

FGTB

Jeunes

L'école est finie, et maintenant ?

L'été est arrivé et avec lui le dernier effort avant les vacances pour les étudiants. Vacances qui pour certains seront synonyme de travail afin de financer les études de l'année suivante. Et pour d'autres commence le parcours du combattant pour accéder au marché de l'emploi. Passage par la case FOREM, ACTIRIS, VDAB... Recherche des offres d'emploi. Visites aux agences d'intérim. Rédaction de CV, de lettres de motivation, entretiens d'embauche.

Les jeunes et le travail : tel est le thème de notre dossier.



Législation

Congé parental et congé pour assistance médicale plus flexibles


Cour des Comptes


Les flexi-jobs nuisent à l'emploi existant



Sommaire

Syndicats MAGAZINE

 @syndicatFGTB

 syndicatFGTB

 ABVV/FGTB

Actualités

Actions : l'OIT a 100 ans / Lutte pour 14 €	4
En bref	5
Préavis non presté : nouvelle obligation	6
Congé parental/assistance médicale plus flexibles	7
Starter jobs	8
Une Europe plus juste pour les travailleurs	9
Les flexi-jobs nuisent à l'emploi existant	10
Jeunes : 4 semaines de vacances pour tous	11
L'école est finie ! Et maintenant ?	12-13
Justice en friche cherche second souffle	14



Dossier : Jeunes

Le travail avant l'emploi	15-20
---------------------------------	-------

Votre centrale

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

Régions



Actualités régionales	33
Agenda des régions	34

La FGTB en ligne
www.fgtb.be

 Inscrivez-vous
à notre newsletter
www.fgtb.be

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

 Syndicats Magazine
en ligne
www.syndicatsmag.be

 Syndicats Magazine
 Application mobile

Édito

C'en est assez ! Il est temps d'avancer

« *C'en est assez* », voilà le message que les citoyens ont voulu faire passer fin mai. Assez de ces chamailleries entre les partis au pouvoir, assez d'argent gaspillé, assez de promesses non tenues. Les citoyens veulent qu'on avance !

Tous les partis co-responsables de la politique gouvernementale injuste ont été sanctionnés par l'électeur. La N-VA, l'Open Vld, le CD&V et le MR ont perdu des plumes. Tant au niveau fédéral que régional. Aucun gouvernement fédéral n'a été sanctionné si durement depuis ces 20 dernières années : la Suédoise a perdu plus d'un quart de ses sièges.

La politique asociale que ce gouvernement a menée a soulevé beaucoup d'inquiétude par rapport au pouvoir d'achat, à la mobilité, à l'environnement, à la protection sociale et à l'avenir de la société dans son ensemble. Les citoyens attendent du monde politique des solutions. Des solutions qui leur permettent de joindre plus facilement les deux bouts, qui leur évitent de passer des heures dans les embouteillages en favorisant les transports publics pour leurs déplacements vers leur lieu de travail, de ne plus craindre de tomber malades, de perdre leur emploi ou de partir à la retraite.

Par leur voix, les citoyens ont marqué leur opposition à politique d'austérité et de démantèlement menée jusqu'ici, parce que cette politique ne leur a rien apporté. Qu'a fait le gouvernement Michel pour les intérimaires qui craignent chaque jour pour leur emploi ? Et pour les dockers ou infirmiers âgés qui se demandent ce qui se passera lorsque leur travail deviendra physiquement trop lourd ? Ou encore pour les jeunes parents qui souhaitent consacrer plus de temps à l'éducation de leurs enfants ? Et pour le contribuable qui trouve injuste que les grandes multinationales contribuent à peine aux caisses de l'État ? Et pour ces jeunes qui terminent leurs études et se demandent si dans les prochaines années, ils trouveront un emploi fixe ? Et pour le climat ?

La réponse est simple : le gouvernement Michel n'a apporté aucune réponse à toutes ces préoccupations...

Ras-le-bol !

Ceci explique pourquoi beaucoup ont tourné le dos au gouvernement. L'électeur a-t-il réussi à secouer le cocotier ? Nous l'espérons. C'est le cas en Flandre mais avec un mauvais résultat : l'extrême-droite est sortie grande gagnante du scrutin alors qu'elle propose une politique diamétralement opposée aux valeurs de tolérance et de solidarité que nous défendons. Jamais ils n'ont été aux côtés des travailleurs ni défendu les droits sociaux. Au contraire.

Ceux qui étaient au pouvoir doivent donc maintenant se plier à la nouvelle réalité. De toute évidence, une nouvelle coalition comme nous l'avons connue ces 5 dernières années n'est pas la réponse à apporter aux préoccupations de la population.

La meilleure réponse qui puisse être apportée, est celle d'une politique réfléchie, honnête et équilibrée. Une politique qui luttera contre les inégalités et dans laquelle la redistribution sera organisée pour parvenir à une égalité des chances. Avec des systèmes de solidarité organisés au niveau fédéral (comme la sécurité sociale et le droit du travail). Une politique qui ne laissera personne sur la touche. Une politique sociale, bien loin d'un marché dérégulé où seules jouent les règles du capital. Il est temps en effet que les grands pollueurs et les fraudeurs fiscaux passent à la caisse ! Fini les flexi-jobs, mini-jobs et autres emplois précaires. Il faut maintenant veiller à ce que les gens puissent vivre en toute sérénité, grâce à de meilleures pensions, des salaires minimums plus élevés, des factures moins élevées et un équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Nous exigeons que les partis politiques prennent leurs responsabilités et qu'ils s'activent sérieusement à former rapidement des gouvernements qui pourront fonctionner.



Robert Verteneuil
Président



Miranda Ulens
Secrétaire générale

VOTRE SYNDICAT EN ACTION



Le Président de la FGTB a participé à cette conférence (compte rendu dans l'édition de juillet).

L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL A 100 ANS

Discours du directeur de l'OIT, Guy Rider, ancien Secrétaire général de la Confédération syndicale internationale (CSI), est le premier syndicaliste à être élu à ce poste.



Action visant à attirer l'attention sur le travail des enfants,



LUTTE POUR 14 €

Tous les 14 du mois, nous poursuivons notre « Lutte pour 14 € » pour faire passer le salaire minimum dans notre pays à 14 € de l'heure.

Le 14 juin, nous avons organisé un pique-nique dans différentes villes (Ici à Naninne et Bruxelles) et sites industriels. Les passants et les employés ont reçu un déjeuner, des informations sur la campagne et ont signé la pétition. Suivez la campagne via Fight for 14 € sur Facebook **Fight For €14 - FR**

EN BREF

L'INDEX DE MAI 2019

Indice des prix à la consommation	108,93
Indice santé	108,89
Indice santé lissé	106,74

En mai 2019, l'indice des prix à la consommation est en hausse de 0,02 % par rapport à avril 2019. En rythme annuel, l'inflation se chiffre à 1,89 %. L'indice santé a quant à lui augmenté de 1,78 %.

LES SALAIRES BELGES AUGMENTENT MOINS VITE QUE LA MOYENNE UE

Les salaires ont augmenté de 2,1 % en Belgique au premier trimestre 2019 par rapport à la même période de 2018, contre une hausse de 2,4 % en zone euro et de 2,6 % pour l'ensemble de l'Union européenne, selon des chiffres publiés lundi par Eurostat.

En Allemagne, les salaires ont augmenté de 2,5 % au cours des trois premiers mois de l'année, la hausse atteignant 1,5 % aux Pays-Bas et 2,7 % en France. Ces trois pays sont particulièrement pris en compte dans le cadre de la mesure et de la préservation de la compétitivité de la Belgique.

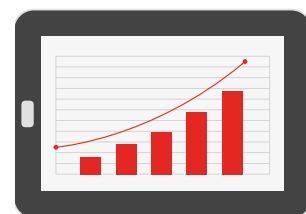


COMMENT ONT ÉVOLUÉ LES PRIX DE L'ÉLECTRICITÉ ET DU GAZ DEPUIS LA LIBÉRALISATION ?

Il y a quelques semaines, la CREG a publié son étude annuelle sur l'évolution des composantes des prix de l'électricité et du gaz. Cette étude permet d'appréhender l'évolution des prix entre 2007 (libéralisation du marché) et 2018.

Pour l'électricité : entre 2007 et 2018 le prix moyen final a augmenté de 61,59 % pour les ménages sachant que l'inflation, sur base de l'indice-santé s'élève à 22 %, c'est-à-dire près de 3 fois l'inflation.

Pour le gaz : le prix a grimpé de 26,54 % pour les clients résidentiels sur la même période. Sur la dernière année, le gaz a connu une hausse de 10,64 %.



L'étude est très complète et fournit des informations détaillées sur l'évolution de chaque composante des prix. Le rapport complet est disponible via le lien suivant www.creg.be/fr/publications/etude-f1914

FLAMANDS ET WALLONS ONT LES MÊMES PRÉOCCUPATIONS

Les Flamands et les Wallons partagent beaucoup plus que certains ne veulent le faire croire. Nous voulons tous que tout le monde contribue aux Finances publiques, qu'il y ait autant de femmes que d'hommes dans le gouvernement et que chacun bénéficie d'une pension décente.

Pas moins de 80,5 % des Flamands et 83,9 % des Wallons pensent que les grandes fortunes devraient être taxées plus lourdement. Et 82,1 % des Flamands et pas moins de 87,7 % des Wallons estiment qu'une pension minimale doit être d'au moins 1.500 €.

C'est ce qui ressort d'une nouvelle étude de RepPresent, un groupe de politologues de la KU Leuven, de la VUB, de l'UCL, de l'ULB et de l'UA, parmi 3.405 électeurs flamands et 3.103 électeurs wallons au cours des semaines précédant les élections.



Préavis non presté

Obligation de s'inscrire comme demandeur d'emploi dans les 2 mois

Avant de tomber le gouvernement Michel a adopté des arrêtés d'exécutions de mesures votées en fin de législature qui sont passées maintenant au Moniteur. En l'occurrence l'obligation pour les travailleurs en préavis dispensés de prestation de s'inscrire comme demandeur d'emploi dans les 2 mois qui suivent la rupture du contrat de travail. Condition obligatoire sous peine d'exclusion du droit aux allocations pendant 4 semaines.

Jusqu'à présent, un travailleur en préavis couvert par une indemnité de rupture et dispensé de prestation, ne devait s'inscrire au chômage qu'après la fin de son préavis.

Dorénavant, le travailleur doit s'inscrire dans les 2 mois qui suivent :

- une dispense complète ou partielle des prestations pendant le préavis,
- le début de la période couverte par une indemnité de rupture, une indemnité d'éviction ou une indemnité de non-concurrence qui est considérée comme une rémunération.

Attention L'Indemnité de Compensation de Licenciement est assimilée à une indemnité de rupture. Cela concerne les **ouvriers sous contrat avant le 01/01/2014**. Dans le cadre de l'harmonisation des statuts d'ouvrier et d'employé, les ouvriers licenciés dont le préavis est plus court que celui du régime commun aux deux statuts ont droit à une compensation financière (l'ICL) qui correspond à un nombre de jours de préavis. Pendant la période couverte par l'ICL, le travailleur n'a pas droit aux indemnités de chômage. Le travailleur qui a droit à une ICL est donc considéré par l'ONEM comme étant en préavis sans obligation de prestation et doit donc être inscrit comme demandeur d'emploi dans les 2 mois qui suivent le début de la période couverte par une ICL.

L'absence d'inscription (dans les délais) est assimilée à une situation de chômage volontaire et donc passible d'une sanction de suspension des allocations pendant 4 semaines. En vertu de la loi, l'employeur doit informer le travailleur de cette obligation. S'il ne le fait pas, aucune sanction n'est prévue.

Une exception est d'application pour les travailleurs inscrits dans une cellule pour l'emploi. Ceux-ci sont dispensés de l'obligation d'inscription préalable.

La période de deux mois est prolongée dans les cas suivants :

- reprise du travail ;
- inaptitude au travail ;
- épuisement de vacances rémunérées ;
- détention provisoire ou privation de liberté.



Législation

Congé parental et congé pour assistance médicale plus flexibles

Depuis le 1^{er} juin, il est possible de prendre un congé parental à raison de un demi jour par semaine — par exemple le mercredi pour garder ses enfants — pendant 40 mois. De nouvelles possibilités s'ouvrent en effet pour prendre de manière plus flexible un congé parental ou un congé pour assistance médicale. Cela doit aider les travailleurs à concilier plus facilement travail et vie privée.



Le congé parental peut être pris sous différentes formes : à temps plein, à 1/2 temps ou à 1/5 temps. Il est de maximum 4 mois par enfant à temps plein, 8 mois à mi-temps ou 20 mois à 1/5 temps. Ces périodes peuvent être fractionnées en périodes de 1 mois (temps plein), 2 mois (mi-temps) ou 5 mois (1/5 temps), ou leur multiple. Le congé pour assistance médicale est de maximum 12 mois fractionnable en mois.

Dorénavant on peut fractionner davantage ces périodes de congé. Et s'y ajoute la possibilité de prendre 1/10 temps pendant 10 mois jusqu'à 40 mois.

- Le congé parental peut désormais être pris à raison de 1/10, **soit un demi-jour par semaine ou un jour toutes les deux semaines** pendant 40 mois.
- Le **congé parental à mi-temps** peut désormais être pris **par mois** (auparavant pour deux mois au moins).
- La prise du **congé parental à temps plein** et du congé pour **assistance médicale** (max. 12 mois) peut être fractionné en périodes d'une semaine ou d'un multiple d'une semaine au lieu de blocs d'un mois.

