



# Imbuvable

L'ACCORD DE GOUVERNEMENT DÉCODÉ

**FGTB**

**#2** MARS 2025

Bimestriel | Année 80

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

BUREAU DE DÉPÔT :  
Charleroi X - P912051

Retour sur  
les actions

La FGTB souffle  
ses 80 bougies


Les cheminots  
en grève


### Votre magazine en ligne !


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

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

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

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

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

## ACTUALITÉS

Actions .....	4-5
Il y a 80 ans, la FGTB ou l'unité syndicale avant tout .....	6-7
Les cheminots entament un marathon de résistance .....	8-9
STOP aux cancers professionnels .....	10
En bref .....	11
Un baromètre de la vie chère... Pour quoi faire ? .....	12-13
Une nouvelle dynamique industrielle pour Bruxelles ! .....	14

## DOSSIER

<b>L'accord de gouvernement De Wever-Bouchez décodé .....</b>	<b>15-20</b>
---	--------------

## VOTRE CENTRALE

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

## MONDE & RÉGIONS

Agenda des régions .....	33
Transition énergétique en Colombie .....	34-35

# Jusqu'où iront-ils ?

La FGTB a analysé en profondeur l'accord du gouvernement fédéral. N'y allons pas par quatre chemins : il est imbuvable. Tant dans le contenu que dans le ton, le texte est une très longue liste d'attaques contre le monde du travail et particulièrement contre les groupes les plus vulnérables. À mille lieues des discours électoraux qui promettaient pourtant d'améliorer le sort de celles et ceux qui travaillent. Les masques tombent : ils ont menti.

**Q**ui sont les cibles de cette droite décomplexée ? D'une part, les demandeurs et demandeuses d'emploi, les travailleurs et travailleuses les plus précaires, les personnes malades, pensionnées, ou encore réfugiées, migrantes... D'autre part, tout ce qui contribue à une société plus solidaire : les services publics, la sécurité sociale, les systèmes de protection.

## LES « SANS »

Quand on n'a pas l'argent, pas la santé, pas les papiers, on est – naturellement – moins enclin à s'engager dans la vie démocratique, que ce soit par le vote, le militantisme ou la participation aux débats. Sans boulot, sans statut, sans voix. Les invisibles sont sans défense. La droite le sait, et compte sur cette invisibilité pour casser les solidarités. Ne tombons pas dans ce piège. S'attaquer aux plus vulnérables, c'est s'attaquer à la démocratie. Et se croire à l'abri, c'est se fourvoyer. Car jusqu'où iront-ils ?



Thierry Bodson  
Président



Bert Engelaar  
Secrétaire général

## LES MESURES ANTISOCIALES EN BREF

Impossible de résumer 200 pages de mesures antisociales dans un édit, mais voici, en 10 points, les grandes lignes socio-économiques de l'accord. Attention, il faut s'accrocher.

L'austérité pèsera principalement sur le monde du travail, très peu sur les grosses fortunes. L'indexation automatique des salaires est toujours menacée, et le sujet reviendra assurément sur la table dans les deux ans. La loi de 96 reste inchangée – et la 'marge' tombée entretemps est de... 0% – continuant de bloquer les salaires. L'enveloppe bien-être, qui permettait d'ajuster les allocations sociales au niveau de vie, disparaît

purement et simplement. En parallèle, c'est open bar en matière de flexibilité horaire des travailleurs et travailleuses. La protection sociale est assiégée, avec une limitation dans le temps des allocations de chômage, une traque des malades, et de nombreuses pressions sur les migrants et primo-arrivants. Côté pensions, les attaques se multiplient : accès à la pension anticipée plus strict, périodes assimilées rabotées, malus pension en cas de départ avant l'âge... Les fonctionnaires dans les services publics sont attaqués à tous les niveaux : statut, pensions... Le cadastre des grosses fortunes ne verra pas le jour, mais par contre, on contrôlera les aides sociales, pour pouvoir les retirer quand on estimera qu'un euro de trop a été versé. Pour les aides aux entreprises, en revanche, il reste du budget...

Ils avaient promis que les travailleurs actifs allaient gagner plus : c'est faux. Ce sont juste les plus vulnérables qui auront moins. Pas de gâteau à se partager. Sauf pour ceux qui se gavent déjà.

## OÙ SONT LES FEMMES ?

La photo officielle du nouveau gouvernement a fait parler d'elle, et pour cause : 11 hommes, quatre femmes seulement, aucune aux postes clés. Cela en dit long. Ce gouvernement n'aime pas les femmes. Celles qui bossent à temps partiel, les femmes aux carrières morcelées, les mères solo, les femmes migrantes, celles qui se débrouillent avec des bouts de ficelle... Elles auront moins de pension, moins de services publics, moins d'aides.

**Jusqu'où iront-ils ? Jusqu'où nous les laisserons aller. Notre rôle, en tant que syndicalistes, c'est de tout faire pour que les composantes de gauche – et du centre – au sein de ce gouvernement, puissent peser, pour que l'humain l'emporte. ◀**





**Le 13 février**, nous étions environ 100 000 manifestants à Bruxelles, en front commun.

Travailleurs et travailleuses de tous secteurs, de tous âges, des services publics et privés, organisations féministes, jeunes, culturelles, antifascistes, de solidarité internationale... Toutes et tous avons pris la rue contre les mesures brutales et les coupes budgétaires imposées par De Wever et Bouchez.

Stop à la casse sociale ! Nous exigeons plus de solidarité, plus d'humanité, des services publics de qualité et une meilleure protection du pouvoir d'achat.

Merci pour cette mobilisation massive !





En ligne de mire ! Voilà où sont les femmes dans le gouvernement De Wever-Bouchez.

**Le 8 mars**, journée mondiale de lutte pour les droits des femmes, nous étions plus de dix mille dans les rues de la capitale et plusieurs milliers ailleurs dans le pays.

Pour l'égalité de genre, pour une sécurité sociale forte et juste, pour les droits des travailleuses. Nous voulons des avancées plutôt qu'un démantèlement social !

Retour en images sur l'action qui a eu lieu à Bruxelles.





# Il y a 80 ans, la FGTB ou l'unité syndicale avant tout

La FGTB souffle se 80 bougies, mais continue d'écrire l'Histoire. Avec vous, jour après jour. Retour en arrière.

Les 28 et 29 avril 1945, 1000 délégués, membres de syndicats distincts, se réunissent à la maison du peuple de Bruxelles pour décider de fusionner leurs organisations respectives. Faire converger et cohabiter des courants syndicaux socialistes, communistes, renardistes ne fut pas chose aisée. Mais le monde du travail, plongé dans une économie lessivée par la guerre, avait une telle soif de vivre, qu'il était urgent de le doter d'une organisation syndicale à la hauteur des défis et des progrès sociaux à engranger...c'est-à-dire une organisation unifiée. La fédération générale du travail de Belgique (la FGTB), fruit de cette fusion, verra officiellement le jour le 1er mai de la même année.

« Pour des raisons diverses, les travailleurs étaient dispersés dans plusieurs organisations qui se réclamaient toutes de conceptions sensiblement analogues et poursuivaient toutes des buts à peu près identiques. Dans ces conditions, il n'y avait qu'une chose à faire : mettre tout en œuvre pour rassembler les organisations éparses sous le même drapeau ». (...) Considérant que la première condition du succès de la lutte des travailleurs pour leur émancipation est leur unité organique au sein d'une



seule et puissante organisation syndicale, la CGTB, la CBSU, le MSU et le SGUSP\* affirment leur volonté de se dissoudre et de fusionner dans une seule et même organisation syndicale dénommée FGTB ».

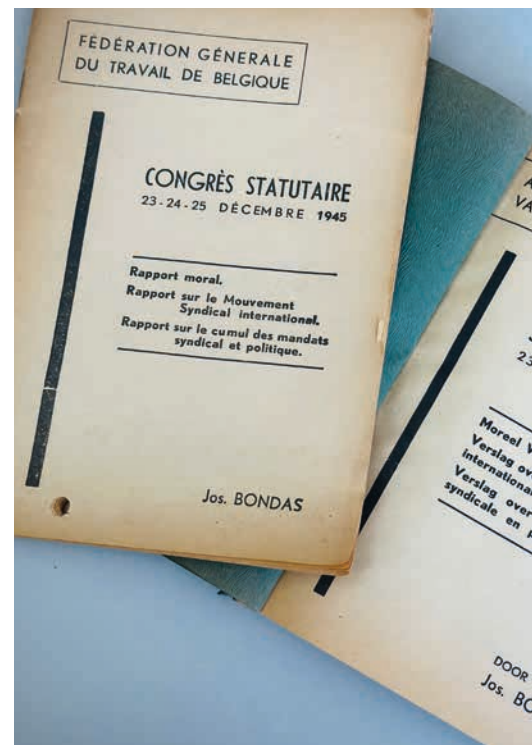
Extraits du premier Congrès statutaire de la FGTB - 23, 24 et 25 décembre 1945.

La FGTB se compose dès le départ d'une quinzaine de centrales professionnelles dont quelques-unes assez puissantes : la CMB (la centrale métallurgiste), la CGSP, la Centrale Générale, le SETCa, la centrale des mineurs... Ce nombre s'est progressivement réduit. Elles sont aujourd'hui au nombre de six. En s'affiliant à la FGTB, les centrales professionnelles conservent leur autonomie mais reconnaissent sa compétence et son autorité, et acceptent de se soumettre aux disciplines fixées par les statuts et les instances.

Depuis sa création, la présence de services dans toutes les régions du pays, la création de trois interrégionales pour adhérer aux évolutions institutionnelles de la Belgique, sont autant d'adaptations qui ont permis à la FGTB de toujours être connectée aux réalités de terrain, tant au Nord, au Centre, qu'au Sud du pays.

## DOUBLER LE NOMBRE D'AFFILIÉS

D'emblée, on place la barre haut. La FGTB compte 525.000 membres, il faudra atteindre le million dans l'année. C'est en tout cas l'objectif annoncé par le premier Président de la FGTB, Joseph Bondas, après le congrès de fusion. Le million ne sera atteint que des décennies plus tard... certains syndicalistes ayant collaboré avec le régime nazis, d'autres ayant été actifs dans la résistance, il fallut se refaire une image et convaincre à nouveau. Il fallut aussi partager le travail de syndicalisation avec la CSC car, bien qu'ayant participé aux premières réflexions de fusion, le syndicat chrétien n'a finalement pas souhaité rejoindre le projet d'un syndicat unique. Et conserva son caractère confessionnel. Aujourd'hui, la FGTB compte environ 1,5 million de membres pour 1,7 million à la CSC.





”

La force des travailleurs et travailleuses reste quand même de pouvoir se rassembler pour mener des actions ensemble, que cela soit au niveau de l'entreprise, du secteur ou au niveau interprofessionnel. On augmente considérablement les chances de victoire lorsqu'on est unis derrière un même objectif et avec une même méthode de combat.

Thierry Bodson, Président de la FGTB

### AUGMENTER LES SALAIRES DE 60%

Immédiatement, la question des salaires est au centre des préoccupations. 60% d'augmentation par rapport aux salaires de 1940 : c'est la revendication de la FGTB dès sa création. De quoi faire pâlir nos tracts d'aujourd'hui en termes de marge salariale, pensez-vous... En réalité, ce n'est pas comparable. À la sortie de la guerre, les salaires étaient en décrochage complet par rapport au coût de la vie. Les prix explosaient et aucun mécanisme ne les régulait encore. La FGTB s'est donné pour mission de peser au sein de la Conférence Nationale du Travail (CNT) pour que soit mise en place, en concertation avec les représentants patronaux, une indexation des salaires en fonction de l'évolution des prix et un salaire minimum. Prix qui devaient également être rigoureusement contrôlés. Si la FGTB défend bec et ongles l'indexation automatique et revendique sans relâche une réforme de la loi de 1996, c'est parce que l'augmentation salariale est dans son ADN, depuis le début. Peu importe le discours du pouvoir et des patrons sur la nécessité de se serrer la ceinture. Discours lui aussi invariable depuis 80 ans.

### L'INDÉPENDANCE SYNDICALE

La FGTB veut, contrairement aux structures qui l'ont précédée, prendre son autonomie par rapport aux partis politiques. Dans sa déclaration de principe, on peut lire ceci : « dans un esprit d'indépendance absolue vis-à-vis des partis politiques et respectueux de toutes les opinions, tant politiques que philosophiques, la FGTB affirme vouloir réaliser ses buts par ses propres moyens, en faisant appel à l'action directe des travailleurs eux-mêmes. » Elle ajoute que ses membres ont bien sûr le droit d'être affilié au parti de leur choix à l'exception des partis fascistes. Une précision sera apportée sur ce point en 2024, prévoyant l'exclusion de la FGTB dans pareil cas. Le corollaire de cette indépendance est l'interdiction qui sera faite aux dirigeants syndicaux de cumuler un mandat politique et un mandat syndical. Cette déclaration d'indépendance fait grincer des dents mais elle ne sera jamais retirée des statuts de la FGTB.

