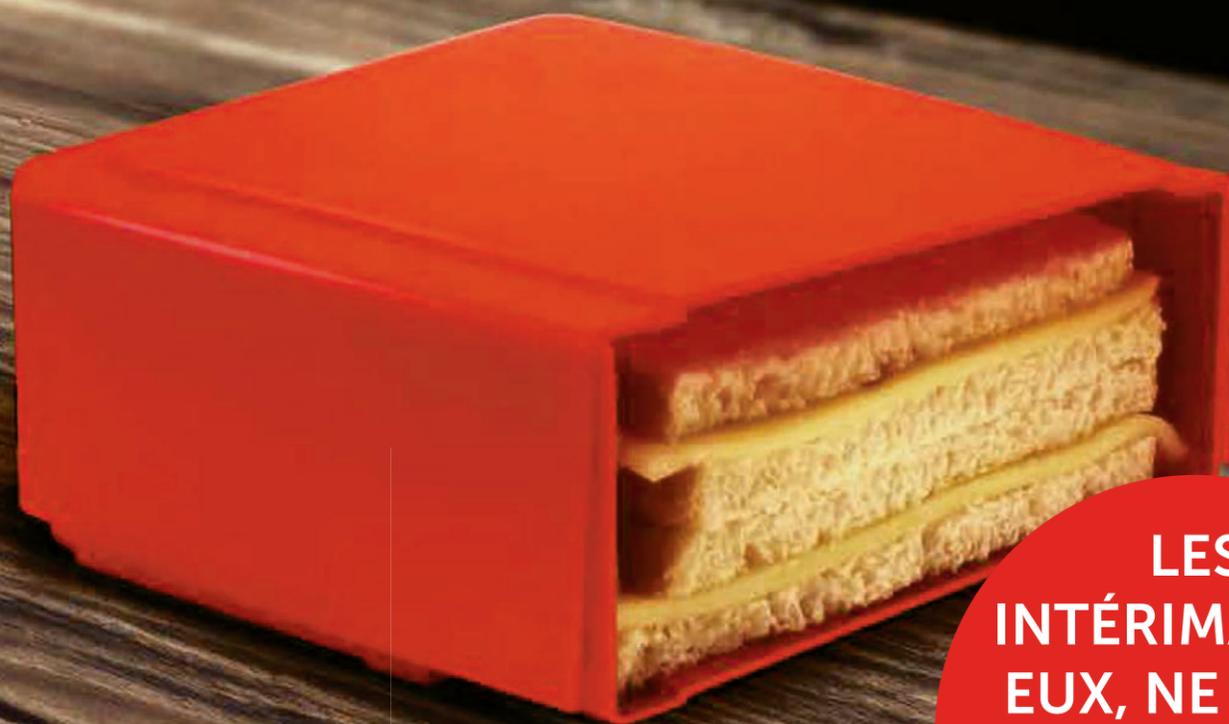


Bosser à 100% pour moins de pouvoir d'achat

Les entreprises font souvent leur boulot à moitié



LES INTÉRIMAIRES, EUX, NE FONT PAS LEUR TRAVAIL À MOITIÉ !

Les intérimaires doivent être traités comme les travailleurs fixes: même salaire et avantages. Dans les faits, c'est rarement le cas. C'est injuste et la FGTB se bat pour le respect à 100% des droits des travailleurs intérimaires.

Notre dossier en pages 8 & 9

ACTION

Ensemble dans les rues pour nos pensions!

Page 3

TRAVAIL

Vers une réintégration de qualité pour les malades?

Page 4

APE

6000 militants dans les rues de Namur

Page 4

CULTURE

10 ans de festival Alimententerre

Page 5

MOBILITÉ

Bilan de la semaine de la mobilité

Page 6



SOIREE DEBAT 18|10|2018 | 18:00

POUR UNE JUSTICE MIGRATOIRE

Dans le cadre de la programmation «Fureur de Lire»
L'ECOLE SYNDICALE invite

François GEMENNE (Chercheur qualifié du FRS-FNRS)
Pierre VERBEEREN (Directeur général de Médecins du Monde)
à venir présenter leur livre «*Pour une justice migratoire*».

Pensé au départ pour la Belgique, cet ouvrage ambitionne de lancer des pistes pour une véritable politique européenne. Avec, en filigrane, une question : quelle alternative proposer aux politiques menées actuellement ?

18|10|18 - 18:00
Rue de Suède 45 | 1060 BXL
La soirée se déroulera en Français.



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



E.R. ESTELLE CEULEMANS | RUE DE SUEDE 45 - 1060 BRUXELLES

> AVIS AUX MEMBRES DE LA CENTRALE GÉNÉRALE - SECTION DE BRUXELLES-VLAAMS BRABANT

Célébration de ses membres ayant 25 ans et plus d'affiliation

En date du samedi 15 juin 2019, la Centrale Générale de Bruxelles-Vlaams Brabant célébrera ses membres comptant au moins 25 - 35 - 40 et 45 ans d'affiliation à la section (il va de soi que suite aux fusions, l'affiliation aux anciennes centrales du Livre et Papier, ainsi que du Textile, Vêtement et Diamant est assimilée!). A cette occasion, nous avons le plaisir de remettre un insigne (d'argent ou d'or) ainsi qu'un diplôme aux jubilaires.

Un insigne d'argent est attribué aux membres comptant au moins 25 ans complets d'affiliation en date du 31 décembre 2018. Un insigne d'or est attribué aux membres:

1) affiliés à la section depuis au moins 35 ans complets en date du 31 décembre 2018, dont au moins 20 ans membre d'un Comité Exécutif

régional, d'une Commission Professionnelle régionale ou au moins 20 ans d'affiliation en tant que mandaté pour la Centrale Générale au sein d'un Conseil d'Entreprise, d'un Comité de Prévention et de Protection au Travail ou d'une Délégation Syndicale.
2) affiliés à la section depuis au moins 45 ans en date du 31 décembre 2018. Pour les membres féminins, une affiliation de 40 ans suffit.

Les membres estimant remplir les conditions susmentionnées, peuvent envoyer leur demande par le biais du talon ci-dessous, soit au bureau à 1000 BRUXELLES, Rue Watteeu 2-6, soit au bureau à 3000 LOUVAIN, Maria Theresiastraat 113, ce à l'attention du Président, le Cde René VAN CAUWENBERGE.

Les demandes doivent nous parvenir avant le 15 mars 2019!

> INSCRIPTION CELEBRATION DES MEMBRES C.G. BXL-VLAAMS BRABANT 2019

Nom:.....
Prénom:.....
Adresse:.....
Numéro de registre national :.....
Date d'affiliation auprès de la C.G. de Bruxelles-Hal-Vilvorde-Liedekerke:.....
Date d'affiliation auprès de la C.G. de Louvain:.....

Prière de renvoyer ce talon, soit à 3000 LOUVAIN, Maria-Theresiastraat 113, soit à 1000 BRUXELLES, Rue Watteeu 2-6, à l'attention du Président, René VAN CAUWENBERGE. Il vous est également loisible de le déposer dans un de nos bureaux régionaux.

Certificat d'université en Politiques économiques et sociales

L'École syndicale collabore avec l'ULB pour proposer un certificat d'université en Politiques économiques et sociales.

Ce certificat s'adresse principalement aux personnes engagées dans l'animation syndicale et sociale.

Le but de ce certificat est de vous permettre de développer une analyse politique sur des enjeux sociétaux et ce de manière pluridisciplinaire.

À l'issue de la formation, vous serez capable:

- D'analyser les enjeux économiques, sociaux, politiques et culturels liés à l'histoire contemporaine (actualité);
- De saisir les différentes perspectives socio-économiques et leurs transférabilités sur la sphère sociétale;
- De transférer sur des lieux citoyens et militants les enjeux précités;

• De produire des réflexions politiques - progressistes sur des dispositifs politiques, économiques, sociaux et culturels.

Les cours ont lieu de novembre 2018 à mai 2019, les vendredis de 9h30 à 16h40, sauf pour le module d'actualité, composé de conférences et séminaires, généralement en soirée.

Les cours auront lieu rue de Suède, 45, à Saint-Gilles (Bruxelles). Les conférences et séminaires se donnent en général sur le campus du Solbosch, à Bruxelles.

Plus d'informations:
Philippe SANTINI - 02/650.67.70 - philippe.santini@ulb.be



NAMUR



POSITIV'EMPLOI POSITIF EN MOI

SANS EMPLOI, À LA RECHERCHE
D'UNE FORMATION ?

GRATUIT À ANDENNE

DU 05.11.2018 AU 18.12.2018 | ANDENNE

20 JOURS POUR

RETROUVER CONFIANCE EN SOI
DÉVELOPPER DES SOLUTIONS PROCHES
AVANCER VERS L'EMPLOI

■ ■ ■
SÉANCE INFO SUR INSCRIPTION
15.10.2018
■ ■ ■

avec le soutien de





CONTACTEZ AFICo
Rue Borgnet 14, 5000 NAMUR

081 64 99 52 | info@afico.be
www.afico.be | afico.asbl

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

AFICo asbl vous invite à sa formation

Europe & Démocratie

pour LES NULS

22 & 23.10 + 09.11 + 06 & 07.12.2018
de 9h30 à 16h30

à la CGSP Namur
rue de l'Armée Grouchy 41
à 5000 Namur

Infos et inscription
081/64.99.52
info@afico.be

avec le soutien de :





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

09.10.2018 **Soirée-débat**
en collaboration avec la Maison de la Laïcité de Sambreville

Pour lutter contre les inégalités

... si on commençait par l'école ?

INFOS PRATIQUES

MAISON DE LA LAÏCITÉ
rue de Falisolle 48
5060 SAMBREVILLE

Horaire
19h00

GRATUIT
Inscription obligatoire

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

Avec en introduction la conférence gesticulée de **CAROLE MAZIERS** (Centre d'Expression et de Créativité Les Ateliers 4D à Rochefort)

« ET MON OUVERTURE SUR LE MONDE ALORS ! »

INTERVENANT.E.S :

Stéphanie BERTRAND,
secrétaire régionale secteur Enseignement CGSP Namur

Michel WAUTERS,
militant CGPS NAMUR, pensionné de l'Enseignement de la Communauté française

Michel PATRIS,
secrétaire Permanent CSC Régional Namur - Dinant

Joan LINSMONT,
permanent communautaire SETCa-SEL Enseignement, Universités, Recherches et CP225.02

AVEC LE SOUTIEN DE










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

À vos agendas !

Voici les dates des prochaines permanences de votre délégué régional SETCa-SEL pour l'année scolaire 2018-2019 !



Vous pouvez vous y présenter sans rdv de **8h45 à 12h00** en nos bureaux (rue Dewez 40-42—3ème étage):

2018:
19 octobre - 16 novembre
21 décembre: sur RDV au 0476/66.12.70

2019:
18 Janvier - 15 février - 15 mars - 19 avril - 17 mai
21 juin: sur RDV au 0476/66.12.70



LUXEMBOURG

« Pour lutter contre les inégalités, et si on commençait par l'école? »

Une conférence de Joseph Thonon, Président de la CGSP-Enseignement

**Libramont, le jeudi 11 octobre, à 20h, dans les locaux de la FGTB (rue Fonteny Maroy, 13).
Entrée gratuite. Plus d'infos au 063/21.91.83.**

Pour sa campagne de sensibilisation 2018, le CEPAG et le CEPST ont décidé de retourner sur les bancs de l'école, pour dénoncer les inégalités qui traversent les salles de classe, de la maternelle à l'université.






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

LIÈGE - HUY - WAREMME

> LA CENTRALE GENERALE F.G.T.B.

Avis aux travailleurs de la construction

Paiement des cartes prime fidelite

Le paiement des timbres fidélité couvrant la période du 1/7/2017 au 30/6/2018 s'effectuera par versement sur votre compte bancaire par la Centrale Nationale à partir du 29 Octobre 2018. Pour faciliter l'organisation du paiement, nous vous invitons à nous transmettre, le (les) 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.

Nous vous rappelons que nos guichets sont ouverts place St Paul, 13 à LIÈGE, tous les jours de 9h à 12h et de 13h30 à 17h excepté le vendredi de 9h à 12h ainsi que tous les samedis de 9h à 11h. N.B.: Nos bureaux seront fermés les 2 et 3 novembre ainsi que le 12 novembre 2018.

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

- **HUY:** au local de la F.G.T.B. rue l'Apleit, 12
Tous les LUNDIS du mois de 13h30 à 16h.
- **WAREMME:** au local de la F.G.T.B. rue du Baloir, 5
Tous les JEUDIS du mois de 15h à 17h.

A partir du 1^{er} octobre 2018 aux jours habituels et heures d'ouverture dans les permanences reprises ci-dessous:

AMAY:	au local de la F.G.T.B. rue Joseph Wauters, 22
ANS:	au local de la F.G.T.B. rue Walter Jamar, 357
AYWAILLE:	au local de la F.G.T.B. rue L. Libert, 22
CHENEE:	au local de la F.G.T.B. rue Neuve, 18-24
FLEMALLE:	au local de la F.G.T.B. grand Route, 122
FLERON:	au local de la F.G.T.B. avenue des Martyrs, 86
HERSTAL:	au local de la F.G.T.B. rue Large Voie, 36
JUPILE:	au local de la F.G.T.B. rue Chafnay, 3-5
LIEGE-BURENVILLE:	au local de la F.G.T.B. rue St Nicolas, 251
LIEGE-ROTURE	au local de la F.G.T.B. rue Roture, 80
LIEGE-St LEONARD:	au local de la F.G.T.B. rue Jonruelle, 17
SCLESSIN	au local de la F.G.T.B. rue de l'Ile Coune
SERAING	au local de la F.G.T.B. rue Paul Janson, 41
VISE	au local de la F.G.T.B. rue des Récollets, 63

La Centrale Générale organisera un ramassage des documents fidélité dans toutes les permanences les jeudis: 25 octobre et 15 novembre 2018

Bien fraternellement.

