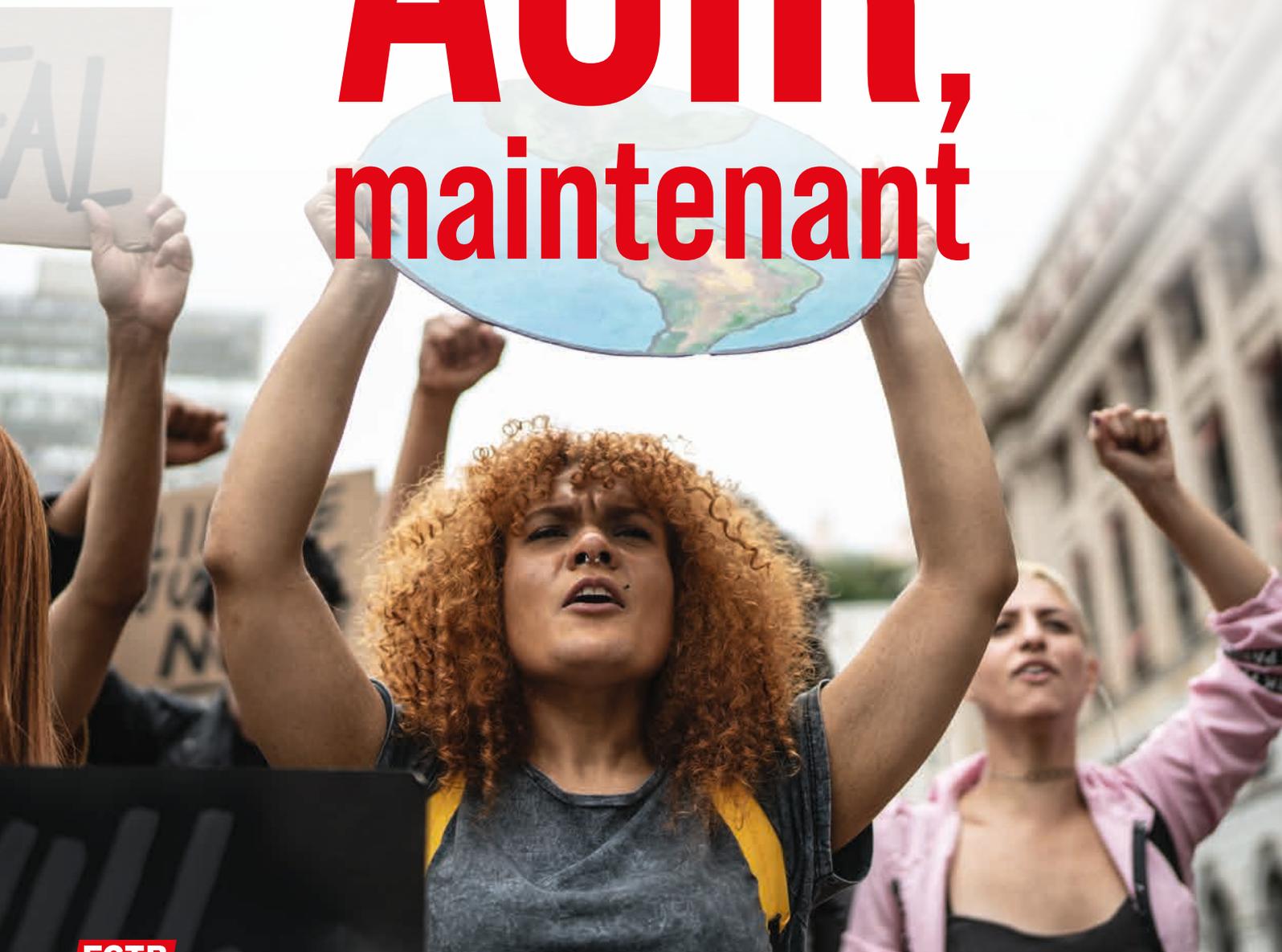


Syndicats **VERT** magazine

AGIR, maintenant



FGTB

#6 NOVEMBRE 2022

Bimestriel | Année 77

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

BUREAU DE DÉPÔT :
Charleroi X - P912051

En finir avec le statut
« cohabitant »

STOP aux violences
faites aux femmes

Manifestation
le 16 décembre

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	4
En bref	5
« N'oublions pas que le job d'un étudiant, c'est d'étudier »	6-7
Statut « cohabitant », la fabrique à pauvreté	8-9
STOP aux violences faites aux femmes, au travail et partout	10
Irène Kaufer, féministe et syndicaliste	11
Emplois en pénurie, la faute à qui ?	12
Tri des biodéchets à Bruxelles	13
Question/Réponse	14

DOSSIER

Agir, maintenant	15-20
-------------------------------	-------

VOTRE CENTRALE

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

MONDE & RÉGIONS

Agenda des régions	33
Qatar 2022, carton rouge sang	34-35

Pas de trêve hivernale pour la crise

Le moment est crucial. La grève générale du 9 novembre a été particulièrement suivie. De très nombreux secteurs étaient à l'arrêt, tant dans le privé que dans le public. Des centaines de piquets se sont organisés devant les portes d'entreprises, de zones d'activité, de centres commerciaux, des ports.

ENTRE COLÈRE ET DÉSESPOIR

Le 9 novembre, nous avons une fois encore, discuté, écouté. Récolté les témoignages. La parole des gens, des familles. Une parole qui se situe entre colère et désespoir. Sur toutes les lèvres, deux sujets évidemment : l'énergie impayable et les salaires trop bas. Élément à souligner : la grève du 9 novembre a reçu le soutien de bon nombre de commerçants, de petites entreprises. Qui paient également le prix fort de la crise énergétique. Il n'y a donc plus de place pour l'aveuglement ou le déni : les gens souffrent. Nous n'exagérons pas. Nous ne forçons pas le trait. La coupe est pleine, pour l'ensemble du monde du travail. Les factures doivent baisser, les salaires et les allocations sociales doivent augmenter.

LA CRISE ÉNERGÉTIQUE: UN TUEUR SILENCIEUX

L'hiver n'offrirra pas de trêve. Que du contraire. Les besoins en chauffage et en énergie augmentent, et l'on sait que les ménages les plus fragiles mettent chaque jour en danger leur santé. Depuis des mois. Un chiffre sorti récemment dans la presse interpelle: fin octobre 2022, on comptabilisait déjà deux fois plus de décès par intoxication au monoxyde de carbone que les années précédentes. En cause, très clairement, la crise énergétique. Trop de ménages utilisent des appareils de chauffage défectueux ou des carburants bon marché, n'aèrent plus leur logement, font l'économie des entretiens de chaudières. Pour des raisons budgétaires évidentes.

Et si « les fêtes » arrivent, nous savons qu'elles seront vécues différemment cette année par de nombreux ménages. Les feux de bois ne seront pas seulement, cet hiver, un détail festif ou esthétique, un petit rabiote de confort. Les prix flambent, les bûches crépitent... et le torchon brûle. Il faut des réponses concrètes, et suffisantes. Un blocage des prix de l'énergie, une augmentation des salaires et des allocations.

DANS LA RUE DÈS DÉCEMBRE

Nous maintiendrons donc la pression. Le 9 novembre n'était pas un atterrissage après ces deux années de lutte, mais une piste de décollage vers d'autres actions. La prochaine manifestation aura lieu en front commun le 16 décembre à Bruxelles. Nous continuerons à taper sur le clou. C'est le seul moyen de répondre à l'arrogance de la droite et du grand patronat qui continue à amasser des profits records, tout en prétendant que les travailleurs et travailleuses ne méritent rien. Rien. 0 %. On pourrait presque en rire, si ce n'était pas affligeant.

UNE LUTTE DES CLASSES MONDIALE

Plus largement, le ton de l'actualité est particulièrement anxiogène. La crise énergétique se joue sur fond de guerre, de catastrophe climatique. Dans la presse, on lit la situation des femmes en Iran, le grand show de la COP27, la coupe du monde de tous les abus, les droits humains bafoués à tous les étages. Il devient difficile, en tant que citoyen, de ne pas se sentir impuissant. Vulnérable même. Face à l'ennemi commun que représente le système capitaliste et ses excès.

Les enjeux sont nombreux, les attentes sont énormes. Le congrès de la CSI, le syndicat international, le rappelle : la crise est mondiale. La lutte aussi. Une lutte des classes, à l'échelle du monde. C'est donc à cette échelle aussi que travailleurs et travailleuses doivent s'unir et œuvrer pour un changement radical. Pour une autre société, pour une justice sociale, fiscale, climatique. Nous n'avons qu'une planète, qu'un futur à protéger. Face au mépris ambiant, nous devons avancer ensemble, résister ensemble, d'une seule voix. Et sans trêve. ◀



Thierry Bodson
Président



Miranda Ulens
Secrétaire générale

LA GRÈVE GÉNÉRALE DU 9 NOVEMBRE

a été largement suivie dans tous les secteurs et dans tout le pays. Les travailleurs et travailleuses ont envoyé un signal fort au patronat et au monde politique : **ça suffit !** Il faut laisser la possibilité de négocier de réelles augmentations salariales et bloquer les prix de l'énergie.



ÉNERGIE : ARNAQUES EN LIGNE SUR LA VENTE DE BOIS

C'est le SPF Economie qui lance l'alerte. De très nombreux ménages ont été victimes d'arnaques concernant la vente de bois à bas prix sur internet. De faux vendeurs profitent de la crise énergétique pour induire les consommateurs en erreur.



COMMENT ÇA MARCHE?

Ces faux vendeurs prétendent avoir du bois à prix raisonnable. Les commandes et paiements se déroulent en ligne, et une fois payée, la marchandise n'arrive jamais, puisqu'elle n'existe pas ! Le vendeur stoppe alors toute communication. Quelque temps plus tard, le site lui-même disparaît.

Le SPF Economie a identifié quelques-uns de ces faux magasins de bois. Si certains sont créés de toute pièce, d'autres sont des copies presque conformes de sites légitimes, et utilisent même les coordonnées de véritables entreprises. Un exemple : le faux vendeur « www.boispourchauffage.com » s'approprie ainsi l'identité (nom, adresse, numéro d'entreprise...) d'un véritable vendeur en France.

VIGILANCE

Si certains de ces sites présentent des signes d'arnaques évidents (fautes d'orthographe ou informations brouillonnes), d'autres ont tout l'air de magasins sérieux. Il est donc important de redoubler de vigilance.

Vous avez été victime ou témoin d'un site de vente en ligne frauduleux ? Signalez-le via le Point de contact du SPF Economie
➔ pointdecontact.belgique.be

LA LOI DE 96 DOIT CHANGER : ARGUMENTAIRE

Les salaires sont trop bas. Pourtant, les fédérations d'employeurs réaffirment que ce sera zéro pour cent et rien d'autre. Et ce, alors même que l'écart salarial avec les pays voisins semble se réduire, notamment avec l'Allemagne, qui vient de négocier de solides augmentations de salaires. Les faits nous donnent raison.

LA LOI DE 96 PRIVE LES TRAVAILLEURS ET LES TRAVAILLEUSES DE LEUR PART DE RICHESSES

La productivité des salariés augmentent, les bénéfices des entreprises belges augmentent, tandis que la part des salaires dans les richesses créées diminue. Il y a donc un problème structurel dans la façon dont nous distribuons nos richesses, notamment à cause de cette loi.

LA LOI DE 96 VA À L'ENCONTRE DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

L'OIT affirme que le gouvernement belge intervient de manière trop importante dans les négociations salariales et a créé un cadre beaucoup trop restrictif. La loi entrave la liberté de négociation des interlocuteurs sociaux.

LA LOI DE 96 EST INJUSTE

La loi sur la norme salariale se base sur une comparaison truquée avec les pays voisins. Les coûts salariaux en Belgique sont artificiellement gonflés, de l'ordre de 16,5 milliards d'euros de plus que la réalité.

LA LOI DE 96 EST EN DÉCALAGE AVEC LA RÉALITÉ

De nombreuses entreprises sont prêtes à proposer un salaire plus attractif pour revaloriser certains salaires, dans les métiers dit « essentiels », ou pour pourvoir les postes vacants. Mais les employeurs sont obligés de trouver d'autres moyens pour augmenter la rémunération car la loi les empêche de le faire.



La FGTB publie un argumentaire complet, disponible sur le site. Pour comprendre et expliquer les enjeux liés à cette loi de 96. N'hésitez pas à le consulter et télécharger.

INDEX NOVEMBRE 2022

INDICES	Prix à la consommation	127,92
	Indice santé	127,44
	Indice santé lissé	123,47

En novembre 2022, l'indice des prix à la consommation est en baisse de 0,23 % par rapport à octobre 2022. En rythme annuel, l'inflation se chiffre à 10,63 %. L'indice-pivot s'élève à 123,14. Il a été dépassé ce mois. Par conséquent, les allocations sociales et les salaires dans la fonction publique seront adaptés au coût de la vie (+ 2 %), respectivement en décembre 2022 et en janvier 2023. Le prochain indice pivot s'élève à 125,60.



« N'oublions pas que le job d'un étudiant, c'est d'étudier »

Le gouvernement dévoilait son budget voici quelques semaines, et celui-ci comprenait une mesure qui touche de très près la jeunesse : l'extension du « job étudiant » de 475 à 600 heures annuelles.

En nombre d'heures, cela représente 0,4 ETP. Presque un mi-temps, donc. En plus, évidemment, des études. Une nouvelle qui a réjoui certains milieux, dont la droite et la patronat, qui peuvent ainsi compter sur des cotisations sociales réduites, et dès lors une main d'œuvre moins chère. Pourtant, étendre le nombre d'heures de travail des jeunes ne vient en aucun cas solutionner un problème pourtant crucial : la précarité étudiante. A contrario, elle vient accentuer la mise en concurrence entre travailleurs réguliers et jobistes, ainsi que les inégalités sociales entre étudiants.

Nous en parlons avec Florian Gillard, étudiant en sociologie à l'ULB, membre de l'Union syndicale étudiante (section membre des Jeunes FGTB), ainsi qu'avec Raphaël D'Elia, en charge de la communication chez les Jeunes FGTB.

Pourquoi n'est-ce pas une bonne chose d'augmenter les heures de travail des « jobistes » ?

Parce que ce n'est pas un modèle pérenne pour lutter contre la précarité étudiante. Ce n'est pas quelque chose qui améliore les conditions de vie de ces jeunes. Il ne faut pas oublier que le job d'un étudiant, c'est d'étudier. On sait que le travail, en plus des études, vient empiéter sur les heures d'études.

