

Syndicats

magazine



L'ÉCONOMIE NE VA PAS SI MAL...

Qui en récolte les fruits?

FGTB

#1 JANVIER 2025

Bimestriel | Année 80

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

BUREAU DE DÉPÔT :
Charleroi X - P912051

Manifestation 13/02
Pour les services publics
et le pouvoir d'achat

Portrait
Rencontre avec
Bert Engelaar

Vos droits
Quoi de neuf
en 2025 ?

Votre magazine en ligne !

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

➔ www.syndicatsmagazine.be

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

 @syndicatFGTB

 @syndicatFGTB

 @syndicatFGTB

 syndicatFGTB

 ABVV/FGTB



La FGTB en ligne www.fgtb.be

 Syndicats Magazine en ligne
www.syndicatsmagazine.be

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

 Inscrivez-vous à notre newsletter
www.fgtb.be



ACTUALITÉS

Actions	4
En bref	5
« Je ne suis pas du genre à piétiner sur place »	6-7
Quoi de neuf en 2025 ?	8-9
Voir au-delà du handicap	10-11
Les faces cachées des jobs étudiants	12-13
Où en est-on au niveau de l'emploi bruxellois ?	14

DOSSIER BAROMÈTRE

Travailleurs et pouvoir d'achat sous pression	15-19
Question/Réponse	20

VOTRE CENTRALE

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

MONDE & RÉGIONS

Agenda des régions	33
La Maison picarde : un symbole du mouvement ouvrier à sauver	34-35

2025 sera rouge, combative et solidaire

Pas de trêve. Après notre action de décembre, où nous avons rejeté les « cadeaux pourris » du gouvernement à venir, nous étions à nouveau dans la rue en ce début d'année 2025. Le 13 janvier, plus de 30 000 militants ont foulé les pavés bruxellois pour revendiquer un droit fondamental : des pensions dignes pour toutes et tous. Ce fut une mobilisation forte, bien plus forte qu'imaginée. Une présence massive, à la hauteur de l'urgence sociale. La revendication, c'était, avant tout, le respect. Ce respect qui s'est une fois de plus perdu, depuis que la droite a émis sa liste des horreurs.

Certains s'étonnent – ou font mine de s'étonner – de voir une telle mobilisation alors que le nouveau gouvernement n'est pas encore formé. Du moins pas à l'heure de publier ces lignes. Mais devons-nous attendre que des mesures antisociales soient gravées dans le marbre pour réagir ? Notre expérience nous enseigne que la prévention vaut mieux que la guérison. Les propositions qui circulent déjà, comme – entre autres – les attaques aux salaires, au temps de travail, à l'accès aux pensions minimales, sont autant de signaux clairs que les plus fragiles seront les premiers sacrifiés.

LES SERVICES PUBLICS, C'EST L'AFFAIRE DE TOUS

Plus de 30 000 personnes dans la rue, et après ? Et après, on continue. Crescendo. Le 13 février, nous serons encore plus nombreux pour défendre un autre pilier porteur de notre société : les services publics.

Ces derniers ne sont ni un luxe, ni une dépense inutile. Ils sont la garantie que chacun, quels que soient ses revenus, a accès à un socle commun

et essentiel : des soins de santé accessibles, un enseignement gratuit et de qualité, des transports fiables, une sécurité pour toutes et tous. Pourtant, ce socle est aujourd'hui fragilisé, et chacun d'entre nous en paie le prix. Car un euro retiré des services publics est un euro perdu pour les citoyens. Défendre les services publics, c'est défendre notre pouvoir d'achat, nos droits, et notre dignité.

DÉMOCRATIE EN DANGER

Se battre pour nos droits, c'est aussi se battre pour la démocratie. D'aucuns au futur gouvernement ne cachent pas leur intention de s'attaquer aux syndicats, au droit de protester et à tout ce qui constitue un contre-pouvoir, au sens large. Le monde associatif, la culture, l'éducation permanente : c'est tout ce que cette droite de plus en plus extrême ne veut plus voir fleurir. Nous devons réagir. Affaiblir celles et ceux qui défendent l'intérêt collectif, c'est affaiblir la démocratie.

NOUS IRONS CRESCENDO DANS L'ACTION

D'ici quelques jours, nous verrons peut-être naître un accord de gouvernement. Nous devons être vigilants, prêts. Nous l'avons dit le 13 janvier : s'il faut aller vers une grève générale, nous irons sans faiblir. Face à une vision qui voudrait réduire les droits sociaux à des privilèges, et faire taire toute protestation, nous opposons la force du collectif. Ensemble, nous rappelons que la solidarité et la justice sociale ne sont pas des options, mais des fondations indispensables. 2025 sera rouge, combative, solidaire. Soyons ensemble le 13 février pour les services publics, pour le pouvoir d'achat, et pour le respect du monde du travail ! ◀



Thierry Bodson
Président



Bert Engelaar
Secrétaire général

Miranda Ulens a été Secrétaire générale de la FGTB pendant six ans. Le 1er janvier 2025, elle est devenue Secrétaire générale de la Vlaams ABVV, l'aile flamande de la FGTB. Elle a succédé, avec beaucoup d'enthousiasme et de fougue, à Caroline Copers, qui prend sa pension. Nous tenons à la remercier sincèrement pour son engagement, sa chaleur, sa solidarité et lui souhaitons le meilleur pour ce nouveau chapitre de sa carrière syndicale.





13 DÉCEMBRE ET 13 JANVIER. Deux dates. Deux actions. Un seul message : les cadeaux pourris de la droite, nous n'en voulons pas. Ce que nous voulons ? De bonnes conditions de travail et des pensions dignes. Une société solidaire qui ne laisse personne de côté. Merci camarades pour votre mobilisation !

Rendez-vous le 13 février pour défendre les services publics et le pouvoir d'achat !



Voor waardige pensioenen en een rechtvaardige samenleving!

Pour des pensions décentes et une société plus juste !

Acv GSC ABVV-FGTB ACVUB FCSLB



ENQUÊTE : LES JEUNES ET LE TRAVAIL

Le prochain gouvernement n'annonce rien de bon pour les travailleurs et travailleuses. Dégradation des conditions de travail, limitation dans le temps des allocations de chômage, réduction structurelle des salaires, etc. Les jeunes, déjà précarisés et exploités, seront – eux aussi – touchés par ces mesures.

Pour pouvoir lutter efficacement contre les attaques du prochain gouvernement, les Jeunes FGTB lancent une enquête sur les jeunes et le travail.

Vous avez entre 15 et 30 ans et voulez leur faire part de votre expérience dans le monde du travail ? Alors répondez à l'enquête ➔ <https://jeunes-fgtb.be/campagne/enquete-les-jeunes-et-le-travail>



INDEX

INDICES		
Prix à la consommation	135,39	
Inflation	4,08%	
Indice santé	135,52	
Indice santé lissé	131,18	

En janvier 2025, l'indice des prix à la consommation est en hausse de 1,39% par rapport à décembre 2024. En rythme annuel, l'inflation se chiffre à 4,08%.

L'indice pivot a été dépassé. Par conséquent, les allocations sociales et les salaires dans la fonction publique seront adaptés au coût de la vie, en d'autres termes augmentés de 2%, respectivement en février 2025 et mars 2025. Le prochain indice pivot s'élève à 133,28.

LES NOUVEAUX TARIFS SOCIAUX POUR L'ÉNERGIE

Les tarifs sociaux pour l'électricité et le gaz naturel, calculés tous les trimestres par la Commission de Régulation de l'Électricité et du Gaz (CREG), augmentent significativement à partir de janvier 2025. La hausse est de 10% pour l'électricité et de 15% pour le gaz naturel.

Pour le premier trimestre 2025, les tarifs sociaux sont les suivants :

Électricité (TVA incluse) :

- Tarif monohoraire : 20,815 €/kWh
- Tarif bihoraire : 21,263 €/kWh (jour) et 20,466 €/kWh (nuit)
- Tarif exclusif de nuit : 17,632 €/kWh

Gaz naturel et chaleur : 5,894 €/kWh

Grâce à un système de plafonnement, la hausse des tarifs sociaux reste limitée. Sans ce mécanisme, l'électricité aurait augmenté de 28% et le gaz de 15,25%.

Nous avons reçu de nombreuses questions à ce sujet, il est donc important de le rappeler : l'élargissement des tarifs sociaux aux bénéficiaires BIM a pris fin le 1er juillet 2023. Il s'agissait en effet d'une mesure temporaire liée à la hausse des prix de l'énergie.

Plus d'infos ➔ www.syndicatsmagazine.be/tarif-social-pour-lenergie-le-point-en-2025



SAISIE SUR SALAIRE OU SUR REVENU DE REMPLACEMENT : MONTANTS 2025

En cas d'endettement, de crédit impayé, il arrive qu'une partie de vos revenus soit saisie. On parle alors de cession ou de saisie sur salaire, ou sur revenu de remplacement. Mais de combien peut-on être saisi ?

Revenu mensuel net/mois	Qu. saisissable sur revenus professionnels	Ou sur revenus de remplacement
Jusqu'à 1.388,00 €	0	0
de 1.388,01 € à 1.492 €	20%* (max 20,80€)	20%*
de 1.492,01 € à 1.646 €	30%* (max 46,20€)	40%* (max 61,6€)
de 1.646,01 € et 1.800 €	40%* (max 61,60€)	40%*
Au-delà de 1800 €	La totalité**	La totalité**

* de la somme comprise entre ces deux montants / ** de ce qui est supérieur à 1800€.

Plus d'infos ➔ www.syndicatsmagazine.be/saisie-sur-salaire-combien-2025



« Je ne suis pas du genre à piétiner sur place »

Bert Engelaar entame ses premières semaines comme secrétaire général de la FGTB, dans un contexte politique difficile. Conscient des enjeux, il se donne pour mission de peser politiquement, tout en faisant progresser le syndicat. Son énergie est sans limite !

Lorsque nous rencontrons Bert Engelaar ce matin-là à Bruxelles, son bureau n'est pas encore complètement aménagé. Toutefois, on ne peut pas manquer sa collection de verres et d'objets à l'effigie de la marque Duvel. « Un hobby qui a un peu dérapé », admet-il en souriant. Il entame sa deuxième semaine en tant que secrétaire général de la FGTB et déborde d'enthousiasme. Comment se sent-il ? « Comme un jeune poulain parmi de vieux briscards de la cause syndicale ! Et j'ai envie de galoper ! »

Sa première réunion de la journée est déjà terminée, avec les autres dirigeants du syndicat. La discussion portait sur les négociations en cours pour la formation du gouvernement fédéral. Les informations divulguées à l'extérieur n'annoncent rien de bon pour les syndicats et la société civile en général. « Notre dernière mobilisation de la semaine dernière (le 13 janvier, ndr) a été un grand succès : 30.000 personnes dans les rues de Bruxelles pour s'opposer aux plans de pension de De Wever et Bouchez, ce n'est pas rien. »

UN HOMME DE TERRAIN

Bert est un homme de terrain. Pas besoin de lui expliquer comment fonctionne un syndicat. Né à Gand en 1979, il y a également effectué ses études d'assistant social. En 2001, il décroche immédiatement un poste en tant que conseiller juridique au service de droit social de l'ABVV Scheldeland.



La pression de nos affiliés et militants est grande. Ils entendent, bien sûr, tout ce qui se prépare contre eux. Ils comptent sur le syndicat comme contre-pouvoir pour faire entendre leur voix.

À l'époque, Bert était un — modeste, dit-il — talent du football, puis un entraîneur de jeunes. « Un jour, quand j'entraînais, notre petite équipe régionale, le KVC Terheide, a reçu une wildcard pour participer au tournoi international ITEA d'Eendracht Alost. Avec une équipe composée uniquement de joueurs — et d'une joueuse ! — régionaux, nous avons terminé troisièmes du tournoi. Nous étions une équipe inconnue et avons affronté de nombreux grands clubs. C'était une période incroyable, qui m'a énormément appris. »

Quelques années plus tard, il rejoint la Centrale Générale, l'une des principales branches de la FGTB, où il devient président de la section Bruxelles-Brabant flamand en 2019.

« Le terrain, c'est indispensable pour diriger un syndicat. Je sais ce que vivent, par exemple, les travailleurs du bâtiment. Je sais pourquoi ils adhèrent au syndicat. Appelons un chat un chat : la plupart de nos membres ne s'occupent pas de politique. Ils veulent des services. Ils veulent être aidés au quotidien pour faire face à leurs défis. »

Ce service aux membres est l'un des piliers sur lesquels Bert souhaite se concentrer dans les années à venir.

CONTINUER À PESER

« Bien sûr, sans perdre de vue la vision globale. La politique et la réalité quotidienne des gens sont inextricablement liées. Les travailleurs et travailleuses qui voient leurs pensions menacées : tout cela est décidé

au niveau politique. Les salariés qui doivent être de plus en plus flexibles : c'est encore la politique. Donc, en tant qu'organisation, nous devons continuer à peser sur nos décideurs. »

Bert nous invite à revenir plus tard. « Je dois me préparer pour une réunion avec le Groupe des Dix (où syndicats et employeurs se concertent, ndlr) et passer en revue quelques documents. Une bonne première impression, ça se prépare (rire). »

Nous retrouvons Bert à l'heure du déjeuner, après la réunion du G10. « C'était une bonne première rencontre constructive. Même si c'était un peu maladroite en visioconférence. Mais avec quelques plaisanteries, je parviens en général à mettre tout le monde à l'aise. »

UN HOMME DE DIALOGUE

Est-il prêt à négocier avec les organisations patronales au plus haut niveau ? « Bien sûr. Ceux qui me connaissent savent que je déborde d'énergie. Je ne suis pas du genre à rester dans un coin. Je veux avancer, toujours passer à la vitesse supérieure. Et si, en chemin, je me prends un mur, ce sera toujours mieux que de stagner sans but. »

« Les employeurs le savent aussi. Et c'est apprécié. Je suis un homme de dialogue, tant que c'est possible, et d'action quand il le faut. Le plus beau, c'est lorsque de solides accords sont conclus pour améliorer la situation des travailleurs sur le terrain. À Bruxelles, nous collaborons depuis des années avec les employeurs dans le secteur du bâtiment. Et quand une nouvelle entreprise a été engagée pour nettoyer les avions à l'aéroport de Zaventem, nous avons organisé avec les employeurs plusieurs sessions pour informer et sensibiliser le personnel. »

Après une pizza et un café, Bert retourne au bureau. Sur les quelques minutes de marche, il est arrêté deux fois. D'abord par un ancien camarade avec qui il passait parfois des soirées animées. Ensuite par un homme plus âgé qui le félicite pour sa nouvelle fonction et lui donne une chaleureuse accolade. « Vous voyez, les gens me connaissent. Je suis proche des gens, et ça, je ne le renierai jamais. »

RESTER CONNECTÉ À LA BASE

Cette nouvelle fonction va-t-elle changer la donne ? « Ma vie change évidemment. Tout à coup, je suis attendu partout dans le pays pour faire acte de présence. Mais je reste proche des gens. Un exemple : je n'étais jamais actif



sur les réseaux sociaux. Je trouvais que ce n'était pas pour moi. Mais depuis le début de l'année, je me suis lancé, avec un peu d'aide de mes collègues. Maintenant, des gens de tout le pays – des personnes que je ne connais pas du tout – me contactent pour partager leurs histoires et leurs préoccupations. Ce n'est pas anodin. J'intègre tout cela dans mon quotidien. Cette fonction ne va pas me détacher de la base. Au contraire. »

Ce sont des premières semaines mouvementées pour le nouveau secrétaire général. Son entrée en fonction coïncide avec les négociations fédérales pour la formation d'un nouveau gouvernement. Et ce qu'il entend l'inquiète.

