

# Syndicats

MAGAZINE

MENSUEL | Année 73 | n° 8 Septembre 2019

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

**FGTB**

## Intérimaires/travailleurs fixes **Mêmes droits, même combat**

Le nombre de travailleurs intérimaires ne diminue pas. Les abus sont nombreux. Dans les entreprises, les délégations luttent au quotidien pour la sécurité de ces travailleurs, de bonnes conditions d'accueil et de travail, et le respect de leurs droits. Témoignages et vécu, dans notre dossier spécial « intérim ».



**15-19**

### Élections sociales

Avançons ensemble !

### Question/Réponse

Pension anticipée  
ou prépension ?  
Que choisir ?



**6-7**



**20**

## Sommaire

# Syndicats MAGAZINE

 @syndicatFGTB

 syndicatFGTB

 ABVV/FGTB

### Actualités

|  |        |
|--|--------|
| Actions : Fight for 14€, Jeunes FGTB en été .....            | 4      |
| En bref .....  | 5      |
| Élections sociales 2020 : c'est à vous ! .....               | 6-7    |
| Semaine de la mobilité : « On bouge pour le climat ! » ..... | 8-9-10 |
| Festival Alimentterre .....                                  | 11     |
| Non à la spirale infernale des conditions de travail ! ..... | 12     |
| Rentrée politique de la FGTB wallonne .....                  | 13     |
| Répondre aux urgences sociales et environnementales .....    | 14     |



### Dossier : Intérimaires/travailleurs fixes Mêmes droits, même combat

|  |       |
|--|-------|
| Lancement de la campagne afin de veiller à l'égalité des droits des intérimaires ..... | 15-19 |
|--|-------|

|   |    |
|---|----|
| Question/Réponse :<br>Pension anticipée ou prépension ? Que choisir ? ..... | 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](http://www.fgtb.be)

 Inscrivez-vous  
à notre newsletter  
[www.fgtb.be](http://www.fgtb.be)

 My FGTB  
votre dossier en ligne  
[www.fgtb.be/my-fgtb](http://www.fgtb.be/my-fgtb)

 Syndicats Magazine  
en ligne  
[www.syndicatsmag.be](http://www.syndicatsmag.be)

 Syndicats Magazine  
 Application mobile

## Édito

# Le climat, c'est aussi notre affaire

Naturellement, en tant que citoyens, jeunes, parents ou grands-parents, nous sommes tous éminemment conscients de l'urgente nécessité de lutter contre le réchauffement climatique et d'évoluer vers une économie bas carbone. Nous avons une responsabilité collective à l'égard des générations qui nous succèdent et les jeunes qui interpellent le monde des « adultes » l'ont bien compris. Nous ne pouvons pas continuer à nous déplacer, produire et consommer comme nous le faisons en disant : « *Après moi, le déluge* »...

**S**emaine de la mobilité du 16 au 22 septembre, manifestation climat le 20, campagne européenne et mondiale d'action pour le climat organisée du 20 au 27 septembre par la Confédération européenne des Syndicats et la Confédération Syndicale Internationale en parallèle au sommet des Nations unies pour le climat à New York où les chefs de gouvernement devront agir concrètement pour se conformer aux promesses de l'Accord de Paris. On peut dire que le climat est à l'agenda.

Mais nous pouvons aussi agir à notre niveau. La question climatique c'est aussi l'affaire des syndicats, donc de la FGTB qui s'investit complètement dans cette problématique. Pas seulement en paroles. Nos délégués aux Comités pour la prévention et la protection au travail (CPPT) agissent tous les jours pour l'environnement. Nos militants dans les réseaux de sensibilisation à l'environnement de nos interrégionales flamande, wallonne et bruxelloise, mènent aussi campagne dans leur entreprise pour économiser l'énergie, réduire les nuisances et pour une mobilité durable.

## Chère mobilité

La mobilité en particulier est un sujet brûlant pour des centaines de milliers de travailleurs. Elle ne se limite pas seulement aux temps que les travailleurs mettent pour aller et revenir du travail. Elle a des effets importants sur leur vie et ce de façon transversale.

- Le coût qu'ils supportent pour se déplacer pèse sur leur budget de façon variable selon qu'il y a ou pas interventions de l'employeur dans ce coût (abonnement gratuit, parking,

voiture de société, primes, ...). Nous avons à ce propos obtenu le remboursement pour les travailleurs à 70 % des trajets domicile-travail en transports publics et nous visons la gratuité totale via le tiers payant (80 % employeur - 20 % État).

- Elle peut nuire à leur santé et à leur sécurité : les (longs) déplacements sont sources de fatigue, de stress, d'accidents : plus de 24.000 travailleurs été victimes d'un accident sur le chemin du travail en 2017 et les chiffres augmentent d'année en année.
- Le temps perdu sur le chemin du travail nuit à la conciliation vie privée et vie professionnelle et donc à la qualité de la vie des travailleurs.
- La possession obligatoire d'un véhicule pour se rendre au travail ou comme outil de travail est une source d'inégalités, souvent un frein à l'embauche en particulier pour des personnes au chômage.
- Une mauvaise mobilité engendre des coûts externes de santé publique liés à la pollution, aux émissions de gaz à effet de serre ou d'infrastructure et entretien routiers, que doit supporter le collectif.

Voilà pourquoi nous sommes sur la balle en matière de climat et de mobilité et menons campagne en faveur du covoiturage quand il n'y a pas d'autres alternatives. Étant entendu qu'outre les modes de déplacement « doux », des services de transport publics performants, c'est-à-dire recapitalisés et « publics » sont pour nous une priorité et un enjeu démocratique en termes d'accessibilité et de redistribution.



Robert Verteneuil  
Président



Miranda Ulens  
Secrétaire générale

# VOTRE SYNDICAT EN ACTION

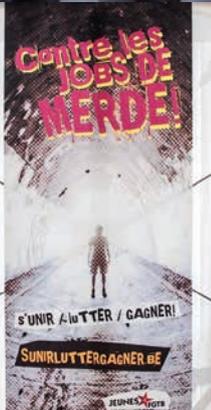


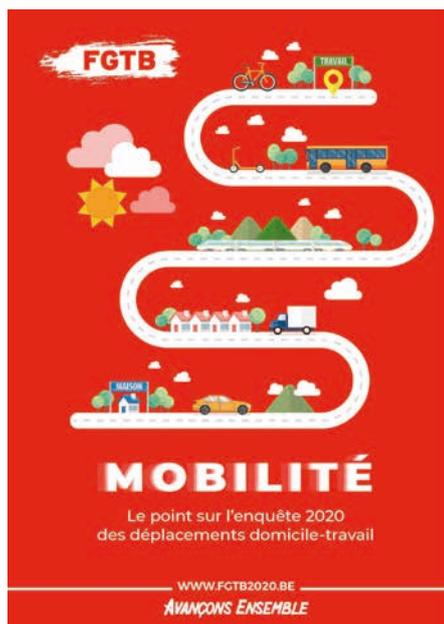
## FIGHT FOR 14€ À BRUXELLES LE 14 OCTOBRE !



## LES JEUNES FGTB EN ACTION CET ÉTÉ !

Sur les festivals ou en camps d'été, les Jeunes FGTB n'ont pas chômé pendant les vacances ! Ici à Dour, à la Fête des Solidarités, au camp d'été et au petit déjeuner solidaire des Ardentes à Liège !





# EN BREF

## MOBILITÉ : LE POINT SUR L'ENQUÊTE 2020 DES DÉPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL

Le déplacement entre le domicile et le lieu de travail n'est légalement pas considéré comme temps de travail et n'est donc pas rémunéré. Cela signifie-t-il pour autant que ce trajet n'a pas sa place dans la concertation sociale de l'entreprise ? Évidemment non ! Pensons au stress et à la fatigue qui en découlent pour les travailleurs qui sont contraints d'y consacrer beaucoup (trop) de temps et aux répercussions de ces (longs) déplacements sur leur vie professionnelle et familiale, sans oublier les coûts et les risques. Ce sont autant d'arguments pour intégrer la mobilité à laquelle la FGTB vient de consacrer une brochure et lui donner la place qu'elle mérite dans notre action syndicale avec, comme objectif principal, l'amélioration de notre qualité de vie.

➔ [www.fgtb.be/brochures](http://www.fgtb.be/brochures)

## CUMUL DES ALLOCATIONS D'INTERRUPTION AVEC L'EXERCICE D'UNE ACTIVITÉ INDÉPENDANTE

À partir du 1<sup>er</sup> août 2019, les allocations d'interruption sont cumulables avec une activité indépendante complémentaire en cas de réduction des prestations de travail d'1/2, 1/5 ou 1/10.

Ceci est uniquement possible à condition d'avoir déjà exercé cette activité au moins durant les 12 mois qui précèdent le début de la réduction des prestations de travail et pendant une durée maximum pendant de 24 mois (réduction d'1/2) ou 60 mois (réduction d'1/5 ou d'1/10). Auparavant, le cumul était possible uniquement en cas d'interruption complète.

Les travailleurs qui sont actuellement en crédit-temps/interruption de carrière à mi-temps ou d'1/5 ou en congé parental à mi-temps ou d'1/5 privés d'allocations en raison d'une activité indépendante, peuvent prétendre aux allocations d'interruption à partir du 1<sup>er</sup> août 2019 pour autant que les conditions décrites ci-dessus soient réunies.

Plus d'infos ➔ [www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t1-0](http://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t1-0)

## INDEX AOÛT 2019

|                                   |        |
|-----------------------------------|--------|
| Indice des prix à la consommation | 108,94 |
| Indice santé                      | 109,07 |
| Indice santé lissé                | 106,83 |

En août 2019, l'indice des prix à la consommation est en baisse de 0,02 % par rapport à juillet 2019. En rythme annuel, l'inflation se chiffre à 1,26 %.

## MIEUX PROTÉGER LES JEUNES EXCLUS DU CHÔMAGE !

En juillet, 85.380 jeunes (moins de 25 ans) étaient inscrits au chômage dans l'ensemble du pays, dont 15 628 avaient récemment quitté l'école. Parmi eux, seuls 46.955 jeunes entraînent dans les conditions permettant de démarrer le stage d'insertion professionnelle et peuvent, s'ils font des efforts suffisants pour trouver du travail, avoir droit aux prestations après un an.

38.425 jeunes ont quant à eux disparus des statistiques. Ces jeunes également inscrits en tant que demandeurs d'emploi, n'auront jamais droit aux allocations d'insertion.

Outre le relèvement au-dessus du seuil de pauvreté des allocations sociales dont le montant est trop faible, la FGTB exige que l'on offre une meilleure protection sociale aux jeunes qui sortent de l'école.

Offres d'emploi

### LA FGTB HORVAL NAMUR-LUXEMBOURG ENGAGE

#### 1 permanent-e (F/H)

**Profil :** Militant-e, vous vous reconnaissez dans les objectifs et l'idéologie de la FGTB • Niveau min. bachelier (sciences humaines, législation sociale, ...) • Bonnes connaissances de la législation sociale • Capacités d'autonomie et d'initiative dans l'organisation du travail, facultés d'adaptation, gestion des priorités • Qualités relationnelles et esprit d'équipe, sens du contact • Connaissances du monde syndical • Rigueur et discrétion dans l'accomplissement des tâches professionnelles • Grande disponibilité et résistance au stress, capacité à gérer et arbitrer des conflits • Assumer simultanément des responsabilités de nature très différente (animation, dossiers techniques et juridiques, organisation et tâches administratives liées à la fonction) • Résider dans la province du Luxembourg • Maîtrise du pack Office • Permis de conduire B

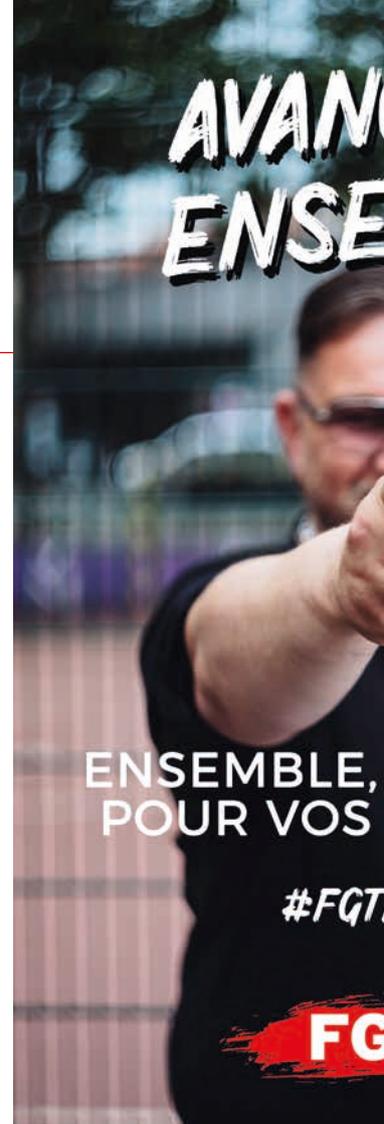
**Conditions :** CDD suivi d'un CDI à temps plein • Entrée en fonction le 01/01/2020 • Ensemble des avantages extra-légaux octroyés aux membres du personnel • Véhicule de fonction

**Infos ?** Tiphaine Malchair 081/22.33.19 • **CV et lettre de motivation manuscrite** Tiphaine Malchair, FGTB HORVAL, rue Dewez 28, 5000 Namur pour le 15/11 au plus tard.

## Élections sociales 2020

# C'est à VOUS!

Les prochaines élections sociales auront lieu du 11 au 24 mai 2020. Venez renforcer l'équipe de la FGTB ! Nous recherchons des femmes et des hommes enthousiastes et fort-e-s qui veulent avancer avec leurs collègues.



Tous les 4 ans, dans les entreprises comptant au moins 50 travailleurs, les représentants des travailleurs sont élus par leurs pairs, et deviennent délégué-e-s. Ils ou elles représentent leurs collègues et disposent d'une voix importante au sein de l'organisation. Leur objectif : discuter, défendre et fixer des accords avec l'employeur sur le bien-être, les conditions de travail, la rémunération, etc.

### Ça vous tente ? Devenez candidat-e pour les élections sociales 2020 !

#### Qui est concerné ?

Tout-e travailleur/travailleuse et stagiaire comptant en mai 2020 6 mois d'ancienneté sans interruption, ou 9 mois avec interruption peut être candidat-e. Les intérimaires ne peuvent pas se présenter mais ont toutefois, à certaines conditions et pour la première fois, le droit de voter sur leur lieu d'occupation. Le personnel dirigeant, les conseillers en prévention ou les personnes de confiance ne peuvent pas être candidats. Les candidats doivent avoir entre 18 et 65 ans. Dans certaines entreprises, il existe également un collège électoral des jeunes pour les candidats entre 16 et 25 ans.

