

Syndicats

magazine

L'urgence sociale n'attend pas. Nous étions plus de 80.000 dans les rues de Bruxelles le 20 juin. Nous étions 90.000 –symboliquement– au Parlement. Aujourd'hui, comme demain dès la rentrée, la mobilisation reste intacte, et la FGTB avance groupée. Elle l'a rappelé lors de son récent congrès fédéral.



Ensemble aujourd'hui et demain

FGTB

#4 JUILLET 2022

Bimestriel | Année 77

E.R. : Thierry Bodson,
rue Haute 42, 1000 Bruxelles

BUREAU DE DÉPÔT :
Charleroi X - P912051

80.000 colères,
80.000 mercis

La radicalité au
cœur du congrès

Marge salariale
Débat au Parlement


Votre magazine en ligne !


Depuis septembre 2021, votre magazine Syndicats dispose de son site internet. Sa formule « papier » ne paraîtra plus qu'une fois tous les deux mois.

➔ www.syndicatsmagazine.be

Découvrez régulièrement des reportages, interviews, opinions et toutes les infos qui vous concernent !

Vous pouvez également, via ce site, modifier vos préférences d'abonnement.

 @syndicatFGTB

 syndicatFGTB

 ABVV/FGTB


La FGTB en ligne
www.fgtb.be


Inscrivez-vous
à notre newsletter
www.fgtb.be



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



Syndicats Magazine
en ligne
www.syndicatsmagazine.be

**ACTUALITÉS**

Action : 80.000 mercis	4
Ces patrons qui veulent casser le droit de grève	5
La voix des travailleurs au Parlement.....	6-7
L'art de la parole	8-9
Sexisme au travail : le « violentomètre » de la FGTB	10
En bref	11
Assassinats de Pot et Grijp : on n'oublie pas !	12
Solidarités 2022	13
Défis politiques et syndicaux de la FGTB Bruxelles	14

DOSSIER

Congrès FGTB 2022	15-19
--------------------------------	--------------

Question/Réponse	20
------------------------	----

VOTRE CENTRALE

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

MONDE & RÉGIONS

Régions	33
Conférence internationale du travail	34-35

Une démonstration de force

Des années qu'on n'avait pas vu ça. Le 20 juin dernier, nous étions plus de 80.000 dans les rues de Bruxelles, toutes couleurs dehors, pour réclamer de meilleurs salaires. Un moment historique, qui en dit très long sur l'urgence sociale.

On ne s'est pas contenté de défiler en silence. La manifestation du 20 juin a vécu de l'intérieur, chacun.e amenant son expérience, sa banderole, son chant de révolte, son cri de guerre. Comme autant de témoignages du ras-le-bol ambiant. On a vu défiler tous les métiers, tous les âges, tous les statuts. Car c'est tout le monde qui est touché, aujourd'hui, par l'explosion des prix, la perte de pouvoir d'achat, l'angoisse, les fins de mois difficiles. Ce, malgré l'indexation automatique, indispensable garante d'une certaine protection du pouvoir d'achat, qui est aujourd'hui insuffisante.

Une semaine après cette démonstration de force, la FGTB s'est réunie, pour décider, au plus tôt, de la suite. Car on ne s'arrêtera pas maintenant. Après des mois de mobilisation en vue de modifier la loi sur la norme salariale – la loi « 0 % » – il faut poursuivre l'effort, l'amplifier. Et ce, dès la rentrée.

L'on arrivera peu à peu aux négociations liées à l'AIP, et avant cela, à l'enveloppe bien-être, soit le budget alloué à l'augmentation des allocations sociales pour les deux prochaines années.

Nous entendons, déjà, que le patronat freinera notre volonté de découpler ces deux dossiers, et cherchera à garder les allocataires sociaux en stand-by – ou en otage – jusqu'au début de l'année prochaine, à l'heure de négocier l'AIP.

Nous savons, aussi, que la droite continuera de s'opposer farouchement à toute modification de la loi de 96. Pour continuer de brider les salaires, et de brimer la négociation.

Nous condamnons, enfin, les attaques incessantes – et indécentes – du patronat envers le système d'indexation automatiques.

MARGE NULLE ET SOURDE OREILLE

Nous étions devant le parlement fédéral, le 29 juin dernier, portés par un mandat accordé par les près de 90.000 signataires de la pétition citoyenne. Nous avons démontré, chiffre après chiffre, pourquoi la loi sur la marge salariale, telle qu'elle existe aujourd'hui et depuis 2017, est inégalitaire. Combien le calcul de la marge est biaisé, incorrect. Combien la comparaison des salaires belges avec ceux des pays voisins est bancale. Vous en lirez plus à ce sujet dans les pages de votre magazine. Nous avons entendu les réactions de tous les partis sur l'échiquier politique. D'aucuns à droite se sont contentés de nous lire un communiqué écrit d'avance, ou d'ignorer nos arguments. L'entêtement antisyndical – et donc anti « monde du travail » – est bien ancré chez certains.

Mais si cette loi n'est pas modifiée, la prochaine marge, nous le savons déjà, n'en sera pas une, puisqu'elle sera nulle. Nulle. 0,0 %. Il n'est pas question d'accepter cela. Surtout à l'heure où les marges bénéficiaires de très nombreuses entreprises crèvent le plafond.

Alors que faire, camarades ? Continuer. Taper plus fort. Aucune victoire sociale n'a été acquise sans effort. Dès septembre, nous devons être à nouveau dans la rue. La mobilisation devra être intacte.

Et si nos adversaires poursuivent leur politique de la sourde oreille ? Ce sera la grève générale. En novembre, comme annoncé. Et en front commun, si possible. Tous ensemble, nous devons faire comprendre au monde patronal que l'urgence sociale n'attend pas, que le monde du travail veut des réponses. Et s'il faut « toucher à l'économie » pour les obtenir, nous n'hésiterons pas. ◀



Thierry Bodson
Président



Miranda Ulens
Secrétaire générale

MOBILISATION | PROCHAINE CONCENTRATION LE 21 SEPTEMBRE À BRUXELLES

Le banc patronal persiste. Il refuse de négocier sur l'enveloppe bien-être et de dissocier ce dossier de l'AIP. Il prend ainsi en otage les allocataires sociaux.

À l'heure de boucler ce numéro de Syndicats Magazine, une concentration de militants est annoncée pour le 21 septembre prochain, à Bruxelles. Les informations pratiques seront confirmées dans les prochaines semaines. Elles seront publiées sur les différents canaux de la FGTB.



Nous étions plus de 80.000 militants dans les rues de la capitale le 20 juin. Pour plus de pouvoir d'achat, pour nos libertés syndicales. La plus grande mobilisation depuis près de 10 ans. La loi sur la norme salariale doit changer !

80.000 MERCI

À TOUTES CELLES ET CEUX QUI SE SONT MOBILISÉS





Ces patrons qui veulent casser le droit de grève

À la veille de la manifestation du 20 juin, des informations nous parvenaient selon lesquelles certains patrons essayaient de dissuader les travailleurs et travailleuses de participer aux actions syndicales. Il est important de rappeler que tant les sanctions vis-à-vis des grévistes que l'octroi de primes aux non-grévistes sont interdits par la loi.

De nombreuses actions syndicales ont été organisées ces derniers mois. Avec en ligne de mire la grande manifestation du 20 juin en front commun. Des actions très largement suivies, car elles touchent au cœur des préoccupations des gens.

SOUDOYER LES TRAVAILLEURS AVEC DES CADEAUX

Mais certains patrons mettent tout en œuvre pour dissuader les travailleurs d'y participer. C'est le cas dans l'entreprise d'aides familiales où travaille Corinne Sotiau, déléguée FGTB Horval. « Nous étions 22 inscrites à la manifestation du 20 juin. Entretemps, 4 travailleuses se sont désistées, car elles reçoivent des pressions de la part de la direction ». Direction qui veut imposer une présence de 60 % du personnel le jour de la manif. Alors qu'il n'y a pas de service minimum dans ce secteur.

Ceci n'est malheureusement pas un cas isolé. Chez Trendy Foods à Chaineux, les employeurs ont été jusqu'à promettre des casiers de bière à celles et ceux qui ne participeraient pas à l'action du 13 mai. Ils ont également poussé ceux qui se mobiliseraient à faire des heures supplémentaires la veille de la manifestation. Résultat : 5 personnes n'y sont pas allées. « Il y a un traitement différent envers les grévistes et les non-grévistes » s'indigne la délégation syndicale de la FGTB Horval.

LA GRÈVE EST UN DROIT

Les manifestations du 13 mai et du 20 juin étaient couvertes par un préavis de grève. Cela signifie notamment que les syndicats en ont formellement informé les fédérations patronales. Il n'y a pas lieu, pour les employeurs, d'essayer de dissuader les salariés d'y participer, dans des secteurs où le service minimum n'est pas d'application.

Rappelons aussi que l'exercice légitime du droit de grève ne peut en aucun cas donner lieu à une sanction, puisque les sanctions sont considérées comme une forme de discrimination antisyndicale. Les avantages proposés aux non-grévistes, constituent eux aussi une discrimination, interdite tant par la réglementation belge, qu'europpéenne et internationale. Une discrimination fondée sur la conviction syndicale dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale est passible d'une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de salaire brut. ◀

La voix des travailleurs au Parlement

Mercredi 29 juin, les représentants des trois syndicats belges étaient reçus au Parlement fédéral. Au programme : la loi sur la norme salariale, dite loi de 96. Une audition qui fait suite à la pétition citoyenne, qui a réuni près de 90.000 signatures. Pour rappel, il en fallait 25.000 pour que l'audition au Parlement soit possible.



MODIFICATION DE LA LOI DE 96

Retour en arrière. Près de 90.000 personnes signaient, au printemps dernier, la pétition citoyenne portée par les trois syndicats. Le but ? Amener devant la Chambre le débat sur la loi sur la norme salariale. Un peu plus tard, presque autant sont descendus dans la rue, le 20 juin dernier. Toujours pour réclamer la modification de cette loi et la liberté de négociation des salaires par les syndicats. Aujourd'hui, en cette fin juin, les représentants de la FGTB, CSC et CGSLB s'exprimaient devant la Commission Affaires sociales, à la Chambre. Durant 45 minutes, précises, ils ont tour à tour détaillé leur revendication commune, avec un maximum de pédagogie : la modification de la loi sur la norme salariale.

Un débat crucial aujourd'hui, alors que l'inflation est galopante et que les salaires ne suffisent plus à payer les factures. L'indexation automatique joue bien entendu son rôle, essentiel, d'amortisseur, mais elle ne permet pas de compenser entièrement l'augmentation du coût de la vie. Rappelons notamment que les carburants, dont les prix ont explosé, ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'index. S'ajoute à cela le fait que ce dernier comporte plusieurs mécanismes retardateurs, qui impliquent que l'indexation arrive « après » la hausse effective des prix. La croissance nominale* des salaires a atteint 5,6 % en 2022, alors que l'inflation grimpeait, elle, à 8,2 %. C'est donc, jour après jour et malgré cette indispensable indexation, le pouvoir d'achat du monde du travail qui est rogné.

* Salaire nominal : salaire brut, sans tenir compte de l'inflation. Différent du « salaire réel », qui tient compte de la hausse des prix.

LOI DE 96, OÙ EST LE PROBLÈME ?

En quelques mots : depuis sa création en 1996, la marge salariale est calculée sur la base des prévisions d'évolution salariale dans les pays voisins (France, Allemagne, Pays-Bas) et les prévisions en matière d'indexation. Ce calcul – complexe – permet de dégager une marge maximale, qui oriente les négociations salariales. Jusqu'à 2017, cette marge était indicative. Chaque secteur professionnel l'interprétait selon sa propre réalité.

En 2017, date de la révision de la loi de 96 par le Gouvernement Michel, la marge salariale devenait impérative. Tandis que la méthode de calcul était modifiée. Le tax shift, qui a amené une diminution des coûts salariaux pour les entreprises belges, n'a pas été pris en compte dans la comparaison des salaires avec ceux des pays voisins. Ce qui rend boiteuse cette comparaison et le prétendu « handicap salarial » de la Belgique face à ses voisins. Notre pays, en effet, semble « plus cher », d'un point de vue salarial, qu'il ne l'est en réalité. Ce qui pèse lourd sur la marge.

Par ailleurs, le calcul ne tient pas compte, non plus, des subsides salariaux, qui s'élevaient à 9,3 milliards en 2020. Ces subsides – comme le non-versement du précompte professionnel pour le travail en équipes et de nuit, les heures supplémentaires... – n'ont jamais été aussi importants qu'aujourd'hui en Belgique. Enfin, petite cerise sur le gâteau : la révision de la loi en 2017 ajoute une « marge de sécurité » de minimum 0,5 %, retirée de la marge salariale maximale disponible.

”

On est dans une situation où des entreprises distribuent des dividendes nettement plus importants qu'avant



DES POMMES ET DES POIRES

Toutes ces contraintes et adaptations viennent tordre le calcul et ont pour résultat d'écraser la marge. De la réduire à peu de chagrin. Une marge courte, voire inexistante, et rigide ; de facto, une impossibilité de négocier toute augmentation salariale. Et tout cela pour l'ensemble des secteurs, même les plus fructueux, indiquait Thierry Bodson. « Dans un très grand nombre d'entreprises, des capacités de négocier existent pourtant au-delà du carcan dans lequel on se trouve aujourd'hui. Un certain nombre d'entreprises ont vu leur marge bénéficiaire augmenter de manière très importante. Au-delà de 100 % pour certaines d'entre elles. Il faut rappeler que ce ne sont pas exclusivement les entreprises du BEL20 qui sont performantes. Beaucoup d'autres, de secteurs différents, affichent de très bons résultats. On est dans une situation où des entreprises distribuent des dividendes nettement plus importants qu'avant. Quant à la comparaison avec les pays voisins, elle ne tient pas la route. Car nous ne tenons pas compte, dans la formule imposée pour calcul de la marge, du tax shift, des subventions salariales... On compare des pommes et des poires. »

UNE LOI QUI CREUSE LES INÉGALITÉS

Le président de la FGTB a présenté, devant la Chambre, un graphique assez éloquent. Celui-ci reprend les salaires réels par profession, entre 2015 et 2019. L'on peut constater que la loi, telle qu'elle est appliquée actuellement, creuse les inégalités entre les hauts et les bas salaires. En effet, de nombreuses entreprises, celles qui peuvent se le permettre, « contournent » la marge impérative. Elles se montrent créatives afin de « donner plus » à un petit nombre de travailleurs et travailleuses. On peut donc lire que les personnes qui touchent des salaires élevés (directeurs, managers...) ont connu une amélioration de 4 % de leur pouvoir d'achat. Ce, grâce à une série d'avantages extralégaux qui s'ajoutent à leur rémunération. Ce type d'avantages ne s'applique généralement pas aux travailleurs qui se trouvent à des positions

moins bien rémunérées (personnel administratif, ouvriers moins qualifiés...). Ceux-ci ont vu leur pouvoir d'achat fondre de 2 % sur la même période. « La loi de 96 – révision 2017 – provoque des inégalités entre les entreprises et aussi entre les métiers. »

« REVENIR À UN CALCUL CORRECT »

Devant l'ensemble des groupes politiques présents, les différents responsables syndicaux ont rappelé la nécessité d'un calcul correct de la marge salariale. Qui doit tenir compte de l'ensemble des subsides salariaux, des réductions de cotisations patronales et du tax shift. L'on apprend en effet que en tenant compte de ce taxshift et des subsides salariaux, l'on aurait dégagé une marge salariale de 2,4 % pour la période 2021-2022, au lieu de 0,4 %.

