

Syndicats **MAGAZINE** **VERT**

30 NOVEMBRE 2018 • Éd. LIÈGE

FGTB

N°20 • BIMENSUEL • 72^{ème} année

Bureau de dépôt: Charleroi X

Abonnements: 02/506 82 11

Rédaction: 02/506 82 44 - 02/506 83 11
syndicats@fgtb.be

Ed. resp.: R. Vertenueil • Rue Haute, 42 • 1000 Bruxelles

24^E SOMMET CLIMAT

Le climat n'attend pas !



Trois ans après les accords historiques du sommet climat de Paris (COP21) il est grand temps de tenir les promesses et de passer aux actes avant que les dégâts ne soient irréversibles: le climat n'attend pas. C'est l'enjeu du 24^e sommet qui se tient en Pologne.

Dossier pages **8 & 9**

Journée nationale d'action syndicale le 14 décembre

Pour le pouvoir d'achat – pour des pensions décentes à un âge raisonnable

Renseignez-vous sur les actions dans votre région auprès de votre centrale professionnelle ou de votre régionale FGTB

NAMUR

CEPAG
AFICo
Namur

Orientation socioprofessionnelle
DU 14.01 AU 02.04.19 | TAMINES

**FORMATION
DECOUVERTES
HORIZONS**

38 JOURS DE FORMATION
- dont 8 jours de stages en entreprise -
**AVOIR CONFIANCE EN SOI, FAIRE
LES BONS CHOIX, RÉUSSIR SON
PROJET PROFESSIONNEL.**

SÉANCES INFO

- sur inscription -

05.12 & 18.12.2018**TAMINES | Maison des Jeunes**
Rue du Presbytère 1, 5060 TAMINES**CONTACT | AFICo asbl (AGR/102)**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



10 & 11.12.2018 + 08, 14 & 15.01.2019*

“ Je n’aime plus... le travail social ”

Quel sens donner au travail social lorsque l'on parle d'activation, de responsabilisation, de sanction et de contrôle ?

Face au malaise grandissant dans le secteur du non-marchand, analysons l'évolution des pratiques professionnelles et du contexte politique dans le secteur social et travaillons ensemble des pistes de solutions aux situations vécues dans votre quotidien.

INFOS PRATIQUES

FGTB NAMUR
rue Dewez 40
5000 NAMUR

Horaire
De 9h00 à 16h30

GRATUIT
Inscription obligatoire

Contactez :
AFICo asbl | 081/64 99 52
www.afico.be | afico.asbl

*Formation à destination des travailleurs sociaux,
Congé Éducation Payé possible (CEP)



Avec le soutien de :



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

← Explorer

**RECHERCHE D'EMPLOI · 18-26 ANS**

FORMATION À NAMUR

tag & moi
Dès le 18.02.2019

**TAGUEZ VOTRE AVENIR PROFESSIONNEL**

Mettez en avant vos atouts pour une insertion rapide à l'emploi, échangez avec des pros qui vous donneront des conseils et des infos sur le marché du travail.

AFICo vous propose 8 jours de formation, un coaching et un parrain/une marraine expérimenté.e, qui vous donneront des trucs et astuces pour décrocher un job.

#coaching #tips #job #experience #success

Prêts ? Taguez-vous !

SÉANCES INFO
25.01.19 & 08.02.19
Au CINEX
Rue St Nicolas 84, 5000 NAMUR

CONTACT
AFICo ASBL
081 64 99 52 · info@afico.be
Rue Borgnet 14, 5000 NAMUR



avec le soutien



> INFORMATION IMPORTANTE

Votre cotisation syndicale

Le monde et le marché du travail évoluent. Votre syndicat aussi. Afin de pouvoir encore mieux vous représenter à l'avenir, la Centrale Générale et le SETCa se sont accordés sur une représentation unique des secteurs.

En vue d'harmoniser notre fonctionnement interne, nous devons apporter certaines modifications en matière de prélèvement de la cotisation syndicale.

Jusqu'à présent, la cotisation était prélevée à terme échu (cotisation de novembre prélevée en décembre).

Nous devons modifier cette période de prélèvement et cela nous oblige à effectuer un rattrapage de cotisation.

En décembre 2018, nous serons contraints de prélever 2 cotisations syndicales (un prélève-

ment le 7/12 pour la cotisation de novembre et un prélèvement le 20/12 pour la cotisation de décembre).

A partir de janvier 2019, la cotisation sera donc ainsi prélevée le mois pour le mois.

Veillez nous excuser pour les inconvénients occasionnés suite à cette modification.

Bonne nouvelle néanmoins:

Les cotisations syndicales ne seront pas indexées en 2019 !

Pour toute question ou difficulté rencontrée suite à cette modification, nous vous invitons à nous contacter au 081 / 64 99 68.

Merci de votre compréhension.

BRABANT WALLON



Centrale des Métallurgistes
MWB-FGTB Brabant Wallon.
Rue du Géant, 2bte3 à 1400 NIVELLES
Tél : 067/89.32.10

Cher(e)s Camarades, en cette période de fin d'année, nous vous informons que nos bureaux seront exceptionnellement fermés du lundi 24 décembre 2018 au mardi 1er janvier 2019 inclus.

Nous aurons le plaisir de vous accueillir, à nouveau, à partir du mercredi 2 janvier 2019. Nous vous souhaitons d'ores et déjà à toutes et à tous de merveilleuses fêtes de fin d'année.

FGTB-ABVV
Bruxelles-Brussel



Vers une mobilité urbaine et durable pour Bruxelles !



Le 2 décembre prochain, plusieurs dizaines de milliers de personnes sont attendues à Bruxelles pour participer à une marche historique pour le Climat.

Cette mobilisation est motivée par le constat que, trois ans après la signature de l'accord de Paris, les émissions de CO₂ augmentent à nouveau en Belgique (et dans le Monde). Face au défi de notre siècle, à savoir le réchauffement climatique, les habitudes des citoyens changent, et ils demandent en retour des actions d'envergure de la part des décideurs politiques.

Les habitants et travailleurs bruxellois sont bien évidemment également sensibles à leur environnement direct et réclament une amélioration de la qualité de l'air, des espaces sûrs, une mobilité plus fluide...

Dans le cadre de la politique européenne relative à l'énergie, les Etats Membres de l'Union, dont la Belgique, se sont engagés à établir une première version d'un plan énergie climat 2030 pour fin 2018. La Région de Bruxelles-Capitale devra y présenter ses objectifs et des mesures concrètes qui s'articuleront autour de trois enjeux : la réduction des émissions de gaz à effet de serre, l'efficacité énergétique et l'innovation.

Bruxelles, en tant que Région, devrait pouvoir agir sur deux leviers principaux : la mobilité et la performance énergétique du bâti. En effet les émissions liées au chauffage des bâtiments sont la première source de pollution dans la Région, et une rénovation du bâti s'impose pour améliorer leur efficacité énergétique. Quant à la mobilité, inutile de rappeler que Bruxelles est l'une des villes les plus congestionnées d'Europe... Les efforts en termes de mobilité sont donc d'une importance capitale pour réduire son empreinte écologique, mais aussi pour développer son activité économique et surtout pour améliorer la qualité de vie de ses habitants.

Pourtant la mobilité à Bruxelles est un véritable défi. En tant que premier pôle d'emploi en Belgique, la Capitale attire un flux énorme de travailleurs en son cœur. Ainsi à peu près la moitié des personnes travaillant à Bruxelles vivent à l'extérieur de la Région, et parmi ces navetteurs « entrants », la moitié (52,7%) se déplace en voiture. Par ailleurs, 41% des bruxellois travaillant à Bruxelles se déplacent encore en voiture pour se rendre sur leur lieu de travail. Au vu de ces constats, la RBC, dans son plan mobilité intitulé « Good Move », a fait de la baisse de la demande en déplacement et de la diminution de l'usage individuel de la voiture ses principaux points d'attention.

Considérant la masse de déplacements entre Bruxelles et les autres régions, on comprend vite que la mobilité bruxelloise doit se jouer à une échelle métropolitaine (c'est-à-dire intégrer Bruxelles et sa périphérie) et faire coopérer les trois entités régionales, ainsi que le fédéral. D'autre part, l'importance des déplacements domicile-travail dans l'usage de la voiture offre aux syndicats et employeurs un rôle dans l'amélioration de la mobilité bruxelloise !

Les syndicats peuvent agir de plusieurs manières sur la mobilité. Comment ? Voici quelques pistes qui auraient un impact positif sur la mobilité bruxelloise.

Les syndicats peuvent agir, au niveau fédéral, notamment via le renforcement ou la création de nouvelles CCT. Il serait à cet égard utile de revoir la CCT 19 qui définit les obligations des employeurs en matière d'intervention dans les frais de déplacements domicile-travail des travailleurs. En effet celle-ci n'oblige les employeurs à intervenir dans les frais de transports en commun que lorsque le trajet domicile-travail est supérieur à 5 kilomètres. Pourtant cela représente déjà une distance conséquente dans une Région comme Bruxelles sachant que 40,7% des travailleurs bruxellois travaillant à Bruxelles parcourent moins de 5 km pour se rendre au travail. Cette limitation des 5 km fixée dans cette CCT devrait donc être revue afin de favoriser le recours au transport en commun de ces travailleurs.

Au niveau régional, la FGTB considère qu'il est indispensable de travailler à la sensibilisation, à la formation et à la mobilisation des travailleurs et de leurs représentants à cette problématique. A Bruxelles, nous disposons d'un outil très intéressant en la matière : les plans de déplacements d'entreprise. Ils consistent en l'étude, la mise en œuvre, l'évaluation et l'actualisation, au niveau d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises, de mesures destinées à promouvoir une gestion durable des déplacements liés à l'activité de cette ou de ces entreprise(s). Chaque entreprise occupant plus de 100 personnes sur un même site en Région bruxelloise est obligée de réaliser un tel plan de déplacements et de mettre en œuvre un certain nombre de mesures obligatoires.

Faute de moyens régionaux spécifiques dédiés à la sensibilisation et à l'implication des travailleurs et de



leurs représentants dans le dispositif, les plans de déplacements d'entreprises sont actuellement insuffisamment négociés et concertés au sein des entreprises. C'est pourquoi la FGTB Bruxelles propose et revendique, auprès des pouvoirs publics, un renforcement de la capacité d'intervention des délégués sur les questions de mobilité. D'autre part, les plans de déplacement d'entreprise pourraient également être utilisés pour susciter le remboursement, par les employeurs, des frais de déplacement en transport en commun pour les déplacements domicile-travail de moins de 5 kilomètres, mesures actuellement bloquées par les employeurs au niveau fédéral.

Par ailleurs les syndicats, en tant qu'interlocuteurs sociaux au niveau des instances de concertation régionales et fédérales, peuvent peser sur plusieurs compétences clés.

Ainsi dans le but de faciliter le transport de marchandises, il importe de sauvegarder des espaces urbains destinés à la logistique dans les plans d'aménagement du territoire et d'encourager l'usage de services de logistique facilitant l'acheminement de marchandises par des véhicules non polluants et non encombrants, notamment via l'implantation de centres de distribution urbains (CDU) et de centres de logistique multimodaux.

Au niveau de la coopération interrégionale il faut envisager un plan mobilité à l'échelle métropolitaine. Cela implique de mettre en place de manière effective la communauté métropolitaine prévue par la 6e Réforme de l'état. La principale compétence de cette organe de concertation devra être de mettre en œuvre une politique de mobilité, mais également une politique d'aménagement du territoire et une politique économique

qui soient coordonnées à l'échelle des trois régions. Un tel organe de concertation pourrait permettre un accord entre les sociétés de transports régionales (TEC STIB et De Lijn) pour une tarification unique sur tout le territoire métropolitain, modulée en fonction de la zone, mais aussi une connexion du réseau de tram de de lijn « brabant-net » autour de Bruxelles avec celui de la STIB. De plus il pourrait aider à améliorer la cohérence entre les différents niveaux de pouvoir et,

entre autres, faire avancer le projet de R.E.R.

Enfin, et de manière transversale, la FGTB estime que le coût de la transition vers une économie bas carbone doit être réparti équitablement. Il n'est pas acceptable que la lutte contre le réchauffement climatique se fasse au détriment des couches les plus précaires de la population, comme cela a pu se voir par exemple avec la hausse des taxes sur le carburant.



Concours Musical Working Class Live 2019

**Les inscriptions sont ouvertes!
Qui ouvrira les concerts du 1^{er} mai 2019 à Bruxelles?**

Instauré en 2013, à l'occasion de la 20^{ème} édition du 1^{er} Mai FGTB Bruxelles/FMSB, le concours « Working Class Live » s'adresse aux artistes et aux groupes de Bruxelles (amateurs, semi-pro ou pro) pratiquant toute musique actuelle (rock, hip-hop, électro, pop, world, etc.)

Comme Indigo Mango & The Kameleons en 2017, Chicos Y Mendez en 2014 ou Man On Fire & The Soul Soldiers en 2015, le groupe ou l'artiste gagnant ouvrira les traditionnels concerts de la Place Rouppe et se verra remettre la somme de 1000.

Deux tours de sélection sont organisés : le premier vise, en interne, à sélectionner trois demi-finalistes. Lors du second tour, le mercredi 14/03/2019, ceux-ci se produiront, à l'Ancienne Belgique (AB). Ce sera l'occasion pour notre jury et pour le public d'élire le finaliste qui se produira en ouverture des concerts de la Fête du 1^{er} mai 2019.

L'accès à la soirée-concert du 14/03 à l'AB est gratuit !

Tu es musicien et tu veux participer au concours, inscris-toi via le formulaire d'inscription :

<http://www.workingclasslive.be/>

CHARLEROI

Service chômage de Fleurus – Fermeture à partir du 12/11/18

En raison d'une réorganisation, la permanence de Fleurus (située à la rue des Demoiselles, 10) sera fermée à partir de ce lundi 12/11/18.