De plus, on entend les arguments de la droite comme « cela contribue à la formation, à l'expérience ». Ce n'est pas correct. La grande majorité des jobistes ne travaillent pas dans la branche qui correspond à leurs études. Ça n'a donc rien à voir avec une formation.

C'est une forme de dumping social ?

Le discours libéral sous-entend que quand les syndicats s'opposent aux jobs étudiants « étendus », ils souhaitent l'appauvrissement de ces étudiants. C'est inverser notre propos. En réalité, ce sont les employeurs qui bénéficient de cette mesure. Les cotisations sociales sont réduites pour les étudiants* ; ils deviennent donc une main d'œuvre moins chère, qui potentiellement « remplace » un travailleur régulier. Et moins de cotisations, c'est moins de participation à la sécurité sociale, et moins de moyens pour lutter contre la précarité. Mais cet aspect-là ne semble pas très concret pour la jeunesse concernée, malheureusement.

« Ces jobs étudiants sont non seulement une catastrophe pour la réussite dans l'enseignement supérieur mais ils contribuent par ailleurs à maintenir un certain élitisme dans les universités et les hautes-écoles, où l'impact des inégalités sociales est fort. En effet, le statut social et la situation économique des étudiantes ont aussi une relation avec la nature du travail dans lequel les étudiantes s'engageront, les plus précaires sont les plus à même à accepter des jobs difficiles et contraignants. Ces étudiantes devront également prêter plus d'heures que les plus favorisées, ce qui signifie moins de temps pour étudier et moins de chances de réussite. »

Communiqué Jeunes FGTB

* Les jobistes cotisent à 2,71 % (cotisation de solidarité) contre 13,07 % pour un ou une travailleur.euse ordinaire. De son côté, le banc patronal cotise à 5,42 % à la sécurité sociale pour les étudiantes contre au moins 25 % pour un travailleur à occupation principale. Parallèlement à cela, cette augmentation du nombre d'heures pour les jobistes s'accompagne d'une réduction de 7 % des cotisations patronales, ce qui équivaut à un déficit pour l'Etat de plus d'1 milliard d'euros.

”

Dans l'opinion publique en général, on est encore sur l'idée que l'étudiant est un privilégié qui travaille un peu pour payer ses sorties et ses loisirs. C'est faux.

On sait que c'est un sujet qui percole peu, même dans les milieux étudiants...

Oui. Dans les cercles étudiants, l'extension des heures de travail passe plus ou moins inaperçue. Et les jeunes en situation de précarité sont en recherche de solutions à court terme comme celle-là. Dans l'opinion publique en général, on est encore sur l'idée que l'étudiant est un privilégié qui travaille un peu pour payer ses sorties et ses loisirs. C'est faux. Cette époque est révolue. Les étudiants qui travaillent le font pour vivre, pour payer leurs études et leurs factures. Il faut des mesures structurelles pour lutter contre la précarité étudiante, pas des petits pansements.

Cette forme de précarité reste méconnue ?

C'est un sujet peu investigué, voire pas pris au sérieux par le monde politique. Il faut continuer à se battre pour que la précarité étudiante soit reconnue et prise en charge au niveau politique. La solution ne viendra certainement pas de l'épuisement des jeunes. Depuis 10 ans, le nombre d'étudiants qui travaillent est en constante augmentation. On en est au point où certains ne peuvent plus se nourrir correctement. Des écoles et cercles étudiants organisent des repas solidaires, à bas prix. Pendant la crise du Covid, on a vu sur le terrain énormément de preuves et témoignages de cette précarité.

Quid des aides possibles ?

Elles sont insuffisantes. Les bourses et allocations sont extrêmement faibles. S'ajoutent quelques aides qui viennent directement des établissements scolaires... Mais tout cela, en plus, n'est pas indexé, donc ça n'aide que très peu. Des étudiants se tournent vers les CPAS, et signent alors un « projet individualisé d'intégration sociale ». Ce qui est très conditionné à la réussite, et il arrive même que le choix d'études du jeune soit remis en question... Ce qui est souvent mis en avant dans ce genre de projet, c'est l'objectif d'« employabilité ». Mais nous tenons à rappeler que les études sont d'abord un moyen d'émancipation, d'apprentissage, et pas seulement une fabrique à bons travailleurs. ◀

« INDISPENSABLE POUR VIVRE »

L'ULB menait en 2021 une enquête sur les ressources économiques des étudiants. Celle-ci met en avant que pour environ 30 % de l'ensemble des étudiants interrogés, les ressources financières disponibles viennent principalement de leur travail rémunéré. Plus de la moitié de ces « jobistes » déclarent que cette activité rémunérée leur est « indispensable pour vivre. De plus, la moitié signale avoir déjà raté les cours pour s'y rendre. On note également que près de la moitié des étudiants et étudiantes mentionnent nouer difficilement voire très difficilement les deux bouts en fin de mois. Il semble alarmant que 13,2 % d'entre eux signalent ne pas se permettre de chauffer suffisamment leur logement car ils ou elles n'en ont pas les moyens ou pour d'autres raisons. »

Source : Enquête sur les ressources économiques des étudiant.e.s, juin 2021 / Observatoire de la Vie Étudiante de l'ULB, par CAUWE Jade et PAUME Juliette.



STATUT « COHABITANT »

La fabrique à pauvreté

« Cohabitant : personne qui a une habitation commune avec d'autres. » Dans le dictionnaire, la notion paraît simple. Dans la vie pourtant, elle ne l'est pas. Le statut cohabitant, en Belgique, est lourd de conséquences. Pas pour tout le monde, non. Seulement pour les malades, invalides, pensionnés, chômeurs. Dans leur cas, le statut implique un appauvrissement significatif, un contrôle social, une restriction des libertés. En cause, un choix politique. Une fabrique à pauvreté.

CHOIX POLITIQUE

Le sujet revient régulièrement dans l'actualité. L'injustice du « statut cohabitant » est flagrante. Mais de quoi parle-t-on vraiment ? En bref : une personne qui émerge à la sécurité sociale, si elle décide de vivre (légalement) avec quelqu'un d'autre, perdra une (grosse) partie de son allocation déjà très basse. Appauvrir les pauvres, c'est un vrai choix politique, imposé par le gouvernement de notre pays. La personne « cohabitante » devient dépendante de son ou sa partenaire, et les deux revenus mis ensemble ne permettent pas de vivre, de se loger, de manger correctement. Pour des raisons de survie, des gens décident de rester seuls, voire de contourner la loi. Ce statut, c'est une véritable atteinte à la liberté, au droit de s'aimer, de vivre ensemble.

Yannick Bovy, réalisateur de l'émission d'opinions *Regards*, s'est penché sur le cas de plusieurs couples et familles concernés par cette injustice. Son documentaire « On veut vivre » laisse la part belle aux témoignages. Un choix inhabituel pour le journaliste. « On a rencontré cinq personnes, qui expliquent leur situation. Les témoignages sont tellement forts que j'ai quasiment tout repris au montage. Car on sait bien ce que c'est, le statut cohabitant. Les difficultés que ça implique. Mais là j'ai vraiment 'vu' de quoi il s'agissait. Notamment des maisons insalubres ou presque, où vivre est très compliqué. Ce statut, c'est indignant. C'est pourquoi j'ai laissé parler les gens. Ils disent l'essentiel. »

1.600 € POUR UNE FAMILLE DE CINQ

Julien est le premier à s'exprimer. Depuis un accident de voiture, et des problèmes de dos, il ne peut plus exercer son métier de mécanicien. Il suit une formation en informatique et travaille en tant qu'ALE (via une Agence locale pour l'emploi). Allocataire social, il cohabite avec sa femme et leurs trois enfants. Sa famille touche un maximum de 1.600 € par mois. Il explique. « On vit au jour le jour en se demandant comment payer les factures, le loyer. Il nous reste 100, 200

litres de mazout pour l'hiver, on ne sait pas comment remplir notre cuve. C'est très stressant au quotidien. On n'a pas de place pour l'imprévu, pour être malade. Se soigner est un luxe. Et au plus on repousse des soins, au plus les symptômes s'intensifient, au plus les traitements sont lourds. Avec ce statut de cohabitant, je me vois comme un parasite. Je dépend de ma femme. Je ne peux pas mettre autant qu'elle sur la table pour payer les factures... »

Le statut ne frappe pas seulement les couples. Lena a 60 ans, elle vit à Namur. « Au début 2016, mon fils cadet a eu 18 ans. On est tombés en statut cohabitant. On est passés à 1.200 € pour deux... Mon loyer et mes charges étaient déjà de 800 €. Je ne pouvais plus me le permettre. On a dû faire notre vie chacun de notre côté et chercher un autre logement. C'est très difficile à trouver. Les loyers sont chers, on tombe sur des marchands de sommeil... Mon logement actuel est presque insalubre. »

”

C'est comme si on était
moins libres que les autres.

Anne, cohabitante en situation d'arrêt maladie

DES REVENUS DÉJÀ INFÉRIEURS AU SEUIL DE PAUVRETÉ

Yannick Bovy tend également son micro à Christine Mahy, du Réseau wallon de lutte contre la pauvreté. Elle nous résume l'histoire et le concept de ce « statut cohabitant ». « Le système impacte le revenu d'une partie des citoyens. De pensionnés, chômeurs, personnes en maladie - invalidité ou porteuses de handicap, ou encore de gens qui bénéficient du RIS (revenu d'intégration sociale). Le simple fait d'habiter sous le même toit et d'être domicilié avec une autre personne qui a un revenu — du travail, du chômage, etc. — va diminuer l'allocation de la personne. C'est un véritable handicap pour les gens qui sont concernés. (...) C'est un système qui s'est intensifié dans les années 80. Il existait partiellement avant cela, mais s'est généralisé alors à toute la sphère de la sécurité sociale. Dans les années 80, on était déjà dans des périodes 'de crise', et il fallait aller chercher de l'argent chez les personnes qui 'dépendraient' de l'Etat. C'est donc un choix du gouvernement. Mais n'oublions pas que les revenus dont on parle — encore aujourd'hui — sont déjà inférieurs au seuil de pauvreté. »



C'est dénoncé depuis très longtemps, et ça touche des femmes, des jeunes, des personnes âgées... Pourtant, le gouvernement ne réagit pas.

Christine Mahy, secrétaire générale du Réseau Wallon de Lutte contre la Pauvreté

On parle, pour la personne cohabitante, d'une perte de revenus de plusieurs centaines d'euros par mois. Ce qui a inévitablement des conséquences sur la vie quotidienne. Au programme : moins de soins, moins de vie sociale, un logement mal isolé, une alimentation de moindre qualité... « Tout cela a un impact sur la vie de couple, la vie affective, familiale. On voit des couples qui se séparent pour pouvoir bénéficier de l'allocation complète, car il leur est impossible de vivre comme ça. On voit des parents qui demandent à leur enfant de 18 ans de quitter le domicile, car il devient un 'risqué' pour le revenu du ménage. Les impacts sont relationnels. On tue les possibilités de s'aimer en toute sérénité. »

CONTRÔLE DE LA VIE PRIVÉE

« Il y a là un aspect liberticide, un côté 'je ne vis pas avec qui je veux' », complète Yannick Bovy.

Christine Mahy : « Oui. C'est comme si il y avait deux législations. Quelqu'un qui n'est pas encore dans le giron de la sécurité sociale a une liberté de vie privée très étendue. Il vit avec qui il veut, invite qui il veut, déluge quand il veut...

Pour celui qui émarge à la sécu ou au RIS, c'est différent. Sa vie privée va être contrôlée. Est-on sûr qu'il vit seul s'il bénéficie d'une allocation complète ? Est-on sûr qu'il est à la bonne adresse ? Les travailleurs sociaux sont obligés de cliquer des gens. Car évidemment, certains déclarent une autre adresse pour garder des allocations complètes. C'est bien sûr une infraction, mais c'est un comportement de survie... Quand il n'y a plus assez d'argent, on cherche à s'en tirer. »

Empêcher les gens de vivre ensemble en toute sécurité, c'est aussi empêcher des formes de solidarités collectives. « On empêche des regroupements familiaux ou amicaux... Si une personne âgée veut aller habiter chez sa fille, elle va perdre sa GRAPA (Garantie de revenus aux personnes âgées). Donc oui, c'est une fabrique à pauvreté. C'est dénoncé depuis très longtemps, et ça touche des femmes, des jeunes, des personnes âgées... Pourtant, le gouvernement ne réagit pas. L'argument qui est toujours donné pour ne pas changer les choses c'est 'ça coûte cher'. Mais quid du coût de la pauvreté ? Indirectement, la lutte contre la pauvreté a un coût énorme. Donc on doit pouvoir investir pour l'éradiquer. » ◀





STOP aux violences faites aux femmes, au travail et partout

Selon un sondage réalisé en 2020 par Amnesty international et SOS Viol, près de la moitié des femmes en Belgique ont déjà été exposées à des violences sexuelles, à des degrés divers. Dans la vie privée, publique, mais aussi professionnelle. Le 25 novembre, c'était la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes. Deux jours plus tard, la FGTB a répondu présente à la manifestation de la plateforme Mirabal à Bruxelles pour dire STOP à ce fléau.

LES VIOLENCES, TOUJOURS RÉELLES DANS NOTRE SOCIÉTÉ

Estelle Ceulemans, Secrétaire générale de l'Interrégionale bruxelloise de la FGTB était parmi les militants FGTB : « Ce sont des violences qui existent depuis des siècles. Dans les textes de loi, notamment. En principe, ces discriminations entre les deux sexes devraient avoir disparu, mais malheureusement ce n'est pas le cas. Elles sont toujours bien présentes dans notre société. En tant que maman de deux adolescents et femme engagée, je refuse de vivre dans une société qui continue à être violente à l'égard des femmes. Violente physiquement, verbalement, socialement... » Et elle insiste aussi sur l'importance de la présence de la FGTB à ce genre de manifestations : « Nous sommes et nous serons toujours là pour nous mobiliser contre toutes formes de violences : discriminations, inégalités, sexisme, racisme, fascisme... ».

DANS LE MONDE DU TRAVAIL AUSSI

Les violences à l'égard des femmes ont lieu partout, et notamment sur le lieu de travail. Selon une enquête menée par la FGTB de Liège et l'association d'éducation permanente Promotion et Culture, 62 % des délégués interrogés constatent des blagues sexistes sur le lieu de travail. 60 % des déléguées déclarent avoir reçu des commentaires sur leur corps ou leur poids.