Une autre revendication est bien entendu un retour à une norme indicative. « De toute la période où elle était indicative, elle n'a jamais été dépassée », rappelle Thierry Bodson. Enfin, redonner de l'espace à la négociation salariale, c'est également supprimer la marge de sécurité évoquée précédemment. Car depuis 2017, les travailleurs ont structurellement perdu 0,5 % de croissance salariale.

LOI ZÉRO %

Si l'on conserve la loi telle qu'elle est aujourd'hui, la prochaine « marge » n'en sera pas une, puisqu'elle sera de 0 % pour les deux prochaines années. Tous les calculs en attestent, et toute négociation sera donc impossible sur une quelconque évolution des salaires. Ne pas modifier la loi, c'est porter un nouveau coup au monde du travail. Qui subit au quotidien les conséquences de l'inflation inédite que nous connaissons aujourd'hui. ◀



LISETTE LOMBÉ ET MARTIJN NELEN

L'art de la parole

Lisette Lombé, slameuse. Martijn « Bekvegter » Nelen, slameur. L'une, francophone, l'autre, néerlandophone. Leur arme : la parole. Leurs thèmes : les luttes ouvrières, la criminalisation des mouvements sociaux, le féminisme... Leurs outils : des textes forts, poignants, touchants, révoltants. Que les militants de la FGTB ont eu le plaisir de découvrir lors du Congrès, le 3 juin dernier. Interview croisée, en quelques thèmes et mots clés.

LE SLAM ?

Lisette Lombé : Pour moi, le slam est un art de la parole mais surtout un art de l'écoute. C'est un dispositif qui permet de partager de la poésie de manière démocratique, grâce à une répartition égalitaire du temps de parole.

Martijn Nelen : Le slam est une forme moderne d'art des mots, influencée par le théâtre, le rap, la poésie classique, la comédie, etc. En tant qu'art de la scène, le slam est une discipline relativement nouvelle, mais il s'inscrit en même temps dans la tradition ancienne de la narration orale. Je fais du slam depuis presque 10 ans maintenant ; c'est un exutoire et une forme d'expression importants pour moi. J'ai participé à de nombreuses compétitions, je suis devenu vice-champion de Belgique, j'ai donné des représentations de Gand à Cape Town, j'ai slamé devant des ouvriers, et devant le Roi. Et je suis toujours inspiré.

MILITER À TRAVERS L'ART

Lisette : L'art engagé permet de dénoncer les injustices dans un langage métaphorique. Il déplace le dialogue de la tête au cœur, touche, émeut, en plus de faire réfléchir. En tant que poétesse, je peux me déplacer d'une rive sombre à une rive lumineuse. Par exemple, dans mes poèmes, je peux aborder les thématiques de l'excision, du viol, du harcèlement de rue mais aussi le plaisir, l'orgasme, la dimension élevariçe de la sexualité. Je me sens artiste en mêlant les deux démarches. Créer de nouvelles narrations est mon endroit de militance.

Martijn : Je n'ai jamais considéré l'art séparément de l'engagement et du militantisme. Faire de l'« art pour l'art », ce n'est pas mon truc. Avant d'écrire des textes de slam, j'étais actif en tant que graffeur, et à travers ce médium aussi, j'ai toujours essayé de transmettre un message ou du moins une idée. L'art peut être très direct. Les graffitis et le slam sont des moyens d'expression qui confrontent, qui « explosent au visage », en quelque sorte. Grâce à l'art, on exprime des pensées et des sentiments personnels, mais qui peuvent résonner chez les autres. Les artistes peuvent donc servir de porte-voix. Il s'agit d'une position sociale très particulière ; je pense qu'il serait dommage de ne pas en profiter.

”

Aujourd'hui, ce sont les questions de la représentativité et de la déconstruction des stéréotypes sexistes qui mobilisent mon action

Lisette Lombé

➔ www.lisettelombe.com
➔ www.bekvegter.com



LA LUTTE FÉMINISTE

Lisette : J'appréhende le monde à travers une grille de lecture féministe, oui. Aujourd'hui, ce sont les questions de la représentativité et de la déconstruction des stéréotypes sexistes qui mobilisent mon action. Je me sens à ma juste place en créant des espaces d'expression safe et en accompagnant des femmes sur scène, dans un espace public longtemps cadenassé par les hommes.

LES LUTTES OUVRIÈRES ET SYNDICALES

Martijn : Les thèmes syndicaux, c'est un fil rouge dans ma famille. Mais outre ce lien personnel, il y a le fait que je suis moi-même ouvrier depuis longtemps. Je ne suis pas un « artiste professionnel » qui s'aventure dans le monde du travail, je suis un travailleur qui fait de l'art. Ce n'est pas du tout la même chose. Et je pense que le monde du travail est sous-représenté dans le slam ; c'est peut-être parce que de nombreux artistes ont un statut professionnel différent. La classe ouvrière et les questions syndicales ne sont pas « tendance », cela joue aussi un rôle. Je suis moi-même tout sauf à la mode... Alors pour toutes ces raisons, je considère qu'il est de mon devoir de représenter — un peu — le monde du travail.

L'INTERSECTIONNALITÉ : COMBATTRE ENSEMBLE DES PROBLÉMATIQUES TELLES QUE LA RACE, LE GENRE ET LES CLASSES

Lisette : Parce que tout est lié. J'ai pris conscience de l'intrication des discriminations en écoutant des intervenantes dans des débats. Deux phrases me restent. « C'est le même état qui continue de piller le Congo et qui tire sur les grévistes qui manifestent en 60-61. » « Dans un système capitaliste, la libération des corps devient la libéralisation des corps ».

LA LUTTE CONTRE L'EXTRÊME DROITE

Martijn : C'est aussi un trait de famille — mon arrière-grand-mère était active dans la résistance. Elle a survécu à Auschwitz. Le tout premier texte de slam que j'ai écrit était sur elle. Je porte donc le triangle rouge avec fierté.

Cependant, le néo-fascisme est en hausse ; il se manifeste à la fois dans les résultats des élections et sur le terrain. Et il domine le débat social. Ainsi, plus que jamais, les voix dissidentes sont

nécessaires. Des voix qui démasquent le discours de l'extrême droite. Tout le monde devrait s'élever contre le racisme, mais cela vaut encore plus pour celles et ceux qui se soucient de la classe ouvrière. Parce que les partis d'extrême droite aiment prétendre qu'ils sont contre les classes dominantes, mais en réalité, ils ne défendent jamais les gens ordinaires, pas même « les leurs ».

LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS SANS-PAPIERS...

Lisette : Oui car l'économie capitaliste tient grâce à cette main d'œuvre de l'ombre, exploitée. Quand je regarde la couleur des mains qui réalisent les tâches les plus ingrates, tous secteurs confondus, je ressens toute l'hypocrisie des dirigeants de droite et d'extrême droite. Il faut pouvoir confronter les discours au réel.

LES ARTISTES EN BELGIQUE ET LEURS REVENDICATIONS

Lisette : Le nouveau statut d'artiste semblait prometteur sur papier mais en y regardant de plus près, de nombreuses aberrations subsistent. Je pense, par exemple, au durcissement des conditions pour le conserver, très pénalisant pour certaines catégories. Tant que les artistes seront considérés comme des allocataires sociaux et non comme des travailleurs, il faudra se battre.

SLAMER POUR LA FGTB

Lisette : C'était galvanisant de partager des textes porteurs de thématiques brûlantes face à un si grand nombre de militants. J'avais conscience que mes mots pouvaient faire écho aux vécus des personnes présentes. Je voulais être du côté de l'encouragement.

Martijn : Je peux toujours travailler de manière très confortable avec la FGTB. Le syndicat apprécie mon travail et m'invite souvent, plus souvent que certains podiums d'art des mots ou de poésie ! Ma prestation au congrès fédéral a été la cerise sur le gâteau. Je me suis fixé très peu de buts précis dans le domaine des arts, mais là j'ai le sentiment d'avoir atteint un objectif personnel. S'adresser à un public de 1 500 personnes qui partagent les mêmes idées est en soi un moment très fort, mais cela a pris une dimension supplémentaire. Car j'ai pu en faire un hommage à mon père, aujourd'hui décédé, qui a longtemps travaillé pour la FGTB. J'ai rendu ma famille — et par extension toute la famille syndicale — fière, et cela n'a pas de prix. ◀



Je suis un travailleur
qui fait de l'art

Martijn Nelen

Extrait du slam de Lisette Lombé lors du Congrès

« Et face à ce système qui criminalise les migrants, qui criminalise les hébergeurs de migrants, qui criminalise les donneurs d'alerte, les syndicalistes, on doit tenir ! Oui, tenir. Tenir justice. Tenir fierté. Tenir humanité. On sait que ce n'est pas pour nous, on sait que ce n'est pas pour demain. On sait que même nos enfants n'en verront pas la fin de cet interminable tunnel. Mais on lutte, camarades. On tient et on lutte, et on lutte, et on lutte ! »





SEXISME AU TRAVAIL

Découvrez le « violentomètre » de la FGTB

Le sexisme est et reste une réalité à tous les niveaux de la société, y compris sur le lieu travail. Remarques déplacées, gestes inappropriés, voire agressions, menaces et intimidations sont des manifestations de ce fléau. La FGTB a réalisé un outil simple, mais efficace, qui aurait sa place dans tous les lieux de travail : le violentomètre.

Thermomètre de la violence, ce violentomètre permet de mesurer à quel point un comportement constaté sur le lieu de travail est sain ou toxique pour la personne qui le subit. Le concept existait déjà pour mesurer la violence au sein d'un couple. Il est aujourd'hui adapté au milieu professionnel.

OÙ COMMENCE LE CYCLE DE LA VIOLENCE ?

Trop souvent, les comportements sexistes continuent de faire partie du paysage professionnel, car ancrés trop profondément dans la société. Le violentomètre indique qu'un environnement professionnel sexiste et hostile commence avec des commentaires sur l'apparence. Ou encore avec la parole des femmes qui serait systématiquement coupée par les collègues masculins. S'ensuivent des blagues déplacées sur des prétendues « promotions canapé », sur « les blondes » ou encore des questions insistantes sur la vie privée. Des attitudes qui « passent » encore trop souvent sous un faux prétexte d'humour, mais qui doivent néanmoins alerter. Malheureusement, entre les commentaires déplacés et l'intimidation, il n'y a qu'un pas, qui peut ensuite mener à de la violence physique et sexuelle.

« NON, C'EST NON »

La clé d'un environnement sain est bien évidemment le consentement. Un non est un non, et une relation hiérarchique ou de travail ne peut en rien modifier ce fait. SMS tendancieux, e-mails et photos non-désirées, gestes, regards et paroles non consentis sont autant de comportements à dénoncer, car toxiques.

DE LOURDES CONSÉQUENCES

Stress, dépression, angoisses, perte de l'estime de soi : les conséquences sont lourdes, tant pour la santé mentale que pour la vie professionnelle de la victime. Les attitudes sexistes freinent les travailleuses, les isolent et les empêchent de s'épanouir. Que faire ? Parler. Dénoncer la situation, l'agresseur. Les collègues et délégués jouent ici un rôle crucial. En effet, il n'est pas rare que la victime elle-même s'enferme dans le silence, par honte ou sentiment de culpabilité. Aux collègues de parler, d'accompagner, de soutenir. Pour que le cycle de la violence se brise. ◀

Environnement professionnel sain	Remarques et critiques acceptées et partagées
	Promotions pour les femmes comme pour les hommes
	Travail en confiance et autonomie
	Reconnaissance du travail
	Refus de relations extraprofessionnelles accepté
Environnement professionnel sexiste et hostile	Relations consenties
	Commentaires sur votre apparence
	Parole coupée systématiquement
	Blagues sur les « promotions canapé »
	Questions indirectes insistantes sur votre vie privée
	Blagues sexistes et sur les blondes
Intimidations sexuelles sur le lieu de travail	Evocation de sexualité sans accord
	Mécontentement après votre refus d'être accompagnée
	Recherche systématique d'être seul avec vous
	Images à caractère pornographique visibles
Agressions sexuelles	Regards insistants sur votre poitrine et vos fesses
	SMS ou mails sexuels sans accord
	Demande insistante d'un acte sexuel
Viol	Hostilité liée au refus d'un accord sexuel
	Menaces professionnelles pour obtenir un acte sexuel
	Agressions verbales sexuelles
	Un baiser forcé par surprise
	Toucher vos seins, fesses ou cuisses sans consentement
	Fellation ou pénétration forcée



HOMMAGE À JEAN PEETERS

Les militants et le personnel de la FGTB Wallonie picarde ont appris avec tristesse le décès de l'ancien secrétaire régional Jean Peeters, jeudi 30 juin. Il avait 70 ans.

Secrétaire régional du Setca Wallonie Picarde et président de la FGTB Tournai – Ath – Lessines, il fut le premier secrétaire régional de la FGTB fusionnée de Wallonie Picarde.

Jean avait pris sa retraite en 2017, après plus de 40 ans de vie syndicale. Nos pensées vont à ses proches ainsi qu'à toutes et tous les camarades qui ont partagé ses combats.