En fonction de votre commune, voici les permanences qui deviennent compétentes pour la gestion de votre dossier :

Si vous habitez les communes de Fleurus/ Ransart/ Saint-Amand/Wagnelée/ Wanfercée-Baulet :

Merci de vous rendre à **JUMET rue de Marchienne 61**

Horaire de réception	Permanences téléphoniques	Numéros tél/fax
Lundi, Mercredi et Jeudi 08h30 à 11h30	Mardi de 08h30 à 11h30	Téléphone : 071/641.670
Mardi de 13h à 15h45	Lundi et jeudi de 13h à 16h	Fax : 071/641.671

Si vous habitez les communes de Frasnes-lez-Gosselies /Mellet /Les Bons Villers/ Rèves/ Villers-Perwin /Wayaux :

Merci de vous rendre à **COURCELLES rue Philippe Monnoyer 5**

Horaire de réception	Permanences téléphoniques	Numéros tél/fax
Mardi, mercredi, vendredi 08h30 à 11h30	Jeudi de 08h30 à 11h30	Téléphone : 071/462.545
Jeudi de 13h à 15h45	Lundi et mardi de 13h à 16h	Fax : 071/462.641

Si vous habitez les communes du Namurois (Sambreville/Fosses-la-Ville/Jambes/Sombreffe/Jemeppe-sur-Sambre/Mettet) :

Merci de vous rendre à **CHATELINAU rue de la Vallée 29**

Horaire de réception	Permanences téléphoniques	Numéros tél/fax
Lundi, jeudi, vendredi 08h30 à 11h30	Mardi de 08h30 à 11h30	Téléphone : 071/384.678
Mardi de 13h à 15h45	Lundi et jeudi de 13h à 16h	Fax : 071/386.449

Réception de Tamines maintenue :
UNIQUEMENT LE DERNIER MERCREDI de chaque mois de 8H30 à 11H30!
Rue Pré des Haz 6/1, 5060 Tamines (dans les locaux de Solidarités)

> FGTB CHARLEROI

Distribution & ramassage des cartes de contrôle Permanence de Fleurus: informations

Le ramassage des cartes est maintenu, jusqu'à nouvel ordre, à la rue des Demoiselles, 10 à FLEURUS.

Le lundi 26/11/18 de 9h à 11h
Le jeudi 20/12/18 de 9h à 11h

De même que le ramassage à RANSART - Maison Communale, rue Appaumée, 69

Le lundi 26/11/18 de 9h à 10h
Le jeudi 20/12/18 de 9h à 10h

Toutefois, si vous désirez déposer votre carte auprès de la nouvelle permanence dont vous dépendez, voici les informations :

- Jumet (Pour Fleurus/Ransart/ Saint-Amand/Wagnelée/ Wanfercée Baulet)

FGTB JUMET - RUE DE MARCHIENNE, 61

Le lundi 26/11/18 de 9h à 11h
Le jeudi 20/12/18 de 9h à 11h

- Courcelles (Pour Frasnes-lez-Gosselies/ Mellet/ les Bons Villers/ Rèves/Villers Perwin/Wayaux)

FGTB COURCELLES, RUE MONNOYER 5

Le lundi 26/11/18 de 8h30 à 10h30
Le jeudi 20/12/18 de 8h30 à 10h30

- Châtelinau (Pour les communes du Namurois (Sambreville/Fosses-la-Ville, Jambes/Sombreffe/ Jemeppe-sur-Sambre/Mettet) :

FGTB CHATELINAU, RUE DE LA VALLEE 29

Le lundi 26/11/18 de 9h à 11h
Le jeudi 20/12/18 de 9h à 11h

Avis aux affiliés de la Centrale du Transport – UBT section Hainaut – Brabant Wallon.

Dans le cadre du passage vers cette année nouvelle, nous vous informons des nouveaux taux de cotisations qui seront appliqués à partir du 01/01/2019.

Taux mensuel de cotisations :

- Actifs 17,00 €
- Pré-pensionnés 10,20 €
- Demandeurs d'emploi, invalide, temps partiel : 9,20 €
- Pensionnés 3,20 €

Mercredi 5 décembre 2018 | 19:30

Centre Culturel de Thuin Haute Sambre
Rue des Nobles, 32 - 6530 Thuin

Conférence citoyenne Entrée gratuite, verre de l'amitié offert

PRESSE EN DANGER PÉRIL DÉMOCRATIQUE ?

Avec
Marcel Leroy, journaliste indépendant, adepte du reportage et auteur
Jean-Jacques Jespers, Président du Conseil de déontologie journalistique



Contact : asbl VIE-ESEM - Laurent Bredun - 071 58 96 16



WALLONIE PICARDE

> LA CENTRALE GENERALE FGTB WALLONIE PICARDE COMMUNIQUE

Ramassage des indemnités pour les jours de repos 2018 et des primes de fin d'année

> TOURNAI (Centrale Générale FGTB, Avenue de Maire 134) Tél. : 069/66 94 20

- le lundi - mercredi - jeudi de 08h00 à 12h00 & de 13h00 à 17h00
- le mardi de 08h00 à 12h00 & de 13h00 à 18h00
- le vendredi de 8h00 à 12h00.

> BLATON -> FGTB - rue de la Station 106

- Tous les lundis de 9h00 à 10h00.

> PERUWELZ -> FGTB - rue Albert 1er 62

- Tous les lundis de 10h30 à 11h30.

> ATH -> FGTB - rue de Nazareth 3

- Tous les mardis de 10h00 à 12h00.

> LESSINES -> FGTB - rue Général Freyberg 11

- Tous les mardis de 14h00 à 16h00.

> LEUZE -> FGTB - Grand Rue 3/1

- Tous les mardis de 8h30 à 9h30.

> MOUSCRON (Centrale Générale - FGTB rue du Val 3) Tél. : 056/85 33 20

- le lundi - mercredi - jeudi de 8h00 à 12h00 & de 13h00 à 17h00
- le mardi de 8h00 à 12h00 & de 13h00 à 18h00
- le vendredi de 08h00 à 12h00.

Fabrice LAMARQUE, Président.

HAINAUT

> A PARTIR DU 1ER JANVIER 2019

NOUVEAUX HORAIRES POUR LE SERVICE SOCIAL ET LE SERVICE ADMINISTRATIF/COTISATION

Horaire de réception

LUNDI	8h30 à 12h00	Fermé
MARDI	Fermé	13h00 à 16h00
MERCREDI	Fermé	
JEUDI	8h30 à 12h00	Fermé
VENDREDI	8h30 à 12h00	Fermé

LIÈGE - HUY - WAREMME

PERMANENCE SOCIALE

Conseil - Accompagnement - Information
CPAS - Chômage - Créance alimentaire
Logement - Énergie - Santé

Conseils,
accompagnement
et orientation
dans le domaine social,
privé et professionnel...



HORAIRE

Sans rendez-vous :
mardi et jeudi matin

Avec rendez-vous :
mardi et jeudi après-midi

CONTACT

Magali DAVID

04 221 97 19 | magali.david@fgtb.be
Place Saint-Paul 9/11
Rez-de-chaussée
4000 LIEGE

FGTB
Liège - Huy - Waremme

La permanence sociale

Vous êtes nombreux à vous retrouver dans des situations de plus en plus complexes, sans savoir vers qui vous tourner. La permanence sociale de la FGTB Liège-Huy-Waremme peut vous aider :

- » Conseil et accompagnement suite à la limitation des allocations d'insertion (fin de droit).
- » Information et orientation dans le domaine social, professionnel et privé.
- » Accompagnement dans les démarches vers le CPAS.
- » Soutien administratif.
- » Orientation vers nos experts chômage et juridique.
- » Réorientation vers les partenaires associatifs locaux et les services d'aide...
- » Information en matière de logement et d'énergie.
- » Orientation en matière de médiation de dettes et règlement collectif de dettes.
- » Créance alimentaire : information, médiation, orientation du dossier vers des avocats spécialisés droit de la famille, accompagnement procédure SECAL.

D'autres services sont également à votre disposition

Votre permanence chômage

Nous avons 18 permanences chômage sur l'arrondissement Liège-Huy-Waremme, trouvez la plus proche de chez vous sur www.fgtb-liege.be.

Le service Disponibilité

Si vous êtes convoqué par le Forem dans le cadre du contrôle de votre disponibilité sur le marché de l'emploi ou pour défaut de collaboration.

Le service Audition

Si vous êtes convoqué par l'ONEM (service litiges).

L'office de droit social

Quand vous rencontrez un problème juridique concernant le droit du travail ou la sécurité sociale.

La permanence Aide Emploi-Formation

Rédaction CV et lettre de motivation, méthodes de recherches d'emploi, entretien d'embauche, formation...

Boutique de Droit

Aide juridique gratuite en droit Logement, famille, consommation

Plus d'info ? www.fgtb-liege.be



LA CENTRALE GENERALE F.G.T.B.
Section LIEGE-HUY-WAREMME
Place St Paul, 13, - 4000 LIEGE

AVIS AUX TRAVAILLEURS DE LA CONSTRUCTION ET AUTRES SECTEURS (Nettoyage, Gardiennage, intérimaires, Bois, etc...).

Le paiement des jours de repos de la construction 2018 et les diverses primes 2018 s'effectuera par versement sur votre compte bancaire par la Centrale Nationale.

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 LIEGE, tous les jours de 9.H. à 12.H. et de 13.H.30 à 17.H. excepté le vendredi de 9.H. à 12.H. ainsi que tous les samedis de 9.H. à 11.H.
N.B. : Nos bureaux seront fermés : du 22 décembre au 25 décembre 2018 inclus du 29 décembre au 2 janvier 2019 inclus

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

WAREMME : au local de la F.G.T.B. rue du Baloir, 5
Le JEUDI 6 Décembre 2018 de 15.H.00 à 17.H.00.
Le JEUDI 8 Décembre 2018 de 15.H.00 à 17.H.00.
Le JEUDI 20 Décembre 2018 de 15.H.00 à 17.H.00.
Le JEUDI 27 Décembre 2018 de 15.H.00 à 17.H.00.

HUY : au local de la F.G.T.B. rue l'Apleit, 12
Les LUNDIS 3, 10, et 17 Décembre 2018 de 13 H 30 à 16 H 00.

A partir du 3 Décembre 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
CHENEÉ :	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
JUPILLE :	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-St LEONARD :	au local de la F.G.T.B. rue Jonruelle, 17
LIEGE-ROTURE :	au local de la F.G.T.B. rue Roture, 80
SCLESSIN :	au local de la F.G.T.B. rue de l'Île 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 cartes dans toutes les permanences le : 17 décembre 2018

Jean SCHIFANO
Secrétaire

Marc VREULS
Secrétaire

Mathieu LONDON
Vice-Président

Geoffrey GOBLET
Président

VERVIERS

Formation informatique pour demandeurs d'emploi

Utiliser un ordinateur, c'est possible en 2 semaines !
Outils numériques & recherches d'emplois



Environnement numérique Recherche et stockage Communication Création

PROCHAINE FORMATION : DU 14 AU 25 JANVIER 2019

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

> JOBSDEAL

Le gouvernement a approuvé 95% des mesures

Le conseil des ministres a approuvé un avant-projet de loi qui exécute 95% des mesures du «jobsdeal», supposé activer les demandeurs d'emploi et résorber les métiers en pénurie. Une batterie de mesures décidées sans aucune concertation sociale et qui confirment - en matière de fin de carrière - la volonté continue et dogmatique du gouvernement de faire travailler les gens plus longtemps sans compensation.

Force majeure médicale : parmi les mesures figure le reclassement qui sera désormais offert au travailleur qui perd son emploi pour force majeure médicale. Rappelons que dans 67% des cas, le parcours de réintégration des malades de longue durée se solde par un C4 pour force majeure, c'est-à-dire le chômage sans indemnité de préavis. Actuellement, ces travailleurs n'ont pas droit à un accompagnement, ni même à une indemnité de licenciement puisqu'il s'agit d'une force majeure. Cet accompagnement aura une valeur de 1.800 euros.

Demandeur d'emploi dans le mois : les travailleurs licenciés devront s'inscrire dans le mois de la fin du contrat de travail auprès de leur

service régional de l'emploi. S'il y a une dispense de prestations de travail, l'obligation sera de mise dans le mois de la conclusion de l'accord.

Formation : les clauses d'écolage pour métiers en pénurie feront l'objet de conditions plus souples. Ces clauses permettent à un employeur de récupérer une partie du coût de la formation d'un travailleur lorsque celui-ci quitte l'entreprise avant la fin de la période convenue entre parties.

Salaire jeunes dégressif : pour inciter à l'embauche de jeunes de 18 à 20 ans, le gouvernement avait rétabli la dégressivité du salaire

brut en fonction de l'âge. Cette dégressivité devait être compensée et donc rester sans effet sur le salaire net. Or, il est apparu que l'effet sur le net d'une réduction du brut peut fortement varier d'une situation à l'autre. Le système sera donc revu.

Incapacité de travail pour les + 65 ans : pour ce qui est des travailleurs âgés, à l'avenir, ceux qui continuent de travailler après 65 ans et qui tombent malades ne seront plus automatiquement mis à la pension. Ils pourront bénéficier d'une indemnité d'incapacité pendant six mois et reprendre ensuite le travail.

Les crédits-temps pour formation : les crédits-temps thématiques

pour la poursuite d'une formation seront prolongés de 12 mois pour atteindre 48 mois si la formation mène à un métier en pénurie.

Fin de carrière

Deux mesures concernent par ailleurs les travailleurs âgés et les prépensions.

Emploi de fin de carrière à 60 ans : l'accessibilité au crédit-temps pour fin de carrière à 60 ans au lieu de 55 ans.

RCC moins accessibles : les conditions d'accès au RCC (chômage avec complément d'entreprise, ex-prépension) seront plus strictes. La condition de carrière pour RCC individuel passe à 41 ans le 1er janvier 2019. L'âge d'entrée est relevé à 59 ans et 60 ans en 2020 pour les RCC en cas de restructuration.

Dispo adaptée jusqu'à 65 ans pour les RCC : les conditions de disponibilité sont également adaptées. A partir de 2020, les personnes en RCC devront rester disponibles

pour le marché du travail jusqu'à 65 ans ou un passé professionnel de 43 ans (avant 2019, l'âge est de 63 ans ou 41 ans de passé professionnel).

