

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

## Des évolutions pour le meilleur... ou pour le pire ?

**FGTB**

**#3** MAI 2025

Bimestriel | Année 80

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

BUREAU DE DÉPÔT :  
Charleroi X - P912051

Cora, la fin  
d'un modèle

25/06 action en front  
commun à Bruxelles

Retour sur  
le 8 mai

### 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



## ACTUALITÉS

Actions .....	4-5
Cora, la fin d'un modèle .....	6-7
60 ans d'immigration turque et marocaine .....	8-9
« Pour que le 8 mai ne soit pas une note en bas de page » .....	10
En bref .....	11
Cellules de reconversion, une success story menacée .....	12-13
Appel pour une alliance progressiste .....	14

## DOSSIER

<b>Santé et sécurité au travail : des évolutions pour le meilleur... ou pour le pire ? .....</b>	<b>15-19</b>
--	--------------

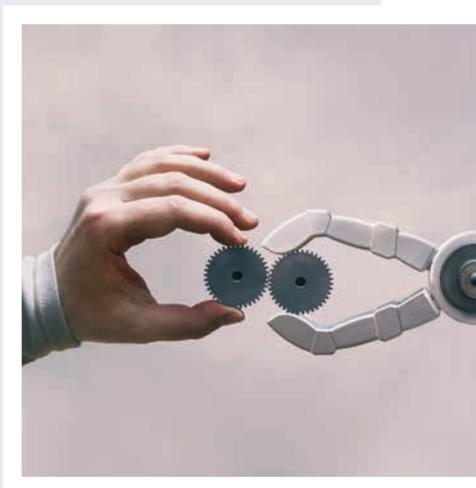
Question/Réponse .....	20
------------------------	----

## VOTRE CENTRALE

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

## MONDE & RÉGIONS

Agenda des régions .....	33
« Ils ont menti. À moi, au monde entier » .....	34-35



### 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)

# Chaque personne compte

## MOIS DE MAI, MOIS DE LUTTE

Un mois pour se souvenir que nos droits, nos protections, nos conquêtes sociales n'ont jamais été des cadeaux. Ils sont le fruit de combats collectifs, acharnés, menés par celles et ceux qui refusaient l'injustice comme une fatalité.

Le 1er mai, nous célébrions ces victoires : la journée de huit heures, les congés payés, la sécurité sociale, le droit à une pension décente et bien d'autres... Trois jours avant, le 28 avril, la Journée mondiale pour la santé et la sécurité au travail nous rappelait qu'un environnement de travail sûr et respectueux n'est pas un luxe : c'est un droit fondamental. Un droit qui devrait être renforcé, jamais affaibli.

## ET POURTANT

Depuis des mois, nous sommes dans la rue. Depuis des mois, nous dénonçons, poings et pancartes levés, une attaque en règle contre les droits du monde du travail.

Assurance chômage démantelée, sécurité sociale affaiblie, conditions de départ à la retraite durcies, indexation reportée, protection maladie-invalidité détricotée... À chaque mesure prise, c'est un peu plus de dignité qu'on arrache aux travailleuses et travailleurs.

À chaque réforme, c'est un peu plus d'insécurité, un peu plus d'usure, un peu plus d'injustice imposées à celles et ceux qui font tourner la société.

Pendant que l'on retire des droits aux plus précaires, le gouvernement offre des millions d'euros de cadeaux aux entreprises. Pendant que l'on exige des malades de justifier leur état de santé, on réduit la part patronale dans le financement de la sécurité sociale. Le message est limpide : certains auraient plus de valeur que d'autres. Les profits d'un côté, les vies de l'autre.

## NOUS REFUSONS CETTE VISION DU MONDE

Nous refusons l'idée d'une société où seules les performances économiques comptent. Nous refusons que l'on classe les citoyens en fonction de ce qu'ils « rapportent ».

Nous l'avons dit haut et fort ces derniers mois, et nous continuerons à le dire : **chaque personne compte**. Chaque travailleur, chaque travailleuse, avec ou sans emploi, à temps plein ou à temps partiel, chaque pensionné-e, chaque jeune en formation, chaque personne en reconversion ou en arrêt maladie.

## CHACUN A DROIT AU RESPECT, À LA DIGNITÉ, À LA SÉCURITÉ

Face aux reculs sociaux, face aux attaques sur nos droits, nous ne baisserons pas les bras. Au contraire, nous continuerons à nous mobiliser, à occuper l'espace public, à faire entendre notre voix. Parce que c'est ainsi que nous honorons le sens du 1er mai : en refusant de céder ce que nos aînés ont conquis, en nous battant pour ce que nous voulons laisser aux générations futures.

## MOIS DE MAI, MOIS DE LUTTE

Et tant qu'il le faudra, mois après mois, jour après jour, nous le rappellerons : **chaque personne compte**. ◀



Thierry Bodson  
Président



Bert Engelaar  
Secrétaire général

**Prochain rendez-vous : le 25 juin à Bruxelles  
Rassemblement contre la casse sociale de  
l'Arizona • Infos pratiques : [www.fgtb.be](http://www.fgtb.be)**



Usines, supermarchés, transports, alimentation, hôpitaux, écoles... Le **lundi 31 mars**, de nombreux secteurs étaient à l'arrêt. Les travailleurs et travailleuses ont rappelé que c'est eux qui font tourner l'économie du pays. Ils exigent un travail décent, un équilibre vie privée/professionnelle, une protection sociale efficace, des fins de carrière plus souples !

« Les travailleurs sont en train de prendre conscience de ce que vont représenter concrètement les décisions du gouvernement. La grève est vraiment réussie. » Thierry Bodson





Nous étions des dizaines de milliers en action ou en grève contre les mesures de l'Arizona dans tout le pays le **29 avril**. La lutte continue. Nous ne baissons pas la garde !  
**RENDEZ-VOUS LE 25 JUIN À BRUXELLES !**



# Cora, la fin d'un modèle

L'annonce est tombée comme un couperet le 8 avril : Cora ferme définitivement ses portes, laissant 1.800 travailleurs et leurs familles dans l'angoisse du lendemain. Fermetures en cascade, pertes d'emplois massives, franchisations au détriment des droits des travailleurs, flexibilité à outrance : le commerce traverse une crise profonde depuis dix ans. Delhaize, Casa, Makro, Lunch Garden, Cora. Demain, à qui le tour ? Nous avons interviewé Myriam Delmée, Présidente du SETCa, sur l'avenir du secteur en Belgique.

Myriam Delmée : Sur les dix dernières années, les plus gros licenciements collectifs sont tous dans le commerce. On est vraiment dans un secteur en souffrance. Et ça, sans compter toutes les chaînes non alimentaires qui, tous les jours, ferment des magasins. Ça ne fait pas les gros titres, mais à chaque fois, ce sont des gens qui perdent leur emploi...

## Les hypermarchés, sont-ils un modèle voué à disparaître ?

Tant qu'ils font partie d'un grand groupe, qu'ils ont des activités un peu partout et que les bénéfices des uns compensent les pertes des autres, ça peut tenir. Or, ici la balance n'était plus équilibrée et les pertes de Cora étaient trop importantes par rapport aux bénéfices dégagés.

## Comment l'annonce de la fermeture de Cora a-t-elle été reçue par les travailleurs et travailleuses ?

De la colère, nécessairement, et beaucoup de tristesse, évidemment. Pour certains, il y a eu aussi un certain soulagement. Il faut se remettre dans le contexte : ça fait deux ans que le groupe Louis Delhaize a annoncé son démantèlement : d'abord en France, en Roumanie et au Luxembourg, où tous les hypermarchés Cora ont été repris par d'autres groupes. Seuls restaient les 7 magasins belges et leur dépôt. Au moins, aujourd'hui, ils sont fixés sur leur sort. Parce que la crainte de la faillite, elle était là.

## Aujourd'hui, quelles sont les revendications du SETCa ?

Si les travailleurs et travailleuses de Cora peuvent être indemnisés par leur employeur du passif social, c'est au moins quelque chose qui leur permettra de garder ce à quoi ils ont droit. C'est la reconnaissance de leur travail, ce qui est fondamental. Nous espérons aussi pouvoir négocier une enveloppe supplémentaire.

”

Chez Cora, on a toujours eu un vrai dialogue social. [...] C'était ce dialogue qui permettait d'obtenir des solutions pour les gens sur le terrain.

Nous demandons également le reclassement professionnel, parce que ce sont des gens qui ont fait toute leur carrière chez Cora. Beaucoup ont commencé comme étudiants. Ils sont spécialisés dans leur job mais ont besoin de formation pour pouvoir rebondir, réorienter leur carrière en ce compris en dehors du secteur commerce.

Enfin, pour les plus âgés, la RCC est un filet de sécurité qui disparaît avec le nouveau gouvernement. Chez Cora, entreprise en difficultés reconnue jusque fin 2025, nous demandons au ministre d'abaisser, l'âge de la pré-pension jusque fin 2025 afin de pouvoir pré-pensionner une partie des personnes licenciées.

## Les meilleures conditions de travail du secteur, grâce au travail syndical ?

Oui. Au fur et à mesure du temps, on avait obtenu de bonnes choses. Comme les pré-pensions qu'on a négociées pour répondre à la demande de restructurations de 2015. Jusqu'à ce moment-là, Cora n'avait jamais pré-pensionné. Ils estimaient que cela coûtait trop cher. Grâce à nous, 450 personnes sont parties en pré-pension. On avait aussi négocié des contrats de minimum 28 heures/semaine et limité le travail étudiant.

Cora, c'était la Rolls des conditions de travail du commerce, l'endroit où il faisait bon vivre. Même si, depuis la restructuration de 2015, on a demandé pas mal d'efforts supplémentaires aux travailleurs sans plus jamais rien proposer en contrepartie.

## Mais donc, en règle générale, le dialogue social se déroulait bien dans l'entreprise ?

Chez Cora, on a toujours eu un vrai dialogue social. On s'est souvent confronté à la direction, mais il faut avoir l'honnêteté de reconnaître qu'avec elle, on a toujours pu discuter de tout. C'était ce dialogue qui permettait d'obtenir des solutions pour les gens sur le terrain.





Les politiciens disent qu'il y a 100.000 postes vacants dans l'horeca, les services, etc. Mais allez dire à la caissière du Cora qui a 50 ans et qui est cassée physiquement, de travailler dans l'horeca !

Myriam Delmée

**On peut lire sur votre site que depuis 10 ans et trois restructurations, « le SETCa se bat pour trouver des solutions avec la direction afin de pérenniser l'emploi ». Malgré cela, Cora annonce sa fermeture. Ce drame était-il évitable ?**

On pouvait en tout cas avoir des solutions qui auraient permis à Cora de jouer avec les mêmes armes que ses concurrents. Si les employeurs – de tout le secteur – avaient accepté de discuter avec nous de l'harmonisation des commissions paritaires, par exemple.

Dans le commerce, on a cinq commissions paritaires qui vont du petit épiciériste du coin jusqu'au travailleur de l'hypermarché. Et on a des franchisés qui ont 10 magasins. Mais 10 magasins qui sont 10 entités juridiques différentes... Ce dumping-là leur permet de rester dans commission paritaire qui protège moins bien les salariés. Par contre, ils usent – voire abusent – du travail du dimanche.

Ce que demande le SETCa, c'est d'harmoniser les conditions de travail entre tous ces « faux petits indépendants » et Carrefour, Aldi, etc.

**En quoi les mesures du nouveau gouvernement vont-elles affecter ces travailleurs ?**

La moitié des travailleurs de Cora ont plus de 45 ans. 60% d'entre eux ont plus de 20 ans d'ancienneté. Ça veut dire que ce sont des gens qui n'auront pas les 35 années nécessaires au compte pour ne pas être exclus du chômage. Ils vont être sur le fil de l'exclusion.

Les politiciens disent qu'il y a 100.000 postes vacants dans l'horeca, les services, etc. Mais allez dire à la caissière du Cora qui a 50 ans et qui est cassée physiquement, de travailler dans l'horeca ! Quel employeur l'embauchera s'il peut prendre deux étudiants à la place et que ça lui coûte moins cher ?

De plus, chez Cora, il y a 50-60% de femmes. Beaucoup risquent de ne pas avoir droit au CPAS, car elles ont un conjoint. Des femmes

qui jusqu'à présent étaient totalement autonomes dans leur vie, vont se retrouver extrêmement dépendantes...

**Plusieurs articles évoquent l'essor du commerce de proximité. Il y a un changement de comportement du consommateur.**

Il y a forcément un changement de comportement. Et des courses plaisir, pour une partie de la population. Il y a des gens qui ne veulent plus prendre de temps pour faire leurs courses et qui n'accordent pas d'importance au prix. Ceux-ci vont aller faire du commerce de proximité. C'est aussi des comportements qui sont différents à la campagne et en ville. Les gens en ville vont moins facilement se déplacer jusqu'aux hypermarchés qui se trouvent généralement en agglomération. Enfin, il y a aussi toutes les personnes qui optent pour du circuit court.

**Le commerce compte 500.000 travailleurs et travailleuses. Pour toi, quel est l'avenir du secteur en Belgique ?**

Ma crainte c'est qu'on se retrouve avec un secteur dans lequel on ne peut plus faire carrière et vivre dignement de son travail. Qu'on ait un secteur à la hollandaise, où la moitié des emplois sont occupés par des étudiants et où les autres contrats sont des emplois précaires où il est impossible de gagner correctement sa vie. Qu'il y ait trop de précarité de contrats, de flexibilité, trop de polyvalence ou bien que ce soit trop lourd physiquement... Dans l'état actuel des choses, c'est encore un secteur où tu peux sortir de l'enseignement secondaire, ne pas avoir de compétences particulières et te dire « Je vais y faire carrière, je vais progresser ». Parce que tu ne dois pas avoir de diplôme pour devenir chef de rayon chez Carrefour, par exemple.