Ceci permet, par exemple, de prendre un congé parental en fonction des vacances scolaires. La perte de revenu sera ainsi limitée. Quatre semaines correspondent à un mois. La demande peut être introduite pour plusieurs semaines non-consécutives dans une période de trois mois.

Un mois est égal à 4 semaines, ce qui fait un maximum de 16 semaines par enfant. Une semaine correspond à 7 jours-calendrier consécutifs et comprend donc également les week-ends.

Les conditions ordinaires d'occupation et d'ancienneté restent d'application. En d'autres termes, pour un congé parental d'1/10 par exemple, vous devrez être occupé à temps plein et disposer d'une ancienneté de 12 mois auprès de votre employeur.

Les allocations seront adaptées au prorata. Pour la prise en semaines, le montant mensuel sera divisé par 26 et multiplié par le nombre de jours. Pour une interruption d'1/10, vous recevrez la moitié de l'allocation correspondant à 1/5, à savoir 70,81 € bruts par mois ou 58,67 € nets. Pour les travailleurs isolés, l'allocation est de 131,34 € bruts ou 108,82 € nets.

Accord requis

Pour chacune de ces nouvelles modalités, **l'accord de l'employeur est requis**. Pour une sécurité juridique optimale, il est conseillé d'avoir l'accord écrit, par exemple sur le double de votre notification.

Le travailleur doit avertir son employeur au moins deux mois et au plus trois mois à l'avance par lettre recommandée à la poste ou par la remise d'une lettre de la main à la main (dont le double sera signé par l'employeur pour accusé de réception) dans laquelle est indiquée la date souhaitée de prise du congé parental. L'employeur peut accepter un délai plus court.

Au plus tard au moment où le congé prend cours, le travailleur doit fournir le document attestant du droit au congé parental (par exemple, attestation de naissance, preuve de l'inscription au registre...).

Attention La possibilité de prendre un congé parental d'1/10 et la flexibilisation du congé parental et du congé pour assistance médicale **ne s'appliquent** pour l'instant qu'aux **seuls travailleurs du secteur privé, les membres du personnel des administrations locales et provinciales**.

Starter jobs

Salaire dégressif pour les 18-20 mais sans perte en net

Avant de faire ses valises, le gouvernement Michel expédie les affaires courantes. Parmi elles, l'arrêté d'exécution de la loi sur le « salaire de départ pour les jeunes » qui permet à l'employeur de payer aux 18-20 ans pour leur premier emploi moins que le salaire minimum brut à condition que le net ne soit pas affecté.

Le gouvernement sortant avait rétabli la dégressivité du salaire minimum en fonction de l'âge pour les jeunes de 18 à moins de 21 ans. Mais les arrêtés d'exécution faisant défaut, la réglementation n'avait pas encore pu être appliquée. Aujourd'hui l'Arrêté a été publié.

Pour les travailleurs de moins de 21 ans « sans expérience professionnelle » et **travaillant avec une convention de premier emploi**, un employeur a la possibilité de réduire le salaire d'un certain pourcentage. Cela vaut aussi bien pour le salaire minimum interprofessionnel (1.593,81 € bruts) que pour les salaires minimum sectoriels plus élevés (mais pas si ces salaires sont plus bas que le salaire minimum interprofessionnel).

Cette réduction dépend de l'âge du jeune travailleur :

Âge	Réduction
> 19 ans	18 %
19 ans	12 %
20 ans	6 %

Cette réduction ne doit cependant pas affecter le salaire net. Pour ce faire, l'employeur doit verser une compensation sous forme de supplément mensuel.

Spécifiquement pour les ouvriers (dont le pécule de vacances est payé via l'Office national des vacances annuelles ou via une caisse de vacances) le supplément doit être augmenté d'un pourcentage. Ceci pour éviter que ces travailleurs ne subissent pas de perte salariale, malgré le supplément compensatoire.

Ce supplément compensatoire est exonéré de cotisations sociales et fiscales. De plus, l'employeur peut déduire le supplément forfaitaire du précompte professionnel dû. C'est une double perte pour la Sécu et les Finances publiques.

Pour les travailleurs concernés, s'ils ne subiront pas de perte en salaire net, ils risquent par contre de perdre au niveau de la constitution de leurs droits sociaux qui sont calculés sur base du salaire brut.

Ce système dit « Starter job » n'est pas applicable :

- aux flexi-jobs ;
- aux apprentis ;
- aux jobs étudiants.



Congrès de la CES



Miranda Ulens, élue vice-présidente de la CES, participait à Vienne, à un panel sur les négociations collectives.

Une Europe plus juste pour les travailleurs

Fin mai, dans la capitale autrichienne, a eu lieu le 14^e Congrès de la Confédération Européenne des Syndicats. Plus de 600 délégués de 90 syndicats et 10 fédérations syndicales européennes s'y sont réunis. La délégation de la FGTB était emmenée par le Président Robert Verteneuil et la Secrétaire générale Miranda Ulens.

Durant le Congrès, le Manifeste de Vienne a été approuvé. Le texte fixe les priorités politiques de la CES pour les années à venir. Ce manifeste est en partie placé sous le signe de la période agitée que connaît le continent européen. Nous assistons en effet à la montée de l'extrême-droite au niveau international, avec des poussées nationalistes et même fascistes dans certains pays. Les droits de l'homme sont sous pression. En plusieurs endroits, les acquis sociaux et les services publics sont dans la ligne de mire. Les libertés syndicales ne sont pas non plus épargnées par les attaques de la droite. Exemple : le procès en cours dans notre pays contre le Président de la FGTB d'Anvers Bruno Verlaeck, pour une prétendue « entrave méchante à la circulation » lors d'une journée nationale d'action en juin 2016.

« *Le mouvement syndical international a une responsabilité dans la défense de la démocratie et du modèle social européen* », peut-on lire dans le Manifeste de Vienne. « *Ce modèle est le principal acquis du siècle précédent, un acquis basé sur la paix, les droits de l'homme et des travailleurs, les droits sociaux et environnementaux, sur des conditions de vie dignes et honnêtes, avec des services publics et un enseignement de qualité.* »

Dans le Manifeste de Vienne et dans le programme d'action 2019-2023, la CES souligne notamment vouloir œuvrer pour :

- **De meilleurs salaires**

La productivité a fortement progressé ces dernières années. Tous les travailleurs européens méritent donc une augmentation salariale. Malheureusement, les salaires sont restés en retrait. De plus, pour lutter contre le dumping social, il y est nécessaire de limiter les différences salariales selon les différents secteurs et pays.

- **Des emplois convenables**

Les travailleurs méritent des emplois de qualité, dans des conditions sûres, avec des statuts solides. C'est de cette manière, et de cette manière seulement, que nous pourrons construire un avenir. Les syndicats doivent avoir la liberté de négocier collectivement pour les travailleurs et il faut s'atteler à la réduction collective du temps de travail.

- **Une transition juste**

Le passage à une économie pauvre en carbone doit être socialement juste, se faire dans le respect des droits de l'homme, avec des investissements massifs dans les énergies vertes ainsi que dans la mobilité.

Ceci doit mener à une Europe plus juste pour tous les travailleurs, sans exploitation, les mesures d'austérité et la politique de démantèlement faisant place à des investissements dans l'homme et l'environnement.

Le Congrès a remercié et félicité l'ancien président de la FGTB, Rudy De Leeuw pour sa présidence de quatre ans à la tête de la CES. Le Français Laurent Berger reprend maintenant le flambeau.

Cour des Comptes

Les flexi-jobs nuisent à l'emploi existant

En 2015, le gouvernement Michel approuvait le « Plan horeca ». Ce plan impliquait notamment l'introduction des flexi-jobs, des heures supplémentaires spécifiques pour le secteur horeca (heures supplémentaires nettes) et le doublement du nombre de jours de travail occasionnel.

La FGTB et les autres syndicats se sont tournés vers la Cour constitutionnelle pour contrer l'introduction des flexi-jobs et des heures supplémentaires nettes. Dans son arrêt 107-2017 de septembre 2017, la Cour nous a toutefois donné tort car pour elle, le risque de glissement entre les statuts était limité.

Fort de cet arrêt, le gouvernement a élargi, sans aucune évaluation sérieuse du système, les flexi-jobs à plusieurs autres secteurs, les ouvrant en parallèle aux pensionnés. Entre-temps, des voix s'élèvent parmi les libéraux pour élargir le système à l'ensemble du secteur privé.

Fin mars, la Cour des Comptes publiait un rapport négatif sur l'impact du plan Horeca 2015.

Le rapport a notamment fait ressortir les éléments suivants :

- il n'y a pas de contrôle par rapport au dépassement de la limite des 300 (ou 360) heures supplémentaires par an ;
- la grande majorité du volume de travail dans les différents statuts est prestée dans des établissements horeca sans caisse enregistreuse ;
- les flexi-jobs ne sont pas (uniquement) utilisés pour faire face aux périodes creuses ou aux périodes de pointe ;
- un tiers des nouveaux flexi-jobs est la conséquence du glissement du volume de travail existant dans d'autres statuts vers les flexi-jobs ;
- les recettes ONSS des flexi-jobs sont neutralisées par une perte de recettes à la suite du glissement au niveau des travailleurs.

Ce rapport nous conforte dans notre opposition à ces mesures.



Vos droits



Jeunes

4 semaines de vacances pour tous

Tous les travailleurs (au régime de 5 jours semaine de travail) ont droit à 20 jours congés payés par an... à condition de s'être constitué ce droit par leur travail de l'année précédente. Ceux qui débutent dans une entreprise n'ont donc normalement pas droit pour l'année en cours à des congés payés par l'employeur (pour les employés) ou par l'Office national des vacances annuelles (pour les ouvriers). Mais il y a des alternatives pour avoir quand même ses 20 jours de congés.

Vacances européennes

Avec le système des vacances européennes, on a droit quoi qu'il arrive à 4 semaines de congés par an mais toujours en proportion de ses prestations, c'est-à-dire :

- même si on est dans sa première année de travail, mais à condition d'avoir travaillé au moins 3 mois (période d'amorçage), ou
- même si on ne s'est constitué par son travail qu'un nombre de jours de congé inférieur à 20 par son travail de l'année précédente.

Ce droit reste proportionnel aux prestations. Cela signifie qu'après 6 mois de travail, on a droit à deux semaines et ainsi de suite. La différence du système de congés « européens » avec notre système est qu'avec le système « européen » l'année en cours compte déjà. De plus le système européen peut compléter notre système. Si par exemple on a acquis avec notre système le droit à 2 semaines de congé par son travail de l'année précédente, on peut compléter avec des vacances européennes.

Qui paie quoi ?

Les congés payés européens sont payés soit par l'employeur (pour les employés) soit par la caisse de vacances (pour les ouvriers), mais ce n'est qu'une avance qui sera récupérée sur le double pécule de l'année suivante. Ce que l'on reçoit une année, on ne le reçoit plus l'année suivante.

Vacances jeunes

Si vous avez moins de 25 ans, il vaut mieux opter pour le système « vacances jeunes » indemnisées par

l'ONEM. Avec les vacances jeunes, même si vous n'avez pas travaillé l'année passée, vous avez quand même droit l'année même de votre premier emploi à quatre semaines de congé (20 jours ouvrables, sur la base d'une semaine de 5 jours).

Vous devez d'abord prendre vos jours de congé légaux, soit les congés que vous vous êtes constitués en tant que travailleur. Votre employeur vous fournira le décompte. Si par exemple vous avez été engagé en octobre 2018, votre trimestre de travail vous donne droit à 6 jours de congés légaux.

Mais vous pouvez prendre 14 jours de plus pour arriver à un total de 20 jours maximum. Des jours de congés « payés » par l'ONEM sous la forme d'une allocation de chômage. Celle-ci est calculée sur base de 65 % du salaire brut, plafonné à 2.297,90 € soit un minimum de 40,66 €/jour et un maximum de 57,45 €/jour.

Conditions

Il faut néanmoins remplir certaines conditions :

- ne pas avoir **plus de 25 ans** le 31 décembre de l'année précédente (exercice de vacances) ;
- avoir terminé ou arrêté les études durant l'exercice de vacances ;
- avoir **travaillé au moins un mois** l'année en question ;
- il faut en faire la demande et remplir un formulaire C103. Adressez-vous au service chômage de votre régionale FGTB.

Plus d'infos

➔ www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t11#h2_6

L'école est finie ! Et maintenant ?

Ça y est, la cloche a sonné, c'est la dernière. L'école est finie, et voilà l'heure — déjà — de se plonger dans l'avenir. Il est important d'être bien au courant de ses droits et obligations, afin de ne pas se mettre en difficulté.

Stage d'insertion, de quoi s'agit-il ?

Le stage d'insertion professionnelle est la période de recherche d'emploi comprise **entre ta première inscription au service régional de l'emploi (FOREM en Wallonie, Actiris à Bruxelles, ADG en Communauté germanophone et VDAB en Flandre) et l'octroi des allocations d'insertion par l'ONEM**. Il dure minimum 12 mois (310 jours) à partir de cette inscription. Pendant cette période, tu ne touches aucune allocation d'insertion ou de chômage.