Dégressivité accélérée des allocations de chômage : l'accélération de la dégressivité des allocations de chômage moyennant leur augmentation en première période, fera l'objet d'un texte distinct. Son ébauche est attendue la semaine prochaine. Le Premier ministre, Charles Michel, jugera ensuite s'il doit être envoyé dans des groupes de travail avant d'être approuvé en conseil des ministres.

L'avant-projet de loi a été envoyé en urgence au Conseil d'État dont l'avis est attendu dans les 5 jours. Après une deuxième lecture, le gouvernement pourra envoyer le texte au parlement. Les mesures doivent en effet entrer en vigueur le 1er janvier.

Pension libre complémentaire pour les salariés: épargne qui peut!

La Chambre a adopté le projet de loi déposé par le ministre des Pensions Daniel Bacquellaine instaurant une pension libre complémentaire pour les travailleurs salariés. Cela ressemble à un 2e pilier, mais ce n'en est pas un : seul le travailleur peut y cotiser et pas l'employeur. C'est en fait une épargne pension avec avantage fiscal comme le 3e pilier. Une fois de plus, au lieu de renforcer la pension légale, le ministre des Pensions fait le jeu des assurances privées.

En matière de pension, on distingue trois piliers :

1. La pension légale basée sur les cotisations sociales personnelles et employeur,
2. Le 2^e pilier ou pension complémentaire (collective) via une assurance groupe ou un fonds de pension. Le salarié et l'employeur ou l'employeur seul, y cotisent.
3. Le 3^e pilier ou épargne/assurance pension qui est une épargne individuelle volontaire avec avantage fiscal respectivement de 30% sur un versement maximum de 960€/an ou 25% sur un versement de 961€ à 1.230€/an.

Si tout le monde a droit à la pension légale, ce n'est pas le cas du 2e pilier qui dépend de conventions collectives sectorielles ou d'entreprise. 25 à 30% des travailleurs salariés n'en bénéficient pas.

Tout empreint de justice sociale, après avoir ouvert le droit à une pension complémentaire libre pour les indépendants exerçant en personne physique, le ministre Bacquellaine a donc décidé d'étendre ce droit aux salariés qui n'ont pas de 2^e pilier de pension.

Une épargne personnelle

La loi instaure donc la possibilité, pour les travailleurs salariés, de se constituer une pension complémentaire (PLCS), dans le cadre

de leur relation de travail. Tous les travailleurs salariés pourront souscrire une Pension Libre Complémentaire en demandant à leur employeur de retenir jusqu'à 3% de leur salaire brut avec une limite de 1.600€/an. L'employeur n'y contribue pas. Il se contente de retenir les montants sur le salaire net.

Ceux qui bénéficient déjà d'une pension complémentaire collective dans le cadre d'un plan de pension de secteur ou d'entreprise, pourront aussi souscrire une PLC mais on déduira les droits de pension complémentaire déjà constitués au cours de la période de référence. Ce qui signifie en clair qu'il n'y aura intérêt que si son 2^e pilier représente un avantage inférieur au plafond de 1.600€/an.

C'est donc le travailleur lui-même qui décidera du montant de sa contribution, dans les limites citées ci-dessus... et pour autant que son salaire lui permette cette économie. C'est le travailleur salarié lui aussi qui devra s'informer et choisir lui-même l'organisme de pension et le produit de pension complémentaire parmi ceux proposés par les organismes privés de pension (banques ou assurances). C'est sur lui que pèsera le risque du placement financier. Les assurances groupe sont assorties d'une garantie de rendement, même si

celui-ci a été abaissé de 3,25% à 1,75%. Dans ce système de PLCS, il n'y aura pas de garantie de rendement.

Avantage fiscal

Le seul intérêt pour le travailleur salarié, c'est l'avantage fiscal équivalent à l'épargne pension : 30% du montant annuel des contributions (exonérées d'ONSS) seront déductibles du revenu imposable. Cependant une taxe de 4,4% sur les opérations d'assurance sera prélevée au passage. Cela équivaut donc au 3e pilier, sauf pour celui-ci, le plafond donnant droit à une déduction fiscale de 25% est de 1.230€ contre 1.600€ pour la PLCS. Dont coût estimé pour l'Etat : 54 millions.

Pour le reste, le capital constitué et libéré à l'âge de la retraite sera taxé comme les pensions complémentaires : 10% sur le capital (16,5% pour les versements effectués avant 1993) + 3,55% de cotisation INAMI + 0 à 2% de cotisation de solidarité sur le montant cumulé de la pension légale et de la pension complémentaire convertie en rente mensuelle fictive. Sans oublier les centimes additionnels communaux qui peuvent aller jusqu'à 8%.

Loin d'être une démocratisation des systèmes d'assurance groupe 2e pilier, la PLCS est plutôt une

extension du 3e pilier d'épargne pension individuelle avec le même effet Mathieu que pour les pensions complémentaires : les salaires élevés seront avantagés et les bas salaires n'auront pas les moyens d'épargner.

Le danger, soulevé par la FGTB et les partis d'opposition à la Chambre est justement que si les employeurs n'y trouvent pas un avantage fiscal (déductibilité des versements et ONSS limité à 8.86%), ils risquent

de renoncer à un plan de pension collectif en invoquant la possibilité pour chacun de souscrire à une PLCS qui ne leur coûte rien.

Quand ?

Le système devait entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2019 mais la loi ne sera d'application que 3 mois après la publication au Moniteur, ce qui ne change rien dans le cadre de plafonds annuels.



Effet Mathieu

Les pensions complémentaires sont présentées par le gouvernement comme le moyen d'arrondir nos pensions légales qui sont parmi les plus basses d'Europe. En théorie. La pension complémentaire en capital ne s'élève en moyenne qu'à une vingtaine de milliers d'euros hors taxes. Après taxation de 10 ou 16,5% la cotisation de sécurité sociale de 3,55% et la cotisation de solidarité, il reste donc - en moyenne - un capital qui réparti sur une espérance de vie à 65 ans de 15 ou 20 ans, représente pour beaucoup un complément de pension d'une petite centaine d'euros par mois à tout casser. Le problème des pensions complémentaires, c'est qu'elles favorisent ceux qui ont déjà un bon salaire et qui auront donc une relativement bonne pension légale PLUS une bonne pension complémentaire. Ceux qui ont un petit salaire auront une petite pension et une petite pension complémentaire (s'ils ont un plan de pension complémentaire). C'est ce qu'on l'on appelle l'effet Mathieu en référence à l'Évangile selon St-Mathieu : « Car on donnera à celui qui a, et il sera dans l'abondance, mais à celui qui n'a pas on ôtera même ce qu'il a. ». En résumé : même collectif le 2e pilier est très injuste.

> TRANSPORTS PUBLICS

Pas moins de mobilité mais une autre mobilité!

Des transports publics gratuits se remboursent par eux-mêmes. Un trafic plus fluide, une meilleure qualité de l'air et une plus grande liberté de mouvement. C'est une question de bon sens.

Une mobilité en mutation ne signifie pas que nous devons soudainement rester cloîtrés chez nous. Au contraire, davantage d'options s'offriront à tous les Belges.

La qualité de l'air

Il s'agit d'un problème que nous ne pouvons plus ignorer. Grâce au travail acharné des groupes d'action et des citoyens inquiets, l'attention pour la qualité de l'air augmente. Dans notre pays aussi, la situation est tout simplement dramatique. A côté des clusters industriels en Chine et en Inde, Paris, Anvers, Liège - et par extension le reste du Pays - font partie des lieux les plus pollués sur terre. Les concentrations de dioxyde d'azote, libéré par la combustion d'énergies fossiles, doivent déclencher la sonnette d'alarme, comme le démontre une étude de Greenpeace.

A Anvers, la construction d'un nouveau terminal de croisière le long de l'Escaut est annoncée en fanfare. Ce qu'on oublie malheureusement de dire, c'est que ce nouveau terminal engendrera une pollution atmosphérique jamais vue auparavant. Un grand bateau de croisière émet autant de particules fines qu'un million de voitures. La plupart des navires fonctionnent au pétrole lourd et leur combustion génère de grandes quantités d'azote, de particules fines, de soufre et autres substances toxiques. Pour les touristes à bord, cela équivaut à prendre un bain de soleil dans les villes les plus polluées du monde. Même une brève exposition aux substances s'échappant des énormes cheminées peut déjà avoir des effets nocifs.

Des routes encombrées

Si l'aspect santé ne parvient pas à convaincre - ce qui serait pour le moins étonnant vu la gravité de la situation - des considérations pratiques le peuvent peut-être. Il y a 10 ou 20 ans, il était possible d'éviter les files le matin en par-

tant un peu plus tôt ou un peu plus tard. Ce n'est désormais plus vrai. Les embouteillages commencent toujours plus tôt et plus loin des villes de destination et ils finissent toujours plus tard. Nos routes sont encombrées à toute heure de la journée. Aujourd'hui, les automobilistes se retrouvent aussi à l'arrêt entre 10 heures et 15 heures, normalement la tranche horaire de la journée la moins touchée par les embouteillages. L'époque où le trafic n'était encombré que pendant les heures de pointe est révolue. Si nous continuons de cette façon, en 2028, nous ne pourrions plus circuler de façon fluide sur le ring de Bruxelles ou d'Anvers qu'aux alentours de 3 heures du matin.

Des alternatives existent

Tous, nous prenons notre voiture, seuls... A toute heure de la journée. Tous, en même temps, nous respirons de grandes quantités de substances toxiques, que nous soyons dans notre voiture ou que nous nous promenions en ville. D'un point de vue rationnel, continuer de la sorte est une pure folie. Il est insensé de continuer à dépenser des milliards en voitures de société et de réaliser, parallèlement, des économies dans les transports publics, comme le train, le tram et le bus (ou d'en accroître l'efficacité comme on le dit si bien aujourd'hui).

Face à cette folie, un changement de cap radical s'impose. La gratuité ou presque des transports publics est une piste qui inciterait les citoyens à laisser la voiture au garage, sans entraver leur mobilité. Dans les grandes villes, l'idée de rendre les transports en commun entièrement gratuits fait son chemin, dans le cadre de la lutte contre la pollution atmosphérique. C'est du bon sens.

A Tallinn, la capitale de l'Estonie, les transports en publics sont gratuits



pour tous les habitants depuis plusieurs années déjà. Cette mesure a été introduite après un référendum. En septembre de cette année, la ville de Dunkerque en France est allée encore un peu plus loin. Les bus - la ville ne dispose ni de trams, ni de trains - y sont gratuits pour tous, à savoir pour les 200.000 habitants ET les touristes.

C'est devenu une rengaine. Relever les allocations et les pensions : qui va payer ? Des transports publics gratuits : qui va payer ? La question ne se pose pas quand il s'agit de l'achat de dizaines d'avions de combat servant à semer la mort. Dans ce cas on trouve l'argent. On évoque même alors d'importants effets de retour.

tout cela en compte, les trains et bus gratuits s'avèrent être une très bonne affaire.

La discussion sur la payabilité est donc une fausse discussion. Il s'agit simplement de manœuvres de diversion pour éviter que les gens ne voient les alternatives qui existent. Les externalités - comme on appelle ces coûts qui sont répercutés sur la société dans son ensemble - représentent de nombreux milliards et sont ignorées délibérément ou non. En outre - quoi de plus absurde - tous les habitants de ce pays auto-financent leur propre empoisonnement. Chaque année, environ quatre milliards d'euros sont « injectés » dans un peu plus de 400.000 voitures de société qui satureront ainsi d'émissions nos autoroutes complètement encombrées.

Courage politique

Il est grand temps de faire preuve de courage politique. En 2015 à Paris, nos gouvernements se sont engagés à limiter le changement climatique. L'introduction de transports publics gratuits constituerait un pas dans la bonne direction. Vu les conséquences pratiques et les effets sur la santé, il s'agit en tout cas d'un investissement qui en vaut vraiment la peine, surtout sur une planète qui se consume petit à petit. Contrairement aux avions de combat F35, les trains, les trams et les bus gratuits se remboursent par eux-mêmes.

Nous perdons tous notre temps dans les embouteillages et en même temps, nous respirons de grandes quantités de substances toxiques.

Des transports publics gratuits procurent aux habitants un plus grand sentiment de liberté, certainement aux jeunes et aux seniors qui pour des raisons évidentes, prennent moins facilement la voiture. Il s'agit de systèmes sociaux et solidaires auxquels chacun contribue.

Qui va payer ?

Comment payer tout cela vous demanderont systématiquement, avec beaucoup d'indignation, les politiques les plus conservateurs. Une question qui n'est posée que pour les propositions qui profitent réellement aux citoyens de ce pays.

La pollution atmosphérique fait près d'un demi-million de morts par an en Europe. Un demi-million ! Année après année... Combien ceci coûte-t-il à la société ? Cela coûte-t-il moins que quelques millions de tickets de bus ou train ?...

En un an, ceux qui se rendent au travail en voiture passent facilement une semaine de travail entière dans les embouteillages. Avec quel coût pour la société ? Cela coûte-t-il moins que que quelques centaines de bus gratuits ?... Les conséquences directes sur la santé comme les affections respiratoires et les maladies cardiovasculaires sont tout simplement ignorées, alors qu'elles coûtent des milliards à la sécurité sociale. Si on prend



Syndicats MAGAZINE

Rédaction:

Syndicats - 42 rue Haute, 1000 Bruxelles

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

Secrétariat:

Sabine Vincent - Tél.: 02/506.82.45

Service abonnements: 02/506.82.11



De « On est prêt » à « Il est encore temps », le climat, c'est aussi des actions en ligne !

Sur YouTube, Twitter ou Facebook, les initiatives fleurissent et rencontrent un beau succès. Entre la campagne « On est prêt », l'appli « 90 jours » et d'autres outils très réussis, l'on constate que le combat pour le climat se fait aussi en ligne.

Les vidéos intitulées « On est prêt » ou « Il est encore temps » circulent depuis quelques semaines sur les réseaux sociaux. Les deux initiatives, liées, répandent des messages simples et très efficaces sur l'urgence climatique, utilisant pour ce faire la voix et la popularité de YouTubeurs et célébrités francophones du web (français pour la plupart, mais certains belges ont rejoint le mouvement), qui distillent des conseils et infos sur la meilleure manière d'agir pour le climat, à son échelle, et selon ses moyens.