Le rôle du syndicat dans la lutte contre les violences faites aux femmes est donc primordial. Virginie (nom d'emprunt), déléguée Métallo dans une entreprise à prédominance masculine, le confirme : « Dans mon entreprise, des travailleurs se cachaient dans les toilettes des femmes et les filmaient. Il y a eu un autre incident grave : un travailleur qui s'exhibait devant les femmes de ménage. Nous avons dû intervenir dans les deux cas. Pour que les femmes se sentent en sécurité dans leur lieu de travail. » Et elle envoie un message à toutes ces femmes : « N'ayez pas peur de parler. Cela permettrait aux autres qui ont subi les mêmes choses de s'ouvrir. Vous n'êtes pas seules, on est toutes concernées. On doit se battre ensemble contre ces violences inacceptables ! ». ◀

LE VIOLENTOMÈTRE DE LA FGTB

La FGTB a profité de l'occasion pour faire la promotion de son violentomètre. Un outil simple d'utilisation qui permet de mesurer à quel point un comportement constaté sur le lieu de travail est sain ou toxique pour la personne qui le subit.

Pour commander le violentomètre ou recevoir les posters à afficher dans vos entreprises, contactez le service genre de la FGTB à l'adresse suivante ➔ gendermainstreaming@fgtb.be

Irène Kaufer, féministe et syndicaliste

Militante infatigable des droits des femmes, de la communauté LGBTI+, des travailleurs, Irène Kaufer est décédée le 5 novembre 2022. Syndicats Magazine lui rend hommage.

Irène Kaufer est née en Pologne, de parents juifs rescapés de la Shoah. Après un bref passage en Israël, elle s'est installée avec sa famille en Belgique, à Anvers.

En mai 68, à l'âge de 18 ans, Irène s'assoit sur les bancs de l'ULB. « Il régnait comme un air de liberté » se rappelle-t-elle. « J'étais de toutes les manifs, j'ai découvert l'alcool — alors que mes parents n'en buvaient jamais — j'ai eu la confirmation que j'étais attirée par les femmes... », indique-t-elle à propos de cette époque, dans la revue *Ensemble !* du Collectif Solidarité contre l'exclusion. Ce qui la marque dans les assemblées post-68, c'est l'inégalité dans les prises de paroles. Les femmes intervenaient moins, et quand elles le faisaient, elles étaient souvent interrompues ou moquées.

LUTTE FÉMINISTE

Mais l'éveil de sa flamme féministe a réellement eu lieu en 1972, quand elle a participé à la première journée des femmes. À la Maison des femmes à Bruxelles, très active dans le groupe « Homo-L », Irène conseillait et orientait les femmes sur des sujets comme la contraception et les problèmes socio-économiques. Elle y fait aussi de nombreuses rencontres. L'une d'entre elles débouche sur une collaboration. Irène devient rédactrice au sein de l'hebdomadaire *Pour*. Elle écrit de nombreux articles sur le féminisme, l'homosexualité, les travailleuses qui ont occupé des usines dans le secteur du textile dans le Hainaut... En 1981, elle écrit *Le Rock des femmes* pour le 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes. Enfin, de 2008 à 2015, elle travaillera pour l'asbl Garance qui lutte contre les violences faites aux femmes et dispense des cours d'autodéfense à des femmes de tous âges. Parallèlement, elle écrit dans plusieurs publications, dont la revue *Politique* et le magazine *Axelle*.

INTERSECTIONNALITÉ ET CONVERGENCE DES LUTTES

Militante exigeante et acharnée, elle a été particulièrement attentive aux questions de l'intersectionnalité et de la convergence des luttes. La parole des invisibles lui tient à cœur. Irène s'éloigne de toute position dominante, et affirme sa solidarité avec toutes les femmes, partout dans le monde. Elle a notamment contribué à un ouvrage collectif sur les « intersections et entrecroisements » aux côtés d'afroféministes et de féministes musulmanes.

*Délaissant les magasins et les magazines
Sortant de leur usines et de leurs cuisines
Elles envahissent le pavé
Elles ont pris des balais pour porter leurs pancartes
Sur des draps déchirés elles ont tracé la carte
De toutes leurs colères*

Extrait du *Rock des femmes*

PARCOURS SYNDICAL

Irène est militante, et travailleuse. En 1981, Irène décroche son premier job de salariée à la FNAC. Après ses six mois d'essai, elle y crée une section syndicale, devient déléguée SETCa et se bat pour la revalorisation salariale. Elle affiche les bulletins de salaire des différentes catégories de travailleurs. « Cette transparence a favorisé la solidarité et nous avons été la seule entreprise du commerce en Belgique dans laquelle tout le personnel employé (hors cadres) avait la même évolution barémique » raconte-t-elle, toujours dans l'interview accordée à la revue *Ensemble !* du Collectif Solidarité contre l'exclusion*. En 2006, le groupe auquel appartenait la FNAC a été racheté. Le nouveau directeur a voulu revenir sur des acquis, en instaurant par exemple le travail du dimanche. La lutte a été dure ; elle n'a pas débouché sur une victoire. Irène est restée déléguée syndicale durant 25 ans.

En parallèle, Irène s'intéresse aux conditions de travail de l'industrie de la confection en Inde. Elle ira même sur le terrain, dans les années 90, pour échanger avec des travailleuses.

LE COMBAT CONTINUE

Jamais, elle n'a baissé la garde : tout débat, à *Politique* ou ailleurs sur la place des femmes, parfois avec un panel exclusivement masculin, attirait illico ses justes foudres ! Merci à elle de n'avoir jamais abandonné la lutte, même après avoir essuyé des déceptions.

Dans son message d'adieu publié sur Facebook, Irène Kaufer conclut par : « Mes combats ne sont pas terminés... Je compte sur vous pour les poursuivre. » Et il en sera ainsi. Bon voyage, camarade. ◀

* <http://www.asbl-csce.be/journal/Ensemble100kaufer.pdf>



© Véronique Vercheval

EMPLOIS EN PÉNURIE

La faute à qui ?



C'est un sujet qui revient souvent. Dans les médias notamment. Il serait difficile de trouver « la perle rare », des milliers d'emplois « en pénurie » resteraient vacants. Pour la droite et le patronat, les coupables sont tout trouvés : le FOREM, forcément inefficace puisque service public, et les sans emploi, forcément fainéants et profiteurs puisque... chômeurs !

Pourtant, à y regarder de plus près, la responsabilité du problème ne vient pas de là...

Après les analyses de l'ULB-DULBEA, de la Cour des comptes et de la CLCD, ce sont deux études du FOREM qui viennent confirmer ce que la FGTB wallonne dit depuis longtemps : ce sont bien... les employeurs qui manquent de motivation !

Il serait évidemment commode de résumer les pénuries d'emploi à un problème de motivation des demandeuses et demandeurs d'emploi. Comme si le chômage de masse n'était pas un problème de société mais la simple addition de milliers de problèmes de motivation individuelle.

Enquête de la cellule de lutte contre les discriminations

DÉSÉQUILIBRE ENTRE EXIGENCES ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Voici moins d'un an, la Cellule de lutte contre les discriminations (CLCD) de la FGTB wallonne et du CEPAG publiait les résultats de son impressionnante étude, portant sur 2.639 offres d'emploi concernant des fonctions critiques ou en pénurie. Les constats : d'une part certains critères et exigences figurant sur les offres d'emploi sont démesurées au regard de la fonction recherchée, et constituent des freins à l'embauche. D'autre part, pour des emplois présentant des exigences si pointues, la contrepartie en termes de conditions de travail ou de salaire n'est pas à la hauteur et n'encourage pas à s'orienter vers ces métiers...

On ne peut pas, dans le même temps, exiger une personne surqualifiée, motorisée, expérimentée et opérationnelle tout de suite ; ne proposer en contrepartie que des contrats précaires, des régimes flexibles et des salaires au rabais ; et venir ensuite se plaindre de manquer de personnel.

Enquête de la cellule de lutte contre les discriminations

QUELQUES EXEMPLES

Un thème monté en épingle

La médiatisation excessive et l'instrumentalisation du phénomène de « pénurie » ne sont pas neuves. Il s'agit, pour le patronat et une partie du monde politique, de faire porter la responsabilité du chômage sur la personne sans emploi.

Outre la Cellule de Lutte contre les Discriminations, d'autres études se sont penchées sur la question, et ont pourtant trouvé d'autres pistes de réponse. Dès les années 2000 déjà, des experts DULBEA-ULB concluaient que, pour certains secteurs, les tensions pourraient être résolues par une amélioration des salaires et des conditions de travail.

En 2022, deux études du FOREM viennent compléter ces différents travaux. Les résultats ont été analysés par la FGTB Wallonne. La première étude vient confirmer qu'il existe une disproportion entre exigences patronales – en termes d'expérience, de connaissance des langues, de détention du permis ou d'un véhicule – et conditions de travail. Ces critères peuvent bien entendu avoir leurs raisons d'être pour certaines fonctions, mais sont clairement injustifiés pour de nombreuses autres.

Pas plus d'emploi après une formation pour un métier en pénurie

La seconde étude vient corroborer des conclusions déjà rendues en 2020 par la Cour des Comptes. Le taux d'insertion à l'emploi des formations pour un métier en pénurie est identique, voire légèrement

inférieur, à celui de l'ensemble des formations. On retrouve ainsi les plus faibles taux d'insertion à l'emploi dans... la construction et l'horeca, deux secteurs pourtant présentés comme particulièrement sujets aux pénuries. A quoi bon se former à un métier en pénurie si on ne trouve que des portes closes pour « manque d'expérience » ?

Des résultats interpellants qui interrogent sur les positions patronales d'obligation de formation à un métier en pénurie ou les revendications libérales de diminution des allocations de chômage et de renforcement des contrôles et exclusions.

La politique du bâton, la politique des sanctions, ça ne marche pas ! Cela fait 20 ans qu'elles sont appliquées, sans autres résultats qu'une aggravation de l'exclusion, de la pauvreté et des inégalités. Il faut changer radicalement de cap et développer des politiques d'emploi, de formation et d'accompagnement de qualité, non répressives et axées sur la confiance. ◀

TRI DES BIODÉCHETS À BRUXELLES

Plus de couleur orange dans les rues !

À partir du 1^{er} mai 2023, Bruxelles sera un peu plus... orange. En effet, suite à une directive européenne, la région impose le tri sélectif des biodéchets. Les biodéchets triés doivent aller dans les sacs ou conteneurs à ordures orange. Cela s'applique tant aux ménages bruxellois qu'aux entreprises.

Une démarche nécessaire car environ 40 % du contenu du sac blanc (déchets résiduels) à Bruxelles est constitué de biodéchets et est donc incinéré. Si ces biodéchets sont compostés localement, cela réduit les transports. Lorsqu'ils sont biométhanisés, ils peuvent produire de l'énergie à partir du gaz méthane. En cette période de crise énergétique sans précédent, l'aspect déchets pourrait passer au second plan. Mais chaque kilo de biodéchets qui n'est pas incinéré et qui est composté ou fermenté est une bonne chose pour le climat.

Même si Bruxelles Environnement estime que les ménages sont responsables de plus de la moitié des biodéchets, les entreprises peuvent avoir un réel impact. Les bureaux et les entreprises non alimentaires de Bruxelles peuvent produire plus de 2.000 tonnes de biodéchets chaque année. Outre l'impact direct, un tri et une valorisation des biodéchets sur le lieu de travail peuvent également avoir un effet de sensibilisation.

L'organisation d'un nouveau tri de déchets dans les entreprises comporte des défis, mais quiconque a laissé des déchets de cuisine par une chaude journée d'été connaît les nuisances olfactives et la colonisation étonnamment rapide des mouches à fruits. Les représentants syndicaux doivent donc rappeler aux employeurs de mettre en place des procédures et le matériel adéquat pour que les biodéchets soient triés et traités.

Pour aider les entreprises dans cette démarche, Bruxelles Environnement propose des conseils

sur la gestion des biodéchets avec le « Facilitateur biodéchets professionnels ». Ils fournissent des conseils, une expertise et des réponses aux questions des entreprises sur la meilleure façon de gérer les biodéchets.

Pour l'aspect environnemental, le groupe Kyoto du Réseau intersyndical Bruxellois de Sensibilisation à l'Environnement a émis quelques réserves sur la nouvelle réglementation.

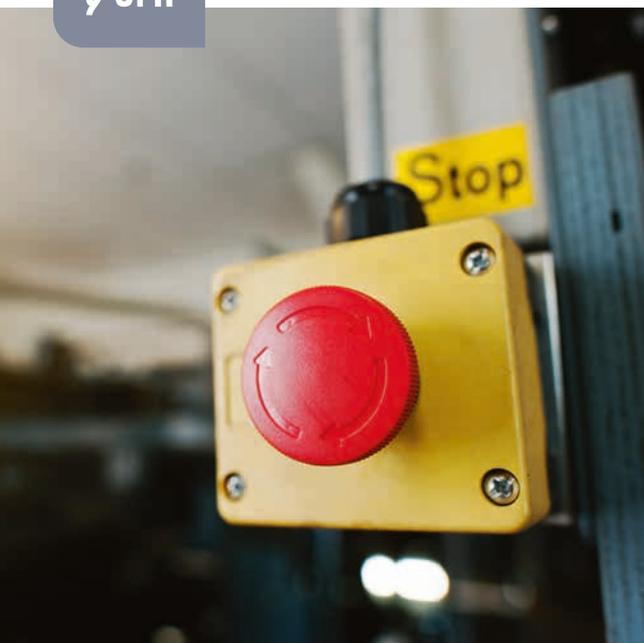
Par exemple, il reste quelque peu contradictoire que, pour l'instant, les biodéchets collectés soient transportés jusqu'à Ypres. Normalement, une nouvelle usine de biométhanisation à Bruxelles en 2026 devrait changer la donne.

Bien que la valeur ajoutée d'un compost d'entreprise en tant qu'outil de sensibilisation soit évidente, il est presque impossible pour une entreprise de créer son propre compost. Les strictes réglementations juridiques, administratives et sanitaires étouffent toute initiative.

Pour réduire les nuisances potentielles, une collecte fréquente, plus d'une fois par semaine, des biodéchets est nécessaire. Il devrait également être possible de suspendre temporairement l'obligation de trier les biodéchets pendant les vagues de chaleur.

