises de moins de 10 travailleurs : 1,5 jour de formation ;
- dans les entreprises à partir de 10 travailleurs : 2 jours de formation.

Frais de transport

Augmentation de l'intervention dans les frais de déplacement en transport public par application de l'accord interprofessionnel. Les montants forfaitaires correspondent à 70 % du prix actuel de la carte train (ils n'avaient plus été adaptés depuis 2009).

Crédit-temps

Prolongation des CCT crédit-temps : 1/5 à partir de 55 ans (sous conditions), complet ou à mi-temps avec motif.

Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Prolongation de la CCT RCC à 59 ans avec 40 ans de carrière et 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.



UITA Division transformation des aliments


Réunion du groupe de pilotage

Ces 17 et 18 septembre 2019, Michael Herbots (CCMBW) et Patrick Mertens (Namur-Luxembourg) ont représenté la FGTB HORVAL à Genève.

Le groupe de pilotage s'est penché sur les programmes de sécurité basés sur le comportement. Le but est de négocier des dispositions fermes en matière de santé et de sécurité au travail dans les conventions collectives.

Les grandes multinationales ont des comportements différents en fonction de leurs situation sur la globe, et ne respectent pas souvent les droits des travailleurs.

Les discriminations (racisme, xénophobie, homophobie...) ont fait partie des débats, tout comme le travail des enfants dans la culture du cacao, l'une des priorités du groupe de pilotage. Accroître la présence syndicale au sein du secteur du cacao et chez les producteurs de chocolat permettra d'exercer des pressions sur les employeurs au niveau international.

L'UITA organisera une conférence du secteur transformation des aliments en 2020.

Horeca (CP302)

Projet d'accord sectoriel 2019-2020

Après de très longues discussions (de mars à octobre), et sous la menace de la FGTB Horval d'une rupture des négociations, les partenaires sociaux ont finalement abouti à un projet d'accord. Celui-ci sera soumis à la consultation de nos militants lors de notre commission sectorielle du 28/10. Une réunion de la commission paritaire est prévue le 30 octobre pour une éventuelle signature d'un accord.

Industrie de la pêche


Séminaire EFFAT/EFT

À l'issue d'un processus de 18 mois avec l'ETF et l'EFFAT, les priorités en vue de l'amélioration de la durabilité sociale de la politique commune de la pêche (PCP) ont été présentées et concrétisées le 24 septembre 2019.

La PCP a un impact sur les travailleurs du secteur de la pêche (industrie de la pêche, de l'aquaculture, et de la transformation de poissons), tant au sein de l'UE que par l'influence de chaînes d'approvisionnement internationales qui alimentent le marché UE, le marché le plus important au niveau mondial de fruits de mer.

Les syndicats s'étaient réunis plusieurs fois pour s'accorder sur un document de stratégie reprenant les priorités à présenter à la Commission européenne.

Lors de la réunion du 24 septembre 2019, il a d'abord été discuté profondément pour passer ensuite aux débats de table ronde avec les membres de la Commission européenne.

Lors de la table ronde de l'après-midi, nous avons fait une intervention sur les « bonnes pratiques ». Il s'agissait surtout de la manière dont nous essayons, en tant que syndicat, de garantir la faisabilité du travail pour les travailleurs plus âgés dans les entreprises. À notre étonnement, notre vision a été reprise par l'EFT/EFFAT.

C'était une très belle expérience de pouvoir participer en tant que déléguées HORVAL aux séminaires/débats résultant sur une énumération de revendications présentées à la Commission européenne, où nous étions présentes. ■

Carine Vermoote,
Déléguée HORVAL Morubel

Conny Demonie,
Secrétaire régionale HORVAL
Flandre occidentale

Tranche de vie



Longue vie à lui !

En 2017, le SETCa fêtait son 125^e anniversaire. Plus de 125 années d'une histoire riche en syndicalisme d'employés. Il a vécu la majeure partie de ces 125 ans et a aussi contribué à leur donner forme, il s'appelle Roger Peere. Il a fêté son centenaire le 8 octobre 2019 et fait partie de notre organisation depuis 1938. À l'occasion de cet anniversaire marquant, Roger nous en a dit plus sur sa vie, sur ce qui l'a amené à devenir membre du syndicat et sur ses réalisations comme militant et fondateur du BORGB (l'Union des Employés mis à la Retraite).