Attention ! Si tu as moins de 21 ans, tu dois, au moment où tu sollicites des allocations, avoir suivi des études ouvrant le droit, mais aussi être en possession d'un diplôme, d'un certificat ou d'une attestation qui figure sur la liste des compétences de la Communauté française. Si tu ne remplis pas l'une de ces conditions, tu ne pourras pas ouvrir ton droit aux allocations d'insertion avant 21 ans (même avec un stage d'insertion accompli).

Les jeunes de plus de 25 ans ne peuvent plus s'inscrire au bénéfice des allocations d'insertion. Ce qui veut dire que si tu as 24 ans accomplis et que tu t'inscris au FOREM, tu ne pourras pas percevoir d'allocations d'insertion au terme de ton stage d'insertion de 12 mois car tu auras alors plus de 25 ans.

L'inscription comme demandeur d'emploi. Où et comment t'inscrire ?

- Au FOREM, service « accompagnement » en Région wallonne (ou dans l'une des Maisons de l'Emploi),
- à l'ADG en Communauté Germanophone,
- chez Actiris à Bruxelles,
- au VDAB si tu habites en Flandre

Tu recevras :

- une attestation d'inscription indiquant la date théorique de la fin de ton stage d'insertion. Si tu t'inscris en ligne, imprime ou enregistre cette preuve d'inscription. Tu peux calculer la date exacte de la fin de ton stage d'insertion sur le site de l'ONEM ➔ onem.be ;
- un courrier d'information qui t'indique tes obligations durant ton stage d'insertion.

Quand ?

- Lorsque que tu as terminé tes études fin juin sans seconde session, ton stage d'insertion débute le 1^{er} août. Si tu n'es pas inscrit avant le 9 août, ton stage d'insertion débute le jour de ton inscription.

- Lorsque que tu as une seconde session, le stage d'insertion débute le jour de ton inscription. Par contre, si tu dois rendre un mémoire de fin d'études, tu peux t'inscrire dès le dépôt de celui-ci.
- Lorsque tu as arrêté tes études, ton stage d'insertion débute le jour de ton inscription.
- À la fin d'une formation en alternance, le stage d'insertion débute le jour de ton inscription. Cependant, la durée du stage d'insertion dépendra de la réussite ou non de ta formation en alternance, mais également de sa durée.
- Lors d'un départ à l'étranger pour un stage ou du travail, tu n'es, dans ce cas, plus disponible sur le marché de l'emploi, mais tu peux t'inscrire, car certaines périodes de stage ou de travail à l'étranger peuvent être prises en compte lors du stage d'insertion. Pour toute question à ce sujet, contacte le FOREM*.
- Si tu ne sais pas encore si tu vas continuer des études après les vacances d'été, tu peux t'inscrire afin de préserver tes droits. Par contre, si tu décides finalement de reprendre des études, tu dois en avvertir le FOREM*. Après tes études, tu devras recommencer ton stage d'insertion à zéro, si tu entres toujours dans les conditions.

Pour éviter tout problème avec le contrôle des lois sociales, nous te conseillons de ne plus effectuer de job étudiant à partir du 1^{er} août qui suit la fin de tes études, car c'est à ce moment que ton stage d'insertion est censé prendre effet et que tu deviens officiellement demandeur d'emploi.

Pendant ton stage d'insertion, commence immédiatement ta recherche active d'emploi

- Tu seras convoqué pour réaliser un entretien avec un conseiller, qui sera ton interlocuteur principal au FOREM* durant ta recherche d'emploi. N'attends pas ta rencontre avec ton conseiller pour commencer à chercher !
- Tu dois rester disponible sur le marché de l'emploi et joignable (attention si tu pars à l'étranger ou si tu déménages, par exemple !).
- Tu dois rechercher activement un emploi (candidatures spontanées, offres d'emploi), répondre à toute invitation, convocation, proposition ou demande d'information du FOREM ou de l'ONEM.
- N'hésite pas à utiliser les divers services que le FOREM et/ou ses Maisons de l'Emploi proposent (formations, plans d'actions...). Les Jeunes FG TB peuvent aussi te soutenir dans tes démarches !

- Signale immédiatement tout changement dans ta situation personnelle (changement d'adresse, maladie, repos d'accouchement...) ou professionnelle (contrat de travail, reprise d'études).

Constitue-toi un dossier en conservant toutes tes preuves de recherche d'emploi : copies de tes lettres de candidature et de toutes les réponses reçues, attestation de présentation auprès des employeurs que tu rencontres, preuve de ton inscription dans les agences d'intérim, liste de tes rendez-vous et leurs résultats, liste de tous les contacts que tu as eus avec le FOREM, les Maisons de l'Emploi ou tout autre interlocuteur (ALE, etc.), relevé de tes rendez-vous : date, heure, personne rencontrée, firme, adresse, moyens de contact (mail, courrier, téléphone) et le résultat, même les réponses négatives.

Réussis deux évaluations pour avoir droit aux allocations

Ta recherche d'emploi sera évaluée par le FOREM au 5^e et au 10^e mois de ton stage d'insertion, puis encore après en cas d'évaluation négative. Ta convocation te parviendra par courrier simple, 10 à 15 jours ouvrables avant l'entretien de contrôle.

Attention, si tu ne peux pas te présenter à l'entretien, tu dois fournir un motif valable au FOREM.

Certains motifs sont admis (contrat de travail, prise en charge par l'INAMI, certificat médical, rendez-vous avec un employeur, mariage, naissance...), mais doivent toujours être étayés par un document officiel ou une attestation fournie dans les 5 jours ouvrables à dater de l'entretien.

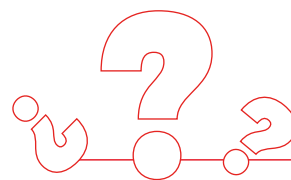
Si le motif de ton absence n'est pas admis par le FOREM ou si tu ne fournis aucun motif, tu seras cette fois re-convoqué par pli recommandé. Si cela se reproduit encore, ton absence sera alors assimilée à une évaluation négative.

Idem si tu cumules les reports, même pour des motifs admis. Au bout de la 3^e fois, tu recevras un recommandé pour te présenter au FOREM dans les 5 jours ouvrables qui suivent la fin de l'évènement. Si tu ne te présentes pas, tu subiras automatiquement une évaluation négative.

Ne prends donc pas à la légère les invitations du FOREM et surtout réagis le plus vite possible aux plis recommandés que tu reçois. Présente-toi régulièrement au FOREM avec ta carte Jobpass.

Tu devras obtenir deux évaluations positives, successives ou non, pour pouvoir bénéficier des allocations d'insertion.

Qui est qui



Lors de ton stage d'insertion, tu seras amené à côtoyer certaines institutions :

Le FOREM est le service public de l'emploi et de la formation en Wallonie. Il s'occupe des inscriptions comme demandeur d'emploi, il te conseille pour tes différentes démarches et gère également depuis peu le contrôle de ta recherche d'emploi.

L'ONEM (Office National de l'Emploi) est un organisme chargé d'appliquer et de faire respecter la législation chômage, il octroie ou pas les allocations de chômage. Tu y seras convoqué, par exemple, si tu abandonnes un emploi ou si tu es licencié, mais également pour des vérifications de changement d'adresse ou de situation familiale.

Les syndicats, en plus de verser les allocations d'insertion et de chômage, sont des organisations qui représentent, organisent et défendent les droits des travailleurs. L'inscription aux Jeunes FGFB est gratuite jusqu'à ton premier emploi ou ta première allocation d'insertion.

La CAPAC est la caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage. Elle constitue et transmet ton dossier de demande d'allocations à l'ONEM et paye ensuite tes allocations avec l'autorisation de ce dernier. Contrairement au syndicat, la CAPAC ne te défend pas, elle exécute tout simplement les décisions de l'ONEM.

En cas d'évaluation négative au cours de la 1^{ère} évaluation du 5^e mois, tu devras attendre 6 mois avant de pouvoir tenter ta chance à nouveau, tu seras donc revu au 11^e mois de ton stage d'insertion.

Si tu as de nouveau une évaluation négative au cours de la deuxième évaluation du 10^e mois, tu devras attendre 3 mois pour faire la demande et être revu au terme de ton 14^e mois de stage d'insertion. L'entretien devra se dérouler au plus tard dans les 6 mois pour éviter un impact sur tes allocations familiales.

Chaque évaluation négative à partir du 10^e mois entraîne le report de ton admission aux allocations d'insertion.

Attention : suite à la régionalisation des contrôles de disponibilité, les procédures varient selon la région où tu habites. N'hésite pas à consulter les sites du FOREM, d'ACTIRIS, d'ADG ou du VDAB pour en savoir plus. L'animateur Jeunes FGFB de ta région pourra également te renseigner et t'orienter. ■

* FOREM/ADG/Actiris/VDAB.

Le syndicat pour les jeunes : les JEUNES FGFB

Les Jeunes FGFB sont un véritable syndicat pour les jeunes. Que ce soit à propos d'un job, des allocations familiales, des études, de stages... les animateurs Jeunes FGFB sont là pour te répondre, te conseiller et te défendre. Quelle que soit ta question, n'hésite donc pas à contacter l'animateur de ta région ou le Secrétariat général des Jeunes FGFB !

Contact général : 02 506 83 92 ou par mail à jeunes@jeunes-fgfb.be

Les étudiants peuvent devenir membres gratuitement des Jeunes FGFB. En savoir plus jeunes-fgfb.be

Justice en friche cherche second souffle

Le 22 mai dernier, la FGTB Bruxelles organisait son conseil syndical (journée d'information à destination des délégués FGTB) sur le thème de la justice et de la faillite de l'état de droit.

La première partie de la matinée était consacrée à la lutte contre la délinquance financière avec en invité Michel Claise, juge d'instruction. Fait rare dans des conseils généralement animés : un silence pesant s'installait au fur et à mesure du récit du juge, les délégués présents ne s'imaginant pas l'ampleur du phénomène. Michel Claise évoquera tour à tour le carrousel TVA, le blanchiment des revenus liés à la drogue, une cybercriminalité hors de contrôle, la contrefaçon, la traite des êtres humains, en allant jusqu'au terrorisme. Pour Michel Claise, le constat est clair : « *L'entreprise illicite domine le monde* ». Si les lois et institutions internationales existent, en Belgique, c'est surtout le manque de moyens mais aussi de volonté politique qui empêchent le travail judiciaire. Avec des chiffres éloquentes : rien que sur l'arrondissement Bruxelles-Halle-Vilvorde, près de 20.000 dossiers financiers par an sont classés sans suite faute de moyens...



Au tour de Lies Michielsens (Progress Lawyers Network) de présenter les difficultés croissantes à faire valoir les droits syndicaux : dans le viseur, l'atteinte fondamentale portée au droit de grève avec la mise en place du service minimum, mais également la criminalisation des actions sociales et l'arrestation de leaders syndicaux, comme ce fut le cas avec le président de la FGTB Anvers en 2016. Dans un autre registre, la loi Peeters de flexibilisation du marché du travail et la multiplication des statuts compliquent également la défense de travailleurs : désolidarisés et isolés dans une justice compliquée, ceux-ci réfléchissent désormais à deux fois avant de se battre pour faire valoir leurs droits.

Face aux attaques, il est nécessaire d'agir. Mais comment ? Pour conclure la matinée sur une note militante, Manuella Cadelli, magistrate, est venue raconter son combat contre l'infiltration des pratiques néolibérales dans la justice. Pour la magistrate, il est primordial de communiquer, de réexpliquer les valeurs fondamentales de la justice, et surtout de démonter ce qui se cache derrière les termes attrayants (« gestion autonome », « responsabilisation », etc.) utilisés pour adoucir l'inacceptable. Avec la nécessité de jeter des ponts entre le milieu syndical et judiciaire, de faire converger les luttes pour résister et inverser le rapport de force. Nul doute que son appel aura été entendu : les militants de la FGTB Bruxelles, attentifs et fortement interpellés par les propos des différents intervenants, marquaient une volonté unanime de faire front contre les atteintes portées à la justice. Cette rencontre entre deux mondes (syndical et judiciaire) pas spécialement habitués à se côtoyer sera prolongée par d'autres rendez-vous dans les mois qui viennent. ■

”

Désolidarisés et isolés dans une justice compliquée, les travailleurs réfléchissent désormais à deux fois avant de se battre pour faire valoir leurs droits.

Lies Michielsens (Progress Lawyers Network)

Jeunes

Le travail avant l'emploi

L'été est arrivé et avec lui le dernier effort avant les vacances pour les étudiants. Vacances qui pour certains seront synonyme de travail afin de financer les études de l'année suivante. Et pour d'autres commence le parcours du combattant pour accéder au marché de l'emploi. Passage par la case FOREM, ACTIRIS, VDAB... Recherche des offres d'emploi. Visites aux agences d'intérim. Rédaction de CV, de lettres de motivation, entretiens d'embauche.

Les jeunes et le travail : tel est le thème de notre dossier.

S'ils ne comptent pas dans les chiffres de la « population active », les jeunes encore aux études n'en font pas moins partie. Chaque année, un demi-million de jeunes travaillent comme jobistes. La moitié d'entre eux via l'intérim. C'est que les études coûtent cher, surtout s'il faut « koter ». Les bourses d'études sont ridiculement basses et les conditions de revenus des parents suffisamment strictes pour en exclure les ménages dont les revenus sont moyens par le simple fait que les deux parents travaillent sans pour autant rouler sur l'or.