Dès 1949 cependant, l'action commune socialiste se constitue entre coopératives, syndicat, mutuelle et parti socialiste notamment contre le retour de Leopold III sur le trône. Les quatre branches collaborent désormais sur un pied d'égalité pour servir des intérêts communs. Ce qui permettra au syndicat de porter un

regard critique sur le parti et de ne pas nécessairement se sentir lié par la ligne de celui-ci. La tendance communiste reste présente et influence sur le terrain syndical mais s'efface peu à peu au sein des structures dirigeantes.

Dès le départ, la FGTB se dote d'un journal d'information à destination de ses membres, appelé F.G.T.B, organe d'Unité syndical. Un an plus tard, il change de look et de nom pour devenir Syndicats, titre que vous connaissez bien puisque vous le tenez en mains, et dont la dernière lettre rappelle que la FGTB reste une fédération unique... à l'identité plurielle. Votre journal s'est lui aussi adapté au fil des ans, se déclinant aujourd'hui sur un site web ([syndicatsmagazine.be](http://syndicatsmagazine.be)) alimenté tous les jours.

### 80 ANS PLUS TARD

Les organisations syndicales constituent aujourd'hui des piliers de la démocratie et du fonctionnement socio-économique du pays. Sans doute les pères fondateurs de la FGTB seraient-ils fiers du chemin accompli et se réjouiraient de la féminisation de notre organisation. Elle représente les intérêts des travailleuses et travailleurs dans tous les pans de la société, conformément aux objectifs qu'elle s'était fixés en 1945 : celles et ceux qui créent la véritable richesse du pays et qui font tourner l'économie doivent avoir voix au chapitre. La FGTB s'est fortement féminisée à la base et dans ses instances mais la marge pour atteindre l'égalité des genres reste cependant importante. Quant à l'unité, c'est une valeur précieuse dont l'équilibre est un travail permanent.

L'ancrage dans les entreprises de tous les secteurs d'activité et la présence en régions fondent sa légitimité. Mais aujourd'hui encore, c'est bien la structure commune, FGTB, qui donne tout son poids au monde du travail. Nos adversaires politiques, aujourd'hui largement majoritaires au pouvoir, l'ont parfaitement compris. C'est la raison pour laquelle ils ont l'intention de démanteler le modèle social, en ce compris la concertation, qui confère aux syndicats et aux corps intermédiaires, un rôle régulateur construit depuis 8 décennies. En ces temps incertains, le repli sur soi guette à tous les niveaux. Repli identitaire, repli communautaire, repli corporatiste. Ne tombons pas dans ce piège. ◀

\* Confédération Générale du Travail de Belgique (CGTB), Confédération belge des syndicats unifiés (CBSU), Mouvement syndical unifié (MSU), Syndicat général unifié des services publics (SGUSP).

# Les cheminots entament un marathon de résistance

Ce lundi 17 mars, les cheminots débrayaient pour de meilleures conditions de travail, pour des pensions dignes, pour le respect de leurs libertés syndicales. Et ce n'est que le début. La CGSP Cheminots, en front commun avec la CSC Transcom, entame un véritable marathon de résistance qui s'étendra jusque juillet. En cause : les mesures du gouvernement qui menacent d'aggraver davantage leurs conditions de travail déjà difficiles. Explications de Flore-Anne Pirson, conductrice de train et déléguée CGSP et de Pierre Lejeune, Président de la CGSP Cheminots.



## DES CONDITIONS DE TRAVAIL DÉGRADÉES

Flore-Anne est conductrice de train depuis 11 ans. Bien qu'elle aime son travail, elle est consciente des contraintes qui lui sont propres : « Nous avons des horaires irréguliers. On travaille la nuit, les w-e, les jours fériés... ». À cela s'ajoutent les longues distances parcourues. « Pendant 6 ans, je faisais 200km pour me rendre au travail. Je me levais à 1h du matin pour commencer à 3h. J'ai des collègues qui font ça depuis 10-11 ans... ». En plus de ces horaires atypiques, la charge mentale est lourde. Les cheminots véhiculent tous les jours des centaines de personnes et veillent à leur sécurité. Le personnel roulant doit d'ailleurs passer régulièrement des tests pour évaluer ses réflexes et prouver sa maîtrise des réglementations en vigueur. Mais il y a aussi les difficultés rencontrés par les accompagnateurs, comme l'agressivité de certains passagers.

Malgré la pénibilité inhérente au travail, les conditions ne cessent de se détériorer. Flore-Anne pointe du doigt la surcharge, la digitalisation qui est compliquée pour les travailleurs et travailleuses plus âgés, l'augmentation de la pression due notamment au manque de personnel, la sensation d'être plus surveillés qu'auparavant. « L'atmosphère au travail s'est alourdie au cours des dernières années notamment à cause des restrictions budgétaires imposées par les différents gouvernements », ajoute Pierre Lejeune. Et la situation ne risque pas de s'améliorer avec le gouvernement De Wever-Bouchez. Bien au contraire...

## LES POINTS QUI FÂCHENT

Les mesures du nouveau gouvernement qui suscitent la colère des cheminots : les réformes spécifiques aux pensions et les menaces de suppression du statut du personnel.

## Travailler plus pour moins

Le gouvernement De Wever-Bouchez prévoit de supprimer la possibilité de départ anticipé à 55 ans pour le personnel roulant. L'âge de la pension sera progressivement relevé pour atteindre 67 ans en 2030. De 55 ans à 67 ans, donc. 12 années de travail supplémentaires en un claquement de doigts. « Dans ma fonction on parle beaucoup de ce régime de pensions. J'ai des collègues à 2 ans de la pension qui vont devoir travailler 4-5 années de plus... pour une pension plus basse ! », s'indigne Flore-Anne.

Mais ce n'est pas tout. Le régime des « tantièmes », seul régime spécial pour les métiers lourds qui permet à d'autres corps de métier d'envisager des départs anticipés à la retraite, est voué à disparaître. Et cerise sur le gâteau : le gouvernement prévoit de réviser la période de référence pour le calcul du montant de la pension, entraînant une perte de plusieurs centaines d'euros pour de nombreux pensionnés.

## Un statut social affaibli

Autre source d'inquiétude : la suppression de HR Rail, employeur juridique pour le personnel des chemins de fer. « L'ensemble des cheminots est engagé sous un statut unique », explique Pierre Lejeune. « C'est HR Rail qui garantit cette unicité ». Sa potentielle suppression affaiblirait le statut social des cheminots, favoriserait la contractualisation et risquerait d'entraîner des pertes d'emplois. L'entreprise pilote aussi le dialogue social et assure la présidence de la commission paritaire. « Sa disparition va détricoter le dialogue social ».

## Attaques des droits syndicaux

Flore-Anne exprime également des craintes quant aux libertés syndicales. Aujourd'hui, le droit de grève des cheminots est déjà



J'ai des collègues à 2 ans de la pension qui vont devoir travailler 4-5 années de plus... pour une pension plus basse !

Flore-Anne Pirson, conductrice de train et déléguée CGSP





restreint par l'obligation d'assurer un service minimum. « Maintenant, ils veulent aussi instaurer la réquisition du personnel », s'inquiète la déléguée. En conséquence, les organisations syndicales se verraient confisquer leur droit de négociation. Leur rôle serait purement consultatif. Les décisions appartiendraient alors à l'autorité unilatérale des Conseils d'Administration.

### UN DIALOGUE SOCIAL COMPLIQUÉ

Ce mercredi 12 mars, Pierre Lejeune avait une réunion avec le ministre des pensions, Jan Jambon (N-VA). À la sortie de l'entrevue, son constat est sans appel : « Il n'y a aucune marge de manœuvre avec Jambon. Il nous a dit 'l'accord de gouvernement sera respecté et ce n'est pas négociable, point' ». Malgré ce veto, le ministre ose demander l'annulation du plan d'action des préavis de grève. Pour le Président de la CGSP Cheminots, c'est hors de question : « Aucun élément ne justifie d'aller dans ce sens. Nous devons avoir d'autres garanties. » Aucune nouvelle réunion n'a été programmée.

Ce qui frappe le représentant syndical, c'est l'approche différente au sein du même gouvernement. Il doit négocier les points de tension avec deux cabinets distincts : celui de Jan Jambon et celui de Jean-Luc Crucke (Les Engagés), en charge du fonctionnement des chemins de fer, du statut du personnel et des mesures budgétaires. « Avec Crucke, on a une ouverture et une volonté de négocier. On a également fait intégrer une dimension tripartite à la table des discussions. » Il y aura les représentants politiques, syndicaux, mais aussi patronaux autour de la table.



Cela fait au moins 40 ans que nous n'avons plus subi d'attaques aussi importantes.

Pierre Lejeune, président de la CGSP Cheminots

### LA GRÈVE, SEUL MOYEN DE SE FAIRE ENTENDRE

Le plan d'action des cheminots est ambitieux : grève le 17 mars, participation à la grève générale du 31 mars et quatre journées de grève par mois entre avril et juillet. Au total : 18 arrêts de travail.

« Ces grèves sont indispensables. Cela fait au moins 40 ans, depuis les années 80, que nous n'avons plus subi d'attaques aussi importantes. Et nous n'avons pas encore trouvé – en tant qu'organisations syndicales – d'autres moyens pour se faire entendre. Il n'y a que quand on menace de débrayer qu'on parvient à ouvrir des discussions. » regrette Pierre Lejeune.

Pour le représentant syndical, les coupes budgétaires imposées par le gouvernement fédéral ont un impact non seulement sur les conditions de travail, mais aussi sur la qualité des prestations du service public, aujourd'hui défaillant : la ponctualité est en berne, près de 3 500 trains sont supprimés par mois...

« On a signé un contrat avec des conditions spécifiques et on vient maintenant nous imposer des changements sans concertation », explique Flore-Anne. Mais « C'est pas que pour nous que l'on fait grève », ajoute-t-elle. « Chaque jour, des centaines de voyageurs nous confient leur vie. Si demain, le personnel est encore plus fatigué, ça posera des problèmes en termes de sécurité. » Pierre Lejeune abonde dans son sens : « Les cheminots ne se battent pas pour préserver des privilèges, comme certains médias le font croire. Ils se battent pour sauvegarder leur outil de travail, et garantir un service de qualité aux navetteurs. Ils sont prêts à passer à l'action pour y parvenir ! » ◀

1.800 MORTS PAR AN EN BELGIQUE

# STOP aux cancers professionnels



Le 28 avril, c'est la journée internationale de la santé et de la sécurité au travail. Cette année, nous nous penchons sur les cancers d'origine professionnelle, l'un des plus graves problèmes de santé sur les lieux de travail. En Europe, chaque année, on déplore environ 120.000 cas et 80.000 décès. En Belgique, on estime le bilan à 1.800 morts. Le point commun de tous ces cancers professionnels ? Ils sont évitables.

**F**in janvier, la Form'action André Renard (FAR) a lancé la campagne « Stop cancers professionnels ». Heinz Evertz, conseiller en matière de santé et de sécurité à la FAR, livrait une interview intéressante à ce sujet au micro de Yannick Bovy dans l'émission Opinions FGTB, diffusée sur La Première (RTBF).\*

**Yannick Bovy : Pouvez-vous nous expliquer la gravité de la situation qui vous a poussé à lancer cette campagne ?**

Heinz Evertz : En Belgique, sur les 30 dernières années, on constate que le nombre de cancers a doublé. 4% à 8% de ces cancers sont attribuables à des expositions professionnelles. Cela fait entre 3.200 et 6.400 cas de cancers professionnels. C'est énorme.

**Le point commun de ces cancers professionnels, c'est qu'ils sont évitables. On pourrait donc assez simplement réduire drastiquement le nombre de ces décès ?**

Oui, tout à fait. Dans la législation concernant les entreprises, il y a un chapitre dédié aux cancers professionnels et toute une série de dispositions qui existent. Un employeur doit prendre les mesures nécessaires, faire une analyse des risques. S'il constate qu'il y a une exposition importante de ses travailleurs, il doit agir et soit remplacer le produit utilisé, soit arrêter la production.

Il y a une obligation pour l'employeur de faire de la prévention. Il risque de se faire taper sur les doigts s'il ne prend pas les mesures nécessaires. Mais il faut passer par toute une série d'étapes avant d'en arriver là. Dans 95% des cas, le CPPT doit vraiment insister sur les dangers.

**D'où l'importance d'une délégation syndicale dans les entreprises. Malheureusement il y a toute une série d'entreprises dans lesquelles il n'y a pas de délégation syndicale. Donc ces entreprises sont touchées au premier chef par ces cancers.**

Oui tout à fait. Même si ce n'est pas toujours évident dans les grandes entreprises où il y a une délégation syndicale, dans les petites entreprises, c'est encore pire. Là, ce sont les travailleurs eux-mêmes qui doivent aller trouver l'employeur pour lui imposer une série de mesures à prendre. C'est un combat compliqué, et je pense que dans 99% des cas, les travailleurs ne le font pas. Ils ne sont pas en capacité de le faire.

**Et parfois ils ignorent d'ailleurs qu'ils sont exposés à des substances cancérigènes... Quelles sont les mesures qu'il faudrait prendre en priorité pour réduire le nombre de cancers professionnels ?**

Il faut appliquer la législation — le code du bien-être au travail — et sensibiliser. Il y a une ignorance trop importante des dangers des expositions à des produits cancérigènes dans les entreprises, aussi bien du côté des travailleurs que du côté des employeurs.