#### Où, et pour faire quoi ?

Dans le secteur privé, les délégué-e-s œuvrent au sein du Comité de Prévention et de Protection au Travail (si l'entreprise compte au moins 50 travailleurs) et du Conseil d'entreprise (si au moins 100 travailleurs).

#### Au sein du comité de prévention et de protection au travail (CPPT)

##### Missions :

- Examiner, avec les collègues, les problèmes qui se posent, et éventuellement les plaintes du personnel en matière de sécurité et de santé ;
- Mener des discussions avec l'employeur sur la pression du travail et le rythme, la prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles (et des maladies en général), les vêtements et instruments de travail adéquats, la sécurité sur le lieu de travail, les nuisances sonores, le stress ou le burn-out ;
- Examiner comment informer les nouveaux collègues des risques qu'implique leur travail ou aider les personnes qui reprennent le travail après une maladie de longue durée...

#### Au sein du conseil d'entreprise (CE)

##### Missions :

- Participer aux décisions concernant le règlement de travail, les congés annuels, les jours fériés, la gestion de la caisse sociale, les critères de licenciement en cas de restructurations, un plan de transport ou une indemnité vélo, la nomination du réviseur d'entreprise... ;

# AVANÇONS ENSEMBLE

## AVEC NOUS, COLLÈGUES

B2020

FGTB

**Devenir délégué·e**, c'est accepter un certain nombre de responsabilités, mais vous ne serez jamais seul·e ! Vous ferez partie d'une équipe, où les syndicalistes expérimentés aident les débutant·e·s. Si tous les membres de l'équipe sont des débutants ou si vous êtes le/la seul·e candidat·e FGTB, vous pourrez toujours vous tourner vers le syndicat.

Votre centrale professionnelle FGTB connaît toutes les particularités de votre secteur. Elle vous fournira les formations nécessaires et vous mettra en contact avec des délégués d'autres entreprises pour des échanges d'expériences, et pour apprendre les uns des autres. Sans oublier notre service formation et sa formation syndicale qui vous apprendra les ficelles du métier syndical, vous fera découvrir le fonctionnement du CPPT ou du CE, la législation sociale ou les techniques de négociation.

# AVANÇONS ENSEMBLE

#ELECTIONSSOCIALES  
#FGTB2020

- Formuler des propositions concernant la politique d'emploi et la politique salariale, les conditions de travail, l'accueil des nouveaux travailleurs, les plans de formation, le télétravail, le respect de la vie privée au travail, les alternatives en cas de restructurations, le travail de nuit, la digitalisation, les économies d'énergie... ou dénoncer certaines choses comme des contrats d'un jour ;
- Demander des informations sur la situation financière de votre entreprise et en informer vos collègues ;
- Vérifier ce que fait l'employeur pour garantir la durabilité de l'entreprise et quelles sont ses intentions en matière d'emploi.

### Qu'est-ce que je risque ? Suis-je protégé·e ?

En tant que délégué·e, vous prenez des risques pour aider vos collègues. Vous êtes susceptible d'exprimer des critiques envers votre patron, sur la façon de travailler au sein de l'entreprise, ou encore d'assister un·e collègue pendant vos heures de travail.

En devenant candidat·e pour les élections sociales 2020, vous serez dès lors protégé·e contre le licenciement. **Important** : cette protection ne débute toutefois que 4 mois avant les élections sociales, entre le 12 et le 25 janvier 2020. N'informez donc pas votre patron de votre candidature avant le 25 janvier 2020.

Votre patron ne peut pas vous discriminer parce que vous êtes candidat·e. Il ne peut pas vous mettre sous pression, ni vous refuser une augmentation ou une promotion, ni encore vous traiter différemment de vos collègues pour cette raison.

### Avançons ensemble !

Chacun veut que les patrons soient attentifs à la santé et à la sécurité, que les salaires soient bons et les horaires de travail respectés, ou encore que le rythme de travail soit humain... Chacun sait également que les droits des travailleurs (à des vêtements de travail corrects, à des congés et à des horaires de travail faisables...) doivent être respectés...

Mais dans les faits, tout n'est pas toujours aussi simple. C'est pourquoi nous avons besoin des délégué·e·s. Pour informer les collègues, les conseiller et les défendre. Pour se battre pour leurs droits. Pour avancer tous ensemble.

Envie de nous rejoindre ? N'hésitez plus, présentez votre candidature et rejoignez l'équipe de la FGTB ! ■

### Ensemble, nous avancerons pour :

- des **quali'job** : des emplois avec de bons salaires et des horaires de travail faisables,
- des **statuts forts** et des **contrats solides**,
- des conditions de travail **sûres** et **saines**.

➔ [www.fgtb.be/candidat-es](http://www.fgtb.be/candidat-es)

## Semaine de la mobilité

# On bouge pour le climat !

Comme chaque année, les Régions organisent en septembre une semaine de la mobilité. Cette année, cette campagne se mêle à la vague de revendications et de lutte pour une politique climatique ambitieuse. La FGTB s'inscrit dans cette campagne via ses cellules de sensibilisation à l'environnement et aux délégués qui œuvrent pour l'environnement sur le terrain, mais elle s'inscrit aussi dans la semaine mondiale d'action pour le climat organisée du 20 au 27 septembre par la Confédération Syndicale Internationale.

**N**otre mobilité a un impact sur le changement climatique. Les émissions de gaz à effet de serre en Wallonie, par exemple, sont émises à raison de 25% par le transport ! La part la plus importante par rapport aux autres causes. Alors, bouger mieux, c'est bon pour notre portefeuille, notre qualité de vie, notre santé... mais aussi pour le climat.

La semaine de la Mobilité, c'est surtout l'occasion de sortir de ses habitudes et de tester d'autres manières de se déplacer... C'est aussi le bon moment pour sensibiliser ses collègues, pour attirer leur attention sur des modes de transport qu'ils connaissent moins bien et d'échanger expériences, trucs et astuces en matière de mobilité.

C'est en fait le reste de l'année — notamment pour ce qui est des déplacements domicile-travail — qu'il faut essayer de faire un effort pour une mobilité durable.

Renoncer au confort de la voiture mais aussi à ses inconvénients au profit d'autres moyens de transport. Ceux qui sont moins sensibilisés aux enjeux climatiques seront sans doute plus motivés par les aspects financiers : la voiture coûte cher et les alternatives génèrent de sérieuses économies.

## Un calculateur de mobilité domicile-travail

Quel est l'avantage pour le climat et pour votre portefeuille d'opter pour une alternative à la voiture en solo pour aller au travail ? La Région Wallonne propose sur son site ([📍 mobilite.wallonie.be/home/outils/calculateur-mobilite.html](https://mobilite.wallonie.be/home/outils/calculateur-mobilite.html)) un calculateur qui vous permet (plus ou moins) de quantifier cet avantage en émissions de CO<sub>2</sub> évitées, en énergie économisée et en argent sonnante et trébuchant non dépensé.

Exemple : si pour un trajet aller de 50 km on opte pour le covoiturage, on évite — selon le calculateur — d'émettre 3.322 kg de CO<sub>2</sub>/an, on consomme 1.212 litres équivalents pétrole et on économise 2.687 €/an. Ça vaut sans doute la peine d'essayer !

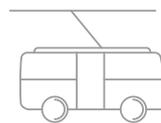
Avec le train, en partant du principe que les déplacements domicile-travail sont entièrement remboursés via le système du tiers-payant (20 % employeur - 80 % État), le profit à tous les niveaux est encore plus important (- 5.969 kg de CO<sub>2</sub> ; - 2.142 litres d'équivalent pétrole, + 3.599 € d'économies).



SEMAINE  
EUROPÉENNE  
DE LA MOBILITÉ

Bel RTL

Retrouvez les actions près de chez vous sur [semaine.mobilite.wallonie.be](http://semaine.mobilite.wallonie.be)



## Un enjeu syndical

La mobilité est un enjeu climatique global mais c'est aussi un enjeu syndical quant à la qualité de vie, le revenu et la santé.

La mobilité ne se limite pas seulement aux temps que les travailleurs mettent pour aller et revenir du travail. Elle a des effets importants sur la vie des travailleurs et ce de façon transversale. Elle a un lien notamment avec :

- **les revenus des travailleurs** : se déplacer coûte plus ou moins cher selon les interventions ou non de l'employeur dans ce coût (abonnement gratuit, parking, voiture de société, primes, ...);
- **leur santé et leur sécurité** : perte de temps, fatigue, stress, risques d'accidents (près d'1% des travailleurs subit un accident sur le chemin du travail);
- **le choix du moyen de transport** a un impact sur l'organisation du temps de travail;
- **la conciliation vie privée et vie professionnelle** et donc la qualité de la vie des travailleurs;
- **la possession obligatoire d'un véhicule** pour se rendre au travail ou véritable outil de travail, est une source d'inégalités ou de discriminations à l'embauche.

### Bureau du Plan

## La congestion coûte un pont

Le Bureau du Plan vient de publier un rapport qui vise à quantifier le coût d'efficacité du système fiscal actuel du transport en Belgique en calculant les gains en termes de bien-être d'un système optimal de taxes/subventions (c'est-à-dire en considérant le trafic routier privé par rapport aux transports publics). Il a calculé qu'une politique qui alignerait totalement la taxation sur les coûts externes rapporterait à la société au moins 2,3 milliards d'euros en gains de bien-être nets, dont 1,3 milliard d'euros en gains de temps pour le reste du trafic. L'élimination des distorsions économiques dues aux diverses subventions rapporterait 8,7 milliards d'euros de recettes fiscales supplémentaires. Et encore, le Bureau du Plan n'a tenu compte que du temps perdu, pas des retombées négatives indirectes des embouteillages.

## Nos délégués mobilisés pour la mobilité

### AW Europe

## Voiture partagée, plein d'avantages à la clé

AW Europe est une entreprise de fabrications métalliques (boîtes de vitesses) sur le zoning de Baudour près de Mons. Mis à part les travaux de la E19 qui rendent l'accès encore plus compliqués, l'accès au zoning n'est pas évident. Il y a bien un arrêt de bus à 700 mètres mais ça ne résout rien pour la plupart des travailleurs qui font les pauses 6-14/14-22/22-6... Sans compter que les gens viennent de loin : Charleroi, La Louvière, Maubeuge...

Le vélo est une option sur laquelle la délégation FGTB travaille mais là aussi, les infrastructures sont défectueuses : routes dégradées, pas de pistes cyclables, problèmes d'éclairage. « *Pourtant, ajoute Jason, il y aurait moyen de faire quelque chose avec le canal qui passe juste derrière le zoning...* »

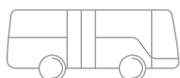
La voiture s'impose donc à la plupart. Beaucoup pratiquent le covoiturage pour d'évidentes raisons d'économies, précise Jason Dieu, délégué FGTB-MWB. « *Mais ils sont mal informés sur les avantages*

*salariaux et fiscaux qui y sont liés* ». L'action prévue à l'occasion de la semaine de la mobilité consiste à distribuer tracts et folders d'information sur le covoiturage. Les covoitureurs, les cyclistes, les usagers des transports en commun recevront un cadeau. Une tombola assortie d'un bon d'achat de 100 € chez Décathlon complète l'offre.

Promouvoir le covoiturage, c'est aussi ce que la direction d'AW Europe a prévu de faire et c'est l'objet de la réunion que la délégation, Jason, David et Grégory, doit tenir avec l'ingénieur sécurité-environnement mandaté par la direction.



Jason, David et Grégory, nos délégués MWB et membres du réseau RISE, mènent campagne pour le covoiturage chez AW Europe à Baudour.



Les deux vont donc conjuguer leurs efforts pour informer le personnel. Côté employeur, les frais de déplacement sur base du tarif social en transports en commun sont remboursés à 100 %. S'y ajoute une indemnité de l'employeur pour les covoitureurs de 8 cents du km pour le conducteur, 21 cents pour les kilomètres supplémentaires en cas de détour pour prendre un collègue.

En prime une exonération fiscale. Mais pour en bénéficier — et c'est là que les gens sont mal informés —, il faut passer par la plateforme carpool. AW Europe qui met en contact les demandeurs et tient la comptabilité qui permettra à l'employeur d'indemniser et au fisc de tenir compte de l'exonération fiscale.

Mais il n'y a pas que le fric comme avantage, dit Jason : « *Les gens me disent : c'est plus convivial, je suis moins fatigué...* ». Et bien entendu, la délégation FGFB-MWB qui, inspirée par l'exemple du délégué SETCa Nicolas Moreau, militant de la cause environnementale, a adhéré à RISE, Réseau intersyndical de sensibilisation à l'environnement, n'oublie l'intérêt pour le climat de diviser par deux, trois ou quatre les trajets en voiture.

La délégation demande que l'on réserve un parking aux covoitureurs mais ce n'est pas encore acquis. Au changement d'équipes, en effet, entre ceux qui prennent leur tour et ceux qui le terminent, il y a deux fois plus de personnel présent dans l'enceinte ou aux abords.

### Total Research & Technology à Feluy

## Carpooling et vélo électrique

Bernard Lefèvre est délégué Setca chez Total Research & Technology à Feluy et membre actif des délégués RISE. Son entreprise est située sur le zoning de Feluy au croisement de l'autoroute E19 et de la route Baccara qui relie Seneffe à Ronquières. Elle n'est desservie par aucun moyen de transport public. L'accès à vélo est possible mais les routes sont dans un triste état et surtout rendues dangereuses par le va-et-vient des poids lourds là où il n'y a aucune piste cyclable. Seuls ceux qui viennent du Brabant wallon peuvent suivre le chemin de halage du canal dans une sécurité relative (pas d'entretien ni d'éclairage).

La dispersion géographique des 420 employés rend difficile la mise en place d'un plan de transport d'entreprise. Les TEC, approchés pour examiner la faisabilité d'une desserte par bus, sont aux abonnés absents. Mauvaise volonté, lourdeurs administratives, manque d'esprit commercial... Leur priorité va au transport scolaire et ils ne veulent pas entendre parler d'un crochet de 3 km sur la ligne Seneffe-Ecaussinnes ou Manage-Nivelles, qui permettrait d'avoir un arrêt à Feluy. Même si le site de Feluy occupe au total plus de 2.000 travailleurs...