Les politiciens disent qu'il faut activer tout le monde, augmenter le taux d'emploi. Oui, mais que tout le monde puisse accéder à un vrai emploi. Un emploi dans lequel tu peux être heureux, faire carrière et quand tu rentres chez toi, être bien dans tes pompes. ◀

Ma crainte c'est qu'on se retrouve avec un secteur dans lequel on ne peut plus faire carrière et vivre dignement de son travail.



# 60 ans d'immigration turque et marocaine

L'histoire de la Belgique est faite des multiples histoires. Parmi elles, celles de l'immigration. Celles de centaines de milliers d'hommes et de femmes qui ont courageusement quitté leurs pays d'origine pour chercher ailleurs une vie meilleure. Ces parcours marqués de sacrifices ont contribué à la prospérité économique du pays, ont façonné les usines, les quartiers... Ont fait de la Belgique ce qu'elle est aujourd'hui. Dans cet article, nous revenons sur un pan important de cette histoire : l'immigration turque et marocaine, dont on a récemment commémoré les 60 ans. Et les défis syndicaux qui les ont accompagnés.

## LES DÉBUTS DE L'IMMIGRATION D'APRÈS-GUERRE

Au lendemain de la seconde guerre mondiale, la Belgique doit se reconstruire. Mais elle manque de main-d'œuvre pour extraire le charbon de ses mines, les Belges ne souhaitant pas retourner dans le fond à cause des conditions de travail. Le pays se tourne donc vers l'Italie, qui se trouve alors dans une situation économique et politique instable. En 1946, les deux pays signent l'« Accord charbon ». « C'est la première convention d'immigration organisée », nous explique Renée Dresse, historienne au CARHOP (Centre d'Animation et de Recherche en Histoire Ouvrière et Populaire) et invitée pour une conférence sur les 60 ans de l'immigration turque et marocaine organisée notamment par le CEPAG et la FGTB Verviers. 50.000 travailleurs italiens migrent alors vers la Belgique pour travailler dans les mines.

Fin 1947, la situation économique se dégrade. L'attitude des organisations syndicales vis-à-vis de la vague d'immigration est paradoxale. « D'un côté, on veut contrôler l'immigration organisée par peur qu'elle ne crée de la concurrence à d'autres secteurs. Et de l'autre, on défend les droits des travailleurs immigrés et on veut les organiser ». On se heurte aussi au manque de culture syndicale des travailleurs italiens, héritage de la politique de Mussolini.

Pour les syndicats, il est primordial de se pencher sur les défis liés à l'immigration. En 1948, la Commission tripartite de la main d'œuvre étrangère (CTMOE) est créée. Elle réunit syndicats, patrons et gouvernement. Au sein de la FGTB, on crée la Commission des travailleurs immigrés qui a une mission d'information et d'étude. L'important du travail se mène sur le terrain : dans les usines, les mines, par les délégués directement.

## DES ITALIENS AUX ESPAGNOLS, EN PASSANT PAR LES HONGROIS... JUSQU'ÀUX MAROCAINS ET AUX TURCS

Très vite, les relations entre la Belgique et l'Italie se dégradent, principalement en raison des failles en matière de sécurité dans les mines. « L'Italie décide alors d'arrêter l'immigration officielle »

explique Renée Dresse. En 1956, la Belgique signe des accords avec la Grèce et l'Espagne.

« En 1962, le gouvernement mène deux études sur la situation démographique wallonne. » Les résultats : la population vieillit. De plus, les mines nécessitent encore des ouvriers. La Belgique lance alors les négociations avec des pays supplémentaires et facilite le regroupement familial. En février 1964, elle signe avec le Maroc une convention « d'occupation de travailleurs ». En juillet de la même année c'est avec la Turquie qu'elle conclut un accord. Les ouvriers turcs et marocains travailleront principalement dans la métallurgie et dans les mines.

## DÉFIS ET RÉPONSES

Chaque vague d'immigration est confrontée aux mêmes problèmes de logement, aux questions alimentaires, aux conditions de travail difficiles... Mais pour les Marocains et les Turcs, il y a de nouvelles difficultés qui se posent : la culture et la religion. À titre d'exemple, dans les cantines, on mange du porc et boit de l'alcool. Les travailleurs arrivés ne comprennent pas non plus le système de salaires, les retenues faites pour la sécurité sociale... Pour faciliter l'adaptation des travailleurs turcs, certains charbonnages engagent des assistants sociaux turcs, organisent des cours de langue, des réunions hebdomadaires pour faire le point.

Autre défi : celui des travailleurs « touristes », arrivés en Belgique sans contrat de travail. Leur premier permis n'est valable que 6 mois et ne leur donne aucune garantie en cas de chômage ou de licenciement.

## LA FIN DE L'IMMIGRATION OFFICIELLE

En 1973, le choc pétrolier, la crise et le chômage qui en découlent créent une situation compliquée pour les travailleurs touristes qui, ne pouvant pas obtenir de permis de travail, sont contraints

de travailler au noir et deviennent une proie facile pour des employeurs sans scrupules.

« Pour dénoncer cette situation, ils décident de mener une grève de la faim dans l'Église Saint-Jean et Nicolas à Schaerbeek. Les organisations syndicales la soutiennent » explique l'historienne. « Parallèlement, elles se battent pour que les travailleurs migrants aient les mêmes droits que les autres travailleurs. Grâce à leur lutte, ils pourront par exemple se présenter comme candidats aux élections sociales », ajoute Renée Dresse.

En août 1974, le gouvernement décide de régulariser 8 500 travailleurs sans-papiers et de mettre un terme aux grandes opérations de recrutement de main-d'œuvre étrangère. C'est la fin de l'immigration officielle et un grand chapitre de l'histoire de la Belgique qui se referme.

### ET AUJOURD'HUI ?

Aujourd'hui, 60 ans plus tard, les générations turques et marocaines descendantes de ces travailleurs n'oublient pas. « Mon père est arrivé dans les années 70. À l'époque, l'Europe, c'était un peu l'Eldorado, notamment en matière de soins de santé », nous confie Mounya Mehdaoui, permanente d'origine marocaine à la Centrale Générale FGTB de Bruxelles. Elle suit actuellement le secteur du nettoyage, dans lequel il y a énormément de travailleurs et travailleuses marocains. « Ils pensent souvent qu'ils ne savent faire que ça », déplore-t-elle.

Dans son parcours, Mounya a eu la chance de ne pas avoir été confrontée à de grandes difficultés liées à son origine, mais elle est consciente que les discriminations existent, notamment dans le monde du travail : « Une femme marocaine voilée doit davantage faire ses preuves qu'une femme blanche ».

Nous avons rencontré Mounya et son collègue Abdel, lui aussi d'origine marocaine, quelques jours après l'attaque raciste des supporters du FC Bruges contre les habitants de Molenbeek. Ils sont touchés, mais pas surpris. « Vu les discours décomplexés de la droite et de l'extrême droite, ça ne métonne pas », regrette Mounya. Pour les permanents syndicaux, le racisme se banalise et se renforce. « On doit être vigilants et armer nos enfants ».

### « UNE IMMIGRATION RÉUSSIE »

Si actuellement la situation se complique, « pour les Marocains de l'époque, l'immigration est réussie » explique Abdel. « Ils ont travaillé dur, acheté une maison, construit un avenir pour leurs enfants... Certains ont atteint des postes à responsabilités, d'autres sont devenus délégués syndicaux, et ils en sont très fiers ». Aujourd'hui Mounya et Abdel se sentent belges, mais ils restent attachés à leurs origines. Et c'est cela qui fait la richesse de la Belgique.

En ce qui concerne le mouvement syndical, il a été confronté à un chamboulement avec l'arrivée massive des travailleurs immigrés. Tiraillé entre les intérêts des uns et les droits des autres, il a dû s'adapter, proposer des solutions, fidèle à ses valeurs : la défense des droits des travailleurs, l'amélioration des conditions de travail sur le terrain, la régularisation des sans-papiers. Des valeurs qu'il continue à défendre aujourd'hui. ◀



### « JE SUIS CITOYEN BELGE, MAIS JE N'OUBLIE PAS MES ORIGINES »

Atila Selvi est arrivé en Belgique en avril 1975. Il a d'abord travaillé dans l'usine de Ford, à Genk. Mais très vite, la crise économique des années 80 a frappé. « Une semaine on avait du travail, la semaine suivante, non. » Il a donc décidé de rejoindre son père à la mine. Il y a travaillé pendant 12 ans. « On travaillait 8h par jour, 5 jours par semaine. Mais il y avait souvent des accidents. J'ai perdu un membre de ma famille suite à une explosion dans la mine de Maasmechelen. », explique-t-il.

Concernant son engagement syndical, il raconte avoir été approché par les délégués FGTB chez Ford. Il s'est immédiatement affilié pour être protégé. Quand la mine où il travaillait a fermé ses portes, il s'est mis en grève. « 50% de nos demandes ont été acceptées », se souvient-il avec fierté. « Ceux qui travaillaient depuis 25 ans ont reçu le double de ce qui était initialement proposé ».

Aujourd'hui, Atila et son épouse, Meliha, sont reconnaissants envers leur terre d'accueil. « Nous avons quitté le pays à cause du manque d'opportunités » confie-t-il. « Ici nous avons trouvé les fondations pour mener une vie digne ». Et conclut : « Je suis citoyen belge, mais je n'oublie pas mes origines. »



## « Pour que le 8 mai ne soit pas une note en bas de page »

Dimanche 4 mai, nous étions au Fort de Breendonk, en province d'Anvers. Un lieu qui servit, de 1940 à 1944 sous occupation nazie, de camp de détention et de transit pour des milliers de personnes. Parmi elles, de nombreux résistants et opposants politiques. Enfermement, torture... Beaucoup n'y ont pas survécu. D'autres ont, de là, été déportés ailleurs, vers des camps de concentration ou d'extermination.

Le 8 mai 1945 marquait la fin de la Seconde Guerre mondiale, la victoire sur le nazisme, la libération des camps, le retour de la paix après l'horreur. Chaque année, à Breendonk, on se souvient. Le dimanche 4 mai, avec quelques jours d'avance, c'était la commémoration organisée par la Coalition 8 mai. Un moment empreint de mémoire et de respect, mais aussi d'une forte détermination. Le combat, en effet, continue à une époque où l'extrême droite reprend une place inquiétante dans le débat public et l'espace politique.



Ellen De Soete, fille de résistante et fondatrice de la Coalition, en parle. « Aujourd'hui, j'ai trois vœux : que le 8 mai devienne un jour férié. Que chaque école donne à un réfectoire, une classe, un auditoire le nom d'un ou d'une membre de la résistance locale. Enfin, que chaque ville ou commune se déclare 'ville antifasciste', pour que le cordon sanitaire soit rétabli et maintenu. »

### « LA VIE EST BELLE »

Sur scène cette année encore, Simon Gronowski. Survivant de la Shoah. À 93 ans, il continue de partager son histoire poignante : en 1943, à l'âge de 11 ans, il s'est échappé du convoi numéro 20, en sautant d'un train en route vers Auschwitz, grâce à l'aide de sa mère et d'un groupe de résistants. Aujourd'hui, il consacre sa vie à témoigner des horreurs du nazisme et à promouvoir la paix et la tolérance. « La vie est belle, mais c'est un combat de tous les jours. Il faut se battre contre le fascisme, le nazisme, l'extrême droite, et la haine. L'extrême droite relève la tête. Il y a aujourd'hui des peuples qui souffrent. Mais malgré les événements tragiques du passé et d'aujourd'hui, je garde la foi en l'avenir, car je crois en la bonté humaine. Vive la paix entre les Hommes. »

### REFAIRE DU 8 MAI UN JOUR FÉRIÉ LÉGAL

En Belgique, le 8 mai a été jour férié jusqu'en 1974. La Coalition 8 mai, dont la FGTF fait partie, revendique que cette date redevienne un jour férié officiel. Un jour pour réfléchir, pour transmettre, pour éduquer. Un jour de conscience collective.

La Belgique ne peut pas être un pays qui commémore en mai, et se tait en juin.

Bert Engelaar

Bert Engelaar, Secrétaire général de la FGTF, a interpellé le monde politique. « Les murs ici respirent encore. Ils soupirent. Ils se taisent. Et ce silence... est assourdissant. C'est pourquoi je m'adresse aujourd'hui à notre gouvernement. La Belgique ne peut pas être un pays qui commémore en mai, et se tait en juin. Un pays qui honore les morts, mais abandonne les vivants. Je vous demande : où vous situez-vous ? Où se situe la Belgique quand des hôpitaux sont bombardés ? Quand des millions de personnes fuient la guerre ? Le message du 8 mai est clair : Se taire, c'est être complice. »

Et de conclure : « Faites du 8 mai un jour férié en Belgique. Pas pour se détendre. Mais pour se souvenir. Pour prendre conscience. Pour que le 8 mai ne soit pas une note en bas de page. » ◀

## NOUVEAU : INTRODUISEZ VOTRE DEMANDE DE CHÔMAGE TEMPORAIRE EN LIGNE

Depuis fin avril, vous pouvez, à travers un formulaire en ligne simple et sécurisé, introduire votre demande d'allocation de chômage temporaire. Ce nouveau service, accessible via ➔ [fgtb.be/chomage-temporaire](https://fgtb.be/chomage-temporaire) ou ➔ [chomagetemporaire.be](https://chomagetemporaire.be), vous permet d'introduire votre demande à distance, 24h/24, sans vous déplacer. Une première en Belgique pour une organisation syndicale !