Il est encore temps !

La vaste campagne « Il est encore temps » propose, via un site très complet, de nombreuses informations, initiatives, défis et actions concrètes à réaliser pour réduire son impact sur l'environnement. 400 actions quotidiennes à relever, une application à télécharger pour

recevoir un « défi » par jour à réaliser chez soi, des rapports scientifiques à consulter, des initiatives locales et événements, tout est à portée de main ! <https://ilestencoretemps.fr/>

« On est prêt » : 30 jours pour tout changer

Le hashtag #onestpret accompagne le projet et met en scène des YouTubeurs, au cœur de mini-défis pour le climat, pendant 30 jours ! Poser un autocollant « STOP PUB », trier ses déchets, se mettre au compost... Les défis sont simples et accessibles à tous ! Jetez un œil sur onestpret.fr et recevez un défi par jour à réaliser !

Le 2 décembre ? J'ai pas, j'ai climat

Les Belges ne sont pas en reste ! Le média indépendant le « *Biais vert* », de Félicien Bogaerts, a réuni des personnalités du web, de la chanson, de la télévision, pour enfoncer le clou et pousser un maximum de

gens à participer, le 2 décembre, à la grande mobilisation pour le climat. Angèle, Philippe Geluck, Abdel en vrai et bien d'autres en appellent aux internautes pour que le 2 décembre, tous les agendas soient coordonnés ! Le 2 décembre ? J'ai pas, j'ai climat ! <https://www.facebook.com/lebiaisvert/videos/312418799591253/>

Buy or not ? Pour acheter mieux et plus éthique

« Séduit par un produit en rayon ? Scannez-le avec *BuyOrNot* ! » L'application mobile BuyOrNot vous aide à faire vos courses de manière plus éthique et responsable. Impact sur l'environnement, processus de fabrication respectant le bien-être des hommes et des animaux : l'appli vous apporte en un geste ces informations sur le produit qui vous intéresse.

Infos et liens : <http://buyornot.org/>



Semaine de la Mobilité: des équipes qui gagnent !

Nous évoquons dans une précédente édition les équipes formées par les représentants des travailleurs durant la «Semaine de la Mobilité». Vendredi dernier, les gagnants ont été récompensés, à l'issue du colloque des experts de la mobilité !

1^{er} prix de la Semaine de la Mobilité catégorie représentants des travailleurs : équipe syndicale SETCA de SGS à Bierges. Prix : un vélo électrique

2^{ème} prix de la Semaine de la Mobilité catégorie représentants des travailleurs : équipe syndicale CSC du Centre Psychiatrique St Bernard à Manage : Prix: un leasing d'un an pour un vélo électrique

3^{ème} prix de la Semaine de la Mobilité catégorie représentants des travailleurs: ex aequo. Prix: un leasing d'un an pour un vélo électrique (pour chaque équipe)

- Équipe syndicale SETCa du CHU UCL (sites de Mont-Godinne et de Sainte-Elisabeth)
- Équipe syndicale de la CSC Liège

L'un de nos délégués, Rudy Aoust (GSK) a par ailleurs reçu son diplôme de conseiller en Mobilité

(formation organisée par le SPW au terme du colloque. Enfin Charles-Etienne Jamme, notre délégué chez Swift, était dans les finalistes pour le prix du Mobility manager de l'année, qui a également été remis au terme du colloque.

Devenir conseiller en mobilité

Le Conseiller en Mobilité est un véritable relais entre les différents acteurs de la mobilité. Face à l'accélération et à la complexification de la problématique, la Wallonie propose une formation entièrement revue et plus ciblée : davantage de concrétisation, d'études de cas, un soutien d'experts, une formule dynamique remplaçant une approche « *ex-cathedra* », pour maximiser la réussite de projets et relever ensemble le niveau d'expertise collectif, et ce, à partir de l'automne 2018. Depuis 1998, la Wallonie forme chaque année une cinquantaine de Conseillers en mobilité (CeM), constituant à ce jour un réseau de plus de 1000 spécialistes œuvrant dans les administrations communales et régionales, les sociétés de transport en commun, les associations et les bureaux d'études. Une formation à la fois transversale et multimodale, encadrée par un panel d'experts et d'acteurs clés.

Plus d'info : <http://mobilite.wallonie.be/home/je-suis/un-conseiller-en-mobilite/devenir-cem.html>



> BANDE DESSINEE

« Les moutons » ou les joies de l'entreprise à l'américaine

Journalistes de formation, collaborateurs au journal économique l'Echo où paraissent leurs strips, les auteurs qui signent sous le seul pseudo «Alsy», connaissent bien le monde de l'entreprise et celui du travail. L'idée leur est venue de dépeindre ce petit monde au vitriol dans une BD où les protagonistes – allez savoir pourquoi – ont pris les traits de moutons. Ils publient aujourd'hui un recueil sous forme d'album à la Renaissance du Livre sous le titre : « Les moutons » ou « make management great again ». Une idée de cadeau sous le sapin.

En ligne de mire le nouveau management à l'américaine : des titres ronflants américanisés. Au sommet de l'entreprise « Belouga » un « CEO », puis des « managers », Project manager, Product manager, Communication manager, Corporate assistant, et ainsi de suite jusqu'aux soutes de la galère où s'active le « Junior analyst » qui vient d'être engagé au département « tondeuses nez ».

Comme aux States, pas de bureaux mais un « open space » et un « desk sharing » (partage de bureau) lié au système de « flex office » qui oblige à jouer aux chaises musicales et à appliquer une « clean desk policy » : remettre de l'ordre après son passage pour rendre le bureau aussi impersonnel que possible.

Le petit nouveau a été engagé parce qu'il correspondait au profil recherché (trilingue, flexible, dynamique, capable d'élaborer des stratégies innovantes orientées client, doté d'une solide expertise orientée résultats). Il est un peu perdu le premier jour mais il a son contrat en main. Enfin presque... Il manque juste la mention de son salaire.

Pour le reste la boîte marche bien. C'est qu'au sommet, on cogite. On parle stratégie :

On parle communication :

La réussite de la stratégie de com' dépend donc du fait de la partager avec le plus grand nombre de personnes.



On fait des réunions pour fixer l'agenda de la réunion.
On fait gaffe à l'égalité salariale !



On organise des thérapies de groupe.
On fait du team building, enfin, le terme est dépassé : on dit « happy action ».

On fait du brainstorming



On fait du télétravail parce que la confiance règne entre la direction et les employés : le samedi.
On fait des entretiens de fonctionnement pour mesurer la satisfaction au travail.

On fait du « lean management » qui consiste à faire plus avec moins.
On fait de l'écologie zéro déchet. Il n'est certes pas très combatif pour ne pas dire carrément « maison », mais il y a même un délégué syndical.
Bref, Belouga* est une entreprise modèle où on a tout pour être heureux au travail. On y a même droit aux congés payés pour recharger les batteries. Après un an de vie trépidante chez le roi de la tondeuse, vient en effet la dernière réunion. La direction rappelle aux employés leur droit à la déconnexion... mais s'il y a urgence, vaut mieux avoir son smartphone allumé.



> TRAVAIL DU DIMANCHE

39 dimanches par an autorisés dans certains secteurs

Depuis le 10 novembre 2018, de nouvelles règles sont en vigueur concernant le travail du dimanche dans les stations balnéaires, climatiques et les centres touristiques.

Jusqu'à la modification de loi précitée, la réglementation en matière d'occupation de travailleurs le dimanche dans les stations balnéaires et climatiques, ainsi que dans les centres touristiques prévoyait que dans les magasins de détail et les salons de coiffure, les travailleurs ne pouvaient être occupés tout le dimanche que pendant certaines périodes et pour 13 dimanches par an. Un maximum de 6

dimanches supplémentaires pouvaient encore être autorisés pour l'occupation de travailleurs « en raison de nécessités particulières ».

La nouvelle réglementation

La modification de loi modifie tout ce système. Dans les stations balnéaires et climatiques ainsi que dans les centres touristiques, les travailleurs peuvent être occupés au travail le dimanche dans les magasins de détail et dans les salons de coiffure, à condition que l'occupation du dimanche soit « limitée » à 39 dimanches par année civile pour chaque travailleur individuel.



Si vous n'avez pas la chance de travailler dans une telle entreprise modèle, vous pourrez partager le bonheur des autres et bien vous amuser en lisant cette BD. Si vous

aimez, vous pouvez trouver les strips d'Alsy sur le site de l'Echo. * Il s'agit d'une fiction. Toute ressemblance avec une entreprise existante est fortuite.

Les cellules de reconversion en Wallonie 40 ANS DE SOLIDARITÉ



Depuis la fin des années 70, des dizaines de milliers de travailleurs ont été licenciés en Belgique. Une hécatombe qui a décimé de très nombreux métiers, dans le textile, le verre, la sidérurgie, la chimie, la grande distribution... La Sabena, Renault, Clabecq, Volkswagen, ArcelorMittal, Delhaize, Carrefour, Duferco, ING, Nestlé, Carsid, Caterpillar... la liste est longue des entreprises qui ont procédé à des licenciements massifs.

Il y a 40 ans, à l'initiative des organisations syndicales et des pouvoirs publics, un dispositif original a été créé en Wallonie pour tenter de venir en aide à ces milliers de femmes et d'hommes balayés, jetés sur le carreau, bien souvent pour satisfaire l'appétit des actionnaires. Ce dispositif, unique en Belgique, et même unique en Europe, c'est celui des cellules de reconversion, mises en place en cas de licenciement collectif.

En novembre 2017, à l'Université du Travail de Charleroi, une exposition a permis au grand public de découvrir l'histoire des cellules de reconversion et d'en savoir un peu plus sur leur fonctionnement, leurs valeurs, et les femmes et les hommes qui les font vivre. Cette expo est en ce moment visible à Bouge, puis elle voyagera à Tournai, Liège, Athus...

C'est là qu'on vous emmène, au cœur de cette expo, au cœur des cellules de reconversion. Voici quelques échos de 40 ans de luttes et de solidarité.

N'hésitez pas à partager cette émission via la nouvelle page Facebook des Cellules de reconversion.

« Regards » – 2018 (rediffusion) – 28 mn
Une émission proposée par la FGTB wallonne & produite par le CEPAG

Toutes nos émissions sont en ligne sur notre chaîne YouTube
DVD disponible au prix de 5€ :
daniel.wojtalik@cepag.be (02/506 83 96)



> POINT DE VUE

Accord de collaboration entre l'UBT et l'ABVV-Metaal

Le 14 novembre 2018 sera inscrit comme une date importante dans la riche histoire, tant de l'UBT que de l'ABVV-Metaal. Le même jour que la date de naissance du père d'Amadeus Mozart, une nouvelle page a été écrite de la partition du mouvement syndical. Cet accord pose en effet un jalon important dans la collaboration entre les deux centrales syndicales.

Ces dernières années, l'ABVV-Metaal et l'UBT avaient déjà collaboré dans plusieurs domaines. Notamment au niveau de l'informatique, de la gestion des membres, de la gestion du site internet, de la formation et de l'action des jeunes, les deux centrales avaient déjà trouvé une manière uniforme de travailler ensemble. La conclusion de cet accord global non seulement confirme, mais approfondit cette collaboration. Cette union des forces a pour objectif de mieux servir encore les travailleurs sur le terrain mais aussi au sein de la FGTB, et constitue une étape vers une collaboration intégrée durable, tant sur le plan organisationnel que politique et syndical.

Un mouvement syndical ne peut et ne doit jamais s'arrêter. Le processus vers un statut unique pour les travailleurs vient d'être lancé. La numérisation du marché du travail pose déjà un défi majeur. Malgré les discussions sur le Brexit, l'Europe devient de plus en plus notre 'patrie'. La mobilité des personnes et des moyens, les nouveaux rapports avec la politique et la survie de la concertation sociale telle que nous l'avons connue au cours des 50 dernières années figurent parmi les priorités de notre agenda. Mais pour concrétiser un agenda dans le travail quotidien, il faut des partenaires solides.

L'UBT et l'ABVV-Metaal sont des partenaires solides qui peuvent se renforcer mutuellement. Les deux centrales ont une culture syndicale fortement ancrée et similaire à maints égards. Collaborer signifie pour nous examiner comment assurer ensemble un service encore meilleur à nos membres, comment s'entraider dans cette mission et comment se renforcer mutuellement. Mais collaborer signifie aussi développer des visions communes sur la politique, la société, les défis d'aujourd'hui et de demain. Il s'agit d'un projet positif par lequel nous mettons en pratique le nouveau slogan de la FGTB 'Ensemble pour le changement'.

Les deux centrales conservent leur autonomie dans leur action sectorielle et d'entreprise, mais elles se renforceront en échangeant des informations et en se soutenant mutuellement. Voilà une nouvelle partition qui compte plusieurs pages, avec son intonation propre, ses émotions, son contenu et son vécu, mais avec avant tout un projet porteur d'avenir. Car ensemble, on est plus forts!



Frank Moreels
Président de l'UBT

Georges De Batselier
Président de l'ABVV-Metaal

Congrès réussi de l'Union Belge du Transport

L'Union Belge du Transport (UBT) a organisé le 19 novembre son 19e congrès d'après-guerre avec comme thème "Fair Transport à visage humain".

Plusieurs invités ont livré pendant le congrès leur vision sur l'avenir du secteur du transport. **Victor Figueroa**, chercheur auprès de l'ITF, a secoué les congressistes avec son exposé sur les conséquences de la **numérisation et de l'automatisation**: «Les syndicats doivent intensifier leurs efforts de lobbying. Nous devons éviter que la numérisation croissante et les technologies soient à l'origine d'emplois de mauvaise qualité. Pensons notamment aux plateformes numériques du type Uber et Deliveroo».

Hugues Bayet, député européen pour le PS, a tenu un exposé sur le **dumping social** et bien entendu sur le rôle joué par l'Europe dans la lutte contre ces pratiques: «Il faut absolument mettre en œuvre concrètement le socle des droits sociaux européens.»