De l'école de commerce aux ACEC

Roger est né le 8 octobre 1919 à Gand. Son père est contremaître dans une fonderie, dans laquelle sa mère a elle aussi brièvement travaillé. Lorsqu'il était enfant, ses parents l'emmenaient déjà aux défilés du 1^{er} mai. Après une formation à l'école de commerce et à l'école industrielle, il commence comme employé chez Katté, un grossiste en matériel électrique. Il devient presque directement membre du (de l'ancêtre du) SETCa.

Roger : « Si mon patron chez Katté avait su que j'étais membre du syndicat, j'aurais été immédiatement licencié. Mais chez nous, il était normal d'aller au syndicat. Après mon service militaire en 1939, j'ai heureusement pu reprendre mon travail. Mais Katté a fermé ses portes après la libération. Je suis ensuite allé travailler au service communal des peseurs-mesureurs jurés, un job très agréable. Après 15 jours de chômage, pour lesquels je devais aller pointer chaque jour, j'ai décroché un travail à la Société Électrique Mécanique, ultérieurement ACEC (Ateliers de Construction Électrique de Charleroi), où mon épouse était déjà employée. J'y étais responsable de la fixation des prix des pièces. J'y suis resté jusqu'à ma pré-pension. »

Être un bon délégué

« J'ai été approché par le secrétaire régional pour figurer sur la liste pour les élections sociales. Au début, j'ai hésité. Je venais bien d'un milieu 'rouge', mais je ne connaissais pas encore grand chose du travail syndical. Le secrétaire disait que ce n'était pas important, qu'ils devaient surtout



SETCa

”

En bref, nous tentons d'organiser d'agréables rassemblements ainsi que des sessions d'information pour les pensionnés et leurs droits. (...) Je le fais avec énormément de plaisir, cela me permet de rester jeune.

Roger Peere a eu 100 ans

remplir les listes. Et j'ai été élu ! J'étais fermement décidé à accomplir mon travail du mieux possible. C'est pourquoi, cinq années durant, j'ai suivi une formation bihebdomadaire en dehors de mes heures de travail à Charleroi pour être un bon délégué. Au terme de ces cinq ans, je suis sorti comme lauréat des examens finaux. À l'époque, j'étais presque toujours parti pour assister à des journées d'étude et des intersièges. Lors de l'une des journées d'étude, il m'a aussi été proposé de siéger dans les instances dirigeantes du SETCa Bruxelles. Ce que je ne pouvais évidemment pas refuser.

En 1969 ou 70, je suis devenu délégué principal, j'étais entièrement libéré. Je pouvais me consacrer pleinement à mon travail social. Ainsi, je devais par exemple aussi encore aller chercher les primes syndicales et les amener au SETCa.

En 1973, nous apprenions que la fonderie allait être vendue, de nombreux emplois étaient menacés. Nous avons dès lors occupé les ACEC du 11 décembre au 5 janvier 1974 inclus en guise de protestation contre cette vente. C'était tout de même particulier. Sur place, quatre personnes, dont moi-même, assuraient en permanence le leadership. Nous avons finalement perdu, mais pas sans nous opposer. Plus tard, la FGTB a encore dû payer un dédommagement, mais je suis sorti indemne de cette occupation grâce au secrétaire fédéral qui avait encore été délégué principal à Charleroi. »

Création du BORGB :

Union des Employés mis à la retraite

« En principe, je devais partir à la prépension le 1^{er} novembre 1979. Comme mes beaux-parents vivaient encore chez moi à l'époque, je préférerais partir après l'hiver. Aux dires de mon patron, ce n'était pas possible mais je ne suis tout de même parti à la prépension que le 1^{er} avril 1980.