INDEX JUIN 2022

INDICES	Prix à la consommation	122,04
	Indice santé	121,02
	Indice santé lissé	117,58

En juin 2022, l'indice des prix à la consommation est en hausse de 0,85 % par rapport à mai 2022. En rythme annuel, l'inflation se chiffre à 9,65 %.

Nous attirons votre attention sur le fait le prochain indice-pivot s'élève à 118,36. L'indice-pivot n'a pas été dépassé.

L'inflation a poursuivi sa flambée au mois de juin, s'établissant à 9,65 %, contre 8,97 % en mai, indique mercredi Statbel, l'office de statistiques belge. Il s'agit du plus haut niveau depuis octobre 1982, où elle avait atteint 9,84 %. Tous les indicateurs de l'inflation s'affichent en hausse au mois de juin, tant sur base de l'indice santé (8,72 %, contre 8,34 % en mai), le taux d'inflation hors produits énergétiques (5,26 %, contre 4,53 % en mai) que l'inflation sous-jacente (5,07 %, contre 4,43 % en mai).

PENSIONS

Les pensions ne sont pas une variable d'ajustement budgétaire

Au moment d'écrire ces lignes, la FGTB était toujours dans l'attente d'un accord sur la réforme des pensions. Réforme plus que nécessaire pour répondre aux préoccupations des travailleuses et travailleurs. Cependant, l'on craint qu'il n'y ait un décalage total entre les mesures envisagées et la réalité du monde du travail. D'après nos informations, rien dans cette réforme n'est à la hauteur des enjeux réels. Il est pourtant urgent de ne plus faire des pensions une variable d'ajustement budgétaire.

Les revendications de la FGTB sont les suivantes: la pension après 40 années de carrière, la prise en compte de la pénibilité, l'accès à la pension minimum sans conditions de carrière effective, la revalorisation de la pension des femmes, le renforcement de la pension légale (premier pilier), et le refinancement du système.

Nous reviendrons sur cette thématique essentielle dans la prochaine édition de votre magazine Syndicats (en septembre), et sur le site www.syndicatsmagazine.be.

Vous pouvez également lire l'intégralité de nos revendications sur www.fgtb.be





ASSASSINATS DE POT ET GRIJP

On n'oublie pas !

Les faits se déroulent dans la nuit du 22 au 23 mai 1936 à Anvers. Les syndicalistes Albert Pot et Theo Grijp, 19 et 37 ans, sont assassinés par les fascistes. Ce sera l'élément déclencheur d'une grande grève nationale. Elle instaurera le salaire minimum, les congés payés et la diminution du temps de travail. 86 ans plus tard, on n'oublie pas. Le 21 mai à Anvers, des militants de la FGTB organisaient une marche symbolique et inauguraient une plaque en la mémoire de nos deux camarades tombés sous les balles des fascistes.

En 1936, la situation sociale en Belgique est déplorable. L'effondrement des prix provoque une baisse de l'activité, d'importantes réductions du travail hebdomadaire et par conséquent une augmentation fulgurante du chômage. Le mécontentement est grand. L'entre-deux-guerres est synonyme de misère.

Parallèlement un autre phénomène inquiétant s'intensifie : la montée de l'extrême droite en France, en Espagne, en Allemagne, mais aussi en Belgique. À l'approche des élections, les fascistes de Rex et du VNV sont parmi les partis favoris...

LES ASSASSINATS DE POT ET GRIJP

Albert Pot est le chef de la propagande de la jeunesse syndicale anversoise. Theo Grijp, membre de la direction de l'Union belge du Transport (UBT). Le soir du 22 au 23 mai, un jour avant les élections, des fascistes colleurs d'affiches sont signalés près du bâtiment de l'UBT. Alarmé, un groupe de syndicalistes part à leur poursuite. Un des fascistes ouvre le feu ; Albert Pot tombe. La poursuite continue. La même main abattra Theo Grijp.

LA GRÈVE NATIONALE DE 36

Des dizaines de milliers d'Anversois portant des drapeaux rouges bordés de noir accompagnent les deux syndicalistes pour leur dernier voyage. Les funérailles se transforment en une marche de protestation le fascisme qui, la veille, a gagné les élections. Les dockers anversois entament une grève de 24h. Vite, le mouvement se durcit. Les travailleurs revendiquent une augmentation de 14 francs par jour. Ils sont rejoint par d'autres secteurs, comme les ouvriers diamantaires et les travailleurs des transports. Le mouvement répend dans tout le

”
 Votre prénom
 est wallon ou
 flamand. Votre
 nom de famille
 est travailleur.

pays. Le 15 juin, ils sont 150.000 grévistes, le 16, 250.000, le 17, plus de 400.000, le 18, un demi-million. « Votre prénom est Wallon ou Flamand. Votre nom de famille est travailleur. » peut-on lire sur une pancarte de l'époque.

Ces mobilisations ont marqué l'histoire du monde ouvrier belge. Les travailleurs ont arraché une augmentation salariale de 7%, la semaine des 40 heures, des congés payés de minimum 6 jours par an. Mais aussi : une assurance-maladie ; la mise en place des commissions paritaires avec les représentants des travailleurs et des employeurs et une augmentation des allocations familiales. Ce sont les bases de notre actuelle sécurité sociale.

HOMMAGE À NOS DEUX CAMARADES

86 ans plus tard, les camarades n'oublient pas. Le 21 mai, ils étaient environ deux cents à Anvers à commémorer les lâches assassinats de Pot & Grijp.

Bruno Verlaeckaert, Président de la FGTB d'Anvers y a notamment pris la parole : « Aujourd'hui nous nous battons pour plus de pouvoir d'achat, alors que le Vlaams Belang au Parlement européen vote contre l'augmentation du salaire minimum. L'extrême droite est hostile aux organisations qui défendent les intérêts des travailleurs et des plus vulnérables. En 1936, nos deux amis syndicalistes ont

été abattus. Aujourd'hui le Vlaams Belang continue à essayer de limiter le pouvoir des syndicats, avec des propositions sur la personnalité juridique. » Pour conclure, Bruno rappelle le fameux « No Pasarán », en faisant ainsi référence au slogan des 35.000 antifascistes des Brigades internationales qui ont voyagé en Espagne depuis plus de 80 pays dans le monde pour se battre au côté des Républicains contre les fascistes.

L'action s'est terminée dans les locaux de l'UBT, où une plaque commémorative avec les visages des deux syndicalistes a été inaugurée. ◀



Terminer l'été avec les Solidarités 2022

Après 2 années sous le signe du Covid, les Solidarités reprennent du service ces 26, 27 et 28 août à la Citadelle de Namur !

La FGTB wallonne sera à nouveau présente et fera « des résistances » son fil rouge du week-end.

L'AGORA ET LA RADIO DES SOLIDARITÉS

En tant que « festival pas comme les autres », les Solidarités donnent une place importante au débat et à la réflexion.

Pour démarrer ces 3 jours de festivités engagées, le vendredi 26 août, les Solidarités proposent deux débats dans l'Espace Agora : l'un autour de la « sécurité sociale de l'alimentation » et l'autre sur la démocratie et les enjeux environnementaux.

Pour cette nouvelle édition, l'Agora se dote d'une radio qui diffusera, en direct, des émissions politiques et culturelles durant tout le week-end. Des émissions à (ré)écouter sur les réseaux sociaux.

RÉSISTANCES !

Cette année, c'est sous le signe des Résistances que le chapiteau de la FGTB wallonne accueillera les festivaliers et festivalières avec son bar aux accents wallons.

Des animations vous seront proposées tout le week-end. Le mouvement Présence & Action culturelles mènera des actions de sensibilisations autour de la question des injustices qui frappent les personnes cohabitantes.

La résistance du peuple palestinien sera également mise à l'honneur avec, entre autres, une exposition photo « Palestinian Workers », conçue par SolSoc, en partenariat avec la Centrale Générale et la photjournaliste Véronique Vercheval.

Le projet « Coup de Boost » - destiné aux jeunes de 18 à 29 ans, qui ne sont ni à l'emploi, ni aux études, ni en formation - sera également mis en lumière, avec une animation ludique organisée pour faire connaître ce projet.

UN DIMANCHE ROUGE POUR UNE JOURNÉE DÉDIÉE AUX MILITANTES ET MILITANTS !

La journée du dimanche sera une journée militante avec, en point d'orgue final, le concert de Bernard Lavilliers.

Ce jour-là, la FGTB wallonne organisera un débat et deux concerts sous son chapiteau, ainsi qu'un point de rendez-vous et de rencontre des militantes et militants. ◀



➔ Retrouvez le programme du festival et toutes les infos sur www.lessolidarites.be

Et bientôt le programme du chapiteau de la FGTB wallonne sur notre site internet et notre page Facebook !



CONGRÈS STATUTAIRE 2022

Les défis politiques et syndicaux de la FGTB Bruxelles pour les quatre années à venir

Le 25 mai dernier s'est tenu le Congrès statutaire de la FGTB Bruxelles, réunissant près de 200 personnes. Le résultat des votes a renouvelé le mandat de l'actuelle secrétaire générale Estelle Ceulemans au sein de l'interrégionale bruxelloise pour quatre années supplémentaires. Ce fut l'occasion pour les congressistes d'approuver la présentation du rapport d'activités pour la période 2018-2022, et d'offrir un vote favorable aux divers défis politiques et syndicaux qui seront menés pour la période 2022-2026.

Renforcée par les conséquences de la crise sanitaire et aujourd'hui de la guerre en Ukraine, l'urgence sociale a été le thème principal de ce Congrès 2022. À cette occasion, un nouveau baromètre socio-économique : « Bruxelles face à la crise sanitaire », a été publié.

LES CHANTIERS DE LA FGTB BRUXELLES POUR LES QUATRE ANNÉES À VENIR

À partir des conclusions de son nouveau baromètre, l'interrégionale bruxelloise a déterminé ses 5 défis politiques prioritaires : la régulation du marché de l'emploi et la défense de l'emploi de qualité, une transition économique juste et durable, la promotion de l'égalité et de la diversité, le droit à la ville pour tous (logement, énergie, mobilité, santé, environnement), et le renforcement de l'État social de services publics et collectifs.

La démocratie syndicale, les services aux affiliés, la formation et le soutien des militantes et des militants en entreprise, la concertation économique et sociale au sein de la Région bruxelloise et le renforcement du contre-pouvoir, seront les priorités syndicales de ce nouveau mandat.

”

Malgré le fait que la région bruxelloise produise énormément de richesses, celles-ci ne profitent pas à l'ensemble de ses travailleurs et/ou de ses habitants

Estelle Ceulemans



RÉDUIRE LES PRÉCARITÉS À BRUXELLES

Malgré une production de richesse par habitant parmi les plus élevées d'Europe, paradoxalement, le taux de pauvreté de la capitale atteint le niveau très élevé de 38 %. Et cette tendance ne diminue pas. Le taux de sous-emploi atteint à Bruxelles 24 %, contre 15 % en Wallonie et 9 % en Flandre*.

Face à ces constats, la FGTB Bruxelles concentrera sa lutte contre ces précarités, en renforçant la qualité de l'emploi urbain. Se battre pour des formes de travail durable et de qualité, protéger les travailleurs et les travailleuses contre les soubresauts de l'économie, veiller à une redistribution équitable des richesses, seront les principaux défis à relever par l'interrégionale pour les quatre prochaines années.

Dans ce contexte, le conseil syndical du 28 septembre prochain, rassemblera les représentants de la mutualité socialiste du Brabant, de la Fédération des CPAS et de la Fédération des services sociaux. Ce sera l'occasion d'aborder les pistes de solutions pour répondre à l'urgence sociale et faire bouger les lignes.

* Source : Enquête sur les forces de travail.

Le baromètre et les résolutions de perspective de la FGTB Bruxelles sont à découvrir en intégralité sur le site www.fgtbbruxelles.be

ABVV-FGTB

CONGRES 2022 CONGRÈS



Les 2 et 3 juin a eu lieu le Congrès de la FGTB. 1.500 militants se sont réunis et ont défini les priorités de la FGTB pour les quatre années à venir. L'axe central du Congrès : plus de solidarité et d'égalité après la crise sanitaire. Au programme : des témoignages de terrain, des prises de parole, l'élection du Président et de la Secrétaire générale, des expositions, et bien plus.



CONGRÈS FGTB

« La FGTB est et doit rester le vrai contre-pouvoir dans ce pays »

Le Congrès de la FGTB s'est déroulé les 2 et 3 juin. Libertés syndicales, pouvoir d'achat, lutte contre l'extrême droite, solidarité internationale étaient au cœur de ces deux journées de discussions. 1.500 congressistes, délégués, militants se sont réunis au Heysel.

RÉSISTANTS, FACE AU CAPITALISME

« Par respect pour nos prédécesseurs et pour l'ensemble du monde du travail, ayons pour mission d'être et de rester des résistants face au rouleau compresseur du capitalisme que nous connaissons aujourd'hui », disait Thierry Bodson, président réélu de la FGTB, dans son discours de clôture. Résistance face au capitalisme, à l'extrême droite, aux attaques contre les libertés syndicales. Résistance aussi, face aux discours et actes de la droite et du patronat.

Ce congrès a évidemment été l'occasion de rappeler à quel point l'augmentation du pouvoir d'achat pour toutes et tous est une nécessité, en cette période d'inflation inédite. Les factures d'énergie et autres continuent de tomber et d'étouffer les travailleurs et travailleuses. De nombreux militants et délégués

se sont succédé sur scène pour évoquer les difficultés rencontrées par l'ensemble du monde du travail. « Beaucoup trop de travailleurs nous disent 'ça ne va pas'. On ne peut pas continuer à vivre dans une telle société. Il faut s'accrocher à nos revendications, ne rien lâcher. C'est comme ça qu'on défend le monde du travail. Et aussi qu'on lutte contre l'extrême droite. »

RADICALITÉ

« Car lutter contre l'extrême droite, le fascisme, le racisme, c'est aussi lutter contre le capitalisme. Oui, nous devons et voulons défendre le cordon sanitaire sans la moindre concession. », poursuit Thierry Bodson, taclant au passage un président de parti de droite prompt à bien vite dénouer cette protection contre les discours d'extrême droite, « pour faire le buzz pendant 24 heures ».

”

La radicalité, c'est aussi décider maintenant que la prochaine fois qu'un délégué de la FGTB est condamné à une peine de prison, on déclare 24 heures de grève directement et immédiatement.