J.SCHIFANO
Secrétaire

M.VREULS
Secrétaire

M.LONDON
Vice-Président

G.GOBLET
Président

EXPOSITION

TEMPS DE TRAVAIL

DU 04 OCTOBRE 2018
AU 17 NOVEMBRE 2018MESURES
& DÉMESURES+ CONFÉRENCES
+ ATELIER
+ PROJECTION

POINTCULTURE

RUE DE L'OFFICIAL, 1-5 / 4000 LIÈGE

DU MARDI AU VENDREDI DE 12H À 17H30 // LE SAMEDI DE 10H À 17H30 // ENTRÉE LIBRE

VISITES ANIMÉES POUR GROUPES (1€ / PERSONNE) SUR RÉSERVATION : 04/221 70 33 - EXPOTEMPSDETRAVAIL@GMAIL.COM

Espace responsable : POC Liège / Rue de Petit Chêne 95 - 4000 Liège

VERVIERS

Formation informatique pour demandeurs d'emploi

Utiliser un ordinateur, c'est possible en 2 semaines !

Outils numériques & recherches d'emplois

Recherches efficaces sur internet

Envoyer mon CV et
ma lettre de motivationEnregistrer et retrouver
mes documents
(courriers, photos, ...)Utiliser le site
du FOREMCréation et
gestion de
ma boîte mail

Télécharger des documents utiles

Apprendre à utiliser les outils de
communication (facebook, twitter, ...)

Environnement numérique Recherche et stockage Communication Création

PROCHAINE FORMATION : du 12 au 23 novembre 2018

Informations et inscription gratuite auprès de Nadine FAUCONNIER :
087/39.46.37 - FGTB Verviers - Pont aux Lions, 23/3 - 4800 VERVIERS

FRISKOT

NE JETEZ PLUS, PARTAGEZ !

Le
FRISKOT

réouvre ses portes le 15 octobre !

Venez déposer/prendre des denrées
alimentaires dans le Frigo Solidaire !Pour lutter contre le gaspillage
et contribuer à la solidarité !

HORAIRE

du 15 octobre au 14 décembre 2018 :

du lundi au vendredi de 18 à 19h.

Rue Saint-Léonard 332,
4000 Liège.

@FRISKOT

0800 90 045

friskotlg@gmail.com

E.B. - 04/2018/01 - Photo: S. F. (1) - 2018/10/04

Mobilisations dans tout le pays pour des pensions décentes à un âge raisonnable

De Liège à Anvers, en passant par Bruxelles, Gand, Louvain, Namur, La Louvière, ils ont été plus de 70.000 (estimation basse) affiliés et militants des trois organisations syndicales FGTB, CSC et CGSLB à protester contre l'ensemble des réformes des pensions et des fins de carrière. Le tout rassemblé sous le mot d'ordre: «Des pensions décentes à un âge raisonnable». Ce dernier point vise le report de l'âge de la retraite légale à 67 ans, mais aussi le projet du ministre Bacquelaine concernant la reconnaissance de la pénibilité de certains métiers. Outre la limitation des facteurs de pénibilité reconnus dans lesquels le stress n'est que subsidiaire, on reproche au système prévu de pénaliser les départs anticipés pour cause de pénibilité. Partir plus tôt impliquerait en effet une pension plus basse.



> AIDES À LA PROMOTION DE L'EMPLOI

6.000 militants FGTB dans les rues de Namur



6.000 affiliés et militants de la FGTB ont manifesté le 20 septembre dans les rues de Namur contre la réforme des aides à la promotion de l'emploi (APE), portée par le ministre wallon de l'Emploi, Pierre-Yves Jeholet (MR).

La réforme des APE, qui concerne quelque 60.000 emplois, de l'aide à la jeunesse en passant par les maisons de repos, les centres sportifs ou encore les CPAS, suscite de vives inquiétudes dans le secteur non-marchand. Elle prévoit de passer d'un système de points APE à un soutien structurel plus contrôlé, organisé autour d'une enveloppe fermée que les

ministres fonctionnels - c'est-à-dire chacun pour le département dont il est responsable - répartiront en fonction de critères supposés «transparents» qu'ils définiront. Pierre-Yves Jeholet accepte d'ouvrir la concertation mais ne compte rien changer à la philosophie de son projet. Une détermination que dénonce la FGTB Wallonne: «à part

le report d'un an de la phase transitoire, la réforme n'a pas bougé d'un iota» depuis la première manifestation, le 25 juin dernier, qui avait rassemblé quelque 10.000 personnes, explique Thierry Bodson, secrétaire général de la FGTB Wallonne.

Pour T. Bodson, une vraie négociation ne peut se faire que secteur par secteur, en commençant par ceux qui posent le moins de problèmes. Il compte sur la période transitoire de 2 ans pour négocier intelligemment. Mais si on n'avance pas, prévient-il: «nous avons la capacité de remettre le couvert».

> AVIS DU CNT

Revoir le système de réintégration des malades de longue durée

Le Conseil National du Travail a rendu un avis unanime des interlocuteurs sociaux demandant une adaptation du dispositif de réintégration des malades de longue durée qui débouche trop souvent sur l'écartement définitif.

Il ressort des chiffres disponibles que le dispositif mis en place par le Gouvernement pour réduire les coûts de l'INAMI s'est soldé, fin 2017, par un taux de 68% de travailleurs (sur 16 000 concernés) définitivement «déclassés». C'est-à-dire considérés comme incapables à réintégrer leur entreprise avec pour conséquence la fin du contrat de travail sans indemnités ni préavis. On ne peut pas dire que l'objectif de réintégration soit atteint.

Le Conseil national du Travail unanime rappelle qu'il est favorable à une approche volontaire, concertée entre toutes les instances ayant une expérience de réintégration sur le marché de travail. Le Conseil estime que la procédure actuelle devrait être adaptée, principalement en prévoyant et favorisant expressément un droit à une concertation entre le conseiller en prévention-médecin du travail, l'employeur et le travailleur et un dialogue préalable à toute décision médicale.

Accompagner n'est pas punir

Pour la FGTB, l'objectif du dispositif doit être clair: accompagner les travailleurs malades et non les punir.

La FGTB souhaitait donc apporter des corrections urgentes à la réglementation. Elle a obtenu que l'avis du Conseil national du Travail reprenne les mesures correctrices suivantes:

- Une concertation préalable et systématique entre le médecin du travail, l'employeur et le travailleur avant une prise de décision définitive sur l'inaptitude au travail; le travailleur pourra se faire accompagner du délégué de son choix lors de cette concertation;
- Le plan de réintégration proposé par l'employeur devra chercher à suivre au maximum l'avis du médecin du travail et donc correspondre à l'état de santé du travailleur
- Le délai qu'a le travailleur pour introduire un recours contre la décision d'inaptitude doit être porté de 7 jours ouvrables à 20 jours calendrier.
- Chaque travailleur en incapacité de travail qui souhaite retravailler devrait avoir l'opportunité d'un accompagnement adapté sur mesure (tenant compte de ses capacités restantes, de ses particularités et de ses besoins).

La balle est maintenant dans le camp du gouvernement.

> LA FGTB FÉDÉRALE ENGAGE

1 Auditeur (F/H) POUR SON SERVICE AUDIT EXTERNE

Missions principales

Contrôler le respect par les entités de la FGTB des lois, règlements, statuts, et accords spécifiques conclus, notamment en matière comptable, financière, fiscale et de gestion du personnel, en procédant sur place à des contrôles périodiques et en fournissant aux acteurs les conseils, les avis et l'assistance qui s'avèrent nécessaires. Assister et conseiller les articulations de la FGTB (professionnelles et interprofessionnelles, fédérales et régionales).

Profil

- Formation universitaire en gestion (comptabilité et fiscalité) ou expérience équivalente
- Parfaite connaissance du français et bonne compréhension du néerlandais
- Rigueur, autonomie, sens de l'initiative, diplomatie et discrétion font partie de vos qualités
- De nombreux déplacements sont nécessaires dans toute la Wallonie,
- Il va de soi que vous vous retrouvez dans les objectifs de la FGTB

Adressez votre candidature (lettre de motivation + c.v.) avant le 19 octobre à la FGTB fédérale via l'adresse engagements@fgtb.be.

1 collaborateur juridique (F/H) rôle linguistique francophone POUR LE SERVICE D'ETUDE FEDERAL DEPARTEMENT SOCIAL

Missions principales

- Donner des avis sur les procédures judiciaires en cours ou envisagées
- Donner des conseils juridiques sur différents thèmes (jurisprudence, projets de loi...)
- Suivre les dossiers sociaux européens dont le détachement, la législation en matière de protection de la vie privée, le droit pénal social, le droit du travail, le droit judiciaire...
- Représenter la FGTB dans les différents organes de concertation
- Soutenir les services juridiques de la FGTB

Compétences requises

- Diplôme de Master (licence) en droit
- Compétences rédactionnelles et pédagogiques
- De bonnes aptitudes de négociation et de communication
- Une bonne maîtrise de la deuxième langue nationale et éventuellement de l'anglais

Envoyer les candidatures à engagements@fgtb.be avant le 15 octobre 2018.

2 Analystes Programmeurs IT (F/H)

L'équipe applications IT gère une série importante d'applications. Ces applications ont été développées ces dernières années en vue de soutenir la mission de la caisse de chômage de la FGTB. La majeure partie des applications a été développée en RPG. Ces applications sont maintenant retranscrites en technologie Java. A cet effet, nous cherchons des analystes IT motivés avec plusieurs années d'expérience.

Adressez votre candidature pour le 30 novembre 2018 au plus tard à la FGTB fédérale engagements@fgtb.be

1 Developer Java (F/H)

L'équipe application IT gère une série importante d'applications. Ces applications ont été développées ces dernières années en vue de soutenir la mission de la caisse de chômage de la FGTB. Ces applications sont retranscrites en technologie Java. A cet effet, nous cherchons un Developer Java ayant au moins un titre de bachelier en informatique et plusieurs années d'expérience prouvée dans des fonctions comparables.

Adressez votre candidature pour le 30 novembre 2018 au plus tard à la FGTB fédérale engagements@fgtb.be

Voir les annonces complètes sur notre site www.fgtb.be/offres-d-emploi

> INDEX DE SEPTEMBRE

Indice des prix	Indice santé	Indice santé lissé
107,58	107,52	105,23

En rythme annuel, l'inflation se chiffre à 2,35% (1,91% pour l'indice santé).

> FESTIVAL ALIMENTERRE UN FESTIVAL

Dénoncer les désordres alimentaires du monde

Depuis 10 ans, le festival Alimenterre propose à un public, chaque année plus nombreux, une sélection de films documentaires qui mettent en évidence les désordres agricoles et alimentaires et proposent des alternatives pour relever ces défis à l'échelle locale et mondiale. Il se tient au mois d'octobre à Bruxelles, Arlon, Charleroi, Liège, Mons, Namur, Ottignies et Louvain-la-Neuve. Organisé par l'ONG SOS Faim Belgique, le festival souhaite sensibiliser les citoyens aux enjeux de l'agriculture paysanne et leur faire connaître les pistes d'actions vers un système agricole et alimentaire plus juste et plus durable.



Chaque année, le festival Alimenterre est organisé aux alentours du 16 octobre, Journée mondiale de l'Alimentation. L'occasion pour ses organisateurs de rappeler au public belge que près d'un milliard de personnes souffrent de la faim sur notre planète. Plus de 2/3 d'entre eux sont des paysans. Ce paradoxe est le résultat de choix politiques sur lesquels nous pouvons agir en tant que citoyens. Voulons-nous encore d'un modèle agroalimentaire qui non seulement ne parvient pas à nous nourrir mais qui, de plus, ne se soucie pas de notre environnement et de notre santé? Les alternatives existent. Le festival Alimenterre veut les mettre à l'honneur. L'ONG SOS Faim est consciente de la force de l'image et de sa capacité à toucher le public. Par sa puissance d'évocation, le documentaire est un véritable lanceur d'alerte et un excellent outil de sensibilisation. Le public peut mieux comprendre et s'appropriier les enjeux complexes de l'agriculture et de l'alimentation. SOS Faim souhaite soutenir des productions cinématographiques engagées. Cette année encore, le Prix du Festival de films Alimenterre récompensera un documentaire de la sélection pour sa force de sensibilisation et son pouvoir de mobilisation.

Les films de l'édition 2018

Cette dixième édition sera riche de thématiques et de contenus diversifiés. En partant à la rencontre d'agricultrices et agriculteurs aux quatre coins du monde, les différents films nous rapprochent un peu plus de leur quotidien et nous ouvrent les yeux sur les enjeux agricoles et alimentaires actuels. Les luttes paysannes au Cambodge, la révolte des agricultrices en France, l'impact de la consommation de viande au Brésil sur

l'environnement, la pêche garante de la souveraineté alimentaire au Sénégal, la tomate industrielle ou l'expression d'une agriculture mondialisée, l'incroyable industrie du lait et son exportation depuis l'Europe vers l'Afrique... la 10ème édition du Festival Alimenterre Belgique met en lumière ces différents combats et propose de construire ensemble des pistes de réflexions.

Les champs de la colère 65' - 2017 - FR - FRANCE de Anne Gintzburger

Les «*Foulards noirs*» ce sont cinq femmes agricultrices ou femmes d'agriculteurs qui arborent aujourd'hui les couleurs des paysannes de jadis, mais aussi celles du deuil d'une agriculture qui se meurt. Peu après les grandes manifestations d'agriculteurs de 2015, elles mènent un autre type de combat que celui de leurs époux et compagnons pour sensibiliser les commerçants et les consommateurs du Calvados et de Bretagne à leur cause. Elles battent la campagne pour faire entendre une autre voix; celle d'un monde agricole en pleine tourmente. Des exploitations laitières normandes aux élevages porcins bretons, c'est une course contre la montre qu'engagent les femmes pour résister à la crise qui détruit les exploitations et les familles.

