

Syndicats MAGAZINE

05 OCTOBRE 2012 • Éd. LIÈGE

FGTB

N°16 • BIMENSUEL • 67^{ème} année

Bureau de dépôt: Charleroi X

Abonnements: 02/506 82 11

Rédaction: 02/506 82 44 - 02/506 83 11

syndicats@fgtb.be

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

INTERIM ZONE

UNE PUBLICATION DE LA FGTB | OCTOBRE 2012

10 OCTOBRE :
JOURNÉE DES DROITS
DES INTÉRIMAIRE

**Focus sur la
sécurité et
le stress**



Le 10 octobre, la
FGTB distribue du
thé contre le stress

10 Votre sécurité en
conseils
FAITES LE TEST

Pata Njava de Suarez
"Vivre au jour le jour,
ça complique le quotidien"

FGTB
Intérim



Cette année la journée
de défense des droits
des intérimaires aura
lieu le 10 octobre.

**Numéro spécial
Interimzone en
pages centrales**

ACTION

Lutter contre
la pauvreté:
une priorité

CHÔMAGE

La dégressivité
s'accélère
le 1^{er} novembre

AIP

La bataille
des salaires
est lancée



NAMUR



Regarde-moi!

Atelier de réflexion et d'action sur les discriminations physiques dans le monde du travail

«Petit», «maigre», «ronde», «vieux», «masculine», «sexy», «handicapé», ..., autant de clichés qui foisonnent dans notre vocabulaire, dans nos rapports humains et professionnels. Des mots, oui, mais aussi des armes qui souvent discriminent surtout les femmes tout au long de leur carrière, ou encore lorsqu'elles recherchent un emploi.

A travers cet atelier de 2 jours, nous vous proposons de comprendre l'histoire et les mécanismes des stéréotypes physiques, d'analyser leur impact sur les femmes et les hommes pour construire ensemble des moyens de réagir seule et/ou en groupe afin de les combattre, que ce soit dans un cadre professionnel ou militant.

Inscription: Gratuite mais indispensable

Rendez-vous: les 23 et le 24 octobre 2012 de 9h à 15h30 au Campus Solidaris, Chaussée de Waterloo, 182 à 5002 Namur (Saint-Servais).

Contact: Marylise WAUTERS Tél.: 081/649.947, marylise.wauters@afico.be



Formation

Positiv'emploi, positif en moi

Insertion socio-professionnelle à Auvelais

Oser entrer en formation ... c'est déjà quelque chose!

AFICO vous propose un module court basé sur la technique des petits pas. Au départ des forces et des moyens que vous avez déjà en vous (ou presque), nous construirons ensemble des solutions rapides et faciles à mettre en œuvre vers une vie professionnelle plus positive. Et pour que les solutions des uns puissent servir aux autres, cette formation s'adresse à un public demandeur d'emploi habitant les environs d'Auvelais et n'ayant plus été en formation et/ou n'ayant plus travaillé depuis plus d'un an.



Au programme: du 5 novembre au 11 décembre 2012, 21 jours de formation de 9h à 16h30 sauf les mercredis et les congés scolaires. Cette formation est couverte par un contrat de formation du FOREM.

Inscription: Gratuite lors des séances d'information prévues à Auvelais les 8, 18 au 23 octobre.
Contact: AFICO Tél.: 081/649.952, info@afico.be

Ciné-débat



DEBTOCRACY

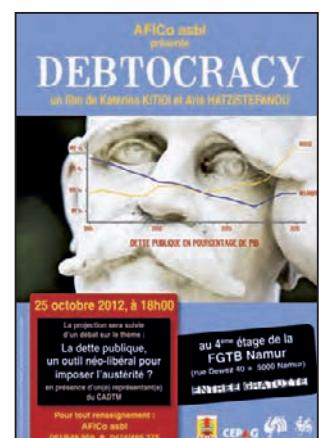
de Katerina KITIDI et Aris HATZISTEFANOU

le 25 octobre 2012, à 18h00, à la FGTB Namur, rue Dewez 40 à 5000 Namur, sur le thème: «La dette publique, un outil néolibéral pour imposer l'austérité» en présence d'un(e) représentant(e) du CADTM.

Inscription: Gratuite mais souhaitée

Rendez-vous: le jeudi 25 octobre 2012 à Namur à 18h00 à la rue Dewez 40, 5000 Namur

Contact: Laurent WILMET - Tél.: 081/649.959 - GSM: 0474/485.375 - laurent.wilmet@afico.be



LUXEMBOURG

> A TOUS NOS AFFILIÉS DU SECTEUR CONSTRUCTION RÉGIONALE DU LUXEMBOURG

Paiement des timbres fidélité

Occupation du 1^{er} juillet 2011 au 30 juin 2012

Paiement des timbres assimilation

Incapacité de travail en 2011

Pour accélérer le traitement de votre carte et donc permettre son paiement dès le premier jour, nous vous conseillons de nous la faire parvenir le plus vite possible. Les employeurs doivent délivrer les cartes au plus tard le 31 octobre.

N'oubliez pas de mentionner votre numéro de compte bancaire sur lequel nous devrons verser le montant: vous devez conserver le talon de la carte.

Nous vous rappelons que la domiciliation bancaire de vos cotisations syndicales facilite et donc accélère le traitement de votre dossier.

Vous ne devez plus nous envoyer votre carnet syndical.

Permanences dans les bureaux principaux:

LIBRAMONT:

8h à 12h et de 13h à 16h30. Le vendredi jusque 16 h.

ARLON: idem

MARCHE: Le lundi de 8h30 à 12h & de 13h30 à 16h30

Le mardi de 8h30 à 12h

Le jeudi de 8h30 à 12h & de 13h30 à 16h30

A partir du jeudi 18 octobre jusqu'au jeudi 20 décembre des permanences seront organisées à LIBRAMONT & à MARCHE les jeudis jusque 18 heures.

FERMETURE DES BUREAUX:

Jeudi 1^{er} novembre - vendredi 2 novembre 2012

Les 24 et 31 décembre 2012

Le 1^{er} janvier 2013.



Les élections communales sous la loupe...syndicale

Le 14 octobre prochain, les Bruxellois sont appelés à voter aux élections communales. Chaque citoyen, belge ou non belge, pourra ainsi exercer ce formidable pouvoir démocratique de choisir les hommes et les femmes qui lui semblent le plus à même de défendre ses intérêts légitimes et de développer les biens et services collectifs de sa Commune.

Au moment de voter, rappelons-nous que la Commune ne se limite pas aux services de police et de l'état civil! La Commune, c'est aussi (et surtout), au sens large, un ensemble d'équipements et de services à la population : les écoles communales, des logements sociaux et à prix modéré, un CPAS, des services sociaux, des salles de sport, des centres culturels, l'entretien et la rénovation des rues et des places publiques, des équipements informatiques accessibles, etc.

Car, si la Commune ne peut voter des lois, elle a, en revanche, la mission et le pouvoir d'organiser la vie locale. Elle peut d'ailleurs toucher à toutes les questions liées à l'*«intérêt communal»*. Ainsi, à titre d'exemple, pour répondre aux besoins de ses citoyens, la Commune a parfaitement le droit de mener des projets de développement local touchant l'aménagement du territoire, l'emploi, les aides économiques, l'enseignement, la culture, la santé, voire même la coopération au développement...

La politique communale est donc très concrète et très proche de nos réalités de vie. Comme citoyens, nous pouvons en discuter directement et très pratiquement avec les hommes et les femmes politiques

locaux, en les croisant dans la rue, au marché ou lors de réunions locales.

Le 14 octobre, nous allons certes avant tout désigner ceux d'entre eux qui proposent un projet communal rencontrant nos attentes locales. Mais, d'un même geste, nous désignerons aussi celles et ceux qui sont susceptibles de porter aux autres niveaux de pouvoir nos aspirations, plus générales, à des changements sociaux.

A la fois proche et concret, le scrutin communal est, en ce sens, la base fondatrice de la vie démocratique.

En d'autres termes, au risque de parfois les surprendre, nous devons saisir l'occasion de cette campagne électorale pour interpeller les candidats et candidates qui viennent à nous sur toutes les questions de société qui nous préoccupent, en ce compris les questions sociales qui touchent plus directement le monde du travail. Il est bien sûr fondamental qu'ils ou elles y soient sensibles!

En pratique, nombreux sont les élus/élues communaux qui ont l'ambition d'être (un jour) élus à d'autres niveaux de pouvoir. Et puis, les politiques menées à l'échelle de la Commune ont également des effets directs et indirects sur l'évolution des conditions de travail à Bruxelles, au premier chef pour les travailleurs des services communaux, dont les conditions de travail sont souvent fort difficiles.

A noter encore: les Communes bruxelloises sont appelées à jouer un rôle important dans la crois-

sance durable de notre Région, aux côtés du pouvoir régional.

Il y a, tout d'abord, l'accueil de l'enfance et l'enseignement. Le formidable défi de l'*«instruction publique»*, qui commence à la toute petite enfance, à la crèche, est véritablement crucial pour l'émanicipation sociale des travailleurs de demain. Les Communes ont le devoir d'assurer à tous un droit égal à l'éducation et à la formation. Or, la croissance de la population dans les communes populaires compromet de plus en plus ce droit fondamental. La pénurie d'écoles met les établissements scolaires à dure épreuve, au détriment des plus démunis. Les communes sont en première ligne de ce défi de la réussite scolaire. En dépend l'essor économique et social de Bruxelles. Elles ont le devoir d'ouvrir de nouvelles crèches, de nouvelles écoles et de coordonner l'offre scolaire des réseaux non communaux.

Les Communes bruxelloises ont également des missions importantes en matière de logement et d'habitat. Chacun le sait, se loger décentement à Bruxelles coûte de plus en plus cher (voire devient impossible pour une très large partie du monde du travail). Les communes doivent accroître l'offre de logements publics à prix modéré, et pas seulement dans les quartiers populaires : y compris dans les quartiers plus 'huppés' de la ville. Les pouvoirs locaux n'ont pas assez de leur pouvoir de réquisitionner des logements vides pour les remettre à la location. Les programmations de rénovation des quartiers doivent également être poursuivies, avec le souci de préserver leur mixité sociale et d'empêcher l'expulsion de

la ville de ses couches populaires. Sur le plan syndical, ces questions de logement et d'habitat sont particulièrement préoccupantes, tant le coût du logement grève le pouvoir d'achat des travailleurs, déjà particulièrement faible à Bruxelles.

L'actualité récente a mis en lumière la reprise de l'immigration ouvrière dans les grandes villes. Les Communes ont un rôle important à jouer en matière d'accueil et d'intégration de ces nouveaux travailleurs, venus des quatre coins du monde. Quelle que soit l'évolution de leur statut sur notre territoire, ils méritent d'être accueillis dignement et de recevoir toute l'information utile à leur pleine participation à notre société.

Enfin, parmi les nombreuses compétences communales, il est important de questionner les politiques menées en matière d'emploi et de soutien à l'économie locale. Les pouvoirs locaux sont invités par la Région à activer différents leviers d'intervention en faveur de l'emploi et de la revitalisation économique des quartiers: via les Maisons de l'emploi, les Missions locales, l'animation des Noyaux commerciaux, les Centres d'entreprises, etc. Il est un fait que les actions menées par les communes en faveur de l'emploi local contribuent à la résorption du chômage, en aidant notamment les entreprises d'économie sociale et les entreprises locales à recruter les travailleurs sans emploi de leur quartier. Hélas, trop souvent, ces mises à l'emploi sont réalisées sans grande attention quant aux conditions de travail. Face à ce risque de précarisation du marché local de l'emploi, la FGTB de Bruxelles réclame la mise en place dans chaque

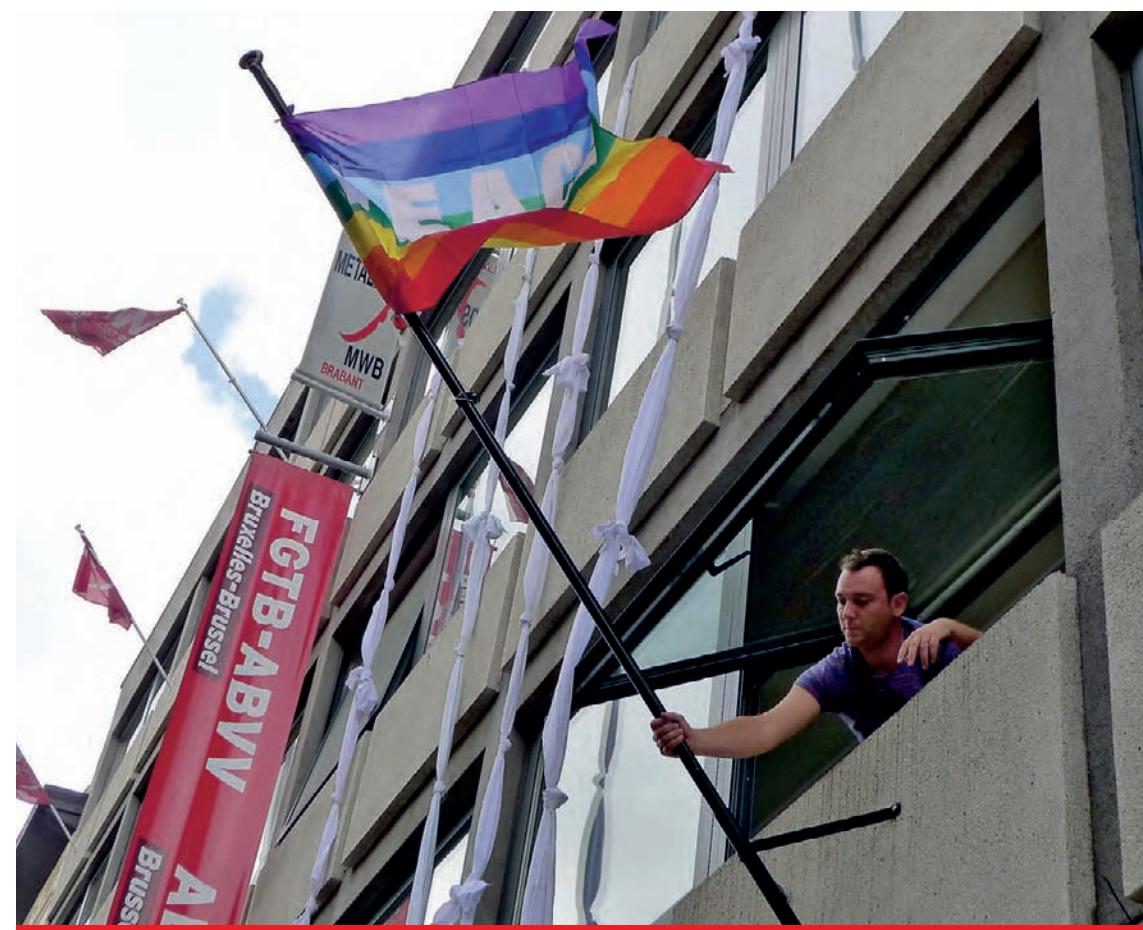
Commune d'un organe de concertation paritaire, assurant un contrôle syndical des politiques d'emploi menées à l'échelon communal.