Selon une étude de Randstadt, l'assouplissement de la loi sur le travail étudiant qui a porté à 475 heures (au lieu de 50 jours par an) l'autorisation de travailler pour les jobistes a fait grimper la durée moyenne du travail étudiant mais l'a surtout étalée sur l'année. La société d'intérim y voit la preuve que cette flexibilisation arrange les jeunes.

Ce n'est hélas pas toujours le cas. La même étude constate en effet que :

- 17 % des étudiants interrogés travaillent pendant les heures de cours ;
- la moitié des étudiants ont été sollicités par leur employeur pour les convaincre de travailler pendant les heures de cours ;
- un étudiants sur quatre travaille également pendant la période de blocus et/ou d'examens ;
- le nombre d'étudiants qui disent travailler régulièrement en semaine est passé de 26 % en 2017 à 44 % en 2018.

Ces constats montrent à la fois l'état de nécessité qui conduit les étudiants à travailler en dehors des vacances au détriment de leurs études et l'intérêt des employeurs à les employer.

Ces jeunes sont la réserve de main-d'œuvre idéale pour les plateformes dites erronément « collaboratives » du type Uber ou Deliveroo. Ils trouvent aussi de l'emploi dans le secteur du commerce qui en use et en abuse largement plus que comme bouche-trous au point de créer une concurrence entre cette main-d'œuvre étudiante flexible, pas chère, pas organisée, et les travailleurs du secteur employés souvent à temps partiel et demandeurs sans succès d'heures complémentaires.

Ils sont aussi un « bon public » pour les sociétés d'intérim qui en font leur choux gras.

Selon le dernier rapport du Conseil supérieur de l'emploi, 656.000 personnes ont travaillé comme intérimaires en 2017, dont 248.000 étudiants (29 % du total). Une entreprise sur trois y a fait appel, pour remplacer du personnel, pour recruter ou en raison d'un pic d'activité. L'intérim a cependant l'avantage d'offrir un contrat en bonne et due forme, ce qui n'est hélas pas toujours le cas par ailleurs, sans parler du travail au noir. Toujours selon Randstadt, le nombre d'étudiants travaillant au noir oscillerait entre 15 et 20 %.

Le travail étudiant n'est pas un travail de « planqués ». On les retrouve dans beaucoup de secteurs, mais principalement dans le commerce (21 %) et l'horeca (17 %) mais aussi dans la production (11 %) la construction (3 %) et le nettoyage (3 %). Cela peut poser des problèmes de sécurité. Les jeunes de 20 à 29 ans sont en général les plus exposés aux accidents du travail. Même si cela va de pair, plus que l'âge, c'est l'ancienneté et l'expérience qui compte pour prévenir les accidents. D'où l'importance de l'accueil des jeunes dans les entreprises que nos délégués assurent justement pour éviter les accidents du travail et autres déboires.



Deliveroo veut à tout prix tenir les gêneurs à l'écart

Les travailleurs occupés dans l'économie de plateforme méritent également le respect et des conditions de travail convenables. *« Le risque est aujourd'hui que les jeunes considèrent comme 'normal et naturel' d'être exploité sur le marché de l'emploi. »*

« Des entreprises comme Deliveroo ou Uber Eats ne relèvent absolument pas de ce qu'on appelle aujourd'hui l'économie collaborative », déclare Steven Steyaert de l'Union Belge du Transport. « Sauf si l'on considère qu'il est question d'économie collaborative parce que les coursiers partagent pour ainsi dire leurs revenus, leur smartphone, leur propre sac et leurs vêtements avec leur employeur. Ils participent donc en effet aux frais. 'Economie collaborative', c'est un terme qui sonne bien... Mais il faut dire les choses comme elles sont : ce n'est rien d'autre que du capitalisme de plateforme, sur le dos des travailleurs et des coursiers. »

En tant qu'indépendant... obligatoirement !

Ces dernières années, les plateformes ont poussé comme des champignons. Deliveroo par exemple met en contact les coursiers à vélo, les restaurants et les clients. En bref : un client commande un repas. Le restaurateur prépare la commande. Le coursier Deliveroo transporte la commande du point A au point B. Deliveroo prend une commission sur chaque commande. D'autres exemples de services similaires : le service de taxi Uber qui propose également un service de coursier — Uber Eats —, TaskRabbit pour des petits boulots, ou encore AirBnb pour des nuitées.

Il est particulièrement difficile de défendre les droits de ces travailleurs. « Ils sont généralement obligés de travailler comme indépendants », explique Steven Steyaert. « Deliveroo peut modifier unilatéralement les conditions comme la rémunération, toujours vers le bas bien sûr... En tant que coursier, vous êtes totalement impuissant. Un coursier est payé à la livraison. Cela entraîne des situations dangereuses, comme dernièrement lorsqu'un coursier a slalomé entre les barrières fermées d'un passage à niveau. C'est pour eux une course contre la montre. Ça doit aller vite. »

Difficile à organiser

L'UBT essaie d'organiser les coursiers. « Je descends souvent dans la rue — ici à Gand — pour aller à la rencontre de ces travailleurs. Agir ensemble n'est évidemment pas simple. Beaucoup font cela comme job d'étudiant ou pendant quelques mois seulement. Quoi qu'il en soit tous méritent une protection. »

« L'an dernier, nous avons mené une action à Bruxelles avec les coursiers à vélo. Nous avons occupé les bâtiments de Deliveroo à Bruxelles et organisé de plus petites actions à Gand. À Bruxelles, nous avons également mis sur pied une sorte de restaurant pop-up devant les portes de Deliveroo. Chacun y avait fait livrer une commande via la plateforme concurrente Takeaway.com où la concertation sociale est organisée. Nous avons pu obtenir un entretien de courtoisie avec la

”

Plus de 10 % des coursiers exercent cette activité comme profession principale.





direction, mais nous n'en avons pas vraiment gardé un bon sentiment. Nous avons surtout eu l'impression que Deliveroo voulait à tout prix tenir les gâcheurs à l'écart. Leur seule réaction a été que les coursiers travaillent comme indépendant et que les règles sont respectées. »

« Big data »

« Deliveroo ne se soucie nullement de la concertation sociale. L'an dernier (samedi 15 juin, ndlr), à Gand, les coursiers ont fait grève pendant une heure. Cela coûte une fortune à l'entreprise, mais celle-ci le répercute tout simplement dans ses coûts. Elle préfère de temps en temps une grève, avec la perte que cela implique, que mieux rémunérer le personnel de façon structurelle. »

Les applications comme Deliveroo et Uber, mais aussi les trottinettes électriques de Lime ou Dott — qu'on voit dans les rues de Bruxelles — s'inscrivent dans la tendance mondiale des « big data ». Actuellement, il y a plus d'argent à gagner en collectant des données qu'en fournissant un service payant. En obtenant une vue sur les habitudes alimentaires et mêmes les trajets parcourus avec une trottinette électrique, les entreprises mettent la main

sur un trésor d'informations. Ces « big data » sont aujourd'hui un business de grande ampleur, qui se chiffre en milliards au niveau mondial. Si en plus ces grandes entreprises savent qui sont vos amis (Facebook) et ce que vous cherchez (Google), elles savent presque tout sur leurs utilisateurs.

Il est possible de faire autrement

L'UBT souhaite rassembler et protéger tous les coursiers à vélo. *« Avant l'été, nous mènerons encore une offensive sur le terrain. Tous les coursiers à vélo recevront une gourde de notre part, en signe de reconnaissance. Nous serons surtout à l'écoute. Pouvons-nous, en tant que syndicat, apporter une aide ? Quels sont les problèmes les plus fréquents ? L'idée que se font certains jeunes du monde du travail nous inquiète. Pour ces jeunes, c'est un premier emploi. Même si ce n'est que temporaire, ils sont directement confrontés à l'exploitation. Ils sont mal rémunérés et n'ont aucune protection sociale si ça se passe mal. C'est une situation inacceptable. Il faut absolument travailler à une CCT pour tous les coursiers et à un salaire minimum décent. Chez Cargo Velo où les travailleurs relèvent de la CCT 140.03, c'est déjà le cas. Les conditions de travail sont respectées et Cargo Velo met aussi du matériel à disposition des coursiers. Il est donc possible de faire autrement. »*



Jeunes et syndicalisme

Syndicat ? Connais pas !

Jeremy, 34 ans, frigoriste, aujourd'hui délégué chez les métallos MWB-FGTB, avait juste 19 ans quand il est venu au syndicat. Il faut dire que la « délégation », il la connaissait. À l'école il était déjà délégué de classe et c'était dans son caractère d'aider et de représenter ses camarades « de classe ». C'est ce qu'il fait encore. C'est tout naturellement qu'on lui a proposé de se présenter sur la « liste jeunes ».

Il faut dire que les jeunes au syndicat se font un peu plus rares qu'avant. L'institut de recherche syndical européen ETUI, l'a constaté dans une récente étude : en Europe, et cela se vérifie en Belgique, les membres des organisations syndicales vieillissent en même temps que la population active et la relève n'est pas toujours là. Jérémy le constate aussi : « La moyenne d'âge de mon équipe augmente ».

Grève des bus et Carapils ?

Pourquoi les jeunes ne viennent-ils pas au syndicat ? Pour Jeremy, il y a une part de responsabilité de l'école. Pour lui, l'enseignement est obsolète. En dehors du monde réel. On n'y parle pas de citoyenneté et encore moins de politique. Les syndicats ? Ni vus, ni connus. Ou alors à travers les médias qui en donnent souvent une image négative.

Nicolas et Benjamin, animateurs chez les Jeunes FGTB, le confirment. Dans les animations qu'ils organisent dans les écoles en fin de secondaire ou IFAPME à la demande des enseignants (une centaine par an quand même !), ils voient que les jeunes ne savent rien des syndicats. Pour eux c'est juste grève des bus et Carapils... Il faut dire que pour les plus jeunes, le monde du travail, c'est encore loin.

Pas pour les plus âgés aux études qui se frottent déjà au monde du travail. Ceux-là fréquentent les salons de l'emploi ou des études, les festivals musicaux. « Ils sont demandeurs d'infos sur leurs droits en tant que jobistes », dit Benjamin. Ils ont une image duale du syndicat : les casse-pieds qui font grève mais aussi ceux qui ont conquis les droits sociaux et défendent les travailleurs. Ils n'imaginent cependant même pas l'iceberg de négociation à tous les niveaux qu'il y a sous le sommet visible de l'action syndicale.

Pour corriger ce déficit d'image, « Il faut vraiment que les syndicats se modernisent » dit Jeremy. Ils doivent être plus présents dans les écoles, informer sur la législation sociale, par exemple, investir davantage les manifestations

culturelles, les concerts, les réseaux sociaux. Les jeunes FGTB le font mais il faudrait investir plus dans cette direction.

Au niveau du travail syndical dans les entreprises aussi, il faudrait faire davantage confiance aux jeunes. La génération (de délégués) qui s'en va doit mieux transmettre son expérience. Mais aussi profiter de celle des jeunes. Comprendre que le monde a changé, que la réalité des jeunes est différente. « Il y a de bonnes choses à prendre dans toutes les générations » dit Jérémy.

Pourquoi se démener ?

Pour Jeremy, les jeunes travailleurs n'ont plus la même vision du travail que leurs aînés. Ils constatent la difficulté de trouver un premier emploi et la précarisation du travail. Ils constatent dans leur entourage que se tuer au travail n'est pas récompensé. Parents victimes de restructurations, de licenciement collectifs ou pas, stress, petits boulots, salaire minimum... Est-ce que ça vaut vraiment la peine de se démener ? À partir du moment où la valeur travail n'est plus centrale, le rôle de ceux qui la portent et la défendent devient lui aussi accessoire. Et puis Les jeunes se désintéressent de la politique ou n'ont pas confiance en ses représentants. Le syndicat est comme la social-démocratie en général, victime de ce désamour et de l'image passéiste qui ressort du combat qu'ils portent pour défendre les acquis sociaux, la sécu, etc. Victimes sans doute de l'immense aspiration au changement qui pour ceux qui la ressentent ne va pas assez vite.



”

Les jeunes n'imaginent même pas l'iceberg de négociation à tous les niveaux qu'il y a sous le sommet visible de l'action syndicale.

Benjamin, animateur chez les Jeunes FGTB

Étudiants

Attention aux abus

En 2016, le gouvernement s'attaquait au travail étudiant. Il n'est depuis lors plus question d'une limite de 50 jours par an, mais de 475 heures sur base annuelle. La FGTB a signalé dès le début une augmentation de la concurrence entre les étudiants jobistes et les travailleurs fixes et une flexibilité insoutenable pour les jeunes concernés.

Aucun accent spécifique n'est mis sur les périodes de vacances, ces heures peuvent donc être prestées à n'importe quelle période de l'année.

Une conversion en heures induit pour les étudiants d'être appelés à travailler quelques heures seulement, selon le bon vouloir de l'employeur, d'accumuler des « heures vides » impayées entre deux périodes et d'être appelés à travailler tôt le matin ou tard le soir. Cette mesure ouvre la porte aux abus des employeurs et au recours massif à une main d'œuvre estudiantine bon marché. Les étudiants deviennent une main d'œuvre flexible jetable qui peut être sollicitée à tout moment au détriment des travailleurs réguliers.