L'empire de l'or rouge 70' - 2017 - FR - FRANCE de Jean-Baptiste Malet

Que mange-t-on quand on ouvre une boîte de concentré, verse du ketchup dans son assiette ou entame une pizza? Des tomates d'industrie. Transformées en usine, conditionnées en barils de concentré, elles circulent d'un continent à l'autre. Toute l'humanité en

consomme, pourtant personne n'en a vu. Où, comment et par qui ces tomates sont-elles cultivées et récoltées? Durant deux ans, des confins de la Chine à l'Italie, de la Californie au Ghana, Jean-Baptiste Malet a mené une enquête inédite et originale. Il a rencontré traders, cueilleurs, entrepreneurs, paysans, généticiens, fabricants de machine, et même un «*général*» chinois. Il a remonté une filière opaque et très lucrative, qui attise les convoitises: les mafias s'intéressent aussi à la sauce tomate. L'Empire de l'or rouge nous raconte le capitalisme mondialisé. Il est le roman d'une marchandise universelle.

Les dépossédés 75' - 2017 - FR - CANADA de Mathieu Roy

Dans un monde où l'agriculture industrielle règne en maître, la production d'aliments demeure l'une des professions les moins bien rémunérées de la planète. La migration des paysans depuis leurs terres jusqu'aux chantiers de construction de mégapoles dystopiques semble inévitable. Tourné en Inde, en République démocratique du Congo, au Malawi, en Suisse, au Brésil et au Canada, le film est un voyage impressionniste dans la réalité quotidienne des petits agriculteurs qui peinent à joindre les deux bouts. Il explore les mécanismes propulsant les agriculteurs dans une spirale de désespoir, d'endettement et de dépossession.

La planète lait 90' - 2017 - FR - ALLEMAGNE d'Andreas Pichler

En Europe, en Asie ou en Afrique, le lait s'impose comme le symbole de la croissance démesurée d'une production mondialisée. Dans notre société, sa belle couleur et son rôle incontesté d'aliment pour bébés confèrent au lait une valeur symbolique. Sur le marché agroalimentaire mondial, c'est un produit particulièrement attrayant et sa consommation continue d'augmenter partout sur la planète malgré près de deux tiers des adultes dans le monde déclaré intolérant aux lactoses. «*Comment les vaches sont-elles devenues les fournisseurs d'une industrie hautement technologique? Qui trouve-t-on derrière ce marché? Existe-t-il des alternatives? Quels sont les bienfaits du lait?*» Ce film part à la rencontre des agriculteurs, des représentants de la filière laitière, des politiques, des lobbyistes et des scientifiques sur plusieurs continents en quête de réponses.

L'Empreinte du boeuf 50' - 2017 - VOSTFR - BRÉSIL de Marcio Isensee

Il y a 85 millions de vaches dans l'Amazonie brésilienne qui broutent aujourd'hui une zone qui était autrefois une forêt. Il y a moins de cinquante ans, dans les années 1970, la forêt tropicale était intacte. Depuis lors, une partie de la taille de la France a disparu, dont 66% s'est transformé en pâturages. Une grande partie de ce changement est la conséquence des incitations gouvernementales qui ont attiré des milliers d'agriculteurs des

10 ans de festival!

Il s'agira cette année de la 10^e édition du Festival Alimenterre Belgique. Cet anniversaire sera l'occasion de revenir sur la mobilisation et les combats menés par SOS Faim depuis le premier coup d'envoi du festival en 2008, mais aussi de se lancer de nouveaux défis! La journée du samedi 13 octobre sera consacrée à ces 10 ans de mobilisation. À cette occasion, les classiques du festival seront revisités, mais cette 10ème édition fera aussi la part belle aux nouveautés. À la suite du fameux Forum des Alternatives, nous vous invitons à participer à l'action Flash Mob «*Droit à l'alimentation*» prévue sur la place de la Monnaie dans le cadre de la Quinzaine de la solidarité de la Ville de Bruxelles. La soirée de clôture du dimanche 14 octobre célébrera aussi les 10 ans du festival. Après la remise du «*Prix Alimenterre*» par Olivier De Schutter, nous vous proposons de replonger dans le film «*Vers un crash alimentaire*», projeté lors de la première édition du festival, et de débattre ensemble sur l'évolution de notre système alimentaire depuis 10 ans.

Les dates!

- Du 10 au 14 octobre 2018 à Bruxelles
 - Les 15, 18, 19, 21 octobre 2018 à Ottignies-LLN
 - Du 17 au 20 octobre 2018 à Liège
 - Le 18 octobre 2018 à Charleroi
 - Les 18 et 23 octobre 2018 à Arlon
 - Le 23 octobre 2018 à Mons
 - Les 9 et 25 octobre 2018 à Namur
- Toutes les infos: festivalalimenterre.be

terres du sud. L'élevage bovin est devenu un étendard économique et culturel de l'Amazonie, qui s'est aussi forgé des politiciens puissants pour le défendre. En 2009, il y a eu un changement dans la donne: le parquet a poursuivi les grands abattoirs, les forçant à surveiller les élevages de bétail.

Poisson d'or, poisson africain 52' - 2017 - FR - SÉNÉGAL de Thomas Grand et Moussa Diop

Le port de Kafountine au Sénégal est le décor d'une grande partie de l'activité économique de la Casamance. On y observe un spectacle bouillonnant: hommes, femmes et enfants se côtoient dans un cadre qui semble chaotique et qui, malgré la complexité des rapports sociaux parfois conflictuels, fonctionne de manière parfaitement organisée. Des milliers de personnes de toute l'Afrique de l'ouest convergent sur cette côte pour y trouver des moyens de vivre ou de survivre dans des conditions de travail très rudes, en mer comme dans la fumée des fours. Face à une concurrence extérieure de plus en plus forte, ces femmes et ces hommes résistent en contribuant, grâce à leur labeur, à la sécurité alimentaire de nombreux pays africains. Mais pour combien de temps encore? Que vont devenir ces travailleurs et ces populations si les rumeurs sur l'installation d'usines de farines de poisson se concrétisent?

Silent Land: The Fight For Fair Food 75' - 2016 - VOSTFR - PAYS-BAS de Jan Van Den Berg

Au Cambodge, les terres du village de Seng Channeang ou «*Moon*», jeune cultivatrice de riz, sont convoitées par de grandes compagnies. Pour faire face aux géants

de la canne à sucre et ne pas être la prochaine victime, elle comprend vite qu'il faut s'allier avec les autres agriculteurs. Dans sa quête, Moon rencontrera Son Excellence Mong Reththy, l'un des hommes les plus riches du pays et réel magnat du développement, qui a construit son empire sur les titres fonciers accumulés par le régime sanguinaire de Pol Pot lors du siècle dernier. Son rêve est de construire une grande ville basée sur des principes écologiques solides et durables et applique des techniques agricoles modernes dans l'agriculture à grande échelle. Silent Land nous raconte le parcours de Moon à la recherche d'une solution de survie entre les grandes entreprises et l'avenir condamné des petits agriculteurs souvent isolés.

Vers un crash alimentaire 81' - 2008 - FR - FRANCE de Yves Billy & Richard Prost

Projeté lors de la 1^{re} édition du Festival Alimenterre Belgique, ce documentaire alarmant annonçait, à l'époque, une crise alimentaire sans précédent. Dix ans plus tard, nous le projetons à nouveau et vous proposons de faire le point ensemble...

Les deux réalisateurs de ce documentaire nous font sillonner à travers les continents pour nous faire comprendre les causes profondes de la réduction dramatique de l'approvisionnement alimentaire. Pédagogique et didactique, «*Vers un crash alimentaire*» invite les experts à contextualiser et les paysans à témoigner. Avec précision et clarté, ils dépeignent les politiques et leurs conséquences, sur les paysans et les consommateurs.

> SEMAINE DE LA MOBILITÉ

Des défis Mobilité dans les entreprises!

Du 16 au 22 septembre avait lieu la Semaine européenne de la Mobilité. Cet événement, coordonné chaque année par le Service public de Wallonie (SPW), a pour objectif de sensibiliser les citoyens et les entreprises au grand défi de la mobilité durable, afin de revaloriser l'espace public, de réduire le nombre de véhicules sur les routes et la pollution générée. La FGTB wallonne, via sa Cellule Mobilité, a évidemment soutenu cette belle action.

Il était proposé aux entreprises, aux écoles, aux communes et aux citoyens de se mobiliser pour une mobilité plus durable. La semaine de la mobilité vise à une utilisation plus rationnelle de la voiture qui laisse la part belle aux modes de déplacement alternatifs comme la marche, le vélo, le vélo à assistance électrique, la trottinette, le covoiturage, le bus, le train, etc., et à une combinaison de ceux-ci (multi-modalité). C'est l'occasion de sortir de ses habitudes et de tester d'autres manières de se déplacer...

Durant la Semaine de la Mobilité, le Service public de Wallonie (SPW), en collaboration avec la Cellule Mobilité de l'Union Wallonne des Entreprises (UWE) et les Cellules syndicales de Mobilité, organise le Défi de la Semaine de la Mobilité. L'objectif est d'inciter les entreprises à mener des actions originales sur ce thème.

Cette année, en plus des catégories «*Entreprises*» et «*Administrations publiques*», une catégorie «*Représentants des travailleurs*» a été créée. Celle-ci a permis de mettre en évidence et de récompenser les actions des représentants des travailleurs en matière de mobilité alternative et durable.

Faisons ici le point sur plusieurs actions menées au sein de nos délégations!

Lire plus: www.facebook.com/Cellulemobilité

SGS Wavre: des actions toute la semaine

Promotion du vélo et de la marche, affichage au réfectoire des avantages des transports en commun et des avantages octroyés par l'entreprise aux travailleurs, quizz mobilité, action co-voiturage... Une semaine de la mobilité très remplie!



Charleroi: Plateforme «6 idées pour un monde juste et équitable»

Le mardi 18 septembre, le défi était de se rendre au travail un moyen de transport autre que la voiture (sauf en cas de co-voiturage), et si possible un moyen de transport collectif et partagé.

C'était le défi lancé aux Carolos par la Plateforme «6 idées pour un monde juste et équitable» à l'occasion de la Semaine de la Mobilité. La Plateforme proposait des alternatives à la voiture «individuelle» sur sa page Facebook (Facebook «Défi mobilité partagée Charleroi») créée pour l'occasion, et appelait les citoyens et les travailleurs à y poster une photo le jour de l'action!



> CHU UCL

Faire «sauter les bouchons» aux entrées de l'hôpital!

Une grande enquête «mobilité» a été mise en place, via un questionnaire mis à la disposition des travailleurs. Ce fut également l'occasion de faire découvrir différents moyens alternatifs en termes de mobilité.



La délégation SETCa a tenu un stand à l'entrée principale des deux sites du CHU, afin de récolter les réponses à cette enquête et d'informer plus largement sur la mobilité et les possibilités d'intervention financière. Les travailleurs ont pu tester un vélo électrique et (re)découvrir le vélo pliable.



Auto 5: sortie des familles!

La Semaine de la Mobilité chez Auto 5 débute par une sortie des familles d'Auto 5 Gosselies. Belle participation au rassemblement du dimanche de la Mobilité le 16 septembre au Heyzel.

Actions mobilité chez GSK dans le cadre du Défi Mobilité:

La délégation SETCa s'est investie dans une série d'actions de promotion d'une mobilité plus durable. Durant la Semaine de la Mobilité, le covoiturage était à l'honneur: stand sur le covoiturage et rencontre du personnel en vue de mieux faire connaître le covoiturage, ses avantages et de discuter ce qui peut être amélioré pour inciter plus de travailleurs à utiliser ce moyen de transport. Une belle initiative!



Syndicats

MAGAZINE

Rédaction:

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

Secrétariat:

Sabine Vincent - Tél.: 02/506.82.45
Service abonnements: 02/506.82.11



> POINT DE VUE

IKEA, réveillez-vous!

Cela fait deux ans déjà que l'ITF, la Fédération internationale des travailleurs du transport, discute avec IKEA. Nous voulions en effet négocier un accord avec IKEA sur la manière dont la multinationale devrait bannir le dumping social de sa chaîne de transport. Il s'agit là d'une nécessité absolue car nous savons qu'IKEA fait appel à des organisateurs notoires de pratiques de dumping social pour sa chaîne logistique.

IKEA collabore avec des entreprises de transport peu scrupuleuses!

L'UBT de son côté a déjà engagé une action en justice contre la firme de transport Gilbert De Clercq qui roulait pour IKEA au moment de notre plainte. Mais IKEA collabore aussi avec d'autres firmes voyous dans sa chaîne de transport. Dans un reportage de la BBC britannique, un routier roumain, Emilian Tudor, qui travaille pour la firme Bring, témoigne des conditions inhumaines dans lesquelles des chauffeurs comme lui sont contraints de vivre et de travailler. Et la firme hollandaise Brinkman, qui a déjà défrayé la chronique plus d'une fois et qui a même été condamnée pour ce genre de pratiques, a également été mise en rapport avec les transports d'IKEA.

Beaucoup de blabla, peu de résultats!

Confrontée aux faits incontestables collectés par l'UBT et ses syndicats frères aux Pays-Bas, en Grande Bretagne, en France, en Suède et au Danemark, la multinationale suédoise avait en apparence opté pour le dialogue, un dialogue courtois qui durait ... et durait. Au bout de deux ans de palabres, il n'y avait toujours pas de résultats tangibles sur le terrain. La multinationale n'est donc manifestement pas disposée à intervenir contre les entreprises de transport qui pratiquent ouvertement le dumping social. Beaucoup de blabla, pas de résultats!

Nous voulons des résultats, pas de paroles inutiles.

Bien entendu, les organisations syndicales souhaitent donner toutes les chances au dialogue social. Mais comme il faut constater au bout de deux ans qu'IKEA veut bien discuter mais n'entend pas agir, c'est la fin de la partie pour l'ITF. C'est la raison pour laquelle nous avons quitté la table de négociation. Et si ça dépend de l'UBT, on passe à nouveau à l'action. Si IKEA ne semble pas comprendre le langage du dialogue social, nous expliquerons notre point de vue à coup d'actions.

IKEA, Volvo, DAF...