Les résultats d'une enquête réalisée auprès de la population belge ont été présentés aux congressistes et ont été commentés par **Carl Devos**, professeur à l'Université de Gand. Constat intéressant: 20% seulement des Belges ont une idée négative des syndicats. Autre constat positif pour l'UBT: nos positions sur le dumping social et la manière dont nous le combattons sont fortement appréciées par la population. Le dumping social est en effet reconnu comme une importante conséquence négative de la libre circulation des biens et des services pour le marché du travail belge, mais le phénomène est également perçu comme un grand problème européen qui appelle une solution urgente. Trois Belges sur quatre craignent la désagrégation de l'Europe si celle-ci ne parvient pas à mettre fin aux pratiques de dumping social.

Une bonne préparation, gage d'un congrès réussi!

Frank Moreels, président de l'UBT: «Nous voulions éviter absolument que notre congrès soit un congrès comme les autres avec la présentation de rapports d'activités interminables. C'est pourquoi, le congrès a été précédé d'une préparation approfondie. Le projet de résolutions a été discuté au cours d'une dizaine de réunions préparatoires, au total 25 heures de débats et de discussions, avec 250 militants de l'UBT.» Donc pas un congrès comme dans le passé, mais un vrai congrès interactif, diffusé en direct sur le net pour ceux qui ne pouvaient pas être présents.

Un congrès "vert" du syndicat rouge

C'est peut-être drôle, mais c'est la vérité. Frank Moreels: «Nous avons opté pour un congrès "sans papier". Tous les documents, y compris les discours de nos invités, sont consultables sur le site du congrès www.congresubt.be. Vu les problèmes de mobilité à Anvers, nous avons appelé les participants à laisser leur voiture au garage et à venir au congrès à bicyclette ou en utilisant les transports en commun. De cette manière, nous avons limité l'empreinte écologique du congrès».

La solidarité syndicale internationale, la réponse à la globalisation

Outre les nombreux militants, un grand nombre de délégations internationales ont assisté au congrès. Frank Moreels: «Etant donné la mondialisation, plus particulièrement de l'industrie du transport, les syndicats ont le devoir de coopérer sur le plan international. Notre congrès a eu le plaisir



Plus de 250 militants ont participé au congrès de l'UBT

d'accueillir des invités de trois continents, venant de 14 pays et représentant 25 organisations syndicales. Une belle illustration des relations excellentes que l'UBT a développées au plan international».

Stephen Cotton, secrétaire général de la Fédération internationale des travailleurs du transport, a vanté l'UBT comme étant un des piliers de l'ITF: «Depuis des années, l'UBT est sur les barricades et combat chacun de ses adversaires avec succès.»

Réélection de la direction de l'UBT

Le secrétariat fédéral de l'UBT a été réélu à l'unanimité. Le congrès a élu Jacques Kerkhof au poste de secrétaire fédéral des secteurs maritimes (marine marchande, navigation intérieure et pêche maritime). Marc Loridan a été reconduit dans son mandat de secrétaire fédéral du secteur des ports, tandis que Frank Moreels a été reconduit dans sa fonction de secrétaire fédéral du secteur Transport routier & Logistique et réélu à la présidence de l'UBT.

Et l'avenir

Dans son discours de clôture, Frank Moreels a lancé un appel pour poursuivre le combat contre la politique asociale du gouvernement fédéral. L'UBT participera activement aux actions du 14 décembre organisées en front commun dans le secteur du transport. Il a appelé également à se mobiliser et à participer à la campagne Fair Transport de l'ETF (Fédération européenne des travailleurs du transport), organisation dont il assure également la présidence: «J'appelle les travailleurs du transport à venir en masse à Bruxelles le 27 mars 2019, date à laquelle l'ETF, après une semaine d'actions menées partout en Europe, rassemblera ses troupes à Bruxelles pour une manifestation de couronnement de la campagne Fair Transport».



Le Bureau exécutif réélu de l'UBT: Jacques Kerkhof, Frank Moreels et Marc Loridan.

24^e SOMMET CLIMAT

> COP24

Le climat n'attend pas

La 24^e conférence internationale sur le climat qui se tient du 3 au 14 décembre à Katowice en Pologne va se pencher une fois de plus sur la santé de la planète. Elle ne pourra que constater que depuis les belles promesses de la COP21 à Paris, on n'a pas beaucoup avancé et qu'en tout cas on n'en fait pas assez pour ralentir de manière significative le réchauffement climatique. D'autant que depuis la COP21, les Etats-Unis de Donald Trump sont passés du climato-scepticisme au climato-négationnisme et à la résistance active en annonçant le retrait des Etats-Unis des accords de Paris.

Par ces accords, les pays signataires s'engageaient à faire en sorte de réduire les émissions de gaz à effet de serre de manière à limiter l'élévation de la température moyenne de la planète en dessous de 2 °C par rapport aux niveaux préindustriels, en s'efforçant de ne pas dépasser 1,5 °C. Trois ans après la signature des accords de Paris, les promesses enthousiastes attendent toujours d'être mises en œuvre. En Belgique, un manque de courage politique et de coopération a même conduit ces dernières années à une nouvelle augmentation de nos émissions de CO₂! Pourtant de COP en COP, les alertes se multiplient au même rythme que les catastrophes naturelles attribuées au réchauffement climatique. La COP21 avait demandé aux GIEC, le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat de préparer un rapport spécial pour 2018 sur les conséquences d'un réchauffement planétaire supérieur à 1,5 °C par rapport aux niveaux préindustriels. Ce rapport, publié au début octobre, sonne une fois de plus le tocsin.

Les alertes du GIEC

Les activités humaines ont déjà provoqué un réchauffement climatique de 1 ± 0,2 °C au-dessus des niveaux préindustriels. La température moyenne augmente actuellement de 0,2 ± 0,1 °C par décennie en raison des émissions passées et actuelles. A ce rythme, le réchauffement dépassera 1,5 °C entre 2030 et 2052.

On peut facilement en prévoir les conséquences qui seront d'autant plus graves que les limites seront dépassées.

- augmentation de la température moyenne dans la plupart des pays et des régions océaniques,
- chaleurs extrêmes dans la plupart des régions habitées,



Effets sur le Delta du Nil si la mer monte de 1 m d'ici 2100 : 10 millions de réfugiés climatiques

La calotte glaciaire « hier » (18.000 ans) et aujourd'hui



- précipitations intenses dans la plupart des régions,
- risques de sécheresse et de déficit de précipitations dans certaines régions.

Certains impacts peuvent être de longue durée, voire irréversibles, entraînant notamment la perte de certains écosystèmes. Limiter le réchauffement à 1,5 °C par rapport à 2 °C réduirait les risques d'impact du réchauffement climatique sur les écosystèmes terrestres, d'eau douce, côtiers, marins et sur les services qui leur sont associés.

Dans le cas d'un réchauffement de 1,5 °C, l'élévation du niveau de la mer à l'horizon 2100 serait inférieure d'environ 0,1 m par rapport à un réchauffement de 2 °C. Le niveau de la mer continuera à monter bien au-delà de 2100. L'ampleur et la rapidité de cette augmentation dépendent des trajectoires d'émissions futures. Une augmentation plus lente du niveau de la mer améliore les possibilités d'adaptation dans les systèmes humains et écologiques des petites îles, des zones côtières basses et des deltas. L'instabilité de la calotte glaciaire Antarctique et / ou la perte irréversible de la calotte glaciaire du Groenland pourrait entraîner une élévation de plusieurs mètres du niveau de la mer en plusieurs centaines à plusieurs milliers d'années. Ces instabilités pourraient être déclenchées pour un réchauffement climatique autour de 1,5 °C à 2 °C.

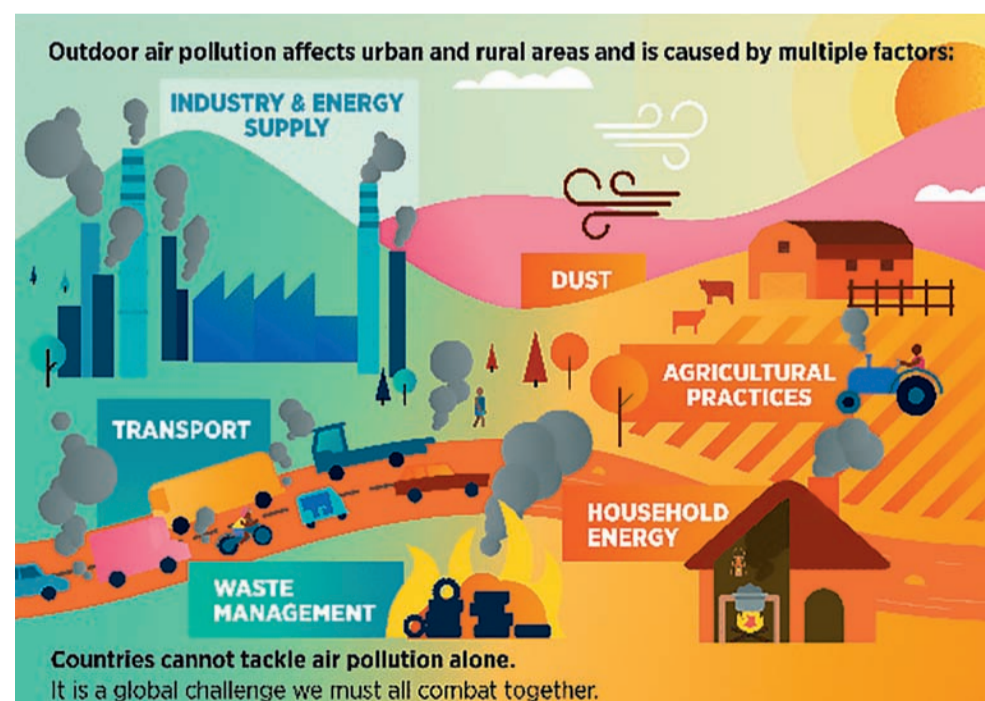
Si par exemple la mer monte de 1m, 10 millions de personnes dans le delta du Nil devront être déplacées.

Les impacts sur la santé, les moyens de subsistance, la sécurité alimentaire, l'approvisionnement en eau, la sécurité humaine et la croissance économique vont augmenter par rapport à aujourd'hui dans le cas d'un réchauffement de 1,5 °C, et plus encore dans le cas d'un réchauffement de 2 °C.

Limiter le réchauffement à 1,5 °C implique de réduire les émissions mondiales de gaz à effet de serre d'environ 45 % en 2030 par rapport à 2010 et d'atteindre des émissions nettes nulles vers 2050. Cela nécessite des transitions systémiques rapides et de grande envergure dans les systèmes énergétiques, urbains, industriels et liés à l'usage des sols, ainsi qu'une augmentation importante des investissements. Tout délai supplémentaire des mesures d'atténuation pourrait entraîner un dépassement du réchauffement climatique de 1,5 °C.

La réalisation des engagements actuels dans le cadre de l'Accord de Paris, tels que présentés dans les « Contributions déterminées au niveau national », ne suffira pas à limiter le réchauffement climatique à 1,5 °C.

Des réductions d'émissions et des actions additionnelles aux engagements actuels sont indispensables pour atteindre cet objectif.



Dans la Région européenne de l'OMS, 556 000 décès prématurés étaient attribuables aux effets conjugués de la pollution de l'air ambiant et à l'intérieur des habitations en 2016. Au niveau mondial, les décès liés à la pollution de l'air se comptent par millions. Pas moins de 7 principalement en Asie (2 millions) et en dans la région Pacifique-Ouest (2 millions). 1 million en Afrique.



Impliquer tous les vers une économie

Début décembre, le sommet sur le juste sera donc mise à l'ordre du jour exploitation du charbon. Les pays p l'importance du dialogue social ess

Le Sommet sur le climat (COP24) se tiendra à Katowice, en Pologne, du 3 au 14 décembre. Trois ans après les accords historiques de Paris sur le climat dans lesquels (presque) tous les pays du monde ont promis de faire les efforts nécessaires pour contenir le réchauffement de la planète en dessous de 2 °C, il est grand temps de concrétiser cette promesse. Pour atteindre les objectifs de Paris, des mesures ambitieuses sont nécessaires.

Tous potentiellement réfugiés climatiques?

Une grande partie de notre pays n'est qu'à quelques mètres au-dessus du niveau de la mer. Par conséquent, pour éviter que nos (petits-) enfants ne deviennent des réfugiés climatiques, il est plus que nécessaire de relever nos ambitions. Les conséquences du changement climatique ne sont pas seulement un problème pour les générations futures, aujourd'hui même, les premières conséquences sont perceptibles. On a par exemple connu une longue période de sécheresse extrême cet été qui a provoqué une grave pénurie d'eau. Nous sommes de plus en plus confrontés à de fortes tempêtes accompagnées de fortes précipitations.

Tout reste à faire

Afin de maintenir la planète dans des limites viables, il est nécessaire d'évoluer vers une économie totalement climatiquement neutre d'ici 2050. Cela signifie que les combustibles fossiles (charbon, gaz, pétrole) ne peuvent être utilisés dans un délai de 30 ans que si les émissions sont totalement absorbées. Il reste donc beaucoup à faire pour rendre cela possible, à la fois dans l'industrie, au niveau du chauffage des bâtiments et en termes de mobilité. La manière dont cette transition se déroulera dépendra



Les acteurs dans la transition climatique neutre

Le climat commence à Katowice. La transition du jour, au cœur d'une région connue pour son pays participants doivent reconnaître à ce propos al essentiel pour un avenir vert et social.

beaucoup des choix politiques qui seront faits. En Belgique, les différents gouvernements de droite ont choisi d'«encourager» les entreprises à prendre des mesures en faveur d'une économie verte et de refiler la facture aux citoyens ordinaires. Il suffit de penser à la forte augmentation des prix de l'électricité et du diesel. Ces choix ne sont pas seulement antisociaux, mais ils manquent également leur objectif. La Belgique menace même de ne pas atteindre les objectifs climatiques pour 2020, alors que cet effort est plutôt limité par rapport aux objectifs

Tout le monde participe

Bien entendu, la FGTB opte pour une transition juste et s'inscrit dans le cadre fixé par la Confédération syndicale internationale et européenne. Nous voulons une transition juste où les épaules les plus fortes portent également les charges les plus lourdes. Une transition juste repose sur deux piliers: un financement suffisant et une attention suffisante pour les travailleurs et les communautés concernés. Un financement suffisant est nécessaire pour pouvoir réaliser une économie climatiquement neutre, qui doit également aider le Sud à faire la transition. C'est une question de justice climatique, les pays les plus riches du nord ont été à l'origine de la plupart des émissions, mais c'est le sud qui ressentira le plus durement les effets du changement climatique. Une attention particulière doit être apportée aux sort des travailleurs et en particulier ceux des secteurs industriels traditionnels afin d'éviter qu'ils soient purement et simplement éjectés.