Il faut également — et ça c'est un combat politique — essayer de faire interdire toute une série de produits qui sont sur le marché. Actuellement il y a des centaines de milliers de produits potentiellement cancérigènes sur le marché européen.

➔ Le site web de la campagne : [stopcancersprofessionnels.be](http://stopcancersprofessionnels.be)

Vous pouvez y trouver toutes les infos, des vidéos pédagogiques et un guide pratique à destination des délégué-es, des dirigeant-es d'entreprise et des conseiller-ères en prévention. ◀





## DES MARGES BÉNÉFICIAIRES ÉLEVÉES POUR LES ENTREPRISES, RIEN POUR LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS

En vertu de la loi sur la norme salariale, le secrétariat du Conseil central de l'Économie (CCE) a fixé début février une marge salariale de 0% pour 2025-2026. Après quatre ans de gel salarial, la loi sur la norme salariale empêche les travailleurs et travailleuses de récolter les fruits de la croissance économique pour deux années supplémentaires.

Pourtant, la rentabilité des entreprises reste supérieure à sa moyenne historique après avoir atteint un sommet en 2022. Cette moyenne élevée montre qu'il existe une marge d'augmentation salariale dans de nombreux secteurs.

Pour les syndicats, la conclusion est évidente : la loi sur la norme salariale doit être réformée, comme nous le demandons depuis 2017.

Pour plus d'infos, scannez le code QR.



## SUPPRESSION DE L'ENVELOPPE BIEN-ÊTRE : LES PLUS PRÉCAIRES SERONT LES PREMIÈRES VICTIMES

C'est avec stupéfaction que les trois syndicats ont appris, début février, que le gouvernement De Wever a décidé de supprimer l'enveloppe bien-être. Ce budget permettait aux partenaires sociaux d'améliorer, tous les deux ans, les pensions les plus basses et les plus anciennes, la garantie de revenus aux personnes âgées, ainsi que les allocations les plus basses en matière d'assurance maladie, d'accidents du travail et de chômage.

Pour des centaines de milliers de personnes vivant avec les pensions et les allocations les plus basses – souvent en dessous du seuil de pauvreté –, cette aide était essentielle. Mais pour tenter de rééquilibrer un budget bancal, la coalition Arizona a décidé de supprimer totalement cette enveloppe.

Le front commun syndical exige du gouvernement Arizona qu'il revienne sur cette décision aussi navrante qu'antisociale.



# Un baromètre de la vie chère...

On l'a déjà beaucoup dit, écrit et scandé dans les manifs : les projets du gouvernement fédéral et de la coalition MR-Engagés en Wallonie n'amèneront rien de bon pour le monde du travail. Pour mettre en lumière les conséquences concrètes de ces politiques, il y a désormais le Baromètre de la vie chère, lancé par la FGTB wallonne.

Pour **décider**  
c'est pas  
compliqué  
il faut **savoir**

Et pour  
**savoir**, il y a  
le baromètre  
de la Vie  
chère.

Le baromètre de  
la Vie  
chère

**S**alaires, pensions, flexibilité, sécurité sociale, services publics, soins de santé, mobilité, droits fondamentaux et libertés syndicales, fiscalité, conditions de travail... Le gouvernement fédéral et la coalition wallonne préparent un véritable jeu de massacre !

Pour tenter de justifier leurs politiques, les responsables gouvernementaux les présentent comme « indispensables, réalistes, de bon sens »... Mais aussi et surtout comme « bénéfiques pour le pouvoir d'achat de celles et ceux qui travaillent ».

La diminution des droits d'enregistrement pour l'achat d'une maison ou d'un appartement ? Davantage de salaire net ? Plus de places d'accueil en crèche ? Qui voudrait s'opposer à ces mesures, quand elles sont présentées comme positives pour la population ?

Sauf que derrière les grandes déclarations et les belles promesses, se cachent des mesures profondément inégalitaires, qui ne profitent qu'à une minorité au détriment du plus grand nombre.

## UN BAROMÈTRE POUR Y VOIR PLUS CLAIR

Qui prend les décisions qui vont influencer ma vie ? Quel est le contenu de ces décisions ? Quelles seront les répercussions sur mon quotidien ? Comment cela va impacter mon portefeuille ? Quelles conséquences pour mes enfants, ma famille, mes collègues, mes amis ? Et demain, qu'en sera-t-il de mon emploi, de mes études, de ma reconversion professionnelle ?

C'est pour répondre à ces questions que la FGTB wallonne a lancé le Baromètre de la vie chère. Chaque mesure annoncée par le gouvernement y est expliquée, décortiquée et analysée au regard de ses conséquences directes pour les travailleurs et travailleuses. Ces analyses se déclinent à travers des témoignages filmés de travailleurs et travailleuses, via les décodages vidéos de l'experte RoseMape ou encore dans des articles documentés et des simulations chiffrées, au plus près de la réalité quotidienne des citoyennes et citoyens.

Mieux **savoir**  
qui décide  
de quoi et  
avec quel  
impact.





# Pour quoi faire ?

## UN « BLOGOMÈTRE » ET DES RÉSEAUX SOCIAUX

Le baromètre de la vie chère se décline principalement en ligne et sur les réseaux sociaux.

Sur le blog [barometredelaviechere.be](http://barometredelaviechere.be), vous trouverez des articles, des vidéos, des sons, des opinions... Tout le matériel pour se faire un avis. Pour le moment, cinq thématiques ont déjà été abordées, en fonction des projets annoncés : travail, énergie, mobilité, lieu de vie et famille. On y retrouve entre autres des analyses concernant :

- le développement des crèches commerciales et les risques de hausse des tarifs ;
- les conséquences du passage du travail de nuit de 20h à minuit sur les salaires et la santé ;
- la suppression de l'abonnement TEC à 12 €/an pour les jeunes de 18 à 24 ans ;
- la future taxe carbone et ses conséquences sur la facture énergétique des citoyennes et citoyens ;
- le projet de hausse des tarifs des titres-services et ses conséquences pour la population et les travailleuses du secteur ;
- la suppression des allocations familiales pour les jeunes en réorientation scolaire ou dont le stage d'insertion professionnelle est prolongé...

## CE N'EST QU'UN DÉBUT...

On le voit, les mesures analysées sont déjà nombreuses. Mais le Baromètre de la vie chère n'en est qu'à ses débuts. L'actualité y est (et y sera) suivie, voire parfois précédée, et décortiquée en lien avec les projets annoncés par les Gouvernements, les débats dans les Parlements, les sujets qui animent les réseaux sociaux et les médias.

Pour rester informé et réagir, suivez le Baromètre sur :

- ➔ [barometredelaviechere.be](http://barometredelaviechere.be), sur Facebook, YouTube et Instagram. ◀

Mieux **décider**  
pour  
**ma famille**  
**mon quotidien**  
**mon emploi**



**Suivez-nous**  
& découvrez  
l'impact sur  
**votre quotidien**



@barometredelaviechere

➔ [barometredelaviechere.be](http://barometredelaviechere.be)

➔ @LeBaromètradelaviechère

Le baromètre de  
la Vie  
**chère**



## 54 HECTARES STRATÉGIQUES SUR L'ANCIEN SITE AUDI À FOREST

# Une nouvelle dynamique industrielle pour Bruxelles !

Le 28 février 2025, Audi Brussels a définitivement fermé ses portes, mettant un terme à une activité industrielle qui a façonné le tissu économique de Bruxelles depuis plus de 75 ans. Cette fermeture entraînera également la perte de leur emploi pour plus de 3500 travailleurs et leur famille, avec toutes les conséquences sociales que cela implique.

**A**vec ses 54 hectares idéalement situés à Forest, le site suscite de nombreuses convoitises et soulève des questions cruciales quant à son avenir.

La FGTB Bruxelles insiste pour que cette reconversion soit un moteur du redéploiement industriel et de la création d'emplois durables, contribuant ainsi au développement économique de la Région.

### UN ENJEU STRATÉGIQUE POUR L'AVENIR DE BRUXELLES

Le site d'Audi Brussels représente l'une des dernières grandes réserves foncières industrielles de la capitale.

Dans un contexte où les terrains destinés à l'industrie se font de plus en plus rares, il est essentiel de garantir la pérennité d'un espace dédié aux activités productives.

Pourtant, certaines voix s'élèvent pour encourager la délocalisation d'entreprises industrielles bruxelloises vers d'autres régions, libérant ainsi de l'espace pour de nouveaux logements.

Cette approche, sous couvert de développement urbain, risque en réalité d'entraîner une érosion supplémentaire des capacités industrielles de Bruxelles et de priver la Région d'emplois essentiels.

### LUTTER CONTRE LA LOGIQUE SPÉCULATIVE

L'expérience des reconversions industrielles en Belgique et ailleurs démontre qu'une gestion publique proactive est indispensable pour éviter la spéculation foncière et garantir une affectation en cohérence avec les besoins économiques et sociaux de la population.

À Anvers ou à Charleroi, la disparition d'usines emblématiques a souvent entraîné des projets de réaménagement tardifs ou déconnectés des réalités locales. À Bruxelles, il est impératif que la Région joue un rôle central dans la maîtrise foncière du site et ne laisse pas Audi fixer seule les règles du jeu en cherchant à maximiser la valeur de revente du terrain.

### NOS REVENDICATIONS POUR LE SITE AUDI BRUSSELS

La FGTB Bruxelles défend une reconversion industrielle ambitieuse et socialement responsable, basée sur plusieurs principes fondamentaux :

- Le maintien de l'activité industrielle : Bruxelles ne peut pas se résumer à une ville de services. La diversification économique passe par un soutien aux activités productives et aux emplois manufacturiers.
- La propriété publique du foncier : vu les centaines de millions d'euros d'aides publiques accordées à Audi, la Région doit reprendre la main sur le site à un prix juste, en tenant compte des coûts de dépollution.
- Une gouvernance transparente et démocratique : la reconversion doit se faire en concertation avec les travailleurs et les acteurs économiques locaux, afin de garantir un projet bénéfique pour l'ensemble des Bruxellois.

L'avenir du site Audi Brussels ne peut être dicté uniquement par des considérations immobilières ou des logiques de court terme. Il est essentiel d'y voir une opportunité de politique industrielle forte pour Bruxelles.

La FGTB Bruxelles continuera à se mobiliser pour que cette reconversion ne soit pas une nouvelle occasion manquée, mais bien un levier de développement économique et social pour la Région, ses travailleurs et ses travailleuses. ◀



A hand is shown holding a glass flask containing a blue liquid. A thick, white, foamy substance is overflowing from the top of the flask. The background is a soft, out-of-focus light blue and white.

# L'accord de gouvernement De Wever-Bouchez **décodé**

Il est tombé fin janvier. Aucune surprise : il est imbuvable. Salaires, temps de travail, pensions, droits, fiscalité... Les conséquences des mesures de l'accord gouvernemental sur les travailleurs et travailleuses seront nombreuses.

Mais concrètement, quels seront les changements pour les salarié-es, les pensionné-es, les demandeurs-euses d'emploi, les femmes, les malades de longue durée et les fonctionnaires ? Quel sera l'impact sur la démocratie ?

Les réponses à vos questions dans les pages qui suivent.

Vous souhaitez avoir plus d'infos ? Rendez-vous sur le site [accorddegouvernement.info](https://accorddegouvernement.info), une initiative du service d'études de la FGTB.



# Je suis

## L'indexation automatique des salaires sera-t-elle maintenue ?

L'indexation automatique des salaires est, pour le moment, maintenue. Mais elle reste dans le viseur : l'Accord de coalition prévoit de demander aux interlocuteurs sociaux de réformer le système pour fin 2026. S'il n'y a pas d'accord entre eux, le gouvernement décidera lui-même si des adaptations doivent être apportées. Le mécanisme d'indexation automatique n'est donc pas garanti au-delà de 2026.

## Quid de la loi de 96 ?

Malgré notre revendication explicite, l'Accord de coalition ne prévoit pas d'adapter la loi de 1996 (loi salariale), réformée en 2017. Cela signifie que le calcul de la marge salariale disponible sera maintenu fictivement à un niveau trop bas, rendant ainsi la marge nulle pour la période à venir. Sans ces calculs fictifs ajoutés en 2017, il y aurait eu une marge de 1% en 2017. Les interlocuteurs sociaux sont toutefois invités à rendre un avis sur la loi salariale d'ici fin 2026.

## Est-ce que je gagnerai plus en net à la suite des mesures prises par ce gouvernement ?

L'Accord de gouvernement prévoit une augmentation du salaire net à partir de 2026. Il est question d'une augmentation de 100 € nets pour un isolé d'ici 2029. À la suite de l'augmentation de la quotité exemptée, du renforcement du bonus à l'emploi social et de la diminution de la cotisation spéciale de sécurité sociale, les travailleurs verront donc leur situation s'améliorer. Les modalités ne sont toutefois pas encore connues.