Au cours des prochains mois, les nouveaux pouvoirs locaux auront également à résoudre, avec la Région, deux problèmes essentiels: d'une part la nécessaire coordination des politiques menées par les 19 communes, en envisageant la possibilité (offerte par la 6^e réforme de l'Etat) de transférer certaines responsabilités à la Région ; d'autre part, l'accroissement des recettes communales, pour financer ces politiques, en renforçant les mécanismes de solidarité fiscale entre communes riches et communes pauvres, qui doivent à la fois viser à transférer vers les communes populaires les moyens financiers nécessaires à la satisfaction de leurs importants besoins sociaux et inciter les communes plus aisées (de la «*seconde couronne*») à mener de réelles politiques de mixité sociale.

Au cours des 6 prochaines années, l'organisation syndicale devra être spécialement attentive au traitement réservé à ces questions par les 19 Communes bruxelloises.

Mais avant cela, il importe de faire les bons choix et de voter pour les hommes et les femmes politiques bruxellois qui partagent au mieux vos préoccupations politiques et celles de la FGTB!

Philippe VAN MUYLER,
Secrétaire général.



21 septembre: journée internationale de la Paix. 17 octobre: journée internationale de la lutte contre la pauvreté. Deux combats syndicaux!

BRUSOLART

Concerts & streetwise statements

**make make
LES ANGES**

ROLAND

BRAM VANDENDRIESSCHE (dj stubru)

Place Fontainas Plein - Brussels

Sunday 7 October 13h30

ABOUT : youth employment - international concerns - solidarity - save & safe brussels - soul beats - sharing cars/bikes/spaces - the ultimate cross over

Sponsored by ABVV/FGTB

Org: stephan galon / solid21 productions

MONS

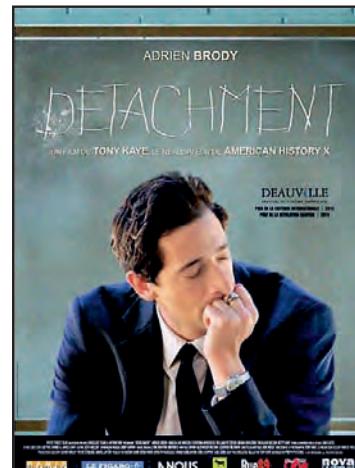


vous invite... Ciné pour tous Detachment le 10 octobre 2012 à 19h

Cinéma de l'administration communale de Boussu – Rue François Dorzée, 3 à Boussu
Violences scolaires, quelles approches possibles?

Résumé:
Henry Barthes est un professeur remplaçant. Il est assigné pendant trois semaines dans un lycée difficile de la banlieue new-yorkaise. Lui qui s'efforce de toujours prendre ses distances va voir sa vie bouleversée par son passage dans cet établissement.

Informations et réservations:
Cédric DEVRIESE - Animateur en éducation permanente - Rue Lamir, 18-20 - 7000 MONS - Borinage2000.devriese@fgtb.be ou 065/32.38.33
Inscriptions souhaitées – PAF: 3€
Editeur responsable: Sandra Goret, Administratrice déléguée, Rue Lamir, 18-20 à 7000 Mons



La Centrale Générale FGTB de Mons-Borinage recherche un Propagandiste (Statut de Permanent)

Profil recherché

- Détenteur d'un titre universitaire (à orientation sociale, politique ou économique) ou équivalent.
- Avoir une bonne connaissance du mouvement syndical et de la FGTB en particulier.
- Bonne connaissance des organes de concertation et de la législation sur le droit du travail.
- Connaissance informatique avérée (suite Microsoft Office complète).
- Excellent connaissance de la langue française.
- Grande capacité de négociation et de dialogue.
- Résistance physique et nerveuse au stress.
- Permis B.

Modalités

Les candidatures sont à introduire auprès du camarade Alain DE NOOZE, Secrétaire Général de la Centrale Générale FGTB Mons-Borinage avant le 15 octobre 2012 (rue Lamir 18 à 7000 Mons). Les lettres de candidature devront être accompagnées d'un curriculum vitae détaillé et d'une lettre de motivation manuscrite. Cette lettre de trois pages maximum comprendra la motivation du candidat à occuper un tel poste et la conception qu'a le candidat de ce poste. Ce document constituera une première épreuve de la sélection des candidats. Les candidats ainsi retenus seront conviés à un examen écrit.

Aux affilié(e)s du SETCA Mons-Borinage

Le SETCA Mons-Borinage s'efforce d'être attentif à une évolution modérée des taux de cotisations étant donné la situation économique de notre région. C'est la raison pour laquelle les cotisations n'ont pas évolué depuis 4 ans. Toutefois, le SETCA Mons-Borinage se voit dans l'obligation d'adapter ces taux de cotisations mensuelles dès ce 1^{er} octobre 2012.

Cotisations en vigueur à partir du 1 ^{er} octobre 2012		
Catégories	Domiciliation	Autres modes de paiement
Cadres	15,90€	16,30€
Actifs temps plein ou supérieur à un mi-temps	14,40€	14,90€
Actifs mi-temps ou moins	10,60€	11,00€
Travailleurs sans emploi	10,50€	10,90€
Prépensionnés	11,00€	11,50€
Malades de plus d'un mois	11,60€	12,10€
Cotisation de solidarité (pensionnés, cadets, ménagère, jeunes en stage d'attente, etc.)	4,70€	5,00€
Invalides	8,60€	9,10€
Ateliers protégés	10,60€	11,00€
Ateliers protégés-IOS/Hors encadrement	5,85€	6,35€
Interruption de carrière complète	6,60€	7,60€
Jeunes article 36	8,60€	8,90€

TOURNAI - ATH - LESSINES

> LA CENTRALE GÉNÉRALE COMMUNIQUE Ramassage des cartes fidélité construction 2011-2012

> **TOURNAI** (Centrale Générale F.G.T.B., Avenue de Maire, 134)
- Dès maintenant, tous les jours de 9h à 12h et de 13h à 17h.
> **LESSINES** (F.G.T.B., rue Général Freyberg, 11)
- Dès maintenant, tous les vendredis de 9h à 11h.
- Le 3^{ème} samedi du mois de 9h à 11h.
> **ATH** (rue de Brantignies, 19)

- Tous les jeudis de 10h à 12h.
- > **ELEZELLES** (F.G.T.B., Place, 14)
 - Bureaux ouverts:
 - le lundi de 9h à 12h; le mardi de 14h à 18h; le jeudi de 9h à 12h.
 - > **LEUZE** (F.G.T.B., Grand Rue, 3)
 - Tous les jeudis de 8h30 à 9h 30.
 - > **BASECLES** (F.G.T.B., rue des Déportés, 25)
 - Tous les lundis de 9h à 10h.
 - > **PERUWELZ** (F.G.T.B., Place du Foyer

Peruwelzien, 29)
- Tous les lundis de 10h30 à 11h30.

Xavier Tanghe
Secrétaire
Bernadette DEROURBAIX
Secrétaire
Fabrice LAMARQUE
Secrétaire Générale
Daniel DE GUISSME
Président

**Vous vous sentez stressé(e),
impuissant(e), résigné(e) au travail ?**

Cette soirée est organisée pour vous !

Présentation du livre des docteurs
S. Henderickx & H. Krammisch,
Médecins généralistes à Médecine pour le peuple.

Un recueil de témoignages de patients issus de tous milieux professionnels, une écoute, des constats, des propositions pour mieux vivre.

En présence de :

Maxime Coopmans
Licencié en psychologie,
travaillant au C-Dast Centre de Défense et d'Action pour la Santé des Travailleurs.

Liliane Leroy
Titulaire d'une maîtrise en psychologie clinique,
attachée au service d'études et projets des Femmes Prévoyantes Sociales.

Avec l'aimable participation du Théâtre des Rues

Quand ? Le vendredi 26 octobre 2012 à 18h30
Où ? A la Mutualité Solidaris Mons - Wallonie picarde
6, Boulevard Gendebien à Mons
A proximité de la gare - Salle du 2^{ème} étage
- Entrée gratuite - Drink Offert -

Contact, informations, inscriptions : Frédérique Cornette - Centre de Formation Service Public - 065/39.40.17

A l'initiative de l'ASBL Centre de Formation Service Public et en partenariat avec les FPS, l'ASBL Borinage 2000, Solidaris Mons - Wallonie picarde, FGTB Mons-Borinage et le Théâtre des Rues.

FGTB Mons-Borinage - Borinage 2000 - CEPAG - FGTB Mons-Borinage - Solidaris Mons - Wallonie picarde - EAP - CFS - FGTB Mons-Borinage - Théâtre des Rues

© 2012 Borinage 2000

CHARLEROI-SUD - HAINAUT

IN MEMORIAM



Il nous a quittés le 2 septembre dernier. Comme il avait vécu, discrètement. Entouré de l'amour de ses proches. La maladie aura eu le dessus, même s'il l'a combattue avec l'énergie que nous lui connaissons. Secrétaire Régional de la FGTB CHARLEROI & SUD-HAINAUT de 1975 à 2002, Aimé LACROIX laissera aux militant(e)s et à toutes celles et ceux qui l'ont côtoyé le souvenir d'un homme jovial, discret, indéfectiblement préoccupé par le sort des plus démunis de la classe ouvrière. Au-delà du rôle qu'il a joué au sein de la Régionale, il a été sur la place de Charleroi, l'initiateur de la naissance et du développement d'institutions comme la FUNOC et le Pôle de Reconversion. Admis à la préretraite en 2002 et à la retraite en 2007, il continuera à œuvrer au sein de cette dernière institution au développement d'initiatives qui s'adressent aux publics éloignés de l'emploi. A son épouse, Mireille, à ses enfants, petits-enfants et à la famille entière, la FGTB CHARLEROI & SUD-HAINAUT réitère ses condoléances les plus émues. Adieu chef, comme nous aimions à t'appeler, nous ne t'oublierions jamais.

L'asbl d'éducation permanente VIE-ESEM, en collaboration avec le Centre Culturel de Thuin, vous invite à son prochain ciné-débat citoyen:

-THE BRUSSELS BUSINESS-

«Ils sont des milliers, ils agissent pour les grandes entreprises ou associations professionnelles, et ils influent sur les parlementaires et sur les fonctionnaires pour corriger la loi à leur avantage... A Bruxelles, ils sont 30000 (!), soit en moyenne 40 par député européen, et un pour deux fonctionnaires. Ils, ce sont les lobbyistes... de nouveaux diplomates... d'entreprises aux pratiques décriées par certains et encensées par d'autres!»

Pour découvrir ces acteurs cachés du pouvoir, la projection sera suivie d'une discussion en compagnie de:

Monsieur Bruno PONCELET, formateur au centre d'éducation populaire André Genot, membre d'Econosphères (<http://www.econospheres.be/>)

Et Monsieur Matthieu LIETAERT, docteur en sciences politiques, spécialiste de l'Europe, et co-réalisateur du film.

Ils répondront aux questions suivantes:

Qu'est ce qu'un lobby?

Comment fonctionnent-ils?

Quels sont leurs objectifs, stratégies et intérêts?

Lobbyismes et démocratie sont-ils conciliables?

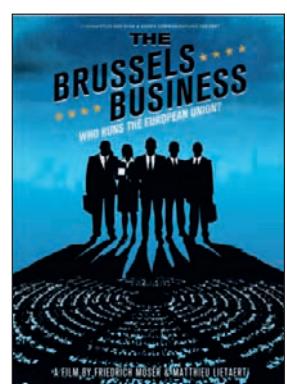
Et Quelles solutions sont envisageables pour encadrer davantage l'influence de ces groupes de pression?

Nous vous attendons nombreux ce 11 octobre 2012, dès 19heures au Centre Culturel de Thuin - Salle de représentation à Thuillies / Place de Thuillies.

Entrée gratuite, invitation cordiale à tous.

Le verre de l'amitié est offert.

Renseignements: VIE-ESEM asbl - Laurent Bredun - Rue d'En Haut, 2 à 6500 Beaumont - tél: 071/589616



LIÈGE - HUY - WAREMME



Cet homme, c'est Lakshmi Mittal, patron du plus grand groupe sidérurgique mondial. Il est enlevé par des liégeois... Le Collectif Mensuel nous livre un spectacle percutant et rock'n roll, à l'humour ravageur avec une incroyable justesse de ton pour mieux faire ressortir la... terrifiante actualité.