« UN BUFFET EMPOISONNÉ »

« C'est un moment particulier. La pression de nos affiliés et militants est grande. Ils entendent, bien sûr, tout ce qui se prépare contre eux. Ils comptent sur le syndicat comme contre-pouvoir pour faire entendre leur voix. Nous faisons de notre mieux pour exercer une pression de différentes manières : avec des actions dans la rue, comme la grande mobilisation pour les pensions le 13 janvier, en collaboration avec d'autres syndicats quand c'est possible ; via des partis politiques progressistes ; et en mettant en avant nos alternatives pour une société plus solidaire, où personne n'est laissé pour compte et où chacun contribue à sa manière. »

« Les plats proposés dans le soi-disant buffet du formateur Bart De Wever rendraient les gens littéralement et figurativement malades. Pensions, indexation, flexibilité, sécurité sociale... Si cela dépend de De Wever et Bouchez, ce sont les travailleurs et les allocataires qui paieront les pots cassés, et ils devraient déjà se réjouir s'ils récupèrent quelques miettes. C'est le message que nous ferons passer à nouveau dans les rues de Bruxelles le 13 février. Il est temps de passer à la vitesse supérieure. » ◀

Quoi de neuf en 2025 ?

Qu'est-ce qui change en matière de santé, de politique sociale et de droits sociaux ?

LE CHÔMAGE TEMPORAIRE PASSE AU DIGITAL

À partir de 2025, le formulaire de demande de chômage temporaire passe au digital. La carte de contrôle permettant de percevoir des allocations sera entièrement numérisée.

Plus d'infos ➔ www.fgtb.be/actus/chomage-temporaire-se-digitalise

L'INTERDICTION DE FACTURER DES SUPPLÉMENTS AUX PATIENTS VULNÉRABLES ÉTENDUE AUX MÉDECINS ET AUX DENTISTES

Il est interdit aux infirmiers, sage-femmes, kinésithérapeutes et paramédicaux, tels que les logopèdes, de facturer des suppléments aux patients socialement et financièrement vulnérables. À partir de 2025, cette interdiction sera étendue aux médecins et aux dentistes.

Chez les médecins :

- À partir du 1er janvier 2025, les patients qui bénéficient du droit à l'intervention majorée seront automatiquement pris en charge, sans vérification de leurs revenus.
- À partir du 1er janvier 2026 pour tous les patients ayant droit à une intervention majorée, y compris ceux dont le revenu du ménage ne peut dépasser un certain plafond.

Chez les dentistes :

- À partir du 1er janvier 2025, interdiction uniquement pour tous les patients qui ont droit à un l'intervention majorée pour certaines prestations, dont toutes les prestations préventives, comme l'examen bucco-dentaire annuel. Les prestations dont les tarifs ont été revalorisés, comme les radiographies numériques, sont également comprises dans la première étape.
- À partir du 1er juillet 2026, l'interdiction sera généralisée à l'ensemble des prestations.

REPORT DES CONGÉS LÉGAUX

En 2025, vous pourrez prendre les éventuels jours de congé légaux que vous n'avez pas pu prendre en 2024 pour cause de maladie et d'accident « ordinaire » et du travail, de congé de maternité, de congé de naissance, de congé d'allaitement, de congé d'adoption...

Auparavant, si un salarié tombait malade pendant ses vacances, il ne pouvait pas les conserver et les perdait. Cela a changé le 1er



janvier 2024. De cette manière, tout le monde conserve le droit à quatre semaines de vacances par an.

Plus d'infos ➔ www.fgtb.be/report-des-conges-en-cas-de-maladie

FIN DU GEL DES TARIFS MAXIMUMS DES SUPPLÉMENTS D'HONORAIRES

En 2025, il prendra fin. Cela signifie que les hôpitaux et les médecins pourront à nouveau facturer des suppléments d'honoraires aux patients alités.

La FGTB le regrette. Ce gel des tarifs protégeait les patients contre des factures trop élevées et les médecins contre des versements plus importants à l'hôpital.

VERSEMENT MENSUEL DU CONGÉ DE NAISSANCE

À partir du 1er janvier 2025, les caisses d'assurance maladie verseront l'allocation de congé de naissance mensuellement et non plus à la fin de la période de congé. L'employeur devra donc fournir des informations mensuelles à partir de 2025.

La naissance d'un enfant donne droit à un congé de naissance de 20 jours pour le père ou la coparente. Pendant les 3 premiers jours, il ou elle perçoit son salaire normal. Pour les 17 jours restants, la caisse d'assurance maladie prend le relais. Jusqu'à présent, la caisse d'assurance maladie ne versait des indemnités que lorsque tous les jours étaient pris ou lorsque le délai de 4 mois était écoulé. Désormais, tout se passera mensuellement.

EXTENSION DU CONGÉ D'ADOPTION ET D'ACCUEIL

Si vous demandez un congé d'adoption ou de parentalité d'accueil à partir du 1er janvier 2025 vous aurez droit à une semaine supplémentaire par rapport à 2024, soit à 4 semaines. Cette semaine sera ajoutée au « crédit supplémentaire », à répartir entre les parents adoptifs ou d'accueil.

Le congé d'adoption et le congé de parentalité d'accueil se composent de deux parties :

- un droit de 6 semaines par parent adoptif ou d'accueil ;
- un crédit ou droit supplémentaire à répartir entre les deux parents adoptifs ou d'accueil.



À partir du 1er janvier 2027, le congé supplémentaire passera à 5 semaines.

Les communes voient le soutien fédéral à l'aide financière supplémentaire supprimé

L'une des fonctions essentielles d'un CPAS est de veiller à ce que les citoyens et citoyennes de leur commune puissent mener une vie digne. Pour atteindre cet objectif, les assistants

sociaux peuvent déterminer si une aide financière supplémentaire, distincte du revenu d'intégration, se justifie parfois, en fonction des situations des bénéficiaires. Ces derniers, lorsqu'ils bénéficient d'une telle aide, s'engagent à suivre un parcours d'activation sociale ou professionnelle. Malheureusement, ce soutien expirera à la fin de l'année 2024.

Les CPAS, et donc les villes et communes, compte tenu de leur situation financière généralement précaire, pourront-elles continuer à fournir cette aide financière supplémentaire avec leurs propres ressources ? Rien n'est moins sûr. Il y a donc un risque que cette aide diminue ou ne soit plus accordée.

LES TICKETS DE TRAIN PLUS CHERS À PARTIR DE FÉVRIER

Le prix des billets de train sera indexé le 1er février 2025, ce qui signifie qu'ils augmenteront à nouveau. Les tarifs des billets (Standard, bénéficiaires de l'intervention majorée, Senior, Youth, Tickets Weekend, Local Multi, Youth Multi et Standard Multi) en deuxième classe augmenteront de 2,91%. Les tarifs des abonnements (Standard, Flex, Mi-temps, Student, City pass et Unlimited Abonnement) augmenteront de 3,03%.

L'impact concret des nouveaux tarifs de la SNCB sur les jeunes et les seniors n'est pas encore clair. Les tickets Senior et Youth seront supprimés en 2025 et la SNCB les remplacera par des réductions.

TARIFS D'ÉLECTRICITÉ EN HAUSSE

À partir du 1er janvier 2025, les tarifs du gestionnaire de réseau Elia pour le transport de l'électricité via les lignes à haute tension augmenteront. Le prix passera de 12,14 € par MWh en 2024 à 21,55 € par MWh en 2025. Selon les calculs, cela entraînerait une augmentation annuelle de 40 € pour une famille moyenne.

Au sein du conseil consultatif de la CREG, la Commission de Régulation de l'Électricité et du Gaz, les syndicats et les employeurs avaient recommandé de ne pas appliquer cette hausse des coûts. Cependant, le gouvernement n'a pas suivi cet avis et a autorisé Elia à augmenter ses tarifs.

Une raison de plus pour envisager la nationalisation complète de ce gestionnaire de réseau.

LE FONDS DE FERMETURE DES ENTREPRISE ÉTENDU

Le « Fonds de fermeture des entreprises » (FFE) indemnise les travailleurs licenciés en raison de la fermeture de leur entreprise. Jusqu'à présent, les entreprises sans finalité commerciale ou industrielle étaient exclues de ce dispositif. Cela va changer. En cas de fermeture à partir du 1er janvier 2025, une indemnité de fermeture sera également due aux travailleurs de ces entreprises.

Plus d'infos sur le site de l'ONEM ➔ www.onem.be/ffe/industriels-et-commerciaux/les-indemnite-indemnite-de-fermeture

CALCUL ANNUEL DU SEUIL POUR LES LANCEURS D'ALERTE

Les entreprises comptant plus de 50 travailleurs sont tenues de mettre en place une procédure, un canal de signalement et un suivi permettant aux employés de signaler certaines infractions au droit de l'Union européenne dans un contexte professionnel. Les lanceurs d'alerte, c'est-à-dire les employés qui dénoncent ces infractions, sont protégés contre les représailles. À partir de 2025, le seuil de 50 travailleurs sera calculé chaque année.

Plus d'infos ➔ www.fgtb.be/brochure-lanceurs-d-alerte

LUTTE CONTRE LE DUMPING SOCIAL

À partir du 1er janvier 2025, les sous-traitants des secteurs de la construction, de l'industrie, de la viande et du déménagement ne pourront plus confier l'exécution de la totalité des prestations qui leur ont été confiées à un (autre) sous-traitant. Pour le secteur du déménagement, spécifiquement, la chaîne de sous-traitance sera à l'avenir limitée à maximum 3 niveaux.

En Flandre, dès le 1er janvier 2025, la responsabilité en chaîne sera également mise en œuvre avec des obligations accrues pour les entrepreneurs afin de lutter contre l'emploi illégal de ressortissants de pays tiers. La FGTB se réjouit que les chaînes de sous-traitance soient mieux encadrées. Cependant, elle continue à exiger une responsabilité solidaire effective pour l'ensemble de la chaîne de sous-traitance.

ÂGE DE LA PENSION RELEVÉ ET CONDITIONS PLUS STRICTES POUR LA PENSION MINIMUM

Retrouvez toutes les infos sur ce point en page 20. ◀



Voir au-delà du handicap

Le 3 décembre, c'était la journée internationale des personnes en situation de handicap. À cette occasion, nous sommes allés à la rencontre de Thomas Dehoux, travailleur malvoyant et ancien délégué Centrale Générale - FGTB, et de son permanent syndical, Lionel Quebella. Thomas exerce depuis 8 ans la fonction de réceptionniste à l'ETA « Les Ateliers de Mons » et à l'asbl « Les Amis des aveugles », à Ghlin. Un travail qu'il mène avec gentillesse, professionnalisme et dévouement. Rencontre.

C'est à 19 ans que l'on a diagnostiqué à Thomas une maladie génétique et dégénérative qui aurait comme conséquence la perte progressive de sa vue. À l'annonce de la nouvelle, Thomas est tombé en dépression pendant un an. « J'aurai pu rester à la maison. Mais j'ai eu la chance d'avoir des parents qui m'ont poussé vers le haut ».

Thomas a suivi une formation en bureautique à la Ligue Braille, à Bruxelles. Il a ensuite été embauché au Fonds des Accidents de Travail en tant que secrétaire. Son stage jeune se terminant, il a dû passer des examens pour continuer à y travailler. « Les examens étaient adaptés, nous avions plus de temps pour les passer. Mais ce n'était pas suffisant ». S'en est suivi un an au chômage. Ensuite, son assistante sociale lui a suggéré de postuler pour le poste d'accueil aux Amis des Aveugles. « J'ai postulé, j'ai eu un entretien, et j'ai été engagé », dit-il fièrement.

FAIRE DE LA DÉFICIENCE UNE EFFICIENCE

Aujourd'hui Thomas ne voit plus que des silhouettes et ne distingue pas les couleurs. Mais cela ne l'empêche pas d'effectuer son travail. Il assure l'accueil téléphonique, l'accueil des visiteurs, il redirige vers les services compétents, s'occupe du courrier sortant, des colis et de certaines tâches administratives, comme la destruction de documents confidentiels. « Et tout ça, avec grande gentillesse », explique Françoise Saint-Ghislain, directrice de communication de l'asbl.

COMBAT SYNDICAL

Il y a quelques années, une collègue a proposé à Thomas de devenir représentant des travailleurs et travailleuses. Thomas s'est lancé dans l'aventure. Il a été délégué syndical FGTB au CE et au CPPT de 2021 à 2024. Pourquoi FGTB ? « Parce que mes parents y étaient. C'était des socialistes purs et durs. La question ne s'est donc même pas posée » explique Thomas le sourire aux lèvres.

« C'est quelqu'un sur qui j'ai toujours pu compter. » précise Lionel Quebella, son permanent syndical. « Il a toujours été présent. » Plusieurs choses ont été mises en place par la délégation syndicale ces dernières

TRISTE CONSTAT DANS LE SECTEUR DES ETA

« Les Ateliers de Mons sont des bons élèves dans le secteur. Malheureusement, ce n'est pas le cas de toutes les ETA », regrette le permanent syndical. Le 21 et 22 novembre, la Centrale Générale-FGTB a organisé son Congrès ETA. Le constat du terrain est décevant, alarmant : initialement créées pour permettre aux personnes porteuses d'un handicap de trouver un emploi soutenable et adapté, il ressort qu'aujourd'hui que c'est plutôt la rentabilité qui prime sur le bien-être des travailleurs.