En tenant compte de l'ensemble des décisions du gouvernement, nous pouvons cependant affirmer que globalement, il n'y aura pas d'amélioration du pouvoir d'achat.

## Chèques-repas, écochèques, quels changements ?

Pour les **chèques-repas**, l'Accord de coalition prévoit une augmentation de l'intervention légale maximale de deux fois 2 €. Malheureusement, cela ne veut pas dire que vous obtiendrez automatiquement des chèques-repas plus élevés. Vous n'y avez droit que si cela est prévu par une CCT sectorielle, une CCT d'entreprise ou votre contrat de travail individuel. De ce fait, la valeur maximale du chèque-repas peut passer de 8 € à 12 €, avec une cotisation minimale du travailleur de 1,09 €. Les CCT ne prévoient pas toutes le même montant. Comme il s'agit d'un montant maximum, il est aussi possible que ce soit moins.

À terme, **tous les chèques (écochèques, chèques culture...)** autres que les chèques-repas sont voués à disparaître. Le nouveau gouvernement demandera aux interlocuteurs sociaux (syndicats et employeurs) de rendre un avis à ce sujet.

La FGTB veillera à ce que les augmentations du pouvoir d'achat profitent à tous les travailleurs et travailleuses.

## Le salaire minimum sera-t-il augmenté ?

Le gouvernement confirme l'accord déjà conclu entre interlocuteurs sociaux : le salaire minimum augmentera de 35,7 € au 1er avril 2026. L'Accord prévoit une nouvelle augmentation identique en 2028.



# salarié·e

Donc, si vous travaillez au salaire minimum interprofessionnel, votre salaire augmentera. De même, si après l'augmentation du salaire minimum, votre salaire actuel tombe en-dessous du nouveau salaire minimum, votre salaire sera augmenté en même temps. Il est toutefois également possible qu'au niveau du secteur, votre barème soit lié au salaire minimum. Pour le savoir, vous devez vérifier la CCT sectorielle.

## Mon employeur peut-il m'obliger à prester des heures supplémentaires ?

Non, en principe, il ne peut pas vous y obliger. Il peut le faire si c'est prévu dans une CCT ou en cas de circonstances exceptionnelles, comme la force majeure. Les heures supplémentaires volontaires sont limitées à 360 h/an (450h si vous travaillez dans l'Horeca), sans cotisations sociales supplémentaires. Selon le texte de l'Accord de gouvernement, vous ne pouvez pas subir de conséquences négatives si vous refusez de prester de telles heures supplémentaires volontaires.

## Aurons-nous un jour férié supplémentaire ?

L'Accord de coalition ouvre la porte à la conversion du jour férié des Régions (le 11 juillet, le 27 septembre, le 8 mai et le 15 novembre) en un jour férié officiel. Il prévoit cependant de la faire sans que cela ne coûte quoi que ce soit aux employeurs. On ignore comment exactement cette mesure sera mise en œuvre. La FGTB défend un jour de congé supplémentaire mais pas aux frais de l'État ni en introduisant des discriminations entre travailleurs.

## Je tombe soudainement malade. Ai-je besoin d'un certificat médical pour le premier jour où je reste à la maison ?

Contrairement au système actuel, dans lequel les travailleurs sont dispensés de fournir un certificat médical maximum trois fois par an, ceci ne sera désormais plus possible que deux fois par an et ce, alors que les médecins généralistes sont déjà surchargés.

## Est-il exact que si je suis occupé depuis 5 mois dans un nouvel emploi, mon employeur peut me licencier avec un préavis plus court ?

Malheureusement, ce sont effectivement les intentions du gouvernement. Au cours des 6 premiers mois de votre

nouvel emploi, votre employeur pourra toujours décider de vous licencier avec un préavis d'une semaine seulement.

## Puis-je encore exercer un flexi-job exonéré d'impôts ?

Oui, le gouvernement vise une flexibilité accrue au détriment du financement de la sécurité sociale. Le plafond est relevé à 18.000 €/an et le régime est élargi à plusieurs secteurs.

## Je travaille comme intérimaire. Qu'est-ce qui va changer pour moi ?

Dans l'Accord de coalition, on peut lire qu'il sera demandé aux interlocuteurs sociaux (syndicats et organisations patronales) de rendre possible en pratique le travail intérimaire à durée indéterminée. Ce qui revient à dire que l'on demande aux interlocuteurs sociaux du secteur de l'intérim de conclure une CCT à ce sujet. Tant qu'une telle convention collective de travail n'est pas signée, aucun CDI ne peut être utilisé.

Pour l'accès et le calcul de la pension, on travaille aussi de plus en plus sur la base du « travail effectif ». Ce qui veut dire que les jours situés entre les contrats de travail intérimaire ne seront plus nécessairement pris en compte.

## Je souhaite travailler comme étudiant, est-ce que quelque chose change ?

Oui :

- La limite annuelle du nombre d'heures de travail autorisées sous statut étudiant est relevée à 650 heures sur l'année.
- La limite de revenus nets qu'un étudiant peut gagner tout en restant fiscalement à charge de ses parents est relevée à 12.000 € (contre 7.290 € actuellement).
- L'âge minimum pour travailler en tant qu'étudiant passe à 15 ans (la condition de ne plus être soumis à l'obligation scolaire à temps plein semble disparaître). Jusqu'à l'an dernier, les jeunes de 15 ans qui souhaitaient travailler devaient au moins se trouver en troisième secondaire. Cette règle sera donc probablement supprimée.



# Je suis pensionné-e ou presque

## Quel sera le montant de la pension minimum en 2025 ?

La pension minimum s'élève à 1.808,77 €/bruts/mois pour une carrière complète (45 ans). Pour les carrières plus courtes, le minimum garanti est adapté proportionnellement. Aucune nouvelle augmentation de la pension minimum n'est prévue.

## Conditions pour obtenir la pension minimum :

Il faut justifier au moins 30 années de carrière, dont au moins « 20 années de travail effectif ». Le repos de maternité, la plupart des congés pour soins et le chômage temporaire sont pris en compte comme travail effectif.

## QUEL EST L'ÂGE LÉGAL DE LA PENSION EN 2025 ET EN 2030 ?

- À partir de 2025 : 66 ans.
- À partir de 2030 : 67 ans.

L'âge légal de la pension correspond à l'âge où vous pouvez d'office partir à la pension, quel que soit votre nombre d'années de carrière au compteur. Celui qui part à la pension à l'âge légal échappe d'office au malus de pension.

## PUIS-JE PARTIR À LA PENSION À 60 ANS APRÈS 42 ANS DE CARRIÈRE ?

Ce régime est introduit, mais avec des conditions très strictes :

- S'être constitué au moins 42 ans de carrière.
- Durant chaque année de carrière, avoir travaillé au moins 234 jours effectifs. Ceci correspond à 9 mois de travail effectif ou 75%.
- Sur la base de l'Accord de coalition, les « périodes assimilées » telles que la maladie et le chômage temporaire, le congé parental et le congé pour soins ne sont pas pris en compte. La plupart des travailleurs ne parviennent pas aux 9 mois de travail durant la première année de carrière.

## La pension anticipée sera-t-elle plus stricte ?

Il ne faut pas confondre la pension anticipée et la prépension (RCC). Le gouvernement a décidé de supprimer les RCC dès le 31 janvier 2025. La pension anticipée reste possible si vous pouvez justifier un certain nombre d'années à votre compteur. Les conditions pour faire prendre en compte une année deviennent toutefois plus strictes. Une année devra compter 156 jours de travail effectif au

lieu de 104. Regardez bien sur votre relevé de carrière pour mesurer l'impact de cette mesure. 4 personnes sur 10 verront bientôt leur première date de pension s'éloigner.

Âge	Carrière	Nombre de jours/an à prouver
60	42	234 jours prestés
60	44	156 jours prestés ou assimilés
61-62	43	156 jours prestés ou assimilés
63-65	42	156 jours prestés ou assimilés

## Ma pension sera-t-elle moins élevée si je pars en pension anticipée ?

Oui, votre pension sera toujours plus basse si vous partez en pension anticipée. Ceci s'explique par le fait que vous n'avez pas, dans ce cas, une carrière complète de 45 ans. Vous obtenez alors le nombre d'années que vous avez à votre compteur, divisé par 45. Le montant est donc réduit de façon proportionnelle.

En plus, ce gouvernement introduit un malus de pension pour les travailleurs qui quittent le circuit du travail avant l'âge légal de la pension. À partir de 2026, votre pension sera réduite de 2% (et 4% à partir de 2030, puis de 5% à partir de 2040) par année de départ anticipé par rapport à l'âge légal de la pension.

Le travailleur qui, à sa pension anticipée, compte 35 années de « travail effectif » et 7.020 jours de travail effectif à son compteur, échappera au nouveau malus de pension. Dans ce cadre, les congés pour soins comptent comme travail effectif, ce qui n'est pas le cas des périodes de maladie et de chômage.

## Enveloppe bien-être et augmentation des revenus de remplacement : qu'est-ce qui change ?

L'enveloppe bien-être est supprimée. Plus d'infos à la page 19.

## Les allocations et pensions seront-elles indexées ?

La réponse en page 19.

Pour des questions sur le calcul des périodes assimilées, les RCC (anciennes prépensions), les crédits-temps, les pensions de survie, les conséquences des mesures du gouvernement sur les pensions et les carrières des femmes, etc. visitez la page [www.accorddegouvernement.info/pensionne](http://www.accorddegouvernement.info/pensionne)



# Je suis demandeur·euse d'emploi



## Aurai-je encore droit à une allocation de chômage après 2 ans de chômage ?

Non, les allocations de chômage sont limitées à 2 ans maximum. Il est même possible qu'après un an seulement, vous ne receviez plus d'allocations de chômage. Il y a en effet un droit de base d'un an, complété par un droit d'un mois par 4 mois prestés. Après 2 ans, ce droit aux allocations est épuisé.

De courtes périodes de travail interrompu pourront éventuellement suspendre l'écoulement de ce délai. Passé ce délai maximal, le VDAB, le FOREM ou ACTIRIS devront proposer une offre d'emploi finale.

Le gouvernement laisse croire que toutes les personnes de 55 ans ou plus ne sont pas visées. C'est faux. Si la personne ne comptabilise pas une carrière de 30 ans à mi-temps, elle perdra ses allocations de chômage. Cette condition passera ensuite de 30 à 35 ans.

Pour la FGTB, il est inacceptable de rayer des demandeurs d'emploi de la sécurité sociale.

## Est-ce que je risque d'être déjà exclu du chômage après un an ?

Oui, l'accord du Gouvernement prévoit que pour accéder aux allocations de chômage, il faut avoir travaillé un an sur une période de 3 ans précédant la demande d'allocations. Cette année de travail ouvre le droit à un maximum d'un an de chômage, cette période pouvant être allongée d'un mois tous 4 mois travaillés (durant quelle période, ce n'est pas encore précisé), pour arriver à un maximum de 2 ans. En définitive, pour atteindre le maximum de 2 ans de chômage, il faudra avoir travaillé 5 ans. Une personne qui a travaillé 3 ans aura droit à un an et 6 mois de chômage.

## Les allocations et pensions seront-elles indexées ?

Le gouvernement fait des économies sur le dos des allocataires sociaux en retardant l'indexation des pensions et des revenus de remplacement. L'indexation des

allocations sociales intervient lorsque l'indice lissé (ce que l'on appelle l'indice-pivot) atteint une certaine valeur. Pour le moment, les pensions et revenus de remplacement augmentent de 2% le mois suivant le dépassement de l'indice-pivot. L'Accord de coalition prévoit maintenant que cette indexation interviendra 2 mois plus tard, soit au cours du 3e mois suivant le dépassement de l'indice-pivot.

## Enveloppe bien-être et augmentation des revenus de remplacement : qu'est-ce qui change ?

L'enveloppe bien-être est un budget prévu par la loi pour augmenter les revenus de remplacement, comme les pensions, les allocations de chômage et les indemnités d'invalidité, tous les deux ans, en fonction de l'augmentation des salaires et de l'évolution générale de la prospérité. Dans l'Accord de coalition fédéral, on peut lire que l'enveloppe bien-être pour la période 2025-2029 sera vidée. Les revenus de remplacement n'augmenteront donc pas les prochaines années, indépendamment de l'indexation automatique.

## Les avantages sociaux seront-ils plafonnés ?

L'Accord de gouvernement prévoit la tenue d'un registre central des avantages sociaux. Ce registre servirait à vérifier si un ménage ne reçoit pas trop d'avantages sociaux. On ignore encore comment il sera organisé.

Nous demandons ce type de registre pour les gros capitaux depuis des années et il s'avère maintenant que c'est possible pour les plus faibles de notre société, mais pas pour les grosses fortunes.

## Jeune : Ais-je encore droit à une allocation d'insertion après mes études ?

L'allocation d'insertion continuera à exister, mais sera limitée à un an. Actuellement, le droit à cette allocation est prévu pour 3 ans. Cette durée est éventuellement suspendue en fonction du nombre de jours travaillés pendant la période d'allocations.