Alors il ne reste en gros que la voiture pour accéder au site. C'est pourquoi la délégation FGFB a décidé, à l'occasion de la semaine de la mobilité, de promouvoir le covoiturage. « *Il y a un changement de mentalité* », constate Bernard. Les jeunes employés ne sont plus nécessairement accros à la voiture individuelle et le covoiturage commence à se développer. « *Il y a même une attente.* »

Pour l'encourager, la délégation FGFB a soutenu l'intention de l'entreprise d'adhérer à une plateforme de carpooling où les employés pourront s'inscrire, voir les disponibilités en fonction

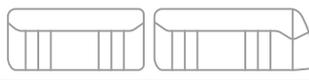


de leur trajet et de leur horaire. Le fait qu'il y ait une majorité d'employés avec un horaire de jour facilite évidemment la mise en œuvre de ce système et son attractivité. Il y a déjà 38 travailleurs qui covoiturent en ordre principal et la délégation FGFB espère atteindre rapidement les 80 avec le lancement de la plateforme.

Celle-ci permettra à l'employeur d'établir une comptabilité précise des covoitureurs, des jours de covoiturage, des indemnités qui leur sont dues en tant que conducteur en fonction du kilométrage, ainsi que d'établir la déclaration fiscale justifiant l'exonération d'impôt au-delà du montant traditionnel de 390 € par an pour les indemnités de déplacement domicile-travail.

Autre initiative : la promotion du vélo électrique. « *Ceux qui viennent à vélo, remarque Bernard, ont un trajet moyen de 10 ou 15 km. Par contre avec un vélo électrique, la distance moyenne monte jusqu'à 30, voire 40 km.* » Alors le groupe de travail « Mobilité » a demandé à une société privée de mettre à disposition des vélos électriques, pour permettre au personnel d'en tester un. À ceux intéressés d'investir dans l'achat d'un tel vélo, mais à l'entreprise, ils disposeront d'un abri à vélos sécurisé et d'un vestiaire. L'indemnité vélo (24 cents/km) exonérée d'impôt permettra d'amortir le coût.

Pour que ça décolle, il faudra cependant améliorer la sécurité des infrastructures. Contact a été pris avec les communes de Seneffe et Ecaussinnes qui ne sont pas défavorables à des aménagements mais les moyens ne suivent pas. ■



## Films documentaires

# Le Festival Alimenterre revient du 9 au 31 octobre !

Pour la 11<sup>e</sup> année consécutive, Alimenterre rassemblera des citoyens de tout âge et leur proposera, à travers des projections de films pour la plupart inédits en Belgique, de réfléchir et d'agir pour un système agroalimentaire plus juste et plus durable.



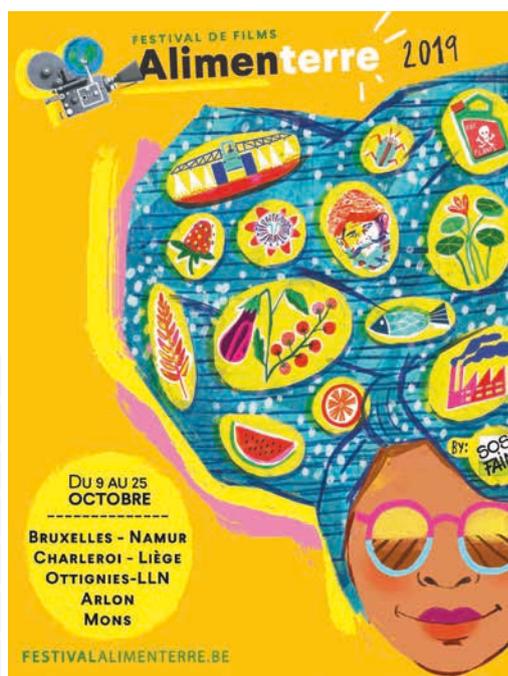
Cet événement, organisé par l'ONG SOS Faim, prendra ses quartiers à **Bruxelles** (Cinéma Galeries) mais aussi à **Arlon, Charleroi, Liège, Mons, Namur et Ottignies - Louvain-la-Neuve**.

Le **Festival Alimenterre** propose une sélection de films documentaires qui illustrent les désordres agricoles et alimentaires. Au-delà de la sensibilisation, première étape nécessaire au changement, l'objectif de cette manifestation est également de proposer des alternatives pour relever ces défis à l'échelle locale et mondiale. L'occasion de découvrir ces **films**, d'échanger lors de **débats** passionnés et de participer à des **ateliers** en présence des réalisateurs, de leaders paysans du Sud, de spécialistes du monde agricole et de porteurs d'initiatives concrètes et locales.

## En pratique

### Les dates

|               |                               |
|---------------|-------------------------------|
| Bruxelles     | 9 - 10 - 11 - 12 - 13 octobre |
| Arlon         | 14 - 15 - 17 octobre          |
| Mons          | 16 octobre                    |
| Liège         | 16 - 17 - 18 - 19 octobre     |
| Ottignies-LLN | 22 octobre                    |
| Charleroi     | 23 octobre                    |
| Namur         | 22 - 24 octobre               |



La programmation complète (7 documentaires) est ici [festivalalimenterre.be/la-programmation](https://festivalalimenterre.be/la-programmation)

## Quelques exemples de films

En ouverture, le **film italien « Soyalism »**, sur les dégâts causés par la monoculture de soja liée à la production industrielle du porc : « *À travers la chaîne de production industrielle du porc et la monoculture associée de soja, on constate l'énorme concentration de pouvoir entre les mains de ces sociétés occidentales et chinoises. Des lagunes stériles de Caroline du Nord à la monoculture de soja mise au point dans la forêt amazonienne pour nourrir les animaux,*

*le film décrit comment l'expansion de ce processus met en péril l'équilibre social et environnemental de la planète ».*

Séances : le 9 octobre à Bruxelles, le 22 à Ottignies LLN et le 24 à Namur.

Citons également le **documentaire français « Faut-il arrêter de manger les animaux ? »**, où l'on s'interroge sur notre consommation : « *Benoît Bringer part enquêter d'un bout à l'autre de la planète pour révéler les terribles excès de l'élevage industriel et surtout savoir s'il est possible de faire autrement. En allant à la rencontre de femmes et d'hommes qui inventent un autre élevage respectueux de la nature et des animaux, ce film met bout à bout les initiatives positives et concrètes qui fonctionnent déjà et qui pourraient être demain notre mode de consommation ».*

**Côté belge**, citons le film « **Minga, Voix de résistance** », qui évoque les communautés qui luttent et cherchent des solutions durables contre la destruction de leur environnement. « *De la Patagonie aux montagnes du Mexique, des communautés se soulèvent. Elles dénoncent la destruction de leurs territoires*

*et de leurs vies. Puisant dans leurs héritages culturels, elles s'organisent pour arrêter le carnage et créer des solutions inspirantes. Le documentaire Minga est un écho de ces voix de résistance. »*

De nombreux autres thèmes sont abordés au cours du festival : désertification, culture durable du chocolat... Le tout est à découvrir sur le site de l'événement.

À découvrir également sur le festival, un Escape Game pour découvrir l'envers du décor de l'industrie laitière. Trouvez les indices et débloquez le code !

« Travailler, oui. Souffrir, non ! »

# Le CEPAG dit **non** à la spirale infernale des conditions de travail

Au sein du CEPAG, la réflexion sur les conditions de travail est une constante. Voilà plus de 10 ans qu'au sein des formations du mouvement, les travailleurs et travailleuses expriment une dégradation de leurs conditions de travail et une précarité grandissante... Jusqu'à rendre, parfois, le travail insoutenable.

Ce constat a amené le CEPAG à poser le travail, son organisation et l'emploi qui en découle comme une question hautement politique.

Il est également apparu nécessaire de récolter des récits, des témoignages de travailleurs et de travailleuses pour qu'ils et elles décrivent, analysent et apportent leur propre vision du travail et de son devenir.

Cette parole, souvent bâillonnée, a été retranscrite dans un ouvrage « Travailler aujourd'hui. Ce que révèle la parole des salariés » de Nicolas Latteur, formateur au sein de mouvement (Éditions du Cerisier).

Elle a également servi de base aux réflexions menées lors des États généraux du Travail organisés en 2017 et 2018. Concomitamment, des travailleurs et travailleuses de plus de 70 secteurs d'activités ont été rencontrés et écoutés.

Toutes ces réflexions, ces rencontres, ces témoignages et ces échanges sont autant de reflets des conditions de travail aujourd'hui. Quel que soit le secteur, il y a aujourd'hui une véritable souffrance au travail. L'usure physique et psychologique, la pénibilité et la précarisation sont une réalité. Le stress, l'épuisement, les cadences et horaires infernaux, les corps abîmés... se retrouvent, avec des intensités variables, dans tous les secteurs d'activité. Le mal-être au travail existe. Et c'est ce qui est dénoncé dans cette campagne en rendant la parole aux travailleuses et travailleurs. Car transformer le travail dans des perspectives de respect des salarié·e-s, c'est transformer le monde et la société.

Infos  [www.cepag.be](http://www.cepag.be)  CEPAGasbl

Des affiches, des badges et prochainement, une brochure sont disponibles sur demande à [communication@cepag.be](mailto:communication@cepag.be)

# Travailler, oui. Souffrir, non !

Stop à la spirale infernale  
des conditions de travail

Une campagne du

**CEPAG**  
MOUVEMENT / [cepag.be](http://cepag.be)  
d'éducation populaire /  [cepagasbl](https://www.facebook.com/cepagasbl)

Avec le soutien de  FÉDÉRATION des travailleurs sociaux  Banque Nationale

## Rentrée politique de la FGTB wallonne

# Le syndicalisme, c'est plus que gérer les conflits en entreprises

Les fêtes de Wallonie ont levé le suspense qui planait depuis les élections du 26 mai dernier : ce sera une tripartite PS-ÉCOLO-MR qui gouvernera la Wallonie. Pas exactement la coalition de nos rêves puisque la FGTB wallonne avait publiquement appelé à une coalition de gauche, la plus à même, selon nous, de répondre aux priorités de notre mémorandum.

Ce 12 septembre, à l'occasion de la rentrée politique de la FGTB wallonne, Thierry Bodson, Secrétaire général, a rappelé ces priorités et commenté la Déclaration de politique régionale (DPR) à peine sortie : « *Entre le coquelicot et l'arc-en-ciel, on voit clairement où est passé le stylo bleu...* », a-t-il affirmé en début de discours. « *En termes de concertation sur le texte, on est passé d'un projet où on se disait tout à un autre où on ne se disait plus rien ! Les organisations syndicales sont d'ailleurs exclues d'un certain nombre d'endroits stratégiques ou bypassées* ».

Mais la DPR n'est pas imbuvable pour autant. Sur le plan de la santé, des personnes en situation de handicap, sur les ambitions climatiques, l'anticipation économique ou encore le coup d'accélérateur donné au secteur du tourisme... les orientations sont encourageantes. Évaluer l'impact des politiques sur l'égalité de genre, la réduction des inégalités sociales et l'environnement est une excellente idée. Les avancées en matière de logements sociaux sont indéniables même si les besoins ne seront pas entièrement rencontrés. De même, on peut se réjouir qu'une attention particulière soit enfin donnée aux publics éloignés de l'emploi.

Mais globalement, le texte est trop vague pour être « flingué » ou « salué ». Nous serons particulièrement attentifs au sort qui sera réservé à la réforme APE (Aides à la Promotion de l'Emploi). Si l'on s'en tient aux termes de la DPR, le pire comme le meilleur sont possibles. Nous avons bon espoir, que la nouvelle ministre socialiste, qui fut de toutes les manifs APE l'an dernier, soit à l'écoute du point de vue syndical.

## Ouvrir des brèches dans le carcan budgétaire européen

Le budget, censé retrouver l'équilibre en 2024 — à l'heure où la Loi Spéciale de Financement commencera à diminuer les moyens de la Wallonie — a de quoi laisser perplexe. Pas de taxes supplémentaires, des cadeaux fiscaux et 4 milliards d'euros d'investissements... La solution à l'équation relève soit de la magie, soit de recettes beaucoup moins réjouissantes,



” Si l'arc-en-ciel contient du bleu, il doit aussi refléter le choix des électeurs et électrices qui ont majoritairement voté à gauche.

d'ores et déjà annoncées par Willy Borsus : la vente d'actifs, des restrictions budgétaires, la « rationalisation » dans les dépenses des pouvoirs publics. En trois mots : Austérité, le retour ! Pour la FGTB wallonne, la réduction de dépenses dans les services publics n'est pas une option. Nous plébiscitons plutôt une idée originale présente dans la note « coquelicot » : immuniser certaines dépenses publiques du carcan budgétaire européen. Les investissements qui répondent à l'urgence climatique étaient visés par la note. Nous proposons d'élargir le champ aux investissements qui réduisent les inégalités sociales.

## Tenir l'extrême droite à distance

Le gouvernement doit avant tout renouer avec l'intérêt général. L'extrême droite est absente du Parlement wallon parce que les forces démocratiques (syndicats, associations, partis...) ont toujours réussi à démontrer qu'elle n'était pas une solution. Mais les temps changent : la méfiance envers la classe politique et le discours social (salaires, pensions) des partis d'extrême droite font des ravages partout en Europe et de l'autre côté de la frontière linguistique.

Si l'arc-en-ciel contient du bleu, il doit aussi refléter le choix des électeurs et électrices qui ont majoritairement voté à gauche. Les deux dernières années ont vu naître une contestation syndicale et associative sans précédents en Wallonie. C'est la conséquence inévitable d'une politique sans concertation, qui a monté les gens les uns contre les autres (syndiqués/non syndiqués ; travailleurs du non marchand/travailleurs du privé ; demandeurs d'emploi/travailleurs avec emploi ; agents de la fonction publique/travailleurs du privé...). Tenir l'extrême droite à distance, c'est aussi respecter les libertés syndicales et redonner toute sa place à la concertation au niveau interprofessionnel. Nous considérons uniquement comme des acteurs de la paix sociale en entreprises est une vision du syndicalisme réductrice, de droite. Notre rôle de contre-pouvoir est au cœur d'une démocratie qui respire normalement. ■

# Bruxelles est en ordre de marche pour répondre aux urgences sociales et environnementales



Pour la Secrétaire Générale de la FGTB Bruxelles, le nouveau gouvernement bruxellois doit s'atteler à répondre au plus vite aux urgences sociales et environnementales de notre Ville-Région.