Plus d'orange dans les rues de Bruxelles ? Alors le dialogue social est nécessaire ! ◀





Le chômage temporaire énergie en 4 questions

Le 6 octobre a été adoptée une proposition de loi portant des mesures de soutien temporaires suite à la crise de l'énergie. Notamment un régime spécial de chômage temporaire pour les entreprises qui sont grandes consommatrices d'énergie, et qui subissent des pertes d'exploitation en raison de l'augmentation des coûts du gaz naturel et de l'électricité. Faisons le point.

1

CHÔMAGE TEMPORAIRE ÉNERGIE : QUOI, QUAND, COMBIEN ?

Ce nouveau régime vient s'ajouter aux autres régimes de chômage temporaire déjà en vigueur. Il s'applique tant aux ouvriers qu'aux employés. Le montant journalier de l'allocation de chômage est fixé à 70 % de la rémunération journalière moyenne, avec un supplément journalier minimum de 6,22 € (indexé, à charge de l'employeur ou du Fonds de Sécurité d'Existence).

Le système s'applique actuellement du 1er octobre 2022 jusqu'au 31 mars 2023 (prolongeable), avec rétroactivité au 15 septembre 2022.

2

QUELLES ENTREPRISES SONT CONCERNÉES ?

Sont visées les entreprises qui répondent à une des deux conditions suivantes :

- Elles doivent être **grandes consommatrices d'énergie** (peu importe le secteur), c'est-à-dire que leurs achats de produits énergétiques et d'électricité atteignent au moins 3 % de la valeur ajoutée de l'année civile 2021.

OU

- Elles doivent pouvoir démontrer que la **crise a un impact sur leurs activités** : leur facture définitive d'énergie du trimestre précédant celui au cours duquel elles recourent au régime doit avoir doublé par rapport à la facture au même trimestre de l'année précédente.

L'employeur doit introduire auprès de l'ONEM un formulaire pour prouver qu'il répond à l'une des deux conditions.

3

POUR QUELLE DURÉE ?

- Si l'entreprise répond à l'un des critères, et en fait la demande, l'exécution du contrat de travail peut être totalement suspendue pendant maximum 4 semaines; ou l'employeur peut instaurer un régime de travail à temps réduit pour maximum 3 mois (si moins de 3 jours de travail/semaine ou moins d'une semaine de travail/2 semaines).
- Quand la durée est atteinte : l'entreprise peut à nouveau suspendre totalement ou partiellement l'exécution sans devoir réinstaurer un régime de travail à temps plein. Donc sans reprise de travail.

4

QUELLE EST LA PROCÉDURE POUR LE TRAVAILLEUR ?

Le travailleur qui était déjà au chômage temporaire durant les 3 dernières années ne doit rien faire en cas de chômage temporaire énergie. Il n'y a aucun document à introduire.

Par contre, le travailleur qui n'a pas encore bénéficié de chômage temporaire au cours des 3 dernières années doit introduire une demande d'allocations. Pour ce faire, il ou elle doit compléter le formulaire de demande simplifiée de chômage temporaire disponible sur ce lien ➔ www.onem.be/fr/documentation/formulaires/c32-travailleur-corona et le transmettre à sa régionale FGTB. Le formulaire C1 [➔ www.onem.be/fr/formulaires/c1] doit également être complété.

AGIR, maintenant

La crise climatique est bien là. Le réchauffement fait des ravages. Partout dans le monde, et aussi chez nous. Vagues de chaleur, sécheresses, inondations... Et ce sont toujours les populations les plus précaires qui sont les principales victimes.

Le dimanche 23 octobre, la Coalition climat, dont la FGTB est membre, a organisé sa marche annuelle pour le climat. Nous étions pas moins de 30.000 à déferler dans les rues de la capitale.

Le changement est possible. Nous exigeons des actions concrètes pour limiter au maximum les effets dévastateurs du changement climatique ! Des solutions pour toutes et tous. Une transition juste avec la participation des travailleurs et des travailleuses.





Le grand show de la COP27

La conférence annuelle sur le climat se tenait cette année à Sharm-el-Sheikh en Egypte. Sacha Dierckx, du service d'études de la FGTB, était sur place et nous décrit son expérience. « Chaque année, un pays en assure l'organisation. Pour 2022, l'Egypte était le seul candidat. C'est ainsi que pour deux semaines, Sharm-El-Sheikh s'est transformée en Sharm-El-Show. »

« EVENTS & ROOMS »

Un grand show, c'est ce que découvre Sacha Dierckx à son arrivée. Des chefs d'Etat, les pavillons des différents pays et organisations où se tiennent débats et événements, où l'on négocie sur différents thèmes. « Il est peu probable que ces espaces de négociation accueillent des débats de fond. Ainsi, il sera peu question du système capitaliste — et de sa soif de profits — qui est à l'origine des problèmes de la planète et des individus. Bien sûr, les activistes présents aux événements en marge évoqueront un impôt sur la fortune ou une taxe sur les surprofits. Mais ces points ne sont absolument pas à l'ordre du jour des négociations officielles, même si certains pays pauvres plaident pour une taxe sur les surprofits pour les entreprises fossiles. »

DE PETITS PAS EN AVANT

« Même si un seul sommet de ce type — la 'Conférence des parties' — ne changera probablement pas le monde de sitôt, il est néanmoins nécessaire de l'organiser. Car même un petit pas en avant constitue une avancée. » Avancée plus que nécessaire puisque tous les rapports publiés peu avant la COP indiquent que les plans dressés par les différents pays sont totalement insuffisants pour garder le réchauffement climatique sous la barre des 1,5° C. « Mais plan ne veut pas encore dire action. Entre l'acte et la parole, il y a souvent un fossé. Enfin, dans les objectifs, il y a souvent beaucoup d'incertitudes... Les objectifs des pays plus pauvres dépendent d'un financement — incertain — des pays plus riches. »

DROITS HUMAINS ET SYNDICAUX

La présence des syndicats, des ONG et de la jeunesse à la COP est une nécessité. « D'abord, pour dénoncer la situation des droits humains en Egypte, pays dont le bilan en matière de droits humains et syndicaux est catastrophique. »

Selon le Global Rights Index de la CSI, l'Egypte serait l'un des 10 pires pays au monde pour les travailleurs. « Alors que le premier Ministre Alexander De Croo n'a apparemment pas jugé utile d'évoquer les droits humains dans son discours à la COP 27, la FGTB avait signé, avant la COP déjà, une lettre ouverte de la société civile sur la situation. Et sur place, nous avons participé à une action des organisations de la société civile internationale pour dénoncer la violation des droits humains dans le monde entier. »

”

Nous devons non seulement nous battre contre un système économique qui donne une bien plus grande priorité aux bénéfiques qu'au bien-être des individus et de la planète, mais aussi contre les nombreux lobbyistes présents à la COP27.

Sacha Dierckx

LES BÉNÉFICES AVANT LE BIEN-ÊTRE

Les syndicats, les ONG et les jeunes, par leur présence, rappellent des priorités qui — sans eux — ne seraient pas mises sur la table. « Nous devons non seulement nous battre contre un système économique qui donne une bien plus grande priorité aux bénéfiques qu'au bien-être des individus et de la planète, mais aussi contre les nombreux lobbyistes présents à la COP27. Avec la CSI, nous nous battons pour une 'Transition juste'. Cela signifie que nous voulons une politique climatique équitable où les travailleurs ont droit au chapitre. Une politique qui leur offrira la sécurité pour l'avenir, avec notamment plus d'emplois de qualité et de protection sociale. Une politique qui réduira les inégalités au lieu de les exacerber. »

INDEMNITÉS

« Parallèlement, nous soutenons ici les nombreuses revendications des ONG. Ainsi, en Egypte, pour la première fois, outre la réduction des émissions de CO₂ et la protection contre les conséquences du changement climatique, la problématique des 'Loss & Damage' a véritablement été mise à l'agenda. Il est donc question d'un mécanisme de financement en compensation des pertes et dommages provoqués par les catastrophes climatiques, surtout dans les pays pauvres », poursuit Sacha Dierckx.

En Wallonie, l'on a déjà pu constater les ravages qu'ont provoqués les inondations de 2021. « Mais au Pakistan, d'autres inondations ont pris une autre mesure : plus de 1.700 personnes ont perdu la vie, plus de 2 millions d'habitations ont été détruites, 410 ponts ont été endommagés, près de 13.000 kilomètres de route ont été détériorés. Les pays occidentaux qui, par leurs émissions historiques de gaz à effet de serre, sont responsables du dérèglement climatique, sont toutefois très réticents lorsqu'il est question d'accepter un mécanisme de financement pour ces 'pertes et dommages'. »

SOLIDARITÉ CLIMATIQUE OU SUICIDE COLLECTIF

Sacha Dierckx conclut. « Je terminerai par une citation du Secrétaire général des Nations Unies, António Guterres, à ce sommet climatique : 'Le pied toujours enfoncé sur l'accélérateur, nous continuons à rouler sur cette autoroute vers l'enfer climatique. (...) L'humanité a le choix : coopérer ou sombrer. Un choix entre un Pacte de solidarité climatique — ou un Pacte pour un suicide collectif'. »

CLIMAT ET CRISE SOCIALE

La cause et l'ennemi communs

”

Le 9 novembre, c'était la grève générale en Belgique. Depuis la COP27, j'étais bien sûr solidaire. Car il faut rappeler que mouvements sociaux et lutte contre le dérèglement climatique sont très étroitement liés.

Sacha Dierckx

Car à ces deux problèmes, il y a une cause commune. Un ennemi commun. À savoir notre système économique, qui valorise le profit plus que les personnes et la planète. À savoir notre système économique, qui valorise le profit plus que les personnes et la planète. « Citons en particulier les profits toujours plus hauts de l'industrie fossile, des grandes multinationales comme Shell, BP, ExxonMobil, Chevron, Total... Ces entreprises sont aussi les principales responsables du dérèglement climatique. Au cours des 50 dernières années, les compagnies pétrolières et gazières ont réalisé près de 3 milliards de dollars de bénéfices par jour, selon les recherches du professeur Aviël Verbruggen. Ces bénéfices permettent non seulement de poursuivre les investissements dans les combustibles fossiles, mais aussi de donner à l'industrie fossile un pouvoir de lobbying massif. »

Par ailleurs, les effets du dérèglement climatique et ceux de la crise énergétique sont inégalement répartis. Dans les deux cas, ce sont principalement les groupes et les travailleurs les plus vulnérables – donc les plus pauvres – qui en souffrent. « Nous ne sommes pas du tout dans le même bateau en ce qui concerne les conséquences du dérèglement climatique. D'aucuns se prélassent sur des yachts de luxe quand d'autres survivent sur des radeaux précaires. Le climat est une histoire de conflit de classes, comme le reconnaît même le journal économique britannique Financial Times. »

LE BIEN-ÊTRE SOUS PRESSION

La crise actuelle exerce une pression sur le bien-être des travailleurs, via un appauvrissement chronique. « Il en sera de même pour la réponse au dérèglement climatique si nous ne menons cette bataille avec suffisamment de vigueur.

En d'autres termes, si la classe ouvrière ne façonne pas la transition climatique d'une manière qui améliore ses conditions de vie, celle-ci se fera à ses dépens. »

« Il s'agit là de nos besoins fondamentaux : notre alimentation, nos modes de vie, de chauffage, de déplacement. Tout cela doit changer si nous voulons lutter contre le dérèglement climatique. Nous pouvons donc utiliser le défi climatique pour faire avancer nos solutions. Des logements de qualité et bien isolés, de l'énergie renouvelable bon marché aux mains du public, des transports publics de qualité, des emplois d'avenir plus sûrs avec de bonnes conditions de travail, une alimentation saine et abordable pour tous... Autant de politiques climatiques qui sont dans l'intérêt de la classe ouvrière. »

Tout comme la crise énergétique, la crise climatique est un véritable enjeu syndical. Un outil pour façonner un monde meilleur. « Nous voulons une transition juste qui donne du pouvoir aux travailleurs, un système économique qui donne la priorité aux personnes et à la planète. Pas de changement climatique mais un changement de système ! »

CEUX QUI ONT DE L'ARGENT...

Ceux qui vivent dans des zones inondables, mais qui ont de l'argent peuvent déménager et acheter ou louer une propriété mieux située. Les autres subiront.

Ceux qui ont de l'argent peuvent isoler et rénover leur maison pour se protéger des vagues de chaleur. Ou aller vivre dans des quartiers plus verts, la verdure rendant la chaleur un peu plus supportable pendant les vagues de chaleur. Les autres auront chaud.

Ceux qui ont de l'argent seront en mesure de supporter la hausse des prix des denrées alimentaires lorsque les récoltes sont mauvaises en raison de la sécheresse et d'autres conditions climatiques extrêmes. Les autres auront faim.

Sacha Dierckx



LE TRANSPORT DURABLE

Une nécessité pour le climat et pour le portefeuille

En Belgique, en 2020, les émissions du secteur des transports constituaient 20,4 % des émissions totales de gaz à effet de serre (contre 14,4 % en 1990). Le transport sur route représente à lui seul 96 % du total des émissions pour ce secteur*. Pour le transport des personnes, la voiture reste le mode de transport privilégié. En particulier en Wallonie où la part modale de la voiture s'élève à... 83 %. Il y a donc du pain sur la planche pour évoluer vers des modes de déplacement plus durables et moins émissifs !

Aujourd'hui, en effet, les prix élevés des carburants pèsent sur les ménages, déjà fragilisés par des factures énergétiques de plus en plus lourdes. Se passer de sa voiture ou en réduire l'utilisation est donc devenu une nécessité pour beaucoup. Au-delà des motivations d'ordre climatique s'ajoutent celles liées au budget familial.

Les modes de transport durables sont moins coûteux en soi. Mais ils sont aussi ceux pour lesquels les interventions de l'employeur dans les trajets domicile-lieu de travail sont les plus élevées. Regardons cela de plus près.

TESTEZ LE TRAIN!

Selon l'enquête fédérale sur les déplacements domicile-travail (2017, derniers chiffres disponibles), plus de la moitié des employeurs (56 %) proposent le transport public gratuit à leurs travailleurs. Cela inclut le train et l'ensemble des transports en commun.

Le système du tiers payant incite en effet les employeurs à proposer la gratuité du train. Car s'ils interviennent à hauteur de 80 % de l'abonnement, les 20 % restants sont pris en charge par le Gouvernement fédéral. De plus, les entreprises assujetties à la TVA peuvent récupérer celle-ci (6 %), ce qui réduit encore le coût à leur charge.

