

Syndicats

magazine



LE PLAN A(RIZONA) NE MARCHE PAS

Passons au plan B

FGTB

#5 SEPTEMBRE 2026

Bimestriel | Année 81

E.R. : Bert Engelaar,
rue Haute 42, 1000 Bruxelles

BUREAU DE DÉPÔT :
Charleroi X - P912051

Dossier : solidarité
internationale

La mobilisation
sociale convainc



Votre magazine en ligne !

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

➔ www.syndicatsmagazine.be

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

 @syndicatFGTB

 @syndicatFGTB

 @syndicatFGTB

 syndicatFGTB

 ABVV/FGTB


La FGTB en ligne
www.fgtb.be

 Syndicats Magazine en ligne
www.syndicatsmagazine.be

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

 Inscrivez-vous à notre newsletter
www.fgtb.be

**ACTUALITÉS**

Plan B : 11 propositions pour remettre le budget sur les rails	4-5
Enquête nationale - De plus en plus de Belges disent comprendre ou soutenir la mobilisation sociale.....	6-7
Les Italien-nes du charbon : une histoire de sacrifices et de luttes	8-9
Face à l'extrême droite, refaire l'expérience du « nous »	10
En bref	11
Rentrée politique de la FGTB wallonne : « Nous ne lâcherons rien »	12-13
La lutte contre la discrimination : une priorité du gouvernement bruxellois ?	14

DOSSIER

Solidarité internationale	15-21
--	--------------

Question/Réponse : annualisation du temps de travail	22
--	----

VOTRE CENTRALE

Centrale Générale	23-25
MWB	26-27
UBT	28-29
Horval	30-32
SETCa	32-34

RÉGIONS

Agenda des régions	35
--------------------------	----

Pourtant, il existe un plan B



Le gouvernement cherche toujours ses milliards d'économies... Et les pistes évoquées pour les trouver se répètent inlassablement : saut(s) d'index, hausse de la TVA, flexibilité accrue et moins bien rémunérée. Une fois encore, c'est le pouvoir d'achat des travailleurs et des travailleuses qui risque de servir de variable d'ajustement.

Pourtant, derrière ce que l'Arizona présente comme une fatalité budgétaire se cachent des orientations assumées. Car un budget ne se limite pas à deux colonnes de chiffres à mettre en balance. Un budget, qu'il soit celui d'un ménage ou d'un État, raconte toujours des choix : ce que l'on veut construire, ce que l'on décide de protéger, mais aussi ce que l'on assume de sacrifier, voire de détruire. Faire porter l'essentiel de l'effort sur le travail, les pensions, les allocations ou les services publics, ce n'est donc pas une nécessité comptable. C'est un projet de société.

D'autres choix sont pourtant possibles. Il existe bien un plan B, nous le répétons depuis des mois. Ce qui fait défaut, ce ne sont ni les alternatives ni les moyens de les financer, mais la volonté politique de changer de cap !

CAP SUR LE PLAN B ?

À nous, dès lors, de continuer à faire vivre ces alternatives, à chaque fois qu'on nous présente l'austérité comme la seule voie possible. Les organisations syndicales et leurs services d'études ont identifié la bagatelle de... 21 milliards d'euros, qui pourraient être trouvés ailleurs que dans les poches des travailleurs et travailleuses. Il s'agit notamment de revoir des niches fiscales inutiles et des aides aux entreprises dont l'efficacité pose question ; de faire davantage contribuer les revenus du capital et, plus largement, de rééquilibrer une fiscalité qui repose aujourd'hui trop lourdement sur le travail.

C'est également le sens de notre pétition pour une fiscalité plus juste. Elle a recueilli plus de 77.000 signatures, bien au-delà des 25.000 nécessaires pour obtenir une audition au Parlement. Cette mobilisation rappelle une évidence trop souvent évacuée du débat : demander une contribution plus importante aux plus fortunés n'a rien d'extravagant. Le très récent baromètre RTL-Ipsos-Le Soir nous le rappelle d'ailleurs : une très large majorité des Belges soutiennent cette proposition.

CE QUE NOUS VOULONS DÉFENDRE

Ce débat est d'autant plus nécessaire que le discours sur « l'absence de moyens » contraste avec les milliards consacrés à la militarisation. Nous ne sommes ni naïfs ni aveugles : nous ne fermons pas les yeux face à l'instabilité et aux menaces extérieures. Mais la sécurité d'une population ne peut se penser uniquement à travers ce prisme.

Car peut-on prétendre protéger une population tout en fragilisant son socle ? La paix se construit aussi de l'intérieur, en garantissant à chacune et chacun une sécurité économique et sociale, des services publics solides et une protection collective lorsque les accidents de la vie surviennent. En bref, la dignité, pour toutes et tous.

La question budgétaire ne peut donc se limiter à décider à qui l'on fera les poches pour boucler les comptes. Elle oblige à se demander ce que l'on veut construire, préserver, protéger.

Les alternatives existent. Nous les mettons sur la table.

Le 9 octobre, nous serons dans les rues de Bruxelles pour les défendre, pour protéger le pouvoir d'achat et rappeler au gouvernement nos lignes rouges.

Puisqu'il faut trouver des milliards, qu'il commence par regarder là où ils se trouvent : pas dans les poches des travailleurs et travailleuses.

➔ Toutes les modalités pratiques sur www.fgtb.be ◀



Bert Engelaar
Président



Selena Carbonero Fernandez
Secrétaire générale

Vous êtes étudiant·e, flexi-jobber·euse, bénéficiez d'une voiture de société... et craignez les impacts concrets de ces propositions sur vous ? Découvrez notre analyse complète sur : fgtb.be/Plan-B

Plan B : 11 propositions pour remettre le budget sur les rails

Le gouvernement cherche au moins 10 milliards d'euros pour combler le déficit budgétaire. Mais qui doit payer la facture ?

Il est possible d'assainir les finances publiques sans faire systématiquement payer les travailleurs et travailleuses, les malades et les pensionnés. D'autres choix, plus justes, sont possibles. La FGTB met sur la table onze propositions concrètes et chiffrées qui pourraient rapporter plus de 21 milliards d'euros par an à l'État.



UN EURO EST UN EURO ⇒ 12,9 MILLIARDS

Pourquoi un euro gagné par le travail est-il davantage taxé qu'un euro gagné grâce à des actions en bourse ou à l'immobilier ?

Le problème ? Quelqu'un qui travaille pour gagner de l'argent paye plus d'impôts que celui dont l'argent travaille pour lui.

La solution ? Globaliser les revenus du travail et les revenus du capital dans l'impôt des personnes physiques (IPP) et de les soumettre au même barème progressif. Un euro est un euro.

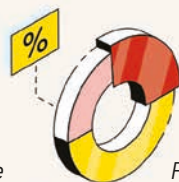


FERMER LES NICHES FISCALES ⇒ 2,55 MILLIARDS

Pourquoi une entreprise pourrait-elle payer moins d'impôts grâce à des « niches fiscales » auxquelles les travailleurs·euses n'ont pas accès ?

Le problème ? Notre système fiscal comporte de nombreuses exceptions et régimes préférentiels. Entreprises et hauts revenus peuvent ainsi recourir à des montages fiscaux qui leur permettent d'échapper à une partie des impôts qu'ils devraient normalement payer. C'est ce qu'on appelle une « niche ».

La solution ? Supprimer ces niches fiscales inutiles et limiter le recours à certains montages, notamment via les sociétés de management. Quand un impôt est dû, il doit être réellement payé.



LE SALAIRE RESTE DU SALAIRE ⇒ 756 MILLIONS

Pourquoi une partie de votre salaire contribue-t-elle pleinement au financement de la sécurité sociale, tandis qu'une autre y contribue beaucoup moins ?

Le problème ? Une part croissante de la rémunération prend la forme de voitures de société, de primes bénéficiaires d'autres avantages sur lesquels les cotisations sociales sont moins élevées.

La solution ? Un salaire reste un salaire. Toutes les formes de rémunération devraient contribuer équitablement au financement de la sécurité sociale. Pour renforcer les pensions et les soins de santé.

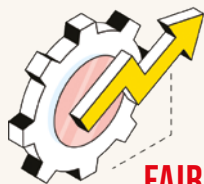


FAIRE CONTRIBUER ÉQUITABLEMENT LES FLEXI-JOBS ⇒ 380 MILLIONS

Pourquoi les cotisations sociales seraient-elles beaucoup moins élevées pour une heure prestée en flexi-job que pour une heure de travail ordinaire ?

Le problème ? Les flexi-jobs coûtent moins cher aux employeurs, mais privent notre sécurité sociale de recettes et les flexi-jobbers de droits sociaux.

La solution ? Aligner les cotisations sociales des flexi-jobs sur celles des emplois ordinaires. Cela permettrait à la fois de renforcer la sécurité sociale et d'améliorer les droits sociaux des flexi-jobbers.



FAIRE CONTRIBUER ÉQUITABLEMENT LES JOBS ÉTUDIANTS ➔ 750 MILLIONS

Pourquoi une heure de travail étudiant contribue-t-elle beaucoup moins à la sécurité sociale qu'une heure de travail ordinaire ?

Le problème ? Le travail étudiant est moins coûteux, mais notre sécurité sociale perd des recettes et les étudiant-es qui travaillent se constituent à peine des droits sociaux.

La solution ? Faire en sorte que le travail étudiant contribue plus équitablement. Cela permettrait à la fois de renforcer la sécurité sociale et d'améliorer les droits sociaux des étudiants.



UN PRIX JUSTE POUR LES MÉDICAMENTS ➔ 237 MILLIONS

Pourquoi faire des économies sur le dos des patients quand on peut aussi agir sur le prix excessif de certains médicaments ?

Le problème ? Certains médicaments sont vendus à des prix difficilement justifiables au regard de leurs coûts de recherche, de développement et de production. Au bout du compte, ces prix élevés sont supportés à la fois par la sécurité sociale et par les patients.

La solution ? Fixer le prix des médicaments de manière transparente, en tenant compte des coûts de recherche et de production, de l'innovation, mais aussi d'une marge bénéficiaire raisonnable. Rien qu'en agissant sur les 25 médicaments les plus chers, 237 millions d'euros pourraient être économisés.