L'asbl La Cible et la FGTB Liège-Huy-Waremme ont le plaisir de vous inviter à la représentation du spectacle :



VERVIERS

Cépage Verviers & Communauté germanophone

FGTB Verviers & Communauté germanophone
Ensemble, on est plus forts

Formation informatique GRATUITE pour demandeurs d'emploi

Pour apprendre à utiliser un ordinateur

- Traitements de texte (Word 2007)
- Tableur (Excel 2007)
- Internet
- E-mail...

C'est possible... en 2 semaines
Gratuitement

Inscriptions auprès de Nadine FAUCONNIER
FGTB Verviers - Pont aux Lions, 23/3 - 4800 VERVIERS

087/39.46.37

W **TIC** **@** **W**



Avis aux travailleurs de la construction Paiement des cartes prime fidélité

Le paiement des cartes de fidélité couvrant la période du 1/7/2011 au 30/6/2012 s'effectuera par versement sur votre compte bancaire par la Centrale Nationale à partir du 29 octobre 2012.

Pour faciliter l'organisation du paiement, nous vous invitons à nous transmettre, à partir du 1er octobre 2012 la (les) carte(s) reçue(s) de votre (vos) employeur(s) et/ou du Fonds de Sécurité d'Existence, après y avoir indiqué votre numéro de compte bancaire, soit par la poste, à nos guichets, à nos permanences ou auprès de nos sectionnaires.

Nous vous rappelons que nos guichets sont ouverts place St Paul, 13 à Liège, tous les jours de 9h à 11h30 et de 13h30 à 16h30 ainsi que les samedis 6, et 27 octobre 2012 de

9h à 11h.
Bien que c'est le 3^{ème} samedi du mois, nos bureaux seront exceptionnellement fermés le 20 octobre 2012.

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

HUY: au local de la F.G.T.B. - rue l'Apleit, 12
Tous les lundis du mois de 13h30 à 16h30.

Tous les jeudis du mois de gho 11h30.

HANNUT: au local de la F.G.T.B. - rue Zénobe Gramme, 7
Le vendredi 5 octobre 2012 de 16h30 à 17h30.

Le samedi 27 octobre 2012 de 8h30 à 9h00.

WAREMME: au local de la F.G.T.B. - rue du Baloir, 5
Les vendredis 12, 19 et 26 octobre 2012 de 16h30 à 17h30.

A partir du 1^{er} octobre 2012 aux jours habituels et heures d'ouverture dans les permanences reprises ci-dessous:

AMAY: au local de la F.G.T.B. - rue Joseph Wauters, 22

ANS: au local de la F.G.T.B. - rue Walter Jamar, 357

AYWAILLE: au local de la F.G.T.B. - rue L. Libert, 22

CHENEE: au local de la F.G.T.B. - rue Neuve, 18-24

FLEMALLE: au local de la F.G.T.B. - grand Route, 122

FLERON: au local de la F.G.T.B. - avenue des Martrys, 86

HERSTAL: au local de la F.G.T.B. - rue Large Voie, 36

JUPILLE: au local de la F.G.T.B. - rue Chafnay, 3-5

LIEGE-BURENVILLE: au local de la F.G.T.B. - rue St Nicolas, 251

LIEGE-ROTURE: au local de la F.G.T.B. - rue Roture, 80

SCLESSIN: au local de la F.G.T.B. - rue de l'Ile Coune

SERAING: au local de la F.G.T.B. - rue Paul Janson, 41

VISE: au local de la F.G.T.B. - rue des Récollets, 63

N.B.: Pouvez-vous pour le même affilié, s'il possède plusieurs primes, les agrafez ensemble

La Centrale Générale organisera un ramassage des cartes dans toutes les permanences le: 24 octobre 2012

L'index un combat actuel?

avec Nico Cué,
Secrétaire général des Métallurgistes Wallonie-Bruxelles

Bureau responsible FGTB Verviers ASBL - 4800 Verviers

LUNDI 15 Octobre 2012 à 20h00

Brasserie «C POPULAIRE», crapaure 7 - 4800 Verviers

p.o.c Agir pour la Culture

fob Fédération des Organisations de Base

Cépage Verviers

> EDITO

Les paroles et les actes

Syndicats, mutualités et associations se sont retrouvées ensemble le 30 septembre dernier à Bruxelles pour rappeler l'urgence de lutter contre la pauvreté dont les signes s'étalement tous les jours en long et en large à la une de nos journaux.

Consternant

Record absolu du nombre de faillites en septembre avec 16.000 chômeurs de plus. 18 millions de chômeurs – officiellement recensés - dans la zone euro. 130.000 familles – soit 5000 de plus - qui font appel au Fonds social chauffage pour les aider à payer leur facture de mazout. Augmentations constante du nombre de jeunes émargeant au CPAS. Un bon quart des pensions sous le seuil de pauvreté. 23,8% des gens pauvres sont pauvres malgré le fait qu'ils travaillent. Familles monoparentales à la dérive. Explosion du surendet-

Ces constats consternants, nous les faisons tous. Mais concrètement que fait-on?

De bonnes choses

On ne peut pas dire que rien ne se fait. Le Gouvernement a quand même bloqué provisoirement les prix de l'énergie et annonce vouloir revoir la tarification. Les prix de certaines denrées seront placés sous surveillance via l'Observatoire des prix. Des efforts remarquables sont fait pour lutter contre la fraude fiscale. Malgré les résistances acharnées des pas sont faits pour taxer un peu mieux les revenus du capital.

Mais on a beau avoir un Secrétariat d'Etat fédéral à l'Intégration sociale et un «Service de lutte contre la pauvreté» le baromètre de la pauvreté ne baisse jamais.

Prétendre lutter contre la pau-

vreté est une chose, empêcher qu'elle ne s'aggrave en est une autre. Et pour l'empêcher de s'aggraver, il y a bien sûr des choses à faire mais il y a aussi des choses à ne pas faire.

Et de moins bonnes

Des choses que notre Gouvernement fait ou a faites.

Par exemple, il ne fallait pas:

- réduire de l'enveloppe «bien être» consacrée à l'augmentation des allocations sociales de 40%;
- faire des économies dans le secteur des soins de santé qui augmentent la facture payée par le patient;
- limiter à 3 ans les allocations d'attentes des jeunes chômeurs devenues «allocations d'insertion» comme si en les rebaptisant on transformait le chômage en emplois;
- réduire les allocations de milliers de chômeurs, cohabitants, isolés ou chefs de

ménages avec le nouveau système de dégressivité accélérée.

A faire encore...

Si on ne faisait pas ce qu'il ne faut pas faire, on marquerait déjà des points contre la pauvreté. Si en plus on faisait ce qu'il faut faire, on pourrait commencer à voir le baromètre de la pauvreté passer de l'orage au beau fixe.

Même si cela paraît étrange, l'OCDE arrive aux mêmes conclusions que nous: dans le revenu national, la part des revenus élevés a augmenté et celui des bas revenus a baissé. Plus simplement dit: les riches toujours plus riches et inversément.

La lutte contre la pauvreté, c'est-à-dire inverser la tendance, ne peut pas se contenter de mesurettes mais passe par une politique globale de

redistribution des revenus via la fiscalité. L'OCDE ne dit rien d'autre.

L'Etat doit retrouver des marges de manœuvre pour mener des politiques actives de croissance durable et de création d'emplois de qualité en encourageant le relèvement des salaires et du salaire minimum en particulier ainsi que des allocations sociales au lieu de vouloir à tout prix les corseter dans des politiques d'austérité et de modération salariale. Il y a une alternative par rapport à la droite qui met sous pression notre Etat social. On peut sortir de la crise. Une autre monde est possible.

Anne Demelenne
Secrétaire générale

Rudy De Leeuw
Président

Action nationale contre la pauvreté

La Plateforme pour la Prospérité et contre les inégalités lance un appel fort: il faut mettre un terme aux inégalités dans notre société. Plusieurs choix politiques accroissent le fossé entre les riches et les pauvres au lieu de le réduire. Les personnes les plus faibles paient une fois encore la facture de la crise et subissent les mesures d'austérité. Pour faire entendre cet appel, la FGtb, avec les autres organisations de la Plateforme pour la Prospérité et contre les inégalités, participait à une action nationale le 30 septembre à Bruxelles.

Nous recevions récemment le témoignage de Martine, une Bruxelloise, mère d'un grand fils étudiant à l'université. Martine est en incapacité après un accident de travail, elle vit seule avec son fils et milite contre la pauvreté. Elle tente d'informer ses connaissances, les condisciples de son fils, ses voisins, sur les diverses actions menées par la précarité. Car la précarité, elle connaît. «En ce premier octobre, j'ai calculé mon budget. Une fois mon loyer payé, mes charges, il me reste 140€ pour nous faire vivre, mon fils et moi. Je vais prier, ce mois encore, pour que mon fils n'ait pas besoin d'une chemise ou ne tombe pas malade. Et je sais qu'il y a encore pire que moi. C'est pour cela qu'il est important d'informer les gens qu'il existe des actions contre la pauvreté. Même s'il n'est pas forcément simple de mobiliser des gens qui pensent d'abord à comment ils vont manger demain...»

Pour toutes les Martine, la Plateforme pour la Prospérité et contre les inégalités revendique la fin des inégalités sociales. Elle regroupe une cinquantaine de mouvements et associations, parmi lesquels la FGtb. Elle lutte pour des emplois durables et de qualité, un meilleur niveau de vie pour tous, des pen-

sions revalorisées et des services sociaux renforcés.

Des emplois durables et de qualité

L'une des principales armes contre la pauvreté est bien entendu l'emploi. Mais pas n'importe lequel: des emplois durables, de préférence à temps plein, accessibles à tous et offrant une rémunération décrite et une sécurité d'emploi, permettant de construire une vie de qualité avec des perspectives d'avenir.

Des allocations décentes liées au bien-être

Pour réduire significativement la pauvreté, il faut que tous les minima restent largement supérieurs au seuil de pauvreté et qu'ils atteignent au moins des montants permettant de couvrir les besoins fondamentaux, calculés selon les budgets standards.

Un meilleur standard de vie passe par la liaison de toutes les allocations sociales au bien-être.

Aujourd'hui déjà, les montants des allocations ne permettent pas aux personnes de vivre décemment. La dégressivité des allocations de chômage viendra aggraver la situa-

tion! Cette mesure visant à activer les chômeurs renverra, dans les faits, de très nombreuses personnes et familles dans la pauvreté. Les pouvoirs publics et les employeurs ont le devoir de créer des emplois de qualité, durables et adaptés à la diversité des travailleurs au lieu d'investir des moyens dans la chasse aux chômeurs.

Les salariés invalides touchent en moyenne seulement 37% du salaire brut moyen, les chômeurs seulement 28%. Réduire une partie de la population à la seule gestion de la survie du quotidien plutôt que d'avoir la possibilité de se projeter dans un projet de vie en toute sécurité, constitue une erreur politique fondamentale: pertes séches en termes économiques et sociaux au détriment d'un projet sociétal collectif.

Des pensions décentes

Un taux de remplacement pour les pensions de 60% sur base des salaires bruts indexés (et plafonnés) de la carrière, occasionne une chute trop forte du revenu et la pension est souvent insuffisante pour pouvoir mener une vie digne dans une période de sa vie où chacun y aspire et y a droit. Il faut donc aussi une véritable liaison des pensions au bien-être, et augmenter les minima car près de 18% des pensionnés sont pauvres.

Des droits et services sociaux renforcés et accessibles

Les droits sociaux sont bafoués au quotidien, soit parce qu'ils ne sont pas appliqués, mal appliqués, non connus ou non-accessibles, trop compliqués, pas automatisés. Et de manière générale, il est fréquent que nombre de services essentiels ne soient pas accessibles aux personnes vulnérables.

Chacun a droit à des soins de san-

dre les médicaments moins chers en poursuivant la réduction du prix des médicaments génériques et en encourageant la substitution.

L'accès aux droits fondamentaux et aux services doit impérativement être garanti tant en matière de logement, d'énergie, d'enseignement, de culture, de mobilité que de santé.

Plus d'information:
www.prosperitepourtous.be



> NOUVEAU

Un crédit-temps d'une semaine pour rester auprès de son enfant hospitalisé

Votre enfant est hospitalisé? Vous voulez certainement rester auprès de lui sans avoir à vous inquiéter pour votre travail. C'est désormais possible!

Dans pareille situation, le travailleur salarié a en effet droit à une forme d'interruption de carrière.

Aujourd'hui, vous avez droit à un congé pour soins à un membre de votre famille gravement malade. Ce congé doit être pris par périodes minimums d'un mois et être demandé au moins 7 jours à l'avance.

La FGTB a pu obtenir qu'en cas d'hospitalisation de votre enfant mineur, un congé d'une semaine pour soins puisse être pris, avec possibilité de le prolonger d'une semaine. Pour cela, vous devez informer votre employeur au moins 7 jours avant l'hospitalisation, en lui fournissant une attestation de l'hôpital.

S'il hospitalisation intervient à l'improviste, fournissez l'attestation au plus tôt à votre employeur.

Le droit au congé pour soins est un droit absolu. Votre employeur ne peut donc pas vous le refuser. Vous



bénéficiez en plus d'une protection contre le licenciement.

Si votre enfant n'est pas guéri après deux semaines, ou s'il est encore malade mais qu'il n'est plus hospitalisé, vous pouvez aussi simplement prendre un congé pour soins. Mais dans ce cas, vous êtes tenu de le prendre par tranches d'un mois. Moyennant une attestation de votre médecin traitant, vous pouvez directement demander un mois complet.