Thierry Bodson



”

La vraie radicalité c'est combattre le capitalisme. Renverser le rapport entre le capital et le travail.

Thierry Bodson

Citant l'activiste Angela Davis, il persiste et signe : c'est par la radicalité que l'on combattra le racisme et le capitalisme. Mais aussi que l'on défendra les libertés syndicales. « Mais quelle radicalité ? Quelle radicalité dans un monde où chaque jour il y a un milliardaire de plus, mais où en même temps chaque jour 1.800 personnes qui meurent de faim dans la corne de l'Afrique ? Dans un pays où on laisse des gens faire la grève de la faim pendant 59 jours, et où on leur ment pour qu'ils arrêtent, sans rien leur accorder ? La vraie radicalité c'est combattre le capitalisme. Renverser le rapport entre le capital et le travail. »

LIBERTÉS SYNDICALES : NOS DROITS, NOS COMBATS

« Depuis toujours à la FGTB, on a fonctionné à l'utopie, et on doit en être fier. Mais pour rester ambitieux, il faut qu'on ait des armes. Il ne faut pas qu'on nous enlève ces armes. » Le congrès fédéral FGTB a bien sûr fait la part belle à la défense des libertés syndicales, à l'heure où les attaques au droit de grève, les condamnations de délégués, les menaces et pressions envers des syndicalistes sont monnaie courante.

Et n'a pas manqué de rappeler que la vraie violence ne vient certainement pas du monde syndical. « Les grandes victoires pour le monde du travail n'ont pas été acquises uniquement par la concertation. Bien sûr, il faut de la concertation. Mais pour cela, il faut qu'un rapport de force existe. Et pour le mettre en place, il faut qu'on puisse continuer à faire grève, il faut qu'on puisse continuer à exercer ce droit de grève. Des gens croient et disent que bloquer une autoroute, c'est pas bien, c'est trop violent'. Mais la vraie violence, ce n'est pas bloquer une route. C'est quand on harcèle des délégués, c'est quand des astreintes sont mises en place, quand on a des huissiers qui arrivent, quand on tente de nous donner la personnalité juridique, de nous assécher financièrement. Ça, c'est la vraie violence envers le monde du travail. »

Ce congrès 2022, particulièrement chaleureux et solidaire, a permis de resserrer les rangs et de motiver les troupes de la FGTB, autour de ses valeurs fondamentales. Et de réélire le Secrétariat fédéral, dont le Président, Thierry Bodson, et la Secrétaire générale, Miranda Ullens.

Plusieurs outils ont été mis à la disposition des congressistes. L'un d'entre eux est la brochure « Nos droits, nos combats », qui traite des libertés syndicales et des menaces qui pèsent sur elles. Mais aussi qui évoque les valeurs et l'histoire de la FGTB, en dates, en chiffres, en actions. Un très beau document à consulter en ligne.



LIBERTÉS
SYNDICALES
NOS DROITS,
NOS COMBATS



FGTB





”

Faire bouger les lignes, en tant que délégués, c'est ce que nous faisons. Ouvrir le dialogue pour permettre de changer la vie des travailleuses et des travailleurs.

Francesca De Nadai

”

Nous ne voulons plus payer pour travailler. Il faut augmenter notre pouvoir d'achat !

Maria Manna



”

Il est essentiel de remettre au sommet des priorités la diminution de l'âge de la pension. Il ne peut dépasser 65 ans.

Abdellatif « Tiffo » El Bakkali

”

Il faut modifier la loi de 96. Elle ne sert qu'à limiter les salaires et à creuser le fossé entre les riches et les pauvres.

Kévyne Févry



”

L'extrême droite est un monstre à plusieurs têtes que nous devons, en tant que syndicat, combattre.

Joke Dupont



”

Les actions dans la rue sont plus que légitimes. Malgré les peines judiciaires, nous continuerons le combat.

Gianni Angelucci



”

La réduction du temps de travail est une mesure d'urgence sociale. Les avantages dépassent largement les « risques » brandis par les patrons.

Nathalie Leloup

NOS PRIORITÉS pour les 4 ans à venir

Lire plus sur nos 10 priorités, et télécharger tous les documents de congrès.



DE MEILLEURS SALAIRES ET UN POUVOIR D'ACHAT RETROUVÉ

L'indexation automatique des salaires, des traitements et des allocations sociales ne peut être modifiée. La loi de modération salariale de 1996 doit être réformée en profondeur et la liberté de négocier doit être restaurée en utilisant une norme indicative. La réforme de la loi de 1996 doit également permettre un débat plus large sur la productivité et l'investissement. Le processus vers un salaire minimum de 14 €/heure ou 2.300 €/mois doit être accéléré. Les biens de première nécessité doivent être accessibles à toutes et tous. La TVA sur le gaz et l'électricité doit être réduite à 6 % de manière permanente.

UNE SÉCURITÉ SOCIALE RENFORCÉE

La base de financement de la sécurité sociale (les cotisations sociales) doit être élargie et notre système de sécurité sociale doit mieux assurer contre la perte de revenus. La FGTB a obtenu que la pension minimum soit relevée à 1.500 € net. Il faut désormais garantir le niveau de vie des allocataires, en donnant à toutes les travailleuses et tous les travailleurs, la perspective d'un taux de remplacement de 75 % de leur ancien salaire.

RESPECT DES LIBERTÉS SYNDICALES

Les tribunaux ne doivent pas s'immiscer dans les actions syndicales. Elles doivent être explicitement exclues du champ d'application de l'ensemble du code pénal (art. 406) et du champ d'application des sanctions administratives communales.

NON À L'EXTRÊME DROITE

La lutte contre l'extrême droite et le fascisme implique que l'organisation syndicale exerce en permanence son rôle de contre-pouvoir. Combattre le racisme, c'est aussi continuer à déconstruire le discours de l'extrême droite.

DE MEILLEURES CONDITIONS DE TRAVAIL

La flexibilité du travail doit être freinée et le travail faisable doit devenir la norme. Tous les travailleurs et toutes les travailleuses doivent bénéficier d'un statut à part entière, y compris dans l'économie de plateforme. La réduction collective du temps de travail sans perte de salaire, avec embauche compensatoire, reste une priorité pour la FGTB. Nous préconisons aussi un retour de l'âge de la pension à 65 ans et des carrières de 40 années pour accéder à une pension complète. La pénibilité au travail doit être reconnue et valorisée.

UNE FISCALITÉ JUSTE

La progressivité de l'impôt doit être renforcée et toutes les entreprises doivent payer des impôts sur leurs bénéfices. Nous voulons un taux d'imposition minimum effectif de 25 % pour l'impôt des sociétés. En outre, les plus nantis doivent contribuer davantage à l'impôt par souci d'équité.

PLUS DE CONTRÔLE DE L'ÉTAT ET DES SERVICES PUBLICS FORTS

Il faut réinvestir massivement dans les services publics. Ils doivent, plus que jamais, disposer des moyens humains et financiers nécessaires pour remplir leur mission de « facteur d'égalité ». Leur accessibilité et la qualité des services de base en dépend.

PLUS DE PRÉSENCE SYNDICALE

Tous les travailleurs doivent bénéficier d'une représentation syndicale. Les syndicats doivent être concertés dans la stratégie des secteurs et des entreprises en vue d'une économie durable sans carbone. Une transition juste n'est possible que par le dialogue social et la participation des travailleuses et travailleurs à tous les niveaux.

SOLIDARITÉ EUROPÉENNE ET INTERNATIONALE

Grâce à la coopération avec les syndicats et les organisations de la société civile, nous renforçons le mouvement syndical international. Nous construisons un réseau de solidarité au niveau belge, européen et international notamment pour répondre collectivement aux attaques contre les syndicats, quelle que soit leur nature ou leur ampleur. Les normes internationales du travail sont obligatoires et les mécanismes de contrôle de l'OIT doivent être utilisés. Un socle européen des droits sociaux, contraignant, doit mettre la politique sociale au premier plan.

PAS DE 7^e RÉFORME DE L'ÉTAT

Pour la FGTB, un nouveau transfert de compétences ne servira pas l'intérêt des travailleurs et travailleuses. Une nouvelle réforme de l'État affecterait les mécanismes de solidarité fédéraux tels que la sécurité sociale, le droit du travail et la concertation sur les salaires et les conditions de travail.



Travailler ou pas quand il fait chaud ?

Les températures augmentent fortement ces jours-ci. Les plans canicule s'activent. Comment ça se passe quand il fait trop chaud pour travailler ?

QUELLE SONT LES TEMPÉRATURES AU DELÀ DESQUELLES IL FAUT PROTÉGER LES TRAVAILLEURS ?

Il faut savoir que l'on n'utilise pas, ici, un thermomètre ordinaire. Notre thermomètre courant, qu'il soit à mercure ou électronique, n'est pas le même que celui qui mesure la température supportable pour les travailleurs. Et tant que la limite n'est pas dépassée, il faut travailler. Mais pas à n'importe quelles conditions. L'employeur a certaines obligations pour préserver la santé des travailleurs.

Selon la loi, la chaleur excessive d'origine climatique est mesurée à l'aide d'un thermomètre-globe mouillé qui prend en compte la chaleur, l'humidité et la température de l'air. La différence peut être importante : une température de 40° mesurée avec un thermomètre ordinaire correspond à 30° avec un thermomètre-globe.

Les valeurs maximales d'exposition à la chaleur dépendent aussi de la pénibilité du travail :

- $t^{\circ} > 18^{\circ} \text{C}$ pour des travaux très lourds ;
- $t^{\circ} > 22^{\circ} \text{C}$ pour des travaux lourds ;
- $t^{\circ} > 26^{\circ} \text{C}$ pour des travaux moyennement lourds ;
- $t^{\circ} > 29^{\circ} \text{C}$ pour les travaux légers (travaux de bureau, par exemple).

QU'EST-CE QU'UN TRAVAIL LOURD OU LÉGER ?

- Le travail physique très lourd comprend : le bêchage en profondeur et l'excavation, le fait de monter sur des échelles et de monter les escaliers...
- Le travail physique lourd comprend : le bêchage, le sciage à la main, le rabotage, le fait de pousser et de tirer des brouettes...
- Le travail physique moyennement lourd comprend : la menuiserie, la conduite d'un tracteur...
- Le travail physique léger comprend : le travail de bureau, la conduite d'une voiture...

QUELLES MESURES L'EMPLOYEUR DOIT-IL PRENDRE SI CES VALEURS SONT DÉPASSÉES ?

Il va de soi que le travailleur se doit d'adapter sa tenue vestimentaire pour se protéger de la chaleur. Mais l'employeur est tenu pour sa part de prendre des mesures de protections :

- protéger les travailleurs des rayons directs du soleil (volets, stores, etc.);
- fournir des boissons rafraîchissantes ;
- installer des équipements de ventilation artificielle ;
- instaurer des temps de repos, si le dépassement dure plus de 48h.

Les employeurs ne doivent pas attendre de disposer des résultats de mesures pointues pour prendre leurs dispositions. L'entreprise peut aussi avoir recours au chômage temporaire en cas de canicule.

OZONE

Des concentrations élevées en ozone se manifestent souvent lors des grandes chaleurs persistantes. La réglementation du travail ne reprend toutefois aucune disposition particulière sur la protection contre l'ozone d'origine climatique. Cependant, cela ne signifie pas qu'aucune mesure ne doit être prise en cas d'alerte lancée par les pouvoirs publics.

L'exposition à l'ozone d'origine climatique doit être considérée comme un risque du travail contre lequel il convient de prendre des mesures préventives. Parce que la concentration d'ozone à l'intérieur est beaucoup plus basse qu'à l'extérieur, ces mesures doivent principalement être axées sur les travailleurs qui travaillent en plein air. ◀



MERCI !

Plus de 80.000 militants ont participé à la manifestation nationale du 20 juin. Une première étape, mais la lutte n'est pas finie ! Les travailleurs méritent du respect, ils doivent pouvoir vivre dignement de leur travail. Et la seule solution, c'est de pouvoir augmenter les salaires !

Camarades, profitez de la trêve estivale pour reprendre des forces et rendez-vous en septembre pour poursuivre notre combat !

On ne lâche rien.



LES LUTTE

Enfin un accord dans les titres-services !

Après dix mois de lutte, un accord a enfin été conclu dans le secteur des titres-services sur les salaires, les frais de déplacement et les conditions de travail des aide-ménagères. Même si les travailleuses ont approuvé le projet d'accord, il s'agit d'une étape supplémentaire pour améliorer leur statut.

DIX MOIS ? C'EST RÉVOLTANT !

Il n'est pas normal que des travailleuses en situation précaire doivent attendre aussi longtemps pour obtenir un accord. Mais ce n'est qu'un premier pas vers de meilleures conditions de travail pour les 150.000 aide-ménagères.

CONTENU DE L'ACCORD

Via cet accord, les aide-ménagères ont obtenu : une augmentation de leur salaire (0,4 %) et de leurs indemnités de déplacement à partir de juin 2022, une adaptation du nombre de jours travaillés pour avoir droit à une prime de fin d'année, l'introduction d'une ancienneté sectorielle, d'un système de permanence téléphonique (à partir de 2023) et de primes incitatives pour le crédit-temps prévu pour prendre soin des enfants de moins de 8 ans.

LA LUTTE PAIE

La détermination des travailleuses des titres-services et leurs « actions mousse » (www.legrandnettoyage.net) ont donc porté leurs fruits. Elles ont placé le secteur et les travailleuses sous les feux de la rampe. Cependant, la loi sur la norme salariale a mis les négociations dans ce secteur dans un carcan. La marge salariale maximale de 0,4 % ne permet pas de négocier des augmentations salariales décentes, laissant les aide-ménagères à la limite du seuil de pauvreté.

Quoi qu'il en soit, le combat continue. Les aide-ménagères méritent plus de respect, des salaires décents et de meilleures conditions de travail. Et si l'on doit retirer une leçon de ces négociations, c'est que la lutte paie !



MERCI aux travailleurs en équipes

24/7

24 juillet, journée des travailleurs en équipes. Pourquoi ? Parce que ces femmes et ces hommes travaillent jour après jour, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Ce qui correspond à 24/7 ! En d'autres termes, ces travailleurs assurent le fonctionnement continu de leurs activités, entreprises ou secteurs.