Le 5 octobre dernier, j'ai participé à une conférence de presse convoquée par nos camarades de la FNV hollandaise pour appeler les constructeurs européens de camions et d'automobiles à assumer leurs responsabilités. Notamment Volvo Trucks à Oostakker et DAF à Oevel collaborent avec des entreprises de transport véreuses.

Il suffit d'aller voir les plaques d'immatriculation et les noms des firmes sur les quais de chargement et de déchargement pour s'en convaincre. Par conséquent, Volvo et DAF doivent également prendre leurs responsabilités. C'est en tout cas ce que la FNV leur a demandé et nous attendons avec impatience leur réponse. Suivront-elles IKEA et se comporteront-elles comme de mauvais élèves ou entendent-elles travailler de manière correcte et loyale avec des entreprises de transport sérieuses.

L'UBT continuera en tout cas à suivre ce dossier de près avec les collègues de l'ABVV Metaal, dans les entreprises, sur les parkings, sur la route ... Les multinationales ont en effet une responsabilité écrasante dans l'organisation de leur chaîne de transport. A elles le choix: jouer le jeu correctement ou assumer les conséquences de leur comportement inacceptable!



Frank Moreels
Président



Le 25 septembre dernier, l'UBT a organisé le «Bike Deliveroo Event» à Anvers. L'objectif était de réunir et d'écouter les coursiers à vélo et d'essayer de répondre aux problèmes auxquels ils sont confrontés. Steven Steyaert: «Nous avons surtout écouté les coursiers à vélo et essayé de donner une réponse à leurs problèmes. Nous avons aussi inspecté leurs vélos afin qu'ils puissent prendre la route en toute sécurité» La sécurité et un bon contact, voilà les priorités de l'UBT.

Frank Moreels a rencontré cette semaine le représentant du syndicat philippin Piston qui défend les intérêts des chauffeurs de Jeepney aux Philippines. Ce fut une rencontre chaleureuse avec les amis du syndicat international des travailleurs du transport, mais aussi une rencontre interpellante qui a été l'occasion de discuter des problèmes du secteur du transport et de rechercher ensemble des solutions.



La préparation du congrès statutaire de l'UBT bat son plein. Le congrès, qui aura lieu le 19 novembre 2018, est préparé

en profondeur dans les sections régionales et les groupes professionnels. Après les réunions de militants organisées dans le Lim-

bourg, à Bruxelles, à Liège, dans la section Wapi-Charleroi-Brabant wallon, dans les secteurs maritimes,... ce fut au tour des militants de la régionale de Flandre orientale de discuter le 24 septembre dernier des deux thèmes figurant à l'ordre du jour du congrès, à savoir la numérisation/automatisation et le dumping social. En organisant ces discussions au niveau régional, nous entendons impliquer encore davantage les militants, ce qui ne peut qu'enrichir et animer le débat. Merci à tous les militants de l'UBT qui se sont ainsi engagés à discuter de l'avenir de nos secteurs.



Ces derniers temps, on n'entend que des commentaires élogieux sur le business en pleine expansion des croisières fluviales en Europe. Pour la somme de 8000 euros, vous traversez l'Europe sur le Rhin et la Danube, en visitant les plus belles villes et en jouissant des paysages splendides. Hélas, ce tableau idyllique contraste vivement avec la réalité sociale à bord des bateaux de croisière. Des histoires scandaleuses de jeunes filles philippines forcées de travailler 7 jours sur 7 jusqu'à 12 heures par jour jusqu'à l'épuisement et ce pour quelques centaines d'euros seulement, sont monnaie courante. La nostalgie les rend malades. Leur famille et leurs enfants leur manquent et leur employeur leur inflige une amende si elles veulent débarquer plus tôt. En plus, elles sont souvent harcelées par des clients trop envahissants. L'UBT - Secteurs maritimes participe pleinement aux actions de l'ETF visant à dénoncer ces situations inacceptables et à appeler les inspections sociales à faire leur boulot.

«Ah vous, les syndicalistes, vous exagérez toujours» nous reprochet-on souvent. Hélas, rien n'est moins vrai. Simone Peek et Sylvana van den Braak, deux journalistes d'investigation indépendantes de l'agence de presse hollandaise INVESTICO, ont réalisé un reportage poignant sur les situations criantes dans l'industrie des croisières fluviales.



Nous vous invitons donc à lire ou écouter ces reportages en cliquant sur les liens suivants:

Le lien vers le journal « Trouw »: <https://www.trouw.nl/home/dewereld-achter-die-fijne-rijnreis-blijkt-helemaal-niet-zo-fijn-te-zijn~a9038571/>

Le lien vers l'article publié sur le site d'Investico: <https://www.platform-investico.nl/artikel/rijn-cruise-drijft-op-arbeidsuitbuiting/>

Et le lien vers le reportage radio sur Argos: <https://www.nporadio1.nl/argos/onderwerpen/470854-champagne-schenken-en-hutten-poetsen>



INTERIM

Comme chaque année, la FGTB organise la semaine du travailleur intérimaire. L'objectif étant d'attirer l'attention du public et en particulier des travailleurs intérimaires sur leurs droits et les abus fréquents des agences d'intérim et des entreprises utilisatrices. Cette année, nous mettons le focus sur le fait que les intérimaires se donnent à 100 % pour leur mission alors que les employeurs, eux, n'hésitent pas à faire leur boulot à moitié. Salaire, congé, matériel de protection... tout est bon pour faire des économies sur le dos de travailleurs déjà précarisés. Par le biais de cette campagne de sensibilisation, nous souhaitons informer les travailleurs dans les entreprises via nos délégués, mais nous attirons aussi l'attention du politique, via le Ministre Peeters à qui nous avons fait part de nos doléances. Retrouvez toute l'info sur www.droitsdesinterimaires.be.



Bosser à 100%... pour des droits rabaotés?

Pour moins de pouvoir d'achat

L'intérimaire a droit au même salaire et avantages que le travailleur fixe qui effectue le même travail.

Les droits:

- chèques-repas, éco-chèques chèques-cadeaux: si les travailleurs fixes de l'entreprise en bénéficient;
- les frais de déplacement domicile-travail et les déplacements liés au travail, effectués pendant les heures de travail;
- si le secteur offre un tel avantage, le travailleur intérimaire a droit à une prime de pension.

Pour moins de congés

Souvent, l'intérimaire ne reçoit pas de contrat pendant ses vacances. Ce qui signifie perte d'ancienneté et risque de ne pas être repris après les vacances. Pour les jours fériés, les règles sont claires, mais pas toujours respectées.

Les droits:

- les jours de vacances pendant un intérim sont payés;
- les jours fériés entre deux contrats sont payés;
- les jours fériés après un contrat d'intérim sont payés sous certaines conditions;
- les jours fériés qui tombent le week-end sont remplacés par un autre jour. Ces jours de remplacement tombent sous les mêmes règles que les jours fériés.

Pour moins de sécurité

Les vêtements de travail et le matériel de protection doivent toujours être gratuits et conformes aux exigences de la fonction. Pas d'achat ni de caution donc. Si l'entretien des vêtements de travail doit être fait par l'intérimaire, il a droit à une indemnisation.

Les droits:

- aux mêmes vêtements de travail que les autres travailleurs de l'entreprise;
- aux mêmes équipements de protection (casque, chaussures de sécurité, gants, protections d'oreilles, lunettes de sécurité) à la taille du travailleur intérimaire.

Un secteur de l'intérim en pleine forme!

Pas de chèques repas, pas d'assurance hospitalisation, pas de cadeau de Noël... Lors de la semaine de l'intérim en 2017 nous dénoncions déjà le manque de respect des agences intérim quant aux droits des intérimaires, qui peuvent perdre jusqu'à 91 euros de revenus par semaine, comparé aux travailleurs fixes. Un an plus tard, alors que le gouvernement se vante de la reprise économique et de la supposée création d'emplois en masse, sans grande surprise nos revendications sont restées lettre morte. Les agences intérim continuent de léser leurs travailleurs tout en engrangeant des bénéfices de plus en plus plantureux.

Sabrez-donc leurs droits... et le champagne!

Pour les agences, tous les indicateurs sont dans le vert. Tant nos experts économistes que les principaux analystes auxquels les entreprises ont recours présentent les mêmes chiffres et les mêmes conclusions. Le quotidien l'Echo parle même d'une santé « insolente ». Pour la période 2012-2017, les principaux fournisseurs de main

d'œuvre intérimaire voient grimper non seulement leur chiffre d'affaire d'environ 20%, mais aussi et surtout leur marge bénéficiaire, de pas moins de 24%. De quoi sabrer quelques belles bouteilles de champagne.

Machines à sous sans frontières

Le champion incontesté de ce juteux marché de la mise au travail reste la firme hollandaise

Randstad, dont les bénéfices atteignent des sommets. Elle n'est pas la seule, puisque les chiffres démontrent aussi que la plupart des agences ont eu largement de quoi gâter leurs actionnaires avec des dividendes. Notons que le secteur a connu de nombreuses fusions ces dernières années, ces bénéfices vont donc principalement dans les caisses de grands groupes étrangers.

Un long tunnel vers l'emploi

Si les chiffres sont en hausse, c'est bien entendu parce qu'il y a toujours davantage de travailleurs occupés avec des contrats intérimaires, souvent à répétition. En grande partie, ce n'est pas du tout par choix, mais bien parce que pour bon nombre de demandeurs d'emploi, principalement jeunes, l'intérim est perçu comme la seule porte d'accès à l'emploi. De l'aveu même de Federgon, la fédération qui représente les agences d'intérim, les entreprises préfèrent bien souvent utiliser des intérimaires, plus chers mais plus flexibles que des contrats fixes,

alors qu'elles sont depuis longtemps sorties de la crise. Si en plus de cela les agences parviennent à raboter allègrement les droits de ces travailleurs dociles, les employeurs ont encore moins de raisons de leur offrir un « vraie » contrat.

Des habitudes enracinées

Comme notre campagne le démontre bien, ce n'est pas l'envie de travailler qui manque chez les jeunes, pas plus que chez les moins jeunes. Les intérimaires se donnent à 100%. C'est juste que, pour faire monter les courbes de leurs jolis graphiques de chiffres d'affaires, les agences intérim ne leur donnent toujours pas ce à quoi ils ont légalement droit. Et la plupart des employeurs trouvent cela normal, alors que c'est non seulement injuste, mais qui plus est illégal. Mobilisons-nous pour changer la culture de tolérance face à ces abus!

Un intérimaire a les mêmes droits que tout autre travailleur

En tant qu'intérimaire, vous avez les mêmes droits que tout autre travailleur de l'organisation. Vous êtes un travailleur à part entière. Si vous tombez malade, vous ne vous retrouverez pas sans revenu. Votre employeur doit mettre les mêmes vêtements de sécurité à votre disposition. Vous avez droit au même salaire, etc.

Contrat

Depuis fin 2016, vous devez, en tant qu'intérimaire, conclure un contrat de travail avant de commencer réellement à travailler. C'est important, parce qu'un contrat signé vous apporte de la sécurité. Votre contrat stipule la durée de votre mission, votre salaire... et vous savez donc à quoi vous attendre.

Il existait jusqu'ici une exception à cette règle pour le secteur intérimaire: le contrat ne devait être signé que deux jours après le début de la mission. Certains profitaient de cette situation: le contrat était adapté lorsque vous tombiez malade, des discussions survenaient sur le salaire... Le travailleur intérimaire était laissé pour compte, parce qu'il n'avait aucune preuve en main. Heureusement, grâce à la FGTB, il a été mis fin à cette situation.

Un contrat peut être signé de deux façons:

- de façon classique, avec un stylo et du papier, ou
- électroniquement.

Convenez au préalable avec l'agence intérimaire de la façon dont vous signerez le contrat. Le contrat classique sur papier continue quoiqu'il en soit à exister. Si, en tant qu'intérimaire, vous insistez pour signer votre contrat de cette façon, l'agence intérimaire ne peut pas vous le refuser. Toutefois, dans la pratique ceci est parfois difficile à obtenir. C'est pourquoi on développe aujourd'hui la possibilité de signer le contrat par voie électronique, donc via votre ordinateur ou votre smartphone.

Salaire

Vous devez recevoir le même salaire qu'un travailleur fixe qui effectue le même travail que vous. Vous devez recevoir le salaire fixé dans la convention collective de travail du secteur ou de l'entreprise qui vous emploie.

Et également les mêmes augmentations salariales, si vous répondez aux mêmes conditions. Non seulement vous devez recevoir le même salaire, mais vous avez aussi droit aux mêmes conditions et indemnités que les travailleurs fixes. Comme les primes pour le travail de nuit, par exemple. Normalement, vous recevez votre salaire huit jours après l'introduction de votre feuille de prestations.

Idem pour les chèques-repas (il arrive néanmoins parfois que vous ne les receviez qu'après un certain niveau d'ancienneté), les éco-chèques et les chèques cadeau, l'indemnité de frais de déplacement ou indemnité vélo.

Sécurité

Les intérimaires doivent obligatoirement obtenir les mêmes vêtements de travail que les travailleurs fixes, et ce gratuitement. C'est la responsabilité de l'employeur.

Si vous êtes susceptible de salir ou d'endommager vos vêtements, vous avez droit à des vêtements de travail (un pantalon, une veste, une combinaison...). L'utilisateur, à savoir l'entreprise dans laquelle vous travaillez, doit veiller à ce que vous disposiez des mêmes vêtements de travail que les autres travailleurs de l'entreprise. Si vous courez le risque de vous bles-

ser au travail, vous devez alors bénéficier de moyens de protection. Il peut s'agir d'un casque, de chaussures de sécurité, d'appareils de protection auditive ou de lunettes de sécurité. Ces moyens de protection sont personnels et doivent donc être adaptés à votre personne.

Les vêtements de travail et les moyens de protection doivent être mis gratuitement à votre disposition. Le paiement d'une caution n'est absolument pas permis. Souvent, une telle caution est déduite de votre salaire. Contrôlez donc bien votre fiche de paie.