Déclaration de Silésie

Les syndicats internationaux ont travaillé d'arrache-pied pour mettre la transition

juste et le sort des travailleurs impliqués à l'ordre du jour de ce sommet sur le climat. Katowice est en effet un lieu symboliquement important, car il se situe au cœur de la Silésie, une région où l'industrie fortement dépassée est encore largement basée sur le charbon. Cet engagement a été honoré parce que le gouvernement polonais, en tant que président de ce sommet sur le climat, demandera aux pays participants de signer la «*Déclaration de la Silésie solidaire et d'une transition équitable*». Cette déclaration demande explicitement de prêter attention aux travailleurs qui dépendent de secteurs fortement émetteurs de gaz à effet de serre. En outre, il demande également d'associer les interlocuteurs sociaux à la consultation sur les objectifs climatiques.

Le dialogue social fait la différence

L'importance de la consultation sociale lors de la transition vers une économie verte est illustrée par l'histoire de la province canadienne de l'Alberta. Un plan a été élaboré en Alberta pour fermer les centrales au charbon et les remplacer par des énergies renouvelables. Sous l'influence du syndicat local, qui était autour de la table, un fonds de transition a été créé pour aider les travailleurs de cette industrie (bien rémunérée). Ce fonds prend en charge la formation des travailleurs concernés et leur garantit au moins 75% de leur salaire précédent (même en cas de chômage ou lors de l'embauche d'un emploi moins bien rémunéré). Il y aura également des investissements dans l'infrastructure locale pour créer de nouveaux emplois.

Les recommandations de la Coalition Climat pour la COP24

Les conséquences de la modification du climat planétaire due aux activités humaines sont de plus en plus répandues et dévastatrices. Chaque centième additionnel de température moyenne a son importance, et le maintien du réchauffement mondial sous 1,5°C est fondamental car un dépassement de ce seuil mènerait à une situation bien plus dangereuse et instable. La Coalition Climat, qui réunit plus de 70 organisations environnementales, syndicales, de coopération au développement et de jeunesse adresse les présentes recommandations aux décideurs politiques belges et européens.

Pour la coalition Climat, la Belgique doit jouer un rôle proactif en faveur d'une politique climatique européenne ambitieuse et intègre.

elle doit défendre la mise en place des mesures d'ajustement fiscal aux frontières européennes sur les produits importés qui sont fabriqués sans prise en compte du prix du carbone, et plus largement des normes sociales et environnementales minimales pour financer des programmes de mise en œuvre des normes sociales et environnementales dans les pays en développement (notamment via le Fonds Vert pour le Climat), ainsi que des mesures de transition socialement justes au niveau national.

Une politique climatique nationale ambitieuse a court et long terme

Des paroles ambitieuses sur la scène internationale doivent aller de pair avec des obligations au niveau national. La Belgique doit mener d'urgence une politique conforme avec l'Accord de Paris. Pour ce faire, nous demandons à la Belgique de :

- Grâce à une coopération active entre le niveau fédéral et les entités fédérées, parvenir, d'ici la fin de l'année, à un projet de plan national intégré énergie-climat 2030 cohérent avec les objectifs de l'Accord de Paris, visant à réduire la consommation d'énergie et à atteindre 100% d'énergie renouvelable d'ici 2050.

Adopter une loi sur le climat qui met en œuvre, au niveau belge, l'Accord de Paris et qui :

- fixe les objectifs belges à court, moyen et long terme ainsi qu'une stratégie pour les atteindre;
- établit un Conseil climatique indépendant (composé d'experts académiques) qui analysera de manière régulière la mise en œuvre de cette loi ;
- prévoit une répartition structurelle intrabelge des objectifs climatiques sur la base de critères objectifs.

Mettre en place au niveau belge une contribution carbone, selon le principe du pollueur-payeur, pour décourager l'usage des énergies carbonées. Ceci se fera en complément d'autres mesures, notamment normatives, visant à rendre durables les secteurs du transport et du bâtiment, et en soutenant les publics précarisés dans cette transition durable. Le produit de cette taxe devra être utilisé pour financer la transition et la solidarité internationale.

Abandonner sans délai les politiques qui aggravent la crise climatique, notamment celles qui prolongent la dépendance structurelle aux énergies fossiles dans un souci de cohérence :

- Réformer en profondeur le système des « voitures salaires » et des cartes de carburant en vue de l'abolir avec une compensation équivalente pour les travailleurs dans le contexte de la mobilité durable ;
- mettre un terme au processus d'éparpillement de l'habitat, au développement d'infrastructures routières et aéroportuaires qui suscitent un accroissement des volumes de transport ;
- ne plus mettre en vente ou installer de nouvelles chaudières à mazout (industrie et logement), et prévoir un phasing-out progressif pour les chaudières au gaz naturel ;
- prévoir un phasing-out pour les ventes de véhicules thermiques.

Définir une vision pour une transition juste vers une société durable, décarbonée et résiliente. Cette vision doit intégrer :

- le dialogue social et la participation citoyenne ;
- une réorientation cohérente des investissements (conformément à l'article 2 de l'Accord de Paris), en particulier le soutien au désinvestissement fossile ;
- le développement d'infrastructures publiques de qualité servant cette transition ;
- le développement des compétences, la relocalisation de l'économie, le respect des droits de l'homme et la protection sociale¹⁰ ;

Pour mettre en œuvre l'Accord de Paris de manière effective, des ressources suffisantes sont nécessaires. Les pays en développement ne seront à même de s'adapter réellement aux changements climatiques et de faire face aux pertes et préjudices que s'ils ont des certitudes solides en termes de financement international pour le climat. Cela permettrait également un développement bas carbone.

La Belgique -en tant que pollueur historique- doit soutenir les pays les plus vulnérables dans cette transition et les aider à s'adapter aux conséquences du réchauffement climatique.

La Coalition Climat représente les organisations environnementales, Nord-Sud, conseils de la jeunesse et syndi-cats suivants :

11.11.11, Aardewerk, FGTB, CGSLB, ACRF-Femmes en Milieu Rural, CSC, Amis de la Terre Belgique, APERE, Arbeid & Milieu, Associations 21, BBL, Beweging.net, Bos+, BRAL, Broederlijk Delen, Chirojeugd Vlaanderen, Climat et Justice Sociale, Climate Express, Climaxi, CNAPD, CNCD-11.11.11, Conseil de la Jeunesse, De Natuurvrienden, Eco-Vie, Eco-conso, Ecolerker, EVA, Fairfin, FIAN Belgium, Financité, FUCID, Gezinsbond, Globelink, Goodplanet, Grands-Parents pour le Climat, Greenpeace, IEB, IEW, Imagine Magazine, JNM, Klimaat Podium Brugge, Klimaatzaak, Kriskras, LEF-FGE, Les Scouts, M3M, MATM, Memisa, MOC, Natagora, Nature et Progrès Belgique, Natuur.koepel, Natuurpunt, Net-werk Bewust Verbruiken, Oxfam Magasins du Monde, Oxfam Solidarité-Solidariteit, Oxfam Wereldwinkels, Rikolto (Vre-deseilanden), SCI Belgium, Scouts en Gidsen Vlaanderen, Velt, Vlaamse Jeugdraad, Vogelbescherming Vlaanderen, Vrouwenraad et WWF Belgium.



Nous sommes un syndicat de lutte

Au terme de deux jours de débats et de discussions intenses, les 700 militants de la Centrale Générale – FGTB réunis en congrès ont adopté à l’unanimité les résolutions qui guideront notre travail syndical pour les quatre années à venir. Au travers des différents thèmes qui ont été abordés, un sentiment ressort systématiquement: nous sommes prêts pour l’action. A commencer par le 14 décembre.



Werner Van Heetvelde, président de la Centrale Générale – FGTB (à gauche) et Eric Neuprez, secrétaire général.

Tout au long du congrès, les différents intervenants n’ont pas mâché leurs mots. Lors de la séance de clôture, Robert Verteneuil, président de la FGTB, a été très clair : pour les citoyens ordinaires, la politique gouvernementale ce n’est pas “jobs, jobs, jobs”, mais précarité, précarité, précarité. Les mensonges éhontés, notamment sur les chiffres du chômage, sont de moins en moins pris au sérieux et tôt ou tard, le gouvernement subira un retour de manivelle.

Mener des actions est inscrit dans notre ADN

Dans son discours de clôture, Werner Van Heetvelde, président de la Centrale Générale – FGTB s’est fermement opposé à une politique de gauche qui ne serait qu’une version adoucie de la politique de droite. “Nous voulons autre chose. Pas un tax-shift, mais un changement de gouvernance!” a-t-il martelé, sous les acclamations de près de 800 syndicalistes et personnalités politiques. Et pour y arriver, en tant que syndicat, nous ne devons pas avoir peur de revenir à nos racines. Nous sommes un syndicat de lutte, mener des actions est inscrit dans notre ADN. Il faut en finir avec ces discussions interminables sur le fait de devoir choisir entre mener des actions ou communiquer. Il faut bien évidemment faire les deux! Nos alternatives sont elles aussi suffisamment

claires, réalistes et légitimes: un salaire minimum de 14€, une pension à 1.500 € à un âge décent et la semaine de 32 heures en 4 jours. Pour Eric Neuprez, secrétaire général de la Centrale Générale – FGTB, c’est essentiel : « *Dans beaucoup de nos secteurs, comme la coiffure ou les titres-services, le travailleur pauvre n’est pas un mythe. C’est intolérable.* »

Impossible? Demandez à McDonald’s!

Et tous ceux qui pensent que ce n’est pas payable ou que nous sommes trop gourmands, nous les renvoyons vers l’intervention inspirante de Nicholas Allen, du mouvement américain “Fight for 15”. Aux Etats-Unis, même les plus progressistes du parti Démocrate pensaient qu’un salaire minimum horaire de 15 dollars ne serait pas tenable d’un point de vue politique. Mais parce que leur demande était si simple, concrète et parce que le mouvement a commencé par viser un ennemi clair (McDonalds), non seulement la campagne a été un grand succès, mais en plus elle est devenue un phénomène mondial.

C’est dans cet esprit que nous devons au cours des mois et années à venir mobiliser. A commencer lors de l’action interprofessionnelle du 14 décembre, en front commun syndical.

Vous trouverez plus d’infos auprès de votre délégué, sur notre site ou nos médias sociaux.

Un secteur, une centrale

Le congrès statutaire de la CG marque un moment charnière pour notre centrale et pour l’ensemble de la FGTB, puisque dès le premier janvier prochain, l’accord conclu avec le SETCa entrera en vigueur. Le principe devient donc un secteur, une centrale. Une évolution nécessaire.

Mais concrètement, cet accord signifie aussi que certains de nos délégués quittent la CG et que nous accueillons des camarades du SETCa. C’est donc avec beaucoup d’émotion que plusieurs délégués ont pris la parole.

Myriam “Au début, les patrons nous prenaient de haut. Mais grâce aux formations et au soutien de la CG, nous avons appris comment réagir. Le secrétaire nous aide beaucoup. Au début, je n’étais pas enchantée. Mais nous devons nous adapter aux changements et nous irons perpétuer la tradition de la CG au SETCa ».

Bart Callewaert “La différence entre ouvriers et employés est encore solidement ancrée, mais elle n’est plus de notre époque. Nous devons nous battre tous ensemble. C’est ce qui se passe déjà dans mon entreprise et nous engrangeons de beaux résultats ».

Nancy “Au début, nous avons été incroyables. Mais après plusieurs discussions, nous avons compris que c’était là la bonne décision. Nous sommes la base d’un syndicat qui fonctionne bien et nous allons continuer dans ce sens au SETCa ».

C’est une étape décisive pour notre centrale a conclu Werner Van Heetvelde : « Nous vous remercions d’avoir fait le déclin et d’avoir bien compris les enjeux. Nous organiser de manière séparée est un gaspillage d’énergie et de moyens financiers. Les collaborations qui existaient déjà au sein des entreprises montrent qu’il est possible de faire autrement.





© IÉric et werné

Syndicaliste = féministe

Au moment où la question sur le genre allait être abordée, plusieurs déléguées ont envahi la scène. Une action symbolique visant à réclamer une attention particulière sur la question du genre. Leur revendication était tournée tant vers les entreprises qu'au sein même de notre organisation syndicale pour exiger une meilleure représentation des femmes.

« *La lutte n'est pas finie* » a déclaré Arnaud Levêque, secrétaire fédéral. « Les femmes, en particulier celles peu qualifiées, sont encore plus lourdement touchées que les hommes par les mesures d'austérité du gouvernement. Mais au sein même de notre organisation, il reste du pain sur la planche ».

Les femmes gagnent en moyenne encore moins, et se retrouvent souvent de manière involontaire dans des emplois à temps partiel. Et donc, au moment de prendre leur pension, elles se retrouvent doublement pénalisées. La Centrale Générale – FGTB veut poursuivre son combat pour une réduction collective du temps de travail. Les périodes d'incapacité de travail doivent être assimilées afin de compter pour la pension ou les allocations de chômage. La grossesse ou le congé parental ne peuvent pas pénaliser les travailleuses et les travailleurs.

Message bien reçu par notre président, Werner Van Heetvelde: « Nous sommes bien conscients que les choses doivent changer. C'est pour cela que nous avons décidé d'y accorder une attention particulière. Des mesures très concrètes sont prises afin d'assurer une meilleure représentation féminine à tous les niveaux ».