CONSÉQUENCES NÉGATIVES

Le travail en équipes et de nuit pèse lourdement sur les travailleurs. D'une part, ce type de travail a des conséquences négatives sur leur santé mentale et physique. L'insomnie, les troubles alimentaires, les douleurs articulaires ou encore le stress n'en sont que quelques exemples. D'autre part, il impacte la vie sociale et familiale des travailleurs en équipes. Lorsque leur(s) enfant(s) et leur partenaire

Le 24 juillet, nous remercierons tous les travailleurs en équipes. Car oui, grâce aux travailleurs de la chimie, la « Journée des travailleurs en équipes » a été instaurée en 2021. Nous tenons donc à remercier tous les travailleurs qui travaillent de jour comme de nuit, ainsi que les nombreux autres travailleurs qui travaillent dans d'autres systèmes d'équipes. MERCI !

dorment, ils sont au travail et vice-versa. Le sommeil de ces travailleurs est également plus souvent interrompu que d'autres travailleurs, car on suppose qu'ils sont disponibles à d'autres moments de la journée.

En d'autres termes, les personnes qui travaillent en équipe ou de nuit sont souvent dans l'ombre. Cela conduit à des malentendus, voire à l'incompréhension du reste de la société. En tant que Centrale Générale - FGFB, nous voulons changer les choses. Ceux qui travaillent en dehors des heures habituelles méritent reconnaissance et respect ! Il est également urgent d'accorder plus d'attention aux conséquences du travail en équipes et de nuit et au bien-être de ces travailleurs !

Pour plus d'informations, rendez-vous sur www.accg.be ou scannez le code QR.



S PAIENT

LA FIN D'UNE GRANDE INJUSTICE

Victoire du personnel de nettoyage des hôpitaux !



Souvenez-vous, au plus fort de la crise sanitaire, le gouvernement ne cessait de marteler que le personnel du nettoyage des hôpitaux était essentiel. Malheureusement, lorsqu'il a été question de remercier – à juste titre – le personnel des hôpitaux, via une prime d'encouragement de 985 €, le personnel de nettoyage occupé via la sous-traitance n'y a pas eu droit. Une injustice flagrante contre laquelle la FGTB et la CSC se sont battues et aujourd'hui, ces travailleuses et travailleurs vont enfin obtenir gain de cause.

Ce combat aura duré plus d'un an, mais les efforts n'auront pas été vains. Nous avons réussi à obtenir cette prime de 985 € bruts. Le Conseil des Ministres restreint a approuvé l'arrêté royal qui régit l'octroi de cette prime de solidarité. Le texte doit encore passer devant le Conseil d'État pour avis, mais en principe, cela ne devrait pas poser de problème.

Le personnel du nettoyage des hôpitaux obtient ainsi la reconnaissance et le respect qu'il mérite depuis toujours. Effectivement, ces travailleurs ont toujours été sur le terrain depuis le début de la crise Corona. Ils sont enfin mis sur un pied d'égalité avec le reste du personnel hospitalier.

C'est grâce à l'action du 25 mai 2021 que nous avons pu, selon toute vraisemblance, mener à bien ce dossier. Par la suite, nous avons continué à insister auprès du cabinet Vandenbroucke pour qu'il accorde une prime équivalente aux nettoyeurs sous-traitants. Dans ce dossier, nous avons également été soutenus par Gitta Vanpeborgh (Vooruit) et le regretté Marc Goblet (PS), ce qui fait de ce dossier un exemple de relais politique bien rodé et du fait que l'action et la concertation portent clairement leurs fruits.

Merci à tous ceux qui ont contribué à cette victoire ! **Ensemble, on est plus forts !**

COMMÉMORATION DE LA CATASTROPHE DU NIEUW ZUID

Rien de pire que de mourir à cause de son travail

Le 18 juin marquait les un an de la catastrophe survenue dans le quartier du Nieuw Zuid à Anvers. À cette date, cinq travailleurs de la construction perdaient la vie dans l'effondrement d'une partie d'un bâtiment scolaire en construction. Nous avons organisé une commémoration pour que ce tragique événement ne sombre pas dans l'oubli.

PAS UN CAS ISOLÉ

Beaucoup de ceux qui ont été impliqués de près ou de loin dans cette catastrophe resteront marqués à vie. Le drame qui s'est déroulé le 18 juin 2021 a coûté la vie à trois Portugais et deux Moldaves. Neuf autres travailleurs de la construction ont été gravement blessés. Cette catastrophe n'est malheureusement pas un cas isolé comme en attestent les croix déployées sur la pelouse lors de la commémoration. Elles témoignent du nombre de victimes d'accidents mortels sur un chantier de construction en Belgique après la catastrophe du Nieuw Zuid. Depuis lors, 23 autres travailleurs ont perdu la vie en travaillant. Il s'agit de 23 victimes officielles, car les travailleurs détachés ou les (faux-)indépendants ne figurent même pas dans les statistiques officielles.

PRESSIION IRRÉALISTE + DEADLINE = SITUATION DANGEREUSE

Cette commémoration visait à nous souvenir des victimes et à soutenir leurs proches. Il s'agissait également de rappeler que

même avant la catastrophe, plusieurs travailleurs déployés sur le chantier avaient fait savoir qu'ils étaient sous pression et que les délais irréalistes engendraient des situations dangereuses. Or, les signaux d'alarme ont été ignorés. Pourtant, selon le code du bien-être au travail, l'employeur a la responsabilité d'assurer la sécurité et la santé de ses travailleurs.

ENCORE COMBIEN DE VICTIMES ?

Un réel problème structurel émane du secteur de la construction. Tout le monde en a désormais conscience mais combien de victimes faut-il encore avant que des mesures cohérentes soient enfin prises ? Nous voulons qu'une stèle commémorative soit érigée dans le quartier Nieuw Zuid afin que les victimes ne soient pas oubliées. Mais si nous voulons éviter que de tels accidents se produisent à l'avenir, des mesures structurelles efficaces doivent être prises. En tant que syndicat, nous continuerons à nous battre pour des lieux de travail sûrs et sains, pour une égalité salariale et pour la protection sociale pour tous ! ◀





Les Métallos PARTOUT en actions EN EUROPE pour de meilleurs salaires

Le monde du capital n'en finit pas de précariser les travailleur.euse.s. La vie augmente, à tous les niveaux. Il devient de plus en plus difficile de joindre les deux bouts. On ne compte plus les ménages à 2 revenus qui émargent au CPAS ou qui font appel à l'aide alimentaire. Certain.e.s salarié.e.s dorment dans leur voiture sur le parking des usines car se rendre au travail leur coûte trop cher. D'autres ne cachent plus qu'ils préféreraient être placés en chômage économique et optent pour le repli sur eux-mêmes comme seule garantie à la moindre dépense.

Outre les prix des carburants qui flambent, les besoins essentiels, tels que se nourrir ou même se soigner, deviennent un luxe. Le coût de la vie devient exorbitant et les salaires ne peuvent plus couvrir les dépenses, aussi basiques soient-elles.

Et pourtant, la reprise économique d'après COVID est bien engagée. Comment les patrons du BEL20 pourraient-ils justifier les 14 % d'augmentation dont ils se sont goinfrés s'ils ne voyaient pas l'avenir avec sérénité au vu des gains de productivité ?

Une augmentation de la productivité portée par les travailleur.euse.s mais qui voit leurs salaires gelés au nom de la sacro-sainte compétitivité.

Les travailleur.euse.s ont raison d'exiger une juste répartition des richesses et de stopper le fossé qui se creuse entre la réalité du terrain et les milliards engrangés par les entreprises. Cela passe, en outre :

- via la liberté de négocier dans un cadre débarrassé de la loi de 1996 que nous appellerons désormais la loi 0 % car c'est elle qui boulotte nos salaires ;
- via une fiscalité plus juste, en faisant contribuer le capital et les immobilisations financières ;
- via le retour ou l'introduction, partout en Europe des mécanismes d'indexation des salaires ;

- via le respect absolu de nos libertés syndicales et la fin de la criminalisation de nos légitimes actions.

Nous étions des milliers et des milliers dans la rue ce 20 juin dans une manifestation dont le patronat ferait bien de mesurer la portée internationale qu'elle est en train de prendre.

Partout, les travailleuses et les travailleurs sont ou vont se mettre en actions pour de meilleurs salaires !

Hier Lisbonne, Londres et Rome, ce 20 juin Bruxelles, demain Madrid et dans le courant des semaines à venir certainement Paris et Athènes en attendant d'autres capitales, le mouvement de colère qui couve dépasse de très loin les « jamais contents de petits belges » ! Nous nous sommes inscrits ce lundi 20 dans un début de soulèvement européen qui nous galvanise.

Avec nos Camarades du Groupe d'Annecy avec lesquels nous siégeons au sein de nos instances européennes, nous mettons tout en œuvre pour qu'Industrial Europe ainsi que tous les secteurs représentés au sein de la CES organisent une grande et forte action européenne à la rentrée.

Parce que la période que nous vivons, celle de la réapparition du mot « travailleur pauvre » exige une mobilisation qui dépasse de très loin nos frontières !

Hillal SOR, Secrétaire Général



LES MÉTALLOS EN ACTION POUR DE MEILLEURES PENSIONS

De meilleurs salaires mais pas que... Il nous faut également de meilleures pensions — qui sont en Belgique, rappelons-le — parmi les plus basses d'Europe.

Voilà pourquoi ce 16 juin, nos PP et P étaient dans le métro avec leurs calicots. Voilà pourquoi ils ont provoqué une rencontre avec la Ministre Karine Lalieux pour rappeler haut et fort leurs essentiels :

- une véritable revalorisation des pensions : au moins égales à 75 % des 5 années les mieux rémunérées de la carrière ;

- la reconnaissance et prise en compte de la pénibilité pour l'ensemble de nos métiers (38 ans de carrière après 20 années exercées dans un travail pénible) ;
- un calcul effectué sur 40 ans de carrière et pas 45 pour une carrière complète ;
- une meilleure comptabilisation des périodes assimilées ;
- un parallélisme entre l'évolution des salaires et des pensions pour éviter que les écarts ne se creusent entre actifs et inactifs.

CARTE BLANCHE

Travailleurs des entreprises de « Services »



La Fédération MWB-FGTB Brabant a, dans ses attributions, la défense et la représentation des travailleurs de l'industrie et des services.

Nous sommes actifs dans des entreprises où travaillent et se côtoient des travailleurs et travailleuses issus des trois régions du pays (Wallonie, Bruxelles et Flandre). Nous avons donné la parole à un panel de délégués.

La Belgique étant ce qu'elle est et ayant subi des modifications institutionnelles successives, les compétences et les gestions de différents pans de la société se pratiquent et se gèrent de manière différente selon les régions.

Des matières ont été régionalisées lors de ces réformes : les allocations familiales, la santé de première ligne et des personnes âgées, les titres services, le congé éducation payé ainsi que les géométries variables en matières de cotisations pour les groupes cibles...

Nous sommes allés à la rencontre de trois porte-paroles d'entreprises implantées en région bruxelloise dont les services couvrent tout le territoire national : Hamid de Equans (ex-Engie Cofely), Gerardo (Veolia) et Danny (Touring). Les travailleurs et travailleuses de ces entreprises sont assez représentatifs de la diversité linguistique et culturelle de notre pays.

À la première question : comment se passe le vivre ensemble dans une grande entreprise où se retrouvent des travailleurs de différentes régions ?

Les réponses sont unanimes : pas de gros soucis ! Certes, il y a pour certains la difficulté de s'exprimer dans la langue de l'autre et il existe des différences culturelles et peut-être même des sensibilités nuancées. Mais les travailleurs arrivent toujours à se comprendre car l'objectif est le même, travailler et vivre ensemble. Il y a une diversité qui en même temps est une richesse pour tous. Gerardo tient à démystifier le fait qu'il y ait un problème linguistique entre le Nord et le Sud. Quand il va, lui francophone, dans un chantier au Nord du pays, que ce soit par exemple le Limbourg ou Anvers, il n'a jamais rencontré de gros problème linguistique. Car tout le monde travaille pour la même société, les problèmes sont les mêmes partout, et heureusement qu'il y a une représentation syndicale sur tout le territoire avec des CCT qui s'appliquent partout. Ces Conventions Fédérales permettent de rassembler tous et toutes autour une plateforme globale et commune !

Hamid rappelle qu'à Bruxelles, une grande majorité (80 %) des travailleurs d'un gros chantier à Haren sont bilingues. Il est vrai que parfois la hiérarchie est plus tatillonne en matière linguistique, mais entre les travailleurs ce n'est vraiment pas un problème. La langue qui est parlée, in fine, est la langue du travail technique et professionnel. Le reste du dialogue se passe de lui-même.

Une seconde question porte sur le travail au sein de la délégation syndicale qui est composée de délégués issus également des trois entités ?

Là également les réponses vont dans le même sens. Les délégations sont le reflet de la diversité des travailleurs de l'entreprise. Il y a des francophones et des néerlandophones, et chacun essaie de rendre la communication optimale. À Bruxelles, au sein de notre Fédération, toute la communication se fait dans les 2 langues (tracts, notes internes...). Il y a une grande solidarité entre les travailleurs et surtout entre nos délégués qui saisissent mieux que personne les enjeux d'avoir une seule voix unique qui porte les revendications des travailleurs.

Pour rappel, la récente crise du Covid avait mis en lumière la complexité institutionnelle, qui a engendré de nombreux dysfonctionnements dans la gestion de la crise sanitaire. Avoir des règles différentes selon les régions, et surtout dans un territoire aussi petit, n'est pas du tout efficace. Heureusement qu'en matière de chômage temporaire la réglementation est fédérale.

Outre le Covid, de nombreux autres thèmes ont été abordés avec Hamid, Gerardo et Danny. En matière de mobilité par exemple, les travailleurs ne veulent pas que l'on détricote les services publics. Au contraire, ils veulent davantage de transports publics efficaces, coordonnés à l'échelle nationale qui leur permettent de traverser les régions afin d'aller travailler. Et ils veulent, surtout, une nette amélioration du pouvoir d'achat pour faire face à l'explosion du prix des carburants, qui, qu'on le veuille ou non se situe à une échelle nationale, voire mondiale !

Les Métallos du Brabant se félicitent des positions récentes des congrès de la FGTB de Bruxelles et de la FGTB Fédérale qui, sur base de l'évaluation négative des réformes précédentes, refusent une nouvelle réforme institutionnelle. Et ce, dans l'intérêt de tous les travailleurs et des allocataires sociaux. Les Métallos du Brabant s'opposent fermement à tout nouveau chamboulement institutionnel. Il n'est pas question de toucher à la sécurité sociale et au droit du travail.