Pas convaincu ? Il est possible de tester le train gratuitement pendant un mois. La démarche est à accomplir auprès de la SNCB, par l'employeur, pour un groupe de travailleurs. Consultez aussi toutes les possibilités de réduction à l'achat de tickets, et les tickets multiples sur le site de la SNCB.

LES TRANSPORTS EN COMMUN

Les transports en commun (tram, bus, métro) permettent aussi de se déplacer à moindre frais. Les employeurs sont tenus d'intervenir à hauteur de minimum 71,8 % des frais d'abonnement des travailleurs (plafonnés à 34 €/mois). Les dispositions dans les secteurs et dans les entreprises peuvent toujours prévoir une meilleure prise en charge.

Bon à savoir : les TEC ont réduit le coût des abonnements annuels à 12 € pour les 18-24 ans, les +65 ans et les statuts BIM. Les abonnements de la STIB pour les jeunes jusqu'à 24 ans sont aussi à 12 €/an.

S'il est encore difficile de se déplacer en bus en dehors des zones urbaines, l'offre s'étoffe, avec une ambition d'augmenter celle-ci de 10 % d'ici 2024. Les TEC travaillent au redéploiement de tout leur réseau pour mieux tenir compte des besoins (lignes, fréquences, amplitude horaire, etc.). C'est dans ce contexte que le nouveau réseau de 28 lignes express a été lancé en octobre 2020. L'abonnement mensuel donnant accès à tout le réseau (réseau express inclus) coûte 70,20 €, avant intervention de l'employeur.

LE VÉLO

A l'heure actuelle, 97 % des travailleurs ont déjà droit à une indemnité vélo ou à une mesure équivalente s'ils font leurs trajets domicile-travail à vélo. Cette indemnité est nette d'impôt si elle ne dépasse pas 0.25 €/km. Par exemple, pour un trajet de 5 km aller (20 jours/mois, indemnité de 0.25 €/km), l'indemnité vélo mensuelle sera de 50 €, net d'impôt.

Le vélo électrique ouvre de réelles perspectives, particulièrement en Wallonie, où le relief peut parfois constituer un frein à la pratique cycliste. Les pouvoirs publics wallons proposent des primes aux travailleurs, aux demandeurs d'emploi et aux entreprises à l'achat de vélos et mettent les bouchées doubles pour développer le réseau cyclable.

➔ Plus d'informations : télécharger la nouvelle brochure « Aller au travail à vélo » sur www.rise.be

LE COVOITURAGE

Partager les frais des trajets avec ses collègues permet de réduire le coût d'utilisation de la voiture. Si le covoiturage en alternance n'est pas pratiqué, le chauffeur peut demander une contribution aux passagers. Enfin, si le covoiturage fait l'objet d'un accord dans l'entreprise, tous les covoitureurs pourront bénéficier d'un avantage fiscal attrayant.

Des délégations FGTB agissent !

Petit retour sur des projets menés en entreprises, pour améliorer la mobilité, la rendre plus durable et économique.



COVOITURAGE ET VÉLO ÉLECTRIQUE

Chez Entra, grande entreprise de travail adapté (ETA) de la région de Charleroi, la délégation Centrale Générale se bat depuis 5 ans pour que les travailleurs puissent se déplacer plus facilement, plus durablement et à moindre coût. Avec les faibles salaires du secteur, des travailleurs et travailleuses connaissent de véritables difficultés à supporter financièrement le coût de leurs déplacements domicile-travail.

Les délégués, qui négocient avec la direction de l'entreprise depuis plusieurs mois, ont déjà obtenu plusieurs avancées : l'affiliation à une société spécialisée dans le covoiturage, la création de places de parking réservées aux covoitureurs, l'aménagement d'un parking vélo sécurisé avec bornes électriques de rechargement et un préaccord sur le tiers payant pour les usagers des TEC.

Dans le cadre de la Semaine de la mobilité, une journée de sensibilisation des travailleurs à la mobilité durable a été organisée en front commun. Les délégations ont informé les travailleurs au sujet de la mise en place du système de covoiturage, de la prise en charge des abonnements TEC via le système du tiers payant et du vélo (en particulier le vélo électrique et l'introduction d'une indemnité vélo).

HORAIRES DÉCALÉS = PEU DE BUS

Autre exemple, à la maison de repos et de soins l'Heureux Séjour (environ 100 travailleurs), située à Sprimont. Les déplacements domicile-travail et leur coût y posent d'importants problèmes : peu de possibilité d'utiliser le bus, en raison des horaires décalés (tôt le matin et tard le soir) et de l'absence de desserte le dimanche et les jours fériés, des horaires différents. S'ajoutent des interventions de l'employeur domicile-travail très faibles, des travailleurs obligés d'en reconduire d'autres, faute de solution de transport, etc. La direction de la Maison de repos et de soins (MRS) est consciente de la nécessité d'améliorer la possibilité de recourir à des modes de déplacement moins chers et moins néfastes pour l'environnement. Elle constate aussi qu'il devient plus difficile de conserver le personnel en place et de recruter de nouveaux employés, en raison de ces difficultés de mobilité.

La délégation SETCa a donc décidé de s'attaquer à cette situation en organisant une journée de contact avec des travailleurs afin de pouvoir recenser les problèmes et les demandes en matière de mobilité. Plusieurs pistes ont pu émerger. Le déménagement dans un nouveau bâtiment au printemps prochain permet d'envisager une utilisation accrue du vélo, puisqu'un parking vélo sécurisé, des prises pour vélos électriques, des douches et des vestiaires sont prévus. Direction et délégation syndicale comptent également mettre en œuvre le tiers payant pour les abonnements TEC et organiser le covoiturage, qui s'avère possible pour certains travailleurs.





CLIMAT

Des conséquences concrètes sur les travailleurs, partout dans le monde

« Climate change », « changement climatique » ou simplement « el cambio ». Dans tous les coins du monde, c'est un signal d'alarme. Plus que jamais, le climat montre des changements violents, et bouleverse aussi les vies des travailleurs.

Si l'on se promène dans les Andes, en Amérique latine, les habitants vous parleront sans doute de « el cambio », « le changement ». La célèbre Cordillère Blanche, une vaste chaîne de montagnes au Pérou, perd ses glaciers à un rythme croissant. Pas de catastrophe majeure à l'heure actuelle, mais les effets sont néanmoins imprévisibles. Les eaux de fonte perturbent les infrastructures d'irrigation, dont beaucoup sont en service depuis des centaines d'années.

Les saisons changent et perturbent l'agriculture traditionnelle. Une conséquence qui pèse sur certains habitants, qui cultivent un lien mystique avec la nature. Ava, qui vend des produits naturels à Huaraz en tant qu'activité secondaire, constate au quotidien un changement sur l'humeur de la ville et ses résidents. « Le marché est l'endroit le plus animé de la ville », dit-elle. « Il attire des gens de toute la région qui vendent des légumes de leurs champs. Mais les rendements et la qualité ne sont plus aussi stables qu'avant. 'El cambio' explique la mauvaise récolte. »

LE CLIMAT CHANGE, LES VIES AUSSI

Le changement climatique impacte les vies. Cela vaut même dans des zones qui semblent moins vulnérables que les hautes montagnes. Exemple : au Zimbabwe, où 66 % de la population travaille dans l'agriculture. « Il faut y réfléchir suffisamment pour faire le lien », nous dit Sunwork Misiri. Sunwork travaille comme ouvrier dans une ferme géante, qui compte près de 7.000 employés dans la région de Mashonaland. « Notre patron engage de moins en moins de personnes pour s'occuper du bétail car il y a de moins en moins de pâturages à cause de désertification causée par la déforestation. Nous contribuons nous-mêmes au changement climatique. »



Sunwork poursuit. « En tant que travailleurs, nous avons de moins en moins accès à des légumes de bonne qualité. C'est parce qu'il y a de moins en moins d'emploi et que les revenus des familles diminuent, mais aussi parce que nos jardins produisent moins. Ceci est dû au fait que les canaux d'irrigation ne fonctionnent plus aussi bien, suite à une forte tempête qui a endommagé le barrage local. Moins d'eau s'écoule, à la fois vers la ferme et vers nos jardins. Ces fortes averses sont aussi dues au changement climatique. »

L'INÉGALITÉ AMPLIFIÉE

Les gens comme Alva et Sunwork sont particulièrement vulnérables. Tous deux travaillent dans l'agro-industrie, dans des régions plus exposées, où peu d'emplois décents sont disponibles. Ils ont peu accès à la protection sociale et leurs gouvernements peinent à prendre des mesures pour lutter contre le changement climatique. Mais surtout : localement, leurs voix sont moins entendues que celles de leurs patrons ou de leurs gouvernements. Globalement, moins que celles des pays riches, qui contribuent pourtant beaucoup plus au changement climatique.

Mais leur histoire prouve également que le combat pour leurs droits, pour un emploi décent, une sécurité alimentaire et la santé, coïncide avec celui pour la justice climatique. Alors, que faire ? S'unir. Depuis des décennies, les organisations de femmes, les mouvements indigènes et les syndicats font le lien entre climat et qualité de vie. Et ils pensent déjà à l'avenir. Ils unissent leurs forces et présentent des projets audacieux. Ils s'engagent en faveur d'une transition juste : le passage à une nouvelle économie, qui protège la nature et place l'humain au centre. ◀

Le climat, une affaire syndicale ?

La Centrale Générale – FGTB a la volonté de s’engager résolument sur les questions climatiques. Mais, le climat, est-ce vraiment une affaire syndicale ?

Oui, car...

- Le dérèglement climatique est une réalité et les conséquences en sont déjà visibles : inondations, étés plus chauds et plus secs, hivers plus doux et humides, événements météorologiques extrêmes...
- Les gaz à effet de serre, émis par des activités humaines, en sont la cause.
- Nos manières de vivre, de consommer, de produire doivent s’adapter à cette réalité. Le monde du travail est donc directement concerné. L’ensemble de nos secteurs sont concernés :
 - l’industrie qui consomme beaucoup d’énergie et dont certains processus émettent une grande quantité de gaz à effet de serre ;
 - la construction, car nos manières de construire et de rénover doivent se transformer ;
 - et les secteurs de service (gardiennage, nettoyage, ...) qui viennent « se greffer » sur d’autres.
- Des politiques climatiques sont mises en œuvre à chaque niveau de pouvoir. Au niveau de l’Union Européenne, l’objectif est de diminuer de 55 % les émissions de gaz à effet de serre d’ici 2030 (par rapport à 1990) et d’arriver à zéro émissions nettes en 2050. Les émissions devront donc baisser de 10 % chaque année...

Oui, mais...

- Les énergies fossiles (charbon, pétrole, gaz) sont à l’origine des émissions de gaz à effet de serre. Or, ce sont également elles qui ont permis le développement industriel. Tout l’enjeu des années à venir sera donc de construire une économie basée sur d’autres sources d’énergies (soleil, vent, eau) tout en garantissant le bien-être de tous et toutes.
- C’est cela qu’on appelle « la transition juste » : lier les enjeux environnementaux et sociaux. En tant que syndicat, notre responsabilité est de faire pression pour que la dimension sociale de la transition juste soit traitée sur le même pied que sa dimension environnementale. Bref, accorder autant d’importance à la « fin du mois qu’à la fin du monde ».
- De nombreuses études indiquent que passer d’une économie basée sur des énergies fossiles vers une économie basée sur des énergies renouvelables devrait faire augmenter le nombre global d’emplois. Mais il ne s’agira pas nécessairement des mêmes emplois. Notre combat syndical doit être de nous battre pour que les « nouveaux emplois » bénéficient des conditions de travail aussi bonnes que les « anciens emplois ». Nous devons également être attentifs à l’émergence de nouveaux dangers en matière de santé et sécurité au travail.

Pour mieux aborder tous ces enjeux, la Centrale Générale – FGTB a créé en interne une coordination Travail-Environnement-Climat. Son objectif est d’être un lieu d’échanges et de débats sur des enjeux concrets liés aux questions environnementales et climatiques dans le monde du travail. Nous analysons également, avec l’aide de notre service d’études et d’experts externes, les conséquences des politiques climatiques sur l’avenir de nos secteurs.

Il est en effet essentiel de développer une vision syndicale des politiques climatiques et d’anticiper les bouleversements à venir.



Des cours de langue pour l'intégration et la sécurité

Le rôle du délégué a de multiples facettes et son champ d'action est tout aussi vaste. C'est ce que nous prouve l'expérience vécue chez Kingspan, une entreprise du secteur de la chimie située dans le Limbourg. Dans cette entreprise, la délégation syndicale constatait que la langue devenait un problème sur le lieu de travail, elle a donc décidé d'intervenir. C'est ce que nous expliquent Peter Mathieu, travailleur chez Kingspan et délégué pour la FGTB Chimie, et Tim Peeters, secrétaire de la Centrale Générale - FGTB Limbourg.

Depuis un an et demi, une nouvelle direction a pris les rênes de l'entreprise Kingspan et les choses ont évolué positivement de manière générale, notamment du point de vue syndical et de la concertation. Au printemps dernier, la problématique de la langue s'est imposée. En effet, pour Peter, le problème devenait urgent : « Nous sommes une entreprise de 150 travailleurs, auparavant nous avons vraiment un esprit familial. Mais aujourd'hui, nous avons de nombreux travailleurs qui ne comprennent pas le néerlandais. On le voit notamment lors des pauses, lorsque les travailleurs se regroupent par langue ».

« Le problème n'est pas propre à Kingspan et au secteur de la chimie », explique Tim. « Les cours de langue sont très importants pour l'intégration dans l'entreprise, mais aussi dans la société. En termes de sécurité, il est très important que les travailleurs comprennent le néerlandais. » Peter ajoute : « Il est déjà arrivé que quelqu'un emporte son smartphone dans une pièce explosive, juste parce qu'il ne sait pas lire le néerlandais. »

ACCESSIBLE

L'idée de Tim de proposer des cours de néerlandais n'a donc pas été une surprise. Le VDAB (le service public en charge de l'emploi pour la Flandre) organise les cours et I-Diverso (un organisme spécialisé dans l'entrepreneuriat inclusif) fournit un professeur. Chaque classe se compose de six élèves, chacun ayant son propre parcours et sa propre progression. L'objectif d'une petite classe est

que l'enseignant puisse fournir une approche très personnalisée. Les leçons sont accompagnées d'images et de gestes afin que chaque élève, quelle que soit sa formation, puisse suivre le cours. Chaque individu recevra une évaluation personnelle. Certains devront poursuivre leur formation et d'autres auront « réussi ». Ces derniers pourront bien entendu continuer à suivre les cours.