« Aux Ateliers de Mons on est encore très attentifs à l'adaptation des postes de travail aux situations de handicap. Mais la tendance générale dans le secteur c'est d'essayer d'engager les personnes les plus rentables possibles pour avoir le plus de profits possibles » déplore Lionel. Résultat : l'on engage des personnes avec des handicaps très légers, voire même invisibles. On augmente les cadences, les exigences de productivité, la pression sur les travailleurs... « Le secteur est en train de passer à côté de son essence. »



années : les soupes, les séances de gym, des paniers de fruits... La réinsertion d'une collègue licenciée. « La preuve que les mouvements syndicaux font leur effet », explique Thomas. Mais aussi des chèques repas, une épargne pension. « Ce sont des avantages qui ne sont pas prévus par le secteur des ETA, mais que l'asbl a accepté de mettre en place. » explique Lionel.

DES TRAVAILLEURS À PART ENTIÈRE

Les travailleurs et travailleuses en situation de handicap sont des travailleurs à part entière. Thomas en est l'exemple même. Pourtant, force est de constater que les opportunités de travail pour ces personnes porteuses de handicap dans des entreprises ordinaires ne sont pas monnaie courante. Selon une enquête réalisée par Acerta auprès de 40.000 travailleurs, fin 2023, ils représentaient un travailleur sur 369. Pour Lionel, « il faut instaurer des quotas obligatoires également dans le secteur privé, comme c'est le cas pour le secteur public. »

« Il y a beaucoup de personnes en situation de handicap capables d'effectuer plusieurs tâches, avec l'adaptation nécessaire », explique Thomas. ◀

”

Pour moi, le plus important c'est de travailler. Pour ma fierté, pour montrer aux personnes en situation de handicap qu'on peut le faire, pour se sentir utile, pour ne pas simplement subir.

Thomas Dehoux, affilié FGTB



VOUS ÊTES DÉLÉGUÉ.E ET VOUS VOULEZ ŒUVRER POUR L'INCLUSION ?

L'asbl Les Amis des Aveugles propose un service accompagnement aux entreprises qui souhaiteraient travailler avec des personnes malvoyantes ou aveugles.

Elle a également développé l'action bouchons qui permet de financer la formation des chiens guides. Vous pouvez dès lors installer un point de collecte dans votre entreprise.

Plus d'infos → www.amisdesaveugles.org



Les faces cachées des jobs étudiants

Vous l'avez sûrement déjà remarqué en allant faire vos courses ou manger au restaurant : les jobistes étudiants sont de plus en plus présents. En 20 ans, leur nombre a en effet explosé, suite à de multiples assouplissements de la législation. S'il est souvent présenté comme bénéfique et formateur pour les jobistes, l'emploi étudiant a pourtant bien des faces cachées. Des faces cachées sur lesquelles se sont penchés les Jeunes FGTB.

Ce que l'on appelle communément « job étudiant » correspond le plus souvent à un contrat de travail spécifique où les cotisations sociales sont fortement réduites.

Type de contrat	Cotisations ONSS	
	Travailleur	Employeur
Occupation étudiant	2,71%	5,42%
Classique	13,07%	25%

TOUJOURS PLUS DE DÉRÉGULATION

En 20 ans, la législation encadrant les jobs étudiants a subi de nombreuses modifications, allant vers toujours plus de dérégulation :

- Avant 2005 : 23 jours autorisés sous cotisations réduites, uniquement durant l'été.
- 2005 : élargissement à 23 jours supplémentaires durant le reste de l'année.
- 2012 : passage à 50 jours répartis indifféremment sur l'année.
- 2017 : les 50 jours se transforment en un quota annuel de 475 heures.
- 2023 : passage à 600 heures/an, mesure temporaire qui a pris fin le 31 décembre dernier.

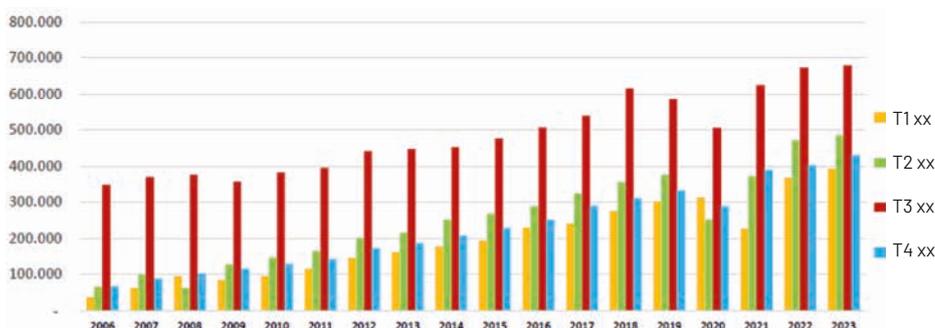
Le quota 2025 est donc pour le moment à nouveau fixé à 475 heures. Il y a cependant deux propositions de loi en attente de débat au Parlement fédéral, l'une pour supprimer tout plafonnement, l'autre pour fixer définitivement la limite à 600 heures. De plus, la note De Wever prévoirait, elle aussi, ce plafond de 600 heures. Les responsables politiques ne semblent donc pas prêts de tourner le dos à la dérégulation.

Présentées comme positives pour les étudiants et les entreprises, ces réformes ont entraîné une explosion du nombre de jobistes. Pourtant, ce phénomène n'est pas sans conséquences sur la précarité, tant au niveau du marché de l'emploi et des conditions de travail que sur le financement de la Sécurité sociale ou la situation des étudiants et étudiantes.

UN MARCHÉ DE L'EMPLOI QUI SE PRÉCARISE

Les Jeunes FGTB ont analysé les chiffres de l'ONSS : entre 2006 et 2023, la croissance du nombre de jobistes est constante. Si leur nombre a presque doublé durant les mois d'été, l'explosion est encore plus marquée durant les autres périodes de l'année, où les chiffres ont été multipliés par 6, 7 ou 10 selon les trimestres !

Graphique de l'évolution des effectifs de jobistes par trimestre de 2006 à 2023 (par poste de travail) ▼



De plus, en 2023, 61% des jobistes ont travaillé dans des entreprises ayant occupé plus de 20 étudiants par trimestre. Un chiffre qui monte à 76% si l'on inclut les entreprises d'intérim. Avec de telles proportions, il est difficile d'envisager les jobs étudiants comme du travail d'appoint occasionnel permettant de remplacer temporairement des absents, de faire face à un surcroît de travail ou de combler des emplois en pénurie.

Enfin, on note une surreprésentation de 3 secteurs d'activité : l'intérim (37% des contrats étudiants en 2023), l'horeca (22%) et le commerce (15%). Les contrats étudiants n'y sont plus utilisés de manière occasionnelle mais bien pour remplacer structurellement l'emploi « classique ». Une situation particulièrement difficile dans des secteurs déjà flexibles, où les travailleurs et travailleuses cherchent souvent à compléter leurs horaires à temps partiel. Et un véritable défi pour des dizaines de milliers de travailleurs et travailleuses qui subissent l'emploi précaire, qui enchaînent CDD, intérim et périodes de chômage et qui vivent sous la menace de la limitation de leurs allocations par le futur gouvernement.

UN MANQUE À GAGNER POUR LA SÉCURITÉ SOCIALE

Ce remplacement des contrats classiques par des contrats étudiants sous cotisations réduites représente aussi un vrai manque à gagner pour les caisses de Sécurité sociale, qui permettent de financer les pensions, soins de santé et indemnités de maladie, allocations de chômage et crédits temps, accidents de travail et maladies professionnelles...

Les Jeunes FGTB ont calculé que ce manque à gagner représentait 458 millions € en 2023 ! La croissance sans fin du travail étudiant crée également un déséquilibre sur le marché du travail. Le nombre total d'heures jobistes équivaut en effet à de 90.000 emplois temps plein. Si tous les jobs étudiants ne peuvent évidemment être transformés en emplois temps pleins, il suffirait que 25% de ces heures soient prestées sous contrat classique pour créer plus de 20.000 emplois.

TOUT BÉNÉFICÉ POUR LES ÉTUDIANTS... VRAIMENT ?

On présente souvent les jobs étudiant comme un moyen pour les jeunes d'acquérir de l'expérience tout en gagnant un peu d'argent pour financer leurs loisirs et vacances. Évidemment que cela peut être le cas, il ne s'agit pas de dénigrer tous les jobs étudiant et encore moins celles et ceux qui les occupent. Mais la réalité est loin de correspondre à cette image fantasmée.

Les Jeunes FGTB relèvent d'abord que les secteurs d'activité surreprésentés ne sont souvent que peu en lien avec les filières d'études. Quant à l'argent de poche et aux loisirs, c'est loin d'être l'objectif principal pour de nombreux jobistes, pour qui le travail n'est pas un choix, il est tout simplement indispensable pour vivre et financer leurs études. 71.477 étudiantes et étudiants ont ainsi travaillé plus de 475 heures en 2023, soit l'équivalent de 3 mois à temps plein. Cette suroccupation salariée n'est pas sans conséquences sur le suivi et la réussite des études. L'Observatoire de la Vie Étudiante de l'ULB a ainsi montré que plus de 3/4 des jeunes ayant des fins de mois difficiles ratent régulièrement les cours à cause du travail¹. Même constat en

Flandre, où le Conseil de l'éducation a souligné que les jeunes travaillant en parallèle de leurs études mettent en moyenne deux fois plus de temps pour les terminer².

Autre élément préoccupant : en travaillant sous cotisations réduites, les jeunes ne se constituent aucun droit à la Sécurité sociale (pension ou chômage, par exemple). Ce qui pouvait paraître anecdotique quand ce type de contrat n'était autorisé qu'un mois par an, l'est beaucoup moins quand le travail devient structurel et occupe des jeunes durant plusieurs mois de l'année.

Enfin, les Jeunes FGTB tiennent à rappeler – et dénoncer – la dégressivité salariale. En l'absence de convention fixant des barèmes dans le secteur, l'employeur peut en effet octroyer un salaire au rabais, inférieur au salaire minimum légal. Une mesure discriminatoire d'un autre âge toujours d'application pour certains jobistes. On n'avait pas dit « À travail égal, salaire égal » ?

Âge	% RMMG	Salaires min. brut
16 ans	67%	1.387 €
17 ans	73%	1.511 €
18 ans	79%	1.635 €
19 ans	85%	1.759 €
20 ans	90%	1.863 €
21 ans et +	100%	2.070 €

ET SI ON CHANGEAIT DE CAP ?

Précarité étudiante, flexibilisation du marché du travail, définancement de la Sécurité sociale... Les implications du développement ininterrompu des jobs étudiants dépassent le simple cadre des jobs d'été et de l'argent de poche. Ce sujet mériterait un vrai débat public et une prise en main collective par le monde du travail.

C'est dans cette optique, et pour développer leurs alternatives et revendications, que les Jeunes FGTB ont récemment lancé une grande enquête sur les jeunes et le travail. Une enquête dont les résultats seront publiés en février. Pour être tenu au courant, suivez les Jeunes FGTB sur leurs réseaux. ◀

! Cet article n'évoque pas tous les aspects relatifs à législation job étudiant : allocations familiales, fiscalité, horaires, etc. Les Jeunes FGTB réactualisent chaque année leur brochure Ton job, téléchargeable sur jeunes-fgtb.be.

1. Enquête sur les ressources économiques des étudiant-es, Observatoire de la Vie Étudiante, ULB, 2021.
2. Nood aan een coherent beleid voor een betaalbaar hoger onderwijs, Vlaamse Onderwijsraad, 2024.

- 📷 [instagram.com/jeunes_fgtb](https://www.instagram.com/jeunes_fgtb)
- 📺 [tiktok.com/@jeunes_fgtb](https://www.tiktok.com/@jeunes_fgtb)
- 📘 [facebook.com/jeunes.fgtb.90](https://www.facebook.com/jeunes.fgtb.90)
- ➔ jeunes-fgtb.be

Où en est-on au niveau de l'emploi bruxellois ?

Une interview de Florence Lepoivre,
Secrétaire générale de la FGTB Bruxelles.

A lors que le débat sur la limitation des allocations de chômage et les attaques contre les droits sociaux s'intensifient, Florence Lepoivre, Secrétaire générale de la FGTB Bruxelles, revient sur deux études récentes : l'état des lieux du marché de l'emploi bruxellois publié par View.brussels¹ et le panorama de la situation socio-économique bruxelloise de l'IBSA².

Les dernières données du marché de l'emploi bruxellois semblent encourageantes. Partagez-vous ce constat ?

View.brussels note une diminution de 11,4% de la population au chômage en cinq ans et une augmentation de 13,7% des personnes en emploi. L'IBSA confirme un taux d'emploi record de 60,6% en 2024. Ceci alors que le nombre de demandeurs d'emploi a augmenté, notamment en raison des nouvelles procédures d'inscription des bénéficiaires du CPAS.

Ces chiffres soulignent un double défi : maintenir cette dynamique positive tout en aidant les personnes éloignées du marché de l'emploi.

Face à cette amélioration des chiffres de l'emploi, est-il pertinent de limiter les allocations de chômage dans le temps ?

Absolument pas. Je vous donne un exemple très concret : en 2015, après la limitation des allocations d'insertion, 77% des exclus n'ont pas retrouvé d'emploi, dont deux tiers de femmes.

Toutes les études (UCL, ONEM, IRES, OCDE...) le démontrent : ces mesures non seulement ne favorisent pas le retour à l'emploi, mais au contraire elles aggravent la précarité.

À Bruxelles, plus de la moitié des chômeurs de longue durée ont plus de 50 ans, ce qui complique leur retour à l'emploi. En supprimant leurs allocations, on ne fait qu'accroître la pauvreté et alourdir la charge des CPAS.

En 2023, 140.000 personnes étaient au chômage depuis plus de 2 ans, et plus de la moitié l'étaient depuis plus de cinq ans. Croire qu'en supprimant leurs allocations, ils retrouveront un emploi est absurde.

Bien au contraire, ces mesures profitent aux employeurs en créant une réserve de main-d'œuvre bon marché et dégradent les conditions de travail pour toutes et tous. C'est d'ailleurs le véritable objectif poursuivi par la droite et le futur gouvernement fédéral à travers ces mesures : fragiliser les travailleurs pour les forcer à accepter des emplois précaires.

Quels leviers peuvent améliorer l'emploi à Bruxelles ?

Il faut cesser de stigmatiser les chômeurs et s'attaquer aux causes réelles des problèmes.

Investir dans la formation et l'accompagnement personnalisé est une priorité. À Bruxelles, 64,9% des emplois nécessitent un diplôme supérieur, mais 16.500 demandeurs d'emploi n'ont qu'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur.