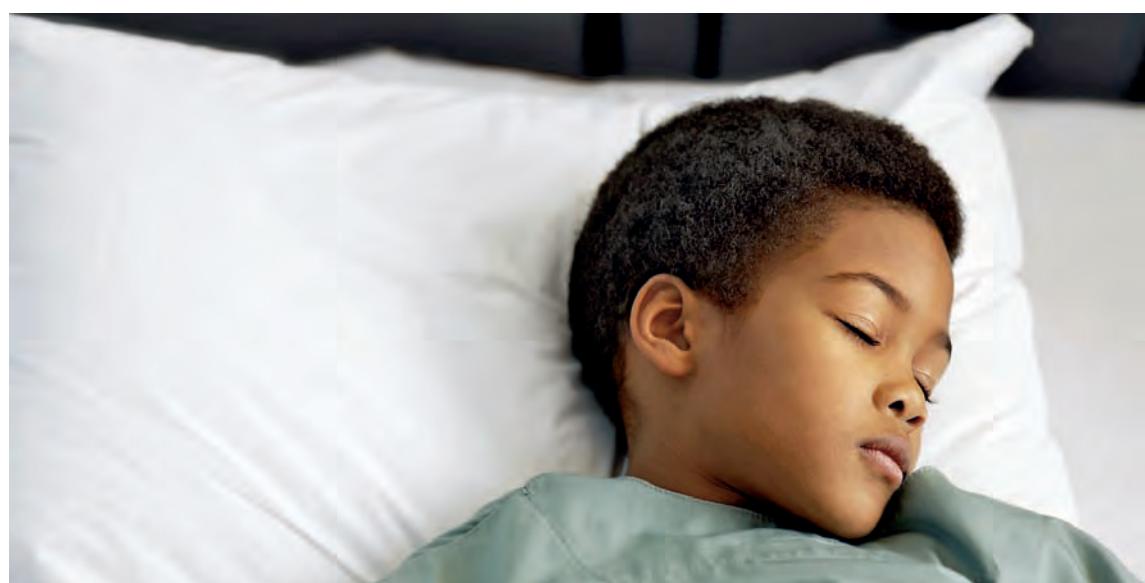
Tout parent a droit à ce congé pour soins qui peut également être pris sous forme d'un 4/5^{ème} ou d'un mi-temps. Les autres membres de la famille jusqu'au deuxième degré ont également cette possibilité.

Vous gardez intégralement vos droits sociaux.

Pour votre période d'absence, vous recevez de l'ONEM une allocation mensuelle brute de 771,33€. Si vous prenez le congé pour soins pour une semaine, l'allocation est alors de 178€ bruts.

L'allocation doit être demandée à l'aide d'un formulaire qui peut être obtenu soit au bureau régional de l'ONEM soit via le site Internet de l'ONEM (www.onem.fgov.be).

Vous travaillez dans la fonction publique? Informez-vous auprès de la CGSP (www.cgsp.be) pour savoir si les nouvelles règles valent également pour vous.



> 7 OCTOBRE

Journée du travail décent

Tous les ans, le 7 octobre, la Confédération Syndicale Internationale organise la Journée Mondiale Pour le Travail Décent. Cette année, la FGTB, la CSC, la CGSLB et la Coalition Travail Décent (les 3 syndicats et des ONG Nord-Sud coordonnées par le CNCD-11.11.11) travaillent ensemble et se focalisent sur la crise de l'emploi des jeunes.

Pour cette campagne, la page facebook <https://www.facebook.com/AuTravailLesJeunes> a été créée. Sur cette page, une série d'offres d'emploi offrent à première vue des opportunités d'expériences de travail internationales. Mais une vidéo annexée illustre cependant les conditions de travail et salariales locales au Qatar, en Afrique du Sud et aux Philippines. Avec cette action, la Coalition Travail Décent veut dénoncer le fait que partout dans le monde, les jeunes sont confrontés au travail indécent.

Nous vous invitons à visiter cette page facebook et à soutenir cette action en envoyant le lien au plus grand nombre de personnes possibles et en partageant et «aimant» la page sur facebook.



> INDEX

Inflation de 2,76% en septembre

L'indice pivot sera dépassé en novembre

2011		2012		
Index normal	Index-santé	Index-santé lissé	Index normal	Index-santé
115,66	114,38	113,81	119,88	118,25
116,33	115,05	114,21	120,59	118,97
116,91	115,39	114,67	120,85	119,01
117,2	115,57	115,1	120,93	118,99
117,59	115,98	115,5	120,89	119,15
117,95	116,43	115,84	120,61	119
118,09	116,61	116,15	120,83	119,21
117,99	116,49	116,38	121,36	119,47
118,31	116,73	116,57	121,57	119,52
				119,30

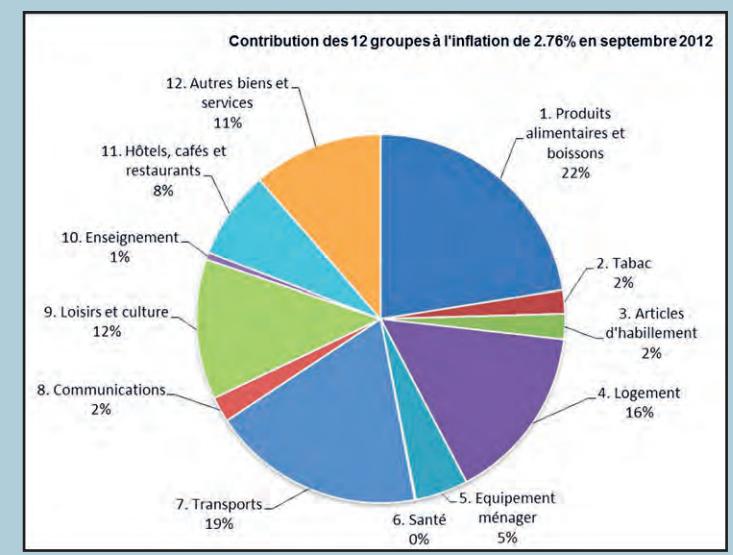
Index normal: l'index mesure l'évolution réelle de tous les prix. Pour le mois de septembre 2012, on enregistre une inflation de 2,76% par rapport à 2011.

Loyers: l'index-santé est expurgé des prix des carburants, des alcools et du tabac. Il sert de base à l'indexation des loyers à la date anniversaire de la signature du bail. Par rapport à 2011, l'index santé a augmenté de 2,39%.

Pour rappel, on trouve sur le site du SPF Economie un calculateur de loyer très pratique: http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/chiffres/economie/prix_consommation/calculateur_loyer/

Allocations sociales: Le prochain taux-pivot (par rapport à l'index-santé lissé) qui entraînera une hausse de 2% des allocations sociales est 119,62. Selon le Bureau fédéral du Plan, l'indice pivot sera probablement dépassé en novembre ce qui entraînerait une indexation des allocations sociales en décembre 2012.

Le graphique suivant répartit l'inflation selon 12 groupes de produits. La hausse totale du niveau des prix - qui s'est établie à 2,76% sur les douze derniers mois - est imputable pour 22% aux produits alimentaires, pour 19% aux transports, pour 16% au logement et pour 12% à la culture et aux loisirs. Les autres groupes de produits représentent 31% de l'inflation.



Syndicats MAGAZINE

Rédaction:

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

Secrétariat:

Sabine Vincent - Tél.: 02/506.82.45

Service abonnements: 02/506.82.11

> ALLOCATIONS DE CHÔMAGE

A partir du 1^{er} novembre la dégressivité s'accélère

Parmi les «réformes» décidées par le Gouvernement figure la réforme du chômage qui met en place un système de dégressivité accéléré des allocations à partir du 1^{er} novembre 2012. La FGTB s'est battue contre cette dégressivité accélérée. Nous avons mené des actions et même une grève générale. Nous avons évité la limitation dans le temps des allocations (sauf pour les stages d'insertion) mais la loi est quand même passée et la FGTB va devoir l'appliquer en tant qu'organisme payeur. Pour la seule FGTB 68.000 personnes sont concernées, dont 26.500 cohabitants, 22.000 isolés et 19.400 chefs de ménage.

A partir de ce 1^{er} novembre, la dégressivité des allocations de chômage sera plus rapide et touchera tant les cohabitants que les chefs de ménage ou les isolés. Le chômage sera réparti pour tous en 3 périodes:

- **1^{ère} période d'un an subdivisée** en 3-3-6 mois avec des niveaux d'indemnisation dégressifs au départ d'une indemnité plus élevée dès le 1^{er} janvier 2013.
- **2^e période de 36 mois maximum** subdivisée en:
 - une période fixe de 2 mois, quel que soit le passé professionnel (2^e période A) avec une indemnité plus basse qu'en 1^{ière} période;
 - une période variable selon le passé professionnel à raison de 2 mois par année de travail avec un maximum de 10 mois (sans dégressivité) (2^e période B);
 - une période variable de 24 mois maximum (avec dégressivité par paliers de 6 mois) (2^e période C).
- **3^e période au forfait.** On entend par forfait les minima actuels pour chefs de ménages (1.090€) et isolés (916€) et les forfaits pour les cohabitants (484€ ou 635€ pour les cohabitants «privilégiés» c'est-à-dire dont le conjoint est lui aussi chômeur avec une al-

location inférieure à 31,77€/jour soit 826€/mois.

Qui n'est pas concerné?

- 1^{er}) Les chômeurs qui ont un passé professionnel de 20 ans et plus.
- 2^o) Les chômeurs âgés de 55 ans et plus.

3^o) Les chômeurs atteints d'une incapacité de travail permanente de 33%.

4^o) Les chômeurs temporaires.

5^o) Les travailleurs/chômeurs à temps partiel avec allocation de garantie de revenu (AGR) chefs de ménage, isolés et cohabitants .

6^o) Les prépensionnés, appelés aujourd'hui chômeurs avec complément d'entreprise.

Je suis déjà en chômage. Suis-je concerné?

Oui. La dégressivité s'appliquera à tous en fonction du passé professionnel en tant que salarié à partir du 1^{er} novembre 2012. On recalculera le passé professionnel en fonction des nouvelles règles sauf si la fin de la 1^{ière} année de chômage intervient avant le 01.08.2012.

Pour les cohabitants: le passé professionnel sera recalculé selon le nouveau système (2 mois + 2 mois par année de carrière). Cela signifie que la 2^e période sera plus courte

et que selon son passé professionnel, on peut se retrouver dès le 1^{er} novembre dans une phase de dégressivité ou au forfait.

Exemple: Je suis cohabitant. J'ai un passé professionnel de 2 ans et je suis en chômage depuis 18 mois.

• Avec l'ancien système, après la 1^{re} année de chômage, ma 2^e période aurait duré 9 mois (3 mois + 2 x 3 mois).

• Avec le nouveau calcul, ma 2^e période sera ramenée à 6 mois (2 mois + 2 X 2 mois). Je me retrouve donc directement en 3^e période au forfait 3 mois plus tôt que prévu.

Pour les chefs de ménage et isolés, le passé professionnel déterminant la longueur de la 2^e période sera calculé à partir du 01/11/2012. Pour ceux qui n'ont qu'un an de passé professionnel, cela aura donc un effet sur leur allocation quatre mois après le 1^{er} novembre, donc au plus tard le 1^{er} mars 2013 puisque leur 2^e

période sera de minimum 2 mois + 2 mois.

Exemple: J'ai un passé professionnel de 15 ans. Après la 1^{ère} année de chômage, ma 2^e période sera de 2 mois d'office + 2 mois X 15 = 32 mois. Après le 24^e mois, mon allocation baissera tous les 6 mois pour tomber au minimum à partir du 45^e mois de chômage.

Comment le compteur revient-il à zéro?

Retrouver du travail ne suffit pas à remettre le compteur à zéro. Pour revenir à l'allocation maximum de la 1^{ère} période, il faut avoir retravaillé 12 mois à temps plein sur une période de 18 mois ou 24 mois à mi-temps (avec maintien des droits c.-à-d. en temps partiel involontaire) sur 33 mois ou encore 36 mois à 1/3 temps (avec maintien des droits) sur une période de 45 mois.

Si votre situation devait changer à partir du mois de novembre, la FGTB vous en avertira par écrit.

Maxima et forfaits chefs de ménage/isolés/cohabitants au 1 ^{er} novembre 2012 (€ bruts)											
1 ^{ière} période = 12 mois			2 ^e période = 2 mois/année de passé professionnel - max. 36 mois								3 ^e période forfait
3 mois	3 mois	6 mois	2 mois	max. 10 mois			6 mois	6 mois	6 mois	6 mois	
1541*				2A	2B			2C1	2C2		
*en 2013	1422	1326			Max. 1239/1111/826				2C3		2C4
					1090/916/ 484-635				1179/ 1033/689		
					1149/994/ 620				1120/955/ 552		
					Minima (€ bruts): chefs de ménage 1090/isolés 916/cohabitants 687				1090/916/ 484-635		

«La convivialité fera place à la sécurité»

La dégressivité accélérée, les nouvelles procédures dispo, autant de nouvelles données à intégrer pour les plus précarisés d'entre nous. De quoi, parfois, déstabiliser et amener à des excès. Un exemple: les employés de la FGTB de Mouscron-Comines-Estaimpuis ont malheureusement été victimes de l'agressivité ambiante. Une campagne est menée. Des affichettes dénonçant la violence verbale ou physique ont fait leur apparition sur les murs et les écrans d'information de la régionale.

Et pour cause. Depuis le début du mois d'août, des faits de violence se sont produits à plusieurs reprises au sein de ces mêmes bureaux. Des employés ont subi les cris, les insultes, voire les coups de plusieurs affiliés. Plus grave encore, un braquage a eu lieu à la mi-septembre, et c'est à l'arme blanche qu'une travailleuse de la FGTB a été menacée. Ces faits, on le sait, ne sont dus qu'à une petite poignée de personnes. Une infime minorité. Mais doivent

toutefois être signalés. Car tous sont le résultat d'une détresse de plus en plus palpable. Alain Vanosthuysse, secrétaire régional, a tenu à faire le point devant la presse sur ce que vit la régionale, pour dénoncer à travers ces actes une autre forme de violence : la violence sociale, celle que l'on inflige aux plus précarisés, et qui ne manquera pas de causer encore plus d'agressivité.