En 1983, j'ai fondé le BORGB avec un ami et quelques membres de l'exécutif du SETCa. Le SETCa nous donnait (et nous donne) un subside trimestriel avec lequel nous organis(i)ons des activités mensuelles. Ainsi, nous avons déjà réalisé 127 voyages en Belgique et à l'étranger. Nous nous rendons également à des expositions, des fêtes annuelles... En bref, nous tentons d'organiser d'agréables rassemblements ainsi que des sessions d'information pour les pensionnés sur leurs droits. Bien que j'aie dû céder certaines tâches à des membres de la direction, je suis encore pleinement impliqué. Ainsi, je suis à ce jour



Roger Peere avec Pia Desmet, secrétaire fédérale et Erwin De Deyn, notre président

secrétaire. En dehors du BORGB, je suis également encore membre de la direction de S-Plus, l'association des seniors de la mutualité socialiste, et de 'De Brug' au sein de la FGTB. Je le fais avec énormément de plaisir, cela me permet de rester jeune.

Entouré par la famille

« J'ai toujours volontiers été secrétaire, rédiger des rapports, prendre des notes... Lors des intersièges aussi, c'était toujours moi qui rédigeais le compte rendu, parce qu'on me le demandait. Les autres se rendaient au café après la réunion, moi, je commençais à écrire. Je regrette toutefois de n'avoir jamais appris à travailler avec un ordinateur. À l'époque, je n'aurais jamais pensé vivre si longtemps (rire), mais maintenant, je trouve cela dommage. Malgré quelques petits maux liés à la vieillesse, ma mémoire est encore très bonne. Je ne pourrais dès lors pas me contenter de rester à la maison.

Heureusement, ma fille et mon beau-fils sont toujours là pour moi. Ils me permettent d'aller partout où je dois être. Je n'ai absolument pas à me plaindre. J'ai aussi déjà deux petits-enfants et six arrière-petits-enfants. Je suis donc toujours entouré par la famille, et cela n'a pas de prix. »



Ensemble au cœur de votre futur !

Comme vous le savez probablement entre-temps, des élections sociales auront lieu en 2020 dans quelque 7.000 entreprises en Belgique. Près d'1,78 million de travailleurs pourront voter pour les candidats qui les représenteront les quatre prochaines années.

Pourquoi les élections sociales sont-elles importantes ?

Ces élections ne sont pas une formalité. Grâce à votre voix, vous donnez plus de poids aux collègues qui défendront vos intérêts en tant que travailleur au cours des quatre prochaines années. Ils seront là pour vous si vous rencontrez des problèmes individuels mais ils seront également la voix de l'ensemble des travailleurs. Ces représentants prendront la parole au nom du personnel sur toute une série de thèmes (sécurité, mobilité, salaire, horaires de travail, etc.).

Les élections sociales sont donc un moment important. Vous choisissez qui vous représentera auprès de la direction, vous apportez votre soutien aux délégués qui se démènent pour vous chaque jour et vous confirmez également que les travailleurs ont eux aussi leur mot à dire dans la gestion quotidienne de votre entreprise.

Nouveauté en 2020 : droit de vote pour les intérimaires

Lors des élections sociales précédentes, les intérimaires étaient bien pris en compte pour le seuil de 50 travailleurs permettant d'organiser des élections sociales dans l'entreprise où ils travaillent de fait, mais ils ne pouvaient pas voter. Pourtant, comme tous les collaborateurs, les intérimaires contribuent à la réussite et aux prestations des entreprises. Ils ont le droit eux aussi de se sentir reconnus comme

collaborateurs à part entière et de faire entendre leur voix ! Grâce aux actions des syndicats, cela va changer en 2020.

Les intérimaires doivent remplir deux conditions pour pouvoir voter :

- avoir travaillé dans l'entreprise 3 mois ou 65 jours ouvrables (si interruption du contrat) entre le 1^{er} août 2019 et février 2020 ;
- travailler dans l'entreprise au moins 26 jours pendant la période avril-mai 2020.

L'obtention du droit de vote pour les intérimaires n'est pas dénuée d'importance. Dans de nombreux secteurs, un contrat de travail intérimaire est un passeport pour un travail fixe. Malheureusement, nous constatons que des intérimaires sont parfois occupés durant des années dans une même entreprise (ce qui est illégal). Leur permettre de voter assure une meilleure représentation dans les organes de concertation.

Intéressé par une candidature aux élections sociales ?