Tim nous dit que les cours se déroulent tous les quinze jours, à raison d'une heure durant les heures de travail (et donc rémunérée) et d'une heure après les heures de travail. La participation est entièrement volontaire. « Le grand avantage est que les cours ont lieu sur le lieu de travail. Les gens ne doivent pas les suivre dans un autre lieu le soir après le travail. La route n'est donc pas bien longue », explique Tim.

BONS DÉBUTS

« En septembre, nous avons commencé les premières leçons. Nous avons été agréablement surpris par le nombre d'inscrits. Le petit groupe qui suit déjà les cours est très enthousiaste. Après le premier cours, les travailleurs étaient très satisfaits », se souvient Peter.

« Nous avons déjà 12 nouvelles inscriptions. Il est possible qu'à l'avenir nous devions travailler avec une rotation pour les différentes classes ou avec plus de formateurs. Tant qu'il y aura de l'intérêt, le projet continuera à fonctionner. »

La coupe du monde au Qatar, la fête du foot ?

Pour la Centrale Générale – FGTB et les organisations de défense des droits humains telles qu'Amnesty International et Human Rights Watch, cette coupe du monde ne peut pas être une fête.

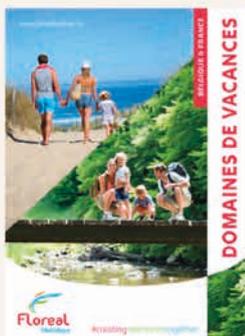
Depuis l'annonce que le Qatar serait le pays organisateur, nous avons mis en garde, nous avons dénoncé, alerté. Ce que nous réclamions : des conditions de travail et de vie dignes et sûres pour les travailleurs actifs sur les chantiers de construction.

En vain.

Pour cette « fête » du foot, 1,4 million de travailleurs migrants auront été exploités et abusés. Et derrière ce drame de l'exploitation d'êtres humains se cache un autre drame : celui des 6.500 travailleurs qui sont morts pour construire de beaux stades, de luxueux hôtels et de jolies routes.

Alors non, nous, à la Centrale Générale, nous refusons de parler de fête.

N'oublions pas ! ◀



Floreal week-ends à thème

À LA RECHERCHE D'UN WEEK-END AMUSANT ET SPÉCIAL
CET AUTOMNE ?

Floreal Holidays vous proposent quelques options intéressantes. Du week-end gibier au week-end de la Saint Valentin, en passant par le week-end poisson et les réveillons de Noël et de Nouvel An, vous trouverez une escapade qui vous séduira !

Découvrez notre brochure info 2023

DÉSORMAIS DISPONIBLE EN LIGNE VIA UN CODE QR



SCANNEZ-MOI

Réduction membre:

Domaines de vacances et campings en Belgique
 Membre FGTB: 10% sur le logement
 Membre CG: 25% sur le logement
 Membre FGTB + Mut.Soc.: 13% sur le logement
 Membre CG + Mut.Soc.: 27% sur le logement

Destinations étrangères:

Membre FGTB: 4% - Membre CG: 6% sur le séjour

Pierre-Yves, ne signe pas ce blocage salarial !

Ce 9 novembre, la classe travailleuse a marqué, par une grève générale réussie, son opposition déterminée à tout blocage des salaires.



INACCEPTABLE ! INJUSTIFIABLE !

Les marges bénéficiaires des entreprises n'ont jamais été aussi élevées qu'au deuxième trimestre de 2022. Depuis le début de ce siècle, elles sont passées d'environ 36 % à des marges bénéficiaires globales de près de 46 % cette année. Jamais les entreprises dans ce pays n'ont réalisé autant de profit.

En d'autres termes, de plus en plus de bénéfices vont au capital et non au travail. Rien que dans le secteur du Métal (111), ce sont 3 milliards d'euros qui ont été distribués en 2021 alors que pour les travailleurs c'était un ridicule 0,4% d'augmentation salariale !

Sur ces bases, il serait inacceptable et injustifiable que la Vivaldi sous la pression du patronat impose un arrêté royal qui bloque les salaires, y compris dans les secteurs qui se portent bien ou profitent de la crise.

Dans l'industrie en particulier, la banque nationale confirme que les marges restent hautes car les entreprises ont bien répercuté l'augmentation des coûts dans leur prix de vente.

NOTRE MESSAGE EST CLAIR ! PAS D'ARRÊTÉ QUI BLOQUE LES SALAIRES DANS NOS SECTEURS !

Sur nos piquets de grève, les messages de nos militants étaient limpides. Ils n'accepteront pas un blocage salarial, pas même avec un petit chèque consommation défiscalisé et qui sous-finance la sécurité sociale en compensation ! Ni même avec des mesurette financées par la collectivité. Le capital se gave, les travailleurs ont droit à un vrai retour des richesses ! Pas un simulacre de chèques consommation ! En 2021-2022, pour ceux qui en avaient reçus, cela représentait à peine 11 €/mois sur deux ans. Quelle gifle pour tous ces travailleurs et travailleuses essentiels !

IL EST ENCORE TEMPS D'EMPÊCHER CE BLOCAGE

Le ministre du travail, Pierre-Yves Dermagne, l'a indiqué clairement : « Difficile de continuer à dire qu'avec de tels profits historiques, il n'y aurait pas de marge pour une augmentation des salaires des travailleurs ».

Nous soutenons cette prise de position et sommes prêts à mettre la pression nécessaire pour qu'aucun arrêté royal ne bloque nos négociations !

C'est avec ce mandat clair que nous nous positionnerons dans les prochaines semaines. Il faut poursuivre la lutte ! Si nous fléchissons, c'est 4 voire 6 ans de blocage salarial qui s'annoncent !



Un premier piquet de grève chez GSL Motors

La journée de grève nationale du 9 novembre a été un franc succès, tant au nord qu'au sud du pays. Les travailleurs étaient présents en nombre dans les piquets d'entreprises, et les délégations Métallos FGTB Hainaut-Namur n'ont pas manqué à l'appel. Si pour certaines d'entre elles, faire un piquet est quelque chose qui se fait régulièrement lors de journées de grève interprofessionnelle, pour d'autres il s'agissait d'une première.



JEUNE DÉLÉGATION

Dans la région de Charleroi, c'était notamment le cas pour le groupe GSL Motors, entreprise de garages qui regroupe une quinzaine d'entités. La délégation est jeune, elle a été élue et mise en place voilà 2 ans, lors des dernières élections sociales. Ce, avec la totalité des mandats remportés. Le travail syndical n'y est pas toujours facile. Le secteur fait en effet face à de nombreuses absorptions de petits garages dans des groupes toujours plus grands, et décentralisés.

Les travailleurs ont pourtant décidé de débrayer devant l'entreprise pour montrer leurs ras-le-bol face à la situation que vivent tous les travailleurs aujourd'hui mais aussi face au manque de considération de la direction vis-à-vis des délégations. Une situation d'explosion des coûts de la vie et de l'énergie, une situation où l'on ne laisse aucune marge de négociations salariales aux travailleurs malgré les marges bénéficiaires des entreprises qui s'envolent.

RENCONTRE

Petit retour sur cette journée d'action avec Joël Lothier, délégué FGTB Métal Hainaut-Namur.

Bonjour Joël, comment les travailleurs du groupe vivent-ils la situation actuelle ?

Nous sommes tous impactés par les hausses énergétiques. Heureusement j'ai quelques collègues qui arrivent à s'en sortir car ils ont des panneaux solaires, ou encore un contrat fixe avec leur fournisseur. Ce qui est sûr, c'est que l'avenir reste incertain. On ressent vraiment des factures énergétiques futures.

”

La mobilisation est historique ! C'est la première fois qu'une concession est à l'arrêt.

Et du coup, comment s'est organisée la journée ? La mobilisation a été facile ?

La journée a été discutée et organisée assez facilement par les travailleurs et l'organisation syndicale. Pour marquer le coup, d'autres travailleurs – des différents garages du groupe – sont venus renforcer le piquet. J'attire l'attention sur le fait que la mobilisation est historique ! C'est la première fois qu'une concession est à l'arrêt.

La direction vous a mis des bâtons dans les roues dans l'organisation du piquet ?

Elle a été mise devant le fait accompli, car on a essayé de garder l'effet de surprise le plus longtemps possible. Les différents ateliers véhicules neufs, véhicules d'occasion et ateliers mécaniques étaient en grève lors de cette journée.

C'était le premier piquet chez vous et on peut dire que c'était un vrai succès. Qu'en retiennent les travailleurs ?

C'est nouveau pour les collègues. Ils ont été surpris de voir le nombre de personnes d'autres garages, mais aussi d'autres entreprises venir en solidarité à ce piquet. C'est une super chose finalement. Ce que je retiens à mon niveau, ce sont les tentatives d'intimidation de la direction le jour de la grève. Ils ont essayé de forcer le piquet avec une voiture, et ont tenté de bousculer plusieurs camarades ! Je pense que les travailleurs retiendront cela aussi. ◀



L'UBT-FGTB signe un accord historique avec Uber

C'est une première en Belgique. Durant la nuit du 20 octobre, la centrale des transports de la FGTB a signé un accord historique avec le géant Uber. Les livreurs et chauffeurs de la multinationale auront désormais l'opportunité d'être représentés s'ils le souhaitent. Nous avons interviewé Frank Moreels, Président de l'UBT, à ce sujet.

En quoi consiste l'accord entre l'UBT et Uber ?

Frank Moreels : La base de cet accord, c'est que la multinationale nous reconnaît comme organisation syndicale qui représente les chauffeurs et coursiers qui travaillent pour elle. Cela veut dire que Uber accepte le dialogue social. En nous laissant opérer à l'intérieur de la société, intervenir en cas de litige entre Uber et des chauffeurs individuels, ... En bref, nous pouvons représenter les chauffeurs et défendre leurs droits. Il s'agit de 2500 chauffeurs et 3000 coursiers en Belgique travaillant pour Uber, c'est un nombre considérable, et nous savons qu'il existe là un besoin de protection syndicale.

Il s'agit d'un accord historique. Pourquoi ?

Parce qu'un tel accord est une première en Belgique. C'est aussi un accord qui sort des sentiers battus. Dans le passé nous avons eu des combats assez virulents avec Uber. Sous le régime de Kalanick, l'ancien CEO d'Uber, la société ne voulait rien savoir du dialogue social avec les syndicats. Nous étions considérés comme des ennemis. Cela a changé sous la direction de Dara Khosrowshahi. Ils ne suivent plus le chemin du conflit, mais sont à la recherche du dialogue social.

Mais soyons clair, nous ne sommes pas mariés à Uber. C'est un accord comme nous en concluons des centaines avec des employeurs dans le secteur du transport et de la logistique. Conclure un accord ne veut pas dire que nous n'avons pas des intérêts contradictoires, ou que nous sommes d'accord sur tout. Nous restons convaincus que les chauffeurs qui travaillent pour Uber sont des salariés. Et nous allons continuer à nous battre bec et ongles pour qu'ils obtiennent ce statut. Ainsi que pour une directive Européenne qui protège tous les travailleurs de plateformes.



Comment avez-vous fait pour conclure cet accord ?

La Fédération Internationale des Ouvriers du Transport (ITF), dont nous sommes membres, a négocié un Mémorandum avec Uber mi-février 2022. Cet accord a ouvert la porte de la négociation. Les syndicats britanniques (GMB) et australiens (TWU) ont été les premiers à discuter avec Uber et à conclure des accords. En ouvrant le dialogue social dans différents pays, Uber a démontré qu'elle était prête à s'engager. Donc nous avons pris le pari.

Après des négociations parfois tenaces, nous sommes arrivés à conclure un accord acceptable. Est-ce que c'est un accord idéal ? Non, c'est un compromis, comme tout accord. Mais c'est un bon compromis. Nous aurons maintenant l'opportunité de vérifier si Uber tiendra sa parole. Affaire à suivre !

Quelles sont les premières réactions sur cet accord ?

Nous avons reçu beaucoup de félicitations et d'encouragements. Ces réactions positives mettent l'accent sur le courage qu'il a fallu pour nous engager dans cette aventure. Et c'est vrai que nous prenons un risque. Est-ce que Uber tiendra sa promesse d'améliorer le statut de ses chauffeurs et coursiers à travers le dialogue social ? Le futur va nous le démontrer.

Évidemment il y a aussi des réactions négatives. La réaction de GTL, l'organisation patronale des sociétés de taxi, m'a fait rire.

Ils demandent que nous nous justifions en commission paritaire. Étonnant venant d'une organisation qui n'est pas intéressée par le dialogue social, qui refuse de signer des Conventions Collectives du Travail... en commission paritaire et dans les entreprises "régulières" de taxi. Avant de nous donner des leçons, il faut donner le bon exemple.



Nous restons convaincus que les chauffeurs qui travaillent pour Uber sont des salariés. Et nous allons continuer à nous battre bec et ongles pour qu'ils obtiennent ce statut.

Frank Moreels, Président de l'

Enfin, le porte-parole de la section « United Freelancers » de la CSC, Martin Willems, dénonce apparemment le fait que nous signons un accord pour défendre les droits des travailleurs chez Uber. Mais si nous, en tant qu'organisation syndicale, ne le faisons pas, qui le fera ? Nous avons suivi l'exemple du syndicat new-yorkais qui a réuni les chauffeurs de taxi et de plateformes. Nous n'avons aucun intérêt à diviser les travailleurs.

Comment va-t-il concrètement changer les conditions de travail des livreurs et chauffeurs de Uber ?

Actuellement les coursiers et chauffeurs doivent se représenter eux-mêmes quand ils ont un litige avec leur employeur, Uber. Pour nous, Uber est clairement l'employeur... Cela n'est pas toujours évident. Le travailleur ne connaît pas toujours ses droits, et peut se sentir intimidé. L'assistance d'un représentant syndical est importante pour faire valoir ses droits.

Mais il y a aussi des questions de sécurité et de conditions de travail qui pourront être discutées avec Uber. Nous sommes déterminés à jouer notre rôle afin de décrocher des avancées à ces niveaux. Plus de transparence au niveau du fonctionnement de l'algorithme est aussi l'un de nos points d'attention. Beaucoup de pain sur la planche donc. Raison de plus pour nous d'avoir signé cet accord. Il faut que les droits du personnel d'Uber soient améliorés.