### COMMENT ?

1. Vous remplissez les infos utiles (identité, période de chômage, statut, situation professionnelle, etc.).
2. Vous envoyez le formulaire.
3. Vous recevez une confirmation par e-mail.
4. Votre dossier est pris en charge par votre régionale, selon votre code postal.

Ce service s'inscrit dans notre volonté de toujours mieux répondre aux besoins des travailleurs et travailleuses.



## LA FGTB PRÉPARE LA RIPOSTE FACE AU TSUNAMI SOCIAL ANNONCÉ EN 2026

Le gouvernement fédéral a décidé de frapper un grand coup contre les chômeuses et chômeurs. En limitant brutalement la durée d'indemnisation à deux ans maximum, il prépare l'exclusion de, selon nos calculs, 145.000 demandeurs et demandeuses d'emploi dès janvier 2026. Pour la FGTB, cette mesure brutale est non seulement injuste et inefficace, mais elle constitue une attaque frontale contre le droit à la dignité humaine.

La FGTB s'est battue aux côtés des travailleurs et a gagné en 2015. Elle se battra à nouveau en justice pour faire valoir les droits de ses affiliés. Et ce, malgré le récent avis du Conseil d'Etat qui ne remet pas en question les recours en justice sur base de cas individuels.

➔ Pour plus d'infos, scannez le code QR.



## CELLULES DE RECONVERSION

# Une success story menacée par le ministre de l'Intérim

Audi, Cora, Univercells, Yves Rocher, Imperial Logistics... et tant d'autres. Ces derniers mois ont été marqués par de nombreux licenciements collectifs, touchant des milliers de travailleuses et travailleurs.

Pour les aider à affronter le choc, à se réorienter et à retrouver un emploi durable, les Cellules de reconversion sont là. Ce dispositif, unique en Europe et qui a largement fait ses preuves, est aujourd'hui menacé par le ministre Jeholet, qui veut le supprimer, pour le plus grand plaisir des agences d'intérim.

Rencontre, à la Cellule de Châtelineau, avec des travailleuses et travailleurs directement concernés.

## « ILS ONT VRAIMENT BESOIN DE VIDER LEUR SAC »

« Quand certains viennent ici pour la première fois, on les écoute parfois pendant une heure. Ils ont vraiment besoin de vider leur sac ». Giuseppe sait de quoi il parle : ancien délégué Centrale Générale à AGC Fleurus, il a lui-même connu un licenciement collectif avant de devenir accompagnateur social permanent pour la FGTB. Son travail ? Accompagner, en collaboration avec les équipes du FOREM, des travailleuses et travailleurs licenciés.

C'est une des clefs de la réussite des Cellules : le partenariat entre le FOREM et les organisations syndicales. Une collaboration qui offre de nombreux avantages. L'accompagnement social et administratif, tout d'abord. Vérifier les formulaires, garantir les droits : les accompagnateurs sociaux sont là pour ça. « J'aide à remplir les demandes de pension, les fiches de contributions... On aide les collègues, comme quand on était délégué » explique Laurence, ancienne déléguée SETCa et accompagnatrice au sein de la Cellule Match. Ce soutien est spécifique aux Cellules, aucune agence d'outplacement privé ne le propose. Il est pourtant primordial puisqu'il permet de se concentrer sur l'essentiel : quel projet pour demain ?

## « BEAUCOUP SE DEMANDENT CE QU'ILS VONT FAIRE »

« Tout le monde se demande ce qu'il va faire, mais encore plus celles et ceux qui sont proches de la pension ou qui n'ont pas de diplôme », témoigne Giuseppe. Ici aussi, la collaboration entre les accompagnateurs sociaux et le FOREM est précieuse : « Les délégués connaissent très bien leurs collègues, mais aussi les métiers qu'ils exerçaient dans l'entreprise. Ils vont donc pouvoir aider à affiner les CV et profils avec les conseillers du FOREM », explique Patrick, un des coordinateurs des Cellules de reconversion pour la FGTB.

Pascal, délégué MWB-FGTB, qui a connu la restructuration de VW Forest en 2007, accompagne aujourd'hui la Cellule Audi : « Elle vient de débiter, mais les collègues disent déjà que c'est précieux d'avoir une vue d'ensemble des opportunités de formation. »

« On a aussi une attention particulière sur la qualité de l'emploi et les conditions de travail : informer au mieux les personnes pour qu'elles postulent ou se forment à un métier en toute connaissance de cause. Ce que ne ferait jamais un outplacement privé », ajoute Giuseppe.

## « LES CELLULES M'ONT AIDÉE À M'Y RETROUVER »

Un autre aspect des Cellules est la prise en compte des parcours et le respect des projets. Laura, 35 ans, a travaillé chez AGC Fleurus pendant 10 ans : « Le licenciement a été un vrai choc. Puis sont venues les questions. J'avais plein de projets en tête mais du mal à choisir ».

Elle se tourne alors vers la Cellule de Châtelineau : « La conseillère du FOREM ne m'a jamais dicté mes choix, elle m'a écoutée et m'a aidée à y voir plus clair. J'ai pu rencontrer les bonnes personnes, notamment à la Cellule Entrepreneuriat : en une rencontre, j'ai eu toutes les infos que je cherchais. » Vient ensuite une période de formations : management par projets, fiscalité, création d'entreprise, sécurité au travail... « Aujourd'hui, je suis en stage dans le cadre d'une formation de conseillère en prévention. Je compte rechercher un emploi dans ce secteur, tout en continuant la danse. » Car Laura a également développé une activité d'indépendante complémentaire et créé une école de danse : « Toutes ces formations m'ont servi aussi bien sur le marché du travail qu'en tant qu'indépendante complémentaire ou pour les projets de l'ASBL. »





Laura revient sur son parcours : « Les Cellules m'ont aidée à m'y retrouver, à faire les bons choix et à me former. Sans ça, je serais restée dans le même secteur sans développer de nouvelles compétences. » Quand on évoque les menaces qui planent sur les Cellules, Laura répond sans hésiter : « Veut-on vraiment encore des gens compétents ? »

Zafer intervient : « J'ai travaillé plusieurs années en Belgique, mais mon français n'est pas encore parfait. Je suis des cours du soir en électroménager, mais j'ai aussi suivi quatre mois de cours de français via la Cellule, avec des collègues turcs. » « Ces cours de langue, est-ce que ça aurait intéressé les agences d'intérim ? Jamais. », ajoute Giuseppe.

### TOILETTEUSE CANINE, CHOCOLATIER, PILOTE DE DRONE...

La collaboration syndicats-FOREM, la dimension collective, l'accompagnement, le respect... Le cocktail gagnant des Cellules donne d'excellents résultats en matière de retour à l'emploi.

Pascal explique : « Il y a beaucoup de collègues qui ont des compétences pointues mais pas de diplôme : ils ont été formés directement chez Audi. Grâce aux Cellules, ils peuvent passer la validation des compétences pour des fonctions actuellement très recherchées. »

Le passage par une Cellule peut aussi mener à une reconversion plus radicale. « À la Cellule Match, il était important que les personnes se forment vu l'état actuel du secteur du commerce. Une de nos collègues est devenue toiletteuse canine, d'autres sont devenues secrétaires médicales ou juridiques », explique Laurence. Dans la conversation, d'autres exemples ressortent : un comptable devenu chocolatier, un futur pilote de drone nettoyeur de panneaux solaires...

La remise à l'emploi, oui, mais pas à n'importe quelles conditions : les Cellules donnent la priorité à l'emploi durable. La preuve en deux chiffres : sur les vingt dernières années, le taux d'insertion moyen est de 65% (2 personnes sur 3). Et dans 6 cas sur 10, il s'agit d'emplois en CDI. Tout le contraire du privé, pour qui un jour d'intérim équivaut à une réinsertion réussie !

### CE N'EST PAS LE MINISTRE DE L'EMPLOI MAIS CELUI DE L'INTÉRIM

Depuis avril, le ministre Jeholet (MR) a annoncé son intention d'enterrer les Cellules. Son objectif ? S'inspirer de ce qui se fait en Flandre et à Bruxelles, où l'outplacement est aux mains de l'intérim. Pourtant, contrairement aux Cellules, ce modèle privé est loin d'avoir fait ses preuves : opacité des résultats, négligence dans le suivi des travailleurs, accompagnements standardisés et déshumanisés...

Pascal confirme : « Nos collègues d'Audi qui habitent en Flandre et à Bruxelles ne sont pas vraiment accompagnés, on ne leur laisse pas le temps de choisir une formation. L'agence les pousse à accepter le premier job précaire, elle empoche le cash et passe au suivant. »

Pire : une des entreprises à qui le ministre Jeholet entend confier les rênes du futur dispositif n'est autre que Randstad RiseSmart, à qui le fisc a réclamé 70 millions d'euros pour avoir orienté ses bénéfices vers la Suisse et évité l'impôt. Tout un programme...

Patrick réagit : « Ce que le ministre remet en cause, ce n'est pas un dispositif soi-disant inefficace. Ce sont les syndicats, parce qu'ils dérangent et réussissent là où d'autres échouent. Parce qu'on refuse de considérer l'emploi comme une marchandise, et les travailleurs et travailleuses comme des numéros. Ce n'est pas le ministre de l'Emploi, c'est le ministre de l'Intérim. » Giuseppe enchaîne : « Au fédéral, la droite flexibilise l'emploi, détruit l'assurance chômage et les fins de carrière. Et au niveau wallon, elle veut détruire un outil efficace axé sur l'emploi durable. Le but est clairement de forcer à accepter n'importe quel boulot, à n'importe quelles conditions. »

Patrick conclut, amer mais déterminé : « Les Cellules ont une expérience, une expertise et d'excellents résultats. Elles apportent un soutien humain indispensable. Et, aujourd'hui, le ministre Jeholet voudrait casser le modèle pour enrichir les boîtes d'intérim ? On ne le laissera pas faire ! » ◀

Pour en savoir plus sur les Cellules de reconversion  
 ➔ [reconversions.be](https://reconversions.be)

# Appel à une alliance progressiste

Bruxelles a besoin d'un gouvernement à la hauteur de ses défis : solidaire, écologique, résolument progressiste. La majorité existe : il ne manque qu'un pas pour la concrétiser.

Le 1er mai, 85 citoyens, associations, syndicats, artistes, universitaires et militants, se sont unis pour le demander haut et fort. Voici leur appel.

**11** mois après les élections du 9 juin, Bruxelles n'a toujours pas de gouvernement. Toutes les coalitions ont pourtant été envisagées, y compris les plus alambiquées. Sauf une : celle d'une majorité de gauche qui appuierait un gouvernement progressiste.

Or, une telle majorité s'est déjà manifestée au parlement bruxellois quand il a voté, majorité de gauche contre minorité de droite, des textes sans ambiguïté, comme pour la reconnaissance du génocide commis à l'égard du peuple palestinien ou contre les loyers abusifs.

Pourquoi l'élan constaté dans ces deux dossiers emblématiques ne pourrait-il pas se prolonger dans un gouvernement soutenu par la même majorité ? Devant le chaos grandissant à la tête de la Région, c'est pourtant la seule alternative démocratique praticable.

De toutes parts monte cette exigence : Bruxelles a besoin d'urgence d'un gouvernement. Mais pas n'importe lequel. Seul un gouvernement progressiste peut disposer d'une majorité cohérente dans les deux groupes linguistiques.

Mais ce n'est pas la seule raison qui fonde cet appel.

Au niveau fédéral, le gouvernement de l'Arizona déploie une politique de casse sociale et écologique. Il organise une austérité qui visera exclusivement les classes populaires, tandis que les intérêts des puissants sont préservés. En outre, les partis de droite de l'Arizona ne cachent pas leur volonté de mettre Bruxelles sous tutelle.

Il n'y a aucune raison pour que les Bruxellois se prêtent à la manœuvre. À Bruxelles, la gauche politique est toujours majoritaire, dans les urnes comme au parlement. Aujourd'hui, cette gauche a le pouvoir de démontrer, en s'engageant dans la constitution d'un gouvernement, qu'une autre voie est possible. Elle a le devoir de s'organiser pour promouvoir, sur le territoire de notre Ville-Région, une société durable et résiliente avec la justice sociale et environnementale, le care et la solidarité comme boussoles politiques.

Nous sommes nombreux dans les organisations sociales et culturelles, et parmi les acteurs de la société civile, à appeler de nos vœux un tel projet politique. Cet appel n'est pas un blanc-seing : nous resterons, à notre place, des partenaires vigilants. Nous sommes conscients des difficultés que traverse notre Ville-Région et de la nécessité d'un changement de cap dans de nombreux domaines. Mais celui-ci doit impérativement s'appuyer sur les forces vives du peuple bruxellois.

En ce 1er mai 2025, nous appelons les forces politiques qui se disent soucieuses de l'avenir de Bruxelles et qui se reconnaissent dans cette ambition à franchir le pas.

**Ensemble, vous pouvez le faire.**

**Ne nous décevez pas. ◀**

Pour la liste  
des signataires



”

Du sang, de la sueur, des larmes. Et une colonne vertébrale brisée. Pas de reconnaissance, juste un chef qui dit : « Tu peux pas aller plus vite ? »  
Se taire sur notre bien-être parce que seuls comptent les chiffres et les profits. Ça c'est un truc de malade !