La reconnaissance des diplômes étrangers est cruciale également : en mars 2023, 43,5% des demandeurs d'emploi étaient sans équivalence de diplôme. Simplifier cette reconnaissance valoriserait des compétences précieuses pour le marché.

Nous devons aussi responsabiliser les employeurs de la capitale. Cela passe par l'obligation de communiquer leurs offres d'emploi à Actiris, afin de mieux objectiver les fonctions en pénurie et de garantir une transparence sur les opportunités et la qualité des emplois proposés. Cela passe aussi par le respect de leurs obligations en matière de formation, pour améliorer les compétences des travailleurs et favoriser leur maintien dans l'emploi.

Il faut également favoriser la création d'emplois de qualité, notamment pour les publics discriminés ou fragilisés. Nous devons également définir ce qu'on entend par un « emploi de qualité » et lier les aides aux entreprises à cette notion.

Vous trouvez que la qualité de l'emploi à Bruxelles laisse à désirer ?

Les chiffres parlent d'eux-mêmes... Entre 2009 et 2019, 65% des emplois créés étaient précaires. En 2023, 14,6% des travailleurs bruxellois avaient un emploi temporaire, un chiffre plus élevé qu'en Wallonie ou en Flandre. Ces emplois touchent principalement les femmes, les jeunes et les personnes discriminées.

Quels obstacles freinent encore l'accès à l'emploi ?

La surqualification, la discrimination et le manque de qualifications sont des problèmes majeurs.

Malgré une baisse continue de la proportion de demandeurs d'emploi peu qualifiés ces dix dernières années (passant de 65,9% en 2013 à 61,7% en 2023), ceux-ci restent surreprésentés et ont peu de chances de trouver un emploi. Il faut investir massivement dans leur formation et valoriser leurs compétences.

Ces efforts doivent s'inscrire dans une stratégie globale pour lever les barrières structurelles et créer des opportunités pour les plus fragilisés. ◀

1. L'Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation d'Actiris

2. L'Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse de perspective.brussels

BAROMÈTRE

Travailleurs et pouvoir d'achat sous pression

Le Baromètre de la FGTB, qui dresse le bilan socio-économique de l'année écoulée, a été publié en décembre. Les principales conclusions ?

- 1 L'inflation se stabilise, il n'y a pas de spirale salaires-prix.
- 2 Il y a un problème structurel dans l'évolution des salaires belges et la répartition des richesses.
- 3 Les salaires minimaux méritent mieux.
- 4 Le taux d'emploi est historiquement élevé, mais le nombre de malades de longue durée explose.
- 5 La limitation des allocations de chômage à 2 ans exposera davantage les demandeurs d'emploi à la pauvreté.
- 6 Le financement de la sécurité sociale présente des fuites.
- 7 L'économie belge est menacée par les plans d'austérité proposés par la formation du gouvernement.
- 8 Des investissements stratégiques, tels qu'une fiscalité juste, sont nécessaires.

Plus d'explications dans les pages qui suivent.

Retrouvez l'entièreté de l'étude ici :

➔ www.fgtb.be/publication/barometre-socio-economique-2024



SALAIRES

« On ne va pas aller négocier l'AIP modestement »

Le mois dernier, la FGTB sortait son baromètre socio-économique annuel, qui donne les tendances du pays en matière de santé économique, mais aussi sociale. Le constat est à nouveau le même : l'économie belge ne va pas trop mal. Le monde du travail, par contre, souffre. Alors que débutent prochainement les négociations liées à l'accord interprofessionnel (AIP), la FGTB entend bien réclamer plus que des miettes. Thierry Bodson nous explique.

Le baromètre 2024 de la FGTB montre une tendance qui n'est pas neuve. Contrairement à ce que le monde patronal prétend, l'économie ne s'effondre pas dans notre pays. Loin de là. « Combien de fois va-t-on devoir le répéter ? », se demande Thierry Bodson. « On a un bulletin de santé économique pour la Belgique qui n'est pas mauvais. L'inflation s'est stabilisée et il n'y a pas eu de spirale salaire-prix, contrairement à ce que certains avaient annoncé. »

QUI RÉCOLTE LES FRUITS ?

D'autres indicateurs attestent de la bonne forme de l'économie belge. « La croissance économique est supérieure à celle des pays voisins et de la zone euro, à l'exception des Pays-Bas qui sont juste au-dessus de nous. D'autres indices positifs : le taux de chômage qui diminue, le taux d'emploi qui augmente, particulièrement chez les femmes et les travailleurs plus âgés... »

Tout est rose en Belgique ? Non, si on compare avec les pays voisins. « Tout n'est pas parfait », relativise Thierry Bodson. L'un des gros bémols, c'est que tout le monde ne récolte pas les fruits de cette économie plutôt favorable. « Cette situation économique n'est profitable qu'aux entreprises. On voit que leur marge bénéficiaire reste de l'ordre des 40%, ce qui est beaucoup plus élevé que dans les pays voisins. Les salaires par contre, sur le long ou moyen terme, ne suivent pas l'évolution de la productivité.

”

D'année en année, on retombe presque toujours sur le même chiffre : les salaires représentent 11% des coûts de production. On en parle énormément, mais on ne parle pas des 89 autres% : soit l'énergie, les investissements, qui sont essentiels, mais aussi la rétribution du capital, les dividendes versés et les marges !

Thierry Bodson

Donc l'argent va où ? Dans les bénéfiques, et dans la rétribution du capital, qui continue d'augmenter. »

NE PAS ALLER NÉGOCIER L'AIP MODESTEMENT

Cette année, comme tous les deux ans, représentants des travailleurs et des employeurs négocient à nouveau l'accord interprofessionnel (AIP), qui fixe les possibilités en matière de rémunération dans le secteur privé. L'AIP, rappelons-le, est strictement encadré par une marge maximale d'augmentation salariale, définie par la loi de 1996, et rendue plus rigide encore en 2017. Le chiffre exact de cette marge salariale - calculé sur la base de l'évolution des salaires en Belgique en comparaison avec ses 3 voisins - sera annoncé par le Conseil central de l'économie début février. Et sera, probablement, proche de zéro. La FGTB continue de contester la manière dont ce « handicap salarial » est calculé aujourd'hui, notamment parce que les milliards de subsides salariaux accordés aux entreprises ne sont pas pris en compte.

Et Thierry Bodson de résumer le propos par une conclusion simple : il est possible d'augmenter les salaires bien au-delà de cette marge imposée. « On voit dans notre baromètre que l'économie ne va pas si mal, mieux que dans les pays voisins. Mais en parallèle on a, avec la loi de 1996, un blocage des salaires qui ne dit pas son nom. Donc on ne va pas aller négocier l'AIP de façon modeste. Nous n'avons pas de raison d'accepter ce « logiciel » qui nous impose des miettes d'augmentation salariale ! On ne va donc pas accepter de travailler sur les chiffres produits par le CCE. Quand on sentira la tendance, il faudra faire tourner notre logiciel à nous, pour donner notre chiffre, celui qui nous semble juste. »

SANTÉ ET POUVOIR D'ACHAT EN DANGER

Car le monde du travail, lui, en attend plus. Le mal-être est persistant parmi les travailleurs et travailleuses.

”

La productivité augmente d'année en année, mais la rémunération ne progresse pas de la même manière. L'une des raisons principales est évidemment la loi sur la norme salariale (loi de 1996). Elle limite l'augmentation des salaires en Belgique de manière anormale.

Baromètre socio-économique 2024, FGTB

Le nombre de malades de longue durée et de burnouts en atteste. Et la situation pourrait bien se dégrader davantage, nous dit le président de la FGTB, si l'on en croit les mesures annoncées par le duo De Wever-Bouchez. « Les décisions politiques continuent de vouloir imposer plus de flexibilité, une réduction du pouvoir d'achat pour certains, notamment les gens qui travaillent la nuit et le week-end, etc. On ne peut pas accepter des annonces comme celles-là alors que les travailleurs vont de plus en plus mal. Les chiffres que nous avons nous permettent de contester cette politique. On sera donc très vigilants lors de l'analyse d'une déclaration gouvernementale, dès qu'elle arrivera, mais également lors des négociations préparatoires. Surtout sur la flexibilité et le pouvoir d'achat. La droite veut toucher à l'indexation automatique, au calcul de la pension anticipée... Une fois de plus ce sont ceux qui travaillent ou qui ont travaillé qui vont perdre des centaines d'euros chaque mois ! »

INÉGALITÉS QUI S'ACCUMULENT

La baromètre socioéconomique 2024 de la FGTB met également l'accent sur des inégalités au sein même de la formation des salaires. « Il y a les hauts et les bas salaires, bien sûr, mais ça va plus loin. D'autres inégalités persistent, on a voulu insister là-dessus. Prenons par exemple les avantages extralégaux : la voiture de société, les primes, etc. profitent toujours à celles et ceux qui ont déjà les salaires les plus hauts. En bref, plus le salaire est élevé, plus on a d'avantages extralégaux. Les stock options, par exemple, passent entre les filets de la loi de 96... Les patrons veulent limiter l'augmentation des salaires, mais ne veulent pas qu'on touche à ces rémunérations alternatives ! Et en parallèle, on a toujours en Belgique un salaire minimum qui est à la traîne par rapport aux pays voisins, malgré les améliorations négociées lors de l'avant-dernier AIP. »

En bref et pour conclure, « il y a de la marge pour faire mieux », mais il s'agit avant tout d'une question de volonté politique. Aujourd'hui, la droite ne semble pas aller dans le sens d'une amélioration des conditions salariales et du pouvoir d'achat des travailleurs, contrairement à ce qu'elle a prétendu durant toute sa campagne électorale.

Prochaine action de la FGTB : manifestation de masse le 13 février à Bruxelles, pour dénoncer les fausses promesses, et pour défendre le pouvoir d'achat et les services publics.

➔ <https://fgtb.be/actualite/manifestation-13-fevrier-pour-les-services-publics-et-le-pouvoir-dachat>



1 travailleur sur 25 est un travailleur pauvre

Source : SPP Intégration sociale



”

On sera donc très vigilants lors de l'analyse d'une déclaration gouvernementale, dès qu'elle arrivera, mais également lors des négociations préparatoires. Surtout sur la flexibilité et le pouvoir d'achat. La droite veut toucher à l'indexation automatique, au calcul de la pension anticipée... Une fois de plus ce sont ceux qui travaillent ou qui ont travaillé qui vont perdre des centaines d'euros chaque mois !

Thierry Bodson

FLEXIBILITÉ, EMPLOIS PRÉCAIRES, DÉTÉRIORATION DE LA SANTÉ...

Les temps modernes 2.0

1936. « Les temps modernes » envahissent les grands écrans. Charlot y livre une prestation hilarante sur les dérives de l'ère industrielle. Aujourd'hui, presque 100 ans plus tard, les problèmes liés aux rythmes, au temps alloué au travail, et au bien-être persistent. Flexibilité, horaires atypiques, emplois précaires, accès à la pension restreint : les travailleurs et leur santé ne sont pas épargnés. Pourtant, des solutions existent. Et la FGTB continue à les défendre.

EN MATIÈRE DE TEMPS DE TRAVAIL, LA BELGIQUE À LA TRAÎNE

En Belgique, l'on travaille en principe maximum 38 heures semaine. C'est en 2001 que ce passage à 38 heures a eu lieu. Depuis, plus rien n'a changé. « Malgré l'augmentation de la productivité, le temps de travail n'a plus été réduit, mises à part certaines exceptions dans quelques secteurs. » explique Giuseppina Desimone, experte au service d'études de la FGTB. Depuis les années 1970, le temps de travail moyen par salarié a diminué de plus de 25% dans les pays voisins et les économies comparables. En Belgique, il a diminué d'à peine... 18% !

Et qu'en est-il des jours de congés ? Le minimum légal est de 20 jours. Ici aussi, la Belgique est à la traîne : on est à 30 jours de congé en Espagne, 26 au Luxembourg, 25 en France... Et cerise sur le gâteau : les travailleurs à bas revenus ont encore moins accès que les autres à des jours de congé supplémentaires.

LA COURSE À LA FLEXIBILITÉ

« En Belgique, la flexibilité est déjà très élevée », selon Giuseppina Desimone. Les formes de travail plus flexibles et à coût réduit pour les employeurs progressent rapidement. En seulement 10 ans, le nombre de jobs étudiants a augmenté de... 75%. Cette augmentation pose notamment la question de la précarité étudiante. Quelles répercussions sur leur parcours scolaire ? Mais aussi sur le financement de la sécurité sociale, puisque les cotisations versées pour les jobistes sont inférieures à celles versées pour les emplois ordinaires.



J'ai dû attendre 32 ans pour obtenir un temps plein !

Francesca, déléguée SETCa

En parallèle, les flexijobs ont été introduits en 2015 dans l'Horeca. En 2018 et 2024, le système a été étendu à davantage de secteurs. Aujourd'hui, on parle de près de 131.000 flexi-travailleurs... Et la situation ne risque pas de s'améliorer.

En Belgique, les horaires atypiques sont aussi assez fréquents. Pour preuve : 550.000 salariés travaillent habituellement dans un système de travail en équipe. Cela représente 13,2% de l'ensemble. De même, près d'un tiers des salariés travaillent le soir et/ou le samedi. Ces horaires inconfortables pour la vie quotidienne ont des répercussions tant sur la santé des travailleurs que sur leur vie familiale et privée.

LE TEMPS PARTIEL, DAVANTAGE SUBI QUE CHOISI

En 2023, 26% des salariés en Belgique travaillaient à temps partiel, surtout des femmes ! Dans près de 50% des cas, il s'agit de temps partiels involontaires. Les raisons ? L'impossibilité de trouver un temps plein, des emplois qui ne sont proposés qu'en horaires partiels, ou encore la nécessité de s'occuper d'un enfant ou d'un proche dépendant. Une situation qui touche le plus souvent les femmes ! L'on peut également ici faire un lien avec le manque de places d'accueil pour la petite enfance.

Lors de l'action du 13 janvier dernier, Francesca – déléguée SETCa dans le secteur de la grande distribution – témoignait : « Nous, les femmes sommes nombreuses à travailler à temps partiel. Un temps partiel subi et non choisi ! Les horaires variables qui sont la norme dans le secteur nous empêchent de prendre un autre emploi pour atteindre un équivalent temps plein. J'ai dû, pour ma part, attendre 32 ans pour obtenir un temps plein ! »

LE FORMES DE TRAVAIL ATYPIQUES AUGMENTENT LE RISQUE DE PAUVRETÉ

En Belgique, un travailleur sur 25 se trouve dans une situation de précarité, soit près de 165.000 travailleurs et travailleuses. Les formes de travail atypique contribuent à cette situation déplorable, comme le travail intérimaire, le travail à temps partiel avec peu d'heures de travail, le travail dépendant des plateformes, le travail à durée déterminée de courte durée...