”

Jean-Jacques Lamotte, délégué SETCA, Delhaize Bruxelles

Dans la grande distribution, l'emploi étudiant n'est évidemment pas rare, et c'est tant mieux pour les jeunes qui cherchent à se faire un peu d'argent. Toutefois, le système actuel vient mettre à mal l'équilibre entre ces jobistes et les travailleurs réguliers. En tant que délégué, Jean-Jacques Lamotte nous en parle.

« Dans le commerce, et je précise, pas seulement chez Delhaize, la situation s'est dégradée depuis l'élargissement des heures de travail. Les étudiants peuvent être appelés à tout moment, dans la précipitation... Tout ce qui n'a pas été accepté dans le cadre des flexi-jobs, on l'applique aux étudiants. »

Les abus sont nombreux, et les méthodes, contestables. « Si une personne est absente, on contacte les étudiants, même pendant les heures de cours. Le premier qui répond a la place. Ça met de la pression sur les jeunes, à un moment où ils sont supposés étudier. Il existe des systèmes de recrutement via Whatsapp, où le responsable du magasin poste un message du style 'besoin d'un étudiant pendant 4 heures', et là encore c'est le premier qui répond qui l'a. On est dans une telle précipitation qu'il est arrivé que les jeunes arrivent, travaillent, et que les responsables oublient même de leur faire signer un contrat. Nous sommes intervenus plusieurs fois pour faire respecter la législation. Les étudiants ne sont pas des marionnettes... Autrefois, ils obtenaient des contrats de deux semaines, ou un mois, pendant les vacances. Là c'est 2, 3 jours. On voit des jeunes différents arriver tous les jours, ils ont 16-17 ans.

On les reçoit, on les met au boulot et voilà. Ce n'est pas comme ça qu'il faut accueillir ces adolescents. On oublie l'importance de l'encadrement pour ces gens qui entrent à peine dans le monde du travail. »

L'afflux incessant des étudiants dans les magasins a des conséquences sur les travailleurs réguliers. La délégation de Delhaize Bruxelles a donc mené des actions pour obtenir des contrats plus solides. « Toute la semaine, tous les jours, on voyait plus d'étudiants que de CDD ou de CDR. Nous sommes intervenus et avons obtenus des résultats. Après plusieurs semaines d'absence d'un travailleur, par exemple, nous souhaitons que l'on engage une personne en contrat de remplacement ou CDD, plutôt que de voir défiler les étudiants, qui sont évidemment moins chers. On ne blâme pas les étudiants. La loi n'a pas posé de barrières correctes, mais on ne tient pas ces ados pour responsables de ces situations. Ils ont besoin d'argent, donc ils viennent travailler. On est d'accord avec ça, mais pas si ça porte préjudice à l'emploi régulier, qui peut revenir à des gens qui sont au chômage ou au CPAS. »

Les étudiants ne sont pas des marionnettes...

Si Jean-Jacques Lamotte estime que des améliorations ont pu être obtenues dans son entreprise, il sait qu'il reste beaucoup à faire. « La flexibilité à outrance, c'est la règle dans les magasins, et je sais que c'est encore pire dans d'autres enseignes. »

Étudiants jobistes

Un bon accueil
pour leur sécurité

”

Serge, délégué CG

On accueille les intérimaires
dès le 1^{er} jour pour tout
bien leur expliquer

Serge est délégué FGTB pour la Centrale Générale. Il travaille chez MNC, entreprise chimique en région germanophone près de Verviers. Dans cette entreprise, beaucoup de productions sont saisonnières, ce qui implique des pics de travail et un recours fréquent à un appoint d'intérimaires. Sauf qu'en région germanophone, c'est presque le plein emploi et qu'il faut donc recruter en Wallonie francophone. Ce sont beaucoup de jeunes qui entrent dans les programmes de promotion de l'emploi.

Chaque nouvel intérimaire qui entre, Serge ou un autre délégué FGTB va le trouver dès le premier jour à son poste de travail pour l'accueillir, « à la limite avant son chef. À chaque machine, on lui explique de A à Z la description de son poste. Ce qu'il peut faire et ne peut pas faire. On lui fournit tout ce qui est nécessaire comme moyens de protection individuels (casque, chaussures de sécurité, etc.) ».

L'âge moyen dans l'entreprise est de 45 ans et l'ancienneté moyenne de 13 ans. On essaie de rajeunir les effectifs. On a constaté qu'il y a un gros turn over chez les jeunes alors que les plus anciens sont plus stables et ils profitent aussi des plans impulsion. On essaie dans l'entreprise d'embaucher plus de femmes. Celles qui entrent sont très souvent jeunes.

On vient de mettre en place une « formation aptitude ». Il s'agit d'organiser pour les intérimaires et les nouveaux venus, une visite d'un jour dans l'entreprise par groupe d'un vingtaine. On leur explique tout ce qu'on fait, les conditions de travail, etc. de sorte qu'ils aient une idée précise du travail et peuvent se rendre compte si ce travail leur convient ou pas du tout. L'objectif étant que ceux qui sont motivés soient engagés car l'employeur a aussi besoin d'une main d'œuvre stable.

Un job étudiant est une belle opportunité pour les jeunes d'acquérir de l'expérience. Il est important de rappeler que les jobistes ont les mêmes droits que les autres travailleurs.

Un job étudiant est une belle opportunité pour les jeunes d'acquérir de l'expérience. Mais il arrive que certains jobistes rencontrent des difficultés ou ne perçoivent pas le salaire qui leur est dû. De plus, ils sont parfois perçus comme des concurrents par les autres travailleurs de l'entreprise. Un bon accueil de ces étudiants est donc très important.

L'accueil, une étape importante

Les délégués et leurs collègues ont un rôle essentiel à jouer en leur expliquant leurs droits et en vérifiant si leur contrat est en bonne et due forme.

Compte tenu de leur présence temporaire dans l'entreprise, de leur manque d'expérience professionnelle et de leur jeune âge, ils peuvent présenter assez rapidement un risque sur le poste de travail. Les données statistiques révèlent d'ailleurs que les jobistes sont plus fréquemment les victimes d'un accident du travail que les autres catégories de travailleurs. Aussi nos délégués veillent-ils à ce que les jobistes disposent de tous les moyens de protection auxquels ont droit les autres travailleurs (vêtements de protection individuels, etc.).

Des droits identiques
aux travailleurs habituels

Les Jeunes FGTB ➔ jeunes-fgtb.be mettent à disposition des étudiants et des délégués une brochure très intéressante pour s'assurer que l'emploi de ces jeunes soit respecté et qu'ils travaillent dans des conditions sûres. On y rappelle une règle importante : les étudiants jobistes sont des travailleurs comme les autres et disposent des mêmes droits que les travailleurs habituels. ■

Coiffure

Réduire les risques au travail grâce à un outil en ligne

Chaque métier a ses propres risques et ses mesures de prévention. Le secteur de la coiffure ne fait pas exception. Dans le but de soutenir les coiffeurs et les coiffeuses, l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) a développé un outil en ligne, gratuit et à disposition de tous : OIRA.

Toute entreprise d'au moins un salarié a l'obligation de veiller à la sécurité de ses employés. Pour ce faire, elle doit mettre en place des « mesures de prévention » adaptées à son secteur d'activité, dans le but d'améliorer leur bien-être sur leur lieu de travail, et d'éviter les accidents de travail.

Des réponses précises

Sur le terrain, on constate que les professionnels sont souvent confrontés à des questions sans réponses : *quelles sont les positions et les gestes les plus adaptés à mon travail et à ma santé ? Est-ce que je connais suffisamment les produits de coloration que j'utilise ? Dans quels cas dois-je porter des gants ?* Toutes ces interrogations ont en fait des réponses précises, qui permettent d'assurer des conditions de travail saines et sans risques. Ces informations sont aujourd'hui regroupées dans un outil intuitif et accessible à tous : OIRA.

Un outil facile

L'outil OIRA présente de nombreux avantages pour les petites entreprises : en effet, des professionnels du secteur de la coiffure se sont eux-mêmes impliqués dans son développement pour en faire l'outil privilégié des coiffeurs, et parfaitement adapté au secteur de la coiffure. OIRA propose des méthodes de prévention adaptées à chaque salon, quelle que soit sa taille.

En d'autres termes, OIRA est une interface web sur laquelle il suffit de se créer un profil, et de répondre à une liste de questions, pour obtenir une estimation de sa situation.

Que son problème soit intervenu dans le cadre du salon ou qu'il soit personnel, le professionnel de la coiffure est en mesure d'y trouver facilement une solution.

De plus, OIRA regroupe également différentes sources d'information sur les questions de santé et de sécurité des différents secteurs professionnels déjà développés.



Un accès facile

Accédez à l'outil OIRA en quelques clics ➔ www.oiraproject.eu
rubrique OIRA et Outils.

Respect

LafargeHolcim ne peut pas être au-dessus des lois

Du respect pour les travailleurs du monde entier. Tel était l'appel lancé par nos militants aux actionnaires de LafargeHolcim réunis à Dündorf (Suisse) pour leur assemblée générale annuelle le 15 mai dernier. Depuis trop longtemps, la multinationale du ciment ignore les législations et directives en matière de concertation, de santé et de sécurité des travailleurs. Pour les travailleurs, il était nécessaire d'informer les actionnaires de ces abus. Leur appel a fait mouche.

À l'occasion du Conseil d'Administration de LafargeHolcim, des représentants de la Centrale Générale - FGTB et d'IndustriALL Global Union ont distribué des tracts auprès des actionnaires de la multinationale du ciment pour les informer du manque de respect de l'entreprise vis-à-vis de ses travailleurs à travers le monde. Non-respect de la consultation au sein des Comités d'Entreprise Européens, concertation sociale bafouée, réduction des coûts via la mise en place d'un plan social ou la cession d'actifs, comportements abusifs de certains managers... Les travailleurs en ont marre.

Un ras-le-bol que n'a pas manqué de renouveler Christelle Pilette, déléguée employée de notre centrale, lors de son intervention devant l'ensemble des actionnaires de la multinationale.

”

Nous voulons que LafargeHolcim respecte les directives européennes sur l'information et la consultation par rapport au CoEE et à ses salariés avant de prendre des décisions qui ont des conséquences sur les hommes et les femmes qui travaillent pour eux. Des mesures drastiques doivent être prises contre le harcèlement au travail et en faveur de l'égalité des genres.

Sous-traitant n'est pas sous-travailleur

L'action des militants de notre centrale a fait mouche : un actionnaire a pris la parole lors du CA et s'est dit choqué des agissements du groupe. Il a également mis le doigt sur le fait que les accidents concernent principalement les sous-traitants l'a également interpellé. Il s'est adressé aux membres du Conseil d'Administration leur demandant s'ils considéraient ces travailleurs comme des travailleurs de « seconde catégorie ».

Lors de l'assemblée, les militants ont tenté d'ouvrir les yeux des actionnaires de LafargeHolcim sur leur quotidien en tant que travailleur. Reste à voir si la prise de conscience prendra le pas sur l'attrait pour les dividendes. La multinationale du ciment doit urgemment remettre en question sa politique et faire preuve de respect envers ses travailleurs et la concertation sociale. Militants et syndicats ne resteront pas sans broncher face à cette situation.

Des représentants de la Centrale Générale - FGTB et d'IndustriALL Global Union ont profité du Conseil d'Administration de LafargeHolcim pour réclamer plus de respect envers les travailleurs à travers le monde.



**International
Justice Day**

Plus de
respect
pour les
travailleurs
du
nettoyage
et du
gardiennage

Traditionnellement, le 15 juin se déroule l'International Justice Day. Cette journée a pour objectif de mettre en lumière le respect que méritent les travailleuses et travailleurs du nettoyage et du gardiennage.

À juste titre ! Leur travail est loin d'être évident. Ils travaillent dans l'ombre, souvent en dehors des heures habituelles de travail. En clair, personne ne remarque à quel point ils méritent notre reconnaissance.

Reconnaissance qu'ils ne reçoivent certainement pas lorsqu'il s'agit des conditions de travail. Ils doivent se débrouiller avec des contrats précaires, des salaires très bas et des horaires de travail irréguliers qui compliquent leur vie privée.

Ca suffit ! Les travailleurs du nettoyage et du gardiennage méritent plus de respect et de reconnaissance. Ils font un travail indispensable et nous devons nous battre pour améliorer leurs conditions de travail.

La Centrale Générale

FGTB
Centrale Générale
Ensemble, on est plus forts

Chimie



La concertation sociale, facteur de réussite dans la numérisation

La numérisation pourrait grandement modifier le visage du secteur de la chimie dans les cinq années à venir. Cependant, de nombreuses entreprises européennes ne sont pas encore prêtes pour cette transition. Et une étude européenne démontre que ce n'est pas sans conséquences pour les travailleurs.

Quels changements attendent l'industrie chimique ? Quel sera l'impact de la numérisation sur les travailleurs ? Et à quel point les entreprises sont-elles déjà mures sur le plan numérique ? Autant de questions qui ont fait l'objet d'une étude de la fédération européenne des employeurs de la chimie (ECEG) et de la fédération européenne des syndicats, IndustriALL.