Extrait de slam de l'artiste Bek Veg Ter (bekvegter.com)

Le 28 avril, c'était la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail. Ce dossier dresse un bilan de la situation actuelle en Belgique, mais aussi de l'impact des nouvelles technologies numériques sur nos conditions de travail.

La santé et la sécurité  
au travail évoluent,  
pour le meilleur...  
ou pour le pire ?



# Une société malade du travail

Depuis seize ans, la FGTB Charleroi organise un atelier à l'occasion de la Journée internationale de la santé et de la sécurité au travail. On se trouve sur le site du Bois du Cazier, lieu hautement symbolique. Syndicalistes, médecins et mutualistes y dressent un état des lieux en Belgique, proposent des pistes de solutions et partagent des bonnes pratiques. Ce 28 avril, Jean-Pascal Labille, secrétaire général de Solidaris, était également invité pour présenter les résultats de leur dernière enquête sur la santé et le travail. Les constats ? Alarmants. Les obstacles ? Multiples. Explications.



## QUELQUES CHIFFRES

Plus d'un demi-million de malades de longue durée : ce chiffre, vous l'avez lu, entendu à plusieurs reprises dans les médias. La droite s'en empare pour justifier ses politiques antisociales, ou, osons le dire, sa chasse aux malades. « En réalité, ce chiffre n'est pas la preuve d'un problème de contrôle par les mutualités, ni d'une quelconque inclination des travailleurs à tricher. Il est le symptôme grave d'une société malade du travail », explique Jean-Pascal Labille. Derrière ce chiffre, des visages : des travailleurs et travailleuses et des inégalités criantes.

Au cours des douze derniers mois, 40% des personnes interrogées par Solidaris déclarent que leur emploi a eu fréquemment un impact négatif sur leur santé : contraintes physiques importantes, expositions répétées à des risques psychologiques dans l'exercice du métier... Le taux d'invalidité chez les femmes est presque deux fois plus élevé que chez les hommes. Malgré cela, plus de 90% des répondants considèrent le travail comme un élément important de leur vie. Un constat encore plus marqué parmi les personnes en incapacité de travail ou au chômage.



© Bertrand Vandeloise

”

Si on ne guérit pas la société de ces maux, on ne guérira pas les malades que ces maux engendrent.

Jean-Pascal Labille, secrétaire général de Solidaris

## LES CAUSES

Pour le secrétaire général de Solidaris « Si on ne guérit pas la société de ces maux, on ne guérira pas les malades que ces maux engendrent ». En bref, il faut arrêter de culpabiliser les malades, et s'attaquer aux sources du problème.

La mutualité distingue trois types de causes : épidémiologiques, sociétales et politiques. Parmi les causes épidémiologiques figurent les maladies qu'on surnomme « invisibles ». Et donc l'explosion du nombre de dépressions et de burn-out, ainsi que l'augmentation du stress au travail. Un chiffre alarmant : un tiers des malades de longue durée souffrent de troubles psychiques. Selon la FGTB, alors que le nombre total de maladies de longue durée a augmenté de 23% entre 2018 et 2023, le nombre de travailleurs en burn-out a augmenté trois fois plus vite, à savoir de 70%.

Comment expliquer cette situation ? Par les causes sociétales : la dégradation des conditions de

travail, notamment avec la multiplication des contrats précaires. La perte de sens au travail qui en découle. Mais aussi l'augmentation du nombre de personnes plus âgées sur le marché du travail, conséquence directe du recul de l'âge de la pension et du vieillissement de la population active.



Aujourd'hui, les solutions ne viendront ni du gouvernement, ni des employeurs. Elles viendront du CPPT qui s'occupe du bien-être au travail. Elles viendront des travailleurs.

Catherine Mathy, permanente à la Centrale Générale Charleroi

Enfin, il ne faut surtout pas négliger les causes politiques, les fameuses « réformes » : le durcissement du contrôle du chômage, la suppression des prépensions et la réforme des pensions, qui repoussent l'âge de départ à la retraite.

### EXEMPLES CONCRETS

« Aujourd'hui, l'Arizona veut supprimer totalement les prépensions », explique Thierry Bodson, président de la FGTB. « D'ici à 2030, il sera impossible d'arrêter de travailler avant 67 ans, sauf en cas d'invalidité. »

Il poursuit : « Il y a 195.000 déclarations d'accidents de travail par an. Pour les travailleurs de plus de 50 ans, les accidents de travail ne diminuent pas, contrairement aux travailleurs plus jeunes. Quand on augmente la longévité de travail les risques d'accidents augmentent eux aussi ! ».

À cela, Jean-Pascal Labille ajoute : « L'espérance de vie moyenne en bonne santé en Belgique vacille entre 63 et 64 ans. Et on veut faire travailler les gens jusque 67. Ça devient de l'esclavage ! »

### LA CHASSE AUX MALADES DE L'ARIZONA

Le gouvernement va mettre une pression importante sur les malades et les invalides afin qu'ils retournent au travail. « Il y a une réelle chasse aux malades de longue durée » explique le secrétaire général de la mutualité. « C'est de l'idéologie pure. Les mesures prises n'ont qu'un seul objectif : faire des économies ».

Dans l'accord de Pâques, on prétend responsabiliser les employeurs par rapport à la réintégration des malades de longue durée. La réalité est toute autre. À titre d'exemple, un employeur pourra désormais licencier un travailleur pour raison médicale après 6 mois, et non plus 9.

Par contre, du côté des malades, les sanctions sont alourdies... « Si vous tombez malade dans un trajet de réintégration, il n'y a plus moyen d'avoir un salaire garanti. Vous tombez directement

sur la mutuelle », explique Thierry Bodson. Jean-Pascal Labille conclut : « Les sanctions n'apportent aucune amélioration de la situation des personnes en incapacité de travail. Pire, certaines mesures vont les décourager à se lancer dans des trajets de retour au travail. »

### LE RÔLE DES DÉLÉGATIONS SYNDICALES

Catherine Mathy, permanente à la Centrale Générale Charleroi pour les secteurs des titres-services et du nettoyage dresse un constat alarmant de la situation dans ces secteurs. « Il y a beaucoup de malades. Le taux d'absentéisme est important. Il atteint les 20,3% pour les titres-services en 2023. » Pour elle, le diagnostic est sans appel : « Le métier produit des malades. Après 4 ans, vous avez quatre fois plus de risque d'être malade que dans d'autres secteurs ».

Les dispositifs de prévention sont largement défectueux. Peu de délégués ont l'occasion de rencontrer les médecins du travail dans le cadre de leur mandat au sein du CPPT (Comité pour la prévention et la protection au travail). « Les travailleuses sont discréditées : on les fait passer pour des fainéantes, des menteuses. Les employeurs ne font pas de prévention. Il faut analyser les risques, faire intervenir le médecin du travail ».

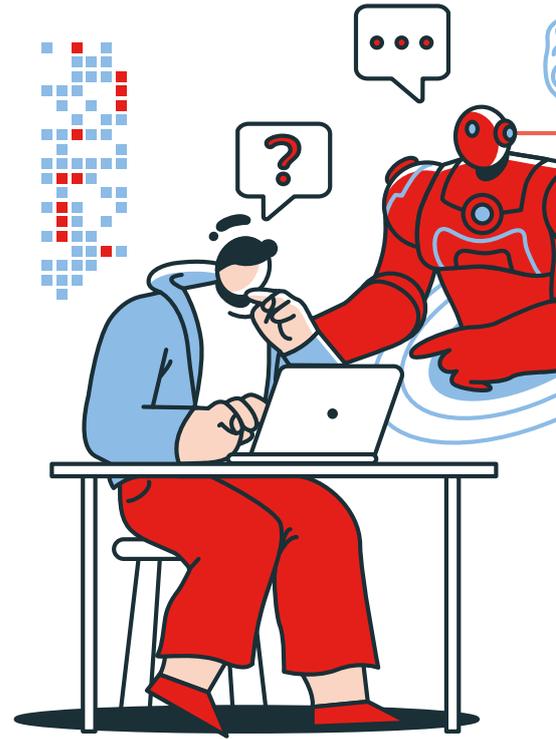
Des initiatives syndicales voient néanmoins le jour pour améliorer la santé et la sécurité dans les secteurs. À titre d'exemple, la lutte pour la reconnaissance du burn-out comme maladie professionnelle. Autre initiative : les aide-ménagères ont conçu un questionnaire, rencontré leurs collègues sur le terrain, et constitué des dossiers médicaux. L'objectif : porter collectivement ces dossiers devant FEDRIS (Agence fédérale des risques professionnels) pour obtenir une analyse collective et une reconnaissance automatique des pathologies liées à leurs conditions de travail. « Il y a une prise de conscience des travailleuses. Il est important de créer des liens, de faire du collectif », insiste la permanente syndicale.

Et elle conclut : « Aujourd'hui, les solutions ne viendront ni du gouvernement, ni des employeurs. Elles viendront du CPPT qui s'occupe du bien-être au travail. Elles viendront des travailleurs. »

## TRAVAIL ET RÉVOLUTION NUMÉRIQUE

# Repenser la santé et la sécurité à l'ère de l'IA

Chaque année, le 28 avril, a lieu la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail, instaurée par l'Organisation internationale du Travail (OIT) en 2003. En 2025, cette journée s'intéresse à un sujet particulièrement actuel : « Révolutionner la santé et la sécurité : le rôle de l'IA et de la numérisation au travail ». Autrement dit, comment les technologies numériques, en particulier l'intelligence artificielle (IA), transforment-elles les conditions de travail ?



## OPPORTUNITÉS ET RISQUES

« La numérisation et l'automatisation ont des effets sur des millions d'emplois dans le monde, en offrant des occasions sans précédent d'améliorer la sécurité et la santé au travail. L'automatisation et les systèmes de surveillance intelligents peuvent réduire l'exposition aux dangers, prévenir les accidents du travail et améliorer les conditions de travail en général. Néanmoins, des politiques proactives sont nécessaires pour gérer les risques potentiels. » C'est ainsi que l'OIT introduit son rapport et donne le ton : si les opportunités semblent infinies, il faut rester vigilant, et contrer les risques inhérents à ces technologies.

## ROBOTIQUE DE POINTE

Opportunités, d'abord. Grâce à des outils de plus en plus performants, notamment en matière d'automatisation et de robotique de pointe, les travailleurs peuvent désormais éviter l'exposition à des environnements à haut risque. Remuer du métal en fusion, collecter des déchets dangereux, travailler dans des milieux contaminés, soulever des charges très lourdes, effectuer des mouvements répétitifs, autant d'exemples de tâches que les robots, aujourd'hui, peuvent assumer, évitant ainsi des accidents et blessures graves, parfois mortels.

### Des risques à ne pas sous-estimer

On le voit, la robotique, l'automatisation ou l'IA promettent de réduire la pénibilité et d'améliorer la sécurité au travail. Cela implique toutefois que ces technologies soient bien utilisées et adaptées à l'ensemble du monde du travail. Car tout n'est pas rose.

### Risques physiques

L'introduction de robots, drones ou exosquelettes dans le travail peut générer des accidents liés à des défaillances, des erreurs de programmation ou une mauvaise interaction homme-machine. Mal conçus ou mal ajustés, ces dispositifs peuvent provoquer

des troubles musculosquelettiques, des blessures ou des chutes. Les femmes sont ici particulièrement concernées : beaucoup de technologies robotiques et d'exosquelettes sont encore conçus sur la base de morphologies masculines.

## STRESS ET TECHNOLOGIE

L'automatisation modifie l'organisation du travail. Elle peut réduire l'autonomie, intensifier les rythmes, fragmenter les tâches, et accroître la charge mentale, en particulier pour les travailleurs et travailleuses en charge de la supervision ou de l'entretien des machines. Les personnes plus âgées ou moins formées peuvent aussi rencontrer des difficultés d'adaptation, nourrissant un sentiment d'insécurité professionnelle ou de stress technologique. Enfin, la dépendance aux systèmes automatisés soulève des enjeux de cybersécurité et de perte de compétences.

## NUMÉRISATION, TÉLÉTRAVAIL, TRAVAIL HYBRIDE... : DU + ET DU -

L'intelligence artificielle a fait son entrée dans de nombreux autres métiers que ceux dits « à hauts risques ». La pandémie a largement accéléré ce processus.

L'essor du travail en ligne, du télétravail et des plateformes numériques transforme non seulement la manière de travailler, mais aussi les lieux où s'exerce l'activité professionnelle. Dans certains cas, le travail à distance favorise l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Ou encore contribue à une meilleure inclusion, notamment pour les personnes en situation de handicap ou à mobilité réduite.

Toutefois, cette évolution peut conduire à une augmentation de la charge de travail, de nombreux télétravailleurs indiquant ne plus jamais « quitter le travail », puisque le boulot et la maison, désormais, ne font qu'un. Autre conséquence possible : un isolement social accru, une perte de connexion avec les collègues. Le travail en ligne implique aussi une potentielle surveillance



numérique renforcée. Enfin, le poste de travail « mobile » non adapté peut générer des risques ergonomiques. Quant aux travailleurs des plateformes, ils se heurtent souvent à une insécurité professionnelle persistante, à l'absence de protection sociale et de dispositifs de santé et de sécurité au travail, ainsi qu'à des horaires de travail imprévisibles.

### ADAPTATION ET INÉGALITÉS

L'OIT, si elle salue les progrès technologiques en matière de santé et sécurité, appelle à une vigilance accrue. Le stress technologique s'impose comme un défi majeur. L'adaptation constante aux outils numériques, la peur de l'obsolescence professionnelle, la surveillance permanente induite par la gestion algorithmique du travail, ou encore l'effacement des frontières entre vie privée et vie professionnelle peuvent fortement affecter la santé mentale. Le rapport souligne également que certaines technologies de pointe présentent des inégalités d'accès.