RÉFORMER LE PRIVILÈGE FISCAL DES SOCIÉTÉS DE MANAGEMENT ➔ 526 MILLIONS

Pourquoi payer moins d'impôts simplement parce que vos revenus passent par une société ?

Le problème ? De plus en plus de personnes font passer leurs revenus par une société de management afin de bénéficier d'une fiscalité plus avantageuse que celle qui s'applique aux salaires. Résultat : l'écart se creuse entre les travailleur-euses salarié-es et ceux qui peuvent structurer leurs revenus par l'intermédiaire d'une société.

La solution ? Réduire l'avantage fiscal lié au recours à une société de management. Cela passe notamment par la suppression du taux réduit à l'impôt des sociétés et par la limitation de certains avantages fiscaux.

PROLONGER LA PRISE EN CHARGE DES EMPLOYEURS EN CAS DE MALADIE ➔ 575 MILLIONS



Pourquoi la sécurité sociale doit-elle prendre si rapidement le relais lorsqu'un travailleur-euse tombe malade pour une longue durée ?

Le problème ? En cas de maladie de longue durée, la sécurité sociale prévoit, après la période de salaire garanti, un revenu de remplacement pour le travailleur-euse. L'employeur ne supporte ainsi directement le coût salarial que pendant une période limitée, tandis que les maladies de longue durée coûtent de plus en plus cher à la sécurité sociale.

La solution ? Prolonger la période de salaire garanti à deux mois. Les moyens consacrés aux maladies de longue durée seront ainsi utilisés de manière plus ciblée.

PERMETTRE AUX SALAIRES D'AUGMENTER EN BRUT ➔ 360 MILLIONS

Saviez-vous que de meilleurs salaires bruts profitent non seulement aux travailleur-euses, mais aussi aux finances publiques ?

Le problème ? La productivité augmente, mais la loi sur la norme salariale empêche les salaires de progresser au même rythme. Résultat : les travailleurs ne bénéficient pas pleinement des gains de productivité et les pouvoirs publics sont privés de recettes

La solution ? Réformer la loi salariale de 96 afin que les salaires bruts puissent à nouveau progresser en fonction de l'inflation et de la productivité. Cela renforcerait le pouvoir d'achat des travailleur-euses, mais aussi le financement de la sécurité sociale et des pouvoirs publics.



ENQUÊTE NATIONALE

De plus en plus de Belges disent comprendre ou soutenir la mobilisation sociale

Les mobilisations sociales bénéficient d'un soutien plus large qu'imaginé, et ce au-delà des clivages traditionnels. C'est là l'un des principaux enseignements de "De Stemming / L'Enquête nationale" 2026.

Menée entre au printemps dernier auprès de près de 5.400 citoyens dans les trois Régions du pays, cette vaste enquête réalisée par les politologues Stefaan Walgrave, Jean-Benoît Pilet, Jonas Lefevere et Hugo Spruyt (Université d'Anvers, ULB, VUB et Université de Liège) montre qu'une majorité de Belges comprend, voire soutient, les mobilisations sociales. Une évolution par rapport aux études précédentes, qui s'inscrit dans un contexte de fortes inquiétudes économiques et d'un sentiment croissant d'injustice sociale.

L'ÉCONOMIE AU CŒUR DES PRÉOCCUPATIONS

D'où vient cette évolution ? Pour Jean-Benoît Pilet, politologue à l'ULB et co-auteur de l'étude, la réponse se trouve d'abord dans les préoccupations exprimées par les citoyens et citoyennes.

« L'économie est aujourd'hui l'enjeu numéro un. Un tiers des personnes interrogées citent spontanément les questions économiques ou financières comme principal problème auquel la Belgique est confrontée. », explique-t-il. Cette préoccupation progresse encore par rapport aux précédentes éditions de l'enquête, tandis que d'autres thèmes comme la migration, la Justice ou la criminalité sont moins cités. Le chercheur indique que les questions de budget, de sécurité sociale sont également citées parmi les principales préoccupations. En d'autres termes, ce sont avant tout les conditions de vie concrètes qui préoccupent les Belges.

À cela s'ajoute un pessimisme économique généralisé, qui traverse l'ensemble du pays. Si la Flandre apparaît légèrement moins inquiète, toutes les Régions partagent le sentiment que « la situation économique se dégrade et que les revenus ne suivent plus l'évolution du coût de la vie. Ce pessimisme dépasse les clivages gauche-droite et les différences régionales », observe Jean-Benoît Pilet.

SUR QUI FRAPPE LA MESURE ?

L'enquête montre également que les Belges — dans leur soutien ou jugement des mesures gouvernementales — distinguent fortement les dispositions ciblant certains groupes de personnes de celles qui demandent un effort généralisé.

Ainsi, certaines réformes touchant des groupes spécifiques de personnes bénéficient d'un soutien relativement stable et élevé « surtout si on fait passer le message à la population qu'il y a de l'abus, au sein de ces groupes. Ce sont des mesures qui divisent, au niveau des électorats, majorité et opposition. »

SENTIMENT D'INJUSTICE SOCIALE QUI PROGRESSE

En revanche, les mesures qui touchent directement l'ensemble des citoyens et citoyennes suscitent beaucoup plus de réserves. Selon l'étude, le soutien au plafonnement de l'index reste très faible, tout comme celui à une hausse de la TVA. Les sanctions liées à un départ à la pension avant 67 ans recueillent elles aussi peu d'adhésion.

Au-delà de ces mesures spécifiques, une majorité de répondants estime que le gouvernement fédéral traite injustement certains groupes, notamment les femmes, les personnes âgées, les personnes malades et les plus précaires. Selon les chercheurs, cette perception d'injustice sociale progresse.

”

Un nombre croissant de citoyens disent : « Je ne suis pas touché par la mesure, mais je comprends pourquoi ces personnes manifestent. » C'est un point de bascule important.

Jean-Benoît Pilet, politologue



COMPRENDRE SANS ÊTRE DIRECTEMENT CONCERNÉ

L'un des enseignements les plus intéressants de l'étude concerne l'évolution du regard porté sur les personnes directement touchées par ces politiques. « Nous constatons une augmentation de la compréhension – certes chez les personnes concernées par les mesures, mais aussi chez celles qui ne le sont pas directement. Un nombre croissant de citoyens disent : 'Je ne suis pas touché, mais je comprends pourquoi ces personnes manifestent.' C'est un point de bascule important. », souligne Jean-Benoît Pilet.

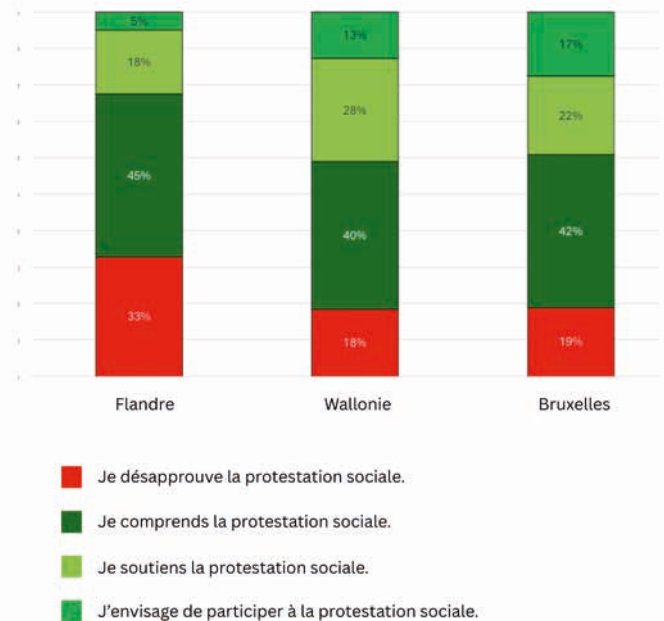
Autrement dit, le soutien aux mobilisations ne repose plus uniquement sur les personnes directement visées par les réformes. Il s'étend aussi à une partie de la population qui s'identifie aux difficultés rencontrées par d'autres catégories de travailleurs et de citoyens. Les chercheurs relèvent également que cette compréhension dépasse largement les clivages habituels. Elle se retrouve dans l'ensemble des catégories de revenus, des groupes socioprofessionnels, des communautés linguistiques.

DES ATTENTES PARFOIS MAL PERÇUES

Les résultats mettent enfin en évidence un décalage entre certaines représentations du débat public et les attentes réelles de la population. Par exemple : les répondants souhaitent majoritairement investir davantage dans les soins de santé et l'enseignement. À l'inverse, ils sont plus nombreux à vouloir réduire les dépenses consacrées au fonctionnement de l'État ou aux aides aux entreprises.

Pour Jean-Benoît Pilet, ces résultats invitent donc à nuancer certaines idées reçues. « Il existe une surestimation du positionnement à droite de l'opinion publique, y compris parmi les responsables politiques. On le voit dans la volonté d'investissement dans les soins ou l'enseignement. Cela vaut également pour les questions climatiques. Les élus surestiment le rejet des mesures environnementales au sein de la population. Les gens sont disposés à faire des efforts en la matière. Nous espérons, par les résultats de cette étude, réduire ce biais. »

EN CHIFFRES : LE SOUTIEN À LA PROTESTATION SOCIALE



Source : De Stemming / L'Enquête nationale 2026.

La part des personnes qui désapprouvent complètement les protestations sociales recule nettement. Dans un contexte marqué par les inquiétudes économiques, le sentiment d'injustice et la crainte d'un déclassement social, les auteurs de l'étude estiment que ce climat constitue un terreau favorable à la polarisation, mais aussi aux mobilisations collectives. « Une réalité que l'on constate déjà ». ◀

Les Italien·nes du charbon : une histoire de sacrifices et de luttes

2026 correspond à un double anniversaire de l'immigration italienne en Belgique. Le 23 juin marquait les 80 ans de l'accord charbon italo-belge qui réduisait des milliers de travailleurs à une équation brutale : la Belgique fournissait 200 kg de charbon par mineur et par jour à l'Italie. Le 8 août, l'on commémorait les 70 ans de la tragédie du Bois du Cazier, qui coûta la vie à 262 mineurs, dont 136 Italiens.

Deux dates qui racontent une même histoire : celle des sacrifices, du travail, des luttes, de la solidarité et de la dignité des travailleurs immigrés. Pour la raconter, nous avons rencontré deux syndicalistes experts des mines et un couple d'immigrés italiens.