Economie et environnement sont indissociables

En tant que syndicat, nous ne pouvons pas fermer les yeux sur la question environnementale et le réchauffement climatique. Lors du congrès, les militants ont confirmé que les défis climatologiques et écologiques restent des axes prioritaires pour le futur.

« Si nous ne respectons pas l'environnement, à terme, nous devons en payer le prix: sur une planète morte, il n'y a pas travail » a martelé Koenraad Maertens, secrétaire fédéral. « Notre défi est de créer une économie écologique, à la fois innovante et ambitieuse ».

A ce propos, la Centrale Générale – FGTB accorde une attention particulière à la mobilité. « Nous devons éviter la saturation de nos routes et que la pollution qui en découle ne nuise à notre santé ».

Concrètement

La Centrale Générale – FGTB veut que la mobilité soit abordée concrètement au sein de nos secteurs et entreprises. Nous devons élaborer une stratégie contre les voitures de société. « Au sein des entreprises, il faut donner la priorité aux véhicules de société partagés, aux transports en commun et au vélo. Et le remboursement doit être total: les travailleurs ne doivent pas payer pour se rendre au travail ».

Dans les secteurs et les entreprises qui sont de grands consommateurs d'énergie, une transformation est nécessaire. Il faut passer à une économie pauvre en carbone. En outre, la Centrale Générale – FGTB s'engage aussi au sein de son fonctionnement interne à prendre des mesures afin de réduire son empreinte écologique.



Les Métallos de Wallonie et de Bruxelles tenaient, ces 19 et 20 novembre 2018, leur 4^e Congrès Statutaire.

Nico Cué et Angelo Basile s'en vont vers une retraite bien méritée.

Nico Cué

Plus que jamais mobilisés sur les chantiers pour une autre société que celle dessinée par les argentiers et ceux qui leur obéissent.

Brochure sur la création et la distribution de richesse en Belgique.
www.afin-a.be

La parole à Jean-François Tamellini, Secrétaire fédéral de la FGTB

Le nouveau Secrétariat Politique de la MWB, entourant Francis Gomez, Président du 4^e Congrès de la MWB-FGTB. Un renouveau dans la continuité de nos valeurs.

Deux panels internationaux de discussion ont travaillé la première journée sur la réduction collective du temps de travail et le positionnement attendu des forces de gauche.

Passation de témoin entre Nico Cué et Hillal Sor, nouveau Secrétaire Général de la MWB-FGTB.

Francis Gomez, Président du 4^e Congrès de la MWB-FGTB.

Un nouveau site Metallos, un nouvel outil pour nos affiliés et nos militants !

Premier discours d'Hillal Sor en tant que Secrétaire Général des Métallos.

Confirmation de l'attachement des Métallos à une interprofessionnelle FGFB forte, indispensable ciment pour affronter les défis qui nous attendent.

Parés pour l'avenir, en gardant à l'esprit que le futur de notre Centrale MWB-FGTB a un passé ! Une centrale ouvrière combative, moteur de changement, visionnaire et progressiste !

Hillal Sor, Michaël Venturi et Jean-Michel Hutsebaut respectivement élus aux fonctions de Secrétaire général et Secrétaire généraux adjoints. Nouveaux dans la fonction mais totalisant ensemble plus de 50 années d'ancienneté au service des Métallos, de leurs régionales et de leurs affiliés. Nouveaux dans la fonction mais travaillant depuis toujours en étroite collaboration avec leurs fédérations provinciales.

Dans la semaine du Congrès, nos travailleurs de chez KONE ont livré un combat exemplaire au sein de leur entreprise. Retrouvez-en dès à présent les détails sur notre site www.metallos.be

Réunion UITA-Pepsico

Pepsico est une multinationale américaine active au niveau mondial dans le secteur alimentaire et de boissons. Les marques dans leur portefeuille sont entre autres Starbucks, 7UP, Quaker, Gatorade, Pepsi-cola, Duvvis et Doritos. En Belgique, il y a environ 950 travailleurs, répartis sur 2 sites de production (Tropicana à Zeebrugge et Furnes Snack Foods à Furnes). Le siège social est à Zaventem.

Les 13 et 14 novembre, une réunion a eu lieu à Washington DC entre les syndicats internationaux, représentés au sein de Pepsico, et la direction. Cette réunion a eu lieu tout près de la Maison Blanche, dans les bâtiments du syndicat américain-canadien UFCW (actif dans des secteurs semblables à ceux d'Horval). La Belgique, l'Argentine, le Honduras (Stibys & FOS - partenaire de la FGTB Horval) et évidemment les Etats-Unis étaient présents.

Le premier jour, les syndicats ont préparé la rencontre avec l'employeur. Il s'est avéré entre autres qu'il y a non seulement de (très) grandes différences entre les conditions de travail et de rémunération des différents pays, mais aussi entre les différents « types » de sites de production. Ces différences ont principalement connu une évolution historique.



Évidemment on s'est attardé sur la situation politique actuelle aux Etats-Unis et les élections intermédiaires. Bon nombre de personnes ont voté, ce qui est bon pour la démocratie, mais il s'est avéré de ces élections que Trump n'est pas encore battu pour les élections en 2020. Beaucoup dépendra de son adversaire politique. La politique actuelle semble être une préoccupation importante de tous ceux qui s'occupent des droits des travailleurs en général.

Lors de la rencontre avec la direction, on a parlé du fait que l'entreprise met plus l'attention sur les produits sains. De plus, nous avons parlé du nouveau CEO, des reprises prévues et de l'enquête sur la satisfaction des travailleurs.

En tant que délégation belge, nous avons eu la possibilité de poser nos questions et d'exprimer nos préoccupations. Suite à cette rencontre de deux jours, il s'est avéré que ces réunions internationales sont utiles, à condition qu'elles soient bien préparées et suivies. De plus, les deux parties doivent être disposées à s'écouter. C'est une des raisons pour lesquelles ce forum sera répété dans l'avenir et organisé de manière régulière.

Ringo Delcroix
16/11/2018

La santé et la sécurité, les conditions de travail, le taux de syndicalisation et les négociations collectives dans le secteur de la pêche et de la transformation de poissons

Les délégués de divers syndicats européens se sont réunis en Italie dans le cadre d'une politique commune de pêche durable et sociale au niveau européen (la pêche, l'aquaculture et la transformation de poissons).

L'objectif principal du séminaire consistait à cartographier les conséquences sociales, et surtout les conséquences "humaines" de la Politique Commune

de la Pêche de l'Union européenne et à formuler des recommandations à la Commission européenne.

Carine Vermoote (déléguée chez Morubel - entreprise de transformation de fruits de mer à Ostende) et Conny Demonie (secrétaire régionale Flandre occidentale) ont participé pour Horval.



Rencontre avec nos partenaires de la FGTA Force ouvrière

Le 14 novembre dernier, une rencontre historique a eu lieu au bureau fédéral de la FGTB Horval. Les représentants de Mc Cain Leuze en Hainaut et Matougues (France) se sont rencontrés pour partager leurs expériences, les actualités sociales et leurs conditions de travail respectives. L'occasion de prouver à la direction que les syndicats pèsent des deux côtés de la frontière ! Étant donné les conditions sociales très difficiles chez Mc Cain, les relations internationales sont essentielles pour mutualiser nos forces et améliorer le quotidien des travailleurs.

> VICTOIRE SYNDICALE SUR LE GOUVERNEMENT DE DROITE

Résister c'est agir et agir c'est gagner!

Le gouvernement Michel/De Wever, fier de nous obliger à nous serrer la ceinture d'un cran supplémentaire chaque mois, s'opposait à l'augmentation de votre prime syndicale. Les syndicats et les employeurs s'étaient pourtant mis d'accord, alors pourquoi s'opposer ? Probablement parce que NVA et syndicats sont incompatibles.

Le 31 mars 2017, la décision de ratification de l'augmentation est prise au comité de gestion de l'ONSS. Force est de constater que les justes revendications des syndicats ont été entendues.

C'est officiel ! Il y aura cette année une augmentation de 10 euros de la prime syndicale avec une application rétroactive depuis janvier 2017. La prime syndicale est la reconnaissance du fait syndical. S'y opposer, comme l'a fait le gouvernement MR/NVA, n'est qu'un acte politique, un acte antisindical.

Pour les militants, les délégués, qui chaque jour défendent leurs collègues et se battent pour améliorer la situation de tous les travailleurs, le remboursement partiel de la cotisation syndicale au travers de la prime syndicale n'est que la limitation de la discrimination entre travailleurs. Pour rappel, les syndicats obtiennent des avancées pour TOUS, syndiqués ou non, et seuls les syndiqués paient une cotisation.

MC Donald's joue avec la légalité

Si MC Donald's se présente toujours comme l'employeur modèle, les travailleurs sont sortis du silence et dénoncent de leur côté une pression perpétuelle qu'ils subissent et une flexibilité sans limite qu'on leur impose. Il semblerait que tout ne soit pas si rose chez MC DO.

En Belgique, les 82 MC Do sont gérés par des franchisés qui s'arrangent très souvent avec la légalité en réduisant les heures de travail du personnel en fonction de l'affluence dans le restaurant.

Un travailleur qui a un horaire 16/20h se retrouve parfois à attendre une heure ou plus dans une pièce sans avoir pointé, bien entendu, en attendant que le resto se remplisse. Pour toutes ces heures perdues, les managers obligent les travailleurs à les signer comme des heures de congé.

Mais, qui dit heures de travail en moins, dit aussi salaire réduit. Certains mois, ils ne touchent même pas 900 euros !

Selon Michael Herbots, le secrétaire permanent de la FGTB Horval, les managers profitent de la naïveté des jeunes travailleurs qui, pour la plupart, ont ce premier emploi qu'ils ne veulent pas perdre et en



conséquence, ils évitent d'entrer en conflit avec leur manager. Les dérives apparaissent aussi et surtout car les travailleurs ont une mauvaise connaissance des réglementations de travail et de leurs droits.

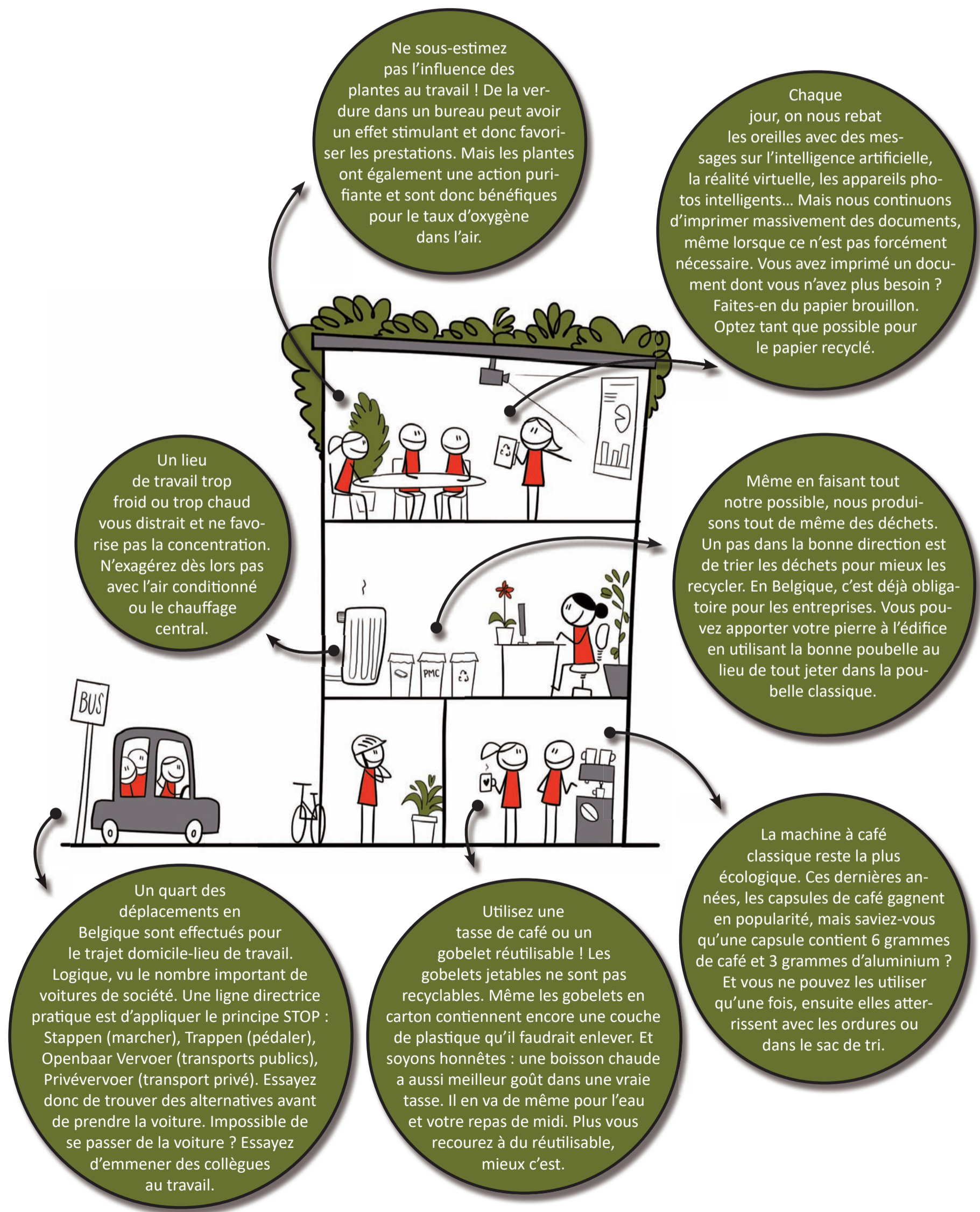
A l'heure actuelle, la direction joue sur la responsabilité des travailleurs qui acceptent de signer leurs heures non prestées alors qu'ils y sont obligés ! La FGTB Horval n'en restera pas là et dénoncera toutes les pratiques illégales du géant du burger en Belgique !

Vous travaillez chez MC Do, vous estimez que vos droits ne sont pas respectés. Une seule action : se rendre dans les bureaux de la FGTB Horval pour être défendu !