**A** Bruxelles, la rentrée politique est marquée par l'entrée en action du nouveau gouvernement bruxellois. Pour Estelle Ceulemans, « une formation rapide du gouvernement bruxellois était primordiale pour répondre aux défis immenses auxquels fait face notre Région. » Ce faisant, Bruxelles s'affirme également comme un élément de stabilité politique alors que l'incertitude est totale au niveau fédéral. « 30 ans après sa fondation, la Région de Bruxelles-Capitale prouve ainsi qu'elle est totalement mature sur le plan politique et de ses institutions ! Et ce, alors que certains partis nationalistes voudraient la considérer comme 'l'enfant d'un couple amené à divorcer dont il faut prendre soin' »<sup>1</sup>

## Un projet ambitieux pour Bruxelles et les travailleurs bruxellois ...

La FGTB Bruxelles a analysé en profondeur le projet du gouvernement bruxellois pour la prochaine législature. Que retenir de la feuille de route du nouveau gouvernement Vervoort ? Pour Estelle Ceulemans, « malgré l'arrivée d'Ecolo/Groen dans la majorité, on se situe globalement dans une certaine continuité avec un engagement fort sur les questions sociales ».

Le projet porté par la nouvelle coalition intègre en effet de très nombreuses revendications portées par la FGTB Bruxelles dans sa campagne « Pour un travail juste, pas juste un travail »<sup>2</sup>. La Déclaration de Politique Régionale est ambitieuse tant sur le plan de l'emploi que vis-à-vis des besoins des bruxellois en matière d'accès au logement, à des soins de santé de qualité ou à de véritables améliorations de la mobilité et de l'environnement. En outre, comme le pointe Estelle Ceulemans, « on notera aussi le caractère ambitieux et positif du volet migration, à fortiori dans le contexte européen et fédéral actuel ».

Autre engagement notable : pour mener à bien ces différents chantiers, le gouvernement bruxellois consolide le processus innovant de concertation sociale mis en œuvre sous le précédent gouvernement dans le cadre de la Stratégie 2025 et des priorités partagées. Un aspect essentiel sur lequel la Secrétaire Générale persiste et signe : « L'ensemble des

politiques avec des aspects socio-économiques doivent être concertées avec les interlocuteurs sociaux. Cela doit concerner autant l'emploi et la formation que la transition économique, la mobilité, le logement, la santé, l'aide aux personnes, ... C'est la seule voie possible pour engager notre région sur la voie d'une réelle transition juste et durable ».

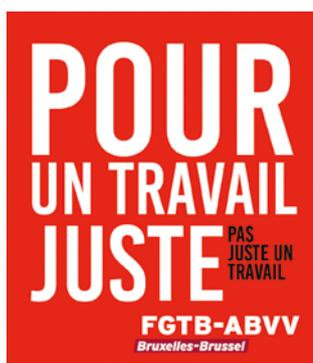
## .... avec toutefois des points d'attention

Si à première vue l'optimisme est de mise, la FGTB Bruxelles tient à apporter quelques nuances car l'accord de gouvernement contient également certaines zones d'ombres et des points de préoccupation. En particulier au niveau de la fonction publique, vu l'absence d'engagement pour une revalorisation des barèmes de la fonction publique locale, et la volonté de « simplifier » les procédures de statutarisation des contractuels, tout comme le régime disciplinaire des statutaires.

Une autre préoccupation importante pour la FGTB Bruxelles est l'absence de perspectives budgétaires claires. « Quels moyens seront véritablement dégagés pour la mise en œuvre d'une politique aux forts accents sociaux comme le logement ? Quid des investissements des autres politiques comme celles liées à l'emploi ou à la formation ? »

Estelle Ceulemans interpelle : « La Région pourra-t-elle s'extraire du carcan budgétaire que l'Europe lui impose et qui l'empêche aujourd'hui de réaliser les grands investissements nécessaires pour répondre aux défis sociaux et environnementaux ? ».

En conclusion, la FGTB Bruxelles marque un apriori positif sur l'accord de gouvernement bruxellois mais jugera « sur pièce » l'action du gouvernement. ■



1. NDLR : voir site N-VA.

2. [www.fgtbbruxelles2019.be](http://www.fgtbbruxelles2019.be)

Campagne d'automne

# Droits des intérimaires

Comme chaque année, avec l'arrivée de l'automne, nous menons campagne pour le respect des droits des travailleurs intérimaires. Car malgré l'étymologie qui veut que l'intérim soit « provisoire », on constate que ce type d'emploi s'est installé durablement et que de nombre de travailleurs occupés en intérim ne diminue pas.

La réglementation est assez stricte à la fois en ce qui concerne les motifs du recours à l'intérim, qu'en ce qui concerne les droits des intérimaires. Et pourtant de nombreux employeurs prennent des libertés avec la loi. Heureusement, là où il y a une délégation syndicale et un conseil d'entreprise, nos délégués veillent au grain. Ils veillent à l'égalité des droits des intérimaires. Mais là où les contrôles sont plus faibles, des dérives apparaissent.

L'intérim est souvent un passage obligé pour accéder à l'emploi mais au lieu d'être systématiquement un tremplin vers un contrat à durée indéterminée, il se révèle trop souvent être une voie sans issue où le travailleur est piégé pendant des années dans une succession de contrats précaires.

Ces intérimaires qui enchainent les missions sans perspective d'emploi fixe sont pourtant encore chanceux par rapport aux milliers de travailleurs qui n'obtiennent que des contrats renouvelables au jour le jour dont certains sont occupés toute l'année dans cette forme totalement précaire d'emploi.

## Réduction lente des contrats à la journée

Le nombre d'intérimaires employés pendant une année entière avec des contrats journaliers a explosé au cours de ces 15 dernières années. En 2004, environ 5.000 personnes travaillaient toute l'année avec des contrats journaliers. En 2017, elles étaient plus de 16.000. Plus de la moitié de tous les contrats de travail d'intérim étaient alors des contrats à la journée.

Les sociétés d'intérim s'étaient engagées à réduire drastiquement le nombre de contrats d'un jour. Le 24 juillet 2018, un accord a été officiellement conclu au sein du Conseil national du travail dans le but de réduire de 20 % en deux ans (2018-2019) la part (dans tous les contrats intérimaires) des contrats à la journée (étudiants non compris).

Depuis lors, le recours à des contrats journaliers successifs est supposé être proportionnel au besoin de flexibilité prouvé. Les employeurs doivent justifier, chiffres à l'appui, pourquoi ils veulent recourir au système. Les commissions paritaires, où les syndicats et les employeurs concluent des accords pour chaque secteur d'activité, sont chargées du contrôle. Et si les abus sont manifestes, il y a sanction. En outre, l'accord de l'année dernière indique que les employeurs s'engagent à adopter des mesures plus contraignantes si les objectifs ne sont pas atteints.

Cette approche semble fonctionner mais le fléchissement est à peine perceptible. Il reste encore beaucoup à faire pour atteindre l'objectif.

## Questions de sécurité

À côté de l'aspect précaire de l'emploi intérimaire et des entorses à la loi, se pose la question de la sécurité des intérimaires qui débarquent dans une entreprise. C'est pourquoi nos délégués soignent l'accueil pour informer les intérimaires sur leurs droits mais aussi sur les dangers potentiels dans l'entreprise afin d'éviter les accidents du travail auxquels les nouveaux venus sont plus exposés par manque d'information et d'expérience.



Henk Deprez,  
secrétaire syndical  
ABVV-Metal,  
régionale de  
Bruges-Ostende

## Toutes sortes d'abus

En tant que secrétaire régional, Henk a une bonne idée de l'ampleur du travail intérimaire dans les entreprises métallurgiques de Flandre occidentale : « *On y recourt beaucoup, et même de plus en plus. Et bien que le travail intérimaire offre certains avantages, il est également important d'être vigilant : l'intérim est un bon système pour faire face à un surcroît de travail. Ou pour pouvoir être rapidement sur la balle dans certaines circonstances. Mais il y a aussi des excès: je connais des gens qui travaillent comme intérimaires depuis huit ans ! Il existe de nombreuses façons d'abuser du système. De nos jours, vous entrez dans une entreprise uniquement via une agence d'intérim.* »

Les intérimaires viennent très souvent au bureau de la FGVB exposer leurs problèmes, dit Henk : « *Nous recevons beaucoup de plaintes concernant les agences d'intérim. Nous voyons de tout. Des personnes qui doivent travailler, soi-disant pour une période d'essai, sans être rémunérées ; des heures supplémentaires non payées et des frais de transport qui ne sont pas remboursés.*

*Nous constatons également régulièrement que des intérimaires travaillent pour un salaire inférieur à celui des travailleurs réguliers. Tout cela est interdit, mais cela se fait encore.*

Certains intérimaires nous confient leurs problèmes mais préfèrent que l'on n'intervienne pas : « *Ils ont peur de perdre leur travail. Nous en avons déjà fait l'expérience. Un intérimaire demande une rectification et, tout à coup, on lui dit qu'il n'est pas nécessaire qu'il revienne à l'entreprise.*

Henk doit souvent taper sur le clou pour rappeler les droits des intérimaires dans sa région. Mais, ajoute-t-il : « *Je connais beaucoup de délégués qui font du bon boulot, qui garantissent l'égalité de traitement pour tous les travailleurs, y compris les intérimaires. Dans de nombreux cas, de bons accords sont conclus à ce sujet au sein de l'entreprise. Cela ne change rien au fait que les travailleurs intérimaires sont parfois encore considérés comme des employés de seconde zone.*



## Sa vie privée entre parenthèses

”

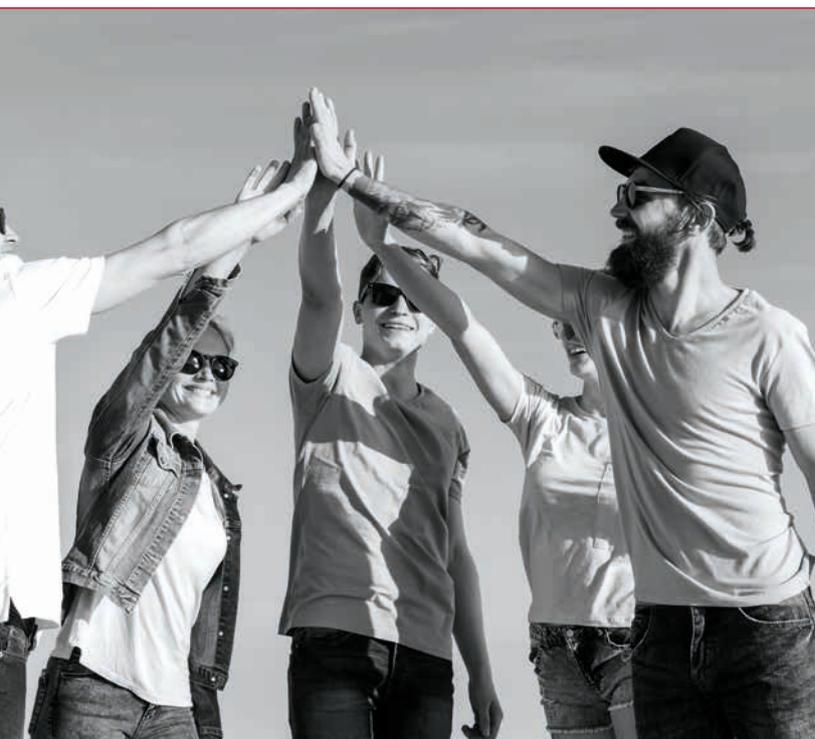
Johan, 34 ans, manutentionnaire dans le commerce

Cela fait plusieurs années que j'enchaîne des contrats intérim dans le secteur du commerce. Toujours des contrats à temps partiel et à horaire variable, bien évidemment. C'est du travail et donc dans ce sens, cela me convient. C'est mieux que de ne pas en avoir et d'être à la recherche d'un emploi. Néanmoins, ce n'est pas évident... Quand un contrat prend fin, je me demande toujours : qu'est-ce que je vais retrouver comme job ensuite ? Où et quand ? J'ai parfois la sensation d'être perpétuellement sur des montagnes russes.

Le fait de travailler à temps partiel avec des horaires variables implique qu'on doit souvent mettre sa vie privée entre parenthèses. Les repas de famille, les jours de fête, les anniversaires, les occasions particulières, etc. : impossible pour moi d'avoir la garantie que je pourrai y être. En tant que travailleur « non fixe », je ne dois pas trop faire la fine bouche. Mes plannings ne sont jamais pareils. On s'organise comme on peut !

Ce n'est pas facile à gérer pour ma compagne. Nous sommes tous les deux dans la trentaine. Nous n'avons pas encore d'enfant mais nous avons le projet de fonder une famille. Vu ma situation, je me demande parfois comment nous allons faire pour concilier tout cela.





Air Liquide

## TRAVAILLEURS FIXES ET INTÉRIMAIRES, MÊME COMBAT !

Les travailleurs de l'entreprise Air Liquide ont été confrontés récemment à un plan de restructuration (cf. article page 22). La direction voulait imposer une stratégie offensive visant à frapper fort, avancer vite et appliquer le principe du diviser pour mieux régner. Contre toute attente, elle s'est retrouvée face à un mur de travailleurs solidaires. Entre eux, travailleurs fixes de différents sites et statuts, mais aussi envers les intérimaires. En effet, lorsque la délégation est venue présenter un pré-accord, celui-ci a été refusé par les travailleurs parce que rien n'était prévu pour les intérimaires. Les travailleurs étaient même prêts à alimenter une caisse de solidarité avec une partie de leur prime. Au final, la délégation a réussi à obtenir un dédommagement financier suite aux promesses de CDI non respectées par la Direction.

## Tous logés à la même enseigne

Chez Honda à Gand, on recourt beaucoup à l'intérim. Comme l'indique Mark De Visscher, notre délégué principal de la Centrale du Métal, « nous soutenons naturellement autant de contrats à durée indéterminée que possible, mais nos activités sont fortement saisonnières. Tondeuses à gazon, motocyclettes, ... toutes ces choses sont principalement utilisées en été. Ainsi, un peu avant l'été, on engage beaucoup de travailleurs intérimaires chez nous : plus d'une centaine de travailleurs intérimaires travaillent au pic saisonnier. Ils représentent 25 % du nombre total de travailleurs ».

La FGTB chez Honda fait beaucoup d'efforts pour ces personnes. « Nous accueillons tous les intérimaires », dit Mark. « Ils reçoivent des informations sur l'entreprise, sur la sécurité et sur la manière dont ils peuvent nous contacter en cas de problème. Et il y a bien sûr parfois :

*des problèmes de papiers qui ne sont pas en ordre, des questions sur les contrats, etc. Les travailleurs intérimaires peuvent venir nous voir pour toutes ces choses ».*

Les intérimaires ont les mêmes droits que les travailleurs permanents : « Aucune différence n'est faite entre les intérimaires et les travailleurs fixes chez Honda. Qu'il s'agisse du droit à la formation, de l'utilisation de certaines installations ou de la rémunération, tout le monde a droit à la même chose. Des règles claires s'appliquent également aux conditions des contrats de travail intérimaires et des contrats temporaires. Tout le monde sait à quoi s'en tenir. Au fil des ans, nous avons passé de bons accords à ce sujet avec la direction ».