### TOUT A UN PRIX, ET CELUI DU NUMÉRIQUE EST ÉLEVÉ

Chaque médaille a son revers. Le numérique n'échappe pas à la règle. Si la technologie permet, en nos contrées, de protéger de nombreux travailleurs contre des dangers mortels, il n'en va pas de même du côté de celles et ceux qui se trouvent en amont de la chaîne. Les travailleurs du secteur de la production technologique, tels que les mineurs de cobalt ou de lithium, opèrent fréquemment dans des conditions extrêmement dangereuses, exposés à des substances toxiques ou à des environnements insalubres. Dans le secteur informel, les travailleurs du recyclage de déchets électroniques sont également confrontés à de graves risques chimiques.

### LES PETITES MAINS DU NUMÉRIQUE

« Des technologies numériques comme l'IA sont souvent alimentées par des millions de travailleurs mal payés, qui exécutent des tâches répétitives dans des conditions difficiles » poursuit l'OIT dans son rapport.

Dans les chaînes de valeur numériques, en effet, les annotateurs de données, les modérateurs de contenu ou encore les développeurs d'IA sont souvent confrontés à des charges de travail élevées, à une fatigue psychologique intense et à une surveillance accrue. Souvent sans bénéficier de protections sociales et sanitaires adéquates. Nombre d'entre eux relèvent de l'économie informelle.

### IMPACT ÉNERGÉTIQUE

L'automatisation et l'intelligence artificielle posent des défis environnementaux majeurs. Citons la hausse de la consommation énergétique et l'empreinte carbone croissante des technologies numériques. « Ce qui souligne la nécessité de pratiques durables pour leur fonctionnement », recommande l'OIT.

## LA TECHNOLOGIE AU SERVICE DE L'HUMAIN : DES EXEMPLES

### Travaux dangereux ou endroits inaccessibles

Les drones, ou véhicules aériens sans pilote, peuvent intervenir là où le risque est trop grand : zones toxiques, hauteurs, environnements extrêmes... Ils sont aussi de plus en plus utilisés en agriculture, notamment pour la pulvérisation de pesticides.

### Capteurs

La surveillance intelligente et l'analyse des données issues de capteurs portés sur le corps permettent une détection en temps réel de situations critiques, qu'il s'agisse de températures extrêmes, de stress physiologique ou d'exposition à des agents chimiques.

### Agriculture de précision

Grâce aux avancées technologiques (GPS, IA, caméras), les drones agricoles permettent un traitement ciblé, rapide et sécurisé des cultures.

### Réduction de la pénibilité physique

Les exosquelettes gagnent du terrain dans la construction, l'agriculture ou l'industrie. Ils soulagent le dos et les jambes, réduisent les troubles musculosquelettiques.

### Robotique dans les soins de santé

Des robots aident à diagnostiquer, désinfecter, déplacer les patients ou même effectuer des tests médicaux. En chirurgie, la robotique améliore la précision et réduit la charge physique des praticiens.



### Automatisation des tâches répétitives

Dans les bureaux, les usines ou les services publics, l'IA et les robots peuvent prendre en charge les tâches administratives et logistiques : formulaires, traitement de données, réponses automatisées... Cela libère du temps pour se concentrer sur l'humain.

### Moins de stress, plus de sens

L'automatisation peut réduire la charge mentale, renforcer le contrôle des salariés sur leur travail, et valoriser les tâches à plus forte valeur ajoutée.

## L'IMPORTANCE DU COLLECTIF

Alors un monde numérique et durable, c'est possible ? Pour qu'elle soit juste, cette transition devra impliquer l'ensemble des travailleurs et travailleuses, et leurs représentants. Le dialogue social doit encadrer l'usage – et la production – des outils technologiques et de l'IA. Qui doivent être utilisés en toute transparence. La production, l'utilisation et l'élimination des technologies numériques doivent se faire dans le respect de la santé humaine et de la planète. Construire un futur du travail sûr, juste et durable pour toutes et tous. Cela passe par une gouvernance collective et responsable du changement technologique. ◀

# Les vacances-jeunes, c'est quoi ?

L'objectif des vacances-jeunes est de permettre aux jeunes qui commencent à travailler de bénéficier d'un droit complet aux congés payés (20 jours/an), même après une première année de travail « incomplète ».



## QUI A DROIT AUX VACANCES-JEUNES ?

Les 3 conditions primordiales pour pouvoir bénéficier des vacances-jeunes sont les suivantes :

- avoir fini ou arrêté ses études/apprentissage/formation l'année précédente ;
- avoir moins de 25 ans au 31 décembre de l'année précédente ;
- avoir travaillé au moins 13 jours (conformément à la réglementation du chômage) dans le cadre d'un contrat d'un mois l'année précédente. Attention : le travail étudiant ne compte pas !

Deux autres conditions sont à ajouter :

- être sous contrat de travail lors de la demande/prise de vacances-jeunes ;
- avoir épuisé tous les éventuels jours de congés payés légaux ;

## COMMENT SONT-ELLES CALCULÉES ET QUEL EN EST LE MONTANT ?

Les vacances-jeunes consistent en une allocation de l'ONEM destinée à couvrir le salaire non versé pour les jours concernés. Le montant de cette allocation correspond théoriquement à 65% du salaire. Mais le montant est plafonné à un salaire brut de 2.837,99 €/mois, soit une indemnité journalière maximale de 70,95 € bruts. Les vacances-jeunes sont, comme toutes les allocations de l'ONEM, calculées sur une semaine de 6 jours. Le plafond hebdomadaire est donc de  $6 \times 70,95\text{€} = 425,70\text{€}$  bruts / semaine de vacances jeunes.

## COMMENT LES OBTENIR ?

Le premier mois avec vacances jeunes, vous devez introduire le formulaire C103 auprès de votre syndicat. Il est disponible sur cette page : [www.onem.be/formulaires-attestations/c103-vacances-jeunes-travailleur](http://www.onem.be/formulaires-attestations/c103-vacances-jeunes-travailleur)



Attention, si, en décembre de l'année précédente, vous n'étiez pas encore en service chez votre employeur actuel, vous devez en outre introduire un C4 de votre ancien employeur, pour prouver suffisamment de prestations de travail au cours de l'année précédente.

Les mois suivants, vous ne devez plus rien faire pour obtenir le paiement de l'allocation de vacances jeunes. Sur la base de la déclaration électronique de votre employeur, votre organisme de paiement versera les allocations vacances-jeunes sur votre compte.

Chaque fois qu'il fait une déclaration électronique, votre employeur vous en remet une version imprimée lisible, à titre d'information. Vous ne devez pas l'introduire.

Ces congés peuvent donc être pris en plusieurs périodes et doivent (comme les jours de vacances légaux) être convenus de commun accord entre le/la jeune et son employeur. Certaines entreprises ne connaissent pas les vacances-jeunes, il faudra donc parfois que le/la jeune s'arme de patience et en explique le mécanisme. ◀

## ET LES CONGÉS EUROPÉENS ?

Il s'agit d'un système qui permet de bénéficier de congés payés dès la première année de travail ou en cas de reprise du travail après une période d'inactivité. Il faut néanmoins avoir travaillé pendant une période minimale de 3 mois (90 jours calendriers) avant de bénéficier de ce droit.

Ce droit reste proportionnel aux prestations. Cela signifie qu'après 3 mois de travail, on a droit à 1 semaine, qu'après 6 mois de travail, on a droit à 2 semaines et ainsi de suite...

**ATTENTION, les congés payés européens ne constituent en réalité qu'une avance qui sera récupérée sur le double pécule de l'année suivante. Par contre, ils sont cumulables avec les vacances-jeunes. Pour en bénéficier, l'intéressé doit s'adresser à son employeur.**

# Réintégration des malades ? Pas au détriment des travailleurs porteurs de handicap !

La remise au travail des malades de longue durée fait partie des nombreuses mesures que l'Arizona entend mettre en place. Les Engagés proposent de réintégrer ces travailleurs et travailleuses malades au sein des Entreprises de Travail Adapté (ETA). C'est une fausse bonne idée, susceptible de réduire encore davantage les possibilités de mise à l'emploi des personnes en situation de handicap.

**A** lors que les ETA wallonnes peinent déjà à donner du travail à l'ensemble de leur personnel et ont fréquemment recours au chômage temporaire, l'idée émise par Les Engagés d'élargir le public cible de ces entreprises aux travailleurs malades fait bondir. Le fait d'ouvrir la porte des ETA à des travailleurs formés, expérimentés et plus autonomes pourrait pousser hors du dispositif les profils les plus fragiles, porteurs des handicaps les plus lourds. Cela risquerait aussi de provoquer une augmentation des cadences de travail, compromettant l'adaptation des postes.

N'oublions pas l'objectif premier des ETA, qui justifie le financement public dont elles bénéficient : l'inclusion socioprofessionnelle des travailleurs porteurs de handicap. Or, à l'heure actuelle, seuls 40% d'entre eux disposent d'un emploi en Wallonie. D'autre part, nous constatons depuis longtemps que toutes les ETA ne mettent pas tout en œuvre pour réintégrer leurs propres malades de longue durée. Un comble...

## UN SECTEUR DE DÉCLASSEMENT SOCIAL ?

Alors que le secteur des ETA s'est construit durant des années avec des milliers de travailleurs ayant choisi, volontairement, malgré le handicap, de se diriger vers un emploi en entreprise, nous avons le sentiment qu'on ferait ici tout l'inverse. Des travailleurs mis sous pression via la politique fédérale de réintégration seraient contraints de se diriger vers une ETA. Ce secteur porteur d'émancipation ne peut devenir demain, sous l'effet d'une vision opportuniste des entreprises, un secteur de déclassement social.

Nous avons obtenu du banc patronal la proposition de travailler, entre interlocuteurs sociaux, sur un ensemble de balises permettant d'éviter les écueils que nous dénonçons. À ce stade, il est prématuré de fermer la porte au dialogue, mais nous restons méfiants et vigilants quant aux effets néfastes de cette politique sur les enjeux d'inclusion des personnes porteuses d'un handicap en Wallonie.

## Vous travaillez en équipes et de nuit ?

### REMPLISSEZ NOTRE ENQUÊTE !

Le gouvernement Arizona veut que nous travaillions plus... pour moins. Les mesures qu'il prend ne sont ni à votre avantage, ni à celui de vos collègues qui travaillent en équipes et de nuit ! Ce gouvernement veut supprimer les RCC, restreindre les fins de carrière, réduire les périodes assimilées dans le calcul de la pension, etc.

Conclusion : malgré la pénibilité de votre régime de travail, aucune mesure adaptée n'est prévue pour les travailleurs en équipes et de nuit. Ce n'est pas juste !

➔ Scannez le code QR ou rendez-vous sur [www.accg.be](http://www.accg.be) et remplissez notre courte enquête (2 min). Cela nous aidera à mieux comprendre l'impact concret de ces mesures sur vous et vos collègues.



# STOP à l'esclavage moderne dans la construction

Des employeurs du secteur de la construction et certains partis politiques prétendent vouloir combattre le dumping social. C'est faux. La FGTB Construction lutte depuis plus de 20 ans contre l'exploitation des travailleurs détachés et la concurrence déloyale. Outre la journée d'action annuelle, elle a récemment organisé une journée d'étude pour dire STOP au dumping social !

**E**n 2025, nous sommes toujours confrontés à une concurrence déloyale. Les employeurs sapent délibérément les conditions de travail via des montages transfrontaliers afin de réduire les coûts salariaux. Conséquences : les travailleurs belges sont mis à l'écart, et les travailleurs détachés sont exploités. Cette concurrence déloyale met en péril la sécurité, les salaires et les emplois de tous les travailleurs et travailleuses. Arnaud Levêque et Gianni De Vlaminck – tous deux secrétaires fédéraux de la FGTB Construction – l'affirment clairement : « Il est urgent de mettre un terme à cet esclavage moderne ! »

Lors de la journée d'étude organisée par la FGTB Construction, les personnes présentes ont largement partagé ce point de vue. La lutte contre le dumping social leur apparaît comme une priorité. Cependant, plusieurs points sensibles demeurent : trop peu d'inspecteurs, un dumping social qui sévit aussi dans d'autres secteurs (nettoyage, soins de beauté, etc.), une dépendance aux collègues étrangers, et un gouvernement peu conscient de l'impact de ses choix d'entrepreneurs, alors même qu'il est un acteur majeur dans la commande publique.

Mais il y a aussi des éléments positifs. La nouvelle mesure de « check-out », qui doit encore être mise en œuvre, permettra d'avoir une vue claire des personnes présentes et absentes sur les chantiers. Le Service d'information et de recherche sociale (SIRS), quant à lui, constitue un point de contact important pour les travailleurs ayant besoin d'une intervention externe... Mais cela reste insuffisant.

## LE DUMPING SOCIAL NE DOIT PLUS ÊTRE TOLÉRÉ

La législation sur les marchés publics, qui accorde encore trop souvent la priorité au prix le plus bas, doit être urgemment révisée. Et surtout, nous avons besoin d'une loi interdisant l'accès aux marchés publics aux entreprises qui emploient des travailleurs illégaux.

**Ce n'est qu'en agissant ensemble que nous pourrons mettre fin à ces pratiques déloyales et frauduleuses !**



# Grâce aux délégués d'Holcim,

## la transition climatique se met en place

Pour la première fois en Belgique, une convention collective de travail donne vie aux concepts souvent théoriques que sont le développement durable, la transition juste et la justice climatique. Cela se passe à la cimenterie d'Obourg, du groupe Holcim.