LES DÉBUTS DE L'IMMIGRATION ITALIENNE

« Contrairement à ce que beaucoup pensent, l'immigration italienne en Belgique n'a pas commencé avec l'accord charbon », explique Paul Lootens, ancien responsable des mines à la Centrale Générale - FGTB et auteur de plusieurs ouvrages sur le sujet. Après l'arrivée de Mussolini au pouvoir en 1922, la répression pousse de nombreux militants antifascistes et syndicalistes à quitter l'Italie.

RELANCER L'ÉCONOMIE

Au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, le gouvernement veut relancer l'économie. La seule source d'énergie disponible est le charbon. Le Premier ministre Achille Van Acker lance alors le « plan charbon ». Mais les ouvriers belges savent que le travail au fond est extrêmement dangereux et rechignent à descendre dans les profondeurs.

Pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre, Fédéchar, la fédération patronale des charbonnages, propose de recruter des travailleurs étrangers. Des négociations s'engagent entre les gouvernements belge et italien. « En réalité Fédéchar tire les ficelles en coulisses », résume Paul Lootens. « L'Italie espère se débarrasser des éléments "subversifs", à savoir des syndicalistes, socialistes ou communistes. » Pays exsangue, chômage, pauvreté... Cette vague d'immigration est aussi le résultat du fascisme italien.

DES HOMMES CONTRE DU CHARBON

Le 23 juin 1946, l'accord charbon est signé. Son principe est aussi simple que brutal : des hommes contre du charbon. 50 000 travailleurs débarquent en Belgique et sont répartis sur plusieurs bassins miniers.

« C'est un accord économique. La main-d'œuvre devient un produit, une marchandise », regrette Carlo Briscolini, responsable des mines à la Centrale Générale - FGTB depuis 1986 et fils — et petit-fils — de mineurs italiens. Présenté comme un accord ayant permis

de reconstruire le pays, le texte institutionnalise surtout le recours à une main-d'œuvre étrangère bon marché, peu protégée, affectée aux travaux les plus pénibles et les plus dangereux.

LES PROMESSES NON TENUES

Les travailleurs sont attirés par des promesses de salaires corrects, d'avantages sociaux et de logements. À leur arrivée, c'est la désillusion. Face à la crise du logement, de nombreux mineurs sont installés dans d'anciens baraquements destinés aux prisonniers de guerre.

Les mineurs italiens et leurs familles sont également confrontés au racisme. Dans certaines localités minières, des pancartes portant la mention « Interdit aux chiens et aux Italiens » sont affichées à l'entrée de cafés.

Les conditions de travail et de sécurité sont dramatiques. Les mineurs descendent à plus de 1000 mètres de profondeur sans équipement adéquat. Les accidents ne sont pas rares et les maladies respiratoires, comme la silicose, sévissent. Entre 1945 et 1955, plus d'un millier de mineurs perdent la vie.

GASTONE LODOLO, LANCEUR D'ALERTE

Le contrat social et politique imposé aux primo-arrivants est très strict : toute activité politique leur est interdite et l'engagement syndical fortement entravé. Malgré cela, des travailleurs commencent à s'organiser.

Gastone Lodolo, syndicaliste et ancien membre du Parti communiste italien, devient responsable du Syndicat unique des Italiens. En octobre 1954, lors d'un rassemblement syndical, il dénonce publiquement les conditions de travail et les violations des règles élémentaires de sécurité dans les charbonnages.

Son intervention lui vaut un ordre de quitter le territoire. Ses avertissements restent lettre morte.

TUTTI CADAVERI

Le 8 août 1956 ressemble à une journée ordinaire. Au matin, 275 mineurs descendent dans les profondeurs du charbonnage du Bois du Cazier. À la suite d'une mauvaise communication avec la surface, un incendie se déclenche et gagne rapidement la mine. Seuls treize des 275 mineurs sont secourus.

S'ensuivent quinze jours de recherches interminables dans l'espoir de retrouver des survivants. Le 23 août, les sauveteurs atteignent les 1 035 mètres de profondeur. Le verdict fait froid dans le dos : « Tutti cadaveri ». La tragédie fait 262 morts, 248 veuves et 417 orphelins.

Suite au drame du Bois du Cazier, l'Italie suspend l'accord charbon avec la Belgique. Mais des travailleurs italiens continueront d'arriver dans les années suivantes.

DE LA CALABRE AUX CHARBONNAGES BELGES



C'est le cas de Gaetano La Valle. « Je suis arrivé en Belgique en décembre 1957, à l'âge de 20 ans. En Italie, il n'y avait pas de travail et nous n'avions pas d'argent », raconte-t-il assis à la table de sa cuisine, aux côtés de son épouse Rosetta.

Gaetano a travaillé au charbonnage n° 19 de Bas-Longs-Prés, à Charleroi. Il se souvient de sa première descente au fond : « On avait du mal à respirer. Mon travail consistait à forer les trous. Ensuite, on y plaçait la dynamite avant de faire exploser. C'était dangereux. », explique-t-il en montrant les petites cicatrices sur ses bras.

Rosetta le rejoint en 1961. Le couple habite dans une cité minière, dans une petite maison froide, chauffée avec un poêle. Dans le quartier vivent des Grecs, des Algériens, des Turcs... « C'était une véritable communauté. »

Malgré des conditions de travail et de vie particulièrement difficiles, le couple garde une profonde reconnaissance envers la Belgique. « Si nous étions restés là-bas, notre vie aurait été plus difficile... L'Italie restera toujours mon pays. Mais je ne dirai jamais de mal de la Belgique », sourit Rosetta.

LES COMBATS SYNDICAUX

La tragédie du Bois du Cazier a constitué un tournant dans la prise en compte de la santé et de la sécurité dans les charbonnages. « L'administration des mines a été mise en cause et, par la suite, davantage d'attention a été portée aux conditions de travail », explique Carlo Briscolini.

Gaetano se souvient de la grande grève de l'hiver 1960-1961, déclenchée après l'annonce de la fermeture de plusieurs charbonnages. Syndiqué à la FGTB, son engagement lui semblait naturel. « Nous étions socialistes », dit-il, en nous montrant avec fierté son carnet syndical de l'époque.

Ces combats permettent d'obtenir plusieurs avancées majeures. En 1964, la silicose est reconnue comme maladie professionnelle, ouvrant notamment le droit, sous certaines conditions, à une pension anticipée.

LA MÉMOIRE

Après la fermeture définitive du Bois du Cazier en 1967, le charbonnage reste à l'abandon. Un projet prévoit de raser le site pour y construire un supermarché. « Pour nous, c'était impensable », se souvient Rosetta. « Alors nous nous sommes mobilisés. »

Avec d'autres anciens mineurs et immigrés italiens, le couple participe à la sauvegarde du site. Ils comptent parmi les membres fondateurs de l'Amicale des Mineurs des Charbonnages de Wallonie, créée pour préserver ce lieu de mémoire. Leur combat porte ses fruits : aujourd'hui, le Bois du Cazier est un musée et un lieu inscrit au patrimoine mondial de l'UNESCO.

”

Le Bois du Cazier est un lieu de mémoire. Il raconte une tragédie, mais il symbolise aussi les conséquences d'un système capitaliste qui sacrifie la vie des travailleurs.

Carlo Briscolini, responsable des mines à la CG-FGTB

UN HÉRITAGE À DÉFENDRE

Aux yeux de Carlo, cette histoire reste d'une brûlante actualité, les accidents du travail n'étant pas rares encore aujourd'hui. Il établit un parallèle avec la précarisation actuelle du travail – intérim, détachement, flexi-jobs – qui peut accroître les risques d'accidents. « Nous n'avons pas tiré toutes les leçons du passé. La prévention reste la meilleure réponse. C'est là qu'il faut consacrer le plus de moyens. Et responsabiliser l'employeur. »

Derrière les commémorations se cachent des histoires d'exil, de pauvreté, d'exploitation, mais aussi de solidarité et de combats. Une mémoire qui rappelle que les droits dont bénéficient aujourd'hui les travailleurs n'ont jamais été des cadeaux, mais le fruit de luttes menées par des femmes et des hommes venus d'ici... et d'ailleurs. ◀



Face à l'extrême droite, refaire l'expérience du « nous »

Comment expliquer la progression de l'extrême droite ? Et surtout, comment la combattre ? Au Festival Les Solidarités, l'autrice française Lumir Lapray défendait une conviction : face à une extrême droite qui prospère sur l'isolement et la mise en concurrence, le dialogue est nécessaire, mais il ne suffira pas. Il faut aussi refaire l'expérience concrète du collectif. Et sur ce terrain, le syndicalisme a une carte essentielle à jouer.

Au Festival Les Solidarités, Le Phare, nouvel espace consacré aux débats de société, accueillait une rencontre organisée avec la Fondation *Ceci n'est pas une crise* : « Comment parler avec ses proches séduits par les idées d'extrême droite ? » Face au public, Lumir Lapray, autrice de *Ces gens-là* et de *S'organiser*, et Jérôme Van Ruychevelt, de la Fondation.

Il n'existe évidemment pas de portrait-robot de l'électeur d'extrême droite. Mais dans les campagnes françaises comme dans les régions rurales américaines où elle a étudié le vote Trump, Lumir Lapray retrouve certains traits récurrents : peur du déclassement, isolement, recul des services publics et des lieux de sociabilité, sentiment d'abandon ou de mépris. Des réalités qui peuvent aider à comprendre pourquoi le discours de l'extrême droite trouve un écho.

COMPRENDRE SANS EXCUSER

Comprendre ne signifie pourtant ni acquiescer ni tout accepter. Lumir Lapray ne cherche pas à convaincre les militants d'extrême droite déjà convaincus. Elle s'intéresse plutôt à ceux dont le rapport à ce vote reste fluctuant.

Face à un propos raciste, antisémite ou sexiste, elle marque son désaccord, mais cherche aussi à comprendre ce qui l'a produit. Et surtout, elle écoute : « Un camarade syndicaliste, un vieux de la vieille, m'a dit que j'avais deux oreilles et une bouche et qu'il fallait les utiliser dans cette proportion. »

Mais le dialogue a ses limites. Car la concurrence n'est pas seulement une idéologie : elle est parfois une expérience quotidienne. Quelques CDI pour des dizaines d'intérimaires, trop peu de logements accessibles, un médecin qui ne peut recevoir tout le monde... Dans cet univers de rareté, l'autre peut concrètement apparaître comme un concurrent.