Mark De Visscher, délégué principal ABVV-Metal chez Honda

”

L'intérim se révèle trop souvent être une voie sans issue où le travailleur est piégé pendant des années dans une succession de contrats précaires.



## Décès d'un intérimaire chez Père Olive

Le 15 juillet dernier, Joe, travailleur intérimaire chez Père Olive depuis 2 jours, décède sur son lieu de travail après avoir été accroché et emporté par un basculeur. Le jeune travailleur de 26 ans avait été affecté à cette machine alors qu'il n'avait reçu aucune formation pour son utilisation.

La cause première du rapport du SPF est la défectuosité de la machine, qui avait pourtant passé l'audit, mais il n'en demeure pas moins dans ce même rapport que l'intérimaire n'avait pas à travailler sur une machine pour laquelle il n'avait reçu aucune formation !

Tout cela renvoie à la question de la sécurité au travail et du manque de formation pour les travailleurs intérimaire. En tant que travailleurs temporaires, ceux-ci sont bien souvent délaissés par l'employeur qui ne leur accorde que trop peu d'intérêt ! On ne prend pas le temps de leur expliquer le fonctionnement de l'entreprise ni même de les former à leur fonction. Ils sont bien souvent abandonnés à leur travail et s'en sortent avec quelques explications de leurs collègues.

En 2019, il est absolument inacceptable qu'une personne meure sur son lieu de travail ! C'est pourquoi il faut travailler à renforcer la sécurité sur le lieu de travail pour l'ensemble des travailleurs d'une entreprise, intérimaire y compris !

### Intérim et sécurité

## Objectifs « sécurité » & « stabilité »

Débarquer dans une entreprise que l'on ne connaît pas présente toujours des dangers pour les intérimaires. L'accueil et l'information sur les risques sont essentiels pour éviter les accidents. Mais pour nos délégués l'objectif « sécurité d'emploi » est aussi primordial.

Constant Kombounis – Délégué MWB chez Fabricom (Engie)



#### Comment se passe l'accueil d'un intérimaire chez vous ?

L'intérimaire est accueilli par le conseiller en prévention qui lui explique la façon de travailler chez nous au niveau de la sécurité. Il passe ensuite par le magasin pour recevoir les vêtements fournis par l'entreprise tels que les équipements de protection individuels. Le travailleur intérimaire est ensuite dirigé auprès de la délégation syndicale où lui sont expliqués ces droits en tant que travailleurs intérimaires.

#### Les travailleurs intérimaires reçoivent-ils une formation particulière pour prévenir les accidents du travail ?

Tous les matins nous avons ce que l'on appelle les « 5 minutes de sécurité ». Cela veut dire qu'avant de commencer le travail, le chef leur explique tous les dangers du chantier. Pour les chantiers spécifiques tels que la pétrochimie, l'agroalimentaire ou encore la centrale nucléaire, les travailleurs intérimaires reçoivent une formation particulière afin de travailler en toute sécurité sur ce type de chantier.

#### Pensez-vous que tous ces aménagements sont suffisants ? Changeriez-vous quelque chose ?

Au niveau du système d'accueil non car chez nous cela est fait correctement. Je leur donnerai plutôt plus de confiance lorsqu'ils arrivent au sein de l'entreprise. En tant que travailleur intérimaire, il y a toujours cette épée de Damoclès qui pèse sur eux au niveau des perspectives d'engagement. Chez nous, l'objectif est toujours de garder le travailleur le plus longtemps possible mais leur donnerait encore plus de confiance dans la sécurité d'emploi leur donnerai une plus grande capacité à travailler en sécurité, sans prendre de risques inutiles pour démontrer qu'ils sont bons pour de se faire engager durablement.

# Intérim « sans soucis » pour les étudiants ? Pas si sûr !

Les agences d'intérim ont découvert « l'étudiant en tant qu'employé ». Elles recrutent systématiquement dans la réserve d'étudiants.auprès des employeurs, elles font valoir la flexibilité et le faible coût salarial de ces jeunes. auprès des étudiants, elles font passer l'image d'« un travail sans soucis » : adéquation entre l'étudiant et la mission, un contrat de travail en bonne et due forme et de bonnes conditions de travail. Cependant, des témoignages de jeunes nous révèlent qu'en pratique les choses ne se passent pas toujours comme ça !

## Les agences d'intérim ferment les yeux

La plupart des agences d'intérim n'interviennent pas contre les abus dans les entreprises, même si elles sont officiellement l'employeur, le client (l'entreprise contractante) est roi !

Alex C. (19 ans) témoigne : « Je travaille régulièrement en tant qu'étudiant dans le montage et le démontage d'événements pour le compte d'entreprises ou d'agences d'intérim. C'est un travail physiquement pénible qui présente de nombreux problèmes de planification, techniques et de sécurité. Dans les agences d'intérim, il s'agit souvent de courtes missions sans accompagnement adéquat. Nous avons récemment reçu la mission d'organiser une grande fête de mariage. Les conditions de travail étaient médiocres : pas de directives claires et un matériel pesant sur roulettes à faire passer sur une route de gravier en un temps record. Résultat : un accident de travail. L'organisateur de l'agence événementielle était introuvable, l'agence d'intérim injoignable... J'ai fini par aller moi-même aux urgences et j'ai dû me dépatouiller avec les questions d'assurance. L'agence d'intérim a ignoré le problème et ses conséquences ».

Par ailleurs, des comportements (sexuels) non désirés sur le lieu de travail ne sont pas rares avec des emplois d'étudiants intérimaires, explique Jeff Jonckers (coordinateur du syndicat des jeunes de l'ABVV, Magik?). « Les agences d'intérim ne réagissent pas toujours correctement si un étudiant leur signale. Pour l'agence d'intérim, l'affaire est résolue en affectant l'étudiant à une autre mission et par l'envoi d'un nouvel étudiant intérimaire chez le même employeur ».

## « Chipotages » avec les contrats de travail électroniques

Aujourd'hui, un contrat d'étudiant peut également être signé électroniquement. C'est presque devenu la règle dans les agences d'intérim. Le salaire est un élément essentiel de cet accord. Un employeur ne peut rien y changer unilatéralement. Si cela se produit, il s'agit d'une rupture de contrat. « Les jeunes nous disent que beaucoup d'employeurs ne s'en soucient pas, explique Jef Jonckers. Un exemple récent : des agences d'intérim ayant négocié des emplois chez Tomorrowland ont transmis les propositions de contrat à signer via des applications sur smartphone. Le lendemain

de la signature, les étudiants ont découvert un changement unilatéral de salaire. En répondant avec une capture d'écran du salaire convenu initialement, ils risquaient de passer à côté du travail. En réagissant à la fin de la mission, ils risquaient de se voir reprocher une réaction tardive. » ■

### APPEL

Si vous êtes confronté à des abus en tant qu'étudiant intérimaire, nos organisations de jeunes peuvent vous informer sur vos droits et vous aider :

#### Bruxelles

Catherine Opalinski - rue de Suède 45, 1060 Bruxelles  
Tél. 02/552.03.63 - e-mail : bruxelles@jeunes-fgtb.be

#### Wallonie

Secrétariat général des Jeunes FGTB - rue Haute 42,  
1000 Bruxelles - Tél. 02/506 83 92 Fax : 02/502 73 92  
e-mail : jeunes@jeunes-fgtb.be



# Pension anticipée ou prépension ? Que choisir ?

Depuis cette année, il est possible pour les bénéficiaires du RCC (prépensionnés considérés comme chômeurs) de partir à la pension anticipée. Est-ce intéressant ? Ça dépend... Prendre une décision réfléchie à ce sujet n'est pas évident. Cela reste un choix individuel. Chaque situation est différente et la décision peut avoir des conséquences financières qu'il faut bien mesurer. Quelles sont les conditions, avantages et inconvénients de l'un ou l'autre système ?



## Plus d'infos

➔ [www.fsma.be/fr/faq/comment-sont-taxeés-les-pensions-complémentaires](http://www.fsma.be/fr/faq/comment-sont-taxeés-les-pensions-complémentaires)

## J'ai 60 ans ou plus et je suis en RCC. Puis-je prendre ma retraite anticipée ?

Oui mais à condition d'avoir les années de carrière requises :

- 44 ans à 60 ans,
- 43 ans à 61 ou 62 ans,
- 42 ans à 63 ans.

## Quel est l'intérêt de la pension anticipée ?

- Durant la période de RCC, sauf dispense dans certains cas, vous devez rester en disponibilité adaptée pour le marché de l'emploi. Si vous prenez une pension anticipée, vous ne devez plus être disponible.
- Les RCC sont obligés de résider en Belgique. Pas les retraités. Sauf si vous recevez une garantie de revenus pour personnes âgées (GRAPA) qui complète le faible montant de la pension.

## Est-elle financièrement intéressante ?

En cas de pension anticipée, le droit au complément d'entreprise disparaît. À vous de voir sur le site ➔ [Mypension.be](http://Mypension.be) si votre pension sera supérieure ou pas à votre indemnité de chômage avec complément d'entreprise.

## Le choix de la pension anticipée a-t-il un impact sur le montant de ma future pension ?

Là encore, ça dépend de votre carrière et du régime de RCC dont vous relevez.

- Si vous êtes en RCC/prépension et que votre carrière comprend moins de 14.040 jours de travail ou assimilés, vous continuez à vous constituer une carrière pension en restant en RCC (votre pension sera plus élevée). Mais... le salaire de référence sera :
  - le droit minimum par année de carrière (24.730,99 €) pour le régime RCC général CCT 17 et le régime RCC carrière longue ;
  - le dernier salaire gagné pour les autres régimes de RCC dits « spéciaux ».
- Si vous avez une carrière complète (plus de 14.040 jours de travail ou assimilés), les jours de RCC qui vous séparent de la pension légale ne comptent pas pour la pension : son montant ne sera pas plus élevé.

## Si j'opte pour la pension, pourrais-je toucher ma pension complémentaire ?

Oui. Vous y êtes même obligés. En principe, vous ne pouvez plus toucher votre pension complémentaire avant votre pension légale. Grâce à une clause de transition, vous pourriez la toucher avant si ceci est prévu dans le règlement de pension et seulement à un certain âge selon votre âge en 2016 :

| Âge en 2016 | Pension complémentaire au plus tôt à |
|-------------|--------------------------------------|
| 58 ans      | 60 ans                               |
| 57 ans      | 61 ans                               |
| 56 ans      | 62 ans                               |
| 55 ans      | 63 ans                               |

## Le choix de la pension anticipée ou du RCC a-t-il un impact sur le traitement fiscal de ma pension complémentaire ?

Oui. Si vous partez à la retraite avant 65 ans ou que vous n'avez pas 45 ans de carrière, le taux d'imposition sur la pension complémentaire sous forme de capital sera plus élevé : 16,5 % au lieu de 10 %\*. Pour bénéficier de ce taux réduit, il faut avoir été actif jusqu'à 65 ans. Si vous êtes en RCC cela implique vous soyez resté en disponibilité adaptée jusqu'à la retraite, donc ne pas avoir demandé de dispense.

\* 16,5 % (pour la partie constituée par des cotisations personnelles avant 1993). Une cotisation à l'INAMI de 3,55 % du montant total brut est retenue dans tous les cas. S'y ajoute une éventuelle cotisation spéciale de solidarité de 0 à 2 % selon le revenu du ménage. ■

# La sécurité sociale ? Un allié pour la vie !

Depuis sa création, la sécurité sociale s'est imposée comme notre meilleur allié. À chaque étape de la vie, elle agit comme un véritable filet de sécurité. Tantôt nous cotisons pour les autres, tantôt nous en bénéficions. C'est un outil de solidarité extraordinaire qui est pourtant de plus en plus souvent mis à mal.

En effet, pour garder une sécurité sociale forte, il est essentiel de l'alimenter en suffisance et de ne certainement pas s'en servir comme d'une réserve inépuisable. Or, ces dernières années, on constate que l'État pioche de plus en plus souvent dans les caisses de la sécurité sociale par exemple en réduisant les cotisations patronales (donc en générant moins de recettes) ou encore via le tax shift. Et de plus en plus d'éléments de la rémunération échappent aux cotisations. À l'heure où un nouveau gouvernement doit se mettre en place, il est essentiel de rappeler à quel point une sécurité sociale forte est nécessaire.

## Léa vient de naître !

Félicitations à ses parents ! Pour sa maman, ce sera un congé de maternité rémunéré bien mérité et pour son papa, un congé de paternité payé qui lui permettra d'accueillir sa petite princesse dans les meilleures conditions.



## Léa vient de terminer ses études

Mais pas facile de trouver du travail. En attendant, après un stage d'attente, elle perçoit tous les mois des allocations d'insertion qui lui permettent de subvenir à ses besoins en attendant de trouver un travail.



## Hourra, Léa est enceinte !

Grâce à la sécurité sociale, son accouchement ne lui coûtera que quelques centaines d'euros. Sans cette aide, la césarienne lui aurait coûté plus de 5.000 €. En outre, elle recevra une indemnité de maternité pendant son congé de maternité.



## Léa a enfin trouvé le job de ses rêves !

Elle travaille à temps plein et tous les mois, une partie de son salaire brut est reversée à la sécurité sociale via les cotisations sociales. Celles-ci permettent d'alimenter les caisses de la sécurité sociale et d'aider ceux qui en ont besoin. Cette fois, c'est Léa qui aide les autres.



## Pas de chance, Léa est tombée ...

... et se retrouve dans le plâtre pour plusieurs mois. Elle est donc en incapacité de travail. Heureusement pour elle, elle ne subira pas trop de pertes financières puisque grâce à la sécurité sociale, elle reçoit tous les mois une indemnité de la mutualité.



## Après une carrière bien remplie...

... l'heure du repos mérité a sonné pour Léa. Désormais, ce sont les autres qui cotiseront pour elle et elle recevra tous les mois une pension.



## Industrie chimique

# La solidarité des travailleurs a contrecarré les plans d'Air Liquide



Un conflit social a récemment éclaté au sein de l'entreprise chimique Air Liquide et s'est conclu par la mise au frigo des plans de restructuration souhaités par la direction. La solidarité entre les travailleurs de tout le pays a porté ses fruits.