«On voit de plus en plus de gens tomber dans la précarité, et ce suite aux décisions du gouvernement. Cette précarité peut amener une forme de délinquance. Les décisions qui ont été validées constituent une attaque aux droits des chômeurs, des jeunes. Que doit faire le jeune pendant son stage d'insertion d'un an, s'il ne trouve pas de travail? Comment fait-il, avec rien, pour s'acheter un GSM, boire un verre comme ses copains? Il pourrait alors sombrer dans l'agressivité.»

La crainte du mois de novembre

Les premières mesures de dégressivité prendront cours au mois de novembre. Dès cette date, ce sera aux employés de la FGTB de répondre aux questions des affiliés, qui s'étonneront de voir encore maigrir leur allocation. «Car si c'est l'ONEM qui calcule la dégressivité, c'est à nous de l'annoncer. Des débordements pourraient encore se

produire. Ce n'est pas nous qui sanctionnons, mais c'est nous qui prenons les coups. A l'heure actuelle, les gens, malgré les nombreuses annonces qui ont été faites, ne s'attendent pas à cette dégressivité. Nous avons tenté d'organiser des réunions d'information : la première fois nous avons eu dix personnes. La deuxième fois, aucune. Malheureusement, les affiliés se sentiront concernés une fois que leur compte en banque sera réellement touché. Et là, nous nous attendons à des réactions. Car les gens n'ont plus peur de rien quand on touche à leur argent. C'est leur seul moyen de survie.»

Entre débordements liés à une trop grande détresse financière et actes volontaires comme le récent braquage, il y a lieu de faire une différence. Un cas récent implique une jeune mère de famille, plongée dans une extrême difficulté financière. Elle s'est emportée contre un employé de la FGTB, dans un geste désespéré, ne sachant absolument plus à qui confier sa situation. «Même si son attitude était inacceptable, j'ai accepté de la recevoir à nouveau. Il faut pouvoir repérer quand la violence cache la misère.» Si le personnel de la régionale de Mouscron est bien conscient de ces différents profils d'«agresseurs», le stress né de ces situations ne fait néanmoins que croître. «On essaie toujours de comprendre quand les gens s'emportent, mais de la violence comme on en a vécue, des coups qui engendrent des arrêts de travail, on n'en veut plus. L'ambiance en prend un coup. Chaque personne qui entre est maintenant suspectée de violence potentielle. Dès lors nous devrons prendre des mesures. La surveillance sera accrue, un système de vidéo sera installé. La convivialité qui régnait ici va faire place à la sécurité. Par ailleurs, pour éviter de nouveaux braquages, il sera désormais impossible de payer les cotisations en cash. Ce système était pratique pour les affiliés français, mais nous ne pourrons plus l'accepter.»

> NÉGOCIATIONS INTERPROFESSIONNELLES

La bataille des salaires est lancée

Comme tous les deux ans, l'automne donne lieu à un bras de fer entre patrons et syndicats que l'on appelle «négociation interprofessionnelle». Celle-ci devra déterminer la marge d'augmentation des salaires pour les deux ans à venir et régler une série de questions périphériques (part de la masse salariale aux différentes politiques d'emploi, frais de déplacement, prolongation de certaines conventions de prévision, etc.).

Comment ça marche? A quoi ça sert?



©istockphoto.com/TPopova

De quoi discute-t-on?

Le cœur de la négociation porte sur les salaires. Ce qui doit devenir un «Accord interprofessionnel» a pour première tâche de déterminer la «norme salariale» c'est-à-dire l'augmentation (version syndicale)/la modération (version patronale) des salaires pour les deux années à venir.

Pour ce faire, les interlocuteurs sociaux se basent sur le rapport technique du Conseil central de l'Economie. Celui-ci compare la situation de notre économie et les prévisions à deux ans avec les prévisions d'augmentation de salaire dans les pays voisins.

En ressort une «marge» salariale, c'est-à-dire une fourchette dans laquelle peut se situer l'augmentation de nos salaires pour ne pas dépasser les augmentations de salaires chez nos voisins.

Une fois la «marge» salariale fixée, patrons et syndicats négocient l'augmentation effective des salaires pour les deux ans à venir qui deviendra alors la «norme» salariale.

L'accord interprofessionnel ne se limite cependant pas à cela. Puisqu'il s'agit quelque part de «sauvegarder la compétitivité», nous avons, en tant qu'organisation syndicale, mis sur le tapis les facteurs de compétitivité autres que les salaires: les efforts de recherche et développement, les efforts de formation. Facteurs qui sont de la responsabilité des entreprises et qu'elles négligent volontiers pour se retourner sur les salaires afin de réduire leurs coûts ou compenser la perte de compétitivité liée à l'absence d'innovation.

Et puis viennent se greffer d'autres thèmes qui nécessitent l'accord des interlocuteurs sociaux:

- l'affectation d'une petite partie de la masse salariale pour certaines politiques d'aide à l'emploi;
- la prolongation de certaines conventions collectives de travail par exemple en matière de prévision;
- la possibilité d'autre formes de rémunération tels que chèques repas, chèques-cadeau, chèques-formation, éco-chèques, avantages liés aux résultats... D'autant plus si ces rémunérations impliquent des exonérations de cotisations sociales.

Mais on peut élargir le champ de la négociation à d'autres questions (congés payés, remboursement des frais de transport, etc.).

Une fusée à 3 étages

Notre système de concertation est une fusée à trois étages:

- on négocie les salaires et les conditions de travail au niveau national entre organisations d'employeurs et organisations de travailleurs pour fixer un cadre général;
- on négocie dans les secteurs au sein des commissions paritaires sur base du cadre interprofessionnel avec des adaptations ou des ajouts en fonction de la situation des secteurs concernés;
- on négocie enfin au niveau des entreprises, là évidemment où il y a des organes de concertation faute de quoi, c'est l'accord sectoriel qui prévaut.

La norme salariale, indicative ou impérative?

Depuis 1996, la négociation interprofessionnelle est encadrée par la loi dite «de sauvegarde de la compétitivité». Cette loi charge le Conseil central de l'Economie de déterminer une «marge salariale» qui détermine une augmentation des salaires possible sur base des prévisions économiques chez nous et dans les pays voisins et principaux partenaires commerciaux: la France, l'Allemagne, les Pays-Bas.

La loi prévoit cependant que cette norme salariale n'inclut pas l'indexation des salaires ni les augmentations barémiques.

Le Conseil central de l'Economie est un organe d'avis paritaire. Cela veut dire que patrons et syndicats y sont représentés et qu'ils doivent déjà se mettre d'accord au préalable sur les chiffres qui brossent

la situation de l'économie. Cela n'empêche pas les polémiques ultérieures: la marge ne prend pas en compte les subsides des pouvoirs publics qui pourtant font baisser les coûts salariaux. Les employeurs ont tendance à remonter à 1996 pour mesurer la perte de compétitivité des entreprises et grossir ainsi le différentiel qui justifierait à leur yeux un blocage salarial.

Bagarre encore pour savoir si la norme est une moyenne qui permet des dépassements puisque les hausses faibles compensent les hausses plus fortes ou un plafond qui verrouille la négociation vers le haut.

Et surtout, on bataille ferme pour savoir si la norme sera «indicative» ou «impérative». Dans le premier cas, le champ est libre pour la né-

gociation en aval dans les secteurs et les entreprises. Dans le second cas, c'est un blocage salarial généralisé.

Le non accord 2011-2012 constitue à ce propos un dangereux précédent. La norme salariale qui avait jusqu'alors toujours été «indicative» est devenue «impérative» dans le texte imposé par le Gouvernement. En effet, une série de conventions collectives qui prévoient des augmentations supérieures à la norme, risquent de ne pas être confirmées par arrêté royal. Outre l'imbroglio juridique que cela risque de créer et les implications financières difficilement mesurables pour les travailleurs des secteurs et entreprises concernés, cette décision risque de cadenasser à l'avance la négociation de l'accord 2013-2014.

A quoi sert un AIP?

La solidarité

En déterminant une norme salariale, un accord interprofessionnel permet aux travailleurs des secteurs faibles d'obtenir un chouïa de salaire en plus. Sans AIP, seuls les secteurs forts tireraient les marrons du feu. L'AIP est donc un instrument de solidarité entre travailleurs des secteurs forts et secteurs faibles.

Ce n'est pas un hasard si parmi les recommandations néolibérales de l'Europe figure la «décentralisation de la négociation collective»: moins la négociation est centralisée, plus les travailleurs sont divisés et plus

leur position de négociation est faible. Atomiser la négociation salariale ferait baisser les salaires de tous.

Le pragmatisme social

L'AIP a cet autre avantage qu'il laisse entre les mains des interlocuteurs sociaux, acteurs de terrain, la maîtrise des sujets qui les concernent de près et qu'ils connaissent. Cela évite au politique des arbitrages délicats ou dictés par des positionnements idéologiques déconnectés des réalités du terrain.

La cohésion nationale

L'AIP se joue au niveau fédéral et dans le cadre d'une sécurité sociale fédérale, d'un droit du travail national. Il fixe donc un cadre fédéral pour le droit du travail et constitue en soi un lieu de compromis entre les interlocuteurs sociaux du Nord et du Sud. On sait par exemple que les organisations patronales flamandes sont beaucoup plus dures et plus libérales que celles du Sud. La tentation est grande au Nord de régionaliser la négociation salariale pour affaiblir les positions syndicales et imprimer à l'économie régionale une orientation néolibérale plus prononcée.

Le troisième joueur

Dans cette négociation à deux, il y a un troisième joueur: le Gouvernement. Les accords interprofessionnels ont généralement des implications pour les finances publiques, par exemple sous forme d'exonérations de cotisations sociales ou d'avantages fiscaux. C'est pourquoi il faut l'accord du Gouvernement qui généralement joue un rôle de «facilitateur» en prévoyant à l'avance une enveloppe pour l'AIP. Généralement, il n'intervient donc pas dans la partie et se contente de faire «la banque».

Mais il peut arriver qu'il s'invite dans le jeu en imposant une norme salariale ou un «accord» qui n'en est pas un – comme en 2011-2012, année où la FGTB et la CGSLB ont rejeté le projet d'accord.

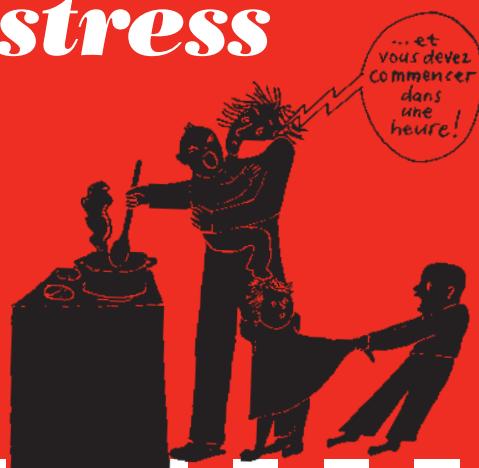
INTERIM ZONE

UNE PUBLICATION DE LA FGTB | OCTOBRE 2012

FGTB
Intérim

**10 OCTOBRE :
JOURNÉE DES DROITS
DES INTÉRIMAIRE**

***Focus sur la
sécurité et
le stress***



*Le 10 octobre, la
FGTB distribue du
thé contre le stress*



10 votre sécurité en
conseils
FAITES LE TEST



Pata Njava de Suarez
**"Vivre au jour le jour,
ça complique le quotidien"**

> NÉGOCIATIONS
INTERPROFESSIONNELLES

Les balises de la FGTB

Les consultations sont encore en cours pour l'élaboration des cahiers de revendications remontant des secteurs professionnels, mais la FGTB a d'ores et déjà fixé au cours de son comité fédéral du 25 septembre un certain nombre de balises en vue de la négociation du prochain accord interprofessionnel. Parmi celles-ci: le refus du chantage. Ni la liaison des allocations sociales au bien être, ni la réforme des statuts d'ouvrier et d'employé ne doivent figurer à l'ordre du jour. La première doit légalement être déterminée pour le 15 septembre, hors accord interprofessionnel. La seconde doit être réglée pour juillet 2013, ce qui laisse une marge suffisante sans compliquer la négociation salariale déjà en soi difficile.

Ouvriers-employés hors AIP

Dans le même ordre d'idées, la question extrêmement délicate de l'harmonisation des statuts d'ouvrier et d'employé est trop complexe pour être traitée dans le cadre de l'Accord interprofessionnel.

Une norme «indicative»

La norme salariale doit rester indicative et non pas devenir impérative. Cela suppose que la ministre de l'Emploi et de la Concertation sociale revienne sur sa décision de ne pas ratifier par arrêté royal les conventions collectives de travail 2011-2012 qui dépassent la norme salariale, car cette décision confère de facto un caractère impératif à la norme et constitue une mise sous tutelle de la concertation sociale.

L'index, tout l'index

Malgré la déclaration gouvernementale qui confirme que ce Gouvernement ne touchera pas à l'index, malgré la loi de sauvegarde de la compétitivité qui confirme le maintien de l'indexation automatique hors marge salariale, les employeurs reviennent toujours à la charge pour modifier le système dans le but de modérer les salaires. C'est tantôt la FEB qui propose une formule «tout compris», c'est-à-dire une indexation fixée à l'avance sur base des prévisions d'inflation, ce qui revient à une indexation forfaitaire et non plus calquée sur l'évolution réelle du coût de la vie. C'est tantôt l'UNIZO (classes moyennes flamandes) qui propose d'allonger le temps de travail pour un même salaire.