# « Un recul de l'émancipation des femmes, et un retour de la violence économique »

Avec cet accord du gouvernement, les femmes risquent d'être les grandes perdantes. Entre précarisation accrue, attaques sur les pensions, absence de mesures pour faciliter l'accès à l'emploi stable et retour d'une violence économique insidieuse, les décideurs — principalement masculins — semblent frappés, au mieux, d'aveuglement. Selena Carbonero, secrétaire fédérale de la FGTB, réagit à cet accord.



**Si tu devais résumer les attaques faites aux femmes par ce nouveau gouvernement, tu dirais quoi ?**

La spécificité des carrières — et de la vie quotidienne — des femmes est totalement ignorée. En allant plus loin : les femmes sont sanctionnées pour avoir eu une carrière morcelée, ou un job à temps partiel. Ce qui, pourtant, n'est généralement pas un choix. Puisque non seulement les tâches de soins reviennent encore et toujours aux femmes et qu'il manque de places d'accueil pour les enfants, mais aussi parce que les secteurs typiquement féminins sont organisés autour du temps partiel.

”

On va punir les femmes pour des choix qu'elles n'ont en réalité pas faits.

**On sacrifie les femmes – et d'autres groupes de population – au nom de quoi ?**

Au nom des économies à tout-va. Ce gouvernement — poussé par De Wever et Bouchez — n'a pas mis ses « lunettes de genre » pour décider des mesures prises. Il n'a pas vu — ou pas voulu voir — les spécificités existantes au sein de la population. Aujourd'hui, sur l'autel de l'austérité budgétaire, ce gouvernement n'a aucune gêne à sacrifier certains groupes plutôt que d'autres. Ici ce sont les femmes qui paient, mais aussi les malades, les chômeurs...

Nous sommes, rappelons-le, face à un gouvernement fondamentalement antisocial. Ces choix sont motivés à la fois par une volonté d'appliquer une politique d'austérité à tout prix, et aussi par une indifférence globale face à l'impact que cela a sur les femmes.

Ce sentiment de choix de la facilité, on le retrouve tout au long de cet accord de gouvernement. On y tape systématiquement sur les plus vulnérables.

C'est un retour en arrière sur des décennies de luttes féministes, un recul en termes d'émancipation, alors qu'il faudrait au contraire renforcer ces acquis.

Tout au long de cet accord, on s'attaque aux personnes les plus fragiles, en misant sur leur difficulté à défendre leurs droits. Mais sans réfléchir aux résultats et objectifs réels. Car ces mesures sont totalement contre-productives. Le gouvernement réduit les périodes assimilées et durcit l'accès à la pension, sans proposer de mesures permettant aux femmes d'améliorer leur situation.

Mais si on voulait vraiment, par exemple, « augmenter » et améliorer l'emploi des femmes, on devrait leur faciliter l'accès au travail à temps plein. Or on ne le fait pas, puisqu'on prévoit plus de flexijobs, plus d'heures de travail étudiant... Des profils moins coûteux, qui ne vont pas inciter les employeurs à donner de meilleurs contrats aux travailleuses.

Par ailleurs, on ne prévoit pas non plus d'améliorer l'offre en structures d'accueil pour les enfants. Comment on fait pour avoir un emploi à temps plein, suivre une formation, postuler activement, sans endroit de qualité qui accueille les enfants ?

**On en vient au risque de précarité accrue et de violences économiques...**

Oui. La violence économique touche davantage les femmes, et vient alimenter un discours masculiniste ou sexiste en vogue. Le « retour des femmes à la cuisine », c'est un discours qui trouve écho sur les réseaux sociaux, même au sein de la jeune génération. Réduire les droits des femmes à la pension, à un job de qualité, à des services d'accueil, c'est créer de la précarité, de la dépendance. Et c'est aussi revenir à une certaine forme de violence, voire à un risque d'exploitation économique. ◀

➔ Pour lire l'interview complète, scannez le code QR.



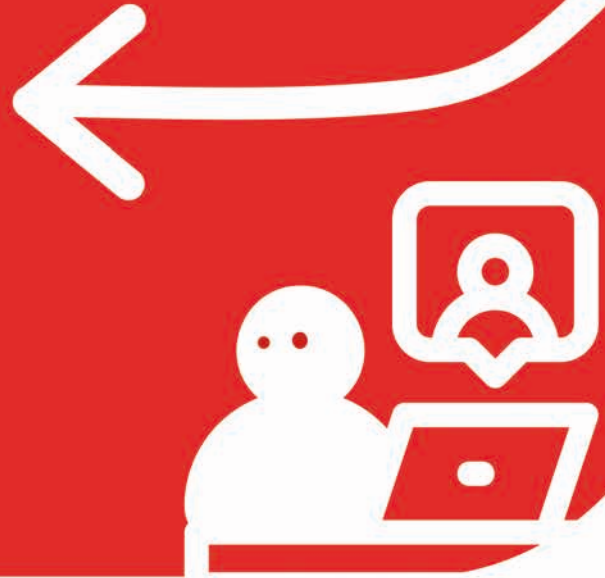


# Vous êtes affilié à la Centrale Générale - FGTB et vous travaillez en tant qu'employé ?

Informez-vous sur vos droits grâce à notre newsletter.



[accg.be/fr/employes](http://accg.be/fr/employes)



Été 2025

Découvrez le nouveau village de vacances

## Le Hameau de l'Ourthe !

Nous y sommes presque, dans 2 mois la première partie de Le Hameau de l'Ourthe ouvrira ses portes pour vous offrir un été inoubliable dans le cadre chaleureux d'Houffalize! **L'aire de camping-car entièrement automatisée** sera ouverte à partir du **1er mai** et **l'ensemble du village de vacances avec ses écolodges** sera ouvert à partir du **1er juillet**.



Le Hameau  
de l'Ourthe  
FLORAL HOLIDAYS

Réservez dès maintenant vos vacances d'été dans un écolodge et soyez l'un des premiers à découvrir le tout nouveau village de vacances !

Profitez d'un séjour unique au cœur des Ardennes avec votre camping-car à partir du **1er mai** :

- 40 emplacements de camping-cars
- En pleine nature
- Itinéraires de randonnées
- Grande plaine de jeux

À partir du **1er juillet**, découvrez nos écolodges modernes et confortables :

- Parfaits pour des séjours en famille ou en couple
- Choisissez parmi différentes configurations, de 1 à 3 chambres

N'oubliez pas d'utiliser votre réduction membre lors de la réservation :

- Membre CG : 25%\*
- Membre FGTB : 10%\*
- Membre CG + Solidaris : 27%\*
- Membre FGTB + Solidaris : 13%\*

\* Réductions valable sur le logement.

Présentation obligatoire d'une preuve d'adhésion à jour (virement bancaire, certificat de la FGTB ou d'une autre centrales professionnelle).

Pour bénéficier de cette réduction, la réservation doit être effectuée directement. Toutes les réservations effectuées via d'autres plateformes de réservation ne donnent pas droit aux réductions susmentionnées. Ces réductions ne sont pas cumulables avec d'autres réductions.

## TÉMOIGNAGES

# Qui sème le chaos

Les mesures du gouvernement Arizona n'augurent rien de bon pour les travailleurs et les allocataires sociaux. Les inquiétudes sont grandes comme le montrent les témoignages de Sonia et Wim. La FGTB se mobilise pour s'opposer à ces mesures d'austérité qui affectent particulièrement le monde du travail. Après avoir rassemblé 100.000 personnes à Bruxelles pour la manifestation nationale le 13 février et une grève nationale le 31 mars, la colère des travailleurs est plus intense que jamais.

## SONIA

Sonia est une maman solo de trois enfants. Elle travaille dans le secteur des titres-services depuis plus de quinze ans. Un métier qu'elle apprécie mais qui l'empêche de vivre dignement. Les mesures sur la table du gouvernement Arizona ne la rassurent pas pour son avenir et le futur de ses enfants. Elle témoigne.

### Comment vis-tu au quotidien avec le salaire qui est le tien au sein des titres-services ?

C'est très difficile de joindre les deux bouts. Tu ne peux pas te permettre le moindre écart. Le matin, quand je me rends au travail, je suis parfois sur les rotules, mais je ne peux pas me permettre d'être malade. J'ai besoin d'aller travailler pour subvenir aux besoins de ma famille. À la fin du mois, quand je perçois mon salaire, je paie mes factures et avec ce qu'il me reste, on mange. Je suis à l'affût de la moindre réduction. Je calcule énormément et quand je peux j'achète en grosses quantités quand je vois une offre intéressante dans les publicités. Ça, c'est quand je ne dois pas faire face à un imprévu... C'est malheureusement le cas ce mois-ci. Ma fille s'est blessée au foot, elle a une fracture. Je dois avancer l'argent et je ne sais pas quand l'assurance me remboursera. »

### Penses-tu que le gouvernement Arizona va améliorer ta situation ?

Le gouvernement a d'ores et déjà annoncé une marge salariale de 0%. Ce qui veut dire que nos salaires vont rester bloqués alors qu'ils sont déjà très bas. Dans mon secteur, nombreuses sont les travailleuses qui vivent une situation délicate. Elles travaillent à temps partiel et sont souvent seules avec des enfants. Je gagne à peine 14,50 € brut après 15 ans alors que je travaille dans une grosse société de titres-services. J'ai des collègues qui en arrivent à devoir choisir entre se soigner et pouvoir manger. J'ai également des collègues qui n'ont plus assez d'argent à la fin du mois pour payer leurs tickets de bus pour aller travailler. Vous imaginez ça ?

### Quel est ton sentiment par rapport à l'avenir ?

La pension, je n'ose même pas y penser. Aujourd'hui, je me décarcasse parce que j'ai des enfants et je fais le maximum pour eux, pour leur éducation, pour leur avenir. J'ai deux filles qui vivent encore chez moi et qui étudient pour exercer un beau métier, celui d'enseignante. Et là aussi les mesures sont inquiétantes. Nous à la limite, on peut peut-être s'en sortir. Mais nos enfants vont faire comment ? Si j'avais une baguette magique, j'aimerais que le gouvernement puisse revaloriser nos salaires, nous permettre de bénéficier d'un salaire décent. On en est loin... mais on compte bien se battre pour lutter contre ces injustices.



”

J'ai de bons enfants et j'aimerais leur faire plaisir. Mais je dois régulièrement leur dire non... C'est dur pour le cœur d'une maman de devoir dire non à ses enfants.

Sonia

# récolte la colère

## WIM

Wim travaille depuis plus de 20 ans dans le secteur de la chimie en quatre équipes. En tant que vérificateur de processus, il est en charge de la sécurité. Il gère les alarmes, assure les dépannages et veille à ce que les installations à l'intérieur et à l'extérieur de la salle de contrôle restent sûres. Cependant, après toutes ces années, il souffrait de problèmes de santé. Après discussion avec son employeur, il a obtenu un 4/5e, ce qui lui permet de tenir.

### Comment êtes-vous arrivé dans le secteur ?

Lorsque je cherchais du travail, j'ai bien réfléchi. Je savais que le travail de nuit et en équipes était très exigeant, mais après avoir pesé le pour et le contre, j'ai tout de même choisi ce secteur. Ce sont des emplois difficiles et dangereux, mais aussi stables et sûrs. L'une des conditions de travail qui m'a convaincu d'entrer dans ce secteur était la possibilité de partir tôt à la prépension. À l'époque, mes collègues pouvaient encore partir à 56 ans. Mais les règles ont changé plusieurs fois : on a commencé à parler du système de régime avec complément chômage, le RCC, l'âge a été reculé à 60 ans... et maintenant, le gouvernement Arizona veut le repousser à 63 ans. Le système RCC est donc entièrement supprimé et les métiers pénibles ne sont pas pris en compte.

### Quel est l'impact de cette mesure pour vous et vos collègues ?

Nous travaillons avec des produits chimiques, des produits dangereux et de nombreuses procédures. Une vigilance accrue est nécessaire, car nous avons une fonction de sécurité. Il n'est pas évident d'exercer cette fonction correctement à un âge avancé. C'est très intense, le rythme est soutenu et le travail ne devient pas plus simple, bien au contraire, nous avons de plus en plus de responsabilités. Il faut une grande motivation et une bonne compréhension des processus que nous gérons.

De plus, travailler en quatre équipes est très exigeant. Après toutes ces années, j'en subis les conséquences : en concertation avec mon employeur, je travaille temporairement en 4/5e. Cependant, cette situation est réévaluée tous les six mois pour voir si je peux continuer sous ce régime. C'est une



Ce gouvernement peut s'attendre à beaucoup d'agitation ce printemps, cet été, cet automne et cet hiver. Et moi, je serai là.

Wim

solution individuelle et liée à mon état de santé. Je suis rassuré de pouvoir ralentir un peu la cadence, mais je n'ai aucune garantie pour le futur.