Comme vous pouvez le voir, les intérimaires sont des travailleurs à part entière. Ils doivent donc être traités comme tels. Ce n'est toutefois pas toujours évident et souvent, les jeunes intérimaires ne sont pas au courant de leurs droits. Surfez sur <http://www.droitsdesinterimaires.be/> pour en savoir plus ou consultez votre syndicat ou votre délégué au sein de l'entreprise.



Enfin des mesures contre les contrats journaliers injustes

Le nombre d'intérimaires avec des contrats journaliers successifs est en augmentation. Néanmoins, il semble aujourd'hui que des mesures soient prises contre l'utilisation injuste de ces contrats précaires.

L'année dernière, un journaliste de la VRT a réussi à s'infiltrer et à se faire engager au sein de l'entreprise de colis DHL Aviation à Zaventem. Les conditions de travail y étaient difficiles, surtout la nuit. Il a filmé l'ensemble de sa journée de travail, ainsi que les conversations entre collègues. A chaque nouveau travailleur, on laissait entendre qu'il avait de fortes chances d'obtenir un contrat à durée indéterminée. Une belle perspective par ces temps incertains et les factures à payer.

«*Ils ont beaucoup de choses en commun, mes nouveaux collègues: un enthousiasme débordant et la conviction absolue d'obtenir le contrat à durée indéterminée promis, comme ils avaient pu le lire dans l'offre d'emploi*», affirme le journaliste Michael Dilissen.

La réalité était toutefois bien différente: contrats journaliers successifs, règne de l'incertitude exploitation et abus de pouvoir. Il est clairement apparu que seuls les «braves» travailleurs, ceux qui travailleraient le plus dur, auraient des chances d'obtenir un contrat à durée indéterminée. Une seule arrivée tardive et ces chances étaient immédiatement hypothéquées. Les arrivées incessantes de nouveaux intérimaires faisaient travailler les autres intérimaires encore plus durement pour assurer leur place et leurs moyens d'existence. Une guerre psychologique en d'autres termes.

Des règles

Comme DHL Aviation, ils sont encore des dizaines voire des centaines à recourir abusivement à des contrats journaliers successifs, même si ce type de contrat ne peut pourtant pas

être aussi simplement utilisé par les employeurs. Il existe des règles clairement définies. Ainsi, les contrats journaliers successifs ne peuvent être utilisés que si le besoin d'une telle flexibilité peut être démontré.

A la suite de l'émission révélant ces abus systématiques, les interlocuteurs sociaux ont été invités au cabinet du Ministre de l'Emploi, Kris Peeters (CD&V) qui a promis des mesures. La FGTB a insisté pour que des négociations soient menées en la matière au sein du Conseil National du Travail (CNT) entre les travailleurs et les employeurs. Si les négociations se révélèrent difficiles, un accord a quand même pu être trouvé cet été. Il était important que toutes les parties reconnaissent qu'il avait été abusé de ce système de contrats journaliers successifs. Ce système doit rester une exception à la règle et ne peut pas devenir un business-model en soi. Avec en 2017, un tiers de tous les contrats intérimaires, les limites étaient clairement dépassées! En outre, presque la moitié (45 pourcent) de tous les intérimaires en Belgique travaillaient sur base de contrats journaliers successifs.

Objectif

Le grand objectif de l'accord est une diminution, en 2018-2019, de 20 % de la part de contrats journaliers successifs par rapport au nombre total de contrats intérimaires. En termes de chiffres, cela signifie une diminution de 3,25 millions à 2,6 millions de contrats journaliers successifs par an. L'utilisation de contrats journaliers successifs doit être proportionnelle au besoin démontré de flexibilité. Les employeurs doivent dorénavant étayer au moyen de chiffres les raisons pour lesquelles ils souhaitent recourir à ce système. Les vaines paroles ne suffisent plus.

Il peut en outre être demandé à l'utilisateur (l'employeur) de démontrer que d'autres pistes ont été examinées. Les délégués y veilleront au sein des entreprises.

Un pas en avant

Cet accord entre les représentants des travailleurs et des employeurs est un véritable pas en avant dans la lutte contre les contrats journaliers successifs, en faveur d'un contrôle de ces contrats par la délégation syndicale ou le conseil d'entreprise au sein

d'une entreprise et de la charge de la preuve pour les utilisateurs.

Les syndicats auront également une vue beaucoup plus claire sur les contrats journaliers dans les différents secteurs. Ces informations sont très importantes pour faire pression sur les employeurs et le gouvernement pour qu'ils s'attellent à la réalisation de meilleures conditions de travail et à des contrats de qualité pour tous.

Après plusieurs années d'augmentation de la part de contrats journaliers successifs dans le nombre total de contrats intérimaires, cette augmentation se voit non seulement aujourd'hui freinée, mais l'engagement concret est également pris de réduire cette part d'un cinquième. Ceci rend les abus beaucoup plus difficiles et contribue à ce que les intérimaires, chez DHL Aviation mais ailleurs également, obtiennent plus rapidement la perspective d'obtenir un contrat à durée indéterminée et à ce qu'ils puissent construire leur vie avec plus de certitude.

> SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

Face à l'amiante, ne prenez pas de risques

Nous connaissons tous les dangers de l'amiante. Mais comment déterminer que les matériaux auxquels nous sommes confrontés en contiennent? «Face à l'amiante ne prenez pas de risques», la nouvelle campagne de l'Agence fédérale des risques professionnels (Fedris), et de l'organisation de services de et pour le bâtiment (Constructiv) a vu le jour. La campagne s'adresse aussi bien aux acteurs du secteur de la construction qu'aux particuliers.

Depuis des décennies, nous savons que l'inhalation de fibres d'amiante peut mettre la vie en danger. Depuis 2001, la production d'amiante est totalement interdite en Belgique. Mais comme cette substance a été utilisée pendant de nombreuses années à grande échelle, il existe plus de 3000 domaines d'application dans lesquels l'amiante a été utilisée.

Une app pour smartphone

Le risque que nous soyons en contact avec de l'amiante reste donc élevé. Mais «si vous faites preuve de vigilance, vous n'avez rien à craindre», tel est le message de campagne. Le site web www.solutionspourlamiante.be et l'app CheckAmiante offrent un bon aperçu des matériaux susceptibles de contenir de l'amiante ainsi que des conseils sur la manière de les reconnaître et quand il est nécessaire de faire appel à un professionnel. Ces informations s'adressent aux particuliers ainsi qu'aux travailleurs de la construction. Ces derniers restent un groupe très vulnérable car ils sont exposés à des fibres d'amiante détachées lors des travaux de rénovation et de démolition. Pour eux aussi,

il est parfois difficile d'évaluer les dangers et les risques. C'est pourquoi la campagne les informe également sur les mesures de sécurité et les formations. Une entreprise confrontée à l'enlèvement de matériaux contenant de l'amiante est par exemple obligée d'assurer une formation approfondie de ses travailleurs en la matière.

Victimes

L'amiante continue de faire de nouvelles victimes chaque année. Le fonds amiante, le fonds pour les maladies professionnelles liées à l'exposition à l'amiante, reconnaît chaque année plus de 200 victimes. Il s'agit de travailleurs qui transformaient l'amiante mais aussi de travailleurs de la construction, des plombiers,...

Pour les syndicats et les patrons du secteur de la construction, le problème de l'amiante reste une priorité et année après année, ils tentent d'améliorer la situation. Au travers de cette campagne, ils veulent à nouveau prendre leurs responsabilités avec l'ambition d'éradiquer l'amiante de la Belgique. Plus d'infos sur www.accg.be et www.solutionspourlamiante.be



L'amiante continue de faire des victimes

Depuis 2005, l'utilisation et la commercialisation de produits contenant de l'amiante sont totalement interdites dans l'Union Européenne. Mais ce n'est pas le cas dans les autres pays du monde. C'est ce que démontre le documentaire flamand Ademloos (A bout de souffle) qui est encore diffusé à Bruxelles.

Dans ce documentaire, Daniël Lambo enquête sur la désolation que l'amiante continue de causer. Il se rend notamment en Inde, premier importateur mondial d'amiante. Une filiale d'Eternit y produit de l'amiante depuis 2002 sans informer les travailleurs des dangers auxquels ils sont exposés. Cette région est la plus grande décharge d'amiante au monde. Les proches de victimes de l'amiante en Belgique viennent en aide aux victimes indiennes dans leur lutte pour la justice et pour un environnement de vie plus sain.

> CINÉ-DÉBAT

Les aide-ménagères font leur cinéma

«Elles» ont de 20 à 65 ans. Tous les matins, elles s'en vont travailler chez les autres. Il y a eu les basculements de la vie: un homme qu'on quitte ou qui s'en va, les gosses qui attendent, des horaires qui rendent impossible la vie de famille dans un travail qu'on aimait... Puis on plonge dans le travail ménager: ce travail dont personne ne veut et qui depuis la nuit des temps est réservé aux femmes. Le film documentaire «Au bonheur des dames» est dédié aux 165.000 aide-ménagères de notre pays. Il dessine

le contour de la condition de ces femmes courageuses et lumineuses qui font le pari d'écrire une nouvelle page de leur travail.

Ne ratez pas la projection près de chez vous!

22/10 - Charleroi - Cinéma Quai 10
23/10 - Marche - Cinépointcom
24/10 - Mons - Cinéma Plaza Art
8/11 - Namur - Cinéma Cameo
12/11 - Bruxelles - Vendôme
13/11 - Liège - Cinéma Le Parc



RÉSERVEZ MAINTENANT VOS VACANCES D'HIVER ET PROFITEZ DE NOS ACTIONS ET RÉDUCTIONS "EARLY BOOKING"

Chers vacanciers,

La saison d'hiver frappe déjà à la porte. Nous sommes prêts à vous accueillir avec plaisir dans l'une de nos destinations de sports d'hiver françaises. Dans notre offre de cette saison, nous avons de nouveau choisi les stations de ski de Risoul, Montchavin-La Plagne et Le Grand Val Cenis, afin que chaque passionné de sports d'hiver puisse trouver quelque chose à son goût. Découvrez maintenant nos destinations hiver sur notre site.

MONTCHAVIN-LA PLAGNE, SAVOIE (1250 m - 3250 m)



- Un charmant village de montagne en Savoie avec vue sur le Mont-Blanc
- Facilement accessible en voiture et Thalys (jusqu'à Aime La Plagne)
- Grand domaine skiable: Paradiski, 425 km de pistes de tous niveaux
- Animation pour enfants, Wifi, parking gratuit
- Très enneigé
- Nombreuses activités sportives alternatives possibles en hiver

LE GRAND VAL-CENIS, VANOISE (1300 m - 2800 m)



- Situation calme et enneigée dans le parc national de la Vanoise à 1300 m d'altitude
- Village de montagne accueillant et authentique au pied des pistes
- Destination idéale pour les sports d'hiver en famille
- Animation pour enfants par des animateurs professionnels
- Domaine skiable Val Cenis Vanoise avec 125 km de belles pistes larges pour tous les niveaux
- Accès gratuit à la piscine intérieure chauffée (à distance de marche)
- Forfait de ski Eski-Mo possible, accès à 300 km de pistes

RISOUL 1850, HAUTE ALPES (1605 m - 2750 m)



- Village de montagne à 1850 m d'altitude, neige garantie
- Centre-ville piéton, un parking gratuit à l'entrée du village
- Hébergement directement sur les pistes de ski
- Domaine skiable: La Forêt Blanche avec 185 km de pistes de tous niveaux
- Principalement des pistes spacieuses, idéales pour les familles
- Animation pour enfants
- Accès direct au parc national du parc des Écrins

PROMO NOËL: 7 NUITS = 6 PAYANTS

Soyez rapide et profitez de notre promotion de Noël à Val-Cenis et Montchavin La Plagne. Pour un séjour de 7 nuits, vous n'en payez que 6. Cette action est valable en formule locative, demi-pension et pension complète. Cette action est uniquement valable pour un séjour du 22/12/2018 au 29/12/2018. La réduction «Early booking» est cumulable avec cette promotion. Réservez avant le 12 novembre 2018.

5% DE RÉDUCTION «EARLY BOOKING» EN FORMULE LOCATIVE À VAL-CENIS

Réservez vos vacances hiver avant le 12 novembre 2018 et profitez de 5% de réduction «Early booking» en formule locative pour chaque séjour de minimum 7 nuits. Action uniquement valable au village de vacances de Val-Cenis.

5% DE RÉDUCTION «EARLY BOOKING» EN DEMI-PENSION ET PENSION COMPLÈTE

Jusqu'au 12 novembre 2018, vous pouvez profiter de 5% de réduction «Early booking» sur chaque séjour en pension complète ou demi-pension d'au moins 7 nuits. Cette action est réservée à Val Cenis et Montchavin-La Plagne.

www.florealholidays.be

Floreal
Holidays



2 OCTOBRE 2018

MOBILISATION POUR NOS PENSIONS

DANS TOUTE LA BELGIQUE!

➤ **ELECTIONS 2018**

Je travaille le jour du vote, que faire?

Le dimanche 14 octobre, les Belges seront appelés aux urnes pour les élections communales et provinciales. Pour notre centrale, l'enjeu est de taille. Nous devons profiter de ces élections pour renforcer l'action commune socialiste. Nous devons faire en sorte que les partis progressistes de gauche entendent et appuient nos points de vue. Chaque élection est l'occasion de barrer la route aux idées nauséabondes, à ceux qui attaquent nos droits sociaux, nos pensions, les emplois de qualité et notre pouvoir d'achat... Mais que faire si vous travaillez le dimanche des élections ? Différents scénarios s'offrent au travailleur concerné.



Faites entendre votre voix

Il faut savoir que l'employeur doit donner le temps nécessaire au travailleur d'aller voter. Ce dernier doit convenir au préalable avec son employeur ce qu'il compte faire. Autre possibilité, le travailleur peut voter par procuration. Pour ce faire, il doit disposer d'une attestation de son employeur qui confirme que sa présence au travail est requise. Le travailleur peut alors donner une procuration à tout électeur. Qu'en est-il si le travailleur ne va pas voter? Dans ce cas, c'est délicat vu que le vote est obligatoire en Belgique. C'est alors le juge de paix qui décide ce qui peut être considéré comme une abstention légale ou non. Il décide alors de sanctionner le travailleur ou non. L'employeur n'est pas tenu de vous rémunérer pour le temps pris par le travailleur pour aller voter mais il peut malgré tout négocier un certain « temps rémunéré » avec l'employeur.