CONCILIATION VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE DIFFICILE

Selon une enquête de la FGTB menée en 2024 auprès de 14.000 membres, 25% des répondants qualifient leur conciliation vie privée et professionnelle de difficile. Un travailleur sur quatre. Et pour cause ? Un travail exigeant/fatigant, les longues journées de travail, les horaires difficiles ou changeants, l'absence de collègues, la rémunération trop faible par rapport au revenu nécessaire à la famille, les longs déplacements vers le travail.

DÉTÉRIORATION DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL = DÉTÉRIORATION DE LA SANTÉ DES TRAVAILLEURS

La flexibilité accrue, le travail atypique, le temps de travail inchangé, l'accès plus limité à la prépension, mais aussi la conciliation difficile entre vie privée et vie professionnelle ont des conséquences sur la santé et le bien-être au travail. En 2023, près d'un demi-million de travailleurs étaient malades de longue durée (au-delà d'un an), soit près d'un quart de plus que cinq ans auparavant. Plus d'un sur quatre souffre de problèmes mentaux, tels que la dépression ou le burnout. « On a qu'une santé et il faut la préserver. » s'indigne Giuseppina. « Trop de personnes la perdent en travaillant. »

La réintégration des personnes malades de longue durée reste un enjeu sociétal. Jusqu'en 2022, les entreprises ne pouvaient proposer à leurs employés malades de longue durée qu'un parcours de réintégration et le licenciement n'avait lieu qu'en cas d'échec du parcours. Depuis 2022, la procédure de licenciement pour cause de force majeure médicale est également possible. En 2023, 22.800 travailleurs malades de longue durée ont été appelés à reprendre le travail. Parmi ceux-ci, selon les chiffres du SPF Emploi, à peine 18% des malades de longue durée avaient entamé une procédure de réintégration pour retrouver un travail adapté au sein de leur entreprise. Plus de 80% d'entre eux ont été licenciés pour cause de « force majeure médicale ».

TRAVAILLER (TOUJOURS) PLUS LONGTEMPS

Selon un rapport du CNT de 2023, un travailleur sur deux arrête de travailler avant l'âge de 65 ans, souvent à cause de problèmes de santé. Malgré cela, l'âge légal de la pension continue à augmenter : 66 ans depuis le 1er janvier 2025 ... pour atteindre 67 ans à partir de 2030. En plus, l'accès à la pension minimum devient plus strict et les régimes pénibilités disparaissent progressivement. Alors qu'un bonus pension existe pour celles et ceux qui travaillent plus longtemps, De Wever et Bouchez souhaitent également introduire une pénalité financière pour celles et ceux qui prennent une pension anticipée... ◀

”

Certains travailleurs et travailleuses sont obligés de cumuler plusieurs emplois, d'enchaîner les heures de travail ou encore d'accepter des tâches au détriment de leur santé afin de joindre les deux bouts.

Giuseppina Desimone, experte du service d'études de la FGTB



LES REVENDICATIONS DE LA FGTB

- Une réduction collective du temps de travail par l'instauration d'une 5e semaine de congés annuels ou via une semaine de 32h avec maintien du salaire et embauche compensatoire. Cela permettrait de mettre plus de gens à l'emploi et d'assurer à chaque travailleur et travailleuse une meilleure qualité de vie.
- La fin de la mise en concurrence des travailleurs. Les formes d'emploi précaires et flexibles ont des répercussions sur le financement de la sécurité sociale et des services publics ainsi que sur la santé des travailleurs. La FGTB défend un travail décent pour toutes et tous.
- Une stabilité d'emploi et un revenu régulier décent pour garantir que le travail protège de la pauvreté. Des contrats à durée indéterminée et la possibilité de négocier des augmentations salariales.
- L'accès à la formation, la création d'infrastructures publiques et collectives dédiées à la garde des enfants et de services d'accueil (garde d'enfants malades, accueil extrascolaire...) à prix abordables pour assurer l'accès à l'emploi à tous les citoyens et citoyennes.
- La prévention de la santé et sécurité au travail. Elle doit devenir une priorité sociétale, et les employeurs doivent prendre leurs responsabilités.
- Une pension décente à 65 ans ou après 40 ans de carrière et la prise en compte de la pénibilité du travail.

PENSIONS

Qu'est-ce qui change en 2025 ?



ÂGE LÉGAL DE LA PENSION

À partir du 1er février, l'âge légal de la pension, qui est actuellement de 65 ans, augmentera. Cela a été décidé par le **gouvernement MR-NVA de Charles Michel (2014-2018)**, mais ne se concrétise que maintenant. Ce n'est qu'après avoir atteint l'âge légal de la pension ou après une carrière complète de 45 ans qu'il sera possible de percevoir des revenus complémentaires illimités en tant que pensionné.

- Né avant le 01.01.1960 : âge légal de la retraite = 65 ans
- Né entre le 01.01.1960 et le 31.12.1963 : âge légal de la pension = 66 ans
- Né à partir du 01.01.1964 : âge légal de la pension = 67 ans

Le relèvement de l'âge de la pension a également des conséquences fiscales pour le **deuxième pilier de pension**. Les retraités n'ont droit au taux favorable de 10% sur leur pension complémentaire que s'ils prennent leur pension à l'âge légal de la retraite et s'ils sont restés « effectivement actifs » au cours des trois années précédentes.

RÉINTRODUCTION DU BONUS PENSION

Une nouveauté notable est la (ré)introduction du bonus pension pour les pensions débutant à partir de janvier 2025. Ce bonus est destiné à récompenser les personnes qui choisissent de continuer à travailler plus longtemps. Il se calcule sur base de la période pendant laquelle le travailleur continue de travailler après la date de l'âge légal de la pension (ou de la pension anticipée) pendant un maximum de trois ans.

➔ www.fgtb.be/bonus-pension-foire-aux-questions

CONDITIONS PLUS STRICTES POUR LA PENSION MINIMALE

L'accès à la pension minimale garantie (1.773,35 € par mois) deviendra plus strict. Outre l'exigence actuelle de **30 années de carrière**, une condition supplémentaire de **20 années d'« emploi effectif »** sera introduite. Cette nouvelle condition sera introduite progressivement et ne sera pleinement effective que pour les personnes nées en 1970 ou après.

La définition de « l'emploi effectif » est cruciale. Ainsi, si la plupart des congés pour soins sont pris en compte, le crédit-temps pour s'occuper d'un enfant (non handicapé), lui, ne l'est pas. Les périodes de chômage et le travail à temps partiel involontaire en sont également exclus. Même si une exception complexe a été élaborée pour les malades de longue durée. Dans ce cas, plus l'incapacité est longue, plus le nombre de jours d'emploi effectif que le travailleur doit prouver diminue.

LIMITES DE REVENU POUR LES PENSIONNÉS AYANT UN FLEXI-JOB

Une limite de revenus existe déjà pour les prépensionnés qui cumulent une pension et un revenu professionnel. La limite est aujourd'hui de 9.850 € bruts/an pour les revenus des préretraités sans charge de famille et de 14.775 € bruts/an pour les prépensionnés avec charge de famille (ces montants augmenteront légèrement avec l'indexation). À partir du 1er janvier 2025, si vous exercez un flexi-job, vous devez respecter un **plafond supplémentaire de 7.876 € par an** (montant sous réserve de publication au Moniteur belge) si vous :

- avez pris votre pension anticipée et n'avez pas encore l'âge légal de la pension et si
- vous avez une carrière de moins de 45 ans au début de votre 1ère pension de retraite belge.

L'objectif de ces limites est dissuader les personnes de prendre une retraite anticipée pour accumuler une pension et des revenus professionnels. À partir de 45 ans de carrière ou de l'âge légal de la retraite, il n'y a plus de limites de revenus. ◀

QUE SIGNIFIENT CES CHANGEMENTS POUR VOUS ?

Les réformes ont de profondes implications pour toute personne sur le point de prendre sa retraite. Nous encourageons nos membres qui souhaitent partir à la pension à consulter à l'avance le site ➔ mypension.be

« Toucher à un délégué, c'est toucher à toute la FGTB »

Fin décembre, à la veille de la fermeture collective hivernale de l'entreprise de polymères Avient située à Mont-Saint-Guibert, la direction a signifié au délégué principal FGTB Chimie son licenciement pour faute grave. Un licenciement contestable et contesté, tant sur le fond que sur la forme. Raison pour laquelle, dès la reprise du travail, le 6 janvier, les travailleurs sont partis en grève pour afficher leur soutien envers leur délégué.



Après une semaine de grève, et vu le refus de la direction de réintégrer le délégué licencié, un grand rassemblement a été organisé aux portes de l'entreprise le 13 janvier dernier en présence de nombreux délégués et responsables syndicaux venus apporter leur soutien au délégué et aux travailleurs.

Pour David Pastorelli, permanent Centrale Générale - FGTB Brabant Wallon, la direction ne respecte pas la législation et encore moins la concertation sociale : « Avient Belgique devient un fossoyeur de délégués. Et qu'on ne dise pas qu'il s'agit d'un timing malheureux, l'entreprise a déjà procédé de la sorte en 2011 en licenciant un délégué à la veille de la fermeture collective estivale. Nous dénonçons fermement les agissements d'Avient, tant sur le fond que sur la forme ».

Jean-François Tamellini, secrétaire général de la FGTB Wallonne venu soutenir l'action a mis en garde la direction : « Toucher à un délégué, c'est toucher à tous les délégués : on ne lâchera pas ». Par ailleurs, l'attitude de la direction d'Avient fait écho aux intentions du formateur De Wever de rendre les délégués plus vulnérables et d'affaiblir les syndicats.

Au moment où nous bouclons cet article, la direction campe sur ses positions et les travailleurs maintiennent (dans le froid) leur piquet de grève aux portes de l'entreprise. Les marques de solidarité sont les bienvenues.

Consultez la page ➔ www.fgtbchimie.be pour être au courant des dernières évolutions du dossier.



Changement climatique et santé des travailleurs

Le changement climatique n'est plus une chose abstraite qui se passe loin de chez nous. Partout dans le monde, les conséquences concrètes sont visibles : canicules, incendies de forêt, inondations, etc. Et dans le monde du travail ? Pour y voir plus clair, la Centrale Générale - FGTB a mené une grande enquête auprès de ses affiliés. Celle-ci révèle que le changement climatique a d'ores et déjà un impact sur la santé et la sécurité des travailleurs sur leur lieu de travail.

Près de 1.200 travailleurs de différents secteurs ont rempli notre enquête. Assez logiquement, principalement des personnes qui sont fréquemment exposées aux effets du changement climatique comme les travailleurs de la construction ou encore ceux du gardiennage. Mais de nombreux travailleurs d'autres secteurs comme ceux du textile, de la chimie ou des titres-services ont également participé en masse. Une chose est claire : les travailleurs de tous les secteurs se sentent concernés par cette problématique.

DES RÉSULTATS REMARQUABLES

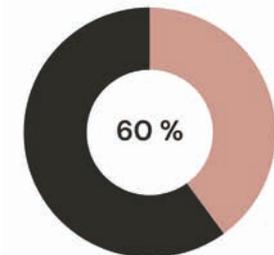
En analysant les résultats, nous constatons avec perplexité l'insuffisance totale, voire l'inexistence des mesures pour lutter contre les conséquences du changement climatique.

Quelques chiffres issus de notre enquête :

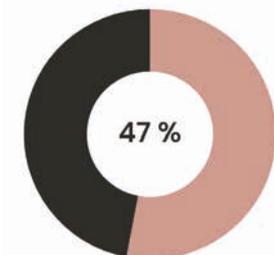
- Dans le secteur de la construction, seulement 2 répondants sur 5 ont accès à de l'eau gratuitement en cas de forte chaleur.
- Près de 1 travailleur sur 2 déclare avoir été exposé pendant plus d'une heure à la pluie/au vent, sans possibilité de se mettre à l'abri.
- Près de deux tiers de tous les répondants ressentent l'impact du changement climatique sur leur propre santé !

L'INERTIE DES EMPLOYEURS

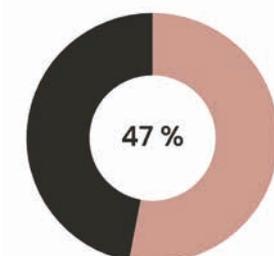
Cette enquête démontre clairement l'écart entre le problème et les solutions. Le gouvernement veut responsabiliser individuellement les citoyens en imposant le tri sélectif ou en encourageant les voitures électriques, mais cela ne suffit pas. Les entreprises doivent également être activées, étant donné que les effets du changement climatique se font déjà sentir au travail. Selon notre enquête, seul 1 employeur sur 5 adopte actuellement des mesures ad hoc. Globalement, on sent également très peu d'anticipation de la part des employeurs notamment face à certains risques qui vont devenir de plus en plus importants dans les années à venir. Nous pensons notamment aux inondations, qui peuvent mettre en danger les travailleurs et travailleuses au travail ou sur le chemin du travail. Ou encore les pics d'ozone, à l'origine de maladies respiratoires et dont la concentration est plus forte lorsqu'il fait chaud. Ce laxisme est inacceptable, d'autant plus que les employeurs sont obligés de tenir compte de ces risques !



60% des travailleurs du secteur de la construction n'ont PAS accès à de l'eau gratuitement



47% des travailleurs sont exposés pendant plus d'une heure à la pluie/au vent sans possibilité de se mettre à l'abri



64% des répondants ressentent un impact du changement climatique sur leur propre santé

Amiante, le combat continue

En décembre dernier, Eric Jonckheere, porte-drapeau de la lutte pour les droits des victimes de l'amiante a perdu son combat personnel contre un mésothéliome. Ce cancer des parois des poumons est la plus grave maladie générée par l'amiante. Il était âgé de 66 ans et jusqu'au bout, il se sera battu pour que les victimes soient reconnues.

Toute sa vie, Eric aura été confronté aux ravages de l'amiante. Enfant, il a vécu à deux pas des usines Eternit de Kapelle-op-den-Bos, où il a été très fortement exposé à l'amiante. Son père travaillait chez Eternit et en est mort, trois autres membres de sa famille ont, eux aussi, perdu la vie à cause de cette maladie.

Jusqu'au bout, Éric a résisté avec un courage et une ténacité admirables à la maladie, tout en assumant, avec une énergie particulièrement positive, ses fonctions en tant que président de l'Association Belge des Victimes de l'Amiante et le combat en faveur des victimes de l'amiante. Un combat dont il est paradoxalement sorti vainqueur puisqu'il a plusieurs fois réussi à faire reconnaître la responsabilité d'Eternit dans le scandale de l'amiante.