### Quel message souhaitez-vous adresser au gouvernement Arizona ?

Je suis vraiment inquiet. Occuper une telle fonction jusqu'à 63 ans, ce n'est pas réaliste. Seuls quelques collègues y parviennent. La plupart s'arrêtent plus tôt ou passent à un régime de travail à mi-temps ou à 4/5e... mais même ces solutions deviennent plus difficiles en raison des nouvelles mesures. Nous allons devoir ressortir le slogan « du travail à la tombe » que nous avons utilisé il y a quelques années ! Le gouvernement doit s'attendre à une forte opposition face à ces mesures. C'est totalement inacceptable, surtout après avoir travaillé tant de nuits et après avoir mis notre santé en jeu. Nous sommes dans un système où les injustices sont nombreuses et le gouvernement ne fera que les augmenter. Il peut s'attendre à beaucoup d'agitation ce printemps, cet été, cet automne et cet hiver. Et moi, je serai là. ◀

Retrouvez l'interview vidéo de Sonia et Wim dans notre dossier sur [www.accg.be](http://www.accg.be) ou scannez le code QR.





## UNITÉ FACE À L'AUSTÉRITÉ

## Le discours de guerre du système libéral

Depuis plusieurs semaines, on entend l'Europe renforcer son discours sur la guerre notamment lorsque la présidente de la Commission européenne a annoncé un plan européen à hauteur de 800 milliards.

Le système libéral, s'est de tout temps, basé sur un discours « va-t'en-guerre » qui alimente une peur généralisée dans la population. Le but : que cette dernière accepte des coupes drastiques dans notre système de sécurité sociale, dans l'éducation de nos enfants et nos services publics.

Le système libéral, aujourd'hui, brandit le contexte mondial afin de justifier son choix politique d'appliquer l'austérité plutôt que d'investir dans notre qualité de vie.

Un investissement d'une telle ampleur pousse à se demander comment cela va être financé et surtout qui va payer la facture de ce discours de guerre ?

Le projet de certains est clair : financer ces dépenses supplémentaires via de nouvelles économies dans nos pensions, nos soins de santé, notre enseignement... En plus de celles déjà envisagées dans l'accord de Gouvernement. On peut aussi l'observer à travers le discours de Théo Francken : « Pendant des années, nous avons ri des Américains (...). Nous ne voulions pas vivre là-bas parce qu'ils mettaient tout leur argent dans la sécurité dure. (...) Mais qui a raison maintenant ? » ou encore de Georges-Louis Bouchez : « Il faut par ailleurs que la Belgique augmente ses dépenses et avoir une stratégie commune pour se professionnaliser dans chaque secteur militaire. (...) Celui qui ne voit pas que le monde est en train d'évoluer entre deux pôles (...) et qui ne prépare pas une guerre est totalement irresponsable. »

C'est la classe travailleuse qui va payer les pulsions guerrières du système libéral qui est prêt à brandir la menace de guerre, et donc celle d'envoyer les travailleurs

et leurs enfants sur le champ de bataille, afin de maximiser ses chances de réaliser des profits.

Enfin, plus on avance dans le temps, plus on constate que l'Arizona a fait de nombreuses promesses à la classe travailleuse qui n'ont fait office que de subterfuges permettant l'accession au pouvoir et masquant ainsi son réel projet de société. Un projet d'austérité sociale basé sur les coupes dans les pensions, les attaques sur les travailleurs inactifs, sur les malades et sur les jeunes.

Ils concrétisent cela en attaquant l'allocation de chômage, en poussant les travailleurs à travailler plus longtemps, en accentuant la concurrence via des statuts différents (étudiants, flexi-jobs...), en montant les travailleurs du privé contre ceux des services publics...

Ces mesures vont tirer les salaires et les conditions de travail de TOUTES ET TOUS vers le bas, et c'est bien le but final. Faire en sorte de devoir accepter des salaires et les conditions de travail imposées par les employeurs, sous peine de tomber dans une précarité profonde.

La force de la classe travailleuse, c'est son nombre. Ne laissons pas le système libéral nous diviser au nom de son profit et au nom d'une guerre qui servirait les intérêts du grand capital.

Unissons-nous face à une politique de va-t'en-guerre et de définancement de notre sécurité sociale.

**Ne nous détournons pas du vrai combat. Il ne doit pas s'agir d'une guerre économique mais d'un combat social ! Rejoignez nos actions !**

Hillal SOR - secrétaire général



# La Force du nombre !



Un nouveau gouvernement fédéral est désormais en place depuis le 31 janvier 2025. Et le moins qu'on puisse dire, c'est que le protocole d'accord conclu entre les partis autour de la table percute de plein fouet la classe travailleuse !

Les grandes lignes pour l'heure prises par le gouvernement Arizona en disent long sur son projet de société :

- Pousser les travailleurs à bosser plus longtemps et pour gagner moins de pension ;
- Bloquer les salaires, supprimer les avantages liés au travail de nuit ou des jours fériés ;
- Couper dans les filets de sécurité sociale tout en maximisant les profits des entreprises ;
- ... et faire taire les organisations syndicales :
  - remise en cause des mouvements spontanés de grève ;
  - diminution de la protection des délégués.

Les partis de droite ont construit leur campagne électorale sur base de promesses qu'ils s'abstiennent de tenir. En effet, il était question d'augmenter de 500 € le pouvoir d'achat des travailleurs, de mettre nos pensionnés à l'abri des soucis de fin de mois, de lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes, d'offrir des conditions de travail tenables. Il n'en est rien !

Car le fil conducteur du capitalisme et de ceux qui le servent reste – et on le voit ici – d'exploiter le plus grand nombre – la classe travailleuse – au profit d'une minorité : les actionnaires et les grandes entreprises.

D'où les mesures contre lesquelles nous sommes en train de nous organiser :

- flexibilisation accrue du temps de travail,
- rallongement des années de carrière,
- conditionnement indécent à la pension minimum,

- suppression (ou quasi) des prévisions,
- globalisation des flexi-jobs,
- mise à mal des périodes assimilées.

Ajoutons à cela, des mesures visant à accentuer les divisions de la classe travailleuse appliquant ainsi l'adage du diviser pour mieux régner. Cela passe par la multiplication des statuts (CDI, CDD, intérimaires, sous-traitants, ...) ou l'instauration d'un stock de main d'œuvre moins chère :

- d'une part, les étudiants bon marché pour l'employeur car ils sont exonérés de cotisations sociales. Augmentation de leur plafond d'heures ainsi que de leurs revenus et diminution de l'âge d'accès à 15 ans ! Ceci afin de les pousser à travailler beaucoup plus mais... en impactant considérablement leurs parcours scolaires.
- D'autre part, les migrants qui font face à une politique d'accueil encore plus stricte les poussant ainsi dans une précarité grandissante et vers l'acceptation à travailler pour des revenus dérisoires.

L'enjeu pour notre organisation est de rester unis face aux attaques anti-démocratiques et anti-sociales de la droite. Ces mesures ne sont encore qu'au stade d'un accord. Elles ne sont pas encore votées. Nous pouvons les faire reculer en mettant en avant notre principale force : celle de notre nombre. Cela passe par la sensibilisation pour que nous ayons toutes et tous les clefs de compréhension nécessaires afin de bien appréhender ce qui est en train de nous tomber sur la poire !

**Passée la grève générale du 31 mars, maintenons la pression ! Appuyons-nous sur notre nombre et de notre capacité à peser sur l'économie.**

**Ensemble, on est plus forts ! ◀**

# Stop aux agressions des chauffeurs de bus : il est temps de passer à l'action !

Les agressions envers des chauffeurs de bus prennent des formes de plus en plus extrêmes. Attaques physiques et verbales, vandalisme et manque de respect croissant rendent leur journée de travail dangereuse et insupportable. L'UBT-FGTB tire une nouvelle fois la sonnette d'alarme et exige des mesures structurelles permettant de garantir la sécurité des chauffeurs et des passagers.

## UNE SITUATION INTENABLE

Les chiffres sont éloquentes : le nombre d'incidents dans les bus ne cesse d'augmenter. En 2023, plus de 2.000 signalements d'agression ont été enregistrés et l'on s'attend à ce que les chiffres de 2024 soient encore plus élevés. Or, tous les cas ne sont pas signalés, loin de là. Le constat est sans appel : nos chauffeurs de bus sont de plus en plus victimes de comportements inappropriés.

« Il est inacceptable que des chauffeurs soient confrontés presque quotidiennement à des actes de violence et d'intimidation », indique Frank Moreels, président de l'UBT-FGTB. « Ces personnes permettent à des milliers de voyageurs, des écoliers aux navetteurs, de rejoindre leur destination en toute sécurité. La moindre des choses, c'est de leur offrir un environnement de travail sûr et respectueux. »

## DES MESURES CONCRÈTES, PAS SEULEMENT DE BONNES INTENTIONS

La ministre flamande de la Mobilité, Annick De Ridder (N-VA), propose d'infliger aux passagers agressifs l'interdiction temporaire de fréquenter les bus ainsi que le port d'une bodycam pour les chauffeurs. Il s'agit peut-être d'un pas dans la bonne direction et cela peut avoir un effet dissuasif. Mais l'UBT-FGTB souligne que ce ne sera pas suffisant. Il y a un besoin urgent de mesures structurelles permettant de s'attaquer véritablement aux faits d'agression et d'accroître le sentiment de sécurité des chauffeurs et des voyageurs.

« Cela fait des années que nous réclamons des mesures de sécurité supplémentaires, mais cela reste des solutions en demi-teinte », affirme Tom Peeters, secrétaire fédéral adjoint Transport routier et logistique auprès de l'UBT-FGTB. « Il convient non seulement d'équiper les bus de caméras et de cabines de conduite sécurisées. Mais il faut également prévoir plus de contrôleurs dans les bus et la police doit pouvoir intervenir plus vite et plus efficacement en cas d'incidents. Les villes et communes peuvent également prendre leurs responsabilités en élaborant des travaux de proximité pour les lignes problématiques. »

## PLUS DE RESPECT POUR LES CHAUFFEURS !

En dehors de mesures de sécurité supplémentaires, l'UBT-FGTB réclame également des campagnes de sensibilisation. Les chauffeurs sont une composante essentielle des services publics. Ils méritent le respect des passagers, des employeurs et des pouvoirs publics.

« Nous devons également miser sur la sensibilisation », indique Frank Moreels. « Le message doit être clair : les agressions de chauffeurs ne sont pas tolérées. Les employeurs, décideurs politiques et la société ont la responsabilité de garantir un environnement de travail sûr. »

L'UBT-FGTB reste fermement opposée à la normalisation de la violence et continuera à faire pression sur les pouvoirs publics et les employeurs. Le temps des belles paroles est révolu, et depuis longtemps. Nous exigeons des actions concrètes. Soyons clairs : les agressions envers les chauffeurs de bus doivent cesser !





# Les chauffeurs de bus méritent plus qu'une Dixi !

L'UBT-FGTB réagit fermement aux discours de la parlementaire flamande Katrien Schryvers (CD&V) sur le « plan toilettes » et l'amélioration généralisée d'équipements sanitaires pour les chauffeurs de bus. Selon le syndicat, la réalité reste navrante : de nombreux chauffeurs doivent toujours se servir de toilettes mobiles mal entretenues et manquent d'un lieu de pause décent.

## « PLUS DE TOILETTES, PAS FORCÉMENT UNE SOLUTION »

« L'installation d'espaces sanitaires supplémentaires est une bonne chose, mais ne prétendons pas que le problème est désormais réglé », indique Frank Moreels, président de l'UBT-FGTB. « Les chauffeurs sont toujours contraints d'utiliser des cabines Dixi sales, peu sûres voire inutilisables. Ce n'est pas une solution structurelle, mais un emplâtre sur une jambe de bois. »

L'UBT-FGTB qui, forte de ses contacts réguliers avec des chauffeurs, se fait une bonne représentation du lieu de travail, constate qu'il n'y a guère d'améliorations réelles. « Nos chauffeurs nous raient souvent des situations où ils n'ont pas eu accès à des installations sanitaires décentes durant leur service. Les toilettes mobiles sont renversées, ou se trouvent dans un état lamentable. Et même si de nouveaux espaces s'ajoutent, cela ne signifie pas qu'ils sont véritablement utilisables, dans la pratique », affirme Tom Peeters, secrétaire fédéral adjoint Transport routier et logistique auprès de l'UBT-FGTB.

## LE RESPECT COMMENCE PAR DES COMMODITÉS DE BASE

Selon l'UBT-FGTB, le fait que les chauffeurs de bus n'aient généralement pas accès à un espace de pause propre et sûr témoigne d'un manque fondamental de respect à leur égard. « On ne peut pas attendre des travailleurs qu'ils exercent leur fonction de manière professionnelle et conviviale s'ils ne disposent même pas des équipements les plus élémentaires. », indique Frank Moreels. « C'est valable pour n'importe quel emploi, mais on fait une exception pour les chauffeurs de bus. »

L'incident du week-end dernier à l'arrêt « Iglo », sur la rive gauche d'Anvers, où des jeunes ont tenté de renverser des toilettes mobiles occupées par un chauffeur, illustre parfaitement la problématique. « Notre personnel est confronté presque quotidiennement à différentes formes de comportements irrespectueux. Ils doivent travailler dans des conditions parfois indignes. Comment peut-on attendre, de la part de chauffeurs, de rester motivés alors qu'ils ne disposent pas des équipements de base que tout travailleur mérite ? », s'indigne Tom Peeters.



”

Notre personnel est confronté presque quotidiennement à différentes formes de comportements irrespectueux.