Vous avez envie d'être au cœur du futur avec le SETCa et de représenter vos collègues ? Ou peut-être cela vous intéresse-t-il, mais vous avez encore des hésitations et des questions ? Alors n'hésitez pas à prendre contact avec votre section régionale SETCa. Ils pourront vous conseiller et vous orienter correctement. Vous pouvez également télécharger un formulaire sur notre site web (👉 www.setca.org) pour poser votre candidature. Faites-le parvenir à votre section, qui fera le nécessaire. ■

DÉBUT DE LA PROCÉDURE

Début de la protection

Dépôt des listes de candidats

Élections



13/12/19 - 26/12/19

12/01/20 - 25/01/20

17/03/20 - 30/03/20

11/05/20 - 24/05/20

Digitalisation

Un séisme sous nos pieds

Quand on dit « digitalisation » de l'économie, on pense automatisation, robots, internet, travailleurs de plateformes, Uber, mais on n'a qu'une toute petite idée du séisme qui secoue souterrainement notre économie, des multiples formes qu'elle peut prendre, et des énormes conséquences sur l'emploi et les conditions de travail qu'elle entraîne. Des emplois sont créés mais beaucoup disparaissent. Les témoignages exprimés au cours d'un colloque organisé par la Régionale FGFB de Liège nous laissent entrevoir l'ampleur sur le terrain de cette révolution numérique.

Kyle, coursier chez Deliveroo

Pas de course, pas de salaire

La digitalisation crée des emplois : c'est le cas avec les travailleurs de plateforme. Mais quels emplois ?

Les coursiers de Deliveroo sont payés à la course 5 € quelle que soit la distance et le temps nécessaire pour la livraison. En été, cela fait 15 € de l'heure, en hiver, on retombe à 10 ou 12 € sur lesquels il faut payer le vélo et son entretien, l'équipement (sac à dos, casque...), son portable et son forfait, ses cotisations sociales comme indépendant (min. 740 € par trimestre), ses impôts. En cas d'accident, une petite assurance minimale ne couvre qu'une partie des risques. Pas d'assurance accident du travail, pas de chômage.

Beaucoup commencent à se révolter et à s'organiser. Il y a eu des grèves de coursiers. Les meneurs de ces luttes sont régulièrement « déconnectés », c'est-à-dire effacés de la liste des coursiers de la plateforme, licenciés sans préavis ni indemnités.

Le « micro-travail »

Certaines plateformes morcellent des tâches par exemple d'encodage ou de rédaction et les distribuent à une série de télétravailleurs n'importe où dans le monde. C'est un travail à la tâche bien entendu sous-payé. Un journaliste qui a testé ce système a été payé 4,64 € pour un texte de 350 mots qui lui a pris 2 heures de travail.

Francesca, caissière chez Cora

Self scan : du travail pour le client, du stress pour les caissières

Cora a comme les autres, développé le « self-scan » qui permet aux clients de scanner eux-mêmes leurs produits. Cependant, pour une dizaine de « self-scan », en général, un seul travailleur est mobilisé. Ainsi donc un travailleur seul doit s'occuper d'une dizaine de caisses, rajoutant une pression constante et une charge de travail assez intense.

Michael, manutentionnaire chez Intermarché

« OK suivant » 1.200 fois par jour

Michael travail dans un entrepôt d'Intermarché. Chaque jour, il faut préparer quelque 60 à 80.000 colis pour les différents points de vente. Les travailleurs chargés de préparer les commandes ont dû encoder leur voix pour qu'elle soit reconnue par l'ordinateur. C'est lui qui leur dit quels produits aller chercher et l'endroit où ils se trouvent. Chaque fois que l'ordre est exécuté, le travailleur relié par casque et micro au système doit confirmer par « OK suivant », soit 1.200 fois par jour. Si un produit manque, le cariste est automatiquement prévenu pour réapprovisionner le stock. Ce métier-là risque de disparaître bientôt. Un système de stockage robotisé est en projet.