### UN SECTEUR TRÈS ÉMETTEUR, MAIS DES ALTERNATIVES EXISTENT

Le secteur du ciment est l'un des plus gros émetteurs de CO<sub>2</sub>. Pourtant, des techniques permettent de réduire les émissions par tonne de ciment produite. C'est dans cette optique que des rencontres sectorielles régulières ont lieu entre employeurs et syndicats pour échanger sur les mesures concrètes mises en œuvre.

### OBJECTIF : ZÉRO ÉMISSION NETTE

Holcim a décidé de construire une nouvelle usine, destinée à remplacer l'ancienne. L'objectif ? Zéro émission nette de CO<sub>2</sub>, grâce à :

- un nouveau système de combustion,
- une exploitation plus efficace du calcaire,
- un dispositif de capture du CO<sub>2</sub>.

Il s'agit d'un investissement majeur, rendu possible notamment par les subventions de l'Union européenne et de la Région wallonne (autrement dit, nos impôts). Une fois la nouvelle installation en service, Holcim prévoit d'augmenter sa production.

### ET POUR LES TRAVAILLEURS ?

Patronat et syndicats se sont réunis pour planifier à long terme et garantir des solutions sociales. Parmi les mesures négociées :

- seuls quelques départs naturels sont prévus,
- une plus grande flexibilité temporaire, compensée pendant les travaux,
- une garantie d'emploi pour les travailleurs, même après l'âge théorique du RCC ou de la prépension,
- la possibilité de passer du travail en équipes à un travail de jour, avec une garantie de revenus pour les plus de 50 ans,



- le maintien des avantages de la Commission paritaire du ciment,
- un plan de formation pour l'ensemble des travailleurs, élaboré en concertation avec les délégations syndicales, pour qu'aucun ne soit laissé sur le carreau.

### POUR LA SUITE...

Cette convention collective ne règle pas tout. Des questions demeurent, notamment sur le niveau global de production de ciment en Belgique et l'avenir du secteur. Mais grâce à l'implication active des syndicats, elle offre un cadre stable pour les cinq années à venir.

Surtout, elle prouve que les travailleurs ont un rôle à jouer dans la transition climatique. Une transition juste, négociée, planifiée, possible. ◀

## ÉDITO

# L'Arizona, un gouvernement hostile vis-à-vis de la santé des travailleurs



Ce vendredi 18 avril, le gouvernement Arizona a sorti son « accord de Pâques ». Cet avant-projet, issu de la loi-programme, regroupe toute une série de mesures austères envers la classe travailleuse. Le projet de société du gouvernement est clair : organiser la casse sociale et enrichir les plus nantis.

**P**armi toutes ces mesures antisociales, on constate une attaque directe sur la santé de la classe travailleuse et notamment sur les travailleurs du métal.

En effet, travailler jusqu'à 67 ans, c'est impossible pour un travailleur du métal, qui est cassé déjà bien avant. La pénibilité du travail et le travail à pauses ont un impact considérable sur la santé des travailleurs à court et long terme. Le risque de maladie augmente, la concentration est affaiblie, et le risque d'accident est plus élevé. Les études sont sans appel : les travailleurs du métal, soumis à une pénibilité accrue et à des horaires de nuit, vivent en moyenne moins longtemps et avec une santé qui se dégrade plus vite.

Bien que l'état de santé des travailleurs soit déjà problématique, le gouvernement Arizona a pour projet de rajouter encore plus de pression sur la classe travailleuse en flexibilisant davantage le travail, que ce soit via l'augmentation du plafond de revenus des flexi-jobs et la possibilité de les implanter dans tous les secteurs, ou via l'annualisation du temps de travail.

De plus, les travailleurs usés bien avant 67 ans par le travail et qui souhaitent partir plus tôt en pension écoperont d'un malus-pension qui leur enlèvera une part conséquente de leur revenu de pension, avec une influence indéniable sur leurs conditions de vie !

Le message du gouvernement est clair : faire travailler plus la classe travailleuse, et ce, même au prix de sa santé !

Dans quel objectif ? Celui d'octroyer toujours plus de profits aux patrons et aux actionnaires qui ne cessent de s'enrichir. En 2024, il y a eu 6,4 milliards de dividendes versés aux actionnaires, et le gouvernement souhaite encore offrir des cadeaux aux patrons.

La barre des 500 000 malades a été franchie, dont un tiers pour cause de burn-out et un autre tiers pour des maladies liées à des problèmes osseux et articulaires, causés par la pénibilité et les conditions de travail.

Au lieu d'agir sur ce qui rend les travailleurs malades, le gouvernement décide de les sanctionner et de les remettre au travail coûte que coûte. La classe travailleuse n'a pas besoin de sanctions, mais de meilleures conditions de travail ! Diminuer le nombre de malades, ce n'est pas pousser les travailleurs toujours souffrants dans un système qui affaiblit davantage la santé de la classe travailleuse. Il faut s'attaquer aux causes de la maladie et prendre en compte la pénibilité de nos secteurs.

**Camarades, pour défendre la santé de la classe travailleuse, mobilisons-nous ce 25 juin à Bruxelles !**

**Ensemble, on est plus forts !**

Hillal SOR  
Secrétaire général

# Santé et sécurité au travail : un combat syndical quotidien

Dans nos secteurs – production, maintenance, sidérurgie, aéronautique, sous-traitance industrielle, automobile, construction métallique... – la pénibilité est une réalité quotidienne. On travaille avec des machines lourdes, des produits toxiques, dans des conditions parfois extrêmes. Le bruit, la chaleur, les efforts physiques intenses, les horaires décalés : ce sont nos réalités, pas des exceptions. Ce sont des métiers essentiels, mais usants. Et souvent, dangereux.

On voit aussi se généraliser des pratiques qui augmentent ces risques : la sous-traitance à répétition, l'externalisation de la sécurité, la pression sur les délais. Résultat : des collectifs de travail éclatés, moins de formation, moins de suivi, et parfois des règles de sécurité qu'on applique à géométrie variable. Quand tout est sous-traité, qui est vraiment responsable ? C'est flou... et dangereux.

À cela s'ajoutent les choix politiques. L'accord de gouvernement Arizona donne le ton : mise sous pression des malades de longue durée, activation forcée, facilitation du licenciement

pour inaptitude... Au lieu de renforcer la prévention ou les droits des travailleurs, on pointe du doigt ceux qui sont déjà cassés par le boulot. Et pendant ce temps, on ne touche pas aux vrais leviers : le pouvoir des employeurs, les moyens pour les services de prévention, le respect des normes sur les lieux de travail.

Mais sur le terrain, nos délégués ne lâchent rien. Interrogés dans le cadre de notre Congrès de décembre 2024, plusieurs délégués ont partagé leurs actions concrètes pour défendre la santé et la sécurité de leurs collègues. Et c'est bien là qu'on voit la différence que fait une équipe syndicale combative.



Il n'y a pas de sécurité sans formation. On a relancé une dynamique de formation pour tous les délégués, et aussi pour les nouveaux collègues, surtout les intérimaires. Pas question de faire de la sécurité à deux vitesses.

Hadda, déléguée chez Rexel



Chez nous, les collègues travaillent en sous-traitance sur plusieurs sites industriels. Pour garantir leur sécurité, on a mis en place un relais dans chaque équipe, et on tient une réunion syndicale chaque semaine, même à distance, pour faire remonter les problèmes et les traiter rapidement. On a mis en place des QR codes dans l'usine. Si un opérateur voit un problème de sécurité, il peut le signaler directement. C'est simple, rapide, et ça a permis d'atteindre trois ans sans accident de travail. On en est fiers.

Grégory, délégué dans une entreprise de maintenance (John Cockerill)



Chaque mois, on fait le point au CPPT. On utilise des checklists précises pour analyser chaque incident : comment c'est arrivé, pourquoi, et surtout comment éviter que ça recommence. On parle de tout : harnais, lunettes, ponts roulants, outils... Rien n'est laissé de côté.

David, soudeur chez Fondatel et délégué

Ce qu'on entend de nos délégués, ce qu'on voit dans nos boîtes, c'est clair : la sécurité, la santé, le respect des travailleurs, ça ne tombe pas du ciel. Ça se construit, ça se revendique, ça se défend. Sur le terrain, chaque jour.

Face à un monde du travail de plus en plus dur, face à un gouvernement qui préfère pointer les malades du doigt plutôt que prévenir les risques, nos équipes syndicales sont là. Présentes,

formées, solidaires, actives. Dans les CPPT, dans les ateliers, sur les chantiers, partout où il faut être.

Ce que nous portons, c'est une vision du travail digne. Où la santé n'est pas sacrifiée pour le profit. Où chaque camarade a le droit de rentrer chez lui ou chez elle en un seul morceau. Et où l'action collective reste notre meilleure réponse aux logiques destructrices, **la tête haute et le poing levé.** ◀

# Fraude fiscale : il est temps d'agir !

Les revenus records issus de la lutte contre la fraude sociale confirment la nécessité d'intensifier les inspections. L'UBT-FGTB exige des moyens supplémentaires et des mesures fermes.

**E**n 2024, la lutte contre la fraude sociale a permis de récupérer un montant record de 434,9 millions d'euros. Les efforts portent leurs fruits.

Mais pour l'UBT-FGTB, pas question de relâcher la pression. Bien au contraire : l'Union belge du transport appelle à intensifier la lutte contre la fraude sociale et fiscale.

## LE DUMPING SOCIAL CONTINUE DE S'ÉTENDRE

L'essentiel des recettes provient de la fraude à la sécurité sociale, du travail au noir et du dumping social. Rien qu'en 2024, plus de 8 700 enquêtes ont été menées. Mais la capacité de traitement reste limitée : de nombreux dossiers complexes ne sont pas instruits, faute d'inspecteurs et de moyens suffisants.

Frank Moreels, président de l'UBT-FGTB : « Ce montant prouve que la fraude sociale n'est pas un phénomène marginal, mais un problème structurel. Nous ne faisons qu'attraper le sommet de l'iceberg. Sans inspecteurs supplémentaires et une politique de sanction immédiate, de nombreux fraudeurs restent hors de portée. »

Dans le secteur du transport, le dumping social reste un fléau. Il ne s'agit pas seulement d'un manque à gagner pour les caisses publiques (cotisations, impôts), mais aussi d'une concurrence déloyale qui pousse les entreprises honnêtes hors du marché. Les employeurs qui respectent les règles se voient imposer des prix 20 à 30% inférieurs par les donneurs d'ordre.

Cette situation est intenable, et elle mène à des faillites et à des cessations d'activité.

## ENTRETIEN AVEC LE MINISTRE ROB BEENDERS

L'UBT-FGTB a eu ce jour un entretien constructif avec Rob Beenders, ministre fédéral chargé de la lutte contre la fraude sociale. Des propositions concrètes ont été soumises. Elles sont, selon le syndicat, indispensables pour rétablir une concurrence équitable dans le secteur :

- suppression du statut P2P pour les entreprises commerciales, massivement détourné dans le secteur des coursiers à vélo ;
- recrutement d'au moins 10 inspecteurs supplémentaires dédiés au transport routier ;
- attribution de compétences policières aux services d'inspection, pour leur permettre de sanctionner immédiatement et de prendre des mesures fermes sur le terrain ;
- application renforcée de la législation existante, plutôt que l'attente constante de nouvelles règles minimales, souvent inappliquées.

## LA FRAUDE FISCALE AUSSI DANS LE VISEUR

L'UBT-FGTB rappelle que fraude sociale et fraude fiscale vont souvent de pair. Les entreprises qui pratiquent le dumping social éludent fréquemment leurs obligations fiscales.

**Renforcer l'inspection sociale, c'est aussi renforcer la lutte contre la fraude fiscale.**

”

La fraude rapporte encore trop souvent. Cela doit cesser. Toute entreprise qui respecte les règles a droit à une concurrence loyale. Tout travailleur a droit à la protection. Et l'État a le droit de percevoir les impôts et cotisations sociales qui lui reviennent.



# Un lieu pour les gens, un lieu de l'UBT

Le lundi 28 avril n'était pas un jour comme les autres. C'est avec fierté et une immense joie que nous avons ouvert les portes de la toute nouvelle Maison du Transport Louis Major, à Zeebruges. Un lieu d'accueil pour nos affiliés, pour toutes celles et ceux qui travaillent dur, chaque jour, dans le port et ses environs. Pour celles et ceux qui font vivre notre secteur.



Ce n'est pas un hasard si nous avons choisi d'investir ici. Le port de Zeebruges n'est pas seulement un hub logistique, c'est un moteur économique pour toute la Flandre occidentale – et bien au-delà. Et derrière cette activité intense, il y a des femmes et des hommes, des milliers de collègues qui donnent le meilleur d'eux-mêmes sur les quais, sur les routes, en mer ou dans les entrepôts.

## PROCHES DE VOUS, AU CŒUR DU PORT

Avec ces nouveaux locaux, nous voulons nous rapprocher encore davantage de nos membres, au sens propre comme au figuré. Que vous soyez docker, ouvrier du transport, marin ou logisticien, vous trouverez ici un lieu d'écoute, de solidarité et d'engagement, où chacun et chacune est le ou la bienvenu-e.

La Maison du Transport, ce n'est pas qu'un bâtiment. C'est un point d'ancrage pour l'action syndicale : pour la concertation, l'information, le soutien et surtout, pour la solidarité.

**Être là, être accessibles, être ensemble. Voilà ce que représente l'UBT.**

## ENSEMBLE, ON EST PLUS FORTS !

De Zeebruges à ailleurs, notre combat continue pour l'essentiel :

- des conditions de travail sûres,
- des salaires décents,
- des contrats fixes,
- et surtout, du respect.