LE COMBAT CONTINUE

Bien qu'interdite en Belgique depuis 1998, l'amiante fait encore des ravages à l'heure actuelle d'une part chez les personnes qui y ont été exposées jadis car les cancers mettent parfois 30 ans à se déclarer, mais d'autre part, il y a aussi la question de la décontamination de l'environnement.

DÉSAMIANTAGE SOUS HAUTE PROTECTION

En Belgique et en Europe, les combats menés par les syndicats et les associations de victimes de l'amiante ont permis de mieux protéger les travailleurs contre les dégâts de l'amiante pour leur santé, de mieux les indemniser en cas de maladies.

Malgré tout, la vigilance doit toujours rester de mise lors de travaux sur des produits qui contiennent de l'amiante tel que d'anciennes toitures, des produits d'isolations ou encore certains revêtements de sol.

Rappelons que malgré le très haut taux d'amiante qui a été importé et produit dans notre pays, la Belgique a été un des derniers pays européens à l'interdire et à en reconnaître l'effet nocif sur la santé.

UN MATÉRIAU TOUJOURS EXPLOITÉ À L'INTERNATIONAL

Aujourd'hui, si l'exploitation est interdite en Europe, ce n'est pas le cas dans d'autres pays comme la Russie, le Kazakhstan, la Chine, le Brésil ou le Zimbabwe. Une situation inacceptable contre laquelle il est indispensable de maintenir la pression afin d'empêcher les industriels de continuer à exploiter ce matériau mortel. ◀



Travailleurs de l'industrie, enseignants et étudiants même combat

L'annonce des différentes mesures pressenties par le gouvernement Arizona ainsi que les mesures mises en place au niveau communautaire nous amènent à un constat clair : la droite distille une politique visant à s'attaquer à tous les mécanismes d'émancipation de la classe travailleuse que ce soit au travers de l'enseignement ou de l'organisation syndicale.

Il y a moins d'un an d'ici, la communauté étudiante, représentée par la FEF et les jeunesses syndicales s'est opposée aux mesures de droite de la ministre MR en place en faisant abroger le décret paysage à coup de mobilisations et en précipitant la chute du gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles à l'approche des élections du mois de juin 2024. Durant cette campagne, les étudiants ont été confrontés à de nombreuses attaques de la droite qui a tenté de déforcer la représentation étudiante et son unité. Depuis la mise en place du nouveau gouvernement, l'enseignement supérieur est empreint à de nombreuses attaques. Que ce soit un définancement de 6,5 millions d'euros ou encore une augmentation du minerval pour les étudiants hors union européenne.

Les attaques contre le monde de l'enseignement sont multiples. La pension des enseignants de l'obligatoire et leur nomination sont aussi prises pour cible ainsi que la 7e année dans l'enseignement qualifiant qui est supprimée.

On prive les élèves d'un enseignement de qualité dans un environnement d'émancipation. Certains de ces jeunes sont désireux de rejoindre nos secteurs ! Tout cela organisé par des partis politiques qui s'étaient revendiqués lors de leur campagne comme grands défenseurs du travail.

La qualité de l'enseignement qualifiant en sera impactée et cela entraînera une répercussion notable sur plusieurs secteurs dont celui de l'industrie qui sera grandement touché.

Ces techniques d'attaque de la droite ne datent pas d'hier et notre organisation syndicale en fait aussi les frais. Cela se matérialise notamment dans la création du gouvernement fédéral au sein duquel sont débattues des mesures visant à limiter le droit de grève et la force mobilisatrice du syndicat.

Tout comme on ne fera pas l'industrie du futur avec les conditions de travail du passé, on ne créera pas un meilleur enseignement pour nos enfants et pour les futurs travailleurs du secteur en dégradant les conditions de travail de nos enseignants.

Nous, métallos, avons à cœur de défendre un enseignement pour toutes et tous, accessible et de qualité, ainsi que d'organiser la transition via une industrie forte tournée vers le futur.

IL Y A PLUS DE PONTS ENTRE NOS SECTEURS QU'ON NE LE PENSE

La droite l'a compris, la force de la mobilisation réside dans son organisation, dans sa capacité d'impact sur l'activité économique et dans son effet de masse.

Ensemble, travailleurs, enseignants et étudiants, monde de l'enseignement et de l'industrie, unissons-nous face aux attaques de la droite et défendons une société plus juste.

Hillal SOR
Secrétaire Général



SICLI

Les travailleurs paient l'addition de malversations !

SICLI, société bruxelloise spécialisée depuis des décennies dans la prévention des incendies, connue pour ses extincteurs, a coulé en raison d'une gestion calamiteuse et d'une falsification des comptes annuels. Tout cela a amené l'entreprise à la faillite qui a été prononcée par le tribunal le 16 décembre 2024. Nous revenons sur ces événements avec la délégation FGTB ouvriers.

C'est donc à quelques jours des fêtes de fin d'année que le couperet est tombé sur l'avenir de 300 travailleurs. La majorité d'entre eux avaient au moins 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise où y travaillaient des couples, des frères et sœurs... L'ambiance entre les ouvriers a toujours été familiale et solidaire. Donc, pas étonnant que des anciens ouvriers étaient présents aux actions menées par les travailleurs. Notre délégation, composée de Michaël (43 ans), Silvio (61 ans) et deux anciens – Patrick et Pino – n'a pas été surprise par la tournure des événements. Tant l'inquiétude des travailleurs était présente depuis quelque temps..

La première alerte remonte à 2023. Alors qu'habituellement les représentants des travailleurs au conseil d'entreprise reçoivent les comptes annuels aux alentours de mars-avril, rien n'est transmis à la délégation ouvrière FGTB. Le prétexte ? Des problèmes de ressources humaines et au sein du service comptable, qui entraîneraient des retards dans la clôture des comptes. Après les questions et l'insistance de la délégation FGTB ouvriers, l'administrateur délégué a été licencié par le CA et un nouveau était désigné. Finalement, les comptes 2022 seront transmis en... avril 2024 ! En découvrant les résultats, c'est la consternation auprès des travailleurs avec l'ampleur des pertes constatées. Alors que l'exercice comptable 2021 était positif, celui de 2022 se soldait par une perte de 22 millions. C'est l'incompréhension devant ces chiffres car l'usine n'a jamais cessé de tourner, les cahiers de commandes étaient remplis. Il n'y a pas eu de chômage économique, ça tournait et même durant la crise sanitaire (Covid) les travailleurs ont bossé.

Quelques mois plus tard les comptes de 2023 confirmaient la situation économique catastrophique de l'entreprise. Sous la pression des travailleurs, la direction reconnaissait que ces chiffres étaient le résultat des malversations orchestrées par l'ancien administrateur délégué et que des poursuites avaient été lancées contre lui.



L'enchaînement des événements s'est accéléré avec une Procédure en Réorganisation Judiciaire (PRJ) au mois de mai 2024 suivie d'une Préparation Privée de Faillite (PPF). Des repreneurs se sont manifestés. Bien évidemment, l'inquiétude des travailleurs quant à leur avenir était bien présente. Mais aussi un sentiment de colère face à cette injustice, pour laquelle ils n'avaient rien à se reprocher. Cette situation socialement dramatique étant le résultat d'un patron voyou sans scrupule ruinant l'avenir d'une centaine de familles.

Au bout du processus, c'est un groupe irlandais qui a été retenu. Mais celui-ci ne reprendra que 60 personnes sur 300. Plus de 200 travailleuses et travailleurs sont les victimes de malversations financières et vont se retrouver sans emploi !

Que ce soit pour des raisons dites de « stratégie économique » ou d'actes imbuables de détournements de fonds ou de malversations comptables... Ce sont toujours les travailleurs qui paient l'addition ! Ça suffit !

Le cadre législatif actuel en matière d'informations économiques et financières est insuffisant. Il faut renforcer les compétences des représentants des travailleurs en matière de contrôle des comptes de l'entreprise, ainsi que le rôle du réviseur afin d'éviter au maximum que des situations semblables ne se reproduisent à l'avenir. ◀

À nouveau de nombreux parkings de Noël en Belgique

Une fois de plus, un très grand nombre de camions étrangers sont laissés sur des parkings belges pendant la période des fêtes.

L'UBT-FGTB a pu s'en rendre compte lors d'une action coordonnée menée sur tout le territoire belge. Les chauffeurs sont rentrés chez eux pour les fêtes en bus, en voiture ou en avion. Les parkings de Noël sont la preuve la plus visible que le dumping social reste monnaie courante dans le transport routier. L'UBT-FGTB a transmis toutes les informations aux services d'inspection belges et exige que des mesures immédiates et sévères soient prises lorsque les chauffeurs commenceront à revenir.

TRANSGRESSION DES RÈGLES EUROPÉENNES

Il y a quelques semaines, la Cour de Justice de l'Union européenne a supprimé l'obligation pour le véhicule de retourner dans son pays d'immatriculation. En revanche, le retour obligatoire du chauffeur reste bel et bien d'application. Après une période de repos, le chauffeur doit enregistrer manuellement sur le tachygraphe digital son temps de trajet entre le pays d'origine et le lieu où il reprend le travail, c'est-à-dire où il récupère son camion. Dans la pratique, cette obligation est presque toujours ignorée.

« Les chauffeurs sont mis sous pression pour reprendre le travail sans enregistrer leur temps de trajet après leurs vacances », explique Frank Moreels, président de l'UBT-FGTB. « Ce faisant, non seulement ils sont en infraction, mais ils se font également exploiter par leur employeur.

Les employeurs se déchargent de leurs responsabilités et continuent d'organiser le dumping social. Il faut que cela cesse et c'est possible en effectuant des contrôles plus nombreux et plus sévères ! »

TEMPS DE PASSER À L'ACTION

L'UBT-FGTB demande au Service d'Information et de Recherche Sociale (SIRS) d'intervenir ! Il est tout à fait possible de contrôler chaque conducteur étranger qui redémarre son véhicule en Belgique afin de vérifier s'il a bien enregistré son temps de trajet par exemple, mais d'autres règles européennes peuvent également être concernées.

Tom Peeters, secrétaire fédéral adjoint transport routier et logistique UBT-FGTB : « Les parkings de Noël semblent être un phénomène passager que l'on observe uniquement pendant la période de Noël, mais ils exposent le nœud du problème de manière explicite. Des chauffeurs bon marché exploités en Europe occidentale par des sociétés de transport malhonnêtes qui continuent d'accéder à la demande des donneurs d'ordre d'opérer à des coûts de plus en plus bas. »

Cependant, les parkings de Noël constituent également une opportunité pour les services d'inspection. Ce phénomène leur donne la possibilité d'effectuer des contrôles massifs et très ciblés. Les données enregistrées dans les tachygraphes et la présence obligatoire des (e-)CRM sont des outils précieux qui fournissent des informations limpides. Un secteur du transport correct et honnête commence par l'application et le contrôle rigoureux des règles du Paquet mobilité européen. Il est grand temps que la Belgique et le reste de l'Europe passent à l'action ! C'est la seule manière de lutter contre cette exploitation.





JOURNÉE DU ROUTIER

L'UBT-FGTB reprend la route !

La journée du Routier a eu lieu le 12 décembre !

Ce qui a commencé comme une initiative de l'UBT-FGTB s'est transformée en une campagne nationale mettant les chauffeurs à l'honneur. Pour la sixième fois, l'UBT-FGTB a pris la route pour distribuer des petites attentions et échanger quelques mots.

ILS SONT INDISPENSABLES ET NE SONT POURTANT PAS RESPECTÉS !

Les chauffeurs de poids lourds constituent un maillon indispensable de notre économie. Ils transportent tout ce dont nous avons besoin : de la nourriture, des médicaments et tous nos cadeaux. Magasins, entreprises, entrepôts : sans chauffeurs de poids lourds, ils seraient à l'arrêt, tout comme notre société.

Tom Peeters, secrétaire fédéral adjoint Transport routier et logistique de l'UBT-FGTB : « Les chauffeurs de poids lourds font tourner notre économie, mais leur travail est sous-estimé. Ils accomplissent leur travail au quotidien dans des conditions difficiles et pénibles, mais ne sont souvent pas respectés. Nous tenions encore à le souligner lors de cette Journée du Routier. Les chauffeurs méritent d'être respectés et appréciés pour leur dur labeur. »

TRANSPORT DE NUIT : DES RÉPERCUSSIONS SUR LE TRAVAIL, LA VIE PRIVÉE ET LA SÉCURITÉ

Face au problème croissant de la congestion du trafic, le gouvernement flamand veut inciter davantage de chauffeurs à rouler la nuit en ajustant les tarifs de la taxe kilométrique. Cette mesure semble peut-être simple, mais elle a un gros impact sur le bien-être des chauffeurs. Ils travaillent déjà de très longues journées pour un salaire bien trop bas. Les semaines d'au moins 60 heures sont la règle plutôt que l'exception. L'équilibre déjà perturbé entre vie privée et vie professionnelle est encore plus bouleversé par le travail de nuit. Les chauffeurs seront encore plus fatigués, avec toutes les conséquences que cela implique.



DES TARIFS MINIMUMS ÉQUITABLES POUR LE SECTEUR

Les bas salaires dans le secteur obligent les chauffeurs à travailler de longues journées pour obtenir un salaire décent. Les bas salaires sont la conséquence de tarifs trop bas dans le transport routier. Ceux-ci ne cessent de baisser en raison du dumping social qui sévit toujours. C'est la raison pour laquelle l'UBT-FGTB plaide pour des tarifs corrects dans le secteur.

Frank Moreels, président de l'UBT-FGTB : « De meilleurs tarifs donnent l'opportunité aux entreprises de mieux payer leurs chauffeurs. C'est pourquoi des tarifs minimums doivent être appliqués au niveau européen pour le transport routier. Un tarif minimum imposé par l'État, permettant d'opérer de manière correcte, sûre et équitable. »

Avec ces tarifs minimaux, les donneurs d'ordre peuvent être tenus responsables s'ils contraignent des entreprises à effectuer des transports en dessous de ces seuils. Les services de police et d'inspection peuvent également effectuer des contrôles plus facilement. ◀

RESTRUCTURATION CHEZ BARRY CALLEBAUT

La délégation sauve 160 emplois

Le 26 février 2024, lors d'un conseil d'entreprise extraordinaire, la direction du géant du chocolat annonçait son intention de licencier – via la procédure Renault – 178 travailleurs pour le site de Halle. Grâce à la détermination des délégués et au soutien des travailleurs et travailleuses, un accord a finalement été trouvé et 160 emplois ont pu être épargnés.