Frank Moreels

## L'UBT CONTINUE À METTRE LA PRESSION

Le syndicat exige des actions concrètes et continue à mettre ce dossier sur la table lors de chaque concertation. « Il y a un manque urgent de solutions structurelles : des équipements sanitaires dans les bâtiments de l'entreprise, des toilettes bien entretenues et sûres ainsi que des espaces de pause dignes de ce nom. », indique Tom Peeters.

« Plus de respect pour le chauffeur commence par plus de respect de la part des pouvoirs publics et de l'employeur. Les chauffeurs de bus méritent plus qu'une Dixi », conclut Frank Moreels. ◀



”

Les toilettes mobiles sont renversées, ou se trouvent dans un état lamentable.

Tom Peeters

**ACTION SYNDICALE À NAMUR**

# La FGTB Horval réclame une concertation équitable au sein de la FASD

Le mardi 4 février 2025, nous nous sommes rassemblés devant le bureau de concertation de la Fédération des Aides et Soins à Domicile (FASD) à Namur. Par cette action symbolique, nous avons dénoncé le refus persistant de la FASD d'intégrer notre organisation syndicale à son organe de concertation. Et ce, malgré des résultats électoraux favorables depuis 2012.

**UN BUREAU DE CONCERTATION JUGÉ ANTI-DÉMOCRATIQUE**

Actuellement, seule la Confédération Nationale des Employés (CNE) est représentée au sein du bureau de concertation de la FASD. Cette situation, que nous dénonçons fermement, exclut de nombreux travailleurs et travailleuses affiliés à notre syndicat des décisions stratégiques, leur imposant des accords qu'ils n'ont pas contribué à négocier.

Nos représentants, présents dans les associations régionales – telles que les ASD Verviers, Mons-Wallonie Picarde, Brabant Wallon et Hainaut Oriental – doivent ainsi appliquer des décisions prises sans consultation préalable. Nous considérons cet état de fait comme un véritable déni de démocratie.







### UNE DEMANDE LÉGITIME ET URGENTE

Depuis 2004, nous sommes actifs dans les structures locales des aides et soins à domicile, avec une représentation croissante au sein des Conseils d'Entreprise (CE), des Comités pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) et des Délégations Syndicales (DS). Pourtant, cette progression ne se reflète toujours pas dans les instances centrales de concertation de la FASD.

«Au regard des mandats obtenus et du développement de notre organisation, il est impératif que nous obtenions un siège au sein du bureau de concertation», a déclaré notre secrétaire permanente, Gaëlle Cranenbroeck.

Un échange a eu lieu sur place entre nous et le directeur général de la FASD, Gaël Verzele. S'il a reconnu la légitimité de nos revendications, il a néanmoins rappelé qu'aucune obligation légale n'imposait à la FASD de négocier avec nous. Un argument que nous jugeons insuffisant et qui témoigne d'une volonté de temporisation injustifiée.

### UNE MOBILISATION QUI SE POURSUIT

Face à l'absence de réponse concrète, nous restons mobilisés pour obtenir une concertation plus représentative et équitable au sein de la FASD. «Nous ne comprenons pas cette inertie et nous continuerons à nous battre pour un dialogue social juste», avons-nous conclu.

L'action du 4 février marque donc une nouvelle étape dans notre lutte pour une reconnaissance pleine et entière de notre voix au sein des instances décisionnelles du secteur des aides et soins à domicile. ◀

COMMERCE ALIMENTAIRE • BOULANGERIES • HORECA  
AIDES-FAMILIALES

AFFILIEZ-VOUS

MONTANT MAXIMUM: 145 EUROS

**PRIME SYNDICALE**

A PARTIR DU 01.04.2025

FGTB  
Horval

WWW.HORVAL.BE f @ FGTB HORVAL  
VU | FGTB Horval, Rue des Alliés 38, 1000 Bruxelles



## QUE FAIRE SI...

# Votre entreprise fait faillite ?

Si vous suivez l'actualité, vous aurez certainement remarqué qu'il y a eu de nombreuses faillites ces derniers temps. On pense par exemple à Lunch Garden, qui doit fermer ses portes après plus de 50 ans d'existence. Plus de 50% des équivalents temps plein seront perdus, des restaurants vont fermer, d'autres seront mis en franchise et d'autres encore ne rouvriront pas. Sans parler de l'impact sur l'emploi dans les sites que l'acquéreur éventuel souhaitera maintenir en activité. Mais que cela signifie-t-il pour votre emploi et votre salaire ? Dans cet article, nous dressons la liste de ce que vous devez savoir et faire lorsque votre entreprise fait faillite.

### QU'EST-CE QUE CELA SIGNIFIE POUR VOUS ?

Lorsque le Tribunal de l'entreprise prononce la faillite, il désigne également un curateur. Celui-ci joue un rôle essentiel. Il prend dès ce moment toutes les décisions et représente les créanciers. La faillite de votre employeur signifie généralement la fin de votre contrat de travail. En tant que (ancien) travailleur, vous devenez donc un créancier. Le président du Tribunal de l'entreprise et le juge-commissaire surveillent ce qui se passe et contrôlent le curateur.

Votre contrat prend donc fin, à moins qu'un repreneur ne soit trouvé ou que le curateur ne décide de la poursuite des activités pendant un certain temps. En tant qu'organisation syndicale, nous nous concertons avec le curateur. Il est donc préférable de contacter votre syndicat au plus vite si votre entreprise fait faillite.

### QUE SE PASSE-T-IL SI VOUS VOUS RETROUVEZ SOUDAINEMENT AU CHÔMAGE ?

Si toutefois, vous vous retrouvez soudainement au chômage, vous devez faire établir au plus vite votre dossier de chômage. Pour ce faire, vous devez vous inscrire auprès de votre service régional de l'emploi. En Wallonie, il s'agit du Forem, à Bruxelles d'Actiris et en Flandre du VDAB. Une fois inscrit comme demandeur d'emploi, vous devez prendre contact avec le service

chômage de la FGTB. L'idéal est de vous rendre dans un bureau de la FGTB près de chez vous, dès que vous êtes licencié.

Que devez-vous apporter ?

- Votre carte d'identité
- Votre lettre de préavis (lettre du curateur)
- Votre numéro de compte bancaire
- L'attestation d'inscription
- Votre C4 correctement rempli et signé

### À QUOI AVEZ-VOUS DROIT ?

En cas de faillite, le SETCa défendra vos droits. Nous établissons la déclaration de créance pour vous. En effet, en tant que travailleur, vous devenez créancier. La créance reprend des éléments tels que les arriérés de salaire, les indemnités de préavis, les primes de fin d'année, les congés conventionnels, les primes éventuelles, les chèques-repas, etc. Il s'agit de tout ce à quoi vous pourriez avoir droit. Le SETCa dépose cette créance auprès du Tribunal de l'entreprise. Le juge se prononce ensuite. En tant que travailleur, vous êtes un « créancier privilégié ». Malheureusement, cela ne signifie pas pour autant que vous recevrez toutes les indemnités de la part votre ancien employeur. Mais il existe aussi une solution à cet égard. Après acceptation de la créance par le curateur, une demande d'indemnisation sera envoyée au Fonds de Fermeture



des Entreprises (FFE). Le FFE intervient pour le paiement des indemnités contractuelles précitées et l'indemnité de fermeture. Depuis le 1er juillet 2022, l'intervention du FFE est plafonnée à € 30.500.

Toute cette procédure prend du temps. On parle vite de plusieurs mois. Supposons que vous ayez droit à plus de € 30.500, la partie restante est maintenue dans la faillite. Cela signifie qu'il y a une chance que, s'il reste suffisamment d'argent, vous receviez encore une certaine somme. Dans ce cas, les procédures peuvent parfois même durer des années.

### ET ENSUITE ?

Il existe plusieurs scénarios. Il se peut qu'un repreneur soit trouvé dans les six mois. Celui-ci n'est pas tenu de vous réembaucher, mais c'est souvent le cas. En outre, vous n'êtes jamais obligé de recommencer à travailler au même endroit. Si vous souhaitez tout de même le faire, vous devez garder à l'esprit que toutes les conditions de travail devront être rediscutées. La seule exception est votre ancienneté, qui sera conservée. Vous recommencez à travailler ? Dans ce cas, vous n'aurez plus droit à une éventuelle indemnité de rupture ou de fermeture.

Si un repreneur n'est trouvé qu'après plus de six mois, toutes les conditions de travail, y compris l'ancienneté, doivent être rediscutées, mais vous avez bien droit à une éventuelle indemnité de rupture ou de fermeture.

Parfois, le curateur peut vous demander de travailler temporairement pour lui afin de terminer les commandes en cours, par exemple. Dans ce cas, vous recevez un contrat à durée déterminée ou un contrat d'intérim. Vous avez donc un nouvel employeur. Votre déclaration de créance vis-à-vis de l'employeur déclaré en faillite est toutefois maintenue. Il est également possible que le curateur vous laisse continuer à travailler sous votre contrat initial. Même dans ce cas, vous devez introduire une déclaration de créance et votre salaire pour les prestations ultérieures à la faillite est payé par le curateur.

### QUELLE EST LA SITUATION CHEZ LUNCH GARDEN ?

Chez Lunch Garden, l'annonce de la faillite a été un choc. Les travailleuses et travailleurs avaient déjà dû faire des efforts considérables ces dernières années, depuis la dernière restructuration d'il y a quatre ans, notamment en matière de polyvalence et de flexibilité. Ils ont appris la nouvelle de la faillite via la presse. Leur travail et leurs efforts sont anéantis.



### **Nous revenons sur cette faillite annoncée le 20 janvier dernier avec notre Secrétaire fédéral, Stéphane Piron.**

Bien que la situation financière soit préoccupante, aucune information relative à une faillite n'était évoquée lors des conseils d'entreprise. En octobre dernier, la direction avait seulement déclaré qu'elle avait des difficultés à payer la prime de fin d'année pour mi-décembre, comme cela a toujours été le cas chez Lunch Garden. Malgré cela, lors d'une réunion de conciliation en décembre, elle s'était engagée à payer cette prime avant le 31 janvier 2025. Rien ne présageait une faillite alors que l'entreprise était déjà en procédure de faillite silencieuse en décembre.

C'est seulement le 17 janvier que les travailleuses et travailleurs ont reçu l'information d'une faillite de leur employeur ; elle avait fuité dans la presse ! Le 20 janvier lors du conseil d'entreprise, la faillite fut officialisée.

Certains restaurants devront fermer, d'autres seront repris et d'autres encore mis en franchise. C'est le désarroi pour des travailleuses et les travailleurs qui ne savent rien sur leur situation future. Le coup est très difficile à encaisser. Ces dernières années, ils et elles ont fait de nombreux sacrifices pour maintenir l'entreprise à flots. Bon nombre d'entre eux ont effectué la plupart de leur carrière dans cette enseigne.

### **POURQUOI CHOISIR UNE FAILLITE SILENCIEUSE ?**

La faillite silencieuse permet, via un curateur, de rencontrer des investisseurs potentiels pour une reprise rapide de l'activité en tout ou en partie, après l'annonce officielle de la faillite. De cette manière, les travailleuses et travailleurs restent un temps réduit sans emploi avant de recommencer le travail.

”

Rien ne présageait une faillite alors que l'entreprise était déjà en procédure de faillite silencieuse en décembre.

Stéphane Piron

Dans la réalité, cette procédure permet surtout à une entreprise de restructurer sans avoir à assumer de passif social.

Qu'ils soient repris ou non, les travailleuses et travailleurs de Lunch Garden n'ont pas reçu leur salaire pour leur prestation du mois de janvier, ni même leur prime de fin d'année. Pour les percevoir, ils devront introduire un dossier de créance auprès du curateur et le fonds de fermeture se chargera de les indemniser. Le plafond de cette indemnisation s'élève à 30 500 €. Ce montant risque de ne pas couvrir l'entièreté du montant dû pour les travailleuses et travailleurs non repris. Cela va ajouter une créance d'indemnité de préavis et faire dépasser le plafond. La faillite silencieuse est orchestrée dans le dos des travailleurs pour une restructuration à faibles coûts.

Dans ce contexte, l'activité syndicale devient compliquée car même si la reprise comprend encore plusieurs centaines de travailleuses et travailleurs, le dialogue social n'est pas pour autant garanti. Il faut recommencer depuis la désignation des représentants au CE et au CPPT jusqu'à l'installation d'une nouvelle délégation syndicale. Pendant cette période floue, il y a un manque cruel d'informations. Nous mettons tout en place pour rétablir, le plus vite possible, une concertation sociale efficace au sein de la nouvelle entreprise Lunch Garden.

Cette faillite silencieuse crée un dangereux précédent. Nous pouvons nous demander si ce type de procédé ne sera pas celui privilégié par les entreprises afin de restructurer à faibles coûts, au détriment de nos acquis sociaux et des salaires.