La révolution numérique dans sa 2^e phase

Bien que le secteur ait déjà franchi quelques pas dans l'ère du numérique, les petites entreprises n'en sont encore qu'à leurs balbutiements. Une deuxième vague, qui pourrait creuser encore davantage ces différences, frappe déjà à la porte. « C'est le sentiment des travailleurs », déclare Maike Niggemann, conseillère politique chez IndustriALL Europe. « Les connaissances et les qualifications requises évoluent dans la chimie, mais le savoir-faire numérique de nombreux travailleurs et les programmes de formation des entreprises ne sont pas à la hauteur des attentes. »

Concertation sociale nécessaire

Les conventions collectives de travail devront progressivement prendre en considération les conséquences de la numérisation telles que le stress croissant ou la demande de flexibilité. « Comme le souligne cette étude conjointe, la concertation sociale a un rôle essentiel à jouer en ce qui concerne la modernisation mais aussi pour soutenir, à court terme, le personnel dans la poursuite de la numérisation des entreprises », conclut Maike. ■

Point de vue

Bientôt les congés, merci les grevistes, merci les utopistes...

Dans les prochaines semaines, les congés payés fêteront leurs 83 ans. Si ce droit semble aujourd'hui couler de source, il est important de se rappeler qu'il est le fruit d'une lutte acharnée de femmes et d'hommes ayant décidé de penser en dehors du cadre imposé par leur époque.

Le premier enseignement est que, y compris face à des gouvernements à participation de « Gauche », seule la lutte sociale permet d'arracher des avancées sur le patronat. Sans la lutte soutenue par un mouvement de grève, même le gouvernement du Front Populaire en France n'aurait pu imposer au patronat une telle concession. Le mouvement social ne peut se permettre de se cacher, consciemment ou inconsciemment, derrière la participation gouvernementale de partis se revendiquant proches de lui pour freiner la dynamique de lutte sociale.

Dans ce cadre, et à quelques jours d'une mobilisation importante en marge du procès du Président de la FGTB Anvers, la sauvegarde et le renforcement de la liberté syndicale d'action constituent également un élément déterminant.

Le second enseignement à tirer est de se pencher sur notre capacité à construire notre réflexion et nos revendications à contre-courant du cadre imposé par ceux qui ont intérêt à ce que rien ne change. Le mouvement social semble aujourd'hui enfermé dans la matrice de réflexion imposée par la droite et éprouve bien des peines à en sortir.

Nos conquêtes sociales ont été forgées par ces femmes et ces hommes, qui ont décidé de sortir de ce carcan et ce malgré les menaces et mises en gardes des conservateurs et des soi-disant pragmatiques de l'époque. N'hurlaient-ils pas au même moment que ces utopistes, ces irresponsables, allaient faire couler l'économie ?

Aujourd'hui, nous semblons ne plus avoir l'ambition de pousser l'ensemble du monde du travail à sortir du cadre : que l'on appelle cela économie de marché, coût du travail, privatisations, concurrence, traités européens ou règle d'or. Trop souvent nous construisons nos revendications avec le pied sur le frein, en imaginant déjà nos positions de repli.

Certains diront que tout était à construire à l'époque et que les choses ne vont pas certainement en s'améliorant pour le camp progressiste. Mais rien n'était facile non plus en 1936, la crise de '29 n'avait pas fini de faire des dégâts et une grande partie de l'Europe basculait dans le fascisme. Tiens, Tiens...

Pour éviter de revivre cette histoire et relancer notre mouvement, le seul chemin c'est celui tracé par tous ceux qui ont choisi de rendre possible ce qui semblait impossible. C'est ce chemin que nous devons avant tout retrouver si nous voulons continuer à jouer le rôle qui est le nôtre. Celui de principal moteur du progrès social...

Seule la lutte sociale permet d'arracher des avancées sur le patronat.

Hillal Sor, Secrétaire général

Rétroacte. Aux origines de cette avancée, l'agitation sociale des années '30 causée par la grande dépression économique. Suite à la montée de l'extrême-droite et au taux de chômage élevé, des mouvements s'organisent. En juin, les dockers du port d'Anvers partent en grève et le mouvement devient rapidement national suivi par les Métallos et les mineurs. Les ouvriers revendiquent un revenu minimum, la semaine des 40 heures, mais aussi les premiers congés payés.

Secoué par ce mouvement d'une ampleur historique, le Gouvernement belge suivra l'exemple initié un peu plus tôt par le gouvernement de Front populaire en France en votant la première loi instaurant les congés payés : les vacances et les loisirs jusqu'alors réservés à quelques catégories sociales aisées et professions spécifiques sont désormais aussi à la portée des ouvriers.

Une situation bien similaire à ce que nous connaissons aujourd'hui dans son contexte mais très différente en ce qui concerne la dynamique sociale revendicative.

Pour autant, beaucoup d'enseignements sur la situation actuelle sont à tirer de l'histoire de cette magnifique conquête sociale.

Deux de ces enseignements sont clairement des piliers sur lesquels les mouvements sociaux doivent se pencher pour relancer une dynamique forte de progrès et de conquête.

Carte blanche

Au revoir Abel et... à bientôt Camarade !

Le Camarade Abel Gonzalez, permanent syndical, quitte notre organisation après de nombreuses années vouées à son syndicat. Il redevient un militant de base, toujours aussi attaché à la FGTB, avec ce même enthousiasme qui le caractérise. Nous lui avons donné la parole.



Abel a démarré son parcours syndical chez United Energy (fabricant de batteries) où il est embauché juste après ses études. En 1986, il devient délégué suppléant au Conseil d'Entreprise, puis est élu effectif en '91 et désigné délégué syndical grâce à son ami Jean Valis qui a tout de suite remarqué son potentiel. Une longue amitié va naître, renforcée par les combats syndicaux, et qui se poursuivra jusqu'à aujourd'hui. Avec son ami Jean et toute l'équipe syndicale, les Métallos seront largement majoritaires dans l'entreprise, obtenant un score « stalinien » à chaque élection jusqu'à la fermeture en 2001. Conscientisé politiquement à gauche très tôt avant de devenir représentant des travailleurs, c'est naturellement que son choix se porte sur la FGTB. « *Pour changer la société, il fallait être dans le syndicat et bien sûr dans un syndicat de gauche comme la FGTB* » précise-t-il.

À la fermeture de l'entreprise, le regretté Paul Binje, alors président de la Fédération du Brabant, lui propose de postuler en tant que secrétaire syndical. Abel a beaucoup apprécié Paul, notamment en raison de sa rigueur au travail, de son militantisme, de son engagement social et de ses convictions humanistes. Il devient alors secrétaire syndical en 2003 où dès le départ, il a bénéficié de l'importante aide et expériences de Manuel Castro et Yves Beatse, président et vice-président de la Fédération jusqu'en 2018.

Abel est convaincu que, pour changer la société dans laquelle nous vivons, il faut bien la comprendre en ayant les outils adéquats. La formation syndicale a toujours été un cheval de bataille et ce n'est donc pas un hasard s'il a été animateur syndical à Melreux et à l'interrégionale de Bruxelles, avant d'être permanent.

Parmi les luttes syndicales, la plus marquante est celle menée dans l'entreprise FIAT où la direction voulait licencier toute la délégation. Le pire a été évité grâce à la solidarité et l'abnégation des travailleurs et des autres entreprises Métallos. À côté de ces moments difficiles, il y a de nombreuses satisfactions syndicales, que ce soit suite aux acquis obtenus chez Spie, Autovision, Plastic Ominium... ou à l'installation de nouvelles délégations combatives comme celle de Feneko.

Marxiste convaincu, il s'est battu et continuera à se battre pour un autre système que celui prôné par le capitalisme qui a le vent en poupe en ces temps compliqués pour le monde du travail. Le néo-libéralisme débridé des années '80 a changé les mentalités en profondeur, avec moins de solidarité et davantage d'individualisme. Après cinq années du gouvernement Michel, les travailleurs et les plus démunis ont été la cible de leurs mesures antisociales avec la complicité du patronat, totalement décomplexé et arrogant.

Ce sont avant tout des hommes et des femmes qui font une organisation syndicale. En tant que secrétaire, il a vécu une merveilleuse expérience humaine et militante avec ses collègues directs Jean-Paul, Grégory, Saïd et le personnel de la Fédération qu'il a énormément appréciée. Mais aussi avec les délégués qu'il a côtoyés régulièrement et dont il a toujours été proche en leur apportant le soutien attendu, sans jamais déroger à ses principes, ni rien imposer. « *Dans le combat interne de l'entreprise, j'ai toujours soutenu la position des délégués. Après leur avoir donné les différents éléments, ce sont eux qui prenaient la décision finale.* »

Quant à sa vision syndicale, le camarade répond fermement et sans hésiter : « *Un syndicat doit être politiquement indépendant. Il faut également apporter un grand soutien aux délégués car aujourd'hui, être délégué est plus difficile qu'il y a 30 ans.* ». Sans oublier, les services administratifs et juridiques nécessaires pour servir au mieux l'affilié, en gardant toujours fermement ses convictions ancrées à gauche.

C'est avec sérénité et le sentiment du devoir accompli qu'il va démarrer un nouveau chapitre dans sa vie, sans pour autant cesser de militer aux côtés de ses camarades. C'est certain, nous le reverrons rapidement. Il part rassuré en sachant que la Fédération du Brabant est entre de bonnes mains avec Najjar Lahouari et Philippe Genin, respectivement président et vice-président.

Abel conclut cet entretien par ces mots : « *Celui qui se bat peut perdre, celui qui ne se bat pas a déjà perdu. Cela a toujours été mon fil conducteur* ». Fil Rouge bien évidemment. À bientôt Camarade ! ■



Bike to the future avec le syndicat des coursiers à vélo !



Vous travaillez comme coursier à vélo. Vous livrez des repas et des colis à vélo. L'entreprise pour laquelle vous travaillez n'est pas propriétaire des marchandises que vous transportez.

Coursier à vélo, vous engagez une course contre la montre, affrontant pluies et vents, zigzaguant entre les autos, bravant les embouteillages. Vous faites tout votre possible pour livrer le colis ou le lunch à temps chez le client. Car le client est roi et le temps c'est de l'argent.

Mais... recevez-vous ce à quoi vous avez droit ? Un salaire décent ? Des vêtements appropriés ? Un vélo en bon état ? Une bonne assurance ? Ou êtes-vous (obligé de travailler comme) freelance ? Faites-le nous savoir !

L'UBT défend vos droits. Ensemble avec vous, nous luttons pour améliorer les conditions de travail de tous les coursiers à vélo.

Contactez-nous

 www.coursieravelo.org

 info@coursieravelo.org

 UBT-FGTB Transport & Logistique

Saviez-vous que ?

- Peu importe l'entreprise pour laquelle vous travaillez, Deliveroo, Uber Eats, DHL, Cargovelo... vous pouvez toujours nous soumettre vos questions ou problèmes.
- Si vous travaillez à temps plein comme coursier à vélo et que vous êtes membre de l'UBT, vous avez droit à une prime syndicale, c'est-à-dire le remboursement d'une partie de votre cotisation syndicale. Si vous avez un contrat à mi-temps, vous ne payez qu'une demi-cotisation syndicale et vous avez droit à une prime syndicale au prorata.
- Grâce à nos réseaux sociaux, notre site internet et notre trimestriel 'be motion', nous vous informons des changements intervenus dans la législation ou dans les conditions de travail et de salaire des coursiers à vélo.
- L'UBT organise pendant les mois d'été des events pop-up pour les coursiers à vélo. Checkez nos réseaux sociaux pour savoir où et quand.

L'UBT vous informe sur

- les salaires minimums dans le secteur du transport de marchandises pour compte de tiers, c'est-à-dire la commission paritaire dont devrait relever votre employeur selon la loi ;
- le statut sous lequel vous travaillez pour votre employeur ;
- les délais de préavis en cas de licenciement ;
- la prime syndicale ;
- les frais de transport ;
- les allocations familiales, les bourses d'étude, etc.

L'UBT Transport routier & Logistique mène des actions dans votre secteur également !

L'UBT se bat depuis des années déjà pour les droits des coursiers à vélo. Nous dénonçons le fait que les coursiers à vélo soient inscrits comme faux indépendants ; qu'on trompe les étudiants qui perdent le droit aux allocations familiales et/ou à une bourse d'étude parce qu'on ne les informe pas correctement ; que l'on prétende que le revenu complémentaire des coursiers à vélo est immunisé à l'impôt, contrairement à la position de l'administration fiscale.

Nous voulons que les coursiers à vélo reçoivent ce à quoi ils ont droit, c'est-à-dire les conditions de salaire et de travail de la commission paritaire du transport de marchandises et logistique (la CP 140.03), donc les salaires minimums en vigueur dans le secteur, mais aussi d'autres avantages comme une assurance hospitalisation, une prime de fin d'année, la pension du deuxième pilier, une bonne assurance contre les accidents du travail...

L'UBT exige aussi que les entreprises de coursiers à vélo mettent un équipement de base à la disposition de leurs travailleurs, à savoir au minimum un casque de vélo et des vêtements de protection. Pour nous, la sécurité est une priorité !

En cas de problèmes, nous intervenons auprès de votre employeur pour défendre vos droits. Au besoin, nous allons même au tribunal (du travail) pour vous défendre.



Manque de places et de confort sur les parkings autoroutiers

Un danger pour la sécurité routière



98 % des routiers ne trouvaient pas de place pour se reposer le long des autoroutes. 90 % de ces chauffeurs ne se sentent pas en sécurité. Et 85 % dénoncent la qualité médiocre des parkings.

Voilà les résultats de l'enquête de terrain de l'UBT et de notre enquête en ligne complétée par plus de 1000 chauffeurs de poids lourd.

L'UBT-FGTB a publié son premier livre noir sur les parkings autoroutiers en 2007. La conclusion était qu'il y avait un manque de places, de confort et de sécurité !