Ensemble on est plus forts ! Samen sterk ! ◀

CONNER ROUSSEAU AUTOUR DE LA TABLE AVEC L'UBT

« S'ils touchent à l'index, nous quittons »

Comment assurer que les gens survivent maintenant que l'inflation bat tous les records ? Comment nous attaquer à la concurrence déloyale sur le marché du travail ? Un groupe de délégués de l'UBT, conduit par Frank Moreels, a discuté avec le président des socialistes flamands sur ce qui les préoccupe au travail et dans la politique.

LES FRAIS DE TRANSPORT PÈSENT LOURD

Dans les magasins, tout devient plus cher. Les factures énergétiques sont impayables. Tout comme le plein à la station-service. De plus en plus de gens vivent des fins de mois difficiles. Chaque mois, plus de 177.000 personnes ont recours aux banques alimentaires. Les CPAS sont de plus en plus fréquentés. Le pouvoir d'achat est en berne.



Kristof Ghewy

Kristof Ghewy, travailleur portuaire et délégué dans le port de Gand, confirme : « Jamais il n'y a eu, chez nous, autant de gens confrontés à la médiation de dettes. En raison de divorces, certains de nos collègues vivent désormais seuls. Ils ont beaucoup de mal à joindre les deux bouts. Moi, j'ai un emploi bien rémunéré, mais en tant qu'isolé, je paie 40 à 45 % d'impôts, je dois faire attention. Quand je vois le peu d'impôts que paient les grandes entreprises, c'est extrêmement frustrant. »

« Ce sont surtout les prix élevés à la pompe qui mettent les gens en difficultés. Pour nos travailleurs portuaires, il est presque impossible d'utiliser les transports en commun pour se rendre au travail. Il y a très peu de bus. Et comme nous ne savons pas toujours à l'avance où nous travaillerons le lendemain, le vélo n'est pas non plus une solution. Il faut donc disposer d'une voiture. Mais l'indemnité kilométrique ne couvre pas le prix de l'essence ou du diesel, sans compter l'usure du véhicule. »



Rachid El-Khattabi

Rachid El-Khattabi, collaborateur de première ligne de l'UBT pour Bruxelles et le Brabant flamand : « C'est effectivement un problème dans tout le secteur du transport. Prenons les travailleurs de l'aéroport. Les ouvriers travaillent souvent la nuit, aux heures où il n'y a pas de bus. »

Et en raison de la zone à faibles émissions, les travailleurs sont contraints d'acheter une voiture plus récente. Des frais qui les mettent en difficulté. Et les salaires, eux, ne suivent pas. »

Robin Varzsak, délégué chez Avnet et coprésident des Jeunes ETF : « Chez nous, il y a même des gens qui préfèrent chômer quelque temps au lieu de venir travailler, parce que l'écart entre le salaire et l'allocation de chômage est trop faible. S'ils restent chez eux, ils n'ont pas ces frais de transport supplémentaires. Je ne prétends nullement que les allocations doivent être diminuées, au contraire, ce sont les salaires qui doivent augmenter. »

INDEXATION AUTOMATIQUE ET 'CONTRIBUTION AU POUVOIR D'ACHAT'

Conner Rousseau évoque l'importance de l'indexation : « Autre point pour lequel nous continuons à nous battre : l'indexation automatique. Les libéraux et les employeurs voudraient la supprimer. Pour nous, il s'agit d'un no pasarán. S'ils touchent à l'index, nous quittons le gouvernement. Grâce à l'indexation automatique, il n'y a aucun autre pays dans le monde où le pouvoir d'achat des gens est aussi bien protégé que chez nous. Qui plus est : des chiffres de la Commission européenne montrent que les salaires moyens réels n'augmenteront que dans quatre pays, dans les années qui viennent, et la Belgique est l'un d'entre eux. »

Frank Moreels, Président de l'UBT, précise : « Cette liaison automatique des salaires et des allocations à l'index est vraiment sacrée. Si je peux acheter aujourd'hui un pain, je veux pouvoir le faire demain aussi. Que je gagne 3.000 ou 1.500 euros. Je cite Meryame Kitir : 'C'est grâce aux socialistes que l'index existe, qu'il existe toujours et qu'il existera encore demain.' Mais cet index n'est pas un instrument de redistribution. La redistribution doit se faire par l'impôt. »

Conner Rousseau confirme : « 1 % des plus riches possède un quart de toutes les richesses du pays. Ces dernières années, il est devenu impossible pour de nombreuses personnes d'acheter une maison. Quand on voit le nombre de propriétés que les riches possèdent, c'est hallucinant. Ou encore, quand je lis que Marc Coucke touche 1 milliard de bénéfices sur ses actions et paie 0 % d'impôt, il y a quelque chose qui cloche. La redistribution doit donc se faire via l'impôt. Il faut chercher l'argent où il se trouve. C'est pourquoi, nous avons élaboré une proposition toute prête »



le gouvernement »

pour ce que nous appelons une 'contribution au pouvoir d'achat'. Ainsi nous évoluerons vers une redistribution des charges."

ACCORDS, PROTECTION SOCIALE ET SANCTIONS

Rachid El-Khattabi : "Ces dernières années, il y a une tendance croissante vers plus de flexibilité sur le marché du travail, avec plus de possibilités pour le travail temporaire, le travail intérimaire, le travail de nuit, la sous-traitance, les freelance, les emplois à temps partiels, les flexi-jobs, etc. Mais pour le travailleur, ces formes de flexibilité ressemblent parfois à des abus de la part de l'employeur."



Robin Varzsak

Robin Varzsak : "La flexibilisation du travail a créé une zone grise, qui a donné à l'employeur une plus grande marge pour en tirer profit. Malheureusement, cette flexibilité est aujourd'hui trop souvent synonyme d'être en stand-by 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 pour son employeur, qui peut vous appeler à tout moment."

Conner Rousseau : "Tout dépend des accords pris. Beaucoup de jeunes dans mon entourage trouvent que cette flexibilité est un élément positif. Ils ont ainsi l'occasion de faire en quatre jours le travail qu'ils font normalement

en cinq jours. Ils travaillent alors plus durant ces quatre jours, touchent leur salaire pour un emploi à temps plein, mais reçoivent en retour un week-end de trois jours. Mais la flexibilité devient un problème quand il est question d'abus. C'est pourquoi il faut des accords précis, une protection sociale efficace et des sanctions suffisantes."

58 INSPECTEURS SOCIAUX SUPPLÉMENTAIRES

"Quand je pense aux sanctions, je pense aussi dans le secteur du transport aux problèmes de concurrence déloyale. Je ne l'appelle pas 'dumping social' mais 'exploitation sociale'. Le contrôle est un élément important. C'est pourquoi nous avons convenu d'engager 58 inspecteurs sociaux supplémentaires », poursuit Conner Rousseau.

Frank Moreels : "Nous sommes bien sûr contents de l'engagement de ces 58 inspecteurs. Malheureusement, seulement deux sont affectés au secteur du transport, mais je sais aussi que dans un gouvernement, il faut conclure des compromis. Conner, il faut continuer à taper sur le même clou. Votre prédécesseur John Crombez, à l'époque secrétaire d'État, a mis le contrôle des pratiques de dumping social à l'agenda du gouvernement. Ces inspecteurs coûtent de l'argent, certes, mais ils rapportent

beaucoup plus. Un jour, je discutais avec un inspecteur social qui me confiait qu'avec un dossier de fraude, il avait gagné son salaire jusqu'à sa retraite."

Conner Rousseau : "Pourtant, à elle seule, la Belgique ne pourra pas gagner ce combat. Le transport est par définition un secteur international. Il faut donc une approche internationale. Je crois en une Europe forte. Je crois aussi en un salaire minimum européen qui permet d'avoir une concurrence loyale. Mais j'en ai assez de cette exploitation commise par certains pays de l'Europe de l'Est. Regardons la Hongrie qui se fiche de la protection sociale ou de la liberté de la presse. À un moment donné, l'Europe devra agir et dire : ou bien vous partagez nos valeurs, ou bien nous vous disons au revoir." ◀



Conner Rousseau & Frank Moreels

FGTB METAL

FGTB UBT

Profitez de cet été vous l'avez mérité.

#rechargerlesbatteries #nousavançons #reposmérité
#échapperpournmoment #seviderlatête #réduirelapression

fgtb-metal.be

f t i y



FORMATION SYNDICALE

Comprendre la société pour mieux la transformer

Le capitalisme se perpétue parce qu'il s'assure de rendre acceptable le fait que les travailleurs soient exploités. Comme une maison qui a besoin de murs porteurs et de ciment pour ne pas s'effondrer, le capitalisme a besoin que ses idées s'implantent dans la tête des travailleurs pour se maintenir. Depuis notre tendre enfance, nous sommes bercés par des théories néo-libérales et l'idée qu'il n'y aurait pas d'autres alternatives viables au système capitaliste. Notre travail, en tant qu'organisation syndicale, est de mener une lutte idéologique, qui permet de changer la perspective des gens et de redonner l'espoir dans un monde nouveau, juste et solidaire.

Comme le dit si bien Angela Davis, militante du Mouvement pour les droits civiques aux États-Unis : « Pour qu'une lutte soit possible, les gens ont besoin d'y croire ». Et c'est notamment en changeant les discours et en montrant dans la pratique l'intérêt de s'organiser en tant que travailleurs que nous pourrions y arriver. À titre d'exemple, en 2014, la DH et Le Soir titraient à propos de la grève contre le rehaussement de l'âge de la pension : « une grève pour rien ». Ce titre, lu par des milliers de personnes, accroissait le sentiment de « TINA », there is no alternative (il n'y a pas d'alternative possible), voulu par le monde libéral.

Les discours néo-libéraux qui nous entourent nous poussent à la division et à penser que l'exploitation des travailleurs est normale. Ils nous poussent à croire que si les salaires n'augmentent pas, c'est pour protéger les entreprises, et donc les emplois. Notre travail, en tant que syndicat de combat de gauche, est de construire un contre-discours crédible et mobiliser le plus largement possible. Pour se faire, les formations syndicales, en plus du travail de terrain, sont un outil indispensable. Ces formations ont pour mission essentielle de permettre à chaque délégué de comprendre le système socio-économique dans lequel il évolue, mais également de lui apporter tous les clés nécessaires pour pouvoir débattre avec les affiliés sur le terrain.

Ces formations sont un moment où les délégués peuvent également partager leurs expériences vécues dans leurs entreprises et apprendre des uns des autres. Cela permet de participer à la création d'un sentiment collectif nécessaire à la construction d'un mouvement social et du sentiment d'une conscience de classe.

Par ailleurs, les formations ont aussi pour but de discuter des positions historiques de la FGTB reprises dans la déclaration de principe. Ces valeurs fortes et progressistes doivent être le moteur et la ligne directrice de notre travail syndical ainsi que notre socle commun à tous. C'est d'ailleurs cette colonne vertébrale qui nous différencie des autres organisations syndicales. Dès lors, comprendre ces valeurs, les analyser et les connaître est essentiel. Nous sommes un syndicat avec une vision de classe qui veut un changement radical de la société et chaque délégué doit pouvoir en saisir le sens et le défendre.

La FGTB Horval, depuis plus de 10 ans, développe son propre Centre wallon de formation pour permettre l'organisation de formations idéologiques qui sont ancrées dans la réalité précise de ses secteurs. Ces formations, divisées en trois modules, sont un mélange de notions techniques et politiques pour mieux appréhender le monde qui nous entoure. Les sujets sont variés et tous aussi importants les uns que les autres : l'histoire du mouvement ouvrier, les politiques de sécurité au travail, la compréhension du système économique, ou encore l'importance de garantir nos libertés syndicales. Lors de ces formations, nous avons pu bénéficier des interventions de Jean-François Tamellini, Secrétaire général de la FGTB wallonne ou encore de Selena Carbonero, Secrétaire fédérale de la FGTB. Pour le cycle 2021-2022, ce sont plus de 93 journées de formations qui ont été données, ce qui représente des centaines d'heures de discussions et de débat.



TITRES-SERVICES

Quand lutte rime avec victoire !

Après 9 mois de mobilisations et de luttes, les aide-ménagères titres-services ont enfin obtenu des avancées pour leur secteur. Celles-ci sont une première étape dans le combat vers des meilleures conditions de travail pour toutes ces travailleuses essentielles, à la situation souvent précaire. Federgon, la Fédération patronale pour les titres-services, avait usé de tous les arguments possibles pour empêcher une revalorisation salariale et une augmentation de l'indemnisation kilométrique. Face à ce mépris, les aide-ménagères ont refusé de plier et ont continué la lutte sans relâche.

Le métier d'aide-ménagère est un métier pénible avec un bas salaire, souvent exercé par des femmes seules. Federgon n'a pas arrêté de scander qu'il était impossible pour les entreprises de mieux rémunérer leur personnel. Pourtant, ces femmes rapportent des millions à leurs entreprises : à titre d'exemple, l'entreprise Manpower a distribué 18.500.000 € de dividendes sur les 5 dernières années à ses actionnaires. Nous pouvons aussi citer l'entreprise Domestic Services qui a reversé 4.460.500 € à ses actionnaires. Ne nous y trompons pas, cet argent a seulement pu être distribué grâce aux travailleuses. Par ailleurs, le secteur des titres-services étant largement financé par des subsides publics, il est d'autant plus anormal que des telles sommes soient reversées aux actionnaires sans aucun contrôle des autorités publiques.

Avec l'explosion des prix des carburants, une revendication phare des travailleuses était une augmentation de l'indemnisation de leur frais de déplacement. En effet, les aide-ménagères doivent utiliser leur véhicule personnel pour se rendre au domicile de leurs clients mais leur indemnisation était loin d'être suffisante pour couvrir l'ensemble des frais liés à l'utilisation de leur voiture : essence, assurance, frais d'entretiens, ... Entre 10 et 20 % de leur salaire passe dans les frais de voiture : il est inacceptable de payer pour aller travailler. Une déléguée en témoignait en décembre dernier : « Quand tu vois le coût que ça représente au niveau de ton budget de pouvoir te déplacer avec ton véhicule, c'est énorme. Ils ont

augmenté le prix du carburant sans se demander si nous étions capables de pouvoir le payer. Il faut penser à tous ces métiers qui sont sur les routes, il faut augmenter les indemnités kilométriques. Entre les barèmes bas et les frais kilométriques, cela revient quasiment à travailler pour rien, mais nous n'avons pas le choix. ».