### **NOTRE ENGAGEMENT SYNDICAL**

Nous serons à vos côtés, pour vous accompagner dans toutes les démarches. Que vous soyez licencié ou concerné par une reprise, nous mettrons toute notre énergie et notre expertise pour vous soutenir dans cette épreuve. Des questions à propos de vos droits ? Surfez sur [setca.org](http://setca.org) ou prenez contact avec votre section locale. ◀

➔ Vous voulez en savoir plus sur vos droits en matière de faillite ? Scannez le code QR pour lire notre brochure FAQ Faillite.





**8 AVRIL À 9H30****Matinée d'échanges****Réforme des retraites : l'impact sur les futurs pensionnés**

En Belgique, sous l'égide du gouvernement Arizona, la réforme des retraites est devenue une véritable arme politique. Les mesures proposées obligent les travailleurs à rallonger leur durée de vie active, à accepter des pensions de plus en plus faibles et à épargner toujours plus pour leur retraite, tout en laissant le secteur privé prendre le contrôle des fonds de pension. Derrière cette soi-disant « réforme », se cache la volonté de rendre les plus précaires encore plus vulnérables, d'exposer les futures générations à des conditions de vie de plus en plus difficiles.

Le CEPAG Cepré vous invite à une matinée d'échanges sur le sujet avec Selena Carbonero, Secrétaire fédérale de la FGTB.

- Adresse : À la rue Henri Aubry 23, 7100 Haine-Saint-Paul.
- Réservations via [asblcepre@gmail.com](mailto:asblcepre@gmail.com) ou sur [asblcepre.be](http://asblcepre.be)

**9, 10, 11 AVRIL****Festival du film engagé « Action »**

Le CEPST, ASBL d'éducation permanente, organise son deuxième festival du film engagé « Action » parrainé par le réalisateur Benoit Mariage, au Ciné Patria de Virton. Fort de son succès des deux précédentes années, l'association remet le couvert. Son objectif : proposer un programme riche, avec des longs métrages qui abordent des problématiques sociales et humaines et qui questionnent une réalité sociale parfois ignorée. Les projections seront suivies de débats entre des spécialistes et le public.

- Adresse : Ciné Patria Virton, Rue des Fossés 20, 6760 Virton.
- Tarifs : 6 € le film et 5 € pour l'ensemble du festival. Réservations via [action.cepst@gmail.com](mailto:action.cepst@gmail.com)
- Programmation : [cepst.be/action](http://cepst.be/action)

**11 AVRIL DE 9 À 13H****Séminaire d'actualité sociale sur l'antiracisme : déconstruire et construire la solidarité**

Tout le monde a le droit au travail. Pourtant, le racisme et les discriminations continuent de briser des vies, privant de nombreuses personnes de droits fondamentaux comme l'accès à un emploi ou à un logement décent. Mais le racisme ne s'arrête pas là : il est également un outil stratégique utilisé pour diviser les travailleurs et affaiblir leurs luttes collectives.

Le CEPAG Bruxelles vous invite à déconstruire ces mécanismes de division et à explorer des pistes pour renforcer la solidarité entre tous les travailleurs dans leur lutte.

- Adresse : Rue de Suède 45, 1060 Saint-Gilles.
- Réservations obligatoires par mail : [aimé.dernicourt@fgtb.be](mailto:aimé.dernicourt@fgtb.be).

**11 OCTOBRE****La CG Bxl-Vlaams Brabant célèbre ses membres fidèles**

Le 11 octobre, la Centrale Générale de Bruxelles - Vlaams Brabant célébrera ses membres comptant 25 - 35 - 40 et 45 ans d'affiliation à la section. Ils recevront un diplôme et un insigne au Floreal de Blankenberge.

Un insigne d'argent est attribué aux membres comptant au moins 25 ans complets d'affiliation en date du 31 décembre 2024.

Un insigne d'or est attribué aux membres :

- affiliés à la section depuis au moins 35 ans complets en date du 31 décembre 2024, dont au moins 20 ans membre d'un Comité Exécutif régional, d'une Commission Professionnelle régionale ou au moins 20 ans d'affiliation en tant que mandaté pour la Centrale Générale au sein d'un Conseil d'Entreprise, d'un Comité pour la Prévention et la Protection au Travail ou d'une Délégation Syndicale ;
- affiliés à la section depuis au moins 45 ans complets en date du 31 décembre 2024. Pour les membres féminins, une affiliation de 40 ans suffit.



Envoyez votre demande en scannant le code QR ou contactez votre section. Attention, les inscriptions se clôturent le 30 juin.

## COLOMBIE

# « La transition énergétique se fera avec nous, ou sur notre dos »

Barrancabermeja, une ville de 200 000 habitants, au nord-est de la Colombie, abrite la plus grande raffinerie du pays. Dans l'entreprise, un syndicat centenaire : l'Union Syndicale Ouvrière (USO). Et des syndicalistes brillants, qui malgré les intimidations et les nombreux assassinats de leurs pairs, poursuivent le combat pour une transition juste. Plongée au cœur de leur lutte.

## GREENWASHING ?

La visite de la raffinerie d'Ecopetrol, l'entreprise pétrolière nationale, débute par une présentation de ses efforts en matière de transition énergétique. La responsable nous expose fièrement les chiffres : aujourd'hui, 92% du pétrole est converti. Des systèmes de filtration réduisent les émissions, une usine recycle les déchets, un projet vise la réutilisation de l'eau... Greenwashing ? Une fois la présentation terminée, une visite de la raffinerie s'impose. Elle s'étend sur plusieurs kilomètres, et longe le fleuve Magdalena. « Mais les résidus versés dans la rivière sont propres », nous assure la responsable.

## DEUXIÈME INDUSTRIE LA PLUS POLLUANTE

Nous rencontrons ensuite les syndicalistes de la raffinerie. « L'entreprise pollue-t-elle ? » demande-t-on. Selon Freddy Pulecio, qui y a travaillé 37 ans, « Malgré ses efforts, oui. L'industrie pétrolière de Barranca est la deuxième plus polluante du pays. » La pollution prend plusieurs formes. D'abord, celle de l'air : chaque jour, quatre tonnes de catalyseurs s'évaporent. Mais ce n'est pas tout. L'eau rejetée dans le fleuve n'est pas aussi propre que l'affirme l'entreprise.

## LES TRAVAILLEURS, PREMIÈRES VICTIMES

Les premières victimes de cette pollution : les travailleurs. Surtout ceux des laboratoires, exposés quotidiennement à des substances toxiques. Cancers, troubles respiratoires, fausses couches, naissances d'enfants atteints d'autisme ou de trisomie 21... La liste est longue.

La protection des travailleurs a toujours été l'un des combats majeurs de l'USO. En 1998, le syndicat a obtenu la réalisation d'une étude médicale sur les effets des produits toxiques sur la santé des travailleurs. Grâce à cette enquête, les travailleurs des laboratoires ont bénéficié de congés supplémentaires et d'un départ anticipé à la pension.

## LES CONNAISSANCES DES TRAVAILLEURS, CLÉ D'UNE TRANSITION JUSTE

Pour les syndicalistes, moderniser la raffinerie, vieille de 75 ans, est une priorité. Il faut évoluer vers un modèle de production qui respecte les travailleurs et l'environnement. Plus ils s'expriment, plus leur expertise nous frappe. « La transition énergétique se fera avec nous ou sur notre dos », affirme Dibett Quintana.

## La formation syndicale

Le défi est immense. Les travailleurs seront les premiers touchés par la transition, qui entraînera des pertes ou des transformations d'emplois. Face à cette incertitude, la peur semble légitime. Sensibiliser et former les travailleurs est essentiel. C'est le rôle de l'école de formation syndicale Aury Sara Marrugo de l'USO.

## DEUX LUTTES, DEUX VICTOIRES

Parmi les combats évoqués par les camarades colombiens, deux ont retenu notre attention.

Le premier : la défense du caractère public d'Ecopetrol. En 2004, le président Uribe lance une tentative de privatisation de l'entreprise. Les syndicalistes s'y opposent en organisant une grève



”

## La communauté s'est mobilisée et a remporté la bataille.

massive. En représailles, 256 travailleurs sont licenciés. L'affaire est portée devant l'Organisation internationale du travail, qui statue en faveur des grévistes. Cette victoire permet la réintégration des travailleurs et le versement des salaires pour la période où ils avaient été écartés.

Le deuxième grand combat syndical : celui contre le « fracking », qui consiste à fracturer la roche afin de libérer les hydrocarbures. Cette méthode présente de graves dangers, comme la contamination des nappes phréatiques. Face à cette menace, syndicalistes, leaders communautaires et militants écologistes ont mené une lutte commune. « La pression est devenue si forte que l'ancien président a dû lancer des projets pilotes pour tenter de prouver que le fracking ne pollue pas. Puis, avec le changement de gouvernement, ces projets ont été abandonnés. », explique fièrement Moisés.

### SYNDICALISTE, UN ENGAGEMENT DANGEREUX

Mais ces luttes ne se mènent pas sans risques. En Colombie, la violence anti-syndicale est brutale. Depuis 1984, 126 syndicalistes de l'USO ont été assassinés.

À Barrancabermeja, comme ailleurs, les intérêts du capital priment sur ceux des travailleurs et des communautés. Les agressions sont perpétrées par des paramilitaires financés par les multinationales, par les entreprises elles-mêmes ou encore par l'État sous les mandats des présidents Uribe et Duque.

Dans les années 90, alors que Freddy était attaché de presse du syndicat, il a été menacé, emprisonné et victime d'une tentative d'assassinat au sein même de la prison. Dibett, quant à elle, a été séquestrée, torturée, violée et laissée pour morte alors qu'elle se rendait à un procès à Aguachica pour défendre un dossier syndical. Tous deux ont dû fuir le pays pour se protéger.

Aujourd'hui, malgré les épreuves, ils poursuivent leur combat avec une détermination intacte. « C'est une question de conviction. Je suis convaincue que nous pouvons changer les choses si nous nous unissons. » explique Dibett.

### LA SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

C'est à un moment crucial de l'existence de l'USO que la solidarité internationale s'est manifestée. Autour de l'an 2000, de

très nombreux dirigeants du syndicat sont emprisonnés, assassinés ou contraints à l'exil.

Freddy trouve refuge en Belgique, où il tisse des liens avec la Centrale Générale de la FGTB (CG). Ensemble, ils cherchent un moyen de soutenir le syndicat colombien. Sa suggestion : former de nouveaux leaders syndicaux. De cette réflexion naît une convention entre l'USO, la CG et l'IFSI (Institut de Coopération syndicale internationale de la FGTB). Ainsi voit le jour l'école de formation Aury Sara.

Pour Freddy, ce soutien a été décisif : « Nous étions gouvernés par une mafia. L'impunité était totale. La seule chose qui leur faisait peur, c'était la solidarité internationale. » Et il reste essentiel aujourd'hui : appui politique, moral et financier, partage d'expériences et de savoirs...

Dibett, elle aussi, a bénéficié d'un soutien indéfectible de la part de la CG et de l'IFSI, qui ont mené plusieurs actions de plaidoyer et de sensibilisation pour exiger que justice soit faite suite à son agression.

### ET MAINTENANT ?

Parallèlement aux combats menés au sein de l'entreprise, tel que la lutte pour les droits des intérimaires, un groupe de syndicalistes retraités d'Ecopetrol se réunit pour « proposer au pays une solution plus économique et moins polluante de créer de l'énergie », explique Freddy. « L'humanité doit avoir un accès garanti à l'énergie, à un prix juste. »

L'humanité. Nous quittons Barrancabermeja avec ce mot qui résonne en nous. La transition juste est un défi mondial. La destruction de la planète et le changement climatique qui en découle nous concernent tous. Mais elle est aussi une responsabilité. Face à cette urgence, une seule réponse est possible : l'unité. Ce n'est qu'ensemble – travailleurs et travailleuses du monde entier – que nous pourrons inverser la tendance capitaliste destructrice et bâtir un avenir plus juste, plus durable, et respectueux de toutes les formes de vie. ◀

Ce reportage a été réalisé dans le cadre de la campagne «Just» sur la transition juste, menée par l'IFSI, Solsoc et FOS.

#### 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 :

Sarah Buyle  
Arnaud Dupuis  
Antonina Fuca  
Thomas Keirse  
Mada Minciuna  
Céline Boogaerts  
Alissa De Ceuninck  
Wini Sasa

#### Photos :

FGTB  
Ioanna Gimnopoulou  
Auréli Vandecasteele  
Ali Selvi – Vlaams ABVV  
Célia d'Amico  
Sophie Lerouge  
iStock

#### Layout :

www.ramdam.be



CEPAG  
MOUVEMENT  
d'éducation populaire  
cepag.be



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

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

**FGTB**  
Ensemble, on est plus forts

**actel**  
AFFINITY

## Plus d'informations sur nos assurances :

### ✓ Ce qui est assuré

#### Responsabilité civile :

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

#### Protection juridique :

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

#### Protection du conducteur :

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

### ✗ Ce qui n'est pas assuré

#### Responsabilité civile :

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

#### Protection juridique :

- Les amendes, décimes additionnels et les transactions pénales.

#### Protection du conducteur :

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

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

BUREAU DE DÉPÔT :  
Charleroi X - P912051

PB-PP1B-  
BELGIE(N)-BELGIQUE



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

Bimestriel | Année 79

#2 MARS 2025