En 2019 nous avons refait l'exercice pour la huitième fois, même si nous avions la conviction que notre enquête ne nous réserverait pas de surprises. Nous ne nous sommes pas trompés !

Plus de 95 % des chauffeurs trouvent qu'il n'y a pas assez de places pour se reposer le long des autoroutes et 98% des routiers ont déjà été confrontés à des parkings complets. ■

Voulez-vous connaître les détails de notre enquête ?

Consultez notre huitième livre noir sur les parkings autoroutiers belges en cliquant sur ➔ <https://tinyurl.com/UBT-livre-parking-2019>

Situation syndicale en Colombie

Menaces, intimidations et meurtres

Rappel de la situation politique en Colombie

Depuis des années, les syndicats colombiens sont victimes de nombreuses menaces, intimidations et violences allant parfois jusqu'au meurtre ! Depuis mai 2018, on dénombre 4 assassinats de travailleurs chez Nestlé Colombie, l'entreprise la plus touchée par ces violences. Ces travailleurs étaient des affiliés du Syndicat National des Travailleurs du secteur agroalimentaire (SINALTRAINAL). Ces assassinats ont eu lieu durant les négociations syndicales menées par SINALTRAINAL, partenaire de la FGTB HORVAL. Le dernier assassinat en date est celui de Brian Eduardo Ceballos Torres tué par balles par des inconnus à moto. Il était affilié à SINALTRAINAL et travaillait pour l'entreprise Nestlé Colombie depuis plusieurs années.

Au total, depuis 1986, ce sont 18 syndicalistes employés de la société Nestlé qui ont été assassinés dans des circonstances abjectes. L'organisation syndicale SINALTRAINAL est régulièrement victime de menaces de mort par tracts, SMS, poursuites de dirigeants, enlèvements, tentatives de meurtres.

”

Malgré les réformes prévues et les accords signés, les menaces, les disparitions, la violence et la mort de défenseurs, de syndicalistes et de leaders (...) continuent et s'amplifient depuis l'élection du Président de droite Iván Duque.

Ceci est la preuve irréfutable de l'hostilité existante envers les organisations syndicales en Colombie. Pourtant, l'entreprise Nestlé n'a jamais réagi pour assurer la protection des travailleurs.

En 2016, un accord de paix est conclu avec les Forces armées révolutionnaires de Colombie (FARC). Cet accord de paix signifiait la fin de 53 ans de conflits armés. Ces changements entamés en Colombie pourraient prouver la volonté d'avancer vers un état plus démocratique. Malheureusement, les intentions ne sont pas toujours mises en pratique. Pour parvenir à de réelles avancées, il est déterminant de continuer le renforcement et l'appui aux mouvements sociaux (syndicats, organisations communautaires, paysans sans terres, déplacés, etc.) dans les différents territoires et au niveau national pour qu'ils puissent participer, s'exprimer, s'appropriier ces nouveaux espaces sociaux et politiques qui devaient se mettre en place.

Le revers de la médaille est que malgré les réformes prévues et les accords signés, les menaces, les disparitions, la violence et la mort de défenseurs, de syndicalistes et de leaders ainsi que la stigmatisation des organisations sociales continuent et s'amplifient depuis l'élection du Président de droite Iván Duque.

Rencontre avec Nestlé Belgique

Ce lundi 3 juin, des responsables syndicaux de la FGTB HORVAL, des syndicats colombiens SINALTRAINAL et USTIAM et notre partenaire, l'ONG Solsoc, ont rencontré la direction de Nestlé sur le site de Valvert à Etalle. L'objectif était de dénoncer la situation que subissent les syndicalistes mais aussi l'ensemble des leaders sociaux de gauche en Colombie.

La direction belge du groupe s'est montrée interpellée par les discours des syndicalistes colombiens. Elle leur apporte son soutien et s'est engagée à relayer les informations au groupe Nestlé mondial nous assurant que les valeurs de l'entreprise s'opposent fermement à tout acte de violence vis-à-vis de son personnel.

En 2020, une délégation syndicale se rendra en Colombie. Une rencontre avec la direction de Nestlé Colombie sera sollicitée. Faire le point sur la situation sociale et la protection des délégués nous semble indispensable. Aujourd'hui, Nestlé Belgique nous a envoyé un message éthique et ouvert. En 2020, sur le terrain, le discours sera confronté à la réalité.



Négociations sectorielles

Industrie alimentaire : faisons le point !

Pour rappel, la FGTB a rejeté l'AIP notamment parce que la marge de 1,1 % était jugée insuffisante. Pour les négociations sectorielles, le dernier cadeau du gouvernement démissionnaire **MR-NVA** est une marge salariale de 1,1 %. Dans ce contexte, il est très difficile de conclure un bon accord pour les travailleurs de l'industrie alimentaire.

Les patrons, donc FEVIA, abusent du dernier cadeau gouvernemental. Ils veulent TOUT mettre dans la marge salariale, même l'augmentation du deuxième pilier. La Loi de '96, qui nous impose la norme salariale de 1,1 %, permet pourtant d'exclure le deuxième pilier, mais apparemment FEVIA estime que seuls les travailleurs doivent respecter la loi. La réponse à toutes nos autres revendications, comme une augmentation salariale forfaitaire ou un durcissement des règles relatives au travail intérimaire, était la même : NON.

Cerise sur le gâteau, les patrons, FEVIA, voudraient « encadrer » les actions syndicales, on doit entendre, mettre sous tutelle NOTRE DROIT DE GRÈVE. La FGTB-HORVAL veut négocier mais, elle a déjà prévenu : si on n'écoute pas les travailleurs, leur parole se fera entendre autrement !

En résumé, dans un cadre de négociation très encadré, le PATRONAT joue la provocation. On s'en rend compte, arriver à un accord correct, sera très compliqué.

Nous attendons le round suivant et nous espérons que FEVIA adoptera une attitude plus constructive, sinon, nous aurons une alternative, courber l'échine et accepter les miettes que les patrons veulent nous donner ou nous préparer à mener des actions dans les entreprises. Le choix est aujourd'hui chez FEVIA.

Secteurs verts

Les négociations sectorielles ont commencé dans les secteurs de l'agriculture (CP 144), de l'horticulture (CP 145) et des entreprises des travaux techniques agricoles et horticoles (CP 132).

Comme d'habitude, nous avons essayé d'introduire autant que possible des cahiers de revendications semblables dans les différents secteurs verts. Ci-dessous nous faisons le point.

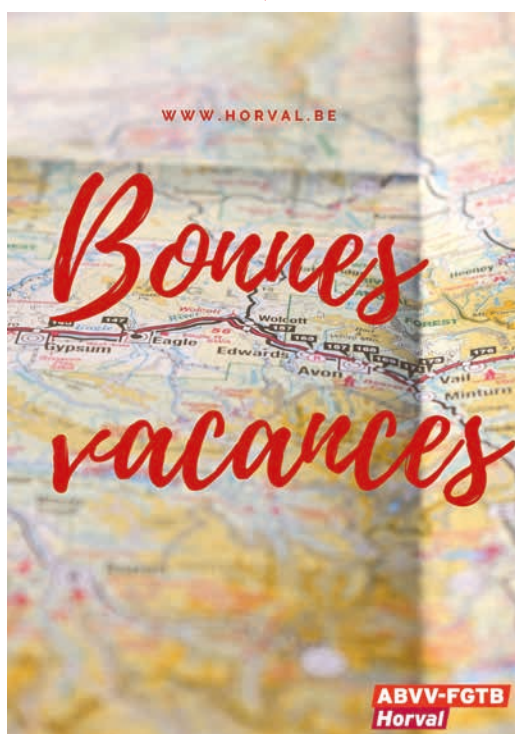
Évidemment, nous mettons l'accent sur les augmentations salariales maximales. Le gouvernement a prévu une marge restreinte de seulement 1,1 % et il nous semble juste de la concrétiser entièrement.

Dans le cadre de notre campagne Fight For € 14, nous aurions aimé un effort supplémentaire pour renforcer les salaires les plus bas. En effet, presque tous les salaires du secteur sont inférieurs à 14 €. Les saisonniers relèvent également du secteur de l'agriculture et de l'horticulture. Ils travaillent toujours pour des salaires nettement inférieurs aux salaires des travailleurs réguliers.

Notre proposition consistait donc à octroyer une augmentation salariale « en centimes et non pas en pourcentages ». Soit, un montant fixe pour tous, ce qui renforcerait les salaires les plus bas. Selon le Boerenbond, cela serait contraire à la norme salariale, puisque les salaires les plus faibles augmenteraient alors de plus de 1,1 %. Vu que l'administration ne nous a pas donné une réponse juridique définitive, nous avons alors proposé une alternative, soit l'augmentation de l'ensemble des salaires (salaires barémiques et effectifs) de 1,1 %.

À part cette revendication relative à l'augmentation du pouvoir d'achat, nous avons demandé un renforcement du deuxième pilier de pension, des efforts supplémentaires pour la formation des travailleurs et une prorogation des CCT existantes relatives à la prépension, au crédit-temps et aux emplois de fin de carrière.

En tout cas, notre but est de conclure un accord sectoriel pour les trois commissions paritaires avant l'été. Nous vous tiendrons bien évidemment au courant de la suite des événements. ■



Vive l'été !

En été aussi... pensez à vos droits !



Les températures augmentent, bientôt place à l'été. Il sera alors temps de prendre des vacances bien méritées ! À moins que vous ne continuiez simplement à travailler ? Voici un aperçu de quelques éléments importants à savoir. Des questions à propos de vos droits ? N'hésitez pas à prendre contact avec votre section régionale SETCa.



À l'aide ! Il fait trop chaud pour travailler

On entend dire beaucoup de choses sur ce sujet et une question revient régulièrement : quand fait-il trop chaud pour travailler ? S'il fait trop chaud, votre employeur est obligé de prendre un certain nombre de mesures. Il est tenu de réaliser ce qu'on appelle une « analyse des risques » relative aux différentes ambiances thermiques présentes sur le lieu de travail. Sur la base des résultats obtenus, il devra mettre en place les mesures de prévention appropriées. Voici quelques exemples :

- Prévoir des mesures techniques comme un système de ventilation ou d'aspiration.
- Diminuer la charge de travail physique en adaptant les méthodes ou les équipements de travail.
- Prévoir des méthodes de travail alternatives pour éviter l'exposition à une chaleur excessive.
- Adapter les horaires de travail ou l'organisation du travail en alternant plages de travail et plages de repos.
- Fournir des vêtements de protection ou des équipements de protection individuelle adaptés.
- Mettre des boissons rafraîchissantes gratuitement à disposition.

Vous pensez qu'il fait trop chaud ? Contactez dans ce cas vos représentants syndicaux (du CPPT) pour vous informer. Votre entreprise n'a pas de représentation syndicale ? Posez la question à votre employeur ou adressez-vous au service juridique du SETCa.

C'est le moment de prendre des vacances ! Mais combien de temps ?

Tous les travailleurs (dans un régime de cinq jours par semaine) ont droit à 20 jours de congés payés

par an... à condition de s'être constitué ce droit par le travail effectué l'année précédente. Certains jours non prestés sont assimilés à des jours de travail effectifs et sont donc pris en compte, par exemple la maladie, les jours de congé... Les travailleurs à temps partiel ont droit aussi à ces congés, proportionnellement à leurs prestations. Si vous avez travaillé à mi-temps l'année précédente, vous aurez droit cette année à 10 jours. La plupart des travailleurs ont plus de jours de congé que prescrit par la loi. C'est ce que l'on appelle les « jours de congé extralégaux ». Cela dépend du secteur ou de l'entreprise où vous travaillez.

Malade pendant vos congés ?

Si vous tombez malade avant vos congés, vous pouvez prendre ces derniers plus tard. Il en va de même lorsqu'une fermeture collective est prévue dans l'entreprise. Si vous tombez malade pendant vos congés, ceux-ci se poursuivront sans plus. Vous ne pourrez pas récupérer ces jours sous forme de congés.

Il est toutefois nécessaire de prévenir votre employeur en cas de maladie, même pendant les congés. Cela peut être important si vous restez malade après vos congés.

Pécule de vacances

Durant vos congés, vous percevez ce qu'on appelle un pécule de vacances. Le pécule vacances se compose du simple pécule et du double pécule.

Si vous êtes ouvrier, le simple pécule est le salaire normal pour les jours de congé et le pécule double vient en plus du salaire normal. Le pécule de vacances (simple et double) est calculé sur base du salaire brut gagné en 2018. Il faut multiplier cette somme par 1,08. Votre pécule de vacances brut correspond à 15,38 % de cette somme. Il faut encore déduire les cotisations ONSS et le précompte professionnel.



SETCa



Le SETCa vous souhaite un très agréable été ! Des questions à propos de vos droits ? Même en été, vos sections régionales sont à votre disposition. N'hésitez pas à les contacter !

Le pécule est payé entre le 2 mai et le 30 juin par la caisse de vacances à laquelle votre employeur est affilié.

Si vous êtes employé, vous recevez un simple pécule de votre employeur qui correspond à votre salaire normal et ce à la date habituelle (au moment où vous prenez votre congé).

Vous avez également droit à un double pécule de vacances, payé sous forme de prime, souvent dans le courant du mois de mai ou juin. Le double pécule est un supplément accordé en plus de votre rémunération normale.