Bref, de tout ça, il ne peut être question. Pour la FGTB l'indexation automatique n'est pas négociable.

Un AIP simple

Ces préalables établis, la négociation interprofessionnelle doit se cantonner aux questions classiques.

La relance de l'économie passe notamment par la consommation intérieure et l'amélioration du pouvoir d'achat. Elle repose aussi sur la capacité des entreprises à innover. Ce sera le fil rouge de ses positions.



©istockphoto.com/Kali9

Bien être à part

Tous les deux ans, les interlocuteurs sociaux doivent s'accorder sur l'affectation de l'enveloppe destinée à la liaison au bien être des allocations sociales.

Depuis un certain nombre d'années, on a en effet constaté que le fossé se creusait entre les salaires et les allocations sociales. Celles-ci sont indexées mais les salaires augmentent généralement plus que l'index et donc le pouvoir d'achat des pensionnés, des chômeurs, des invalides diminue au fil du temps par rapport à l'évolution du coût de la vie.

Pour y remédier, on a obtenu que le Gouvernement consacre chaque année une enveloppe pour revaloriser un peu plus que l'index, les allocations sociales. Mais l'enveloppe

ne permet pas de les augmenter toutes. Il faut fixer des priorités, faire des choix. Ceux-ci sont renvoyés aux interlocuteurs sociaux à charge pour eux d'émettre un avis pour le 15 septembre.

A chaque négociation interprofessionnelle les employeurs bloquent la décision pour l'inclure dans la négociation salariale de manière à en faire une monnaie d'échange. De plus, cette année, l'enveloppe a été amputée de 40% pour cause d'austérité.

Pour la FGTB, il n'est pas question de mélanger les genres ni de prendre en otage les allocataires sociaux. Si l'avis des interlocuteurs sociaux n'est émis à temps, c'est au Gouvernement de prendre la décision.

Les salaires

Relever le salaire minimum

Le salaire minimum de 1.472 euros bruts à 21 ans reste trop bas pour faire face aux dépenses courantes d'un isolé. De plus, il se combine souvent avec un temps partiel, principalement chez les femmes, ce qui donne un revenu tout à fait insuffisant. Il faut relever ce minimum pour atteindre un salaire décent.

Il ressort en effet du baromètre 2011 interfédéral de la pauvreté en Belgique que 23,8 % des travailleurs de 18 à 65 ans courent un risque de pauvreté. Autrement dit, une personne sur cinq que l'on peut considérer comme pauvre (revenu sous le seuil de 966 euros/mois) a un travail.

En finir avec la dégressivité pour les jeunes

Les jeunes travailleurs qui ont moins de 21 ans, ne touchent même pas le du salaire minimum. On leur applique en effet une dégressivité selon l'âge:

- 20 ans: 94%
- 19 ans: 88%
- 18 ans: 82%

Réduire l'écart salarial femme/homme

Le temps partiel se rencontre principalement chez les fem-

mes. Relever le salaire minimum doit contribuer à réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

Les frais de transport

Une part du salaire est engloutie par les frais de déplacement. Un effort doit être fait pour mieux rembourser les frais de transports publics domicile-lieu de travail.

Les facteurs de compétitivité

Les employeurs ne retiennent que le salaire comme facteur de compétitivité. Mais la compétitivité est surtout une question de produit et de technologie donc d'investissement en recherche et en formation.

La FGTB attend des employeurs des engagements clairs et concrets en matière de formation.

L'objectif des 1,9% doit être enfin respecté, voire renforcé (à travers la réorientation des aides publiques dans le cadre du plan de relance) et donner lieu à la création d'un droit individuel à la formation pour toutes les catégories de travailleurs y compris pour ceux qui ont le moins de chance d'y accéder (jeunes, femmes, travailleurs âgés, travailleurs d'origine non européenne, travailleurs peu qualifiés, ...).

► INDUSTRIALL ORGANISE UNE SEMAINE EUROPÉENNE D'ACTIONS

Pour une industrie durable et sociale



La nouvelle fédération syndicale IndustriAll organise durant la semaine du 8 octobre une campagne à travers l'Europe pour une industrie forte. Le front syndical belge y participe par le biais d'une action qui aura lieu le 8 octobre.

IndustriAll est la nouvelle fédération syndicale internationale qui a vu le jour au printemps dernier. On distingue la fédération mondiale IndustriAll Global et la fédération européenne IndustriAll Europe. IndustriAll est le résultat de l'union de fédérations syndicales européennes et internationales de l'industrie du métal, du textile et de l'énergie, des mines et de la chimie. Il va de soi qu'une grande attention est toujours accordée à ces secteurs, mais grâce à ce rassemblement, le mouvement syndical de l'industrie est bel et bien renforcé.

Aujourd'hui, la fédération européenne IndustriAll organise une semaine d'actions qui débute le 8 octobre. Partout en Europe, l'appel est lancé pour un changement marqué de cap. Nous avons besoin d'une autre politique qui donne de nouvelles opportunités à l'industrie. Une politique qui garantisse une industrie forte, durable et sociale.

Une économie sans industrie forte,

c'est intenable. L'industrie reste le fondement pour le bien-être de l'Europe. Avec 34 millions de travailleurs, elle assure trois quart des exportations européennes.

Et pourtant, cette industrie est mise en danger. La politique industrielle européenne échoue. L'emploi s'érode. On assiste à une croissance sauvage des emplois précaires, avec de la sous-traitance, de l'intérim ou des faux-indépendants. Les attaques envers les salaires et la protection sociale sont nombreuses.

Les centrales professionnelles réunies au sein d'IndustriAll veulent une autre politique. En Belgique aussi, le front commun syndical mène des actions dans ce sens. La FGTB, la CSC et la CGSLB s'opposent à la politique actuelle d'austérité et s'unissent pour une politique européenne de relance industrielle. Les trois syndicats veulent des investissements dans des emplois de qualité tournés vers l'avenir. Nous avons besoin d'innovation, avec une attention particulière pour l'environnement, l'énergie renouvelable, la mobilité et la sécurité. Le 8 octobre, les responsables syndicaux se rendront avec ces revendications dans les fédérations patronales et au gouvernement. Le tract de cette action est disponible sur notre site www.accg.be.

► SÉCURITÉ ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Formation de conseiller en prévention

Le conseiller en prévention est une sorte de chef d'orchestre de la sécurité et du bien-être au travail. Dans toutes les entreprises, quelles soient privées ou publiques, il est là pour que les risques auxquels les travailleurs sont exposés soient éliminés ou maîtrisés. Le conseiller en prévention veille surtout à ce que l'employeur et la ligne hiérarchique restent sensibilisés à la sécurité au travail. Il leur donne des conseils sur leurs obligations en matière de politique de bien-être au sein de l'entreprise avec comme objectif de permettre aux travailleurs d'exercer leur profession dans les meilleures conditions possibles.

Envie de suivre une telle formation?

L'asbl CRESEPT basée à Bruxelles assure les cours de base et les formations pour les conseillers en prévention du deuxième niveau. Pour en savoir plus, prenez contact via info@cresept.be, téléphone: 02/376.94.74, site: www.cresept.be

La liste complète des organismes qui organisent des formations pour les conseillers en prévention est disponible sur le site du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale: www.emploi.belgique.be

Vous désirez en savoir plus sur la fonction de conseiller en prévention en entreprise et les conditions pour suivre la formation? Rendez-vous sur www.accg.be

Avis à nos affiliés

DISTRIBUTION DE JERRICANS GRATUITS



JEUDI 18 OCTOBRE, 16H00
À BRUGES

Les travailleurs des titres-services distribuent des jerricans vides.
Raison : • prix élevé des carburants et plus d'argent pour remplir les jerricans
• indemnités de déplacement scandaleusement basses
• nous avons patienté et toujours pas de solution

Plus d'infos sur notre site www.accg.be

VOUS AUSSI, VENEZ PRENDRE UN JERRICAN!

► SECTEUR DE LA CHIMIE

Première fiche de pension complémentaire

Fin septembre tous les travailleurs de la chimie pouvant prétendre à la pension complémentaire sectorielle ont reçu leur première fiche de pension. Le document vient de l'Office National des Pensions qui gère le fonds de pension. Il comporte toutes les informations sur l'état de votre compte individuel après un an. Le montant épargné a rapporté pour cette première année un beau rendement de 4,4%.

Vous avez des questions sur votre fiche de pension? Adressez-vous à votre section syndicale locale. Demandez aussi votre classeur, il vous permettra de ranger tous vos documents relatifs à votre pension. Vous trouverez aussi des informations sur notre site www.accg.be, dans la rubrique «secteurs», sous l'onglet «chimie».

Adaptation des salaires en septembre et octobre 2012

Vous trouverez ci-dessous les secteurs de la Centrale Générale – FGTB pour lesquels les salaires ont été adaptés le 1^{er} septembre et 1^{er} octobre 2012. Seuls les secteurs où des changements sont intervenus sont mentionnés. Des informations détaillées sont disponibles sur le site de la Centrale Générale: www.accg.be.

Septembre 2012			
N° commission paritaire	Secteur	Type d'adaptation	Augmentation des salaires
102.08	Marbre	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,01
106.01	Ciment	Augmentation salaires minima	Salaires précédents X 1,001008
117	Industrie et commerce du pétrole	Augmentation salaires minima	Salaires précédents X 1,001008
Octobre 2012			
N° commission paritaire	Secteur	Type d'adaptation	Augmentation des salaires
106.01	Ciment	Augmentation salaires minima	Salaires précédents X 1,000755
113.04	Tuileries	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,002
117	Industrie et commerce du pétrole	Augmentation salaires minima	Salaires précédents X 1,000755
124	Construction	Augmentation salaires minimum et réels pour la part correspondant aux minimums	Salaires précédents X 1,0019341
125.01	Exploitations forestières	Augmentation salaires minima	Salaires précédents X 1,0019
125.02	Scieries et industries connexes	Augmentation salaires minimum et réels pour la part correspondant aux minimums	Salaires précédents X 1,0019
125.03	Commerce du bois	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,0019
128	Cuir	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,002
133	Tabac	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,002
136	Fabrication de tubes en papier	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,002
314	Coiffeurs, fitness, soins de beauté	Augmentation salaires minima et réels	Salaires précédents X 1,02

Urbain Tempelaere nous a quittés



Un triste moment pour notre syndicat. Le 15 septembre, Urbain Tempelaere est décédé, il était âgé de 63 ans. Nous sommes contraints de prendre congé bien trop tôt de ce syndicaliste socialiste dans l'âme.

Urbain était originaire d'Ostende mais très vite, il a trouvé sa voie à Anvers. A la raffinerie de pétrole SIBP où il a été un syndicaliste convaincu. Un délégué qui pouvait compter sur le soutien sans faille de ses camarades lorsqu'il se battait pour améliorer les conditions de travail et de salaire, pour conclure de fortes CCT.

Début des années '90, il est devenu secrétaire syndical de la Centrale Générale de la FGTB d'Anvers. Il a marqué de son empreinte l'action syndicale. Surtout dans le non-marchand où il a accompli un travail novateur. Il était chaque jour aux côtés des travailleurs des entreprises de travail adapté.

Même après sa prépension, il est resté un socialiste actif et engagé. Il s'est investi pour les sans-papiers. Il était aussi toujours juge social.

Le grand drame de sa vie aura été la perte de son fils Wouter. Il chérissait sa famille, son épouse Chris, sa fille Griet et ses petits-enfants Fabian et Hanna. Nous partageons leur chagrin et nous leur souhaitons beaucoup de courage.

> POINT DE VUE

Pas en notre nom!

Le vernis craque. La démocratie se dévêt et le peuple est nu. L'obsévéité monte à l'assaut des sondages.

En vue du suffrage municipal, les enjeux locaux ont fait place au retour de la peur. La 6^e réforme de l'Etat balbutie encore qu'une suivante, la dernière peut-être, nous est promise. Sous les coups de butoir d'un nationalisme flamand pluraliste, la fin de la Belgique serait à nouveau à l'ordre du jour.

Ailleurs, les Espagnols sont au charbon, les Grecs en colère et les Portugais en ébullition. Nous avons déjà choisi notre camp! Des travailleurs européens sont entrés en résistance contre l'Union. La leur. La nôtre. Leur détermination nous protège des délires austéritaires qui ont déjà contaminé nos dirigeants. Pour preuve, des économistes réactionnaires commencent à plaider la modération en formulant «l'hypothèse de l'insurrection populaire». Hypothèse, elle-même dépassée par les faits.

Le silence lourd des grands médias sur ces enjeux trahit comme une consigne: se taire et se résigner.

Dans la même ligne, les perspectives électoralles repoussent le débat budgétaire et les habitudes parlementaires. Les premiers effets de la plus grave réforme sociale des dernières décennies, celle qui va précipiter par milliers les chômeurs wallons et bruxellois dans la misère, ne se feront pas sentir avant la Toussaint. D'ici là, chacun peut encore croire «qu'ils n'oseraient jamais faire ça»!

Le silence est d'or encore sur ce traité européen qui privera tous nos Parlements de leurs plus intimes prérogatives, celles sur les budgets. Et cela au profit d'une instance technocratique non élue... Le «Pacte budgétaire» fera de la «rigueur» une religion d'Etat, un culte reconnu par la Constitution. Il s'agit surtout d'armer la Commission et la Cour de Justice du plus puissant instrument de coercition des peuples: le règlement forcené de la dette comme instrument de domination... Une troïka teste ce régime fort sur la population grecque. L'Espagne tente encore d'y échapper. Dénoncer haut et fort cette infamie, commise... en notre nom?, est un devoir civique!

Nico Cué, Secrétaire général de la MWB-FGTB



FGTB UBOT

UNION BELGE DES OUVRIERS DU TRANSPORT

> POINT DE VUE

Nos «routiers de l'Est» d'abord!