Le néolibéralisme affirme que chacun doit se débrouiller seul. L'extrême droite ajoute que certains « autres » constituent une menace. Face à ces récits qui se renforcent, le contre-discours ne suffit plus : « On n'a ni l'argent ni l'empire médiatique, mais on a le réel. »

FAIRE L'EXPÉRIENCE DU COLLECTIF

C'est ici que le syndicalisme intervient. Dire la solidarité est une chose. En faire l'expérience en est une autre. « Dire la solidarité, c'est bien, ce n'est pas la même chose qu'expérimenter une caisse de grève. »

Sur un piquet, un collègue dont l'origine, la religion ou les opinions semblaient nous séparer peut être celui qui se tient à nos côtés. L'action collective permet ainsi de constater que l'on partage parfois davantage d'intérêts avec lui qu'avec son propre patron.

La réflexion interpelle aussi le syndicalisme belge. Avec sa syndicalisation de masse et ses organisations puissantes, sa situation est très différente de celle de la France. Mais Lumir Lapray pose une question qui mérite réflexion : être syndiqué signifie-t-il nécessairement être organisé ?

On peut bénéficier de droits négociés collectivement et être défendu par son syndicat sans avoir soi-même construit une revendication ou un rapport de forces avec ses collègues. Or, pour Lapray, « le syndicat, ce n'est pas une infrastructure, c'est les gens ». L'institution est une force, mais elle ne peut remplacer les liens entre ses membres.

QUEL « NOUS » ?

L'extrême droite répond elle aussi au besoin d'appartenance, mais en proposant un « nous » identitaire construit contre un « eux ». Le syndicalisme peut lui opposer un autre collectif, fondé sur ce que les travailleurs et travailleuses partagent et sur ce qu'ils peuvent accomplir ensemble.

Le combat contre l'extrême droite est-il finalement une bataille pour déterminer qui nous incluons lorsque nous disons « nous » ? « C'est même sans doute LA bataille », répond Lumir Lapray. ◀

➔ Lire l'article complet :





PALESTINE : UN MESSAGE AU PREMIER

« Plus de 75 000 Palestiniens. Affamés. Pris pour cible. Tués. Et toujours pas de sanctions à la hauteur. Combien de temps encore ? » C'est le message qu'on fait passer 200 militants et militantes — dont de nombreux membres de la FGTB — au Mont des Arts à Bruxelles, le 2 septembre, à l'occasion du premier anniversaire de l'accord gouvernemental conclu sur le conflit à Gaza.

Il y a un an, le gouvernement belge s'était engagé à prendre des mesures contre Israël. Aujourd'hui, plusieurs de ces promesses n'ont toujours pas été tenues, et le mépris d'Israël pour le droit international continue de rester impuni.

Les militants sur place ont tracé une ligne rouge. « La situation en Palestine ne fait que s'aggraver. Nous avons une colonisation de plus en plus violente et notre gouvernement belge traîne des pieds. L'objectif de cette action est de rappeler l'urgence de l'engagement du gouvernement, notamment du Premier ministre, qui est très silencieux », explique Carine Thibaut, directrice générale d'Amnesty International Belgique francophone.

QU'EST-CE QUI A CHANGÉ POUR VOUS AU 1ER SEPTEMBRE ?

Le mois de septembre marque traditionnellement la rentrée : retour au travail, rentrée scolaire... et reprise de l'activité politique. Cette année, plusieurs changements sont entrés également en vigueur.

- Saut d'index partiel sur les pensions, les allocations sociales et les traitements des fonctionnaires.
- Incapacité de travail : pas de hausse de l'indemnité à partir du 7e mois.
- Légère hausse du salaire minimum des flexi-jobs.
- La Ligne Pensions a changé de numéro... et est devenue payante.

➔ Plus d'infos :



RÉFORME CHÔMAGE : UN SURSIS POUR ENVIRON 100.000 PERSONNES

Le 10 septembre, la Cour constitutionnelle a rendu son arrêt concernant le recours introduit par le front commun syndical contre la réforme de l'assurance-chômage du gouvernement Arizona.

Si elle n'annule qu'une partie limitée de la réforme — ce que la FGTB regrette, la Cour reconnaît néanmoins une discrimination à l'égard des personnes exclues lors des trois premières vagues, soit celles qui étaient depuis le plus longtemps au chômage.

Concrètement, environ 100.000 personnes qui ne bénéficiaient plus que de 9, 8 ou 6 mois d'allocations au 30 juin 2025 auraient dû pouvoir bénéficier d'au moins 12 mois d'allocations de chômage. La FGTB va maintenant analyser les conséquences concrètes de cet arrêt et veiller à ce que la situation des allocataires concernés soit clarifiée au plus vite.

➔ Plus d'infos



À ANVERS, LE DROIT DE MANIFESTER MIS À MAL

Le 29 juin dernier, une manifestation en solidarité avec la Palestine a été organisée à Anvers. Depuis le 14 juillet 2025, des rassemblements ont lieu tous les lundis pour protester contre la présence du drapeau israélien parmi ceux qui ornent la façade de l'hôtel de ville. Mais ce qui était censé être une manifestation pacifique a été violemment réprimé par la police.

À leur grande surprise, certains participants ont reçu, plusieurs semaines plus tard, des amendes administratives communales (SAC) de la part de la ville. Parmi eux, le président de la FGTB, Bert Engelaar, qui a aussitôt réagi : « À aucun moment, je n'ai fait usage de violence ni troublé l'ordre public. Bien au contraire. Lors de l'intervention de la police, j'ai moi-même été victime de coups. Les images ont été largement diffusées et ont montré la violence de l'intervention policière. »

Bert Engelaar a annoncé entreprendre les démarches juridiques nécessaires pour contester cette décision. Il souligne : « Cette affaire dépasse largement ma situation personnelle. Elle touche à un droit démocratique fondamental : le droit de manifester pacifiquement et de dénoncer les injustices. » ◀

RENTRÉE POLITIQUE DE LA FGTB WALLONNE

« Nous ne lâcherons rien »

Mercredi 9 septembre, à Beez, Jean-François Tamellini a donné le coup d'envoi de la rentrée politique de la FGTB wallonne. Devant une foule de camarades, responsables associatifs et représentants politiques et économiques, le Secrétaire général a dressé un bilan sévère du mi-mandat wallon et fédéral avant de tracer les contours de la riposte syndicale pour les mois à venir.

LE CLIMAT, UNE URGENCE CHIFFRÉE

Jean-François Tamellini a ouvert son discours sur les ravages du dérèglement climatique. Les incendies qui ont ravagé les Fagnes cet été, dans un silence politique quasi total, ont servi de point de départ à une démonstration implacable : outre son impact social et environnemental, l'inaction climatique a un coût économique bien réel. Selon la banque Triodos, un monde à +3 degrés coûterait déjà à la Wallonie 300 millions d'euros par an en surmortalité et 2 milliards par an en perte de productivité économique.

UNE JUSTICE FISCALE À RECONSTRUIRE

Jean-François Tamellini a ensuite pointé le grand écart entre la rigueur imposée aux travailleuses et travailleurs et les profits records engrangés ailleurs. Pendant que les Gouvernements augmentent accises et TVA, des spéculateurs empochent des milliards en pariant sur la mise à mal d'entreprises, et les banques belges affichent des bénéfices historiques, sans que cela ne profite à l'épargnant.

« On nous répète que c'est à la population et aux PME de se serrer la ceinture. Pendant ce temps, les banques cartonnent », a-t-il dénoncé, plaidant pour une fiscalité « intelligente et équitablement répartie » et pour une liberté de négociation salariale au titre de la loi de 96 : « librement, mais pas aveuglément ».

CONTRE LA VAGUE BRUNE

Le Secrétaire général a longuement dénoncé la progression de l'extrême droite en Europe, de l'AfD allemande au RN, en passant par le parti de Meloni en Italie et jusqu'au modèle Milei en Argentine, alors qu'un représentant syndical argentin, venu spécialement de la province de Cordoba, était présent dans la salle. Il a décrit une mécanique toujours identique : des sacrifices imposés à la population pendant que les revenus du capital augmentent, et des boucs émissaires désignés parmi les plus précaires.

« Toujours les mêmes recettes pour faire monter l'extrême droite », a-t-il martelé, avant de saluer le parcours de Sandrine, camarade de la FGTB qui vient d'obtenir ses papiers après des années de lutte : « Sont Wallons et Wallonnes celles et ceux qui vivent en Wallonie et contribuent à son développement. »



LA RIPOSTE S'ORGANISE

Face à des réformes wallonnes et fédérales, droits d'enregistrement, droits de succession, primes à la rénovation, exclusions du chômage qui, selon lui, creusent la dette sans améliorer la vie des gens, Jean-François Tamellini a prévenu : si les gouvernements restent sourds et continuent à vouloir nous faire payer l'addition, « nous n'aurons d'autre choix que de partir en grève générale ».

En attendant, la FGTB wallonne lance des groupes de travail chargés de reconstruire, à partir des réalités de terrain, des propositions alternatives sur l'énergie, le logement, l'industrie ou l'usage de l'intelligence artificielle, assorties d'un contre-budget wallon. Enfin, rendez-vous est pris le 9 octobre pour une grande manifestation nationale à Bruxelles dans la continuité de la mobilisation du 16 juin à Namur qui avait rassemblé plus de 15.000 personnes.

« La Wallonie dispose de tous les ingrédients pour se relancer durablement, renforcer les mécanismes de solidarité fédérale, en restaurant des équilibres essentiels pour pouvoir vivre mieux, toutes et tous, aujourd'hui et demain », a conclu Jean-François Tamellini.

L'Argentine, un horizon pas si lointain ?

Depuis maintenant presque 3 ans, Javier Milei, un fidèle disciple et allié de Trump, est à la tête de l'Argentine. Le 10 septembre dernier, le CEPAG organisait une journée d'études consacrée au bilan des 1.000 premiers jours de pouvoir miléiste.