Chaque membre de l'UBT le mérite pleinement.

**Avec cette nouvelle maison, nous renforçons ce combat dans un lieu modernisé, fonctionnel, avec des salles de réunion, des espaces d'accueil et des bureaux adaptés aux besoins des travailleurs.**

## UN NOM CHARGÉ DE SENS

Ce n'est pas un hasard si ce lieu porte le nom de Maison du Transport Louis Major. C'est un hommage à une figure majeure du syndicalisme, un homme qui a consacré sa vie à la défense des droits des travailleurs.

Les salles de réunion portent également les noms de pionniers locaux du mouvement syndical. Leurs luttes ne doivent pas être oubliées. Au contraire, leur mémoire nous inspire, jour après jour, à continuer de nous battre pour la justice sociale et la solidarité.

Cette Maison du Transport symbolise ce que nous sommes à l'UBT : la proximité, la lutte, et l'engagement sincère envers nos affiliés. Et tout cela, au cœur même du port. ◀



# Pas d'oasis pour les travailleurs : mépris du gouvernement Arizona

Au lieu de faciliter le licenciement des travailleurs malades, il serait bien plus judicieux de prévenir la maladie ou de favoriser le retour à l'emploi auprès de leur employeur actuel. Ce serait certainement plus logique : une personne rétablie après une longue maladie aura plus de mal à retrouver un nouvel emploi. Le gouvernement De Wever emprunte la mauvaise voie dans sa gestion des travailleurs malades.

**D**epuis 2022, les employeurs sont tenus par la loi de payer une cotisation de responsabilisation lorsqu'un nombre excessif de leurs travailleurs tombent en maladie de longue durée. Cette cotisation, perçue par l'ONSS, doit servir à **financer des mesures de prévention** en matière de santé et de sécurité au travail ainsi que des mesures de réintégration des malades de longue durée.

Plus il y a de malades de longue durée dans un secteur, plus les montants collectés via cette cotisation sont élevés. Ces moyens peuvent être utilisés spécifiquement en fonction du secteur, pour travailler sur la prévention et la réintégration. On lie donc une conséquence positive à une cause négative. À terme, l'utilisation de ces fonds doit contribuer à réduire le nombre de malades de longue durée.

Par ailleurs, le fait que l'employeur doive payer pour cette absence de longue durée devrait logiquement l'encourager à adopter une attitude plus proactive en matière de prévention, non ?

## UNE LOGIQUE RENVERSÉE

Dans plusieurs de nos secteurs, ces cotisations ont déjà fortement augmenté. Pourquoi ? Parce que de nombreux travailleurs tombent malades pour une longue durée. Cette cotisation est un outil utile pour entamer la discussion avec les employeurs sur les conditions de travail et la prévention.

Et que fait le gouvernement Arizona dans son accord de Pâques ? Il annonce vouloir supprimer purement et simplement cette obligation à partir de fin 2025. **Incompréhensible !**

Une telle suppression aura l'effet inverse de celui affiché par le gouvernement. D'un côté, il prétend vouloir « activer les malades » pour atteindre un taux d'emploi de 80%. De l'autre, il supprime les moyens permettant de construire un retour à l'emploi décent, durable et de qualité.

## DES MESURES CONTRE-PRODUCTIVES

Sans politique de prévention ambitieuse, sans dispositif de réintégration réfléchi, on ne peut pas créer des environnements de travail sains et durables. Et sans cela, les travailleurs malades subissent une double peine :

- stigmatisation en tant que malades,
- et plus grandes difficultés à revenir sur le marché du travail.

Autre mesure problématique de l'accord de Pâques : à partir de 2025, les employeurs comptant plus de 50 travailleurs devront assumer 30% de l'indemnité de maladie pendant 2 mois, pour les travailleurs âgés de 18 à 54 ans.

Même si cela peut générer des recettes pour la sécurité sociale, nous exprimons de vives réserves. Un tel dispositif risque de dissuader les employeurs d'embaucher une personne ayant connu un épisode de maladie. C'est contre-productif et discriminant, d'autant plus que cette mesure ne s'applique qu'aux grandes entreprises, sans justification claire.

## LE RETOUR AU TRAVAIL DOIT ÊTRE UN DROIT, PAS UN PIÈGE

Dans tout ce débat, une vérité demeure : la grande majorité des travailleurs malades souhaitent reprendre le travail. Mais cela prend du temps, et cela nécessite souvent des aménagements sur le lieu de travail.

Le travailleur devrait être au cœur des politiques publiques, mais ce gouvernement fait le choix de l'indifférence. Il sacrifie la santé, la sécurité et les conditions de travail sur l'autel des chiffres et des économies.

## Rejoignez-nous dans nos revendications :

- Créer un cadre de travail adapté dans les entreprises ;
- Faire de la réintégration un processus valorisant, respectueux des rythmes de chacun ;
- Mettre en place une politique de prévention ambitieuse, avec des formations régulières et des moyens dédiés ;
- Faire de la prévention une priorité, pilier de toute politique de bien-être.

**La santé des travailleurs ne se marchande pas.  
Soutenez nos actions. Mobilisez-vous avec nous.**

**Vous êtes délégué-e et vous avez besoin de soutien concernant la gestion de la maladie de longue durée ?**  
➔ La FGTB Horval est là pour vous !

# Horval lance la campagne « Hein ? ! »

Le gouvernement Arizona enchaîne les mesures inquiétantes. Il était censé être un gouvernement de réforme, mais il s'avère être un gouvernement de destruction. Ce qui est sur la table représente un sérieux pas en arrière pour celles et ceux qui travaillent, qui sont malades ou au chômage.

**O**n prétend que « celui qui travaille sera récompensé », mais ce que nous constatons surtout, ce sont des mesures qui pénalisent : celui qui tombe malade ou qui n'a pas de chance perd son emploi.

## UNE LOGIQUE PUREMENT BUDGÉTAIRE, SANS CONSIDÉRATION HUMAINE

Tout semble tourner autour des économies, sans réelle réflexion sur les conséquences. Ceux qui rencontrent déjà des difficultés au quotidien sont frappés de plein fouet, au lieu d'être aidés.

Ces projets témoignent d'un manque flagrant de compréhension et de respect pour celles et ceux qui ne peuvent pas travailler à temps plein tous les jours, quelle qu'en soit la raison.

Ils pénalisent la malchance ou la maladie, comme si c'était un choix.

## HORVAL DIT NON. ET INFORME.

La FGTB Horval n'est pas d'accord. Les décisions prises sont stupéfiantes. C'est pourquoi Horval lance la campagne "Hein ? !" pour expliquer aux affilié-es :

- les mesures prises ou à venir (pensions, fiscalité, emploi, chômage, etc.);
- ce qu'elles signifient concrètement ;
- et pourquoi elles sont rarement à l'avantage des travailleurs.

## LE SYNDICAT, REMPART DES TRAVAILLEURS

Tout le monde doit comprendre ce que cela implique. Et se rappeler que le syndicat est, en réalité, celui qui protège et défend les travailleurs sur le terrain. Toujours. ◀

**L'ARIZONA EST CONVAINCU QUE ...**

**VOUS AVEZ CHOISI D'ÊTRE MALADE!**

**HEIN?!**

NOUS VOULONS PRÉVENIR LES MALADIES, LES GUÉRIR SI NÉCESSAIRE ET PUIS NOUS REMETTRE AU TRAVAIL!

PLUS D'INFOS SCANNEZ

FGTB HORVAL  
WWW.HORVAL.BE

**FGTB Horval**

# Guide pratique pour accompagner son enfant dans ses premiers pas professionnels

Votre enfant termine ses études et se prépare à entrer dans la vie active ? Entre démarches administratives, premiers contrats et questions sur les droits sociaux, cette étape importante peut soulever de nombreuses interrogations.

Pas de panique : que vous soyez un parent curieux ou un jeune travailleur en herbe, ce guide est là pour vous aider à y voir plus clair.

## 1 S'INSCRIRE COMME DEMANDEUR D'EMPLOI : LA BASE !

Dès la fin des études, l'inscription comme demandeur d'emploi est la première démarche à effectuer. Elle permet d'accéder aux offres de jobs, aux formations et surtout de garantir certains droits pour l'avenir (comme les allocations ou les congés jeunes).

Votre enfant s'inscrit en fonction de son lieu de résidence :

- en Wallonie : au Forem
- à Bruxelles : via Actiris
- en Flandre : auprès du VDAB

## 2 LE STAGE D'INSERTION PROFESSIONNELLE : UN AN POUR TROUVER SA VOIE

Ce stage d'un an débute dès l'inscription comme demandeur d'emploi. C'est une période de recherche d'emploi active. Votre enfant pourra, sous certaines conditions, bénéficier d'allocations d'insertion. La demande doit être introduite avant 25 ans.

Pendant cette année, votre enfant reste couvert par votre mutuelle. Il est aussi conseillé de l'encourager à :

- mettre à jour son CV
- consulter les plateformes d'offres d'emploi
- préparer ses entretiens

Pour la préparation du CV, la recherche d'emploi ou les entretiens, le demandeur d'emploi peut solliciter un accompagnement au Forem, chez Actiris ou au VDAB, selon l'organisme auquel il est inscrit.

## 3 LE PREMIER CONTRAT : À LIRE ATTENTIVEMENT !

Premier job décroché ? Bravo ! Mais avant de signer, quelques réflexes s'imposent :

- Lire attentivement chaque clause du contrat
- Vérifier le barème salarial selon la commission paritaire
- Ne pas se laisser piéger : les périodes d'essai ne sont plus autorisées en Belgique





#### 4 SE SYNDIQUER DÈS LE DÉPART : UN FILET DE SÉCURITÉ INDISPENSABLE

Dès l'entrée dans le monde du travail, se syndiquer est une excellente idée.

Le SETCa, en tant que centrale de la FGTB, défend les droits des jeunes travailleurs et travailleuses comme des plus expérimentés : contrats, salaires, congés, conditions de travail...

- ➔ Vous pouvez vous syndiquer directement sur notre site web : [www.setca.org](http://www.setca.org) ou en contactant votre régionale.

#### 5 PAS ENCORE DE CONGÉS ? PAS DE PANIQUE : PENSEZ AUX VACANCES JEUNES !

En Belgique, les congés payés se calculent sur l'année précédente. Résultat : les jeunes ont souvent peu ou pas de jours de congé lors de leur première année.

Heureusement, le système de vacances jeunes permet, sous certaines conditions, d'en bénéficier.

#### 6 CÔTÉ PARENTS : PENSEZ À DÉCLARER LE CHANGEMENT DE SITUATION

Si votre enfant commence à travailler tout en vivant encore chez vous, il est important d'en informer votre employeur. Cela peut avoir un impact sur certains avantages sociaux ou fiscaux.

Mieux vaut être à jour pour éviter les mauvaises surprises !

#### LE BON RÉFLEXE : EN PARLER ENSEMBLE

Le passage à la vie professionnelle est une grande étape pour les jeunes... mais aussi pour leurs parents.

Le dialogue est essentiel pour mieux comprendre les enjeux, dédramatiser les démarches et faire les bons choix.

En tant que parent affilié, vous êtes déjà sensibilisé à l'importance des droits sociaux : **transmettez cette culture à votre enfant, cela peut faire toute la différence !**

#### LE SETCA EST LÀ POUR VOUS

Rendez-vous sur [www.setca.org](http://www.setca.org) pour trouver votre régionale, poser vos questions ou consulter nos fiches pratiques sur vos droits.

Vous pouvez aussi retrouver tous nos contenus sur nos réseaux sociaux :

**Facebook** SETCa.FGTB  
**Instagram** @setcafgtb  
**TikTok** @bbtksetca



# « Beaucoup veulent aller jusqu'au bout, être présents lorsqu'on fermera définitivement la porte »

Comme nous l'avons lu en pages 6-7 dans l'interview de notre présidente, Myriam Delmée, l'annonce de la fermeture de Cora a été un choc fracassant. Les travailleurs sont à présent en train de digérer la nouvelle. Ils sont aussi dans l'attente de savoir comment les choses vont se dérouler exactement et à quoi ils auront droit. Nous sommes allés à la rencontre de l'un d'entre eux. Noemy a 32 ans et travaillait depuis 13 ans dans son magasin. C'est aussi un délégué syndical très investi dans sa fonction.



Ces cinq dernières années ont franchement été compliquées. Il y a d'abord eu le Covid en 2020 où, comme travailleurs du commerce, nous étions en première ligne.

C'était une période intense. Les conditions de travail, mais aussi le contexte de travail syndical pendant la pandémie, n'ont pas toujours été faciles. Après le Covid, c'est l'inflation qui a débarqué. À ce moment-là, on a vu se dessiner le spectre d'une restructuration, qui s'est confirmée en 2023 et a été appliquée en 2024. Trente-cinq personnes sont ainsi parties via des RCC. On vient à peine de sortir de toutes ces situations pénibles et là, on nous annonce que l'entreprise va fermer l'année prochaine... On s'y attendait, mais il y avait plusieurs tournures possibles : celle d'une reprise, d'une cessation d'activités ou d'une faillite. Avec la fermeture, nous ne sommes pas dans le pire des scénarios. Les départs se feront "en douceur", dans le sens où les préavis vont être payés, il y aura des cellules de reconversion, etc. Mais ce sont tout de même 1 174 personnes qui vont perdre leur emploi. »

Cora a une tradition de concertation sociale sereine. Noemy nous confirme qu'il était épanoui dans son mandat de délégué principal et que le travail syndical fonctionnait bien au sein de l'entreprise.