Il représente 92 % de la rémunération mensuelle normale. Exemple en chiffres : Vous avez travaillé les 12 mois de l'année écoulée et gagnez 1.250 € bruts au moment où vous partez en vacances. Votre double pécule sera donc : $12 \times (92 \% \text{ de } 1.250 \text{ €}) / 12 = 1.150 \text{ €}$.

Certaines entreprises octroient également un pécule de vacances extralégal. Celui-ci est considéré comme du salaire et est donc soumis à des cotisations ONSS.

Vous changez d'employeur ? Vous recevez dans ce cas si vous êtes employé un « pécule de vacances de départ ». Il s'agit en fait du pécule de vacances que vous auriez dû recevoir l'année prochaine, mais celui-ci vous est payé par votre employeur actuel au moment où vous quittez l'entreprise. N'oubliez pas que votre pécule de vacances de départ est destiné à payer une partie des vacances de l'année suivante. Soyez donc prévoyant !

Encore jamais travaillé ou plus depuis longtemps ? Vous avez peut-être droit vous aussi à des congés

Vous venez de terminer vos études, avez décroché votre premier emploi et allez à présent découvrir le monde du travail. Cela signifie-t-il que vous n'aurez droit à des jours de congés qu'après avoir travaillé une année complète ? Pas nécessairement ! Il se peut que vous ayez droit à des « vacances jeunes ». C'est un droit qui permet au jeune qui

termine ses études, qui est âgé de moins de 25 ans et a travaillé au moins un mois comme salarié, de prendre l'année suivante des vacances jeunes en complément de son droit incomplet à des vacances. Pour chaque jour de vacances jeunes, vous recevez de l'ONEm une allocation égale à 65 % de votre salaire plafonné. Il y a toutefois quelques restrictions. Ainsi, vous avez droit à maximum 4 semaines de vacances jeunes et devez être occupé comme salarié.



Vous avez également droit à des vacances jeunes si vous travaillez à temps partiel.

Un système équivalent existe pour les travailleurs qui reprennent leur activité, par ex. après la suspension de leur contrat de travail pour cause de chômage, de maladie de longue durée, d'interruption

de carrière (crédit-temps, congé sans solde), etc. C'est ce qu'on appelle les vacances supplémentaires ou vacances européennes. Vous avez travaillé un temps à l'étranger ou étiez indépendant et êtes maintenant salarié ? Vous pouvez dans ce cas aussi y avoir droit. Si vous travaillez à temps partiel et passez à un temps plein pendant l'année des vacances, vous avez déjà droit aussi pour cette année à des jours de vacances européennes. Il en va de même pour les travailleurs à temps partiel qui augmentent leur durée de travail d'au moins 20 % par rapport à la moyenne d'heures qu'ils prestaient auparavant pendant l'année en question.

Pour en profiter, vous devez avoir travaillé pendant au moins 3 mois ou 90 jours calendrier. Cette période doit se situer dans les 12 mois qui suivent le début ou la reprise d'activité et dans une même année civile. Pour pouvoir en bénéficier, tous vos jours de congé ordinaires doivent être épuisés.

Vous ne pouvez combiner vacances jeunes et vacances supplémentaires. Vous avez droit aux deux ? Choisissez dans ce cas le régime le plus avantageux pour vous.

Vos droits aussi en été

Et qu'en est-il encore pour les étudiants jobistes ?

La législation relative au travail des étudiants a profondément changé au cours des dernières années. Aujourd'hui, un étudiant peut travailler tout au long de l'année. Vous avez droit à 475 heures par an pour lesquelles vous et votre employeur payez des cotisations sociales réduites. Vous pouvez vérifier combien de jours il vous reste sur [➔ studentatwork.be](https://studentatwork.be). À partir de la 476^e heures, des cotisations sociales plus élevées s'appliquent.

Si vous habitez en Flandre ou dans les Cantons de l'Est, vous conservez votre droit aux allocations familiales si votre employeur déclare votre job étudiant à l'ONSS et reste dans les 475 heures. Si vous habitez à Bruxelles ou en Wallonie, vous pouvez travailler maximum 240 heures par trimestre, hors mois d'été.

Vous entrez en ligne de compte pour un job d'étudiant à partir de l'année où vous avez 15 ans, à condition d'avoir parcouru les deux premières années de l'enseignement secondaire. À défaut, vous devez avoir 16 ans.

Attention ! Un étudiant jobiste doit lui aussi toujours avoir un contrat lorsqu'il commence à travailler. ■

Congrès de la FSESP

Déterminé à lutter pour un avenir juste pour tous

Du 4 au 7 juin, quelque 600 participants se sont réunis à Dublin pour le 10^e congrès de la FSESP, le syndicat faïtier européen des services publics. Des délégations venues de tout le continent, parmi lesquelles une petite délégation du SETCa emmenée par le Secrétaire fédéral Jan-Piet Bauwens, ont partagé leurs expériences en matière de lutte pour de meilleures conditions de travail et de rémunération.

Avec pour toile de fond une décennie d'austérité et de réformes structurelles, le congrès a résolument décidé qu'un service public est plus que jamais nécessaire dans la lutte contre les inégalités sociales et ne peut s'améliorer que si les travailleurs bénéficient de conditions correctes et d'emplois de qualité. Or cela requiert des syndicats plus forts et une plus grande collaboration de ces syndicats par-delà les frontières.

Le congrès a par ailleurs adopté des résolutions en faveur d'une taxation juste et contre le dumping fiscal des multinationales, en faveur de l'égalité des genres et de la solidarité envers les réfugiés et les migrants, contre le changement climatique et pour une « juste transition », contre les privatisations



de grande ampleur et la marchandisation du secteur non-marchand et en faveur de services sociaux de qualité. Des défis qui requièrent tous une plus grande syndicalisation.

La commercialisation et la marchandisation des soins de santé ont été amplement traitées. Patients et travailleurs paient en effet pour la soif de profit des grandes multinationales actives dans ce secteur. La mise en place d'un comité d'entreprise européen au sein de Korian, sous l'impulsion de la FSESP, est dès lors considérée comme un tournant dans la concertation sociale européenne du secteur.

Enfin, le flambeau de la présidence a été passé à Mette Nord. Elle a entamé sa carrière en tant qu'infirmière et déléguée dans une maison de soins et est devenue plus tard vice-présidente de son syndicat, Fagforbundet. Le SETCa souhaite beaucoup de succès à la nouvelle équipe dirigeante de la FSESP.

Impôts

Parlons fiscalité... en vidéos !

Voici venu le moment de remplir sa déclaration d'impôts... L'occasion, pour la FGTB wallonne, de remettre la fiscalité à l'ordre du jour avec deux vidéos et un dossier pédagogique.

Car, même si le sujet paraît ingrat, l'impôt est un levier essentiel de redistribution des richesses, de lutte contre les inégalités et de financement des services publics. La Belgique reste un territoire où se côtoient paradis fiscal pour les uns et enfer social pour les autres.

C'est ce que nous vous proposons de découvrir dans nos deux vidéos ainsi que dans un dossier pédagogique...



À découvrir, regarder, lire et diffuser sans aucune modération sur fgtb-wallonne.be et sur [f FGTBwallonne](https://www.facebook.com/FGTBwallonne)



Agenda

LIÈGE

« Petits déjeuners solidaires » dans le camping du Festival Les Ardentes

Du 4 au 7 juillet de 9h30 à 13h, les Jeunes FGTB Liège Huy Waremme et Latitude Jeunes proposent aux festivaliers des produits locaux, bio et équitables.

La preuve que même en festival, on peut faire des choix de consommation solidaires et responsables !

NAMUR

Module de remobilisation « Positiv'emploi, positif en moi »

AFICo vous propose un module court basé sur la technique des petits pas.

Au départ de forces et de moyens que vous avez déjà en vous (ou presque), nous construirons ensemble des solutions de proximité, rapides et faciles à mettre en œuvre vers une vie professionnelle plus positive.

**Du 17 septembre au 24 octobre
2019 • Andenne**

Séance d'information sur inscription au 081/649.937 ou via info@afico.be les 24 juin, 3 ou 10 septembre.

NAMUR

Module d'orientation socioprofessionnelle « Découvertes Horizons »

Face aux difficultés du marché de l'emploi, il n'est pas toujours évident de savoir ce que l'on peut faire ou ce que l'on veut faire de sa vie professionnelle. Beaucoup de personnes peuvent se sentir perdues face aux démarches à effectuer...

Cette formation a pour objectif de permettre à chaque participant de s'orienter ou de se réorienter professionnellement, le tout en plusieurs étapes !

**Du 23 septembre au
10 décembre • Namur**

Séance d'information sur inscription au 081/649.937 ou via info@afico.be les 24 juin, 5 ou 12 septembre.

NAMUR

Atelier de débat, de linogravure et d'écriture « Fight sexism destroy patriarchy »

Le féminisme encourage les femmes à quitter leur mari, à tuer leurs enfants, à pratiquer la sorcellerie, à détruire le capitalisme et à devenir lesbiennes ». Ce genre de phrase nauséabonde vous fait bondir, hurler, vomir, dresser les poils, ... !

Rejoignez-nous pour créer de toutes pièces — textes et illustrations — un livre sur le féminisme et les droits des femmes !

**Les 21, 22 et 27 août • 9h30 –
16h • FGTB Namur, rue Dewez
40 à 5000 Namur**

Infos et inscriptions :
081/649.952 ou info@afico.be

NAMUR

Form'Action « Désobéissance civile non violente »

Mener des actions qui attirent l'attention du grand public et qui pèsent réellement sur le politique, ce n'est pas une chose aisée.

La form'action « Désobéissance civile non violente » vous invite à un voyage au pays de la militance créative et parfois hors

la loi. Nous vous proposons de nourrir vos pratiques militantes d'anciennes et de nouvelles méthodes et de réfléchir à jusqu'où vous êtes prêts à vous engager !

**Les 3, 4 et 6 septembre •
9h30 – 16h • CGSP Namur, rue
de l'Armée Grouchy 41 à 5000
Namur**

Infos et inscriptions :
081/649.952 ou info@afico.be

NAMUR

Horaire d'été au SETCa Namur du 08/07 au 15/08

Bureaux accessibles du lundi au jeudi de 8h30 à 12h30 & de 13h30 à 15h.
Le vendredi de 8h30 à 12h30.

Travail à bureaux fermés le vendredi 16/08.

Rappel : pas de permanence téléphonique les mercredi et vendredi après-midi.

**Les horaires de notre
permanence à Philippeville
sont inchangés durant la
période des vacances d'été**

Le mardi : 9h à 12h & 13h à 15h.
Le vendredi : de 9h à 12h.
Pas de permanence le vendredi 16/08.

WAPI

Centrale Générale - FGTB
Durant les mois de juillet et août, nos bureaux seront ouverts :

Mouscron rue du Val 3,
Mouscron • tél. 056/85.33.20

Tournai avenue de Maire 134,
Tournai • Tél. 069/66.94.20

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

Les permanences extérieures sont suspendues durant juillet et août.

WAPI

Permanences juridiques SETCa

Le SETCa Wallonie Picarde informe ses affiliés que **les permanences juridiques sur le site de Mouscron et de Ath seront modifiées durant les mois de juillet et d'août.**

Mouscron : les permanences qui se déroulent tous les mardis de 9h à 13h ne seront pas assurées les mardis 2, 9 et 16 juillet 2019, celles-ci reprendront normalement à partir du 23 juillet.

Ath : les permanences qui se déroulent tous les 1^{er} et 3^e jeudis du mois de 9h à 12h ne seront pas assurées les jeudis 18 juillet, 1^{er} et 15 août de 9h à 12h, celles-ci reprendront normalement à partir du 5 septembre.

WAPI

Camp Jeunes FGTB en Wallonie Picarde !

Tu as entre 12 et 15 ans et tu souhaites participer à notre stage Jeunes FGTB Wapi du 26 au 30 août ? Cette info est pour toi !

Au programme : activités sportives et culturelles, ...

Tu souhaites le programme complet et plus d'infos ? N'hésite pas à contacter Morgane au 0491/34.46.05 ou par mail à l'adresse morgane.bodson@fgtb.be

PAF : 115 €

Syndicats MAGAZINE

Rédaction :

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

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

Auréli Vandecasteele,
Journaliste
Tél. : 02 506 83 11

Secrétariat :

Sabine Vincent
Tél. : 02 506 82 45

Service abonnements :

02 506 82 11

Ont collaboré à ce numéro :

Virginie Celli
Annelies Huylebroeck
Kayleigh Lemmens
Vinnie Maes
Dennis Soete
Arnaud Dupuis
Thomas Keirse
Emilie Brandt
Nina Fuca
Karen De Pooter
Mădă Minciună
Céline Boogaerts
Sarah Baele
Alissa De Ceuninck

Photos :

iStock
Caleb Jones
Mohammed Hijas
Zachary Staines
Stil

Mise en page :

ramdam.be



EXCLUSIVEMENT POUR LES MEMBRES DE LA FG TB



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

ACTION TEMPORAIRE

20% DE RÉDUCTION LA PREMIÈRE ANNÉE SUR :

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

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

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

DÉCOUVREZ ÉGALEMENT NOS DIFFÉRENTS AVANTAGES ET RÉDUCTIONS.

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

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

Appelez gratuitement le contact center au **0800/49 490**
ou surfez sur **www.actelaffinity.be/fgtb/action**

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

FGTB
Ensemble, on est plus forts

actel
AFFINITY