## Délocalisation de Liège en projet

Le conflit social trouve son origine fin mars 2019 sur le site liégeois de l'entreprise Air Liquide. La direction annonce alors que des emplois sont remis en question au sein de sa division finance en vue d'une délocalisation au Portugal. « Une analyse commandée par le Comité d'Entreprise Européen a démontré l'impossibilité de réaliser de tels plans avec la structure proposée » déclare le permanent Geoffrey Broux, qui a suivi le conflit à Liège. « Si tel était le cas, les travailleurs qui garderaient leur emploi seraient soumis à un rythme de travail infernal. »

Un intersiège réunissant les délégués syndicaux des différents sites belges a conclu que l'opposition aux plans de la direction ne pouvaient pas se limiter à la seule division de Liège.

« Le soutien apporté par les autres délégations nous a donné plus de poids » explique Geoffrey. La direction n'a pas eu d'autre choix que de faire des concessions. Un reclassement, l'accompagnement pour ceux qui partent, des formations pour ceux qui restent, ... Pour les travailleurs qui étaient sous la menace d'un licenciement, six seraient reclassés en interne et trois partiraient volontairement.

« L'élan de solidarité s'est également étendu jusqu'aux intérimaires. Oubliés par les plans de la direction, nous avons pu leur obtenir un dédommagement financier suite aux promesses de CDI non respectées par la Direction » dit Geoffrey. « Pour y parvenir, les travailleurs étaient même prêts à alimenter une caisse de solidarité

avec une partie de leur prime ! » Par la suite, le préavis de grève est resté en vigueur à Liège... tant qu'aucune solution n'était trouvée pour la filiale d'Anvers.

## Anvers met la pression sur la direction

Le site de production anversoise, qui est un maillon important du secteur de la chimie à Anvers, n'a pas été épargné par la direction. Un plan destiné à automatiser la production et accroître la polyvalence des travailleurs a été déposé fin de l'année dernière. « Une rencontre entre travailleurs et syndicats a clairement montré qu'une

telle réduction du personnel dans une entreprise SEVESO n'était pas permise » déclare Levi Sollie, permanent de la section d'Anvers.

Un préavis de grève s'en est suivi, et des actions ont été menées. Sous la pression, la direction a fait marche arrière mais le personnel est resté

insatisfait : « Les travailleurs voulaient que la direction abandonne le projet de restructuration pour tous les sites de Belgique » témoigne Levi.

La direction a finalement courbé l'échine en abandonnant le projet prévu. « Sans l'excellent travail des délégués et la détermination des travailleurs, ça n'aurait pas été possible » se félicitent Geoffrey et Levi. « À un moment donné, ils ont osé dire STOP et ont refusé de négocier des conditions désavantageuses. » Bien que la direction n'ait pas pu mettre son projet à exécution, la vigilance reste de mise sur l'ensemble des sites d'Air Liquide. D'autre part, les travailleurs et les militants restent déterminés à améliorer leurs conditions de travail.

” À un moment donné, ils ont osé dire **STOP** et ont refusé de négocier des conditions désavantageuses.

Elections  
sociales

La Centrale Générale

**FGTB**  
Centrale Générale  
Ensemble, on est plus forts

## Ferez-vous partie de nos délégués de demain ?

C'est en mai 2020 qu'auront lieu les prochaines élections sociales dans les entreprises belges. Pour la FGTB et la Centrale Générale, c'est un moment important qui doit nous permettre de renforcer notre position au sein des entreprises. C'est la seule manière d'arriver à mieux défendre les droits et les intérêts des travailleurs. Mais pour cela, nous avons avant tout besoin de candidats motivés. Intéressé? Vous êtes peut-être celui ou celle dont nous avons besoin !

Votre entreprise a un besoin urgent d'améliorer ses règles de sécurité ou alors des emplois sont-ils menacés suite à une restructuration ? Etre délégué, c'est avoir de l'impact au sein de l'entreprise, sur ces questions mais aussi bien d'autres.

Il est important de savoir que vous n'êtes pas seul pour accomplir cette tâche. Vous êtes soutenu par votre section locale et votre permanent. En outre, vous aurez la possibilité de suivre différentes formations qui vous prépareront dans votre rôle de délégué.

Pour être candidat, il n'est donc pas nécessaire d'avoir des connaissances particulières. Par contre, pour être un bon candidat, il est

essentiel d'avoir la volonté et l'envie de représenter et de défendre ses collègues !

Autre point important: nous sommes à la recherche d'équipes syndicale aussi variées et représentatives que possible. Donc, que vous soyez jeune ou plus âgé, un homme ou une femme, de toute origine, tout le monde est bienvenu.

### Concrètement

En tant que candidat, vous choisissez de vous présenter au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT), qui s'occupe de la sécurité, de la santé et des conditions de travail ou au Conseil d'Entreprise (CE) qui s'occupe de la santé économique et de l'emploi au sein de l'entreprise.

Les listes de candidats doivent être clôturées pour mars 2020 mais le travail commence aujourd'hui !

Intéressé ? Besoin de plus d'infos en toute discrétion et sans engagement ? Contactez votre délégation syndicale ou remplissez notre formulaire ➔ [www.accg.be/fr/devenir-candidat](http://www.accg.be/fr/devenir-candidat)

”

Je me suis présentée pour la première fois en même temps que le lancement de la commission paritaire des titres-services. Nous sommes partis d'une boîte vide et nous avons réussi à la remplir. Grâce à ce travail, les gens ont de meilleures conditions, c'est quand même pour ça que nous le faisons, non ?

Cynthia (titres-services)



”

J'avais un collègue autiste qui devait à lui seul mettre des machines à laver et des séchoirs sur palette et puis dans un lift. Pour ce jeune, la situation était difficile à gérer, mais il n'osait pas en parler. Après de nombreux efforts, je suis parvenu à lui obtenir de l'aide. Ce jeune a retrouvé la sérénité.

Steven (entreprise de travail adapté)



## Négociations sectorielles : nouveaux accords

Plusieurs secteurs de la Centrale générale - FGTB sont déjà parvenus à un accord. Nous vous les présentons au fur et à mesure. Le vôtre ne s'y trouve pas ? Consultez régulièrement notre site ➔ [www.accg.be](http://www.accg.be) pour en savoir plus ou pour une information plus détaillée.



### Carrières de porphyre

- Augmentation des salaires horaires de 0,2051 € brut/h en régime 39h et de 0,2000 €/h brut en régime 40h à partir du 01/01/19.
- Introduction d'une indemnité pour vêtements de travail de 0,84 € par jour de travail à partir du 01/01/19.
- L'intervention patronale est portée à 100 % de l'abonnement social à dater du 01/09/19.



### Industrie des carrières et scieries de marbres

- Augmentation des salaires horaires effectifs et barémique de 0,17 €/h à partir du 01/09/2019.
- Remboursement des frais de déplacement dès le premier kilomètre à 100 % de l'abonnement social à partir du 01/09/2019.
- Octroi d'un jour de congé d'ancienneté dès 15 ans d'ancienneté et d'un 2<sup>e</sup> jour aux travailleurs âgés de 50 ans et disposant d'une ancienneté de 25 ans, à partir du 01/01/2020.



### Cuir

- Augmentation de tous les salaires de 0,16 € et de l'indemnité de sécurité d'existence qui passe à 13 €, à partir du 01/07/2019.

- Octroi à tous les travailleurs qui ont une ancienneté de 15 ans (auparavant 20 ans) dans le secteur d'un jour de congé d'ancienneté.
- Les travailleurs ont accès à tous les systèmes de prépension et de crédit-temps.



### Production de papier

- Si au 31 décembre 2019 il n'y a pas d'accord au sein de l'entreprise, les salaires réels augmentent de 1,1 % à partir du 1er janvier 2020.
- Augmentation de la prime unique (à 535 €) et de la prime de mariage (à 77 €).
- Les travailleurs ont accès à tous les systèmes de prépension et de crédit-temps. ■

# Démocratie syndicale



Cette carte blanche fait le point sur l'« affaire Kone » (Syndicats, n° 7 de juillet 2019). La direction de Kone avait entamé une procédure de licenciement pour faute grave contre le délégué principal MWB-FGTB, et ce pour une casquette dite « de sécurité » ! Finalement, la direction a préféré la violence d'un licenciement sec plutôt que la voie de la justice. C'est sa conception de la concertation sociale !

Le vendredi 30 août 2019, la direction de l'entreprise KONE a licencié sur-le-champ un délégué de la FGTB, préférant payer des indemnités plutôt que d'attendre le verdict de la procédure judiciaire en cours. Visiblement, la direction a compris qu'elle ne pourrait pas gagner ce procès sur base des éléments qu'elle a invoqués pour tenter de mettre un terme au contrat du délégué FGTB. Pourtant tout le monde, dans une véritable démocratie, devrait avoir droit à un procès équitable. Mais la direction de Kone semble faire fi de la justice et a choisi d'arrêter la procédure judiciaire afin d'éviter de perdre devant le tribunal du travail !

En agissant de la sorte, l'entreprise KONE dévoile sa véritable conception de la concertation sociale. En effet, d'un côté, l'entreprise prétend continuellement qu'elle est ouverte à la discussion avec les représentants des travailleurs, et de l'autre, les travailleurs sont confrontés au quotidien à un management qui ne se soucie guère du bien-être des salariés. Le délégué licencié « dérangeait » parce qu'il était vigilant à l'application de la législation en vigueur en matière de sécurité et de bien-être des travailleurs !

À l'approche des prochaines élections sociales, l'entreprise KONE vise clairement un affaiblissement de l'organisation syndicale. Il n'est pas question de se résigner. La MWB-FGTB BRABANT analyse les différents recours juridiques possibles. Des assemblées du personnel vont se tenir afin d'expliquer la situation aux travailleurs et d'envisager, ensemble, la riposte la plus appropriée.

Ce cas chez KONE n'est malheureusement pas isolé, avec la période pré-électorale (élections sociales 2020), des directions sans scrupule n'hésitent pas à se débarrasser des représentants des travailleurs en utilisant tous les moyens, y compris financiers !

La MWB-FGTB BRABANT tient à saluer le combat syndical mené par tous les travailleurs qui ont soutenu le délégué licencié, ainsi que tous les soutiens venus de l'extérieur de l'entreprise. Malgré les attaques incessantes sur les travailleurs et plus singulièrement ses représentants, **les Métallos de la Fédération du Brabant entendent poursuivre, à tous les niveaux, le combat, d'une part, pour l'amélioration de la protection des délégués, et d'autre part, pour l'obligation de la réintégration. Il s'agit d'une question de démocratie syndicale !**

**Se résigner et se taire?  
PAS QUESTION!**

Fédération des Métallurgistes du Brabant





## L'optimisme de la volonté

# Contrats précaires : nid de la division des travailleurs

Le dernier rapport de l'Organisation internationale du Travail est clair : « *Les progrès réalisés pour réduire le chômage à l'échelle de la planète ne sont pas synonymes d'amélioration de la qualité de l'emploi* ».

Cela explique largement les auto-félicitations constantes du patronat et des gouvernements de droite devant cette réalité.

**D**e tout temps, l'augmentation de l'emploi et la baisse du chômage étaient de mauvaises nouvelles pour les actionnaires car ils voyaient augmenter le rapport de force des travailleurs dans leurs revendications pour l'amélioration de leurs conditions de travail.

Mais l'institutionnalisation du contrat précaire et son établissement, non plus comme l'exception mais comme la norme dans la relation de travail, a créé un boulevard au patronat dans son entreprise de division des travailleurs. Cette division étant l'une des causes, parmi d'autres, de la stagnation et ensuite de la régression constante de nos acquis sociaux sur des décennies.

En effet, il est désormais facile pour le patronat de cibler les travailleurs en fonction de la qualité de leur contrat. Il est désormais facile pour la droite de justifier que la condition précaire des uns est liée au fait que les autres s'accrochent à des soi-disant « privilèges » désormais injustifiés. Il est aisé ensuite de continuer à détruire chez ces soi-disant « privilégiés » toute volonté de

progrès puisqu'ils devraient s'estimer bien heureux de leur situation en comparaison avec leurs collègues plus précaires.

La boucle est bouclée et les actionnaires tirent les marrons du feu.

C'est donc en ciblant cette précarité et en la combattant de toutes ses forces que le mouvement social peut espérer relancer une dynamique revendicative. C'est en brisant cette division qui s'est installée que l'on peut espérer unir l'ensemble des travailleurs vers de nouvelles conquêtes.

Le système capitaliste a bien compris qu'en maintenant cette précarité, en renforçant cette division, il pourrait continuer à détruire ce que nous avons mis tant de temps à construire. Nos conditions de travail et notre sécurité sociale subissent tous les jours les conséquences de l'installation de cette précarité comme étant, d'après les bien-pensants, l'évolution indispensable vers une société « moderne ».

Nous devons continuer à le rappeler : il n'est pas normal de travailler sans perspectives d'avenir. Le contrat à durée indéterminée doit rester une norme incontournable. C'est ça la vraie modernité, le vrai progrès. Cela doit redevenir une lutte centrale et fondatrice pour notre organisation.

Cela doit être une des bases de notre projet de société. Evidemment, pas celle imaginée par le patronat, qui voudrait que l'on passe de contrat en contrat sans aucune garantie d'avenir, en prétendant même que c'est le souhait profond des travailleurs et que cela fera leur bonheur. ■



Une autre société est possible, une société où la précarité fait place à la prospérité durable et partagée. Les Metallos FGFB ne se résignent pas à ce que cela reste une utopie intouchable. Ils continueront à lutter de toutes leurs forces pour en faire une réalité.

Hillal Sor, Secrétaire général

## Enquête

# Vous êtes satisfait de votre syndicat et ça nous fait plaisir !

Grande enquête sur l'attitude des Belges par rapport à la numérisation, l'automatisation et les autres défis sur le lieu de travail.

L'UBT veut absolument rester en contact permanent avec le contexte et la réalité sociale. C'est pourquoi nous avons organisé, dans la perspective de notre congrès statutaire tenu en l'automne 2018, une grande enquête au sein de la population belge. Nous avons examiné comment les Belges se positionnent par rapport à la numérisation, l'automatisation et le dumping social. Pour ces trois thèmes, nous avons élaboré en toute clarté nos résolutions pour les années à venir. Nous avons en parallèle demandé aux Belges ce qu'ils pensent des organisations syndicales, de certaines catégories professionnelles et de la sécurité sociale.

L'enquête a abouti à quelques résultats intéressants. Ainsi, seulement 20 % des Belges ne sont pas favorable aux syndicats. En d'autres termes, **80 % des Belges sont convaincus que les syndicats jouent un rôle important dans la vie économique** et trouvent que c'est une bonne chose.