Cet accord sectoriel, obtenu grâce à la construction d'un rapport de force, permet enfin des avancées qui répondent aux revendications des travailleuses.

Parmi ces avancées, nous pouvons notamment citer :

- une augmentation de 0,15 €/km de l'indemnisation kilométrique entre les clients ;
- une augmentation de 15 % dans l'intervention des frais de déplacement domicile-lieu de travail ;
- une augmentation salariale de 0,4 % conformément à ce que prévoit l'AIP ;
- une augmentation du montant de la prime syndicale à son maximum (145 €) ;
- la reprise de l'ancienneté en cas de changement d'employeur au sein du secteur.

Bien entendu, la lutte pour améliorer les conditions de travail des aide-ménagères titres-services doit continuer et la FGTB Horval sera présente pour mener le combat ! ◀



C'est avec grande tristesse que nous avons appris le décès de notre camarade **Carine Vermoote**, déléguée chez Morubel à Ostende.

La FGTB Horval tient à présenter ses sincères condoléances à sa famille et ses proches. Nous nous souviendrons de Carine comme une déléguée combative, qui luttait sans relâche pour les droits de ses camarades. Nous n'oublierons jamais le rôle actif qu'elle a joué pour notre Centrale.

Merci pour tout Camarade !

PAROLES DE DÉLÉGUÉS

Il faut que ça change !

Ce 20 juin, nous étions 80.000 personnes dans la rue pour défendre notre pouvoir d'achat et nos libertés syndicales. De toutes parts, les prix dans les magasins et les factures des ménages ne cessent d'augmenter. Les citoyens sont pris à la gorge et ils rament tous les mois pour joindre les deux bouts, ce qui devient invivable pour beaucoup. À côté de cela, on constate aussi que les organisations syndicales et les délégués sont de plus en plus pris à partie et sont la cible d'attaques visant à restreindre leurs libertés et leurs actions. Le thermomètre l'a démontré ces derniers temps : l'été sera chaud. L'automne s'annonce également très chaud sur le plan social. À la veille des vacances, nous laissons la parole à plusieurs de nos délégués. Quelles difficultés rencontrent-ils actuellement ? Que veulent les travailleurs pour demain ? Quels seront les enjeux-clés dont il faut tenir compte pour le futur ?



DES LIBERTÉS SYNDICALES RESPECTÉES

Gaetano (NMLK)

« Tant que nous ne sommes pas trop 'dérangeants' pour l'employeur, nous ne rencontrons aucun problème, mais dès que nous essayons de faire notre job syndical (comme poser des questions, faire des propositions pour le bien-être des travailleurs, etc.), on nous empêche d'exercer correctement notre mission, de nous exprimer librement ou de dénoncer. Parfois même, l'employeur n'hésite pas à nous discréditer aux yeux des travailleurs. Toutes les armes sont utilisées pour museler la concertation sociale : par le manque d'information, le retard de réponses de la direction sur divers sujets ou encore en informant directement les travailleurs sans passer par les délégués... On nous met même des bâtons dans les roues quand nous voulons prendre nos heures syndicales ! Et lorsque nous décidons de mener une action ou de faire grève, parce que la négociation est devenue tout simplement impossible, nous subissons des intimidations, des menaces voire des répressions. Cette réalité-là, c'est ce que je vis chaque jour comme délégué chez NMLK. »

Tine (Sanofi)

« Les libertés syndicales sont sous pression. Cela devient de plus en plus difficile pour nous, les délégués. Autre problème important : l'exclusion des cadres de la délégation syndicale. Ils ne peuvent donc pas négocier à propos des conditions de travail et de rémunération, ce qui est malgré tout le cœur de notre organisation syndicale. Le souci est qu'il n'existe pas de définition claire de ce qu'est ou n'est pas un cadre. Dans certaines entreprises, il y a déjà presque plus de cadres que d'employés.

Cette exclusion ne tient dès lors pas la route et ne profite qu'aux employeurs. Exclure les cadres de la concertation sociale sur

la base d'une classification de fonction obsolète est pour eux un sport. Ainsi, un candidat que nous avons proposé a été exclu par la direction parce qu'il est cadre. Nous avons également vu des collègues de la délégation être promus et devoir dès lors abandonner leur rôle de délégué. Les règles et définitions sont trop floues et en décalage avec la réalité dans les entreprises.

Chez 3M, syndicats et cadres ont saisi la cour du travail d'Anvers pour faire valoir le droit à la représentation syndicale pour les cadres. Et la Cour leur a donné raison ! Entre-temps, 3M est allée en cassation. La Cour de cassation examine uniquement s'il y a eu des erreurs de procédure pendant le procès. Il ne s'agit donc même plus du fonds de l'affaire ! Les employeurs ne vont pas céder aussi facilement. Cela révèle évidemment à quel point cet aspect est précieux pour les travailleurs. Dès lors, nous non plus, nous ne baisserons pas aussi facilement les bras. Chaque travailleur mérite d'être représenté. »

DÉVELOPPER LA DÉMOCRATIE ÉCONOMIQUE

Luc (Audi)

« Je suis délégué principal chez Audi à Bruxelles. Une grande entreprise internationale qui – comme partout ailleurs – cherche en permanence des moyens de travailler le plus efficacement possible, c'est-à-dire au moindre coût. Dans notre monde globalisé et numérisé, il est plus facile que jamais de faire effectuer certains travaux à l'étranger à des salaires inférieurs. Ce n'est pas nécessairement plus efficace, mais c'est bien meilleur marché.

De belles paroles comme 'compétences partagées' et 'création de synergies' sont utilisées. L'idée est de regrouper les activités travaux en fonction des compétences et de faire ainsi réaliser certaines choses dans d'autres pays. En soi, cela sonne bien. Mais lorsque notre travail est effectué dans un pays à 1/3 de notre



salaires, il s'agit ni plus ni moins d'une forme de dumping social que nous ne pouvons tolérer !

Nous nous y sommes donc opposés. Dans notre commission paritaire, il existe en effet une CCT disposant que ce type de démarches ne peuvent être entreprises sans l'accord de la délégation syndicale. Nous n'avons même pas été informés de cette décision. Nous avons dès lors demandé une médiation et sommes déterminés à forcer un accord. Même si la direction fait aujourd'hui tout pour arrondir les angles, nous envoyons un message clair : la concertation sociale ne peut être contournée, nous n'accepterons jamais que nos emplois soient délocalisés aussi facilement à l'étranger. Le profit ne peut primer sur les intérêts des travailleurs ! »

Vincenzo (Liberty Steel)

« Délocaliser : produire ailleurs, où cela coûte moins cher, où il y a moins de contraintes, moins de règles environnementales. C'est la loi du marché et c'est une réalité depuis de nombreuses années dans le secteur de la sidérurgie. Chez Liberty Steel, nous sommes actuellement coincés dans un véritable marasme. L'activité est à l'arrêt total depuis plusieurs mois. Éviter la faillite est devenu l'objectif premier. Les travailleurs sont dans l'attente. Ils s'accrochent malgré une situation qui ne cesse de pourrir. Certains qui ont passé toute leur carrière sur les outils ne croient plus en rien. En tant que délégué, c'est très difficile car en face de nous, nous n'avons pas d'interlocuteurs qui ont réellement les choses en main. Nous devons faire face à des montages financiers très opaques, des résultats qui ne sont pas divulgués, des manœuvres de détournement de fonds, des enquêtes pour blanchiment d'argent et j'en passe... Conserver nos entreprises, préserver des compétences si pointues qui font partie de notre histoire, ne pas laisser mourir à petit feu l'avenir des travailleurs de tout un secteur, voilà ce qui doit continuer de nous porter. »

UNE RÉPARTITION ÉQUITABLE DES RICHESSES

Cathy (Lidl)

« En tant que collaboratrice d'un supermarché, je sais mieux que quiconque à quel point les prix continuent d'augmenter, nous le voyons chaque jour. Ainsi, le prix du papier toilette a augmenté en une fois de 4 €, celui des fruits et légumes frais jusqu'à 20 %...

Tout augmente, sauf nos salaires. Les employeurs nous disent que c'est une période difficile pour les entreprises. Nos salaires ne peuvent augmenter que de 0,4 % au maximum. Il n'y a soi-disant pas de marge pour plus. Mais comment se fait-il alors qu'au premier trimestre de cette année, un montant record ait déjà été versé en dividendes ? Pour les actionnaires, il y a apparemment bien de l'argent.

Lidl, par exemple, se cache derrière les barèmes sectoriels pour ne pas nous augmenter et continue à exiger de la flexibilité. Résultat : nos collaborateurs ne cherchent pas à obtenir un revenu supplémentaire tant la flexibilité d'horaires exigée par Lidl est grande. Sur notre lieu de travail, il y a beaucoup de femmes isolées avec enfants. La plupart ont des contrats de 24 ou 28 heures et peuvent être planifiées jusqu'à 36 heures. Cela génère beaucoup d'heures supplémentaires mais peu d'argent, car ces heures sont fortement taxées, ou seulement récupérées. Je vois chez mes collègues combien il peut être difficile de joindre les deux bouts.

Et nous pouvons encore nous estimer heureux de vivre en Belgique où, grâce à la lutte des syndicats, de nombreux éléments jouent en notre faveur. Comme l'indexation automatique des salaires, la réduction temporaire de la TVA sur l'énergie et la prolongation du tarif social. Nous ne devons jamais permettre que l'on touche à nos acquis. »

Benoit (Ferrero)

« 400 € : c'est le montant que certains de mes collègues dépendent par mois en frais de déplacement. Bon nombre d'entre eux habitent à une distance assez longue de leur lieu de travail. Avec l'explosion des prix de l'énergie, ils ont aussi vu leur portefeuille exploser. Certains doivent boucler les fins de mois avec 150 € en poche une fois que toutes leurs factures ont été payées. D'autres vont jusqu'à se demander si le fait de louer une chambre tout près de l'entreprise ne coûterait pas moins cher que faire l'aller/retour tous les jours... Les travailleurs étouffent. Chez Ferrero, nous nous sommes battus et cela porté ses fruits. À la suite d'une pétition et du travail syndical, où nous avons dénoncé ces situations extrêmes, nous avons pu obtenir un meilleur remboursement des frais de déplacement. Mais c'est une bouffée d'oxygène temporaire... Nous savons que la flambée des prix n'est pas prête de s'arrêter et que les prochains mois risquent d'être plus difficiles encore. »

DROIT À UN EMPLOI DE QUALITÉ**Anita (Carrefour)**

« Notre travail ne s'est pas simplifié ces dernières années. La concurrence dans notre secteur est féroce et nous contraint à être de plus en plus flexibles. Sans compter que les autorités donnent carte blanche à nos employeurs. Il suffit de penser au récent deal pour l'emploi. Il faut être encore plus flexibles... de plus en plus de choses peuvent être réglées individuellement. Le défi de notre secteur est de stopper la dérégulation. Chez Carrefour – mais ce sera certainement aussi le cas ailleurs –, la direction tente toujours de faire appel à des étudiants pour répondre à la flexibilité imposée. Elle essaie aussi de recourir à des flexi-jobbers. Nous avons toujours pu nous y opposer avec succès jusqu'ici et nous continuerons à le faire.

Si le Gouvernement veut que le taux d'emploi atteigne 80 %, il faut qu'il y ait davantage d'emplois convenables. Ce n'est pas en augmentant le nombre d'étudiants et de flexi-jobbers que nous y parviendrons... Dans le commerce, un secteur où les femmes sont nombreuses, les contrats à temps partiel sont monnaie courante. C'est souvent involontaire, parce qu'elles n'obtiennent pas plus d'heures, mais parfois aussi, c'est parce qu'elles n'ont pas d'autre solution pour combiner le travail et les heures avec leur vie de famille. Car malgré tous les progrès, ce sont encore principalement les femmes qui s'occupent du ménage. Le travail à temps partiel est évidemment préjudiciable pour la constitution des droits sociaux... avec toutes les conséquences qui en découlent. Nous ne devons pas nous engager et ne nous engagerons pas dans la société du 24h/24, 7j/7. »

Francesca (Cora)

« Chaque jour est un combat pour faire en sorte que les travailleurs aient droit à des contrats de travail décents, au respect de leurs conditions de travail, à des jobs de qualité. Et le travail syndical peut payer. Chez Cora, nous avons dû batailler fort. Mais il y a quelques années, nous avons pu obtenir que tous les travailleurs aient droit à un contrat de minimum de 28h. C'est évidemment un grand pas en avant pour le commerce, où les temps partiels ont le monopole... Si cette avancée a été possible chez Cora, elle devrait donc pouvoir l'être partout. Elle doit l'être

partout ! Faire bouger les lignes est bel et bien possible. En tant que délégués, c'est ce que nous faisons : ne pas baisser la garde, marteler sur le clou et œuvrer pour ouvrir des discussions qui permettent aux travailleurs d'avoir suffisamment d'heures de travail pour un salaire qui leur permette de vivre dignement. La négociation joue un rôle fondamental à ce niveau, car il faut tenir compte de tous les éléments qui y sont liés : allier stabilité des horaires, temps partiels revalorisé, contrat à durée indéterminée et travail/vie privée. »

UNE MEILLEURE PROTECTION SOCIALE ACCESSIBLE À TOUS**Dominique (soins de santé)**

« Depuis des années, les soins de santé sont en souffrance. Depuis des années, le manque de moyens est criant. Depuis des années, les travailleurs sont pressés comme des citrons et doivent faire toujours plus avec moins de moyens. Depuis des années, les prestataires de soins sont démunis et ce sont les bénéficiaires de soins qui en subissent aussi les conséquences. Cela fait des années que nous dénonçons cette situation. Cela fait des années que nous crions au secours. Entre-temps, la pandémie est passée par là. Les soins de santé ont subi de plein fouet l'onde de choc de la crise Corona. Ils ont joué leur rôle et assuré les services à la population dans des conditions extrêmes. Et si la crise n'était pas passée par là ? Est-ce que les soins de santé auraient été subsidiés à concurrence d'un milliard en plus ? Ou va-t-on continuer de laisser le secteur s'étouffer comme c'est le cas depuis tant d'années ? Après avoir vécu tout cela, est-il aujourd'hui logique de fermer des lits dans les hôpitaux en réponse à la pénurie ? Est-il logique que le financement soit sans cesse sous pression ? La réponse est non ! »

Nancy (I-mens)

« Je travaille depuis 28 ans déjà dans les soins à domicile. Notre dernier accord social contenait toute une série de mesures qui ont amélioré nos vies, comme l'augmentation des salaires, la continuité des congés ou encore l'attention portée aux agressions auxquelles nous sommes parfois confrontés.