« À mon arrivée, nous avions déjà un syndicat fort et nous avons continué sur cette lancée. Grâce à la concertation, nous avons pu renforcer nos conditions de travail et obtenir de belles avancées, même s'il fallait aussi prendre conscience des réalités et des difficultés du secteur. Nous sommes confrontés à une concurrence très agressive par rapport à d'autres commissions paritaires, comme la 202.01 et la franchise, qui engagent des flexi-jobs et des étudiants, qui ouvrent le dimanche... Cela met à mal le modèle du commerce. C'est vrai que la CP 312, celle de Cora, est la meilleure au niveau du commerce. Les salaires y sont plus élevés et nous bénéficions de plusieurs avantages : une prime de participation, le 13<sup>e</sup> mois, le double pécule, les chèques-repas (qui venaient d'être augmentés à

8 euros). La flexibilité est limitée, la polyvalence encadrée, etc. On peut dire que nos conditions de travail étaient bonnes. »

De quoi sera fait l'avenir des travailleurs de Cora ? Grand point d'interrogation. Noemy va essayer de rebondir, mais se concentre pour l'instant sur le présent.

« Je me focalise sur les sept mois qui me restent en faisant le maximum pour les collègues. Je ne me pose pas encore la question de l'après... Si je dois me reconverter, je pense que je ne poursuivrai plus ma carrière dans le commerce. Je pense avoir trouvé ma voie dans le social, suite à mon expérience de délégué. Je reprendrai peut-être des études, on verra ! Pour le moment, ce que les travailleurs attendent – si les négociations se passent bien –, c'est d'avoir accès à leur passif social, une indemnité de rupture... C'est de savoir combien ils vont "toucher" en pratique, comment ils seront accompagnés pour retrouver un nouvel emploi. Pour

beaucoup, la suite s'annonce critique. 60% des gens chez nous ont plus de 45 ans. On se doute que ceux de la tranche entre 45 et 52 ans risquent de galérer pour retrouver un emploi. Physiquement, ils sont déjà bien usés. Ensuite, avec leur ancienneté, ils vont coûter plus cher que d'autres. Pour les employeurs, le choix sera vite fait. »

« Je pensais que les gens allaient vouloir quitter l'entreprise le plus vite possible, car on parle de licenciements par vague.

Mais je me rends compte, sur le terrain, que ce n'est pas le cas. Beaucoup veulent aller jusqu'au bout, jusqu'à la fermeture. Ils veulent faire les choses comme il faut et être présents lorsqu'on fermera définitivement les portes. Ils ont un attachement profond pour leur magasin. Chez nous, cela faisait tout de même 55 ans que l'enseigne était là. Avec Cora, c'est toute une page de l'histoire d'une région qui se tourne. » ◀



On se doute que ceux de la tranche entre 45 et 52 ans risquent de galérer pour retrouver un emploi. Physiquement, ils sont déjà bien usés.

## FESTIVAL RÉSISTANCE À NAMUR

Face à la montée des idées d'extrême droite, à la domination du capital, à la destruction du vivant et à l'individualisme forcené, on s'organise, on pense, on se forme... et on résiste, ensemble !

AFICo et ses partenaires vous invitent à un mois de lectures collectives, de formations et d'ateliers militants pour outiller nos colères, nos espoirs, nos actions.



Au programme :

- Les 11 et 17 juin : Form'acion en désobéissance civile non violente.
- Vendredi 13 juin : Ateliers d'autodéfense numérique.
- Infos et inscriptions : <https://tinyurl.com/yt5c8dfw>



## PROJECTION DU DOCUMENTAIRE MAMA NADINE

Mama Nadine raconte l'engagement d'une habitante de Barnich qui propose un refuge provisoire aux migrants de passage sur la route de l'Angleterre. Au fil du temps, ce coin de réconfort, aménagé avec les moyens du bord, l'engagement des citoyens et l'aide de différentes associations/commerces de la région est connu de tous ceux qui tentent cette improbable odyssee. Nadine est devenue une mère pour eux...

L'ASBL CEPRé vous invite à une matinée d'échanges autour du documentaire.

- Quand ? Le mercredi 18 juin à 9h30.
- Où ? Au 23 Rue Henri Aubry, 7100 Haine-Saint-Paul.
- Réservations obligatoires par mail [asblcepre@gmail.com](mailto:asblcepre@gmail.com) ou sur le site [www.asblcepre.be](http://www.asblcepre.be)

## BLINDTEST MILITANT

Dans le cadre des Fêtes de la Musique 2025, les Jeunes FGTB et l'ASBL La Cible s'associent au Centre PolyCulturel Résistances (CPCR) pour leur annuel Blindtest Militant.

En cette période festive, il est important de rappeler ce pourquoi on se bat, les injustices qui perdurent et les violences qui se multiplient.

Tous et toutes ensemble, rassemblons-nous autour de chansons qui ont marqué – et qui continuent de marquer – l'histoire des luttes.

- Quand ? Le jeudi 19 juin de 18h à minuit.
- Où ? Au CPCR, Jonruelle 11, 4000 Liège.
- Inscriptions jusqu'au 12 juin par mail : [info@lacible.be](mailto:info@lacible.be). Equipes entre 4 et 8 personnes.

## WEEK-END JEUNES

Les Jeunes FGTB organisent leur Week-end Jeunes : deux jours d'activités, de découvertes, de rencontres et de moments militants dans une ambiance conviviale. Au programme : stand up féministe, visite de Liège, balade à vélo, karaoké et plein d'autres surprises !

- Quand ? Les 28 et 29 juin.
- Où ? À Liège.
- Inscriptions : <https://tinyurl.com/5dnk6r4d>
- Des questions ? [jeunes@jeunes-fgtb.be](mailto:jeunes@jeunes-fgtb.be)



# « Ils ont menti. À moi, au monde entier »

En Argentine, pendant la dictature militaire de 1976-1983, 500 bébés ont été enlevés par la junte à des opposants politiques. Arrachés à leur famille, ils ont été adoptés illégalement par des personnes proches du régime. 139 d'entre eux ont pu être retrouvés, grâce à la lutte inlassable des Grands-mères de la Place de Mai qui ont défié les militaires pour retrouver leurs petits-enfants. Nous avons rencontré Claudia Victoria Poblete Hlaczik, 64e petite-fille retrouvée. Elle nous livre un témoignage poignant.

**C**laudia Poblete est née le 25 mars 1978, deux ans après le coup d'État militaire. « Mon père s'appelait José Poblete, ma mère Gertrudis Hlaczik. Mon père était activiste. Ma mère l'a rencontré à travers son action militante », raconte Claudia.

« En novembre 1978, j'avais huit mois quand nous avons été enlevés et emmenés dans un centre de détention illégale à Buenos Aires ». Sur place, un policier l'arrache à sa mère en disant qu'il l'emmène chez sa grand-mère. « Il m'a remise à un colonel proche du régime et à sa femme ». Le couple falsifie alors ses papiers d'identité. Claudia est élevée pendant 21 ans comme l'enfant biologique de ses ravisseurs. Jusqu'au jour où, en l'an 2000, les Grands-mères de la Place de Mai parviennent à la retrouver.

## UNE VIE REMPLIE DE MENSONGES

Entre 1984 et 1990, les Grands-mères reçoivent des dénonciations qui engendrent des suspicions quant au couple qui élevait Claudia : ils avaient environ 50 ans au moment de la naissance supposée de leur fille et le père était militaire. L'affaire fera l'objet d'une investigation. « Un juge m'a convoquée quand j'avais 21 ans. Il m'a expliqué qu'une Grand-mère pensait que j'étais sa petite-fille. Et que la seule manière de le vérifier, c'était de faire un test ADN. », raconte Claudia.

Choquée, elle refuse d'abord. « J'avais reçu une éducation militaire. On m'avait fait croire que les Grands-mères de la Place de Mai étaient des folles, que leurs enfants étaient des terroristes. Que les militaires avaient sauvé l'Argentine... »

Mais lorsque le juge lui présente les preuves, les doutes l'envahissent. « Mes parents étaient très âgés, les gens me demandaient souvent si c'étaient mes grands-parents. Je n'avais pas de photos de moi nouveau-né, ni de ma mère enceinte ». Claudia s'était déjà demandée si elle n'était pas adoptée. Jamais, en revanche, elle n'avait imaginé être l'enfant volé de personnes portées disparues.

Elle finit par accepter de faire le test ADN. Les résultats tombent : la probabilité d'appartenance à la famille s'élève à... 99,99% !

## RECONSTRUIRE SON IDENTITÉ

C'est lorsque le juge lui montre une photo d'elle bébé, entourée de ses parents biologiques, que Claudia réalise. « La ressemblance avec ma mère et mon père était frappante ». Commence alors un long processus de déconstruction et de reconstruction.

« J'ai eu la chance d'avoir une grand-mère dotée d'une intelligence émotionnelle incroyable. Elle a pris son rôle à cœur. Elle m'invitait à manger, cuisinait ce qui me faisait plaisir... ». Sa grand-mère, Buscarita Roa, est parmi les premières membres de l'organisation et actuelle vice-présidente. Elle évoque aussi le frère de son père, qui l'a accompagnée tout au long de ce cheminement. « Petit à petit, nous avons tissé des liens familiaux. Et c'est grâce à eux que j'ai appris des choses sur mes parents, toujours portés disparus à ce jour », raconte Claudia.

En 2008, elle devient maman. Cette expérience bouleversante vient raviver les blessures et lui ouvre les yeux sur l'ampleur de ce qu'elle a vécu. « J'ai compris ce que cela avait dû représenter pour ma mère, qu'on lui arrache son bébé. Et ce que cela signifiait de mentir à un enfant. Pendant 21 ans, ils ont menti. À moi, au monde entier. » Claudia se libère alors de la culpabilité. « C'étaient des adultes, responsables, qui ont fait leurs choix. Ils n'ont jamais exprimé le moindre regret. Ça a été très dur, mais ça m'a permis d'aller de l'avant ».

## L'HÉRITAGE DES GRANDS-MÈRES

« Nous devons beaucoup aux Grands-mères de la Place de Mai. Tout d'abord, notre démocratie. Elles ont joué un rôle central en matière de droits humains ». Grâce à elles, l'Argentine a mené une justice transitionnelle, mis en place





C'est à travers la justice et la vérité que nous pourrons construire cette mémoire collective et empêcher que cela ne se reproduise.

un processus de mémoire et traduit en justice les responsables de la dictature.

« Elles ont très vite compris l'importance du collectif ». Chacune avait perdu un petit-enfant. Mais elles ont mené le combat ensemble, pour retrouver tous les enfants, comme s'ils étaient les leurs. Sans haine, ni désir de vengeance. Avec amour et détermination. « Leur message était clair : la seule lutte que l'on perd, c'est celle que l'on abandonne », raconte Claudia. « Depuis 47 ans, elles sillonnent le monde entier à la recherche de leurs petits-enfants ».

Et ajoute : « Leur lutte est un véritable héritage. C'est grâce à elles que le droit à l'identité fait aujourd'hui partie de la Déclaration internationale des droits de l'enfants », dit-elle fièrement.

### UN GOUVERNEMENT QUI FREINE

Fin 2023, un président négationniste prend les rênes du pays. Son nom : Javier Milei. Depuis son entrée en fonction, il freine les politiques de vérité, de mémoire et de justice. « Tous les outils que les Grands-mères ont construits, comme la Commission nationale pour le droit à l'identité, sont attaqués. C'est la plus grande régression en matière de justice depuis le retour de la démocratie. »

Face à ces attaques, l'organisation des Grands-mères a dû se réinventer : organiser des campagnes de financement, chercher de nouveaux soutiens. C'est dans ce contexte qu'une délégation argentine était en Europe : pour alerter, informer, sensibiliser la communauté internationale.

### POUR SUIVRE LA LUTTE

La lutte est loin d'être terminée. En décembre et en janvier derniers, deux nouveaux cas ont été identifiés. « Mais il reste encore plus de 300 enfants à retrouver. Ils peuvent se trouver n'importe où. D'où l'importance d'en parler aussi chez vous », explique Claudia. Et elle lance un appel : « Si vous avez le moindre doute sur votre identité, n'hésitez pas à nous contacter ».

Aujourd'hui, les trois dernières Grands-mères sont très âgées. Les enfants retrouvés, comme Claudia, ainsi que certains frères et sœurs, reprennent petit à petit le flambeau. « Notre objectif, c'est que l'on n'arrache plus jamais des enfants à leurs parents pour les faire élever par d'autres. C'est à travers la justice et la vérité que nous pourrons construire cette mémoire collective et empêcher que cela ne se reproduise ». ◀

#### Rédaction :

Syndicats  
Rue Haute 42  
1000 Bruxelles  
syndicats@fgtb.be

Aurélië Vandecasteele  
Rédactrice en chef

Geeraard Peeters  
Ioanna Gimnopoulou  
Léonard Pollet  
Aïcha Magha  
Rédacteurs

#### Service abonnements :

02 506 82 11

#### Ont collaboré à ce numéro :

Marco Munzadi  
Mark Pauwels  
Sarah Buyle  
Arnaud Dupuis  
Antonina Fuca  
Thomas Keirse  
Mada Minciuna  
Céline Boogaerts  
Alissa De Ceuninck

#### Photos :

FGTB  
Ioanna Gimnopoulou  
Ali Selvi, Vlaams ABVV  
Célia d'Amico  
FGTB Bruxelles  
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



#3 MAI 2025  
Bimestriel | Année 79  
E.R. : Thierry Bodson  
EXP. : rue Haute 42, 1000 Bruxelles