**Trois Belges sur quatre sont convaincus que le dumping social constitue une menace pour l'avenir de l'Union européenne.** Les Belges sont aussi convaincus que la situation s'améliorera si tous ceux qui travaillent en Belgique touchent un **saire belge** et paient les **impôts belges**. Les entreprises devraient appliquer le principe d'un **saire égal pour un travail égal** et ce partout en Europe. Enfin, il faudrait aussi instaurer un **saire minimum** en Europe.



Au vu des résultats des élections, une conclusion s'impose : le Belge moyen a perdu confiance en la politique. En revanche, l'enquête montre que les Belges n'ont pas perdu confiance dans les organisations syndicales. 80 % des Belges ont une idée plutôt positive des organisations syndicales. Cela nous conforte dans notre conviction que l'UBT a encore un rôle important à jouer dans le monde de demain.

Frank Moreels, Président de l'UBT-FGTB

Regardez les résultats sur notre site web

➔ [www.btb-abvv.be/fr/nouvelles/816-etes-vous-content-de-votre-organisation-syndicale](http://www.btb-abvv.be/fr/nouvelles/816-etes-vous-content-de-votre-organisation-syndicale)





## Fraude au tachygraphe digital dans les camions

# Rien de nouveau sous le soleil !

Le parquet fédéral a lancé la semaine dernière en collaboration avec les autorités néerlandaises une enquête sur une organisation internationale qui distribue et installe dans toute l'Europe des logiciels trafiqués pour tachygraphes.

Le piratage du logiciel du tachygraphe permet de manipuler les enregistrements de manière à éviter l'enregistrement correct des temps de conduite et de repos.

D'après le parquet, des milliers de poids lourds équipés de ces logiciels frauduleux circuleraient en Europe.



La fraude au tachygraphe existe depuis l'invention du tachygraphe. Seulement, cette fraude est en augmentation constante.

Frank Moreels, président de l'UBT : « En 2016, des logiciels trafiqués ont été découverts dans plusieurs poids lourds de firmes de transport établies en Flandre occidentale et Flandre orientale. En 2017, un quart des camions contrôlés étaient équipés d'un tel logiciel. Il est donc bel et bien question de fraude systématique organisée par des transporteurs véreux. »

En raison des méthodes de plus en plus sophistiquées, il est de plus en plus difficile pour les services de police et les services d'inspection de dépister la fraude lors de simples contrôles. Au début de l'année, les services d'inspection belges et néerlandais ont d'ailleurs tiré la sonnette d'alarme au sujet de l'augmentation des cas de fraude au tachygraphe.

### La fraude au tachygraphe, source de situations dangereuses, de concurrence déloyale et de fraude sociale

La fraude aux temps de conduite et de repos permet aux entreprises d'« économiser » beaucoup d'argent. Frank Moreels : « Le non-respect des temps de conduite et de repos est source de situations extrêmement périlleuses sur la route. Un chauffeur fatigué est un danger, non seulement pour lui-même mais aussi pour les autres usagers de la route. De plus, cette situation est source de concurrence déloyale entre les entreprises de transport et donc aussi de fraude sociale car dans le secteur du transport, le tachygraphe est utilisé comme pointeuse servant au calcul du salaire du

chauffeur. Mais quid lorsque le tachygraphe ne donne plus une image correcte de la réalité ? »

### Une amélioration en vue ?

Tous les poids lourds mis en circulation à partir du 15 juin 2019 doivent être équipés obligatoirement d'un tachygraphe intelligent (la deuxième génération de tachygraphes) qui prévoit une série de nouvelles fonctionnalités.

Ainsi, ce dernier modèle de tachygraphe enregistre avec précision les endroits où le chauffeur commence et termine son temps de travail journalier grâce à un système externe de navigation par satellite. De plus, les temps de conduite additionnés sont enregistrés toutes les trois heures.

Mais il n'en reste pas moins que tous les camions mis en circulation avant le 15 juin 2019 restent équipés de l'ancien système. Pour cette raison, l'UBT plaide pour une intensification et un renforcement des contrôles de la fraude au tachygraphe.

### Le patronat condamne ces pratiques mais ne prend pas vraiment ses responsabilités

Febetra, la fédération patronale, a réagi sur Twitter en disant qu'elle trouve l'utilisation des logiciels trafiqués totalement inacceptable, que ces pratiques mettent en péril la sécurité routière et faussent la concurrence sur le marché. Malheureusement, les fédérations patronales prennent peu d'initiatives pour convaincre leurs membres de ne pas s'adonner à de telles pratiques. L'UBT aimerait qu'elles se montrent bien plus actives dans la lutte contre la fraude au tachygraphe. ■

# Intérim, instrument de flexibilité structurelle gratuit qui doit être maîtrisé



En 30 ans, le nombre de travailleurs intérimaires a été multiplié par 8 !

Le travail intérimaire est donc devenu au fil des années une donnée économique que nous ne pouvons pas ignorer. La FGTB HORVAL l'a bien compris et en défendant les intérimaires de ses secteurs, elle défend l'ensemble des travailleurs.

**C**et outil de flexibilité par excellence pour le patronat est très souvent synonyme de précarité pour les travailleurs.

Le secteur de l'industrie alimentaire est le plus gros « consommateur » de travailleurs intérimaires en Belgique.

La FGTB HORVAL défend bien entendu l'obtention de contrats à durée indéterminée mais il est de son devoir de se battre également pour l'obtention de nouveaux droits pour les intérimaires et de contrôler l'application de la législation existante. La FGTB HORVAL est convaincue que le recours à l'intérim doit être maîtrisé. Ainsi, une entreprise avec 20 % de contrats intérimaires durant des mois, voire des années, est une entreprise qui abuse du système. Or, il n'est pas rare, hélas, que des entreprises de l'industrie alimentaire comptent près de 40 % d'intérimaires !

Ce constat édifiant a une conséquence immédiate pour l'ensemble des travailleurs. Plus les travailleurs d'une même entreprise travaillent sous des contrats différents, plus ils auront des intérêts différents et donc des revendications différentes. L'unité dans la lutte est plus difficile quand les travailleurs ont des statuts différents.

Lors des négociations des trois derniers accords sectoriels dans l'industrie alimentaire, la FGTB HORVAL a revendiqué et obtenu des mesures afin de renforcer la maîtrise du recours au travail intérimaire. Le CE, le CPPT ou, à défaut, la DS, doit désormais recevoir une fois tous les 3 mois toutes les informations relatives aux travailleurs intérimaires

(au lieu d'une fois tous les 6 mois dans les autres secteurs). Une recommandation existe pour transmettre ces informations mensuellement. Bien entendu, nous pouvons avoir conclu les meilleures conventions du monde, si celles-ci ne sont pas appliquées, cela n'aura servi à rien... et certainement pas à la défense des travailleurs intérimaires.

## Il est donc essentiel :

- d'exiger chaque mois que l'employeur transmette les informations nécessaires au CE, au CPPT ou à la DS ;
- de réclamer des informations précises sur qui travaille, depuis combien de temps et à quel poste afin de mener une réelle mission de contrôle ;
- d'entamer des négociations dans le but de conclure des conventions qui fixent un pourcentage maximal d'intérimaires dans l'entreprise, département par département.

**Ce n'est qu'en resserrant l'étau autour de l'intérim et en revendiquant l'obtention de contrats stables pour les intérimaires comme la grande majorité de leurs collègues dans l'entreprise que nous reformerons l'unité du monde du travail.**

# Création de solidarité syndicale

Du 8 au 11 juillet, la FGTB HORVAL a organisé un colloque à Santa Clara, Cuba, pour ses partenaires du secteur du sucre et des boissons de l'Amérique latine. L'endroit où Che Guevara a commencé la révolution. Autant de femmes que d'hommes issus de 7 pays y ont assisté.



Le but de la conférence : « *Le renforcement des syndicats dans le secteur du sucre et des boissons par l'échange d'expériences et le développement ultérieur de nouvelles stratégies au niveau politique* ».

Les violations des libertés syndicales ont été inventoriées et les droits du travail au sein des multinationales ont fait l'objet d'une discussion. Une lettre commune a été envoyée au CEO d'ABInbev, une entreprise belge qui ne se préoccupe absolument pas des droits des travailleurs en Amérique latine, qui sont menacés de mort à plusieurs reprises.

Le message dans la déclaration finale du colloque était clair : nous continuerons à lutter contre les politiques néolibérales ayant un impact sur les travailleurs au niveau mondial.

## Nous luttons pour :

- le développement de **stratégies régionales** afin de lutter contre le néolibéralisme, où l'unité syndicale devient l'antidote de la souveraineté des entreprises transnationales ;
- le **rapportage** des menaces, des arrestations et des meurtres des dirigeants syndicaux dans le monde entier ;
- la **construction d'alliances syndicales internationales** dans la chaîne de production, qui deviennent une barrière pour les effets nocifs des pratiques transnationales ;
- le genre, l'autonomisation de femmes et la participation de jeunes ; mener des actions pour **lutter contre la discrimination** sur le lieu de travail ;

- l'implémentation d'initiatives syndicales mondiales pour **protéger l'environnement et l'impact du changement climatique**, tout en sachant que ce sont les travailleurs qui sont les plus concernés.

Le colloque a reconnu que l'État cubain protège ses travailleurs contre les pratiques nocives des entreprises transnationales. Ils insistent fortement pour réprimer l'embargo illégal et criminel que les États-Unis maintiennent depuis des décennies contre Cuba. La recrudescence du Helms Burton Act en fait partie.

Le message général est clair : les persécutions syndicales (comme l'accusation au Pérou pour terrorisme), les répressions et même les meurtres ne pourront jamais paralyser nos syndicats ! ■

*Tanguy Cornu, co-Président*



*Nous souhaitons remercier toutes les organisations qui ont permis la réalisation de cet événement : Fos – Solsoc – IFSI.*

## Élections sociales 2020

# Être au cœur de votre futur... avec le SETCa !

2020 sera une année importante sur le plan syndical. En mai 2020 se tiendront à nouveau des élections sociales. Cela peut sembler encore loin, mais vous pouvez déjà vous porter candidat ! Les élections sociales, c'est le moment par excellence de prendre les choses en main dans votre entreprise. Vous vous sentez concerné et vous ressentez le besoin de réagir ? Alors, devenir représentant du personnel est un défi pour vous !

## Les élections sociales, c'est quoi exactement ?

Les élections sociales, c'est l'occasion pour vous de choisir quelles personnes vous représenteront face à l'employeur au sein des organes de concertation de l'entreprise que sont le conseil d'entreprise ou le comité pour la prévention et la protection au travail. En Belgique, des élections sociales sont organisées tous les quatre ans dans toutes les entreprises de plus de 50 travailleurs. Il est très important de ne pas perdre ce droit. La démocratie ne s'arrête pas aux portes de votre entreprise.

Les élections sociales permettent aussi à ceux qui ont plus de difficultés à faire entendre leurs préoccupations de devenir acteurs à part entière de la concertation sociale. C'est par exemple le cas des jeunes travailleurs, qui doivent encore trouver leurs marques dans l'entreprise, mais également des cadres, qui, du fait de leur fonction, se voient exclus de tout un pan de la législation du travail. Une place leur est donc spécialement dédiée via des collèges électoraux « jeunes » et « cadres ». Cela garantit une bonne représentativité pour chacun.

D'ailleurs, saviez-vous que vous êtes protégé contre le licenciement en tant que candidat ? Même si vous n'êtes pas élu.

## CE ou CPPT, quelles différences ?

Le CE et le CPPT sont tous deux des organes de concertation entre employeurs et travailleurs. Chacun a des missions bien spécifiques.

## Le conseil d'entreprise

Un conseil d'entreprise doit être mis en place dans toute entreprise qui occupe au moins 100 travailleurs. Il se compose des représentants des travailleurs et des représentants de l'employeur. Le CE :

- reçoit toutes les informations et est consulté en ce qui concerne la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que l'emploi ;
- élabore et modifie le règlement de travail ;
- gère les œuvres sociales de l'entreprise ;
- discute de tout ce qui concerne la vie de l'entreprise, les conditions de travail, les jours de vacances, l'introduction de nouvelles technologies, les critères de licenciement, etc. ;
- veille à l'application de la législation sociale, des CCT, etc.

## Le comité pour la prévention et la protection au travail

Un CPPT doit être instauré dans toute entreprise d'au moins 50 travailleurs. Le CPPT :

- veille à l'amélioration des conditions de sécurité et de santé des travailleurs ;
- s'occupe de la prévention des accidents de travail ;
- contrôle le service de médecine du travail, etc.



SETCa

Le CPPT surveille également le climat de travail, veille à ce qu'il y ait suffisamment d'équipements de protection de qualité (vêtements et lunettes de sécurité, matériel de travail ergonomique, etc.) et examine les plaintes individuelles concernant la sécurité et le bien-être.

### **Vous porter candidat**

Le SETCa est une organisation qui est à vos côtés tout au long de votre vie et qui lutte pour un monde plus juste et solidaire. Garantir un avenir stable pour les jeunes et les moins jeunes, maintenir l'emploi, un emploi de qualité pour tous, préserver les conquêtes sociales, offrir de bonnes conditions de travail et de rémunération constituent nos priorités. Nous voulons être au cœur du futur avec vous. Un syndicat qui relève les défis avec vous et qui reste proche des gens.

### **Vous êtes militant SETCa et vous voulez convaincre vos collègues de se présenter comme candidats ?**

Nous publierons bientôt une brochure pour le recrutement de candidats qui vous apportera des réponses aux questions les plus fréquentes telles que « *En quoi consiste le rôle de représentant du personnel ?* », « *Suis-je protégé contre le licenciement si je suis candidat ?* » et bien plus. Vous y trouverez également les dates à tenir à l'œil au cours de la procédure. Cette brochure est disponible auprès de votre régionale ou sur [www.setca.org](http://www.setca.org)

Plus tard dans l'année, nous lancerons la campagne afin que vous puissiez pleinement convaincre vos collègues d'aller voter et de choisir le SETCa. Comme d'habitude, nous prévoyons une grande quantité de matériel pour nos membres et nos militants. Gardez dès lors un œil sur notre site web et nos médias sociaux !

SETCa  
FGTB

## ÊTRE AU CŒUR DE VOTRE FUTUR !

Devenez **candidat SETCa** aux élections sociales 2020!

Contactez dès maintenant votre régionale SETCa ou surfez sur [www.setca.org](http://www.setca.org)



Vous voulez être **candidat** pour le SETCa aux prochaines élections sociales ?

Prenez vite contact avec votre section régionale.