Des intervenantes et intervenants issus des mondes syndical, associatif et académique ont échangé sur les attaques ciblées contre le monde du travail, les mouvements syndicaux, les droits humains – et plus particulièrement ceux des femmes –, l'environnement, la société civile...

Federico Giuliani, Secrétaire général des syndicats CTA-A et ATE de Córdoba, venu spécialement d'Argentine, a livré un témoignage de terrain glaçant sur les mesures répressives contre les mouvements sociaux. Nicolas Almau (formateur au CEPAG), Natalia Hirtz (GRESEA), Aurélie Leroy (CETRI), Carine Thibaut (Amnesty International Belgique francophone) et Vincent Scheltiens (Université d'Anvers) ont également abordé la montée des forces d'extrême droite un peu partout dans le monde et le soutien de milliardaires de la tech dont elles bénéficient.



De ces échanges est ressorti un constat, mis en avant par Jean-François Tamellini : si la violence et le degré des attaques subies par la société argentine ne sont pas encore comparables avec les politiques mises en place au niveau belge, les mêmes tendances de fond se dessinent : précarisation de l'emploi, démantèlement des services publics et de la sécurité sociale, restrictions des droits fondamentaux et démocratiques, attaques contre les syndicats, les mutuelles, la presse, le monde académique et associatif...

Si l'on n'y prend pas garde, le quotidien des Argentins pourrait bien devenir le nôtre demain. Face à cette situation, une seule voie pour le monde du travail : rester solidaire, soudé, organisé et déterminé à faire valoir ses droits... et à en conquérir de nouveaux. Car, comme l'a rappelé Federico Giuliani en concluant par une citation de Pablo Neruda, poète et homme politique chilien : « Nos ennemis peuvent couper toutes les fleurs, mais ils ne seront jamais maîtres du printemps. » ◀



La lutte contre la discrimination : une priorité du gouvernement bruxellois ?

Toutes les études le démontrent : la discrimination, notamment à l'embauche, continue de pénaliser une partie importante de la classe travailleuse. Selon le rapport annuel 2025 d'Unia, 1.508 signalements de discrimination ont été enregistrés en Région bruxelloise, donnant lieu à 624 dossiers. Ces chiffres, qui ne représentent qu'une partie de la réalité, montrent que les discriminations demeurent un problème majeur et justifient des politiques publiques ambitieuses.

L'adoption, sous la précédente législature, du Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité constituait une avancée importante. Ce texte vise à inscrire la lutte contre les discriminations dans une approche structurelle et transversale de l'action publique.

UNE AMBITION LIMITÉE DANS LA DÉCLARATION DE POLITIQUE RÉGIONALE

Après plus de 600 jours de crise politique, le nouveau Gouvernement bruxellois affiche dans sa Déclaration de politique régionale (DPR) 2026-2029 la volonté de remettre Bruxelles sur les rails. L'emploi, l'assainissement budgétaire et l'attractivité économique occupent une place centrale. En revanche, la lutte contre les discriminations apparaît comme un enjeu secondaire alors qu'elle devrait traverser l'ensemble des politiques publiques dans une Région marquée par de fortes inégalités sociales et une grande diversité de sa population.

La DPR mentionne l'égalité des chances et l'inclusion, mais ne développe pas de stratégie ambitieuse face aux discriminations liées au handicap, à l'origine, à la couleur de peau, au sexe, à l'âge, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre...

Pourtant, la Région dispose de leviers importants en matière d'emploi, de formation, de fonction publique, de marchés publics et de contrôle des aides aux entreprises. Une politique plus ambitieuse aurait pu renforcer les contrôles anti-discrimination, développer davantage les tests de situation à l'embauche, fixer des objectifs de diversité dans les organismes publics et assurer un suivi des inégalités de carrière.

La DPR reste également très discrète sur les discriminations dites raciales. Les discriminations à l'embauche et dans les parcours professionnels sont pourtant largement documentées. La situation des travailleurs et travailleuses ayant une origine immigrée est pratiquement absente du texte.

DES MESURES PRÉOCCUPANTES

Certaines orientations gouvernementales suscitent également des inquiétudes.

La mise en œuvre de la réforme fédérale et les exclusions du chômage affectent plus fortement des publics déjà fragilisés et souvent aussi discriminés dans l'accès à l'emploi : jeunes peu qualifiés, travailleurs âgés, femmes en situation de monoparentalité, ou personnes confrontées à des discriminations structurelles.

Par ailleurs, le gel des recrutements dans les administrations régionales et les restructurations annoncées risquent d'affaiblir des services publics déjà sous pression, notamment ceux chargés de lutter contre les inégalités.

Enfin, la réforme ou la suppression de certains dispositifs de soutien à l'emploi pourrait pénaliser davantage les personnes les plus éloignées du marché du travail.

NOS PROPOSITIONS

Une véritable politique régionale d'égalité devrait :

- renforcer les contrôles et les tests de discrimination à l'embauche,
- conditionner les aides publiques au respect de critères sociaux et de diversité,
- garantir la transparence des recrutements, promotions et accès aux formations,
- développer des plans diversité négociés avec les représentants des travailleurs et assortis d'objectifs mesurables,
- renforcer les moyens d'Actiris et des services d'inspection,
- préserver les services publics de proximité,
- accompagner les personnes touchées par la réforme du chômage.

Dans une Région aussi diverse que Bruxelles, l'égalité de traitement ne peut être une question secondaire. Une politique régionale moderne doit viser la réalisation effective des droits fondamentaux de chaque personne. ◀



”Groupons-nous et demain, l’Internationale sera le genre humain.

Ces paroles*, nous les chantons à la fin de rencontres syndicales, lors de manifestations ou de notre Congrès. Et ce n’est pas anodin.

Depuis les débuts du mouvement ouvrier, la solidarité internationale est au cœur de l’action syndicale. Elle prend tout son sens dans une économie mondialisée, où les chaînes de production traversent les frontières et où les décisions prises ailleurs ont des conséquences bien réelles ici. Dans un monde où le capitalisme prospère, au détriment des droits humains, de la paix, de la justice et de la démocratie.

La solidarité internationale c’est la construction d’un rapport de force commun pour défendre les droits et les conquies du monde du travail. Pour construire un monde meilleur, ici comme ailleurs. Ce sont des contacts qui se nouent, des expériences qui se confrontent, des combats qui se rejoignent, des camaraderies qui se forment.

Dans ce dossier, nous revenons sur les raisons pour lesquelles elle fait partie de notre ADN et vous invitons à découvrir des projets concrets appuyés par la FGTB à travers le monde.

* L’Internationale est un chant ouvrier devenu le symbole des luttes sociales à travers le monde.

Construire un contre-pouvoir syndical international fort, libre et indépendant

Fondé en 1994, l'IFSI est l'organisation de solidarité syndicale internationale de la FGTB. Sa conviction de départ est simple : les droits des travailleurs-euses ne s'arrêtent pas aux frontières. Dans un monde où les économies, les entreprises et les chaînes de production sont de plus en plus mondialisées, la défense du travail décent et de la justice sociale doit elle aussi s'organiser à l'échelle internationale. Nous avons interviewé Laurent Atsou, coordinateur de l'IFSI, peu après le lancement de leur première campagne de dons.

Pourquoi la solidarité internationale fait-elle partie de l'ADN de la FGTB ?

Pour nous, la solidarité constitue un principe fondamental d'organisation de la société. Historiquement, renforcée avec l'industrialisation et le développement du mouvement ouvrier, elle part d'un constat simple : nous sommes toutes et tous interdépendants.

Aucun-e travailleur-euse ne construit seul sa sécurité, ses droits ou son avenir. Cette solidarité relève donc moins de la charité que d'une responsabilité collective.

Comment l'organisation mène-t-elle ses projets sur le terrain ?

L'IFSI travaille avec des organisations syndicales partenaires à travers le monde afin de renforcer leur capacité à défendre les droits des travailleurs et travailleuses, améliorer leurs conditions de travail et peser sur les politiques publiques.

Concrètement, nous les accompagnons dans leur développement et leur reconnaissance comme acteurs à part entière du dialogue social. Cet accompagnement passe notamment par l'éducation ouvrière, la formation syndicale, les échanges d'expériences et d'expertises.

Parallèlement, l'IFSI sensibilise et mobilise les membres et militant-es de la FGTB autour des enjeux internationaux, donne de la visibilité aux luttes menées par ses partenaires et favorise les solidarités et les actions communes entre organisations syndicales.

Globalement, l'ambition de l'organisation est de contribuer à construire un contre-pouvoir syndical international fort, libre et indépendant, capable d'agir face à des enjeux qui dépassent largement les frontières nationales.

Peux-tu nous décrire un projet de coopération syndicale ?

Tout d'abord il est important de préciser ceci : pour l'IFSI, un partenariat ne consiste pas à décider à la place des organisations syndicales. Il repose sur une relation d'égal à égal, basée sur la confiance et le respect entre syndicats qui partagent des valeurs et des objectifs communs.

Prenons comme exemple un projet que nous menons en Côte d'Ivoire avec la FGTB Horval. Le cacao constitue un secteur économique majeur, mais les travailleurs-euses restent confrontés à de nombreux défis : conditions de travail inégales, respect insuffisant des droits, faible organisation, persistance du travail des enfants ou encore place insuffisante des femmes dans les structures syndicales.

Face à ces enjeux, le projet mené avec le syndicat FENSTIAA-CI entend consolider durablement le pouvoir d'action syndical tout au long de la chaîne du cacao, des plantations jusqu'aux entreprises de transformation. Il s'agit de permettre aux travailleur-euses et producteurs de la filière de mieux connaître leurs droits, de s'organiser collectivement et de disposer d'un rapport de force suffisant pour les faire respecter.

Vous menez aussi un travail de plaidoyer à partir de la Belgique. Un mot là-dessus ?

En effet. La force de l'IFSI réside également dans la mise en lumière des réalités socio-économiques et politiques vécues par ses partenaires et les populations locales.





”

Il ne s'agit pas de choisir entre la solidarité internationale et les combats sociaux en Belgique. Soutenir la solidarité syndicale internationale c'est investir dans un rapport de force commun.