Le bureau vert

Pour s'attaquer au chapitre climatique, l'action collective et une approche stratégique sont nécessaires. Il ne faut cependant pas négliger les actions au niveau individuel. Les petits ruisseaux font les grandes rivières. Pensez par exemple à votre entreprise. Nous vous donnons donc quelques astuces pour rendre votre lieu de travail un peu plus « vert ». Ensemble, on est plus forts, contre le changement climatique aussi.



CPAE : pas de conversion de la prime de fin d'année en rémunération flexible

Le 15 novembre, le quotidien De Standaard annonçait dans ses lignes que les syndicats d'employés LBC-NVK et SETCa auraient accepté d'offrir aux travailleurs de la CPAE (CP 200) le choix de prendre leur prime de fin d'année sous forme de rémunération flexible. Rien n'est cependant moins vrai. Les syndicats de la CPAE ont déclaré unanimement qu'il est impossible, et même contraire à la CCT sectorielle, de convertir une prime de fin d'année autrement qu'en un salaire brut.

Rémunération flexible : pas sans conséquences

Ces dernières années, ce que nous appelons la rémunération flexible a énormément progressé. Il s'agit d'avantages comme une voiture de société, des chèques-repas, une assurance groupe... mais aussi des jours de congé en plus, un

vélo (électrique) d'entreprise ou même des allocations familiales complémentaires. Cela permet au travailleur de percevoir un salaire net plus élevé, mais à l'entreprise de comprimer les frais bruts grâce à de moindres cotisations sociales à l'ONSS. Ces petits plus sont agréables, mais n'oublions pas

qu'il est aussi important d'avoir un bon salaire brut. Vos droits de sécurité sociale (par ex. le montant de votre pension ou d'autres allocations sociales) sont constitués à partir des cotisations sur le salaire. Les autres avantages n'entrent pas en ligne de compte à cet égard. Le SETCa a dès lors toujours défendu les rémunérations et les augmentations salariales brutes : ce sont elles qui vous offrent les meilleures garanties pour l'avenir.

CPAE : rémunération flexible plutôt que prime de fin d'année ?

Certains employeurs et secrétariats sociaux propagent l'idée selon laquelle les employés de la CPAE peuvent choisir d'échanger leur prime de fin d'année contre une rémunération flexible. Selon eux, c'est possible sur la base de la

CCT sectorielle. Pour les syndicats représentés dans la CP 200, ce n'est clairement pas le cas.

Les employeurs invoquent une CCT des années 80 stipulant que la prime de fin d'année peut être attribuée « sous une autre forme ». Cela signifiait toutefois à l'époque « d'autres formes de rémunération » et non pas des alternatives au salaire, car celles-ci n'existaient pas encore. Il n'est donc pas possible d'échanger une prime de fin d'année contre d'autres avantages comme des allocations familiales complémentaires ou un vélo d'entreprise.

Les employeurs utilisent clairement cette ancienne formulation pour, de propre initiative, tenter d'imposer une rémunération flexible.

Pas de feu vert des syndicats

La position des syndicats est claire :

à nos yeux, la prime de fin d'année dans la CPAE ne peut être échangée contre une rémunération flexible. Le SETCa veillera dès lors, avec les autres syndicats, à bloquer cette initiative dans les entreprises.

Les employeurs optent délibérément pour une autre interprétation de la CCT et outrepassent ainsi leurs compétences. Il y a une semaine à peine, les syndicats de la CP 200 déclaraient encore unanimement être opposés à un échange. Nous n'en resterons dès lors pas là. Ce dossier a déjà été abordé auprès de l'inspection sociale.

Un employeur aimerait offrir des formes de rémunération alternatives ? Volontiers, mais alors en plus du salaire brut !

> JOURNÉE D'ACTION NATIONALE LE 14 DÉCEMBRE

Les travailleurs méritent mieux !

Le vendredi 14 décembre, des actions auront lieu en front commun syndical dans différents secteurs contre les plans de fin de carrière (pensions, RCC-ancienne prépension, emplois d'atterrissage) du Gouvernement et l'attitude des employeurs dans ces dossiers. La concertation à propos d'un nouvel accord interprofessionnel approche elle aussi, il est évident qu'il faut faire pression sur les employeurs pour les amener à des négociations sérieuses. Le vendredi 14 décembre sera donc une journée d'action nationale contre la politique de fin de carrière du Gouvernement et pour un AIP à part entière, avec la possibilité d'augmenter les salaires bruts dans les secteurs. Les travailleurs descendront dans la rue pour faire comprendre clairement qu'ils méritent mieux que ce que le Gouvernement leur réserve.

Travailleurs sous pression

Ces dernières années, nos emplois, nos pensions, notre pouvoir d'achat et nos conditions de travail ont été sérieusement mis à l'épreuve. Nous avons dû digérer un saut d'index qui a fait baisser notre pouvoir d'achat. La récom-

pense pour cet effort a été le relèvement de l'âge de la pension à 67 ans et encore plus de flexibilité au travail.

Malgré la charge de travail croissante, des régimes de fin de carrière comme le RCC et les emplois

d'atterrissage ont été progressivement démantelés. Les jeunes travailleurs ont du mal à trouver des contrats stables et doivent se contenter de salaires jeunes plus faibles.

Selon la Banque nationale, nos salaires ont baissé de 0,6% malgré

une hausse de la productivité de 0,8%. ¿Que pasa ?

Où va le bénéfice ?

Qu'advient-il dès lors du gain de productivité ? Il disparaît dans les poches des actionnaires ! La Banque nationale a calculé que nous produisons en tant que collectivité va aux travailleurs. Or, sans travailleurs, pas de prospérité, et sans pouvoir d'achat, pas d'économie florissante.

Pourtant, ce n'est pas encore suffisant pour les employeurs. Avant même le début des négociations salariales, ils évoquent une marge nulle pour les augmentations salariales et plaident pour le remplacement (lisez la suppression) du système barémique. Le respect pour les travailleurs et la concertation sociale semble perdu.

C'est pourquoi nous donnerons un signal clair et fort le 14 décembre !

Il est urgent d'avoir :

- de libres négociations salariales respectant et préservant le système barémique transparent ;
- un véritable travail faisable et des temps de travail flexibles ;
- plus de collègues ;
- une carrière commençant par un emploi à durée indéterminée, une carrière de qualité et des perspectives d'aménagement de la fin de carrière ;
- des emplois d'atterrissage à partir de 55 ans et des possibilités de (pré)pension entre 60 et 65 ans.

Vous aussi, faites entendre votre voix et participez à l'action le 14 décembre. Les travailleurs méritent mieux !

en bref...

Armonea | Non-Marchand : Nous avons appris dans la presse que le groupe de soins Armonea serait à la recherche d'un repreneur. Les actionnaires espèrent ainsi engranger 500 millions d'euros. Armonea possède quelque 80 maisons de vie et de soins en Belgique. Le SETCa exige l'organisation d'un conseil d'entreprise afin de clarifier la situation pour le personnel. Il n'est pas tolérable que les

syndicats et le personnel doivent apprendre ces informations par la presse. Le personnel se fait dès lors beaucoup de souci, à juste titre.

Ikea | Commerce | Zaventem : La chaîne d'ameublement a annoncé le 21 novembre son intention de restructurer. Il s'agit d'un projet à l'échelle mondiale. En Belgique, 120 emplois pourraient être menacés au siège de Zaventem. Un prochain conseil d'entreprise est prévu le 26 novembre. À l'heure d'écrire ces

lignes, on ne sait pas encore clairement quel en est le résultat. Le SETCa fera évidemment tout pour limiter au maximum le nombre de licenciements secs.

Natuurpunt | Malines : Le personnel de Natuurpunt a organisé une action le 23 novembre pour signaler clairement son désir d'avancer et de sortir de l'impasse. Il y a un gros mois, un conflit latent a été révélé par le licenciement soudain du directeur général. Pour démontrer sa volonté d'avancer de

manière constructive, le personnel a organisé une promenade dans la nature avec les volontaires. Le personnel veut ainsi également obtenir la reconnaissance du Conseil d'administration et continuer de stimuler le dialogue.

Mestdagh | Commerce : Vendredi 23 novembre, les CCT ont été signés par les partenaires sociaux dans le cadre de la restructuration. La lutte a été longue et laisse encore des traces, mais il y a donc enfin un accord. Maximum

360 emplois disparaîtront par le biais de RCC et de départs volontaires. L'objectif du SETCa était dès le départ d'obtenir une garantie d'emploi pour les travailleurs qui restent, un plan commercial et une meilleure organisation du travail. Visitez notre site web pour de plus amples informations.

> ÉDITO

Gilets jaunes et COP24

Le mouvement des gilets jaunes aura un peu surpris tout le monde par sa spontanéité et son ampleur. Mais sur ses causes, il n'y a rien d'étonnant. Si l'explosion inattendue de ce mécontentement se focalise sur le prix du diesel, c'est que les pleins de 70 ou 80 € quatre fois par mois rien que pour aller bosser font apparaître plus clairement le trou dans le porte-monnaie que les accises sur le tabac ou l'alcool. Et puis il y a l'effet cumulatif : l'électricité, le gaz, le mazout de chauffage qui augmentent aussi. Même pour ceux qui ont un salaire plus ou moins convenable, les fins de mois deviennent difficiles. Tax shift ou pas.

Un problème de salaires

Ce n'est pas en annonçant « *jobs, jobs, jobs* » qu'on masque une réalité que nous dénonçons depuis des mois et des années : il y a un problème de pouvoir d'achat. Il y a un problème avec les salaires.

Avec le saut d'index et le verrouillage de l'évolution des salaires, le gouvernement et le patronat ont voulu mettre un couvercle sur la marmite. Ils ont imaginé qu'un tax shift dont les entreprises sont les premières bénéficiaires ferait passer la pilule de la modération salariale. Que l'augmentation des heures supplémentaires pour arrondir les fins de mois servirait de soupape. Qu'il suffirait d'introduire les flexi-jobs pour résoudre les problèmes budgétaires de ceux qui ne gagnent pas assez. Dussent-ils sacrifier leur vie de famille.

On ne s'étonnera pas aujourd'hui que le couvercle saute. Quand on passe 11 ou 12

heures de porte à porte hors de chez soi pour bosser, on n'a pas envie de jouer les prolongations et on pense que le salaire doit suffire à payer tout ce qu'il faut payer sans devoir aller quémander des chèques mazout au CPAS ou servir au café du coin jusqu'à pas d'heure.

Un problème de démocratie

On ne s'étonnera pas non plus que ce mouvement dit « *citoyen* » ait éclaté en dehors de nos structures. C'est que le couvercle a aussi été mis sur le dialogue social. Les organisations syndicales qui représentent ensemble plus de 3,5 millions de travailleurs ne sont pas écoutées. Ou alors on les écoute poliment mais on ne tient pas compte de leur avis. Et même si des accords sont conclus avec les employeurs, le gouvernement n'en fait quand même qu'à sa tête. On l'a vu avec les salaires, avec les prépensions, avec les pensions, avec les métiers pénibles, etc.

Le gouvernement et les partis qui le composent font tout pour affaiblir l'action syndicale. Ils essaient par tous les moyens de briser le droit de grève. Ils annoncent leur intention de mettre au pas les syndicats. Il criminalisent nos actions pourtant pacifiques... On dénigre nos manifestations et on méprise ceux qui s'y rendent comme si la démocratie ne pouvait s'exprimer que par les urnes et qu'une fois tous les 5 ans.

A force d'ignorer les avis du monde du travail, le gouvernement devait s'attendre à un retour de manivelle. On ne s'étonnera donc pas que la contestation prenne d'autres

formes et que là aussi le couvercle saute. C'est qu'il y a un problème aussi avec le fonctionnement de notre démocratie et la représentation politique.

Alors, les gilets jaunes ont-ils raison ? De s'indigner et de se révolter : oui, sans aucun doute même s'il y a peut-être à redire sur la forme et sur le fond. Sur la forme : ce n'est pas nous qui mettrions le feu à un camion-citerne. Il y a des limites à la contestation qu'il ne faut pas dépasser.

Un problème politique

Sur le fond, surtout en plein sommet climat de lutte contre le réchauffement climatique et après le Diesel-Gate, on ne peut pas décemment reprocher au politique de vouloir réduire les effets néfastes pour la santé et pour la planète de l'usage des carburants fossiles et du diesel en particulier. A condition que ce ne soit pas un prétexte environnemental pour remplir les caisses de l'Etat et ne rien faire d'autre part pour faciliter la mobilité ou compenser le manque à gagner pour les ménages qui n'ont pas le choix du moyen de transport. Trois ans après la signature de l'accord de Paris, les promesses enthousiastes n'ont toujours pas été tenues. La Belgique, par manque d'ambition et de courage politique et faute d'une bonne coopération, a même réussi ces dernières années à augmenter nos émissions de CO₂!

Un problème global

Alors, réclamer une baisse des prix du diesel n'est pas réaliste. Ce qui l'est par contre, c'est de réclamer une hausse des salaires pour

ceux qui travaillent. Une meilleure indemnisation de leurs frais de déplacement. Un ajustement des allocations sociales pour ceux qui n'ont pas de travail ou ne peuvent plus travailler. Une baisse de la TVA à 6 % sur l'électricité.

Ce qui est réaliste, c'est de réclamer une politique fiscale qui ne pèse pas essentiellement sur le travail et la consommation. On ne peut pas continuer à alléger la fiscalité sur le capital au nom de la compétitivité des entreprises et faire peser sur les épaules les plus faibles tout le poids de l'impôt et de la sécurité sociale.

Ce qui est juste, c'est de réclamer une politique de mobilité volontariste. Que l'on investisse dans les transports publics au lieu d'y faire des économies budgétaires drastiques au détriment du service aux usagers.

Ce qui est indispensable, pour l'avenir de nos enfants et la survie de la planète, c'est que l'on s'attèle sérieusement au défi climatique. Que les entreprises jouent correctement le jeu de la transition énergétique sans casse sociale.



Robert Verteneuil
Président



Miranda Ullens
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/fgtb 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@ombudsmanas.be.

FGTB
Ensemble, on est plus forts

actel
AFFINITY