C'est sous ce titre que le rédacteur en chef du journal anversois «De Lloyd» a fustigé l'attitude schizophrène des fédérations patronales à l'occasion de l'action organisée par l'UBOT contre le dumping social.

«Moyennant des annonces dans leurs journaux professionnels préconisant la délocalisation de leurs activités à l'étranger ou le recours à des sous-traitants de l'Europe de l'Est, ils ne font que creuser encore plus leur propre tombe», ajoute ce journal spécialisé dans le transport.

L'UBOT a attiré l'attention sur le problème du dumping social sans gêner les autres usagers de la route, sans causer des dommages à l'économie, moyennant une action qui a cependant eu un écho gigantesque dans les médias nationaux voire internationaux. Saïd El Kadraoui et John Crombez s'occupent déjà longtemps du dossier du transport et les députés socialistes Bonte et Geerts ainsi que le député européen du CD&V Belet (malgré le refus de la CSC de participer à l'action) s'acharnent désormais sur le dossier.

A raison d'ailleurs puisque environ 70.000 emplois directs, très souvent exercés par les travailleurs les plus vulnérables, sont menacés.

Nos dockers d'abord?

Il est temps aussi de dresser le bilan des actions de solidarité organisées dans les ports belges avec les travailleurs portugais. Le Portugal est considéré comme le laboratoire de la future libéralisation du travail portuaire. Nous sommes déjà parvenus deux fois à faire échec à une directive européenne qui mettait en cause le statut du docker. Aujourd'hui, l'Europe suit une tactique plus subtile. Les mesures proposées par le gouvernement portugais visent la dérégulation complète du statut des travailleurs portuaires et constituent une attaque en règle contre le système du pool.

Les actions de solidarité organisées dans nos ports ont été suivies massivement.

La méfiance à l'égard de l'Europe est énorme et le passage dans l'accord de gouvernement fédéral qui fait état d'une «modernisation» du travail portuaire met les dockers

en rage. Alors que les scénarios qui circulent à ce sujet dans les cabinets ministériels sont peu prometteurs, la volonté de défendre bec et ongles la Loi Major s'accroît de jour en jour.

Nous attendons aussi avec impatience les conclusions de la Conférence européenne qui s'est tenue à Bruxelles sur la première grande consultation au sujet d'une nouvelle politique portuaire en Europe.

Nos CCT d'abord!

Les négociations en vue d'un nouvel AIP s'accélèrent, alors que la concertation sur la liaison des allocations sociales au bien-être et sur le statut ouvrier/employé est dans l'impasse totale. L'UBOT quant à elle est en tout cas favorable à un AIP au sein duquel l'emploi, le pouvoir d'achat, la liberté de négociation, le relèvement des salaires minimums et la préension occupent une place centrale.

Mais l'UBOT veut avant tout que les conventions sectorielles conclues après des négociations laborieuses soient sans tarder rendues obligatoires par la ministre de l'Emploi. Ce serait en effet tout à l'honneur d'un gouvernement qualifié de «marxiste» par certains milieux patronaux que la ministre signe ces CCT, garantissant ainsi les intérêts des travailleurs et faisant barrage au fléau des employeurs véreux.

Notre argent d'abord!

L'attaque de quelques capitaines d'industries contre le «marxiste» Elio Di Rupo en dit long sur le modèle de société auquel ils aspirent.

Ils ont d'ores et déjà trouvé une oreille bienveillante chez le ministre-président du gouvernement flamand, Chris Peeters. Faites payer les travailleurs – à commencer par ceux des services publics – mais ne touchez surtout pas aux grosses fortunes du monde économique et industriel. Alors que les riches des pays voisins viennent s'établir avec leurs capitaux dans le paradis fiscal qu'est la Belgique, Luc Bertrand, patron de la société d'investissement Ackermans & Van Haaren, parle de notre pays comme d'un enfer fiscal. Si enfer fiscal il y a, c'est pour ceux qui gagnent leur vie à la sueur de leur front et pas pour des gens comme monsieur Bertrand qui paie à peine 0,016 % d'impôts sur un bénéfice de 1,459 milliard d'euros!!!

Entretemps, notre ministre des Finances, Steven Vanackere, enterre l'impôt sur les grandes fortunes.

Il est plus que temps d'entamer le débat sur une fiscalité équitable, une fiscalité par laquelle les épaulles les plus larges supportent les charges les plus lourdes. L'UBOT appelle la FGTB à en faire une priorité.

Le parti d'abord... votez socialiste!

Pour l'UBOT, il est essentiel de disposer de relais politiques. Car beaucoup de nos revendications arrivent finalement sur la table des politiques. Le niveau communal est évidemment moins concerné par les grands problèmes sectoriels auxquels nous sommes confrontés, mais des mandataires locaux influents peuvent souvent pousser leur parti dans la bonne direction.

Des partis de gouvernement comme les socialistes, qui à des moments cruciaux ne restent pas au balcon, s'ils font un bon score aux communales, pourront peser avec une assurance, une confiance en soi et une autorité sociale et politique plus grandes sur les dossiers qui concernent nos membres. Par le passé, nous avons pu compter très souvent sur les socialistes. Il est réjouissant de constater que plusieurs membres de l'UBOT figurent sur leurs listes. Ils pourront ainsi imprimer une direction encore plus progressiste à la politique communale. Ils peuvent en tout cas compter sur notre soutien. Pour une politique sociale, solidaire et intégrée pour TOUS, votez socialiste le 14 octobre!

Ivan VICTOR,
Président de l'UBOT.



Carte blanche

<http://www.metallos.be>



Ici, ça se voit, on s'entend bien!

Il y a des entreprises dont on parle tout le temps et d'autres qui vivent dans une discréetion absolue. Peut-être est-ce normal quand on est spécialiste des prothèses auditives...? En tout cas, c'est d'autant plus enthousiasmant lorsque ce manque de tapage est dû au bon climat qui règne dans les ateliers de production.

Bourgeon de l'entreprise danoise Widex, TW Electronic est installé à Petit-Rechain (Verviers) depuis le début des années septante. La sœur du fondateur de Widex avait épousé un Verviétois et dans la région, économiquement ravagée par la fin du textile, il y avait de la main-d'œuvre réputée disponible ... et féminine puisque - et ceci n'est pas du sexism à rebours - l'habileté des femmes est irremplaçable dans une activité où certains fils sont plus fins que des cheveux!

Démarrée modestement avec 5 ou 6 personnes, l'activité deviendra vite prospère, jusqu'à occuper 147 personnes aujourd'hui. Le marché potentiel est énorme: plus d'un être humain sur dix est appelé à devenir malentendant. Certes Verviers reste le petit Poucet d'un groupe qui emploie plus de 3.500 person-

nes mais il faut noter que l'usine de Petit-Rechain a été, jusqu'il y a deux ans, la seule ligne de production à l'extérieur du Danemark. Widex a depuis lors racheté une petite société en Estonie, mais cela devrait rester sans conséquences pour la Belgique.

Le groupe se maintient sous forme d'entreprise familiale, aux mains des descendants des 2 fondateurs. D'après nos informations, aucune introduction en Bourse n'est envisagée, le management actuel restant dans une optique de développement industriel et non financier. Cette stratégie est confortée par la méthode de travail de Widex, qui tend à s'assurer un maximum d'autonomie et donc de produire l'essentiel des composants de ses appareils.

Sur le site de Petit-Rechain, la FGTB est seule à être représentée! Le travail de la délégation aidant, le climat social est jugé très bon de part et d'autre. Le personnel est d'ailleurs extrêmement stable, avec un turnover très faible malgré les exigences en termes de

concentration et de perfectionnement liés au métier. Il faut entre deux et trois mois pour que le travailleur arrive, à l'issue d'une formation interne, à un niveau de production optimal par type de produit. C'est dire si le niveau est très technique et si la direction a intérêt au maintien de la stabilité.

Evidemment, l'origine danoise du groupe influence aussi grandement les relations sociales. TWE est probablement une des dernières entreprises de la région où les repas de la cantine sont préparés «maison» ... et où l'ensemble du personnel, conjoint compris, a été invité au Danemark pour fêter les 50 ans de la société.

Notre message est clair: ne changeons rien à cette équipe qui gagne, à toute cette équipe!



Les travailleurs des restaurants et des stations-service Texaco en ont le ras-le-bol de la pression de travail intenable et du manque de respect



Depuis 2008, le groupe Texaco est aux mains d'un magnat du pétrole israélien, différents restaurants et des stations-service situés les longs des autoroutes ont été repris.

La plupart des sites étaient auparavant aux mains d'Autogrill où la concertation sociale était une tradition.

Il s'est avéré rapidement que le nouveau repreneur était exclusivement intéressé par son chiffre d'affaires et l'effectif de personnel était sérieusement réduit.

pour des raisons inacceptables.

Plusieurs signaux syndicaux n'ont pas été entendus. La direction n'a pas écouté les cris d'alarme du personnel et la direction opérationnelle excelle en amateurisme: des clients ne pouvaient même pas être servis par manque de couverts, d'assiettes et des tasses. Et ça en l'an 2012...

Une situation identique est survenue dans les stations-service du groupe: des collaborateurs servent presque le double de clients que dans des stations comparables de la concurrence tandis que des

Les conséquences étaient prévisibles: sous-effectif structurel du personnel, absentéisme en hausse, turn-over de nouveaux collaborateurs, une pression de travail intenable et des shifts dépassant les 12h/jour...

La concertation sociale a été réduite au minimum et récemment un délégué FGTB a été viré

investissements nécessaires pour garantir la sécurité des collaborateurs une station-service ouverte 24 sur 24 heures sont laissés à l'abandon.

Les travailleurs en avaient marre d'être traités sans respect et lors d'une dernière concertation la direction n'avait toujours pas compris ou ne voulait pas comprendre le message, des actions syndicales communes des ouvriers et des employés étaient inévitables... Tant va la cruche à l'eau qu'à la fin elle se brise ...

On continuera à mener des actions syndicales sur différents sites de Texaco jusqu'à ce que la direction se montre disposée à remplir l'effectif en personnel avec des contrats de travail réguliers pour tous les sites.

Le message du Président d'Unizo, Karel Van Eetvelt, de faire travailler les travailleurs 2 heures en plus pour le même salaire a provoqué chez les manifestants encore plus de mécontentement et de colère. Les «esprits créatifs» du patronat sont donc avertis!

Bert Verhoogen
Secrétaire FGTB Horval



Louvain-Malines



FGTB TVD TEXTILE-VÊTEMENT-DIAMANT

► LE 20 SEPTEMBRE 2012: ACTION DES TRAVAILLEURS DE SANTENS CONTRE KBC ET BNP PARIBAS FORTIS

«Nous voulons travailler!»

Le jeudi 20 septembre 2012, 122 travailleurs de Santens Oudenaarde ont protesté devant le siège principal de KBC et de BNP Paribas Fortis à Bruxelles.

Le front syndical commun a appelé à cette manifestation avec la coopération de la direction.

Le 16 septembre 2011, l'entreprise textile Santens, qui faisait face à de sérieux problèmes financiers, a été reprise par le groupe textile français Descamps.

Le Tribunal de Commerce de Oudenaarde a approuvé cette reprise pour le prix de 11 millions d'euros dans le cadre de la nouvelle Loi relative à la Continuité des Entreprises. De cette façon, 195 des 430 emplois chez Santens Oudenaarde pouvaient quand même être sauvés. En plus, Descamps était prêt à faire les investissements nécessaires pour que la production innovatrice et qualitative de Santens puisse être poursuivie à l'avenir.

KBC et BNP Paribas Fortis s'opposent à cette reprise. Elles mènent une vraie guerre d'usure juridique. Les deux grandes banques ont en effet des créances (prêts) à faire valoir contre Santens pour un montant d'environ 16 millions d'euros. Le montant que Descamps a payé au moment de la reprise couvre donc à peu près 70% des crédits qui ont été octroyés à Santens par les banques. Celles-ci pensent pouvoir obtenir un meilleur résultat et récupérer une plus grande partie de leurs crédits si Santens est totalement liquidé ou fait faillite.

Or, dans ce cas, ce sera complètement fini pour Santens, ce qui engendrera la perte des

175 emplois encore restants.

Les syndicats, le personnel et la direction ont passé un message clair aux sièges principaux des deux banques ce jeudi 20 septembre 2012: KBC et BNP Paribas Fortis doivent mettre fin à leur opposition à la reprise.

Depuis plus d'un an maintenant, les procédures juridiques des banques génèrent un sentiment d'insécurité sur le terrain et représentent une sérieuse barrière pour le développement et les chances de survie de Santens-Descamps.

En effet, les clients et les fournisseurs de l'entreprise n'osent pas s'engager à fond aussi longtemps qu'il n'y a pas de clarté sur la validité de la reprise.

Dominique Meyfroot, le président de la FGTB-Textile, Vêtement et Diamant, a participé à l'action du jeudi 20 septembre avec les délégués de la FGTB. Il a formulé le point de vue de la FGTB vis-à-vis de la presse comme suit:

- Le tribunal de Commerce de Oudenaarde a accepté un prix honnête pour la reprise de Santens par Descamps. Dans le cadre de la Loi relative à la Continuité des Entreprises, le tribunal ne doit pas seulement tenir compte des créanciers (KBC et BNP Paribas Fortis), mais il doit aussi veiller à la continuité de la production et au maintien maximum de l'emploi.
- Il n'est pas du tout certain que les banques recevront un montant plus important dans le cadre d'une faillite. En cas de faillite, le tribunal désigne des curateurs qui décident

ensuite de la vente des actifs. Il y a cependant une certitude; notamment, qu'en cas d'une faillite, 175 travailleurs perdront leur emploi. Il sera en plus impossible de redémarrer la production. Les nombreuses faillites dans notre secteur qui se sont produites dans le passé n'ont en effet jamais occasionné la relance des activités.