Laurent Atsou, Coordinateur de l'IFSI

Nous alimentons d'une part, la FGTB pour qu'elle prenne en compte ces réalités dans ses actions d'incidence politique au sein de l'OIT par exemple. D'autre part, nous travaillons avec les réseaux belges de la solidarité internationale afin qu'ils intègrent les dimensions du travail décent dans leur travail.

Enfin, nous menons un travail de sensibilisation à destination des travailleur-euses belges sur ces questions via des campagnes, des actions ou des échanges avec les partenaires. Par exemple, en 2025 nous avons lancé la campagne JUST (justcampaign.be), pour informer et sensibiliser notre public sur la transition énergétique et climatique juste.

As-tu un exemple concret où l'action de l'IFSI a permis d'obtenir une victoire syndicale ou une avancée importante ?

Ce n'est pas pour nous jeter des fleurs mais il y en a de nombreux.

Au Rwanda, dans le secteur de la construction, notre partenaire a réussi à négocier avec les employeurs un système de certification des travailleurs-euses qui leur permet de suivre une formation professionnelle. Les travailleurs-euses ayant obtenu un certificat obtiendront plus rapidement un contrat de travail et pourront négocier de meilleures conditions salariales. C'est une étape importante pour les sortir de l'informalité.

Quels sont aujourd'hui les principaux défis auxquels sont confrontés les syndicats partenaires de l'IFSI ?

Malgré des contextes socio-économiques et politiques différents, les syndicats sont confrontés aux mêmes défis. À commencer par celui de la criminalisation de la contestation syndicale et la perte des espaces de liberté et de dialogue social.

Un autre enjeu global est celui de la représentativité. Les taux de syndicalisation sont encore trop faibles pour peser durablement sur le débat public, notamment à cause de la généralisation de l'économie informelle.

Par ailleurs, en Afrique francophone nos partenaires sont également confrontés à une multiplication des organisations syndicales qui fragmente la représentation des travailleurs-euses.

L'Arizona a fortement diminué le budget belge pour la coopération. Quel impact ces coupes ont-elles sur vos projets et les personnes sur le terrain ?

La Belgique s'est engagée dès 1970 à consacrer 0,7% de son revenu national brut à l'APD (Aide Publique au Développement). Ça n'a jamais été respecté. En 2025, l'APD de la Belgique a chuté de 21%.

Aujourd'hui, notre pays ne consacre que 0,37% de son RNB à la coopération au développement, son niveau le plus bas depuis 2001.

De plus, l'Arizona prévoit pour 2027-2031 une coupe budgétaire de 25% pour le secteur non-marchand. Concrètement, cela signifie que nos partenaires auront moins de moyens pour construire un rapport de force durable dans la défense des intérêts des travailleurs-euses. À cet égard, le secteur de la coopération vient de démarrer une campagne d'envergure (unseulchoix.be) pour sensibiliser un large public sur les plus-values de la solidarité internationale.

Vous avez récemment lancé une campagne de dons. Que souhaitez-vous atteindre à travers cette campagne ?

On cherche à regagner une certaine indépendance face à des choix politiques qui sont de plus en plus antagonistes à nos choix stratégiques. L'idée est également de recréer du lien avec les affiliés de la FGTB qui sont déjà nos premiers contributeurs.

Le fonctionnement des subsides entraîne aussi une importante bureaucratisation. Nous consacrons beaucoup de temps, d'argent et d'énergie à démontrer notre plus-value à l'administration. Nous estimons aujourd'hui que nous devrions pouvoir consacrer davantage de moyens à informer et sensibiliser nos propres affiliés.

Pourquoi les travailleurs-euses belges devraient-ils soutenir la solidarité internationale ?

On ne peut plus défendre efficacement les travailleurs-euses uniquement à l'intérieur de nos frontières lorsque l'économie, elle, est mondialisée. Les décisions prises à des milliers de kilomètres peuvent entraîner des conséquences directes sur l'emploi et les conditions de travail en Belgique.

Il ne s'agit pas de choisir entre la solidarité internationale et les combats sociaux en Belgique. La FGTB doit évidemment continuer à défendre ici les salaires, l'indexation, les pensions, la sécurité sociale, les services publics et les libertés syndicales. Mais une partie du rapport de force qui détermine l'avenir de ces conquêtes se construit désormais au-delà de nos frontières.

C'est pourquoi soutenir la solidarité syndicale internationale n'est pas détourner des moyens des travailleurs-euses belges au profit des travailleurs-euses du reste du monde. C'est investir dans un rapport de force commun.

➡ Vous souhaitez, vous aussi, contribuer à la construction d'un rapport de force global pour la défense des droits des travailleurs-euses ? Alors aidez l'IFSI à poursuivre ses missions en faisant un don.



« Camarades, bonjour » : les cercles d'études, socle de l'éducation populaire au Bénin



« Camarades, bonjour. » « Bonjour, camarades. »

Les salutations se suivent et se répondent, d'une voix. Ce matin, les chaises sont disposées en cercle dans cette salle de classe du quartier de Zoundja, à Abomey-Calavi. Une dizaine de personnes s'installent. Cette fois, ce sont des travailleurs et travailleuses du secteur de l'enseignement. Au tableau, soigneusement écrits à la craie, les principaux enseignements de la séance. Au fond de la classe, un autre tableau rappelle les paroles de l'hymne national béninois. Habituellement, cette pièce accueille sans doute des élèves plus jeunes. Aujourd'hui, pendant les vacances d'été, elle devient une école d'un autre genre : celle du syndicalisme.

Une délégation de la FGTB a pu prendre part à deux de ces cercles, en parallèle du Forum social mondial et de la Conférence pour la Paix à Cotonou, Bénin. Syndicats Magazine y était. Rencontre.

CERCLES

Ici pas de professeur, ni de conférence magistrale. Une animatrice ouvre les échanges, mais tout le monde est invité à prendre la parole. Certains prennent des notes, d'autres rédigent le compte rendu ou résument une partie de la discussion. Ici, la formation n'est pas descendante, elle est collective. La démocratie syndicale ne constitue pas seulement le sujet de la journée : elle est aussi la méthode.

Cette scène résume à elle seule l'esprit des cercles d'études, développés par la CSA-Bénin et l'UNSTB avec le soutien de l'IFSI, l'Institut de formation syndicale internationale soutenu par la FGTB. Leur principe est simple. Une dizaine de travailleuses et de travailleurs se retrouvent régulièrement, selon les disponibilités de chacun. Habituellement le soir, ou le samedi. Les vacances permettent exceptionnellement une rencontre en journée.

FORMER DANS UN CONTEXTE DIFFICILE

Cette démarche prend une résonance particulière au Bénin.

Le pays affiche une croissance économique soutenue, mais celle-ci ne profite pas encore équitablement au monde du travail. Près de 90% des travailleurs et travailleuses exercent dans l'économie informelle, sans contrat de travail, sans protection sociale et souvent sans revenu stable. Les femmes y sont particulièrement nombreuses.

À cela s'ajoute un dialogue social rendu plus difficile par les restrictions apportées au droit de grève, qui limitent les capacités d'action des organisations syndicales. Dans ce contexte, la formation devient bien plus qu'un service proposé aux affiliés-es du syndicat. Elle constitue un véritable outil d'organisation.

APPRENDRE... EN PRATIQUANT

Le sujet du jour pourrait paraître technique : le financement des organisations syndicales. Comment assurer l'indépendance financière d'un syndicat ? Comment organiser la perception des cotisations ? Comment gérer les ressources avec transparence ? Très vite pourtant, la discussion dépasse les questions comptables. On parle confiance, plus-value, actions de terrain.

Les participant-es au cercle d'étude interrogent également les membres de la délégation belge sur leur propre expérience. Comment convaincre de nouveaux membres ? Quels sont les modes d'action en Belgique. Comment faire vivre durablement une organisation syndicale ? Autant de questions qui traduisent la volonté de construire des organisations solides, démocratiques et capables de défendre efficacement les travailleuses et travailleurs.

Au fil des échanges, chacun intervient. Les prises de parole sont calmes, argumentées, respectueuses. On écoute autant qu'on parle. Les décisions se construisent dans la discussion et le consensus. Comme le résume Guillaume Tossa, coordinateur du programme, les cercles d'études ne transmettent pas uniquement des connaissances juridiques ou syndicales. Ils apprennent aussi à écouter, à argumenter, à résumer une discussion, à exercer la démocratie sur le terrain. « Ce n'est pas seulement le savoir que nous apportons qui compte. C'est l'éducation au sens large. L'éducation, c'est le socle. »



LE SYNDICAT COMME COMMUNAUTÉ

Lorsque la séance touche à sa fin, personne ne se lève pour partir. Les discussions continuent quelques instants. Puis les participant-es se lèvent, se prennent la main et entonnent ensemble plusieurs chants célébrant la solidarité, le syndicat et l'engagement collectif. Les voix alternent entre le français et les langues locales. Le geste est simple, mais profondément symbolique.

Ces chants ne constituent pas une parenthèse folklorique. Ils prolongent la formation. Ils rappellent que le syndicalisme ne se résume ni à des statuts, ni à des réunions, ni à des négociations. Il repose aussi sur des liens humains, sur la confiance et sur le sentiment d'appartenir à une même communauté de lutte.

QUAND LE SYNDICAT DONNE CONFIANCE

Quelques heures plus tard, changement de décor. À la Bourse du Travail de Cotonou, où plusieurs organisations syndicales disposent de leurs locaux, un second cercle d'études se réunit. Le lieu est différent, mais l'esprit reste le même.

Avant même que les discussions ne commencent, les participant-es entonnent plusieurs chants de solidarité. Puis vient le même rituel que le matin.

« Camarades, bonjour. »

« Bonjour, camarades. »

Autour de la table prennent place des travailleuses et travailleurs de l'économie informelle : coiffeuses, couturières et autres indépendant-es qui, malgré l'absence de contrat de travail ou de statut protecteur, ont choisi d'adhérer à un syndicat.

Leurs témoignages donnent toute sa profondeur à la journée. « Il y a des lois que nous ne connaissons pas, des droits que nous ignorions avoir. Il y a beaucoup

d'abus dans nos secteurs. Ne connaissant pas nos droits, nous les subissons davantage. Seuls, nous ne pouvons pas nous défendre. Ensemble, nous trouvons cette force. » Un autre participant résume son parcours en quelques mots : « Grâce au travail syndical, j'ai trouvé le courage de parler. » Difficile d'imaginer meilleure définition de l'éducation populaire.