Raphaël, Proximus

La machine à votre écoute

Proximus compte licencier 1.900 personnes pour en engager 1.200 autres avec des profils « plus pointus ». Comprendre : plus jeunes, mieux et déjà formés aux technologies IT. Plus simple que d'essayer de former les plus anciens. La digitalisation y est à l'œuvre. Exemple : avant en cas de dérangement, on appelait gratuitement le 0800.xxx, un opérateur réceptionnait l'appel et transmettait à un dispatcher qui confirmait le rendez-vous au client, un technicien allait dépanner à domicile. Avec l'application Myproximus, tout est automatique. Il n'y a plus d'opérateur, plus de dispatcher. Le client signale le problème par internet, le système fait un test de ligne et décide s'il y a lieu d'envoyer un technicien. Ce sont deux emplois fois le nombre d'opérateurs pour ce service qui sautent. Mais le client est content parce que ça va plus vite...

Ce colloque a été préparé par Yoann Jungling par ailleurs auteur d'un livre édité par la FGFB Liège Huy Waremme intitulé « Vivre à l'ère d'Uber et d'Atlas - entre régression et progrès ».

L'ouvrage explique dans le détail l'évolution et la stratégie des grands groupes capitalistes dans ces domaines. Il permet de comprendre où nous allons, comment maîtriser, agir et réagir.

Agenda

BRABANT WALLON

Vos primes arrivent !

Dans le cadre du paiement des différentes primes, nous vous invitons à renvoyer votre document, DIRECTEMENT dès réception à la Centrale Générale FGTB BW, rue de Namur 24, 1400 Nivelles. N'oubliez pas de signer le document et de compléter votre n° de compte bancaire afin d'éviter tous désagréments et retard de paiement.

Attention, bureaux fermés à partir du 20/12/2019 (vacances d'hiver).

BRUXELLES

Attention : déménagement de la CGSP-Bruxelles

À partir du 4 novembre, la CGSP Bruxelles accueillera ses affiliés dans ses nouveaux locaux, situés **boulevard Emile Jacqmain 20 à 1000 Bruxelles**. Les services seront inaccessibles du mardi 29 octobre à partir de midi jusqu'au 4 novembre. Plus d'informations sur www.cgspacod.brussels

BRUXELLES

7 novembre à 19h • Soirée Fureur de lire « Deux degrés », écrit par Edwin Zaccai (Université Libre de Bruxelles, IGEAT).

28 novembre à 18h • « Travailler, oui. Souffrir, non. » L'étape bruxelloise de la campagne 2019 du CEPAG.

12 décembre à 19h • « Jeunes, chômeurs, Articles 60, etc. Tous coupables ? » Soirée organisée par le Groupe Résiste !, collectif de chômeurs militants.

Soirées débat organisées par l'École Syndicale, une initiative de la Centrale Culturelle Bruxelloise, avec le soutien de la FGTB de Bruxelles, du Centre d'Education Populaire André Genot (CEPAG) et de la Fédération Wallonie Bruxelles. Rue du Danemark 70b, Saint-Gilles - GRATUIT.

LIÈGE HUY WAREMME

Du 10 octobre au 16 novembre « L'immigration, de la peur à l'apport »

PAC Liège, l'asbl Promotion & Culture et Point Culture Liège vous proposent une exposition à partir des photos de Christian Fauconnier, « Vies en transit, du Parc Maximilien à la jungle de Calais ».

Cette exposition fait l'objet de visites guidées et groupées sur réservation.

De nombreux événements sont également prévus autour de cette exposition : débats, lecture/spectacles, documentaire, slam et danse... Pour déconstruire les peurs, mythes et croyances autour des migrations. Ou quand les immigrés sont synonymes de richesse et de diversité culturelle.

+ INFOS : www.fgtb-liege.be

Infos et inscriptions :

expomigrationliege@gmail.com ou 04/221 70 31.