## Contact centers

# Intérimaires, travailleurs à part entière !

« *Bonjour, vous parlez avec XXX. Comment puis-je vous aider ?* » Cette phrase, les travailleurs des centres d'appels la prononcent des dizaines de fois par jour. Ceux qui pensent que passer sa journée au téléphone est un job facile se trompent lourdement. Travailler dans un environnement bruyant, être sans cesse sur le qui-vive, répondre aux demandes des clients à la chaîne, supporter leur mauvaise humeur ou se heurter à leur impatience, devoir faire toujours plus de résultats, être en permanence contrôlé, ... Voilà le quotidien de nombreux travailleurs du secteur des centres d'appels.

Chaque année en octobre, le SETCa participe activement à la semaine d'action mondiale de notre organisation internationale UNI dans les call centers et s'investit afin de faire bouger les choses.

Ce n'est pas la première fois que les organisations syndicales dénoncent la précarité des contrats de travail dans le secteur. Certains employeurs voient dans les contrats intérim l'opportunité d'imposer une flexibilité maximale (temps partiels, horaires difficiles et contraignants, plannings changeants, contrats journaliers successifs, etc.). Le message que nous voulons faire passer aux travailleurs intérimaires occupés dans les centres d'appels est clair : **eux aussi sont des travailleurs à part entière et ils ont leur mot à dire !**

Du 11 au 24 mai 2020 se tiendront des élections sociales dans les entreprises du pays. Pour la première fois dans l'histoire, les travailleurs intérimaires pourront également voter. Ceci est le résultat d'un combat syndical mené depuis des années. Pour ce faire, deux conditions doivent être remplies (être occupé au moins pendant 3 mois sans interruption ou au total 65 jours au sein de l'entreprise utilisatrice entre le 1/8/2019 et X (« jour de l'affichage ») et être occupée au moins 26 jours entre le jour X et le jour X+77 (clôture de la liste des électeurs) de la procédure élections sociales.

Pour les travailleurs des call centers, ce sera également l'occasion de faire entendre leur voix ! Mettre en place une représentation du personnel forte, qui défend les intérêts de tous les travailleurs et luttent pour de meilleures conditions de travail pour tous est et reste essentiel. **Travailleurs des centres d'appels, fixes ou intérimaires, même combat !** Le SETCa mettra en œuvre les moyens nécessaires pour continuer à sensibiliser les travailleurs à ce sujet. ■

Cette année encore, les organisations syndicales uniront leurs efforts pour mettre en lumière les conditions de travail dans le secteur. L'accent sera mis sur les travailleurs intérimaires qui y sont occupés.

## Formation ULB - CEPAG

# Certificat d'université en politiques économiques et sociales

Approfondissez vos connaissances  
dans le domaine des politiques  
économiques et sociales.



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

La formation proposée a pour objet de :

- développer l'esprit critique sur des enjeux sociétaux ;
- permettre la compréhension de l'actualité sociale, politique et économique ;
- pouvoir agir sur les nouvelles dynamiques de la lutte sociale.

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

- d'analyser les enjeux économiques, sociaux, politiques et culturels liés à l'histoire contemporaine (actualité) ;
- de saisir les différentes perspectives socio-économiques et leurs transférabilités sur la sphère sociétale (emploi, chômage, production...);
- de transférer sur des lieux citoyens et militants les enjeux précités ;
- de produire des réflexions politiques - progressistes sur des dispositifs politiques, économiques, sociaux et culturels.

Le programme se compose de 4 modules de 20 heures et d'un 5<sup>e</sup> module de 10 heures auxquels s'ajoute un travail de fin d'année. Le tout est réparti de novembre à juin.

**Module 1** | Rapports sociaux, capitalisme et démocratie

**Module 2** | Inégalités des revenus, structure des salaires et analyse critique des discours économiques

**Module 3** | Organisation et conditions de travail

**Module 4** | L'Europe, la réforme sociale et le dialogue social

**Module 5** | Actualité

Les cours ont lieu à Charleroi. Les conférences et séminaires se donnent en général sur le campus du Solbosch, à Bruxelles.

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

L'évaluation et la certification se feront sur la base d'un taux de présence suffisant et de la réussite d'un travail de fin d'année.

L'admission se fait sur base d'un dossier qui sera évalué par le comité de pilotage de la formation ainsi que d'un formulaire d'inscription.

Une des conditions d'admission est de détenir au minimum un bachelier. Toutefois, une valorisation des acquis de l'expérience (VAE) est toujours possible si ce n'est pas le cas.

Des possibilités de financement de cette formation existent. **Si vous êtes intéressé-e, adressez-vous à Anne-Marie Andrusyszyn (anne-marie.andrusyszyn@cepag.be) ou Laurent D'Altoe (laurent.daltoe@cepag.be), qui prendront directement contact avec votre centrale.**

## Agenda

### BRABANT-WALLON

#### Ouverture des permanences sociales de la Centrale Générale

À dater du 1<sup>er</sup> septembre :

**Wavre** : mercredi 8h15 - 12h + 12h45 - 18h

**Court St Etienne** : 1<sup>er</sup> & 3<sup>e</sup> mardi 10h - 12h

**Braine L'Alleud** : fermé

**Jodoigne** : 2<sup>e</sup> & 4<sup>e</sup> jeudi 10h30 - 12h30

**Tubize** : mercredi 14h30 - 17h30 + jeudi 9h30 - 11h30

### BRUXELLES

#### « Jeudi ? J'peux pas. J'ai débat ! »

L'École Syndicale fait sa rentrée avec un nouveau concept de jeudis-débat !

L'idée ? Créer un espace de réflexion et de débat ouvert à tous et gratuit qui permette de décoder des sujets d'actualité : entre urgence climatique, urgences sociales et à la veille d'élections sociales importantes, la période suscite son lot d'interrogations, de craintes, mais aussi d'espoirs...

Pour alimenter la réflexion sur les grands enjeux qui parcourent nos sociétés, l'École syndicale vous a concocté un programme de soirée-débats riche et diversifié. 5 dates à noter impérativement dans votre agenda pour une fin d'année riche en opinions et en militantisme ! Et une excuse toute trouvée : « Jeudi ? J'peux pas. J'ai débat ! ».

### BRUXELLES

#### Programmation complète des jeudis-débats de l'École Syndicale pour la fin 2019

**10 octobre**

##### « Une femme de conviction »

Diffusion du documentaire consacré à Eliane Vogel-Polsky : 19h - rue du Danemark, 70b, Saint-Gilles - GRATUIT.

**24 octobre**

##### Soirée Cinéma militant

Projection du film « Réver sous le capitalisme » réalisé par Sophie Bruneau. Lieu à confirmer.

**7 novembre**

##### Soirée Fureur de lire

« Deux degrés » écrit par Edwyn Zaccai (Université Libre de Bruxelles, IGEAT) : 19h - rue du Danemark, 70b, Saint-Gilles GRATUIT

**28 novembre**

##### « Travailler, oui. Souffrir, non. »

L'étape bruxelloise de la campagne 2019 du CEPAG. Lieu à confirmer.

**12 décembre**

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

Soirée organisée par le Groupe Résiste !, collectif de chômeurs militants : 19h - rue du Danemark, 70b, Saint-Gilles GRATUIT.

**Ces soirées débat sont organisées par la Centrale Culturelle Bruxelloise.**

### BRUXELLES

#### Journée de sensibilisation aux dangers de l'extrême-droite Visite du Fort de Breendonk et de la Caserne Dossin, samedi 12 octobre

Le groupe « Réagis » de la Centrale Culturelle Bruxelloise asbl vous invite à découvrir ces lieux en compagnie de guides (francophone et néerlandophone), pour réfléchir ensemble aux thèses de l'extrême-droite.

**Départ** : 8h30, boulevard de l'Empereur 17 à 1000 Bruxelles (retour même lieu vers 16h30).

**PAF** : 8 € (comprenant le voyage aller/retour, l'entrée aux 2 musées), gratuit pour les jeunes, les (pré)pensionnés et les chômeurs affiliés à la FGTB. Prévoir son pique-nique !

#### Information et inscriptions

auprès de Martine CHAVATTE  
02/539.88.08  
Martine.Chavatte@cepag.be

### BRUXELLES-VLAAMS BRABANT

#### Centrale Générale - Nouvel horaire du Service Juridique

À partir du 1<sup>er</sup> septembre, un nouvel horaire s'applique pour le Service Juridique à Bruxelles, rue Watteu 2-6 :

**Lundi** : ouvert de 8h30 à 11h50 et de 13h00 à 16h50

**Mardi** : fermé

**Mercredi** : ouvert de 8h30 à 11h50 et de 12h30 à 15h50

**Jedi** : ouvert de 8h30 à 11h50 (fermé l'après-midi)

**Vendredi** : ouvert de 8h30 à 11h50 (fermé l'après-midi)

### NAMUR

#### Formation « Discriminer ? Pas mon genre »

Travailler avec des collègues, des employeur-seuse-s, des usagé-e-s, des client-e-s, c'est aussi gérer des rapports de Genre. Mais que faire quand on veut mettre en place une réelle égalité Femmes-Hommes et lutter contre les discriminations basées sur le Genre dans ses réunions d'équipe, sa communication écrite ou encore dans son organisation du travail ? AFICo vous propose de découvrir, en tant que citoyen.ne, votre place dans ces enjeux de Genre, tout en concevant avec vous des stratégies concrètes pour agir au jour le jour.

**Dates :** 1, 8 et 15 octobre  
**Horaire :** 9h - 16h  
**Lieu :** CGSP Namur  
**Informations et inscriptions :**  
 081/649.952 | info@afico.be

## NAMUR

### Atelier féministe de dimanche « Comment résister à la charge mentale familiale et ménagère »

Avoir l'esprit qui tricote en permanence parce qu'il faut penser à tout, arriver ou boulot fatiguée et inquiète ou se sentir prisonnière de sa maison quand on n'a pas de job...

En 2019, 75 % des familles belges fonctionnent encore avec un partage inégal des tâches et 80 % de celles-ci sont effectuées par les femmes... Alors comment faire pour faire bouger les lignes au sein de votre cellule familiale avant l'explosion ? Comment renégocier le contrat invisible qui pèse que vos épaules en termes de soins à la famille, de gestion administrative et de tâches ménagères ? Nous vous proposons de découvrir les origines du problème et les recettes à adapter à chaque cellule familiale, mais aussi les combats sociétaux à mener pour que toutes et tous nous ayons autant de loisirs, de libertés que de tâches ! Atelier ouverts aux femmes et aux hommes.

**Date :** 13 octobre 2019  
**Horaire :** 13h30 - 16h45  
**Lieu :** Cinex Namur  
**Informations et inscriptions :**  
 081/649.952 | info@afico.be

## NAMUR

### Formation « Europe et démocratie pour les nuls »

L'Union européenne a de plus en plus d'impact sur nos vies quotidiennes, mais que savons-nous réellement de ses institutions et de ses modes de fonctionnement ? L'Europe, telle qu'elle a été construite au travers de différents traités, ne nous berce-t-elle pas d'une illusion de démocratie ? Pour réfléchir collectivement à ces questions, inscrivez-vous à notre formation « Europe et démocratie pour les nuls » ! Cette formation de 5 jours est gratuite et ouverte à tou.te.s !

**Dates :** 24 et 25/10 + 18 et 22/11 + 13/12

**Horaire :** 9h30 - 16h30

**Lieu :** FTGB Namur

**Informations et inscriptions :**  
 081/649.952 | info@afico.be

## NAMUR

### Séances d'information pour le module « Travailler ici, presque comme là-bas »

Cette formation en insertion socioprofessionnelle à destination des primo-arrivants vise à procurer aux participants les outils en matière de recherche d'emploi en Belgique afin que ceux-ci puissent capitaliser leurs acquis sans devoir repartir à zéro, ou se réorienter. Notre approche interculturelle permet, quant à elle, de lever les freins émotionnels et culturels des participants.

**Dates de séance information :**  
 21/10 ou 04/11

**Date de formation :** du 12/11 au 19/12

**Lieu :** Cinex Namur

**Informations et inscriptions :**  
 081/649.952 | info@afico.be

## WALLONIE PICARDE

### Horaires à partir du 2 septembre

Les horaires de vos agences en Wallonie Picarde ont changé depuis le 2 septembre.

Vous souhaitez connaître l'horaire de votre antenne FGFB ? Rien de plus simple ! Appelez-nous au 069/88.18.81 (option 1 - Horaires des antennes) ou visitez notre site [www.fgtbwapi.be/contact](http://www.fgtbwapi.be/contact) et surtout, n'oubliez pas de vous abonner à notre page FGFB WaPi sur Facebook !

## WALLONIE PICARDE

### Jeunes FGFB Wapi

Du 28 au 31 octobre 2019, les Jeunes FGFB Wapi organisent une semaine d'activités à destination des 12-15 ans.

### Au programme

Théâtre et impro le matin ... et activités ludiques l'après-midi (ciné, piscine, bowling, Time's up) !

**PAF de la semaine :** 35€

### Vous souhaitez plus d'infos ou le programme complet de la semaine ?

N'hésitez pas à contacter Fabien Tanase (fabien.tanase@fgtb.be) ou Morgane Bodson (morgane.bodson@fgtb.be)

# Syndicats

### Rédaction :

Syndicats  
 Rue Haute 42  
 1000 Bruxelles  
 E-mail : [syndicats@fgtb.be](mailto: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 :

Annelies Huylebroeck  
 Laure Homerin  
 Silvie Marien  
 Said Abajadi  
 Emilie Brandt  
 Arnaud Dupuis  
 Mada Minciuna  
 Thomas Keirse  
 Karen De Pooter  
 Antonina Fuca  
 Aïcha Magha  
 Vanessa Amboldi  
 Céline Boogaerts  
 lissa De Ceuninck  
 Sarah Baele

### Photos :

iStock

### Mise en page :

ramdam.be

EXCLUSIVEMENT POUR LES MEMBRES DE LA FGTB



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

ACTION TEMPORAIRE

**20% DE RÉDUCTION LA PREMIÈRE ANNÉE SUR :**

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

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

Souscrivez un contrat entre le 01/10/19 et le 30/11/2019 inclus et payez la Responsabilité Civile, la Mini Omnium et/ou la Maxi Omnium 20% moins cher !

**DÉCOUVREZ ÉGALEMENT NOS DIFFÉRENTS AVANTAGES ET RÉDUCTIONS.**

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

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

Appelez gratuitement le contact center au **0800/49 490**  
ou surfez sur **[www.actelaffinity.be/fgtb/action](http://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](http://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](mailto: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](mailto:info@ombudsman.as).

**FGTB**  
Ensemble, on est plus forts

**actel**  
AFFINITY