Ici, il s'agit de prendre confiance, d'oser exprimer son opinion, de découvrir la force du collectif.

Les échanges abordent également des questions très concrètes. Dans des métiers non-réglementés, où chaque heure de la journée peut être une heure de travail, les participant-es expliquent avoir appris à mieux organiser leur temps, à préserver des moments de repos et à concilier activité professionnelle, engagement syndical et vie personnelle. Une prise de conscience qui change le quotidien.

DU DIALOGUE NAÎT LE SYNDICALISME

À plusieurs milliers de kilomètres de la Belgique, dans un contexte totalement différent, cette journée rappelle une évidence qui vaut pour toutes les organisations syndicales.

Les mobilisations, les conventions collectives ou les négociations ne naissent jamais de nulle part. Elles prennent racine dans des moments discrets : une salle de classe, quelques chaises disposées en cercle, un tableau noir couvert d'écriture, des femmes et des hommes qui prennent le temps d'écouter autant que de parler.

Et, avant de se quitter, une dernière salutation.

« Camarades, salut. »

Comme un rappel que le syndicalisme commence souvent par un mot, une rencontre... et une volonté d'avancer collectivement.



”

Grâce au travail syndical, j'ai trouvé le courage de parler.

Un participant au cercle d'étude d'ABOMEY-CALAVI

« Il faut être en vie pour pouvoir agir »

À la Conférence sur la Paix organisée à Cotonou par la CSI et la CSA-Bénin en parallèle du Forum social mondial, la formule résonne avec une force particulière. Autour de la table, des syndicalistes venus de plusieurs pays africains et européens racontent des réalités très différentes. Partout, le même constat : il n'y a pas de travail décent ni de progrès social sans paix et sécurité. Mais quelle peut être la place des syndicats dans cette construction de la paix ?

Pour Anselme Amoussou, secrétaire général de la CSA-Bénin : « L'action syndicale continue d'être liée à la seule action salariale, alors que notre lutte consiste aussi à préserver la dignité humaine, à promouvoir la justice sociale et à construire la paix et un modèle de société juste. »

LA PAIX N'EST PAS L'ABSENCE DE GUERRE

Expédit Ologou, politologue et chercheur, rappelle une évidence. « La paix, ce n'est pas l'absence de guerre. Un pays peut ne pas être en guerre sans que ses citoyens vivent pour autant une existence sûre et paisible. »

Pour Eric Manzi, de la CSI-Afrique, les questions de paix et de démocratie influencent directement les conditions de travail. Les droits des travailleurs et travailleuses sont souvent bafoués et les syndicats eux-mêmes évoluent dans un contexte incertain.

« PARTIR AU TRAVAIL, NE PAS ÊTRE CERTAIN DE REVENIR »

Plusieurs syndicalistes ont témoigné de la réalité du terrain.

Au Niger, Sani Aïssatou Garba – point focal pour les travailleurs migrants et présidente du comité des femmes de l'USTN – raconte des villages déplacés, des kidnappings, des meurtres et des syndicats qui ne parviennent plus à atteindre les zones les plus reculées. « Partir au travail, ce n'est pas être certain de revenir le soir. Or il faut être en vie pour pouvoir agir. »

Au Mali, Mohamed Traoré, membre du bureau exécutif de l'UNTM, décrit lui aussi les conséquences directes de la situation sécuritaire sur le travail. En 2023, un représentant des travailleurs a été enlevé par un groupe terroriste avant d'être tué.

Africain Biraboneye, secrétaire général de la CESTRAR (Rwanda), indique que le conflit avec la République démocratique du Congo a, lui aussi, des conséquences directes pour les travailleurs, mais n'empêche pas les liens entre les populations et les syndicats des deux pays : « Le conflit, c'est celui des multinationales, pas des gens. Des personnes passent quotidiennement la frontière pour aller travailler. Lorsqu'elle ferme, ce sont des emplois et des revenus qui disparaissent. »

LE SYNDICAT DOIT ÊTRE « CONTEMPORAIN DE SON ÉPOQUE »

Pour Expédit Ologou, les syndicats doivent développer de nouvelles capacités d'agir et « trouver leur place dans la construction des politiques publiques. » Cela passe notamment par davantage d'expertise et de travail de lobbying.

« Lorsque les crises éclatent, les droits peuvent rapidement être mis entre parenthèses. » Au nom de la sécurité, les libertés sont régulièrement restreintes. Dans des États qui deviennent plus autoritaires, les syndicats doivent donc être capables d'asseoir leur légitimité.

Anselme Amoussou résume le défi par une formule : « Le syndicat doit être contemporain de son époque. »

UNE SOLIDARITÉ AUSSI MONDIALE QUE LE CAPITAL

Cette nécessité de s'adapter à l'époque et au monde vaut partout. Pour Bert Engelaar, président de la FGTB : « Le capital est international. Les chaînes de production sont mondiales. Il est temps que la solidarité le soit aussi, à la même dimension. Les contextes sont différents, mais nos luttes se rejoignent. »

Différents certes, mais tous posent la question du rapport de force, des droits des travailleurs et de la capacité du syndicat à peser sur les décisions. Pour Bert Engelaar, cela implique aussi d'assumer le caractère politique de l'action syndicale : « Le syndicat constitue le seul contre-pouvoir. »

L'autre levier, c'est le terrain. « Le pire qui puisse nous arriver, c'est que le monde du travail ne se reconnaisse plus dans nos organisations. Il faut écouter, se rencontrer et savoir ce dont les gens ont réellement besoin. Et ce, autant à l'international que dans nos quartiers. »

➔ Lire l'intégralité de l'article :



Face à l'austérité et à la guerre, faire front commun en Europe



Allemagne, France, Pays-Bas, Belgique... Les réalités diffèrent, mais partout les travailleur-euses sont confrontés aux mêmes choix politiques : austérité, affaiblissement de la protection sociale et des services publics, tandis que des milliards sont mobilisés pour la militarisation.

Réunis au festival Manifiesta, à Ostende, des syndicalistes venus de plusieurs pays et fédérations européennes ont fait entendre une autre voix. Celle d'un mouvement syndical qui refuse de choisir entre justice sociale et paix et qui entend opposer à la peur une perspective commune : celle de la solidarité, de l'organisation et de la lutte.

Partout, les gouvernements expliquent qu'il faudrait se serrer la ceinture. Partout, pourtant, les dépenses militaires augmentent.

Pour Ulrike Eifler, d'IG Metall en Allemagne, nous vivons à cet égard un moment historique. La crainte du déclin économique accompagne la construction d'une puissance militaire considérable, avec le risque que celle-ci se fasse au détriment des soins de santé, des services publics et du bien-être collectif.

Et la militarisation ne s'arrête pas aux budgets. Elle interroge directement le monde du travail : à quoi et à qui notre travail doit-il servir ? Nombreux sont les exemples où des travailleurs et travailleuses se sont levés, pour refuser que leur métier ne soit détourné au profit de la guerre. Les travailleur-euses ne sont pas condamnés à assister passivement à la marche du monde vers une guerre dont aucune population ne veut.

LA PEUR DIVISE. LE SYNDICAT RASSEMBLE.

« Une société en paix, c'est d'abord une société dans laquelle on n'a pas peur », pose Selena Carbonero Fernandez, de la FGTB. La mère qui compte chaque euro au supermarché, le travailleur qui craint de perdre son emploi, celui qui ne sait plus s'il pourra se loger... La peur de la guerre rejoint celles du déclassement, de la précarité et du dérèglement climatique.

Ces peurs sont produites par un système économique qui organise l'austérité, concentre les richesses et impose une insécurité permanente. Et lorsque la politique n'y répond plus, l'extrême droite s'engouffre dans la brèche : elle ne supprime pas la peur, elle la détourne. Elle divise ainsi celles et ceux qui auraient intérêt à lutter ensemble.

Que voulons-nous défendre ? Un drapeau ? Ou une société faite de démocratie, de droits sociaux, de sécurité sociale, de

services publics et de capacité à vivre ensemble ? Il y aurait une contradiction fondamentale à consacrer des milliards à protéger nos sociétés d'une menace extérieure tout en démantelant ce qui les fait tenir de l'intérieur. « On ne construit pas la sécurité sur un champ de ruines sociales. »

Le mouvement syndical sait aussi comment faire reculer la peur. Elle recule lorsqu'un travailleur sait qu'il ne sera pas seul face à son employeur, lorsqu'une famille peut compter sur des soins de santé de qualité, lorsque des milliers de personnes descendent ensemble dans la rue.

NOUS AVONS DU POUVOIR, QU'EN FAIRE ?

Livia Spera, de la Fédération européenne des travailleurs des transports, rappelle que les travailleur-euses du secteur figurent parmi les premiers touchés par les politiques d'austérité. Mais ils sont également parmi les premiers à pouvoir agir.

Tea Jarc, de la Confédération européenne des syndicats, élargit le constat : ce pouvoir existe dans tous les secteurs. Collectivement, les travailleur-euses disposent d'une capacité d'action considérable, d'un pouvoir. Encore faut-il savoir ce que l'on veut en faire.

Investir dans des emplois de qualité. Refuser les projets européens qui permettraient aux entreprises de contourner les règles sociales nationales. Investir dans les besoins de la population.

FAIRE DE NOS LUTTES NATIONALES UNE FORCE EUROPÉENNE

Ce meeting était un carrefour de luttes. Un endroit où des syndicalistes européens peuvent confronter leurs expériences, nouer des contacts et découvrir que, derrière des contextes différents, leurs combats se rejoignent. Rien n'est écrit d'avance. L'austérité est un choix. La militarisation est un choix. La mise en concurrence des travailleurs est un choix. Mais la solidarité aussi est un choix et surtout, une force.

➔ Lire l'article complet sur syndicatsmagazine.be. ◀



Annualisation du temps de travail : qu'est-ce que cela signifie pour vous ?

Le gouvernement veut réformer le cadre juridique — sans aucune concertation sociale — et calculer le temps de travail sur l'ensemble de l'année.