Ces dernières années cependant, on en attend toujours plus de nous, sans qu'il y ait pour autant quelque chose en retour. Il y a de moins en moins de place pour l'aspect humain ou pour prendre le temps de discuter avec le patient. Alors que ce sont des aspects importants qui rendent également notre travail agréable. Parfois, c'est aussi nécessaire. Comme nous rentrons chez les gens, nous voyons souvent ce qu'il en est derrière les portes fermées. Nous constatons aussi que la vie devient plus chère pour de nombreuses personnes. J'entends des récits similaires de mes collègues des soins infirmiers à domicile. Il y a d'ailleurs beaucoup de postes vacants, comme dans de nombreux secteurs du non-marchand.

Nous nous inquiétons nous aussi de la hausse des prix. Nous sommes en effet souvent sur la route. Le prix des carburants augmente, mais pas nos indemnités. On ne se sent pas particulièrement reconnu quand on doit presque payer pour pouvoir aller travailler. Il y va toutefois de l'intérêt de tous que notre secteur fonctionne bien. Qui d'autre sinon prendra soin des gens ? » ◀

FESTIVAL ALIMENTERRE

Questionner nos manières de cultiver, de manger, pour mieux vivre

Le festival Alimenterre, que nous présentons chaque année dans ces pages, revient à Bruxelles et en Wallonie, du 13 au 17 septembre. Au programme, une sélection de documentaires et de courts-métrages, des rencontres et débats, des ateliers collectifs, des concerts et DJ sets... Dans une ambiance festive et conviviale, l'édition 2022 s'ouvre à d'autres genres et formes artistiques : films de fiction et d'anticipation, performances artistiques et joutes verbales.

NOURRIR LES HOMMES, VIVRE AVEC LA TERRE, L'AIMER

L'agriculture est l'art d'honorer la terre. Dans l'encyclopédie de Diderot et D'Alembert, elle est définie comme le plus beau et le plus essentiel des arts, nous dit Julie van der Kar, responsable du Festival Alimenterre. « Son enjeu est de nourrir les hommes, mais aussi de vivre avec la terre et de l'aimer. Aujourd'hui, nous nous en sommes bien éloignés. L'agriculture productiviste tue la terre et ceux qui la cultivent. Étrange paradoxe ! L'agriculture écologique n'est ni une alternative ni un phénomène de mode. C'est une urgence. »

« L'agriculture productiviste tue la terre et ceux qui la cultivent. »

La sélection officielle 2022 rassemblera des films issus de divers continents. Les thématiques abordées dans ces 8 documentaires traverseront les préoccupations de notre monde actuel et permettront de porter un regard différent sur notre manière de penser et d'agir : qu'appelle-t-on la nature ?, la force du collectif dans l'agriculture, le rôle des femmes, la (dé)colonisation agricole, la crise alimentaire, la relocalisation de l'alimentation, les luttes écologiques sur le continent africain, l'accaparement des terres et des mers, la marchandisation des communs, l'exportation de pesticides interdits et le lien entre agriculture et santé, le rôle des ONG, les migrations...



EN PRATIQUE

L'édition 2022 se déroulera du 13 au 17 septembre simultanément à :

- Bruxelles | Cinéma Galeries
- Ottignies-Louvain-la-Neuve | Centre Culturel d'Ottignies, Maison de la Laïcité Hypathia
- Charleroi | Quai10
- Mons | Plaza Arthouse Cinema
- Namur | Cinéma Caméo
- Liège | Cinéma Le Parc, Centre Culturel Les Chiroux, L'Aquilone, Centre Liégeois du Beau-Mur
- Verviers | Centre Culturel Spa-Jalhay-Stoumont, Centre Culturel de Dison, Centre Culturel de Stavelot-Trois-Ponts, Fromagerie du Baisoû

Des décentralisations sont prévues dans toute la Wallonie, par la suite. Tout le programme, ainsi que le descriptif des films et des rencontres, est détaillé sur [➔ festivalalimenterre.be](https://festivalalimenterre.be)

LIÈGE-LUXEMBOURG

Nouveaux taux de cotisations de la Fédération des Métallurgistes FGTB

La Fédération des Métallurgistes FGTB de Liège-Luxembourg informe tous ses affiliés, qu'à dater du 1^{er} juillet 2022, les taux de cotisations syndicales s'établissent comme suit : Actifs 18,30 € • Actifs (jeunes) 13,50 € • Prépensionnés 15,15 € • Chômeurs complets 11,80 € • Malades + 1 mois 11,80 € • Invalides 11,80 € • Temps partiels 13,85 € • Pensionnés 3,85 €.

Pour rappel, les affiliés en ordre de cotisations en octobre 2022 bénéficieront d'une prime syndicale dont le montant variera en fonction du taux de cotisation.



OIT

Retour sur la Conférence internationale du travail

Du 27 mai au 11 juin s'est tenue la 110^e Conférence internationale du Travail, à Genève. Elle réunissait 4.000 représentants des gouvernements, travailleurs et employeurs issus de 178 pays membres de l'OIT. Une délégation de la FGTB était présente. Retour sur cet événement international de grande importance pour le monde du travail, et sur les engagements pris par la Belgique pour améliorer les conditions de travail sur son territoire.

L'OIT, C'EST QUOI ?

L'Organisation Internationale du Travail est une agence tripartite des Nations-Unies. Ses principaux objectifs sont la promotion des droits au travail, de la création d'emplois décents, du dialogue social, ainsi que le développement de la protection sociale. Comment ? En établissant des normes internationales, en élaborant des politiques et en concevant des programmes visant à promouvoir le travail décent pour toutes et tous, dans le monde. Les grandes orientations de l'OIT sont établies lors de la Conférence annuelle, que l'on désigne souvent comme un parlement international du travail, qui a lieu tous les ans à Genève.

LA BELGIQUE S'ENGAGE

La particularité de l'OIT, c'est qu'elle est l'unique agence tripartite de l'ONU. Elle réunit sur un pied d'égalité des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs des 187 États membres. Lors des Conférences internationales, les gouvernements prennent des engagements pour améliorer les conditions de travail dans leur pays.

Cette année, la Belgique s'est engagée à améliorer les conditions de travail de trois catégories de travailleurs : les apprentis, les travailleurs domestiques et le personnel de soin.

Pour les apprentis, il est important qu'elle élabore des politiques proactives en termes de lutte contre les discriminations, et qu'elle renforce les ressources financières. En ce qui concerne le personnel infirmier, le gouvernement s'est engagé à lutter contre la pénurie du personnel en investissant dans les systèmes de santé, en améliorant les conditions de travail. Il faudra également assurer l'égalité de traitement aux travailleurs et travailleuses domestiques, tout en garantissant le droit à la non-discrimination pour toutes et tous.

LIBERTÉS SYNDICALES

Durant les débats, les employeurs ont par contre refusé de faire le lien entre l'amélioration des conditions de travail et la liberté de négociation collective. L'intervention de la FGTB en plénière s'est centrée sur la défense des libertés syndicales et du droit de grève en Belgique et partout dans le monde. Le Président de la FGTB, Thierry Bodson, a rappelé dans son discours que : « Les normes internationales du travail doivent être respectées et contrôlées ». Sur le terrain, la situation est alarmante. « On observe des évolutions inquiétantes dans des pays qui se veulent pourtant exemplaires. En Belgique, nous constatons une détérioration assez grave du champ des libertés syndicales. C'est pourquoi nous avons alerté l'OIT et nous continuerons à le faire. »



SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL, NOUVELLE NORME FONDAMENTALE

Les États membres de l'OIT, quel que soit leur niveau de développement économique, s'engagent à respecter et à promouvoir les « Principes et droits fondamentaux au travail ». Qu'ils aient ou non ratifié les conventions en question. Jusqu'à présent il existait huit de ces Principes fondamentaux, sur les thématiques suivantes : les libertés syndicales, le droit à la négociation collective, l'interdiction du travail forcé, l'abolition du travail des enfants et l'égalité de chance et de traitement.

Lors de cette 110^e Conférence, les délégués ont adopté une résolution visant à ajouter la thématique d'environnement de travail sûr et sain aux Principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT. Cela implique un cycle de rapportage et de contrôle plus fréquent de la part de l'OIT et une plus grande attention de la part de ses organes de surveillance. En pratique, cela permet également de mettre sous pression les pays qui ne respectent pas ces principes dans le cadre de Traités commerciaux internationaux.

POUR UN AVENIR MEILLEUR

La 110^e Conférence internationale du Travail (CIT) s'est achevée sur une « remarquable moisson de réalisations », a déclaré le Directeur général de l'OIT, Guy Ryder. « Bien que le tableau soit sombre et les perspectives incertaines, nous ne devons pas perdre de vue notre objectif. Les espoirs et les rêves de millions de personnes dépendent de nous. Nous ne pouvons pas les laisser tomber. Ensemble, nous devons tenir notre promesse d'un avenir meilleur, plus juste et plus inclusif pour tous ». ◀

LA LUTTE CONTRE LE DUMPING SOCIAL À L'ÉCHELON MONDIAL

Parmi les défis incontournables pour l'amélioration des conditions des travailleurs à l'échelle mondiale figure la lutte contre le fléau du dumping social. En effet, le non-respect par un pays de conditions de travail décentes fait obstacle aux autres pays qui souhaitent améliorer le sort de leurs travailleurs. Les efforts doivent donc aussi être déployés à un niveau international et pas seulement national, afin de ne pas faire de concurrence déloyale.

La nécessité de coopérer pour offrir des conditions de travail convergentes dans les pays en concurrence pour les mêmes marchés est apparue avec la prise de conscience de l'interdépendance économique du monde. En concevant les normes sociales internationales, en contrôlant le respect et en mettant en place des programmes dans les pays en faveur du travail décent, l'OIT protège les travailleurs contre la dégradation de leurs conditions de travail.

”

En Belgique, nous constatons une détérioration assez grave du champ des libertés syndicales. C'est pourquoi nous avons alerté l'OIT et nous continuerons à le faire.

Thierry Bodson, Président de la FGTB

Rédaction :

Syndicats
Rue Haute 42
1000 Bruxelles
syndicats@fgtb.be

Auréli Vandecasteele
Rédactrice en chef
Tél. : 02 506 83 11

Geeraard Peeters
Ioanna Gimnopoulou
Rédacteurs

Secrétariat :

Sabine Vincent
Tél. : 02 506 82 45

Service abonnements :

02 506 82 11

Ont collaboré à ce numéro :

Santiago Ayllon
Sarah Buyle
Karen De Pooter
Arnaud Dupuis
Antonina Fuca
Mada Minciuna
Nina Schwab
Céline Boogaerts
Alissa De Ceuninck
Chems Mabrouk
Annelies Huylebroeck
Dénis Selimovski
Thierry Aerts
Rafael Lamas

Photos :

iStock
Crozet Pouteau Albouy (ILO)
Collectif Krasnyi
Ali Selvi
Cyprien Lepoivre (FGTB Bxl)

Layout :

www.ramdam.be



cepag.be



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

Vous souhaitez plus d'infos, des conseils personnalisés ou une offre d'assurance sans engagement ? Appelez gratuitement le contact center au **0800/49 490** ou surfez sur **www.actelaffinity.be/fgtb**

Plus d'informations sur nos assurances :

✓ Ce qui est assuré

Responsabilité civile :

- Votre défense est assurée en cas d'accident en tort et nous couvrons les dommages matériels et corporels causés à des tiers.
- Nous couvrons aussi les dommages aux usagers faibles (cad les piétons, cyclistes et passagers) même si vous n'êtes pas responsable de l'accident.

Protection juridique :

- Nous assurons votre recours contre un tiers responsable pour les dommages corporels que vous avez subis ou les dommages matériels occasionnés au véhicule assuré.
- Nous assurons votre défense pénale.

Protection du conducteur :

- Nous couvrons vos dommages corporels, en tant que conducteur du véhicule assuré, lorsque vous êtes responsable de l'accident.

✗ Ce qui n'est pas assuré

Responsabilité civile :

- Les dommages subis par le conducteur responsable de l'accident.
- Les dommages matériels au véhicule assuré.

Protection juridique :

- Les amendes, décimes additionnels et les transactions pénales.

Protection du conducteur :

- Les invalidités permanentes inférieures à 8%. Le 1er mois d'incapacité temporaire

Actelaffinity est une dénomination commerciale d'un produit d'Actel - marque de P&V Assurances sc - Entreprise d'assurances agréée sous le code 0058 - Rue Royale 151, 1210 Bruxelles. Ce document est un document publicitaire qui contient de l'information générale sur l'assurance auto Actelaffinity, développée par P&V Assurances. Toutes les informations concernant les services et les produits sur ce site internet sont soumises aux règles du droit belge. L'assurance Actelaffinity fait l'objet d'exclusions, de limitations et de conditions applicables au risque assuré. Avant de souscrire cette assurance, nous vous conseillons de prendre connaissance du document d'information sur le produit et des conditions générales applicables (<https://www.actelaffinity.be/fgtb>). Afin de déterminer votre profil de risque, nous appliquons quelques critères de segmentation. En tant que client, vous êtes protégé par les règles de conduite en matière d'assurance. Le contrat pour cette assurance est conclu pour une période d'un an et est reconduit tacitement chaque année. En cas de plainte éventuelle, vous pouvez contacter un conseiller de notre contact center au 0800/49 490, votre interlocuteur privilégié pour toutes vos questions. Vous pouvez aussi prendre directement contact avec notre service Gestion des Plaintes qui examinera votre plainte ou remarque avec la plus grande attention. Nous concilierons au mieux les différentes parties et essayerons de trouver une solution. Vous pouvez nous contacter par lettre (Gestion des Plaintes, Rue Royale 151, 1210 Bruxelles), par email plainte@actel.be ou par téléphone au 02/250.90.60. Si la solution proposée ne vous convient pas, vous pouvez vous adresser au service Ombudsman des Assurances (Square de Meeûs 35 à 1000 Bruxelles) par téléphone 02 547 58 71 ou par mail info@ombudsman.as.

FGTB
Ensemble, on est plus forts

actel
AFFINITY