Convoqué comme assesseur?

Si vous êtes nommé assesseur dans un bureau de vote ou assesseur dans un bureau principal pour le dépouillement lors des élections provinciales ou communales, vous pouvez vous absenter sous la forme d'un petit chômage. Durant cette période, le travailleur garde le droit à sa rémunération. Si vous êtes nommé en tant que président ou secrétaire des bureaux de vote et de dépouillement ou assesseurs dans les bureaux de vote et de dépouillement secondaires, vous ne bénéficiez pas de votre rémunération en cas d'absence au travail. Toutefois, un travailleur peut être dispensé de siéger dans un bureau de vote ou de dépouillement s'il invoque un motif légitime. Les présidents des bureaux de vote évaluent la situation au cas par cas. Les assesseurs peuvent toujours invoquer des raisons professionnelles fondées et attestées par leur employeur.

> POINT DE VUE

Protester aussi dans l'isolement!

Ce dimanche 14 octobre, les élections communales et provinciales présenteront des enjeux fédéraux et régionaux. Le MR en a pris la responsabilité en annonçant, le verbe haut, et dès l'ouverture de la campagne électorale, son intention de poursuivre, avec les mêmes partenaires, une politique identique. Il a ainsi transformé ces élections locales en un test «grandeur nature» de sa popularité.

Pour le monde ouvrier, la «suédoise» est la pire catastrophe depuis la seconde guerre mondiale. Michel 1^{er} a torpillé la concertation sociale, criminalisé l'action sociale, réduit les libertés syndicales, amputé les protections sociales, fait sauter l'index, bloqué les salaires, reculé la pension à 67 ans, encouragé les «boulots de merde», réduit la voilure démocratique, asphyxié la justice, multiplié les cadeaux aux patrons et aux rupins, aux copains et aux coquins... Il a libéré la parole raciste et les comportements fascistes. Il enferme des enfants d'exilés mais libère des délinquants.

Malheureusement, ce n'est pas tout.

Il s'attaque aussi à tous les «corps intermédiaires» qui osent encore le critiquer: les recteurs d'université, les mutuelles, les acteurs de la Justice, le monde associatif...

Sans parler de la FGTB accusée des maux de la terre et bientôt sans doute de la peste porcine. Cette dérive autoritaire est juste consternante dans le chef de responsables... issus d'une formation «démocratique»?

La légitimité du MR est très faible pour justifier, la tête haute, cette entreprise de démolition systématique: moins d'un électeur francophone sur quatre! Dans le sud du pays, il ne sera pas possible de sanctionner la N-VA ou n'importe quel autre parti de la droite flamande. Il n'y a donc d'autres choix pour la faire reculer par les urnes que de réduire au maximum l'influence du parti d'Olivier Chastel là où il se présente. Et sans permettre à l'extrême droite de prospérer.

C'est notre job!

Les libéraux s'étranglent en nous accusant de «faire de la poli-

tique». Comme si nous avions déjà fait autre chose en défendant notre projet de société... Ils nous reprochent de «rouler pour la gauche». Ce n'est quand même pas avec eux que nous pourrions avancer vers une réduction collective du temps de travail, un salaire minimum à 14 euros et un réinvestissement dans les services publics? Si nous nous trompons ou qu'ils ont brusquement modifié leurs priorités, qu'ils le disent.

Faut-il encore en rajouter?

Ben Weyts, ministre N-VA du gouvernement flamand, a parfaitement traduit la trahison politique du MR vis-à-vis de son électorat en évoquant le retour imminent du débat «communautaire». C'était au lendemain du 11 juillet: ses propos étaient repris du Tjld par la Libre Belgique: «Grosso modo, nous avons deux choix, déclarait-il. Soit nous continuons avec la formule actuelle, par laquelle une Communauté domine l'autre (...). L'autre option est le confédéralisme. J'espère que les francophones verront que c'est aussi mieux pour eux. C'est ainsi qu'ils obtiendront la politique pour laquelle ils ont voté.» Comment mieux dire que le MR est depuis 2014 l'instrument de la stratégie des nationalistes flamands?

Reste à boire le calice jusqu'à la lie...

Parce qu'en plus, les ministres libéraux nous «foutent la honte». Il y a eu Jacqueline Galant et sa grave dyscalculie. Son successeur, François Belot qui n'a pas été capable de régler la question du survol de Bruxelles ni celle du RER autour de Bruxelles. Nous avons connu Hervé Jamar au Budget: une erreur de casting. Sophie Wilmès qui lui a succédé taxait, grosso modo, d'ignares l'opposition et les journalistes qui s'inquiétaient des «tours de passe-passe» de l'exercice budgétaire de cet été: «Ils ne comprennent pas», disait-elle. Quelques semaines plus tard, le Bureau du Plan tranchait: l'ardoise que laissera la suédoise aux suivants sera de plus de... 8 milliards. Et puis, il y a Daniel Bacquelaine: il a dû faire son deuil de la «pension à points»; il peine dans le dossier de la pénibilité et a fait un flop avec son projet de rachat des années d'études. Denis Ducarme joue, lui, les prometteurs de beaux jours sur le plateau de télévision en annonçant la hausse des minima de chômage. Cinq jours plus tard, le N-VA Jambon le recadre sèchement: «le montant minimum ne va pas bouger, ni à la hausse, ni à la baisse, parce qu'on ne veut pas installer de nouveaux pièges à l'emploi pour les chômeurs de

longue durée.» Une claque. Reste Didier Reynders: lui, c'est les «affaires» qui le poursuivent. Après le «kazakhgate», voici que son nom revient avec insistance dans le dossier de la libération de fonds libyens gelés en Belgique par une décision internationale mais qui aurait quand même été renvoyés dans l'entourage de Kadhafi. Enfin, last but not least, il reste Marie-Christine Marghem. La ministre du prochain black-out électrique n'hésite pas à dénoncer sur twitter le sous-investissement chronique du secteur... dont elle a la charge! Avec le MR, on aura tout vu, tout entendu!



Nico Cué
Secrétaire général de la MWB

Carte blanche

<http://www.metallos.be>



> LA PAROLE À LA FÉDÉRATION DE LIÈGE-LUXEMBOURG

La formation syndicale, le premier pas vers la victoire

« Pour bien militer, il faut étudier beaucoup », écrivait André Renard dans Le Prolétaire, en 1938. Il ajoutait cependant « mais quoi? » Il avait - bien évidemment - une réponse très précise à cette question: « Le plus important est d'avoir de la méthode pour savoir opérer un classement d'idées. Il faut choisir ses lectures au risque de n'avoir jamais qu'une teinture du savoir, de ne rien posséder de solide. La culture générale est indispensable, l'histoire surtout, son examen d'un point de vue social, non pas une étude des dates, mais des faits. L'économie politique, des rudiments pour commencer, puis ensuite de notions plus précises et plus profondes, car la vie économique mérite un examen constant et suivi de celui qui s'occupe du social. » Force est de constater que 80 ans plus tard, ces considérations n'ont pas pris une ride.

A la mort du syndicaliste, en 1963, la Fondation André Renard a été créée pour mettre en pratique ce constat. Depuis 55 ans, l'association - aujourd'hui rebaptisée « FormAction André Renard » - s'efforce d'enseigner aux militants l'art de se défendre! Se défendre... contre

l'obscurantisme ambiant, contre la pensée unique, contre l'individualisme, contre le dogmatisme néo-libéral... Elle propose effectivement des formations syndicales pour analyser le monde qui nous entoure, pour comprendre d'où on vient, pour proposer des alternatives sociales et contrecarrer les idées toutes faites.

Et ce n'est pas simple! D'abord parce que se former demande une implication importante et donc des sacrifices. La formation suppose de facto une remise en question personnelle, de mettre en doute ses certitudes, de sortir de sa zone de confort. Oui, il y a un avant et un après à la formation! Certains participants abandonnent d'ailleurs en cours d'apprentissage, parfois sous la pression de l'employeur, ou de la famille, parfois simplement parce qu'ils ne sont pas prêts à consentir ce type d'effort. Pourtant de cette formation, on en sort toujours vainqueur.

Un centre de formation parmi d'autres, diront certains! Oui... et non! Il existe effectivement une pléthore de formations. Chaque

centrale professionnelle organise des sessions de cours plus ou moins longues, plus ou moins techniques, ... Rappelons d'ailleurs que la MWB dispense, elle aussi, des formations très pointues à l'attention de ses délégués. Cependant la FAR ne fait pas double emploi parce qu'elle met un point d'honneur à ce que son programme soit interprofessionnel! Elle accueille des militants de tous horizons. Ainsi dans ses locaux, Place Saint-Paul à Liège, elle réunit ouvriers et employés, secteur privé et secteur public, secteurs marchands et non-marchands.

Tous arrivent avec des réalités de terrain différentes, mais tous ont un objectif commun, s'armer pour défendre une société plus juste, plus égalitaire et plus solidaire. Et le côté interprofessionnel des formations rendent les échanges d'autant plus riches que les participants se rendent vite compte qu'au final ils sont confrontés aux mêmes épreuves: licenciement, non-respect de la législation sociale, difficulté de mobiliser... pour ne citer de celles-là.

En outre, la FAR propose des formations spécifiques pour s'adapter aux vies professionnelles et privées de chacun. Il y en a pour tout le monde! Plus ou moins rapidement, les formations brassent une série de matière « philosophique » (valeurs, revendications, conquêtes, histoire), techniques (droit social, code du bien-être au travail, informations économiques et financières), en passant par la communication (prise de parole en public, analyse critique des médias). Mais ce sont surtout les échanges qui font la richesse de ces formations, échanges entre les participants d'une part, et avec les formateurs de l'autre qui n'ont de cesse d'aller sur le terrain pour s'enrichir d'expériences.

Avec ces formations, la FAR s'efforce donc de perpétuer la volonté d'André Renard... de constituer au cœur du syndicat, une armée de résistants-e-s fières, engagés, combattifs-ves, mais surtout libres. Libres de penser, de choisir, de s'opposer et d'agir.



Bernard Bolly
Pour l'équipe de la FAR

> FIGHT FOR 14€

Augmentons le salaire minimum pour sortir les travailleurs de la pauvreté!

Le 4 octobre, la FGTB HORVAL mènera une action pour augmenter le salaire minimum à 14€ bruts.

La FGTB Horval constate que les salaires dans ses secteurs sont trop faibles. Par conséquent, trop de travailleurs ont encore des problèmes financiers. L'amélioration structurelle du pouvoir d'achat de l'ensemble des travailleurs est donc indispensable. En Belgique, bon nombre de travailleurs gagnent un salaire inacceptable. Il s'agit souvent de salaires de misère qui renforcent le risque de pauvreté. Les études ont déjà démontré que les travailleurs devraient gagner un salaire horaire minimum brut de 14€ (soit 2.300€ bruts par mois), ce qui cor-

respond à un salaire net mensuel d'environ 1.500€. C'est le pouvoir d'achat nécessaire à une subsistance normale.

Le gouvernement se sert de la loi salariale (la loi de '96), sous prétexte de la compétitivité avec les pays voisins, pour limiter la marge de l'augmentation salariale maximale au strict minimum. C'est scandaleux ! C'est pourquoi nous revendiquons une approche structurelle afin de réaliser une amélioration du pouvoir d'achat.

L'augmentation des salaires minimums aura un impact positif sur les pensions. Les travailleurs doivent profiter d'un repos bien mérité après avoir travaillé une longue carrière, sans sombrer dans la pauvreté. Certains secteurs ont instauré le deuxième pilier de pension afin de compenser la perte. Mais ces montants sont faibles et ils sont finan-

cés partiellement par les travailleurs, ce qui est absurde.

Une augmentation du salaire minimum brut à 14€ ne suffit pas. Pour Horval, un plan transparent, permettant une augmentation structurelle du pouvoir d'achat dans les différents secteurs, est essentiel. Ensemble, nous devons garantir que tous les travailleurs progressent et qu'il n'y ait plus de travailleurs pauvres! Une bonne économie nous concerne tous. Nous nous devons d'y coopérer. Ensemble pour le changement!

Le 4 octobre 2018, la FGTB HORVAL mènera une action symbolique dans le cadre de la campagne mondiale «Fight for \$15» (née en Amérique dans le secteur du fastfood) et elle remettra son mémorandum au porte-parole de BEMORA (regroupant e. a. les entreprises de l'horeca).



Lieu: Fotografielaan 41, 2610 Wilrijk
Heure: 11h30

Conférence sur la viande à Madrid

Le 20 septembre, le syndicat européen EFFAT (European Federation of Trade Unions in the Food, Agriculture and Tourism) a organisé une conférence européenne sur la viande à Madrid. La FGTB HORVAL y participait. La délégation était composée de Tangui CORNU (Co-Président FGTB HORVAL), Sophie SERRURIER (Secrétaire permanente FGTB HORVAL Flandre Occidentale), Eric STRAGIER (Secrétaire permanent FGTB HORVAL WAPI) et Vinnie MAES (service d'études). Au total, 9 pays y étaient représentés: l'Autriche, la Belgique, l'Allemagne, la Finlande, l'Italie, la Suisse, le Royaume Uni, le Danemark et la Turquie.

Lors de la conférence, les difficultés et les problèmes rencontrés par chaque pays ont fait l'objet d'une discussion. Bien que chaque pays ait sa propre situation spécifique, il existe bon nombre de problèmes communs au niveau européen. Pensons notamment aux économies sur le dos des travailleurs, au dumping social, et aux scandales concernant les abattoirs. Il y a aujourd'hui une sensibilité beaucoup plus forte au bien-être animal que par le passé. De plus, la digitalisation de l'économie et la mécanisation accrues mettent en péril l'emploi dans l'Europe entière.