Est-ce que d'autres accords, avec d'autres plateformes, sont envisageables pour l'avenir ?

Uber s'est engagé à entreprendre des démarches – ensemble avec nous – vis-à-vis d'autres plateformes pour qu'ils ouvrent aussi le dialogue social. Mais l'accord en soi pourrait aussi montrer l'exemple à d'autres plateformes et ouvrir le dialogue social au lieu de camper, sur leurs positions.

Parallèlement, l'UBT va continuer à faire pression sur les instances officielles pour légiférer. Il est important qu'au niveau européen nous obtenions une directive qui reste proche de la proposition initiale de la commission, qui prévoit un statut convenable pour les travailleurs de plateforme. Pas question de diluer cette proposition dans un mauvais compromis. Et nous allons continuer à confronter les plateformes qui refusent de s'asseoir autour de la table avec les organisations syndicales. Cela n'est pas une menace, mais une promesse. ◀



La ministre Kitir a rendu visite à ALU, le syndicat d'Amazon

Meryame Kitir, ministre de la Coopération au Développement et de la Politique des Grandes Villes, est allée en septembre dernier à New York pour l'Assemblée Générale des Nations Unies. Le focus : la protection sociale. En effet, aujourd'hui, 50% de la population mondiale ne bénéficie toujours d'aucune protection sociale (pas d'assurance contre la maladie ou le chômage, pas de pension...).

A son programme figurait également une rencontre avec le tout premier syndicat d'Amazon, multinationale aux mains d'une des plus riches personnes sur terre. Les conditions de travail y sont mauvaises, et les salaires trop bas. En tant qu'ancienne déléguée syndicale chez Ford Genk, Meryame Kitir sait à quel point le syndicat est indispensable pour améliorer les conditions de travail. Elle espère que la reconnaissance d'Amazon Labour Union (ALU) sera un premier pas vers une meilleure protection des travailleurs aux Etats-Unis. Les travailleurs méritent le respect.

Meryame Kitir a également remis sur place une lettre de l'ETF (le syndicat européen du transport) dans laquelle le président Frank Moreels apporte son soutien à l'ALU et les invite à coopérer.





”

Nous vous souhaitons à toutes et à tous de bonnes fêtes, une transition vers l'année nouvelle en douceur, et surtout indexée !

Ça ira mieux en janvier... ou pas ?

Décembre coûte cher. D'accord, de nombreuses personnes touchent une prime de fin d'année et une prime syndicale, mais celles-ci ne couvrent pas les dépenses importantes que représente le mois de décembre pour la plupart des gens. La période de fin d'année et des fêtes ont un prix pour les familles. La lumière est allumée, le chauffage tourne et nous sommes plus souvent chez nous. Entre-temps, les prix de l'énergie s'envolent toujours. Les cadeaux ne sont pas gratuits. La vie coûte cher. Heureusement, une adaptation de l'indexation s'annonce pour nombre de nos secteurs !

L'INDEXATION N'EST QU'UNE COMPENSATION PARTIELLE...

Si la période des cadeaux approche, l'indexation n'en est pas un. Souvent, l'indexation est ressentie comme une augmentation salariale, mais ce n'est absolument pas vrai : elle compense tout simplement les coûts de la vie devenus plus importants et donc, la perte de pouvoir d'achat. De plus, ce n'est qu'une compensation partielle : les prix du diesel et de l'essence à la pompe, par exemple, ne sont pas pris en compte pour le calcul de l'indexation automatique. En effet, l'index se calcule sur la base du prix de toute une série de produits. Depuis 1994, lors de l'instauration de l'indice de la santé, le carburant pour la voiture, l'alcool et le tabac n'y sont plus repris. C'est une des raisons pour lesquelles la vie coûte encore plus cher. Donc, en fait, l'indexation n'est pas une compensation complète, mais heureusement elle existe encore... Même si tout le monde n'a pas encore pu en profiter.

... ET SOUVENT TARDIVE

Les travailleurs de l'horeca, de l'alimentation et des secteurs verts ne reçoivent l'indexation automatique qu'en janvier de l'année prochaine, alors que les prix ne cessent d'augmenter depuis la crise du coronavirus. Conséquence : une inflation de 12 %. Cela veut dire que la vie coûte 12 % plus cher depuis des mois, mais nous devons attendre 2023 avant d'avoir une compensation.

S'il est compréhensible d'attendre un an pour une indexation des salaires dans des années caractérisées par une inflation normale (2 %), actuellement cela pèse énormément sur le budget familial. Alors que d'autres secteurs par contre indexent les salaires plusieurs fois par an.

Voilà pourquoi le Comité exécutif de la FGTB Horval prépare des stratégies pour avancer des alternatives lors des prochaines négociations sectorielles. Dans des périodes d'inflation importante, nous voulons que les salaires puissent être adaptés à différents moments pendant l'année. Pour le patronat, cela présente l'avantage de lui permettre de répercuter le coût plus progressivement. Entre-temps, de nombreuses entreprises appliquent déjà des prix plus élevés. De cette manière, elles reflètent déjà les augmentations de prix alors qu'elles doivent le faire quelques mois plus tard dans les salaires de leurs

travailleurs. Elles font cofinancer les bénéfiques par les travailleurs. Ce préfinancement n'est pas correct.

LA CONCERTATION SOCIALE COMME GARANTIE

Ce sera un point important lors des prochaines négociations au niveau sectoriel. Ces négociations ne seront pas simples. Les employeurs et les partis de droite militent pour des adaptations de l'index et un gel ultérieur des augmentations salariales par le maintien de la Loi de '96, comme modifiée par le gouvernement Michel (MR - Open Vld - N-VA - CD&V) en 2017. A juste titre, la FGTB affirme qu'elle ne marquera pas son accord pour une augmentation des salaires de 0 % dans les deux prochaines années, alors qu'actuellement les bénéfices de certaines entreprises sont extrêmement importants.

A un tel moment, la concertation sociale est l'endroit idéal pour garantir la prospérité des travailleurs et la santé des entreprises. Les employeurs et les syndicats négocient de manière ciblée pour les secteurs qu'ils connaissent le mieux. Le gouvernement, avec ses oppositions entre la gauche et la droite, n'est pas bien placé pour le faire. Il travaille sur la base de compromis et décide ainsi pour l'ensemble du pays. Résultat : de nombreuses nuances sont ignorées.

Les syndicats ont toujours assumé leur responsabilité lors des négociations, tant au niveau de leurs revendications salariales qu'au niveau de leur aspiration à de meilleures conditions de travail. Que les patrons veuillent annuler les négociations et mettre ainsi la pression sur le gouvernement pour ne pas avoir à négocier dans les secteurs : c'est tout simplement irresponsable. Ils oublient que nous produisons leurs profits et que nous les créons aussi avec notre pouvoir d'achat.

LE CADEAU IDÉAL POUR 2023

Vous cherchez encore un beau cadeau de fin d'année ? Nous proposons : des négociations salariales libres, un impôt sur la fortune, un meilleur équilibre vie privée - vie professionnelle, un abaissement de l'âge de la retraite et des salaires permettant une vie digne. Vous le constatez : notre liste à nous est déjà prête.



CONGRÈS STATUTAIRE UNIQUE EN FLANDRE OCCIDENTALE

Réélection de Conny Demonie, secrétaire régionale

Après des circonstances exceptionnelles, la Flandre occidentale était enfin prête pour un congrès exceptionnel et surtout original. La poule – unique du point de vue évolutionnaire – a représenté le symbole d'un passé de fierté et de l'ADN d'Horval Flandre occidentale. L'œuf incarne quant à lui l'avenir et un nouveau départ.

C'est dans ce contexte que Conny Demonie, après l'inauguration par le président Marc Callens, a entamé les travaux. Elle a évoqué les nombreux efforts fournis pour défendre des travailleurs souvent sous-exposés, et l'importance d'œuvrer pour un monde plus solidaire. En effet, le travail syndical est un travail d'humains.

Sur fond de discussions en panel, modérées par Geert Vynckier – militant de Vandemoortele – la journée a permis d'approfondir le fonctionnement syndical. Les collaborateurs ont décrit leur travail dans les bureaux régionaux. Les secrétaires se sont attardés sur les tâches de soutien et les délégués ont raconté leurs expériences pendant la période écoulée. Conclusion : les mois agités de la crise du coronavirus ont été marqués par une grande solidarité et un engagement fort, mais ils ont également exigé beaucoup au niveau économique et social.

Après sa réélection, Conny a remercié les militants pour leur confiance et elle a parlé de l'avenir, en mettant l'accent sur un renforcement de la prestation de services aux affiliés et du soutien aux militants. Un fonctionnement à 360 degrés, voilà l'objectif qu'ils poursuivront en Flandre occidentale.

Le congrès a été clôturé par une discussion en panel avec les co-présidents fédéraux actuels, Alain Detemmerman et Tanguy Cornu, et les futurs co-présidents, Filip Feusels et Patrick Rehan. ◀



Un premier paiement automatique pour le secteur des Parcs et Jardins a été effectué le 1^{er} décembre 2022. Les travailleurs concernés par le paiement automatique ont été informés par un courrier du fonds social Parcs et Jardins.

➔ Vous trouverez plus d'infos concernant le déroulement pratique sur notre site www.horval.be/fr/secteurs/horticulture/actualités

MAKRO

Malhonnêteté à tous les niveaux

Depuis septembre 2022, Makro est en procédure de réorganisation judiciaire (PRJ). Cette procédure permet de céder des activités, en tout ou en partie. En début d'année, toutes les actions ont été vendues à Bronze Properties. Une entreprise liée à GA Europe et connue pour faire le « grand nettoyage ». Il était clair depuis longtemps que les années glorieuses étaient révolues, mais nous ne nous attendions pas à cela.

Le SETCa soutient depuis toujours que les intérêts du personnel doivent passer en premier. Les travailleurs se sont toujours investis, dans l'espoir de faire tout de même de Makro une success story. Ils l'ont fait, en dépit de la stratégie commerciale désastreuse, de la solide restructuration, de la pression infernale sur leurs épaules, de la polyvalence excessive et du manque de respect de la concertation sociale.

La surprise a donc été grande lorsque le personnel a appris que l'actuel CEO de Makro, Vincent Nolf, était candidat-repreneur pour Metro. Il était lui-même à la barre pendant que Makro et son personnel étaient saignés à blanc et il veut à présent reprendre Metro, qui est viable. Il a d'abord détruit Makro (par le biais d'une stratégie commerciale désastreuse) pour en racheter aujourd'hui les restes au rabais. Dans cette position et avec ses connaissances, Nolf est évidemment avantagé par rapport aux autres acquéreurs potentiels. Pour le SETCa, sa candidature est dès lors inacceptable.

De plus, la direction de Makro – et donc M. Nolf – est déjà assez sûre de son fait. En principe, tout est encore possible. Un acquéreur pourrait par exemple reprendre l'ensemble. Rien n'est encore décidé. Pourtant, le personnel a déjà reçu des documents contenant des affiches indiquant « Fermeture du magasin ». Cela crée un contexte malsain et, en tout état de cause, la satisfaction au travail ne s'est pas améliorée.

La PRJ (Procédure de réorganisation judiciaire) n'est jamais le scénario rêvé. En théorie, cette procédure existe pour que certaines composantes d'une entreprise – et donc son personnel – puissent encore être reprises. En pratique, nous constatons qu'il s'agit d'une manière légale de mettre sur pied une « vente par appartements ». On choisit les meilleures composantes

”

Makro utilise donc à nouveau toutes les failles juridiques possibles pour se débarrasser de son personnel de la manière la moins chère possible.

(Metro dans le cas présent) et on se débarrasse du reste. Ceux qui ne sont pas repris et restent donc dans la société résiduaire atterrissent presque toujours dans une faillite. C'est en fait restructurer sans loi Renault et aux frais de la société, par le biais du Fonds de Fermeture des Entreprises (FFE) et de la sécurité sociale.

Makro utilise donc à nouveau toutes les failles juridiques possibles pour se débarrasser de son personnel de la manière la moins chère possible. La plupart des travailleurs de Makro sont là depuis des années et ont donc une ancienneté considérable. Le FFE verse toutefois un montant maximal de 30.500 €. Soit beaucoup moins que ce à quoi la plupart ont droit.

Le SETCa demande une nouvelle fois aux autorités belges d'intervenir. La PRJ est contraire à la réglementation européenne. Celle-ci dispose qu'il n'est possible de ne pas reprendre l'ensemble du personnel que dans des cas très exceptionnels. Il est inacceptable qu'une loi belge légalise les « ventes par appartements ». Compte tenu du contexte actuel, nous craignons que cela ne crée un précédent néfaste. D'autres entreprises se retrouveront probablement encore en difficulté. Il est inconcevable que les travailleurs doivent payer l'addition à chaque fois.