Après 10 longs mois de négociations et de multiples réunions, les représentants des travailleurs ont réussi à ce que le chiffre de 178 licenciements soit réduit dans une première phase à 18 licenciements. « Il y en a encore 18 de trop, mais c'est un résultat extrêmement positif », expliquent Daniel Van der Meeren et Hans Christiaens, secrétaires de la FGTB Horval et du SETCa. Et poursuivent : « Grâce à la loi Renault, nous avons pu prendre le temps d'examiner chaque fonction en détail et de vérifier s'il n'y avait pas de possibilités de réaffectations ou d'alternatives. Les délégués connaissent également très bien l'entreprise, cela nous a permis d'obtenir un très bon résultat, ».

Le fait que tant d'emplois aient pu être sauvés est par ailleurs lié à la « réalité économique améliorée » et aux « investissements supplémentaires » qui devraient provenir du siège suisse.

En ce qui concerne les travailleurs et travailleuses qui perdront leur emploi, un plan social a été négocié afin de déterminer les conditions de licenciement. Un volet de soutien financier extra légal ainsi que des mesures d'accompagnements pour traverser cette pénible situation ont été négociés. Ainsi, mise à part le bureau d'outplacement, une cellule interne pour l'emploi sera mise en place afin de permettre aux travailleurs de se réintégrer dans l'entreprise via un autre poste.

Une deuxième phase liée à l'implantation de l'automatisation pourrait également amener au licenciement de 22 travailleurs maximum. Mais elle ne sera mise en place que si le projet d'automatisation aboutit et s'il est réalisable sur le site de Halle. Le cas échéant, ce chiffre de 22 licenciements sera évalué en concertation avec la délégation syndicale.

”
Les délégués connaissent très bien l'entreprise, cela nous a permis d'obtenir un très bon résultat.

Daniel Van der Meeren et Hans Christiaens, secrétaires de FGTB Horval et Setca

LE 6E CONGRÈS DE L'EFFAT

Un élan pour les droits
des travailleurs en Europe

Du 26 au 28 novembre 2024, Valence a accueilli le 6e Congrès de l'EFFAT (Fédération européenne des syndicats des secteurs de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme et des travailleuses domestiques). Cet événement quinquennal a réuni des représentants syndicaux de toute l'Europe pour débattre des stratégies et défis à venir, sous le thème : « Défendre nos travailleurs dans un monde en mutation ».

L'EFFAT : UNE VOIX POUR LES TRAVAILLEURS EUROPÉENS

L'EFFAT est une organisation syndicale européenne qui regroupe 120 syndicats dans les secteurs de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme. Son rôle est de coordonner les actions syndicales à l'échelle européenne, de promouvoir des conditions de travail équitables et de défendre les droits des travailleurs face aux défis économiques et sociétaux. Elle agit notamment en influençant les politiques européennes et en soutenant les syndicats nationaux dans leurs luttes.

DES AVANCÉES MAJEURES POUR LE SYNDICALISME EUROPÉEN

Ce congrès a marqué un tournant pour les 120 organisations affiliées à l'EFFAT, représentant plus de 22 millions de travailleurs. Les discussions ont porté sur des thèmes cruciaux : la numérisation, la transition écologique, et la précarité croissante dans les secteurs de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme. Les délégués ont adopté des résolutions ambitieuses, notamment pour renforcer les conventions collectives et garantir des conditions de travail équitables.

LES ÉLUS D'HORVAL AU CŒUR DE L'EFFAT

Le congrès a été marqué par l'élection de plusieurs représentants d'Horval à des postes clés :

- **Patrick Rehan**, coprésident fédéral d'Horval, a été élu vice-président de l'EFFAT. Issu de la classe ouvrière, il a souligné dans son discours l'importance de contrer l'impact des multinationales sur les travailleurs, souvent marginalisés

dans les décisions. Il a également rappelé que l'EFFAT porte une vision politique claire et déterminée pour relever les défis actuels. Ces défis incluent la lutte contre la montée de l'extrême droite en Europe, les attaques visant les droits des femmes et des minorités, l'exploitation des travailleurs et travailleuses, ainsi que l'urgence climatique. Patrick Rehan a insisté sur l'importance d'agir ensemble pour construire un contre-pouvoir fort et atteindre ces objectifs communs, car l'unité fait la force.

- **Clarisse Valles**, secrétaire permanente d'Horval à Liège, a rejoint le Bureau des Jeunes de l'EFFAT, chargé de concevoir des stratégies pour les jeunes travailleurs. Lors de son intervention, elle a appelé à renforcer l'égalité et à combattre les discriminations dans les secteurs représentés.
- **Marie-Line Colin**, secrétaire régionale d'Horval pour la Wallonie picarde, a pris la parole devant un panel de la Commission Femmes pour présenter les systèmes belges de soutien aux travailleurs du domicile : les services d'aides à domicile et les aides ménagères titres-services. Cette présentation a mis en lumière l'importance de ces modèles pour garantir des emplois dignes et stables.
- **Sophie Serrurier**, secrétaire d'Horval Flandre Occidentale, a été nommée vice-présidente du Comité des Entreprises Transnationales. Ce comité joue un rôle essentiel dans la coordination syndicale face à des entreprises opérant dans plusieurs pays européens.

UNE VISION COLLECTIVE POUR L'AVENIR

Au-delà des élections et interventions, le congrès a été un lieu d'échanges sur les actions futures. L'EFFAT s'est engagée à renforcer son influence politique pour créer une Europe sociale plus inclusive. Parmi les priorités identifiées figurent le soutien aux travailleurs précaires, la mise en place de normes écologiques adaptées aux secteurs, et la consolidation des droits syndicaux dans les pays où ils sont menacés.

En conclusion, le 6e Congrès de l'EFFAT a posé les jalons d'un avenir prometteur pour les travailleurs européens. Portée par des représentants engagés et une vision claire, l'EFFAT continue d'être une force incontournable pour une Europe plus juste et solidaire. ◀



Red Flag ! Comment reconnaître un employeur toxique ?

Des relations toxiques ? Personne n'en veut ! Pourtant, beaucoup de personnes entretiennent une relation toxique avec leur travail : heures supplémentaires non payées ou non récupérables, management toxique, pas de déconnexion possible, coups de téléphone en dehors des heures de travail... la liste peut être longue et cela risque de ne pas s'améliorer avec les mesures préconisées par la droite. Les burn-out et dépressions sont en hausse. Alors que la Saint-Valentin approche, prenons le pari de s'aimer soi-même d'abord et de ne pas tout accepter. Découvrez ici quels sont les red flags au travail.



RED FLAG #1

VOUS DEVEZ TRAVAILLER DE PLUS EN PLUS LONGTEMPS

Imaginez : votre journée de travail touche à sa fin et subitement, il reste une « affaire urgente » qu'il faut absolument régler aujourd'hui. Ou bien votre patron vous demande d'assister à une réunion d'équipe avant le début de votre journée de travail. Ça vous dit quelque chose ? C'est un red flag évident !

Notre modèle de concertation sociale repose sur un principe fondateur : les travailleurs acceptent une certaine flexibilité et /ou polyvalence dès lors qu'elle est encadrée collectivement et contrôlée par les organes de concertation au sein de l'entreprise. C'est nécessaire à la fois pour protéger les travailleurs d'une flexibilité débridée pour obtenir des contreparties à cette flexibilité ou encore pour leur permettre de participer aux bénéfices supplémentaires. Tout le monde a besoin de repos. Cela garantit aussi une meilleure répartition du travail entre les travailleurs.

Dans la loi, la durée du travail est définie comme étant le temps pendant lequel vous êtes à la disposition de votre employeur. Cela signifie toutes les heures où vous ne pouvez pas disposer librement de votre temps. Il s'agit donc d'une notion plus large que celle du travail effectivement accompli. Les formations pour le travail ou le temps de déplacement entre deux lieux de travail sont par exemple aussi du temps de travail. Le temps de travail doit dès lors être enregistré et il existe des règles sur les horaires flexibles. La durée normale de travail, fixée par la loi, ne peut toutefois dépasser 8 heures par jour ou 38 heures par semaine.

Oui, votre employeur peut vous demander de faire des heures supplémentaires, mais il y a des règles à respecter du point de vue de la rémunération et de la récupération des heures prestées. Il y a aussi toujours certaines limites à respecter pour éviter de travailler en permanence. La réglementation sur les heures supplémentaires est assez complexe et dépend de nombreux facteurs, selon votre commission paritaire ou le type de tâches à effectuer. Les règles ont par ailleurs encore été étendues par les gouvernements de droite précédents (et cela ne changera pas de sitôt, bien au contraire). Vous avez un doute ? Adressez-vous à votre délégué du SETCa ou prenez contact avec votre section locale.



RED FLAG #2

LA CONCERTATION SOCIALE N'EST PAS RESPECTÉE

En Belgique, nous pouvons compter sur la concertation sociale. Dans le monde du travail, un travailleur seul n'a pas beaucoup de chance de se faire entendre. Le syndicat représente, lui, la voix de milliers de personnes. Vos questions et revendications ont ainsi bien plus d'écho et de poids. Au niveau de votre entreprise, vous pouvez compter sur vos représentants syndicaux. L'équipe syndicale du SETCa se réunit régulièrement avec votre employeur et veille à ce que les droits de l'ensemble des travailleurs soient bien respectés. Il y a :

- La délégation syndicale : ce sont les représentants des travailleurs auprès du patron. Ils interviennent auprès de lui pour tous les problèmes, individuels comme collectifs, entre travailleurs et employeurs. Ils relaient les revendications du personnel, négocient des conventions d'entreprise avec l'employeur et veillent au respect de la législation sociale et des CCT.
- Le CPPT : ses domaines d'action sont la sécurité, la santé, le bien-être (et donc, entre autres, le stress), la prévention... Il se compose de représentants des travailleurs et de l'employeur au niveau de l'entreprise. Un CPPT doit être instauré dans toute entreprise d'au moins 50 travailleurs. Les représentants des travailleurs sont élus par les travailleurs lors des élections sociales.
- Le conseil d'entreprise : cet organe reçoit toutes les informations, il est consulté à propos de la situation économique et financière de l'entreprise et de l'emploi, il élabore et modifie le règlement de travail, discute des conditions et de l'organisation du travail, des jours de vacances, des formations, de l'introduction de nouvelles technologies, des critères de licenciement... Il veille aussi au respect de la législation sociale, des CCT, etc.

Un conseil d'entreprise doit être créé dans toute entreprise d'au moins 100 travailleurs. Ici aussi, les représentants des travailleurs sont élus dans le cadre des élections sociales.

Un bon employeur a donc également intérêt à ce que la concertation sociale se passe de manière harmonieuse. Vous remarquez qu'il n'en est rien ? Il est alors ici question d'un red flag. N'hésitez pas à le signaler à votre délégué.

RED FLAG #3

VOUS ÊTES CONSTAMMENT DÉRANGÉ EN DEHORS DES HEURES DE TRAVAIL

Ordinateurs portables, tablettes, smartphones... Ces nouvelles technologies ont fait de nous des travailleurs hyperconnectés, en contact permanent avec leur entreprise. Certains employeurs envoient des messages à toute heure de la journée, le week-end et même la nuit, et attendent des réponses immédiates. Et c'est plus que juste embêtant. Votre santé et votre équilibre travail/vie privée s'en retrouvent évidemment impactés. Beaucoup de travailleurs souffrent de stress, de burn-out et de troubles musculosquelettiques.

Se déconnecter signifie aussi avoir la possibilité de ne pas s'occuper de son travail. Celui-ci doit donc pouvoir être achevé endéans la durée de travail prévue. Par conséquent, la déconnexion ne peut entraîner une charge de travail irréaliste le jour de travail suivant.

Hélas, le Job deal ne prévoit le droit à la déconnexion que pour les entreprises comptant au moins 20 travailleurs. Le SETCa continue de s'opposer à cette discrimination. Quel message veut-on faire passer ? Qu'il n'y a pas de limites au travail pour les travailleurs des PME ? Heureusement, la loi de 1971 et l'enregistrement du temps de travail s'appliquent à toutes les entreprises ! N'hésitez donc pas à mettre votre téléphone sur « Ne pas déranger » en dehors des heures.

RED FLAG #4

VOTRE AIMERIEZ VOIR VOTRE PATRON PLUS SOUVENT MAIS... IL VOUS GHOSTE

Nous avons déjà dit qu'il y a des limites à votre durée de travail journalière ou hebdomadaire. Mais saviez-vous qu'il existe aussi une durée minimale ? Vous ne pouvez jamais travailler moins de 3 heures par prestation et, si vous travaillez à temps partiel, votre durée de travail hebdomadaire ne peut être inférieure à 1/3 de celle d'un travailleur occupé à temps plein dans l'entreprise.

Le CCT 35 dispose aussi que les travailleurs à temps partiel sont prioritaires lorsque des contrats avec un plus grand nombre d'heures sont proposés. Les différents régimes d'heures supplémentaires rendent cela de plus en plus difficile, car il est moins coûteux de faire travailler davantage un travailleur à temps plein que de donner plus d'heures à un travailleur à temps partiel. Ce n'est qu'un exemple de la manière dont la flexibilisation du marché du travail dresse les travailleurs les uns contre les autres. Il en va de même pour les flexi-jobbers et les étudiants. Pour nous, c'est clair : la norme est un emploi à temps plein avec un contrat à durée indéterminée. Cela reste ce que veulent la plupart des gens et cela profite à la sécurité sociale, qui est financée par les cotisations sur nos salaires. Un employeur qui recourt uniquement ou principalement à des travailleurs extrêmement flexibles ? C'est aussi un red flag !

ET QU'EN EST-IL DES GREEN FLAGS ?

Notre société idéale est une société solidaire. Nous continuons de lutter pour une société se fondant sur la solidarité entre actifs et non actifs, Belges et personnes issues de l'immigration, ainsi que pour la justice, l'égalité et la démocratie politique, économique et sociale ! Pour y parvenir, il faut des emplois de qualité, dans lesquels les gens peuvent s'épanouir, et qui ne nuisent pas à la santé. Nous avons besoin d'emplois qui alimentent la sécurité sociale, afin de pouvoir mettre en place des services publics solides et, ce faisant, créer plus d'égalité. En fin de compte, nous travaillons pour vivre et non l'inverse. ◀

Envie d'en savoir plus sur vos droits ? Rendez-vous sur www.setca.org et consultez la rubrique « Vos droits en poche » ou contactez votre délégué SETCa dans votre entreprise.