Recueil « Vivre à l'ère d'Uber et d'Atlas, entre progrès et régression » de Yoann Jungling

Du politique à l'économique en passant par le social et l'écologie, l'avènement des plateformes et des nouvelles techniques de robotisation façonne nos sociétés et nos modes de vie. L'hégémonie culturelle de la Silicon Valley, le pouvoir des algorithmes, le travail gratuit numérique, l'exploitation des nouveaux tâcherons du 21^e siècle, le pouvoir immenses et les contournements fiscaux et sociaux des GAFAM (Google, Apple, Facebook, Amazon, Microsoft) etc. Qu'en penser ? Comment réagir ? « La vie numérique » et la robotisation vont-elles nous dominer ? Prendre la place de la vie tout court ? Qu'en est-il du futur ? Quel avenir pour nos enfants ? L'ouvrage explique dans le détail l'évolution et la stratégie des grands groupes capitalistes dans ces domaines. Enfin, il permet simplement de comprendre. Comprendre où nous allons, comprendre

comment maîtriser, agir et réagir.

Édité par la FGTB Liège-Huy-Waremme, ce texte est un outil pour tous, syndicalistes, responsables associatifs, politiques, mais aussi tout citoyen qui a envie de comprendre et maîtriser son avenir.

Commandes : yoann.jungling@fgtb.be et 04/221 95 86.

LIÈGE HUY WAREMME

Construction, paiement des cartes prime fidélité

Le paiement des timbres fidélité couvrant la période du 1/7/2018 au 30/6/2019 s'effectuera par versement sur votre compte bancaire par la Centrale Nationale à partir du 28 octobre. Pour faciliter l'organisation du paiement, nous vous invitons à nous transmettre, le/s titre/s reçu/s de votre/vos employeur/s et/ou du Fonds de Sécurité d'Existence, après y avoir indiqué votre numéro de compte bancaire, soit par la poste, à nos guichets, à nos permanences ou auprès de nos sectionnaires.

GUICHETS :

Place St Paul 13, Liège
9h-12h & 13h30-17h
Samedi 9h-11h

Bureaux fermés vendredi à midi + samedi 2/11.

PERMANENCES EXTÉRIEURES (locaux FGTB) :

Waremme rue du Baloir 5
Lundi 15h-17h
Huy rue l'Apleit 12
Mardi 13h30-16h

PERMANENCES À PARTIR DU 1^{ER} OCT. (locaux FGTB) :

Amay rue Joseph Wauters 22
Ans rue Walter Jamar 357
Aywaille rue L. Libert 22
Chênée rue Neuve 18-24
Flémalle Grand Route 122
Herstal avenue des Martrys 86
Herstal rue Large Voie 36
Liège Burenville rue St Nicolas 251
Liège Roture rue Roture 80
Sclessin rue de l'Île Coune
Seraing rue Paul Janson 41
Visé rue des Récollets 63

La CG organisera un ramassage des documents fidélité dans toutes les permanences les mercredis 23 octobre et 13 novembre.

LUXEMBOURG

« La cage du néolibéralisme et les alternatives émergentes »

Olivier De Schutter à Arlon le 7 novembre

Le jeudi 7 novembre, à 19h30, la FGTB Luxembourg, en collaboration avec le CEPPST-CEPAG, accueille Olivier De Schutter, professeur de droit international à l'Université catholique de Louvain, ancien rapporteur des Nations Unies sur le droit à l'alimentation.

Thème de la conférence : « La cage du néolibéralisme et les alternatives émergentes ».

Le rendez-vous est fixé dans les locaux de la FGTB, rue des Martyrs, 80 à Arlon. L'entrée est gratuite.

Renseignements : 063/21.91.83.