Le secteur de la viande se caractérise par une très forte compétitivité où les travailleurs sont les variables d'ajustement. Le secteur est dominé par quelques acteurs importants. Mais le recours aux sous-traitants, qui sont par nature de taille plus réduite, empêche

les travailleurs de s'organiser et de défendre leurs droits.

Nous avons également regardé en avant, vers l'avenir. Il est important que les travailleurs soient organisés et solidaires. La pire des choses serait que les travailleurs détachés issus d'autres pays européens soient discriminés. La FGTB HORVAL et EFFAT ont toujours défendu que les travailleurs effectuant le même travail au même endroit devaient bénéficier des mêmes droits. Les conditions de travail doivent être déterminées en fonction du lieu de travail et non pas en fonction de la nationalité du travailleur.

Dans le secteur de la viande, la nécessité que les travailleurs s'organisent à un niveau européen est criante. La majorité des problèmes que vit le secteur sont des problèmes européens. Il est donc important de trouver



des solutions à ce niveau. A Madrid, la FGTB HORVAL a défendu les axes suivants:

- La multitude de sous-traitants qui emploient des travailleurs venus des pays de l'Est (Pologne, Bulgarie, Roumanie, Ukraine,...) qui ne comprennent pas la langue locale rend difficile le travail syndical qui est avant tout un travail de COMMUNICATION.
- Bon nombre de métiers au sein du secteur sont des métiers en pénurie, nous devons

donc continuer à miser sur les formations.

- Les mesures prises suite aux scandales concernant le bien-être animal dans les abattoirs visant à filmer les travailleurs sur leur poste de travail constituent une grave atteinte à leur vie privée. Pour Horval, c'est inacceptable.
- La mauvaise image du secteur n'est pas seulement due aux scandales concernant le bien-être animal, mais aussi à la fraude sociale et surtout à la fraude répétitive en ce qui concerne la qualité des produits.

Manifestation points APE: menace sur le secteur non-marchand

Jeudi 20 septembre avait lieu, à Namur, la grande manifestation organisée par la FGTB Wallonne contre la réforme des points APE que veut imposer le Ministre Jeholet (MR) Plus de 6000 personnes se sont rassemblées à 10h, Gare de Namur pour défiler ensuite dans les rues de Namur direction Jambes, aux portes du Cabinet Jeholet.



La FGTB Horval était massivement présente lors de ce grand rassemblement. Après nous être opposés au Gouvernement Wallon et plus précisément à la Ministre Greoli (CDH) et son projet d'assurance autonomie, nous ne craignons pas de recommencer en étant solidaire vis-à-vis de nos collègues sous statut APE. Se battre n'est jamais inutile! La lutte finit toujours par payer. Nous avons, en effet, obtenu la concertation et la résolution de nombreux points inacceptables pour les travailleurs du secteur de l'aide à domicile.

Aujourd'hui, c'est à l'entière responsabilité du secteur non-marchand que s'en prend le Ministre Jeholet. Services d'aide aux familles et aux aînés, crèches, maisons de repos, écoles,

centres et clubs sportifs, hôpitaux, bibliothèques, communes et CPAS, secteur jeunesse, associations culturelles ou d'éducation permanente, provinces, missions régionales pour l'emploi: toutes ces institutions sont essentielles pour le bien-être des Wallons. Les réformer «à la sauce Jeholet» pourrait représenter la perte de 60.000 emplois! C'est inacceptable!

Après la manifestation, une délégation syndicale a été reçue par le Ministre Jeholet à laquelle la FGTB Horval a évidemment pris part.

Bien qu'ayant écouté poliment les représentants syndicaux, le Ministre qui s'est exprimé dans les médias à l'issue de la manifestation ne semble pas prêt à céder. A suivre.



La Crise des crises

Tout a été dit ou presque sur la crise financière qui a éclaté voici 10 ans. Spéculation, dérégulation, titrisation, subprimes, contagion à l'économie réelle, récession, faillites et restructurations, austérité... Le lobby bancaire, fils de capitaliste, a dévoilé son vrai visage, et les réponses apportées par les leaders politiques européens ont montré leurs limites. Retour sur 5 dates symboliques de cette succession de crises.

15 septembre 2008: coup de tonnerre
Lehman Brothers, la 4^e banque des États-Unis, fait faillite. 25.000 travailleurs sont remerciés. La dette se compte en milliards. Mais il ne s'agit pas d'un coup de tonnerre dans un ciel bleu. Depuis l'été 2007 déjà, la crise des subprimes - liée, entre autres, à l'effondrement du marché immobilier américain - fragilise de nombreuses institutions bancaires aux États-Unis. Le Plan Paulson dégage 700 milliards pour racheter les créances toxiques aux banques... mais le mal est fait.

Cette faillite, par une réaction en chaîne, entraîne dans son sillage l'économie mondiale. La crise financière se transforme en crise économique, «la Grande récession». Le commerce mondial dégringole de plus de 10%, le PIB européen chute de 4,5%, le chômage en Europe passe de 7,1% en 2008 à 10,5% en 2012.

29 septembre 2008: en Belgique aussi
L'État belge devient l'actionnaire majoritaire de Fortis (d'abord à 49%, puis à 100%) avant de revendre quelques jours plus tard 75 % des parts au Français BNP-Paribas. Dans le secteur bancaire, rachats (pour Fortis, on pensera à ABN Amro), concentrations, ainsi que l'interdépendance des différents acteurs des finances ont fait naître des colosses aux pieds d'argile. Suite à la crise des subprimes

et à la crise bancaire américaine, les banques souffrent, entre le manque de liquidités, les actifs toxiques, le credit crunch... Bien décidé à ne pas laisser un scénario à la Lehman Brothers se produire, l'État belge prend les choses en main. Ce n'est que le 1^{er} acte de ce qui deviendra plus tard le Fortisgate. Fortis n'est pas la seule à être mise sous perfusion publique: Dexia, KBC et Ethias bénéficieront également des aides de l'État.

Le 23 avril 2010: la dictature des agences de notation

La Grèce demande le soutien du Fonds monétaire international pour se renflouer. La Grèce est en effet empêtrée dans une dette publique élevée, doublée d'un fort déficit budgétaire. Avec la crise de 2008, les banques n'ont plus confiance... elles augmentent leurs taux d'intérêts pour ces pays dont les notations s'érodent, ainsi qu'en ont décidé les agences de notation comme Standard and Poor's ou Moody's et Fitch. L'Irlande, le Portugal et l'Espagne sont aussi en difficulté. La crise de la dette souveraine dans la zone euro s'institutionnalise. La dette devient une obsession, justifiant à elle seule des politiques d'austérité dont les effets se font sentir encore aujourd'hui dans les services publics, la Sécu, les soins de santé... Depuis 2010, les États européens et le Fonds Monétaire International ont prêté à la Grèce près de 288 milliards d'euros. En contrepar-

tie, la Grèce s'est vue contrainte de prendre une série de mesures drastiques, sous le contrôle de la Troïka (Banque centrale européenne, commission européenne, Fonds monétaire international): gel des salaires des fonctionnaires, hausses de la TVA, baisse du salaire minimal, réforme du marché du travail, détricotage systématique des services publics... les sacrifices des Grecs sont immenses, l'économie est exsangue.

12 septembre 2010: l'heure de la vertu

La responsabilité des banques dans la crise systémique est évidente. Après avoir joué les pompiers, les autorités publiques redéfinissent des règles prudentielles et autres mécanismes de contrôles. Les accords de «Bâle III», adoptés en septembre 2010 par le comité de Bâle, doivent rendre les banques plus résistantes à la crise en limitant leur exposition aux risques du marché. Ces réglementations prévoient augmentation des réserves de capital, fonds propres d'une meilleure qualité, gestion plus prudente... mais ces mesures restent timides, sont soumises à la bonne volonté des États, les fonds propres génèrent des coûts, répercutés, entre autres, sur les tarifs pour les clients! L'Europe tente aussi de se doter des garanties suffisantes pour ne pas se retrouver à nouveau confrontée à des situations telles que l'ont connu l'Irlande, le Portugal ou l'Espagne. La création du mécanisme européen de stabilité, le 1^{er} juillet 2012, doit apporter une aide financière aux États de la zone euro en difficulté, au travers de prêts et d'émissions d'obligation.

3 mai 2013: les travailleurs paient la note

Comme dernière date, nous aurions pu choisir le jour où Dexia a été nationalisée. Une faillite qui aura coûté 4 milliards à l'État belge, et tout autant à la France. À travers les tractations actuelles autour de la mise en bourse de Belfius, née des cendres de Dexia,

c'est le signe que toutes les leçons n'ont pas été tirées des erreurs du passé. Une privatisation implique tout simplement que les dividendes ne renfloueront plus les caisses de l'État... mais celles des actionnaires, avec son lot de prises de risques pour rentabilité maximale, et ses plans d'économies, au détriment du personnel et des clients.

Symboliquement, nous mettrons plutôt en lumière l'action «Ne laissez pas couler le personnel des finances». Ce jour-là, plusieurs centaines de travailleurs se sont rassemblés en front commun à Bruxelles pour alerter fédérations patronales et grand public du naufrage de l'emploi et des conditions de travail qui s'opèrent, et s'opère encore, dans leur secteur. Depuis 2000, c'est une tendance de fond, qui s'est encore accélérée avec la crise financière de 2008. Les frais de personnel ont servi de variable d'ajustement pour tenter d'équilibrer des bilans en berne ou pour comprimer les coûts. La digitalisation a également servi de prétexte à la purge. Entre 2000 et 2016, 17.000 emplois ont été supprimés rien que dans les banques, soit une diminution de l'ordre de 26%. Les fusions, plans de restructuration/réorganisations ou licenciements individuels se sont succédé à toute vitesse. Les exemples ne manquent pas: Belfius, ING, Fortis, Axa, Ethias, etc. Les perspectives d'avenir restent tendues, comme en témoignent Jean-Michel Cappoen et Pia Desmet ci-contre.

A lire, à voir

Inside Job de Charles Ferguson. L'oscar du meilleur documentaire de 2011, retraçant l'effondrement du système financier de l'automne 2008.

Le casse du siècle de Michael Lewis, dresse le portrait de ces acteurs du monde des finances qui avaient vu la crise arriver. L'ouvrage a été adapté au cinéma en 2015.

2008 - 2018: une décennie au goût amer pour les travailleurs des finances

10 ans déjà ont passé... Pia Desmet et Jean Michel Cappoen, tous deux en charge du secteur des finances pour le SETCa Fédéral, se souviennent comme d'hier de cet automne 2008 où l'économie mondiale a basculé, plongeant les travailleurs dans l'incertitude. Ils dressent avec nous le bilan de cette décennie écoulée.

Sur le plan syndical, en 2008, avez-vous senti la crise arriver?

Pia Desmet: «Quand la crise a éclaté aux États-Unis, on n'a pas directement mesuré



l'ampleur de l'impact que cela allait prendre aussi chez nous. Au début, on s'inquiétait mais dans une moindre mesure... En Belgique, nous avions des banques qui étaient en plein développement et qui étaient réputées pour être «fortes». Je pense que personne n'a pu imaginer le gouffre dans lequel nous allions être plongés: ni les organisations syndicales, ni le personnel des banques, ni même les organismes régulateurs de l'époque (comme la FSMA) ou encore la fédération patronale Febeffin.

Jean Michel Cappoen: «Lorsque les annonces ont commencé à pleuvoir chez nous, cela été terrible. L'atmosphère qui régnait était celle d'une fourmilière en état d'alerte...

Des tas de grandes réunions d'urgence s'organisaient un peu partout au niveau des conseils d'administration, des actionnaires principaux, etc. Les parties s'organisaient pour tenter de limiter la casse. Nous étions alors loin d'imaginer que tout allait sombrer...»

Ce séisme a permis de mettre en évidence les failles du système.

J.M.C.: «Les mesures systémiques n'existaient pas à l'époque, ce sont les banques qui s'autorégulaient. Et les entreprises de notation faisaient un peu la pluie et le beau temps sur la bonne santé de ces dernières. Cela s'est révélé être une erreur magistrale. La crise a forcé à prendre des mesures d'urgence qui étaient nécessaires. On a obligé les banques à revoir de fond en comble leur politique, d'investir dans leur fonds propres, de trouver des liquidités via un certain nombre de mesures d'économies, etc. et cela a créé un deuxième séisme: sur les travailleurs.

P.D.: «Après 2008, on a assisté à une dégradation de l'emploi de plus en plus importante dans le secteur bancaire. Les réductions de

coûts de personnel se sont succédées à la chaîne un peu partout. La situation n'a plus jamais été la même ni pour le personnel ni pour la clientèle.»

Peut-on dire que nous subissons encore et toujours l'impact de 2008 ?

P.D. & J.M.C.: «Oui, nous en payons toujours le prix. C'est un secteur où la page ne se tourne jamais, qui est dans le tumulte permanent. Le personnel des finances a vécu cette crise très difficilement et a été mis à rude épreuve. Au-delà des mesures d'économies, on a aussi durant un certain temps diabolisé les travailleurs des banques. On leur a collé une étiquette alors qu'ils n'étaient en rien responsables de la tragédie qui se déroulait et qu'ils étaient parmi les premiers à en subir les conséquences. Nous sommes conscients qu'il existe un risque qu'une nouvelle crise financière se répète un jour, avec toutes les conséquences économiques et sociales qui en découlent...»

Retour sur la crise, à travers les yeux de...

Pascal, Marjorie et Christophe sont tous les trois délégués et travailleurs dans le secteur bancaire. Ils nous livrent leurs témoignages et nous racontent comment ils ont vécu cette fameuse crise de 2008.

Pascal Breyer (ING):
«Elle a eu bon dos la crise!»