• Les grandes banques systémiques, dont KBC et BNP font clairement partie, sont les premières à faire appel aux plusieurs milliards d'euros d'aides d'Etat quand elles se sont retrouvées en grande difficulté suite à leur propre comportement à risques.

Mais quand elles peuvent rendre quelque chose à la société en supportant l'emploi de 175 travailleurs de Santens-Descamps, elles passent.

Si elles gagnent la lutte juridique avec leur opposition, elles imposent à la société une facture annuelle de 5 millions d'euros pour les allocations de chômage qui devront être payées et pour la prise en charge de la baisse des recettes fiscales et sociales.

Le 20 septembre, après avoir rendu «visite» aux deux banques, les manifestants sont allés à la Place des Martyrs à Bruxelles, où ils ont remis au Cabinet du Ministre-Président flamand une lettre lui demandant de l'aide.

Le jugement de la Cour d'Appel d'Anvers est attendu début octobre 2012. Nous osons espérer que la Cour, tout comme le Tribunal de Commerce d'Oudenaarde, rendra un arrêt en faveur des 175 travailleurs occupés chez Santens-Descamps.



Textile: indexation

Suite à une indexation, les salaires du secteur textile augmentent de 2% à partir du 1^{er} octobre 2012. Les nouveaux barèmes seront publiés dans le prochain numéro de Syndicats.

Quelles nouveautés sur MySETCa?

Voici un peu moins d'un an, nous vous annoncions le lancement de MySETCa, le site web personnalisé du SETCa, accessible via login à nos membres et à nos militants. Une plateforme qui offre la possibilité, selon votre profil, d'avoir accès à toute une série d'informations et d'outils pratiques. Durant la période élections sociales, les militants ont ainsi pu y retrouver tout le matériel de propagande ainsi que de nombreuses autres informations liées à la campagne. En tant que membre, vous avez également accès à du contenu spécialisé.

Le contenu de MySETCa vient d'être mis à jour et vous y retrouvez toute une série de nouveautés! Encore plus d'informations sur vos droits et sur la législation sociale, des données techniques, des outils online, du matériel graphique dont vous pourriez avoir besoin dans votre job au quotidien, etc. Un site web qui vous donne accès en quelques clics à toutes les informations nécessaires en tant que membre ou en tant que délégué. Nous dressons ici un aperçu de tout ce que vous pouvez retrouver sur MySETCa.

En tant que membre:

Nos affiliés reçoivent par le biais de MySETCa accès à des informations spécifiques concernant leurs droits sur le lieu de travail. Des informations juridiques générales restent disponibles pour tous les visiteurs sur www.setca.org, mais pour une documentation plus spécifique, vous pouvez consulter la partie qui est réservée à nos membres:

- Les Vos Droits sectoriels sont des publications qui vous permettent de savoir sur quoi vous pouvez compter dans votre propre secteur en ce qui concerne vos conditions de travail et de rémunération. Désormais à consulter via notre site web affilié.

- Nous publions par commission paritaire un tract succinct donnant de plus amples informations sur les indexations, au moment où l'index y est d'application.

- Les échelles barémiques sectorielles ou barèmes déterminent pour bon nombre d'employés combien ils doivent gagner au minimum. De plus en plus de barèmes sont consultables sur MySETCa.

- Prépension? Crédit-temps? Délais de préavis? Chômage économique pour employés? Voilà des sujets à propos desquels vous, employés, avez besoin d'informations précises. Nos services publient régulièrement en la matière des publications «Mémo» ou «Focus». Nos membres peuvent également les consulter en ligne.

En tant que militant:

Vous avez en plus accès, sous l'on-

glet Boîte à outils (qui remplace désormais l'onglet «élections sociales»), à toute une série de contenus spécifiques:

- Des outils de communication qui vont vous permettre de présenter le SETCa (nous mettons à votre disposition un «dossier de bienvenue», décliné en 3 versions), d'informer les travailleurs, de communiquer avec vos collègues. Nous avons développé pour vous toute une série de templates qui vous offrent la possibilité de créer vos propres tracts, affiches, journaux d'entreprise, présentations power point, signatures électroniques, etc. Différents outils et supports graphiques sont également prévus: tous les logos du SETCa, un générateur de logos d'entreprise, la charte graphique et les polices de caractères du SETCa, les dessins de Kroll, etc. Nous publions également des modes d'emploi dans lesquels vous retrouverez de nombreux conseils pratiques sur la manière de créer ou rédiger vos tracts, prendre de bonnes photos, etc. Dans cette partie, vous avez en main tout le matériel nécessaire pour réaliser vos propres productions personnalisées et communiquer avec vos collègues de façon performante!

- Des outils de formation: Vous souhaitez parcourir le contenu d'une formation que vous avez suivie? Rendez-vous sur My SETCa! Les syllabus, Power Point et dernières informations utiles dispensés par notre service formation y seront également stockés très prochainement.
- Des outils de documentation: dans la partie «lecture» de la boîte à outils, vous pouvez retrouver des liens et des informations utiles, susceptibles de vous intéresser en tant que militant.

Mais ce n'est pas tout! En tant que militant, vous avez aussi accès sur MySETCa à d'autres informations très ciblées: les dernières nouvelles syndicales, les nouveautés en matière de législation sociale, des informations concernant votre syndicat, les textes détaillés des CCT.



Le dossier de bienvenue SETCa, à distribuer sans modération!

Accueillir un nouveau travailleur, présenter le SETCa, faire connaître l'équipe syndicale, dispenser les informations de base concernant la section régionale ou la délégation en entreprise, répondre à des questions pratiques sur le travail syndical, expliquer les avantages d'une affiliation au SETCa ... Rien de plus facile avec le dossier de bienvenue du SETCa , un support spécialement conçu pour accueillir les nouveaux travailleurs dans les entreprises.

Le dossier de bienvenue se présente sous la forme d'une petite farde dans laquelle on vient insérer différentes fiches d'information. Selon vos besoins et vos possibilités, vous avez le choix entre trois formules possibles.

Une Formule «Prêt à l'emploi»: Elle regroupe des fiches explicatives avec des informations de base bien utiles quand on débute dans un emploi: qui sont mes représentants syndicaux, quels sont mes droits, qu'est-ce qu'un syndicat, qu'est-ce que le SETCa, pourquoi s'affilier,.... Le modèle de farde et les fiches de cette formule seront disponibles sous format papier dès fin octobre auprès des sections régionales. Les

PDF de ces fiches sont également disponibles dans la boîte à outil MySETCa.

Pour offrir de plus grandes possibilités de personnalisation du dossier de bienvenue, nous mettons également à disposition sur MySETCa deux autres formules de fiches, que l'on choisira selon les connaissances informatiques, les programmes de mise en page disponibles, le temps à y consacrer, les besoins de personnalisation, etc.

Une Formule «à personnaliser»: Dans cette version, vous retrouvez des modèles de fiches pré-remplies (en Word et Publisher) à télécharger et à adapter au niveau des textes, photos et logos en fonction de l'en-

treprise, l'équipe syndicale, du secteur, de la commission paritaire.

Une Formule «modèles libres»: Ces modèles Word et Publisher, sans contenu, sont destinés aux sections et aux délégués qui ont des affinités avec l'outil informatique et la mise en page. Il vous permettent d'adapter totalement les différents feuillets en fonction de la taille de votre délégation, de vos possibilités d'impression, etc.

Une version Open Office (suite informatique de bureautique libre) des templates formule «à personnaliser» et «modèles libres» est également programmée d'ici la fin de l'année 2012.

10 EUR de plus pour les employés de la logistique

À partir d'octobre, les salaires du secteur de la logistique augmenteront de 10 EUR bruts par mois. Cette augmentation vient s'ajouter à une augmentation salariale antérieure de 10 EUR le 1^{er} avril. Cela résulte de la CCT sectorielle 2011-2012.

Les deux augmentations salariales (au total 20€) s'appliquent aux barèmes et aux salaires réels.

Pour les travailleurs à temps partiel, un prorata est appliqué en fonction de la durée de travail.

Ces augmentations salariales viennent s'ajouter aux indexations (1,4%): il y en a eu une en mars de cette année et, sur la base des prévisions d'inflation, le secteur attend encore une indexation pour décembre 2012.

Ces augmentations salariales, négociées par les syndicats, démontrent l'importance de bons accords salariaux sectoriels. Ils permettent des améliorations concrètes du pouvoir d'achat des travailleurs.

> SEMAINE DE LA MOBILITÉ Un concert vélo-électrifié

Un événement unique a clôturé la Semaine de la Mobilité de cette année: 40 équipes de 4 cyclistes ont alimenté à la force des mollets la régie son du groupe Great Mountain Fire sur la Place Saint Aubain de Namur ce vendredi 21 septembre. Nos délégué(e)s et la Cellule de Mobilité du CEPAG étaient au rendez-vous!

Pendant toute l'heure qu'a duré le concert, 80% de l'électricité nécessaire était fournie par les 40 vélos équipés de dynamos reliées à la régie. Au sein de ces équipes se trouvaient les représentants des travailleurs de quelques entreprises impliquées dans le projet Tous Vélo Actifs. Citons en particulier Barbara, déléguée SETCa, qui fait partie de la cellule de mobilité de la Clinique et Maternité de Sainte Elisabeth, Marc de la Centrale Générale de la FGTB qui pédalait lui pour le compte du groupe Mobilité de Saint Gobain Sekuritt et Charles-Etienne du SETCa Brabant wallon qui représentait l'entreprise SWIFT.

Au-delà de l'exploit unique et de la symbolique affichée par cet événement – c'est la première fois qu'un concert entier était alimenté par des vélos! – le projet Tous Vélo Actifs vise à faire progresser l'utilisation du vélo au sein de 16 entreprises.

Dans les entreprises où nos délégations sont impliquées, le travail ne fait que commencer et il se poursuivra pour mettre en exergue auprès des travailleurs les bénéfices qu'on peut attendre en optant pour des modes de déplacements alternatifs à la voiture (le vélo mais aussi les transports publics ou le covoiturage). Au nombre de ces bénéfices, épinglez la réduction des coûts des déplacements puisque des incitants financiers à ces modes alternatifs peuvent être obtenus. Le bien-être, la santé, la maîtrise des temps de trajets sont d'autres éléments positifs à retirer d'une concertation sur la mobilité des travailleurs.

**Pour plus d'information, prenez contact avec la Cellule de Mobilité du CEPAG/FGTB wallonne:
Jean-Luc Dossin - rue Haute 42 - 1000 Bruxelles - 02/5068396 - jean-luc.dossin@cepag.be - www.cepag.be/mobilite**



Barbara, déléguée SETCa, à la Clinique et Maternité de Sainte Elisabeth



Charles-Etienne du SETCa Brabant wallon représentant l'entreprise SWIFT

La Cellule de Mobilité du CEPAG/FGTB wallonne était bien représentée également. Nathalie et Stéphane, nos Camarades du SETCA Namur nous ont aidé à tenir le coup jusqu'au bout du concert

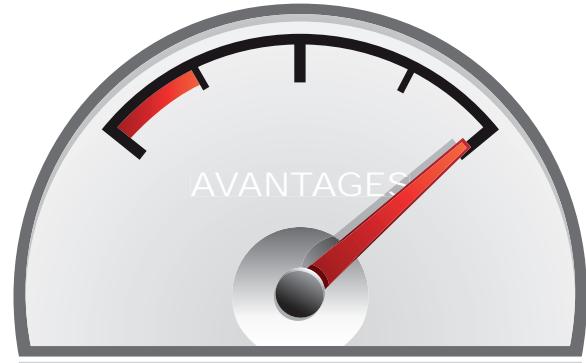


Marc de la Centrale Générale de la FGTB du groupe Mobilité de Saint Gobain Sekuritt



Faites le plein d'avantages.

Strictement réservées à vous, membres de la FGTB et aux personnes vivant sous votre toit, les formules d'assurance d'ACTELaffinity compriment les prix tout en garantissant sécurité et protection maximales.



Assurance Auto



Vous cherchez une assurance auto moins chère avec de nombreux avantages? Demandez un devis sans engagement! Bénéficiez d'avantages très appréciables tels qu'une assistance gratuite en cas de panne ou d'accident (CAR RELAX), une franchise à 0 € ou encore des facilités de paiement. Choisissez votre niveau de protection et complétez votre assurance avec nos options extrêmement intéressantes telles que la Protection Juridique, l'Assurance Conducteur ou l'Assistance Voyage (TRAVEL RELAX).

	R.C.	CAR RELAX	Bris de vitre	Incendie	Forces de la Nature et heurts d'animaux	Vol	Dégâts Matériels & Vandalisme
RESPONSABILITÉ CIVILE	•	GRATUIT					
MINI OMNIA	•	GRATUIT	•	•	•	•	
MAXI OMNIA	•	GRATUIT	•	•	•	•	•

Assurance Moto



Assurez votre moto à moindre coût et profitez entre autres d'une assistance gratuite en cas d'accident.

Demandez nous comment bénéficier de 45% de remise sur la prime de votre 2 roues.

Assurance Habitation



Locataire ou propriétaire ? Une baignoire qui déborde, une inondation, un incendie... Ça n'arrive pas qu'aux autres. Optez pour Homeprotect : votre mobilier et votre habitation seront efficacement assurés. Grâce à notre grille d'évaluation, vous avez la certitude de ne pas être sous-assuré.

Expérimenté et professionnel, le Contact Center d'ACTELaffinity est toujours à l'écoute et apporte des solutions rapides et efficaces en cas de sinistre.

Appelez le numéro gratuit **0800/49.490** ou surfez sur www.actelaffinity.be/fgtb