WALLONIE PICARDE

Centrale Générale FGTB

Ramassage des timbres de fidélité 2018-2019

Tournai Centrale Générale FGTB, av. de Maire 134, tél. 069/66 94 20

Lundi, mercredi, jeudi 8h-12h & 13h-17h

Mardi 8h-12h & 13h-18h

Vendredi 8h-12h

Blaton FGTB, rue de la Station 106
Lundi 9h-10h

Peruwelz FGTB, rue Albert 1^{er} 62
Lundi 10h30-11h30

Ath FGTB, rue de Nazareth 3
Mardi 10h-12h

Lessines FGTB, rue Général Freyberg 11
Mardi 14h-16h

Leuze FGTB, Grand Rue 3/1
Mardi 8h30-9h30

Mouscron Centrale Générale FGTB, rue du Val 3,
tél. 056/85 33 20

Lundi, mercredi, jeudi 8h-12h & 13h-17h

Mardi 8h-12h & 13h-18h

Vendredi 8h-12h

Offres d'emploi

LA FGTB FÉDÉRALE ENGAGE

1 économiste (F/H) pour le Service d'études

Tâches principales : Règles prudentielles : gouvernance d'entreprise, responsabilité sociétale des entreprises, investissements éthiques, rapport sur le concept du développement durable, informations non-financières, droit des sociétés • Fiscalité, avec l'accent sur la fiscalité des entreprises • Politique énergétique (notamment : CCE, CFDD, CREG) • Analyse et conseil sur les informations économiques et financières au CE (en 2^e ligne) • Aspects européens et internationaux en lien avec ces dossiers • Initier des études et des recherches à cet égard, organiser des sessions d'information • Organisation des élections sociales (travail d'équipe).

Compétences requises : Formation : sciences économiques (appliquées), sciences commerciales, ingénieur commercial... • Analyse comptable et expertise fiscale • Analyse syndicale-politique • Compétences rédactionnelles et pédagogiques • Qualités relationnelles et esprit d'équipe • Pro-activité et capacité à gérer de nouveaux dossiers • Parfaite maîtrise du néerlandais, bonne connaissance du français, connaissance de l'anglais • Savoir travailler en Excel, connaissance de Belfirst est un atout • Avoir de l'expérience comme auditeur/stagiaire réviseur est un atout.

Conditions supplémentaires : Être disposé à s'engager et à faire preuve de militantisme pour la FGTB • Intérêt pour les thèmes sociaux et économiques.

Nous vous offrons : Un environnement instructif avec de la place pour de l'initiative et développement des projets • Un environnement d'équipe multidisciplinaire et dynamique • CDI • Des avantages extralégaux.

CV & lettre de motivation pour le **10 nov. 2019** à engagements@fgtb.be

Vos qualités sont plus importantes que votre sexe, âge, handicap ou origine.

LE SETCa DE LA PROVINCE DE LUXEMBOURG RECHERCHE

1 employé administratif comptable (F/H)

Fonction : Accueil des affiliés ; travail administratif • Traitement des primes syndicales • Gestion de la comptabilité (inclus gestion des paiements) • Gestion des dossiers du personnel.

Profil : Se reconnaître dans les objectifs et l'idéologie de la F.G.T.B et être disposé à vous engager dans notre organisation • Être tenu au secret professionnel, discret, disponible, organisé et méthodique • Très bonne connaissance des outils informatiques (Office, etc.) • Avoir une excellente maîtrise du français (orthographe irréprochable, élaboration de tracts, rédaction de courriers divers, ...) • Être diplômé de l'enseignement secondaire supérieur - CESS (orientation comptabilité) • Être titulaire du permis de conduire et disposer d'un véhicule personnel • Posséder de préférence une expérience probante dans une fonction similaire et dans la gestion comptable de type ASBL • Des connaissances en graphisme seront considérées comme un atout.

Contrat : CDI temps plein : 36h/sem. à Arlon • Engagement prévu le 06/01/2020 au terme d'une procédure de sélection comprenant une épreuve écrite et un entretien.

CV & lettre de motivation pour le **29 nov. 2019** à Mme Françoise MALHERBE, Secrétaire Régionale - Rue des Martyrs 80, 6700 Arlon • fmalherbe@setca-fgtb.be

Syndicats

Rédaction :

Syndicats
Rue Haute 42
1000 Bruxelles

E-mail : syndicats@fgtb.be

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

Auréli Vandecasteele,
Journaliste
Tél. : 02 506 83 11

Secrétariat :

Sabine Vincent
Tél. : 02 506 82 45

Service abonnements :

02 506 82 11

Ont collaboré à ce numéro :

Patrick Dudjalija
Silvie Marien

Annelies Huylebroeck

Carine Vermoote

Conny Demonie

Arnaud Dupuis

Thomas Keirse

Emilie Brandt

Nina Fuca

Karen De Pooter

Mădă Minciună

Candice Douret

Sarah Baele

Céline Boogaerts

Alissa De Ceuninck

Photos :

iStock (dossier)

Ross Sneddon

Mise en page :

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 01/10/19 et le 30/11/2019 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