”

NOUS AVONS PARLÉ À QUELQUES TRAVAILLEURS QUI DONNENT LEUR VISION DES CHOSES



LAURENT, MAKRO LODELINSART

« Le personnel et les délégués se sentent volés. Pour nous, c'est un vol. Au départ, Makro, on promouvait cela comme une place sûre. On rentrait chez Makro, on était pratiquement certain de faire carrière. Et plus on a avancé dans les années, plus c'est devenu difficile : la concurrence, les travaux près du magasin... Aujourd'hui, les gens sont résignés. Certains sont absents. Beaucoup suivent déjà des formations pour essayer de rebondir. Pour d'autres, c'est carrément la déprime. On assiste à beaucoup de pleurs. C'est difficile à vivre au quotidien. Bien sûr, on a senti qu'il y avait quelque chose en préparation. On entendait des bruits de couloirs, comme quoi la direction générale travaillait sur « comment éliminer du personnel à moindre coût ? ». Eh bien ! voilà : en 2022, on y est. Ils ont trouvé. Avec probablement (certainement même) un montage financier. Et par ce biais-là, ils auront toutes les facilités pour éliminer du personnel et ne pas devoir payer des préavis. »



HILDE, MAKRO EKE

« Nous aimons tous notre job, mais nous le voyons disparaître. Parce qu'aucun avenir n'est proposé. Sauf pour Metro, comme nous l'entendons tous. C'est la manière surtout... La direction aurait pu simplement nous payer en fonction de l'ancienneté. Cela aurait été dur aussi, mais au moins, nous aurions eu quelque chose pour plus tard. Nous aurions pu chercher un autre emploi tranquillement. Maintenant, pour toutes ces années d'engagement, nous n'avons finalement rien. En outre, la direction ne parle que de continuité et d'intention. Ce sont deux mots que je commence à détester. Continuité de l'entreprise... Comment maintenir la continuité d'une entreprise s'il n'y a aucune certitude ? Pourtant, ils attendent de la continuité et de la flexibilité de la part du personnel, qui doit pouvoir travailler partout où on a besoin de lui. Nous avons aussi demandé une garantie salariale, mais elle a été refusée. Je ne comprends pas. S'ils veulent malgré tout encore faire quelque chose pour le personnel, ce serait la moindre des choses. »



NANCY, MAKRO DEURNE

« Makro était une seule et grande famille. Il est donc très pénible de voir comment tout le monde doute aujourd'hui. Chercher un autre travail ? Attendre ? Signer chez ce nouvel employeur ? Je ne sais pas non plus quels conseils donner aux gens. Nous n'avons pas de boule de cristal. Nous pensions que, si les choses devaient vraiment mal tourner, nous recevions au moins notre préavis. Mais les choses se sont passées différemment : la direction nationale a fait tout un détour pour arriver à l'idée que peut-être, des parties du magasin seraient encore reprises et que le reste – c'est aussi ce qu'ils ont dit au personnel – irait à la faillite, et les gens au chômage. Ces reprises font l'objet de nombreuses spéculations. Certains en veulent encore, mais ils sont très peu nombreux. La plupart disent : 'Restons-en là pour que je puisse reprendre ma vie en main, trouver un nouveau travail ou faire autre chose'.

Ce sont vraiment des drames sociaux. Beaucoup de nos collègues ont également une vie sociale qui se déroule dans le magasin. Par exemple les personnes seules qui prennent leur repas chaud à la cantine. Ou les parents isolés qui ont déjà du mal à joindre les deux bouts. Qu'en sera-t-il s'ils sont au chômage ? Les gens ont construit quelque chose, une routine dans leur vie, privée et professionnelle, et tout s'écroule. »

”

Le personnel a déjà payé l'addition en 2014 et 2016 avec deux procédures Renault.



MICHEL, MAKRO ALLEUR

« Il y a eu de belles années... mais depuis une bonne dizaine d'années, Makro se porte beaucoup moins bien en Belgique. Le personnel a déjà payé l'addition en 2014 et 2016 avec deux procédures Renault. On a eu pas mal de changements au niveau du management et de la direction générale. Avec une instabilité. N'ayons pas peur des mots : une instabilité du management s'est installée au fur et à mesure que le chiffre se dégradait en Belgique. On a quand même connu quatre directeurs généraux successifs qui ont, pour moi, pris le train en marche trop tard... Il est dès lors évident que les travailleurs sont désabusés. Il y a de l'amertume, et bien sûr aussi de l'anxiété et du stress. C'est se lever tous les matins en ne sachant pas comment cela va tourner dans les semaines et les mois qui arrivent. Nous ne sommes pas des machines, nous sommes des êtres humains : ce n'est pas évident.

En tant que délégué, nous essayons de canaliser et de recevoir toutes les informations ainsi que les demandes des travailleurs et de pouvoir y répondre alors qu'à l'heure actuelle, à travers la procédure et la PRJ qui nous occupent, on n'a pas de boule de cristal. On attend... Tout en formulant des remarques et en essayant d'être le plus présents possible, que ce soit lors des conseils d'entreprise régionaux ou en tant que délégués effectifs ou suppléants dans les instances. » ◀

2022



2023

Loading...

La fin de l'année approche...

Et qui dit fin d'année, dit aussi prime de fin d'année !

Grâce au combat syndical, les travailleurs de différents secteurs reçoivent une prime de fin d'année. Le montant de cette prime dépend du secteur et du régime de travail dans lequel vous êtes occupé. Pour votre facilité, nous vous donnons un aperçu des primes dans les différentes commissions paritaires sur notre site. Jetez un œil sur :

<https://www.setca.org/fr/fed/prime-fin-annee-2022>



**CENTRALE DU TRANSPORT - UBT
SECTION HAINAUT - BRABANT WALLON****Nouveaux taux de cotisations**

Dans le cadre du passage vers cette nouvelle année, nous vous informons des nouveaux taux de cotisations qui seront appliqués à partir du 01/01/2023.

Taux mensuels de cotisations :

Actifs 17,50 € • Travailleurs à temps partiel 11,50 € • Demandeurs d'emploi, Malades 10,50€ • Pré-pensionnés 11,50 € • Pensionnés 4,00 €.

**CENTRALE DU TRANSPORT - UBT
SECTION LIÈGE VERVIERS NAMUR LUXEMBOURG****Nouveaux taux de cotisations**

Dans le cadre du passage vers cette nouvelle année, nous vous informons des nouveaux taux de cotisations qui seront appliqués à partir du 01/01/2023.

Taux mensuels de cotisations :

Actifs 17,50 € • Travailleurs à temps partiel 11,50 € • Demandeurs d'emploi, Malades 10,50€ • Pré-pensionnés 11,50 € • Pensionnés 4,00 €.

SCAN ME

**JOBS !****LA FGTB FÉDÉRALE ENGAGE (H/F/X)**

- un.e analyste fonctionnel senior
- un.e analyste fonctionnel
- un.e Microsoft Office Specialist
- un.e conseiller juridique en organisation du travail et en droit du travail pour le Services d'études fédéral

LA FGTB HORVAL ENGAGE (H/F/X)

- un.e collaborateur.rice pour le département international

➔ Toutes les infos sur www.fgtb.be/offres-d-emploi

Vos qualités sont plus importantes que votre sexe, âge, handicap ou origine.

QATAR 2022

Carton rouge sang

Coup d'envoi pour la Coupe du monde de football au Qatar. Une Coupe du monde entachée par la mort de plusieurs milliers de travailleurs migrants lors de la construction des stades, des routes, des hôtels... Par l'exploitation de travailleuses et travailleurs sans qui cet événement ne serait pas possible. Quelles sont les revendications du mouvement syndical ? Comment éviter que cela se reproduise à l'avenir ? Nous en parlons avec Gianni De Vlaminck et Brahim Hilami, secrétaires fédéraux du secteur de la construction pour la Centrale Générale. Ils sont allés sur le terrain.

LA SITUATION DES TRAVAILLEURS MIGRANTS

Un chiffre d'abord. Connu. Selon une enquête du quotidien britannique Guardian, le manque de sécurité dans les chantiers, lors de la construction des infrastructures, a causé la mort de pas moins de 6.750 ouvriers au cours de la dernière décennie. Un chiffre contesté par les autorités du Qatar et la FIFA, mais qui, selon d'autres voix, sous-estime la réalité.

« Tous les travailleurs que nous avons rencontrés sur place étaient des migrants », se souvient Gianni. En effet, pas moins de deux millions de travailleuses et travailleurs migrants travaillent au Qatar. Soit plus de 90 % de la main d'œuvre du pays. Originaires d'Asie et d'Afrique, ils ont quitté leur pays d'origine pour gagner leur vie. Ils travaillent sur les chantiers, mais aussi comme femmes de ménage, chauffeurs de taxi ou serveurs dans des restos et hôtels...

Gianni et Brahim ont été notamment touchés par les conditions de travail des travailleuses domestiques. Brahim évoque notamment l'histoire d'une travailleuse qui a été renvoyée par son employeuse du jour au lendemain, et qui risquait l'expulsion du pays.

LES VIOLATIONS DE LEURS DROITS

Les conditions de travail s'apparentent à de l'exploitation et du travail forcé. Brahim : « Pour obtenir un travail, les prétendants doivent payer des 'frais de recrutement' à des agences dans leur pays d'origine ». La majorité mettent des mois, des années, à rembourser cette somme. Une fois le travail obtenu, certains se sont fait prendre au piège de « la Kafala », système aujourd'hui partiellement supprimé (cf ci-après) : leurs employeurs confisquent leurs passeports. Résultat : ils ne peuvent ni changer de travail, ni quitter le pays.

Mais c'est le non-paiement des salaires qui constitue la principale plainte des travailleurs migrants auprès du ministère qatari du Travail.

LA RESPONSABILITÉ DE LA FIFA

Les conditions de travail lors de la Coupe de monde ne relèvent pas uniquement de la responsabilité du Qatar, mais aussi de celle de la FIFA (Fédération internationale de football). En fermant les yeux, cette dernière se rend complice des violations des droits des travailleurs. Dans un rapport publié en mai, Amnesty International a démontré que la FIFA n'a pas pris les mesures nécessaires pour atténuer les risques encourus par les travailleurs lors de l'attribution de la Coupe du monde au Qatar en 2010.

Par après, suite à la pression internationale d'organisations de défense des droits humains et de syndicats, la FIFA s'est dite « intéressée » par la mise en place d'un fonds d'indemnisation des victimes d'accidents du travail sur les chantiers de la Coupe du monde au Qatar. « Le problème, c'est qu'ils comptent se baser sur les salaires et indemnités qataris pour évaluer ces indemnités. Ce sera pas des montants importants. Nous attendons de voir. Jusqu'à présent, il n'y a rien de concret » explique Brahim.

Début novembre, la FIFA a envoyé une lettre aux pays participants à la Coupe du monde. Une lettre leur demandant de « se concentrer sur le football », et non sur des questions politiques. Un propos qui tient mal la route... D'aucuns estiment en effet que cette coupe du monde est la plus politisée de l'Histoire.

QUELQUES AVANCÉES EN MATIÈRE DE DROIT DU TRAVAIL, MAIS PAS ASSEZ

Tout est-il négatif ? Rappelons que toute une série de réformes du travail ont été annoncées depuis 2017. Parmi celles-ci, la loi réglementant les conditions de travail des travailleurs domestiques, la mise sur pied de tribunaux spécialisés dans le droit du travail pour améliorer l'accès à la justice et la création du fonds destiné au versement d'indemnités.

”

Le respect des droits humains et la reconnaissance des syndicats dans les pays candidats doivent être des conditions sine qua non à la participation et à la tenue même de l'événement.

Brahim Hilami, secrétaire fédéral construction pour la Centrale Générale-FGTB



ABERRATION ÉCOLOGIQUE

Au départ, la Coupe du monde devait avoir lieu entre mi-juin et mi-juillet. A une période où les températures peuvent atteindre les 50° C. L'événement sportif a finalement été déplacé en novembre. Mais la climatisation dans les stades sera tout de même utilisée lors des pics de chaleur.

Parmi les huit stades qui seront utilisés, seul un existait auparavant. Les autres qui ont été construits ne seront certainement pas réutilisés après la

Coupe du monde. Les stades sont situés dans un rayon de 60 km de Doha, mais de nombreux supporters logeront dans les Etats voisins. Résultat : ils voyageront en avion pour assister aux matchs.

Enfin, la FIFA prétend que la Coupe du monde au Qatar serait la première à atteindre la neutralité carbone. Selon un rapport de l'ONG belge Carbon Market Watch, spécialisée dans l'examen des marchés carbone, cet engagement n'est pas « crédible » et relève du « greenwashing ».

Dans les faits, la réalité est toute autre : « L'application et la mise en œuvre des réformes est lacunaire. On n'y a pas mis les moyens nécessaires », regrette Brahim. Des milliers de travailleurs sont encore confrontés à des violations de leurs droits. Parmi celles-ci : le retard ou le non-paiement des salaires, la privation de jours de repos, les conditions de travail dangereuses, les difficultés de changer d'emploi, l'accès limité à la justice.

ATTEINTES AUX LIBERTÉS SYNDICALES

« Dès l'annonce en 2010 de l'attribution de la Coupe du monde 2022 au Qatar, le mouvement syndical international, y compris l'Internationale des Travailleurs du Bâtiment et du Bois (IBB), a mené campagne pour améliorer les conditions de travail des travailleurs et travailleuses concernées par l'événement. » nous explique Gianni.

Suite à ce travail, certaines améliorations ont été obtenues. Citons l'abolition partielle de la Kafala (le système qui soumet le travailleur migrant au bon vouloir de son employeur), mais dont l'interdiction est souvent détournée. Ainsi que la multiplication des inspections sur les chantiers de construction ; l'instauration d'un salaire minimum. Malheureusement, les travailleurs migrants ne disposent toujours pas du droit de former des syndicats. Quelques mécanismes de représentation des travailleurs ont vu le jour ces dernières années, mais aucune action collective n'est possible. Les représentants ne peuvent porter que des plaintes individuelles à l'employeur.

Le Confédération Syndicale Internationale (CSI), dont la FGTB est membre, prône auprès de la FIFA et des autorités qataries la création et la reconnaissance d'un centre pour les travailleurs migrants. « Ce dernier permettra de former et d'aider les travailleurs à comprendre et à défendre leurs droits, à représenter leurs intérêts, à recevoir des conseils et des formations », ajoute Brahim.

ET MAINTENANT ? ET APRÈS ?

« L'attribution de la Coupe du monde au Qatar était erronée et fondée sur la corruption » regrette Gianni. « Mais le boycott à ce stade ne sert à rien, dans la mesure où il est trop tard. Tous les stades sont déjà construits. Il est maintenant primordial que les réformes engagées au Qatar soient réellement mises en œuvre et consolidées. » Ce qui reste un défi, surtout dans la perspective de l'après Coupe du monde. Une fois que les feux des projecteurs et l'attention médiatique se seront déplacés vers le prochain événement sportif.

Et justement. Qu'en est-il des événements sportifs de grande envergure qui auront lieu dans le futur ? Dans d'autres pays où on ne respecte pas les droits humains, environnementaux et/ou des travailleurs ? Selon Brahim, « Les fédérations et organisations à la manœuvre de ce genre d'événements, les sponsors et les participants ont également leur rôle à jouer. Le respect des droits humains et la reconnaissance des syndicats dans les pays candidats doivent être des conditions sine qua non à la participation et à la tenue même de l'événement. » ◀

Rédaction :

Syndicats
Rue Haute 42
1000 Bruxelles
syndicats@fgtb.be

Aurélië 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
Marc Bourguignon
Sarah Buyle
Arnaud Dupuis
Antonina Fuca
Mada Minciuna
Julie Rigo
Mark Pauwels
Conny Demonie
Annelies Huylebroeck
Céline Boogaerts
Alissa de Ceuninck

Photos :

iStock
FGTB

Layout :

www.ramdam.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