JEUDI 13 FÉVRIER**Conférence sur les 60 ans d'immigration turque et marocaine**

L'histoire syndicale et celle des travailleurs immigrés ont toujours été étroitement liées. Quel accueil, quelles stratégies, quels discours l'un et l'autre ont-ils adoptés ? Comment les syndicats ont-ils permis et participé au processus d'intégration sociale, économique et politique de ces ouvriers étrangers ?

Renée Dresse, historienne au CARHOP (Centre d'Animation et de Recherche en Histoire Ouvrière et Populaire), interviendra sur cette thématique en mettant le focus sur les immigrés marocains et turques qui sont venus en Belgique pour travailler dans les années 1960.

- Quand ? Le jeudi 13 février à 18h30.
- Où ? Au CIEP-MOC, rue du Palais 25 à 4800 Verviers.
- Entrée gratuite.
- Inscriptions sur : <https://forms.office.com/e/WcpSvSnuHT>
- Organismes : le CRVI, en collaboration avec le CIEP-MOC, la CSC, le CEPAG et la FGTB.

 VENDREDI 14 FÉVRIER**Petit déjeuner d'échanges sur la politique migratoire**

Cette matinée mettra en lumière les réalités cachées des politiques migratoires actuelles, dominées par une obsession sécuritaire qui engendre des violences systématiques envers les personnes en exil. À travers des témoignages de personnes exilées, cette rencontre vise à exposer les violences structurelles, institutionnelles et quotidiennes vécues par les personnes en situation de séjour précaire - souvent qualifiées « d'irrégulières » par l'État.

L'objectif est de déconstruire les discours sécuritaires pour révéler les réalités humaines occultées par les politiques migratoires actuelles, et d'ouvrir un espace de réflexion collective sur les enjeux de dignité, de droits et de solidarité envers les personnes migrantes.

- Quand ? Le vendredi 14 février, à 9h30.
- Où ? Au 23 Rue Henri Aubry - 7100 La Louvière.
- Réservation obligatoire : asblcepre@gmail.com
- Organismes : ASBL CEPRÉ et Marche des migrants, avec le soutien de la FWB.

JEUDI 20 FÉVRIER**Séminaire : Dialogue social et égalité de genres**

Quelle est la place du dialogue social dans les combats féministes et syndicaux à mener pour l'égalité salariale et la reconnaissance du travail des femmes et du care ? Comment le syndicat peut-il s'organiser et organiser ses militantes dans cette perspective ?

Le Comité Éliane Vogel-Polsky organise un séminaire lors duquel Vroni Lemeire viendra exposer le fruit de son travail de thèse sur le rôle du dialogue social dans l'obtention de l'égalité de genre. S'en suivra un panel d'intervenantes qui échangeront sur les luttes féministes.

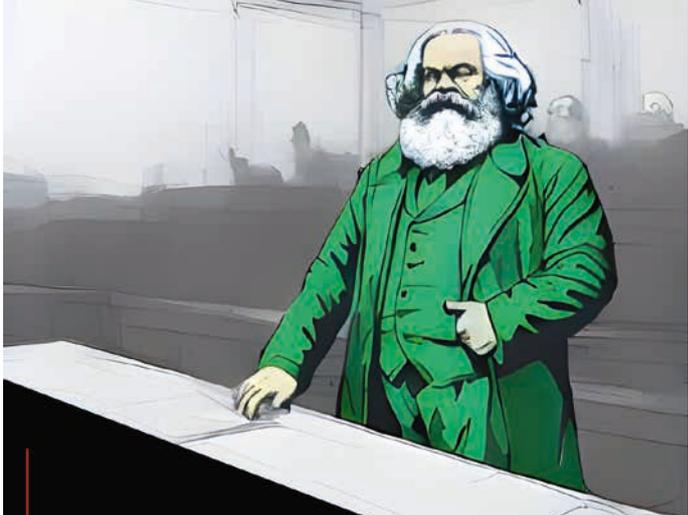
- Quand ? Le jeudi 20 février de 8h30 à 12h.
- Où ? À la Centrale Générale de Bruxelles, salle Jean Jaurès, Rue Watteuu 2-6, 1000 Bruxelles.
- Événement gratuit.
- Inscription avant le 7/02 : laurence.moins@fgtb.be
- Organismes : Comité Éliane Vogel-Polsky, FGTB Bruxelles, CEPAG Bruxelles, avec le soutien de la FWB.

JEUDI 20 FÉVRIER**Conférence gesticulée : Le procès de Karl Marx face à l'écologie**

La conférence prend la forme d'un procès qui se construit autour de l'argumentaire de deux avocats ; l'un endosse le rôle de l'avocat de l'accusation et l'autre l'avocat de la défense. Le procès se penche sur la place que prend l'écologie dans les écrits de Marx et sa pertinence à l'heure actuelle. Les enjeux écologiques sont, de nos jours, innombrables ; comment repenser un modèle de société prenant en compte ces réalités nouvelles ?

Le procès se termine par un moment de débat avec le public, qui devient alors le jury, et qui se prononce sur la pertinence des écrits de Marx aujourd'hui et la nécessité de continuer à utiliser ses idées ou non.

- Quand ? Le jeudi 20 février, à 19h.
- Où ? À la salle de la CGSP Verviers, 3e étage, Place Verte 12, 4800 Verviers
- Entrée gratuite.
- Organisateur : CEPAG verviétois.



**PROCES KARL MARX
FACE À L'ÉCOLOGIE**

CONFÉRENCE (UN PEU) GESTICULÉE

AVOCAT DE L'ACCUSATION
BRUNO PONCELET, FORMATEUR CEPAG

AVOCAT DE LA DÉFENSE
DIDIER BRISSA, FORMATEUR CEPAG

LE PUBLIC
LES CITOYEN-NES - JURÉ-ES

20 février - 19h00
Salle de la CGSP Verviers 3e étage
Entrée place des Martyres,
coté bureau chômage FGTB Verviers

CEPAG
AVRÈLE
SOUTIENDE
FGTB

LA MAISON PICARDE

Un symbole du mouvement ouvrier à sauver

La Maison picarde, à Mouscron, a besoin d'être restaurée, particulièrement sa salle de bal, dite « des faïences ». Ce symbole du mouvement ouvrier et syndical, aujourd'hui en péril, est en quête de fonds pour lui rendre sa beauté d'antan.

Au début du siècle dernier, la Maison picarde, alors « Palais des Fêtes », faisait partie d'un complexe plus large, qui abritait coopératives, magasins, syndicats, mais aussi espaces culturels et de loisirs. Le mouvement ouvrier, alors, s'organisait. Nous avons rencontré les petits-fils des artisans qui ont posé les magnifiques faïences de la salle de bal, véritable joyau d'art ouvrier.

UN PEU D'HISTOIRE

Dans les paysages mouscronnois, les bâtiments liés à l'action commune socialiste sont faciles à trouver : ils sont tous dans la même rue, la rue du Val. La mutuelle est juste en face de la régionale FGTB, et la Maison du Peuple, qui a malheureusement fermé ses portes en 2023, est au coin de la même rue. Le « Parc des Loisirs », salle polyvalente également surnommée « Point rouge » s'y trouve également, tout comme les bureaux du PS.

Cette configuration, on la doit à l'organisation historique du mouvement ouvrier en Cité des Hurlus. La coopérative « La Fraternelle » voit en effet le jour en 1892, de la volonté d'une vingtaine de membres du POB (Parti ouvrier belge). Ils créent d'abord une boulangerie, puis la Maison du Peuple. Au fil du temps s'ajoutent des activités culturelles, musicales, sportives, mais aussi des services syndicaux – qui deviendront la FGTB en 1945 – le secours mutuel, ou des magasins. La Fraternelle s'agrandit, acquiert des terrains voisins. En 1920, la Jeune Garde socialiste propose l'idée de la création d'une salle de bal au sein du complexe. C'est ainsi que le palais des fêtes verra le jour.

CULTURE ET ÉMANCIPATION OUVRIÈRE

Le projet est ambitieux, et l'objectif est clair : offrir aux ouvriers un espace de culture, de divertissement



et de formation, renforçant ainsi la cohésion sociale et l'émancipation intellectuelle. On y voit un symbole du mouvement ouvrier et socialiste. On s'inspire d'ailleurs du Vooruit, à Gand, pour concevoir le bâtiment. Pour orner sa salle de bal, la coopérative La Fraternelle fait le choix des fresques en faïences. Les différents tableaux glorifient le travail de la classe ouvrière, la solidarité, la nature, les saisons. L'une des œuvres est même une copie de l'une des peintures présentes dans l'illustre bâtiment gantois. Les faïences sont créées à Berchem Saint-Agathe, dans l'atelier Helman. Elles seront posées par les frères Vandecasteele, Henri, Carlos et Maximilien, carreleurs mouscronnois et membres de la coopérative des Ouvriers du Bâtiment réunis. La salle entière est couverte de ces faïences, du sol au plafond.

UNE AFFAIRE DE FAMILLE

Nous rencontrons Henri Vandecasteele, petit-fils de l'un de ces frères. Il porte le même prénom que son grand-père, et a fait le même métier. Henri est devenu carreleur lui-même, comme l'était son père Anselme, son oncle Gérard, puis son fils, David. Quatre générations de carreleurs mouscronnois, restés attachés à cet îlot socialiste de la rue du Val. « Je n'ai pas connu mon grand-père, il est mort jeune, d'un accident de travail. Il est tombé d'une façade où il posait des faïences. Mais j'ai bien connu mes grands-oncles. J'ai travaillé ensuite avec mon père, mon oncle, puis mon fils, et on a carrelé tous les bâtiments de la rue du Val : la Maison du Peuple, la mutuelle, la FGTB... Tout ça à des époques différentes. »

Du travail à la Maison picarde, Henri en a bien sûr entendu parler. « Quand j'étais petit, j'ai été dedans, j'ai vu les faïences, ça m'a fait quelque chose bien sûr. Puis je l'ai visitée quand on a inauguré les nouveaux locaux de la FGTB, car la réception se tenait dans cette salle. Dont il paraît qu'elle est « signée » Vandecasteele... Qu'il y a une faïence qui porte discrètement la signature des frères. Mais je ne l'ai jamais vue. »



MONUMENT SYNDICAL

Pendant des décennies, la salle des faïences restera un haut-lieu de rassemblement pour les travailleurs mouscronnois, puisque attachée – au sens propre comme figuré – à la FGTB de Mouscron. Philippe, le jeune frère d'Henri – c'est une histoire de famille – a fait toute sa carrière au sein de la FGTB de Mouscron, comme plusieurs de ses cousins, dont Charles Vandecasteele et Patrice D'Hoop.. La Maison picarde, il l'a fréquentée à maintes reprises. « On a par exemple tenu dans cette salle les réunions avec le personnel lors de la faillite de l'usine Motte... Mais aussi des comités régionaux élargis, des réceptions... »



Assemblée du personnel de chez Motte, en 1982.

DÉCLIN ET CLASSEMENT

Les années passent... La « Fraternelle » évolue, la Maison du Peuple historique sera remplacée par un bâtiment plus « moderne » dans les années 70. La FGTB se sépare de la Maison picarde, et celle-ci tombera dans le giron communal. Dans les années 80, le futur

du lieu est incertain. Les faïences manquent d'ailleurs de disparaître complètement au profit de murs blancs, ceux d'un futur commissariat de police. Le projet n'aboutira pas, suite aux démarches répétées de l'ancien résistant mouscronnois et syndicaliste Marcel Sonnevile, qui est parvenu à faire classer les faïences en 1988. La salle des faïences, ensuite, trouvera une nouvelle vie, et continuera d'accueillir des expositions, des remises de prix, des événements culturels, et même une troupe de théâtre en résidence. Le rez-de-chaussée abritera la Maison de la Laïcité pendant plusieurs années.

Mais le temps et le manque d'entretien font leur oeuvre. Si la Maison picarde figure bien dans la liste des monuments remarquables à Mouscron, elle n'est pas pour autant visitable à l'heure actuelle. Et pour cause. Sa fameuse « salle des faïences » a besoin d'une restauration complète. Qui coûte de l'argent, et demande des compétences très spécifiques. Des infiltrations ont causé des dégâts aux faïences, dont certaines ont dû être enlevées de manière préventive. La toiture a été refaite, ce qui a stoppé ces infiltrations, mais le mal est fait et l'ensemble de l'ouvrage doit aujourd'hui être sauvé.

APPEL AU VOTE

Récemment, nous recevions un message du Centre culturel de Mouscron, qui a à cœur de voir l'édifice briller à nouveau. Il nous demandait de soutenir la recherche de fonds en faveur de la salle de bal. Aujourd'hui, un large appel au vote est lancé : la Maison picarde participe au le « Challenge patrimoine » de l'IRPA, l'Institut Royal du Patrimoine artistique. Celui-ci permet à un projet d'intérêt patrimonial de remporter des fonds et de bénéficier de l'expertise de l'institut.

Pour voter (jusqu'à mi-février), scannez le code QR ou rendez-vous sur www.kikirpa.be/fr/objets-du-patrimoine/mouscron-faïences, et c'est. La salle est en deuxième place aujourd'hui, et peut espérer bénéficier d'une aide significative.



La Maison Picarde de Mouscron est le témoin vivant d'une époque, de l'histoire sociale, ouvrière et culturelle. L'on ne peut que lui souhaiter le meilleur, et espérer que la volonté politique soit aujourd'hui suffisante pour lui rendre sa beauté, mais aussi pour remettre au centre les valeurs qu'elle défend : la solidarité, la culture pour toutes et tous. ◀

Rédaction :

Syndicats
Rue Haute 42
1000 Bruxelles
syndicats@fgtb.be

Auréli Vandecasteele
Rédactrice en chef

Geeraard Peeters
Ioanna Gimnopoulou
Léonard Pollet
Aïcha Magha
Rédacteurs

Service abonnements :

02 506 82 11

Ont collaboré à ce numéro :

Arnaud Dupuis
Antonina Fuca
Thomas Keirse
Mada Minciuna
Daniel Van der Meeren
Wini Sasa
Céline Boogaerts
Alissa De Ceuninck

Photos :

FGTB
Daan Nelen
Ioanna Gimnopoulou
Auréli Vandecasteele
Célia d'Amico
Jérôme Peraya-FGTB Bruxelles
Ali Selvi - Vlaams ABVV

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. - Entrepris d'assurances agréées 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.


PB-PP1B-
BELGIE(N)-BELGIQUE
BUREAU DE DÉPÔT :
Charleroi X - P912051

#1 JANVIER 2025
Bimestriel | Année 80
E.R. : Thierry Bodson
EXP. : rue Haute 42, 1000 Bruxelles