«Chez ING, nous n'avons jamais vraiment rencontré de gros soucis par rapport aux bénéfices, qui tournaient toujours autour du milliard d'euros. Le discours qui a été utilisé par les dirigeants au moment de la crise et les années qui ont suivi se résume en un mot: prévention. En 2008, la banque ne se portait pas mal du tout mais sous couvert de la crise, la direction a déclaré vouloir anticiper des problèmes qui pourraient survenir. Ce climat d'insécurité qui planait un peu partout dans le monde bancaire a ainsi été utilisé pour supprimer 'préventivement' toute une série d'avantages financiers et d'acquis sociaux qui étaient récurrents. Après coup, les bénéfices ont continué à être juteux et la direction a pu justifier ses décisions, en se félicitant au passage d'avoir 'si bien' anticipé et d'être de 'si bons' employeurs. Elle a eu bon dos la crise!»

«L'annonce du plan de restructuration en 2016 a été un vrai coup de massue pour le personnel. A l'époque, pas mal de bruits couraient concernant de possibles licenciements mais on ne s'attendait pas à quelque chose d'une telle envergure. A nouveau, l'argument des dirigeants à ce moment-là a été de dire: «mieux vaut prévenir que guérir». Sauf que depuis lors, nous ne nous portons pas bien. Au contraire, on peut même dire que c'est le chaos. La direction est en train de restructurer toute la banque en même temps. Un paquet de gens expérimentés ont été licenciés. D'autres sont en phase de l'être ou savent déjà que d'ici X mois ou années, ils seront à la porte. A côté de cela, toute une série de nouveaux travailleurs sans beaucoup d'expérience ont été engagés et se retrouvent catapultés dans une toute nouvelle structure. Tout ce petit monde se mélange, dans une nouvelle organisation de travail qui ne fonctionne pas, face à des clients qui râlent parce qu'ils subissent les conséquences de cette situation chaotique.»

«Les travailleurs se posent énormément de questions. Pour eux, c'est très difficile à vivre. Ils ont aussi le sentiment que ce sont eux qui ont payé le prix le plus lourd face à la crise, tandis que les responsables n'ont pas appris de leur erreurs et s'en sont relativement bien sortis...»

Marjorie Lion (BNP Paribas Fortis):
«La crise a marqué tout le monde et a bouleversé les choses»

«Je suis devenue déléguée syndicale deux mois avant que la crise n'éclate. A cette époque, la direction répétait inlassablement un discours qui se voulait rassurant. Au niveau de la DS, nous étions dubitatifs et nous nous rendions bien compte que quelque chose ne tournait pas rond. Les membres du personnel étaient très inquiets, bon nombre d'entre eux avaient investi dans Fortis à travers des plans de participation suite aux appels lancés par la direction. Beaucoup étaient donc 'parties prenantes' de la banque. Quand la crise est arrivée, cela a été catastrophique. Dans les agences, les collègues devaient faire face à la clientèle qui était paniquée. Eux-mêmes l'étaient également et ils n'avaient pas suffisamment d'informations sur ce qui se passait pour pouvoir rassurer les gens. A ce moment-là, on avait l'impression qu'il n'y avait plus personne à la tête du bateau.»

Retour sur la crise

A travers les yeux de ...



«Il y a eu un avant et un après la crise. Le personnel est aujourd'hui soumis à une pression régulatrice intense (avec des codes de conduite à respecter, des certifications à passer, des e-learning à suivre, etc.) On en demande énormément aux travailleurs. Et ils ont le sentiment que toutes ces mesures de bonnes pratiques ne sont au final que de la vitrine, que les vrais responsables de ce séisme, au fond, n'ont pas payé pour leurs fautes... Depuis 2008, le nombre d'agences ne cesse de diminuer et les services sont en réorganisations constantes. Deux types de travailleurs se côtoient: les nouveaux entrants post 2008 (avec un turn over important) et ceux qui étaient déjà là avant. L'absentéisme et le burn-out sont en augmentation. Les gens sont en perte de confiance parce qu'il y a eu la crise mais aussi parce que tout s'accélère ces derniers temps au sein de la banque: la digitalisation, la réorganisation, les changements de gouvernance, etc. Tout cela crée un climat d'insécurité professionnelle! Les gens n'ont plus de perspectives. Le personnel est fatigué et les délégués le sont un peu aussi...»

Christophe Ruiz Garcia (Belfius)

«Peu avant la crise, nous avions déjà tiré la sonnette d'alarme à plusieurs reprises au niveau syndical et demandé où en était la situation des liquidités au niveau de la banque. Avec les informations dont nous faisions part certains collègues qui travaillaient en salle des marchés et en analyses de risques, nous sentions qu'il se passait quelque chose... La direction nous assurait que tout était sous contrôle et qu'il ne fallait pas s'inquiéter. Quand la crise a éclaté, il était malheureusement trop tard. Le bilan 10 ans plus tard: 30% d'effectifs en moins.»

«D'un point de vue privé, de nombreux travailleurs ont très mal vécu le tourbillon dans lequel nous avons tous été emportés. Au-delà des licenciements et des diminutions drastiques des coûts, c'est aussi la fierté des travailleurs qui en a pris un coup. Certains n'osaient plus dire qu'ils travaillaient pour une banque ou chez Dexia. Cette étiquette sombre nous a suivi plusieurs années. Aujourd'hui, cela va nettement mieux. Belfius a su redresser la barre en termes d'image de marque, en prenant toute une série d'engagements sociétaux qui se concrétisent par des actions de solidarité ou dans le développement durable. La direction est devenue hyper attentive à sa communication externe.»

en bref...

Mestdagh | Commerce: Les négociations dans le cadre de la restructuration du supermarché se déroulent péniblement. La direction évite les sujets sensibles comme le RCC (prépension) et les départs volontaires et ne met que des propositions extrêmement minimalistes et très laconiques sur la table. Le temps presse, car le plan de restructuration doit être finalisé d'ici fin décembre pour pouvoir obtenir le RCC à 56 ans. Pour le SETCa, c'est clair: nous ne négocions pas à n'importe quel prix. Si des collaborateurs sont obligés de quitter l'entreprise, nous voulons qu'ils le fassent à des conditions correctes. Il faut également un plan commercial à long terme pour les travailleurs qui restent. Une nouvelle réunion est prévue le 4 octobre. Le résultat de celle-ci n'est pas encore connu au moment où nous écrivons ces lignes.

BNP Paribas Fortis | Finances: Le 18 septembre, l'accord-cadre mondial BNP Paribas a été conclu entre BNP Paribas et UNI Global Union. Un accord important, car il signifie que nous pourrions fonctionner syndicalement à l'échelle mondiale. La banque compte quelque 200.000 travailleurs répartis dans 73 pays. Le texte qui a été signé garantit à ces travailleurs un congé parental payé, une assurance maladie et une assurance vie, la possibilité d'adhérer sans crainte à un syndicat, des mesures rigoureuses contre le harcèlement et autres droits essentiels.

Avoir un encadrement syndical au niveau international est primordial. Il s'agit d'une base pour poursuivre la création d'un fonctionnement syndical solidaire en Amérique et en Afrique. Plus d'infos: <https://www.uniglobalunion.org/>

Swissport Cargo | Services| Bruxelles: Le 22 septembre, le personnel de Swissport a débrayé spontanément par mécontentement envers le manque de personnel et d'encadrement. La délégation syndicale dressait la carte des problèmes depuis des mois auprès de la direction, mais se heurtait à chaque fois à un mur. Finalement, la direction a marqué son accord pour 36 nouvelles embauches, un plan de formation pour tous les travailleurs et la location de nouveau matériel pour que le travail puisse être accompli en toute sécurité. En tant qu'organisation syndicale, nous veillerons au respect de cet accord.

Belgoprocess | Industrie | Dessel: Syndicats et direction sont tombés d'accord sur la réactivation de la CCT relative aux barèmes et à la rémunération. La direction avait dénoncé unilatéralement la CCT existante parce qu'elle voulait introduire un système sur la base des prestations plutôt que sur l'expérience. Les négociations à propos d'un nouveau système salarial étaient encore en cours. Le personnel a ensuite débrayé et était disposé à poursuivre

l'action au besoin. La première journée d'action a toutefois payé. La direction a marqué son accord sur la réactivation intégrale de toutes les dispositions de l'ancienne CCT pour une durée indéterminée. Syndicats et direction devront désormais poursuivre la négociation sur une nouvelle CCT.

La Clean Clothes Campaign (le pendant international d'AchACT) a lancé plus tôt cette année «Turn Around, H&M», une campagne dont l'objectif est de faire respecter à H&M sa promesse faite en 2013 de payer d'ici 2018 un salaire vital aux 850.000 travailleurs de la chaîne d'approvisionnement. À peine 2 mois avant la date butoir prévue, la Clean Clothes Campaign constate toutefois que cet objectif est encore loin d'être atteint. Vous pouvez aider les ouvriers du textile en signant la pétition pour un salaire vital sur <https://act.wemove.eu/campaigns/760>.

Ou participez dans les médias sociaux: utilisez les hashtags #TurnAroundHM et #LivingWageNow, et interpellez H&M. Plus d'infos sur www.achact.be.

> ÉDITO

Le gâteau et la «galette»

Comme d'habitude, quand il y a une bonne nouvelle, il y en a aussi une mauvaise.

Commençons par la bonne: depuis 1985, nous apprend une étude de la KUL*, le pouvoir d'achat des salaires moyens corrigés de l'inflation a augmenté de 25%. Bingo? N'exagérons pas: 25% répartis sur 30 ans ça ne fait que 0,83% par an. On est pourtant supposés être privilégiés parce qu'aux USA, ils n'ont pas bougé d'un pouce.

Et la mauvaise nouvelle? La mauvaise, c'est que sur cette même période 1985 - 2014, la part des salaires dans la valeur ajoutée a baissé de 5,2%. Elle était en effet de 65,6% en 1985. Elle est tombée à 60,4% en 2014.

Parts de gâteau

Cela signifie plusieurs choses:

- En 30 ans, la part de gâteau du travail a diminué de 65% à 60%: chaque fois que la valeur ajoutée, c'est-à-dire la richesse, augmente de 100€, les actionnaires empochent 5€ qui auraient dû aller dans la poche des travailleurs. Rapportés au PIB du pays d'aujourd'hui, ces 5€ représentent globalement 20 milliards chaque année confisqués au camp du travail au profit du camp du capital.

- En 30 ans le gâteau a presque doublé (x 1,8). Mais la part des travailleurs a moins grossi que la part du capital d'un gâteau de plus en plus gros. Si malgré une perte relative de 5 points de la part du travail les salaires moyens a quand même augmenté de 25%

en pouvoir d'achat c'est que la part du capital qui a grossi de 5 points en proportion a augmenté beaucoup plus en volume.

Pompe inversée

Ce n'est pas un hasard si les revenus des dirigeants des grandes entreprises du BEL 20 ont vu leur revenu augmenter de 13% de 2016 à 2017 alors que les salaires n'augmentaient que de 1,95%. La pompe continue à tourner dans le même sens.

Deux conclusions s'imposent: ce n'est pas l'argent qui manque. Le Produit intérieur brut n'a pas cessé d'augmenter malgré le petit coup de mou dû à la crise de 2008.

Là où il y a un problème c'est au niveau de la redistribution des richesses qui se fait dans le mauvais sens c'est-à-dire du travail vers le capital. Des moins riches vers les plus riches. Alors demander la justice fiscale, de meilleurs salaires et de véritables revenus de remplacement en cas d'inactivité forcée n'a rien de révolutionnaire, c'est juste un retour à une redistribution plus équitable de la productivité. A une restitution de l'argent volé aux travailleurs.

Les taux d'imposition que certains dénoncent comme « *confiscatoires* » ne faisaient en fait qu'assurer une plus juste redistribution de la richesse produite. Il faudrait donc y revenir pour rééquilibrer la balance. Il en va de même pour ce qui est du financement correct de la sécurité sociale et de l'investissement dans les services publics.

Gouvernement des riches

Au lieu de cela, toute la politique du gouvernement consiste à donner des milliards aux entreprises sous forme de réductions des cotisations sociales et de réductions d'impôts, auxquels il faut ajouter les subsides récurrents aux entreprises et les milliards liés à la modération salariale et au saut d'index. Or, sous prétexte qu'il n'y a pas d'argent, on sabre dans les services publics, dans les budgets de la santé, dans ceux de la protection sociale, dont l'assurance chômage et les pensions. On veut nous faire travailler plus longtemps pour gagner moins. On nous dit qu'il est impossible de relever les allocations minimales au-dessus du seuil de pauvreté. Impossible d'augmenter les pensions à 1.500€/mois. On nous dit que ce n'est pas possible d'augmenter le salaire minimum à 14€/heure. Pas possible de réduire le temps de travail parce que ce serait trop cher pour les entreprises.

Tout est possible

Qu'on nous rende les milliards détournés chaque année et on verra que tout ce que la FGTB réclame est possible:

- le salaire à 14€/heure;
- des allocations sociales minimales au-dessus du seuil de pauvreté;
- la pension légale à 1.500€;
- la pension à 65 ans pour tous et moins pour les métiers pénibles;
- des assurances sociales qui protègent et non des aumônes qui maintiennent ceux

qui les reçoivent dans la pauvreté ou les y plongent comme les allocations de chômage dégressives.

En fait, la question du pouvoir d'achat du plus grand nombre et de la répartition des richesses est au cœur de la politique. C'est ce que l'on appelle « *le nerf de la guerre* » - des classes en l'occurrence. Cette histoire de gâteau est surtout une histoire de « *galette* »: soit on réamorçe la pompe en la faisant tourner dans le bon sens, et on déclenche une dynamique vertueuse de croissance qui permet en outre de répondre aux besoins de la collectivité en matière de santé, d'éducation, de protection sociale, de mobilité, d'environnement etc. Soit on continue - comme le fait ce gouvernement - à valider la confiscation des richesses par une minorité au détriment de la satisfaction des besoins collectifs de la majorité et on va droit dans le mur.

* KUL - VIVES-briefing 2018 05 - Yannick Borremans et Filip Abraham



Robert Verteneuil
Président



Miranda Ulens
Secrétaire générale

VOUS PROTÉGER, ÇA N'A PAS DE PRIX.

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

IL COMPREND :

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

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

ACTION TEMPORAIRE !

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

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

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

FGTB
Ensemble, on est plus forts

actel
AFFINITY