Ainsi, en période de forte activité, les journées de travail pourraient atteindre les... douze heures ! Ces heures supplémentaires seraient compensées ultérieurement par des journées de travail plus courtes ou des semaines de travail allégées. Votre horaire de travail évoluerait donc en fonction des besoins de l'entreprise : à certains moments, vous travaillerez beaucoup plus, à d'autres, moins. Ce s'appelle ce système « horaires en accordéon ».

Sur le papier, cela peut sembler séduisant. Pour les salarié-es, cette mesure risque de se traduire par une perte de revenus, une perte de contrôle sur leur temps de travail et, surtout, une flexibilité accrue.

CETTE MESURE EST-ELLE DÉJÀ EN VIGUEUR ?

Non. Elle n'est pas encore inscrite dans la législation, mais elle a déjà été intégrée dans un avant-projet de loi.

LES JOURNÉES DE TRAVAIL PEUVENT-ELLES VRAIMENT ATTEINDRE DOUZE HEURES ?

Pendant les périodes de forte activité, oui. Ces journées de travail plus longues seraient ensuite compensées ultérieurement par une réduction du nombre d'heures de travail.

Cela peut sembler être un échange équilibré, mais c'est l'employeur qui détermine quand on travaille plus ou moins. En tant que travailleur-euse, vous n'avez que peu, voire aucun mot à dire à ce sujet. Votre vie privée et familiale devra donc de plus en plus s'adapter aux besoins de votre employeur.

POURQUOI CE SYSTÈME EST-IL PRÉJUDICIABLE AUX TRAVAILLEURS-EUSES ?

Plus la période sur laquelle le temps de travail est calculé est longue, plus le risque est grand que les heures supplémentaires ne soient plus considérées comme telles. Vous fournissez le même effort, mais gagnez de moins en moins.

Pour la FGTB, l'annualisation signifie surtout :

- des horaires de travail moins prévisibles ;
- une pression accrue sur les salarié-es ;
- une protection collective réduite ;
- plus de pouvoir pour les employeurs ;
- une nouvelle érosion de la concertation sociale.

Selon les calculs de la FGTB, un-e salarié-e à temps plein qui effectue régulièrement des heures supplémentaires pourrait perdre jusqu'à... 1 500 euros nets par an en raison de l'annualisation du temps de travail.

QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES POUR LES TRAVAILLEURS-EUSES À TEMPS PARTIEL ?

Pour ces derniers, les conséquences peuvent être encore plus lourdes. Avec des horaires qui changent constamment, il devient plus compliqué de combiner deux emplois à temps partiel et d'augmenter ses revenus.

Lorsqu'on ne sait pas à l'avance notre horaire de travail, il est également difficile de prendre des engagements auprès d'un deuxième employeur.

LES PARTENAIRES SOCIAUX ONT-ILS ÉTÉ CONSULTÉS À CE SUJET ?

Une fois de plus, le gouvernement propose une réforme radicale sans consultation des interlocuteurs sociaux, et sans tenir compte de la réalité sur le terrain.

Il suffit d'un accord individuel entre le travailleur-euse et l'employeur pour mettre en place un tel régime. Un tel accord individuel est en réalité un accord fictif, car le salarié n'est pas sur un pied d'égalité dans la relation travailleur-euse-employeur.

Après l'extension des « flexi-jobs », l'annualisation menace elle aussi d'imposer davantage de flexibilité aux travailleurs-euses.

L'ANNUALISATION N'EST DONC PAS UNE SOLUTION WIN-WIN ?

C'est uniquement une aubaine pour l'employeur et ses intérêts. Les employeurs peuvent mobiliser leur personnel de manière plus flexible et réalisent en outre des économies en ne devant payer que peu, voire pas du tout, d'heures supplémentaires.

Les travailleurs-euses, eux, y « gagnent » des horaires moins prévisibles, une charge de travail plus importante, un équilibre entre vie professionnelle et vie privée plus difficile à préserver et une perte de salaire nette pouvant atteindre 1.500 euros par an.

Pour les salarié-es, cette réforme risque surtout de se transformer en une situation perdant-perdant. ◀

Le travail sans l'usure

Le travail occupe une bonne partie des années vécues en bonne santé. Encore faut-il qu'il ne contribue pas à les raccourcir. Alors que les carrières s'allongent et que les possibilités de lever le pied se réduisent, préserver la santé, dégager du temps pour souffler ou aménager les fins de carrière devient un enjeu majeur.

Kim travaille depuis 26 ans en feu continu chez BASF Anvers. Travailler jusqu'à 67 ans ? « C'est de la folie. » Avec son équipe syndicale, il a obtenu six jours de congé supplémentaires, une équipe de réserve pour absorber les absences et la possibilité, pour les plus âgés, de passer à un poste moins lourd.

Ailleurs, les solutions prennent d'autres formes. Au SCK CEN, recrutements supplémentaires, examens médicaux et soutien psychologique ont été négociés. Chez Nitto, Patrick et son équipe ont revu l'organisation du travail en équipes après avoir interrogé les travailleurs et travailleuses. « Grâce à nos idées et à nos alternatives, nous avons amélioré le travail quotidien de nos collègues. » Chez Organon, Joy et ses collègues ont notamment obtenu davantage de congés et des embauches pour réduire la charge de travail.

Le 9 septembre, près de 200 délégués de la FGTB Chimie ont partagé ces expériences. Parmi les leviers à leur disposition : le Fonds démographie. Réduction du temps de travail, aménagement de fins de carrière, santé, équilibre entre vie professionnelle et vie privée : depuis près de dix ans, il permet d'agir sur différentes facettes de la qualité du travail.

Cette expérience est aujourd'hui rassemblée dans une nouvelle brochure, « D'une idée forte à un meilleur emploi », avec des exemples concrets, des conseils de négociation et des outils pratiques.

Car, comme le résume Kris, délégué au SCK CEN : « La santé n'est ni un luxe ni une responsabilité individuelle. C'est un droit fondamental. »

➔ Vous souhaitez lire l'intégralité des témoignages ou télécharger notre nouvelle brochure ? Scannez le QR code ou rendez-vous sur le site : www.fgtbchimie.be



TEXTILE

« Le travail de nuit a un prix... Ce sont les travailleurs qui le paient »

Pendant l'essentiel de sa carrière, João a travaillé de nuit dans l'industrie du textile. À 62 ans, l'heure de la retraite approche à grands pas, et on ressent son soulagement. Il porte un regard lucide sur les conséquences de ce rythme de travail : derrière la rémunération supplémentaire se cache un sacrifice rarement reconnu à sa juste valeur.

Le travail de nuit, est-ce un rythme qui te convient ?

Je travaille de 21h à 5h, du lundi au vendredi. Quand on est jeune, on est vaillant. On dort, on mange et on récupère plus facilement. Mais au fil des années, cela devient beaucoup plus difficile. Je me suis pris une grosse claque vers mes 50 ans.

J'ai alors demandé à quitter l'équipe de nuit pour l'équipe du matin car je ne parvenais plus à dormir correctement. Mais mon rythme était tellement dérégulé que je n'ai jamais su m'adapter. J'ai donc décidé de rapidement revenir vers le travail de nuit. J'espère que la pension me permettra de retrouver un sommeil réparateur.

Quelles conséquences ressens-tu sur ta santé ?

Le principal problème, c'est le sommeil. Même quand on est en congé, le corps reste habitué à ce décalage horaire. L'alimentation est aussi compliquée : on se réveille vers midi, on mange à des heures inhabituelles et on emporte un casse-croûte pour la nuit. On ne mange pas forcément trop, mais on mange mal. J'ai aujourd'hui des problèmes d'estomac et je traîne une fatigue constante.

Ce rythme affecte-t-il également ta vie familiale ?

Le week-end, si je dormais jusqu'en début d'après-midi, je ne profitais pas de mes enfants. Alors, je me levais plus tôt pour être avec eux, mais le soir je tombais de fatigue. Une courte sieste l'après-midi suffisait ensuite à m'empêcher de dormir. Pendant que les autres vivent, le travailleur de nuit dort ; lorsqu'ils dorment, il travaille. Les repas, les sorties et les moments partagés deviennent plus difficiles à organiser. La fatigue réduit également la disponibilité pour discuter, participer aux activités ou simplement profiter de la vie familiale.



Pourquoi as-tu choisi de travailler de nuit ?

Au départ, c'était pour une question d'organisation familiale. Mon épouse travaillait de 13h à 21h et le fait que je travaillais de nuit nous permettait de nous occuper nous-mêmes de nos enfants, sans dépendre de qui que ce soit. Et puis on gagne mieux, je ne peux pas le nier. Mais on perd autre chose : du sommeil, du temps avec sa famille et une partie de sa santé.

As-tu le sentiment que les travailleurs et travailleuses de nuit sont suffisamment considérés ?

À vrai dire, je n'y ai jamais vraiment pensé. Mais clairement non. La nuit, la direction et la plupart des responsables sont absents. Nous devons être autonomes, mais lorsqu'un problème survient, c'est généralement l'équipe de nuit qui est montrée du doigt, et elle n'est pas là pour se défendre pendant la journée. C'est vite oublier que c'est grâce à nous que l'entreprise peut fonctionner en feu continu. Heureusement, comme nous sommes moins nombreux, nous pouvons compter sur une forte solidarité entre collègues.

Selon toi, que faudrait-il améliorer ?

Il faudrait supprimer le travail de nuit. Mais ce n'est pas si simple. Certaines activités doivent continuer à fonctionner. Mais toutes les prestations nocturnes ne sont pas nécessairement indispensables.

Il faut également humaniser le travail de nuit. Et pour ce faire, il faut en limiter le recours, renforcer la prévention, améliorer les possibilités de récupération et tenir compte de l'âge ainsi que de la situation familiale des travailleurs et travailleuses. C'est aussi donner une véritable place aux travailleurs de nuit dans le dialogue social et reconnaître la pénibilité particulière de leur horaire.

ENQUÊTE

Cette chaleur de dingue au travail cet été... ça vous parle ?

Transpirer avant même d'avoir vraiment commencé sa journée, ne trouver aucun endroit pour se rafraîchir et devoir malgré tout continuer à travailler ? Pour de nombreux travailleurs et travailleuses, cet été a une nouvelle fois été éprouvant au travail.

Et vous, comment l'avez-vous vécu ?

Via notre courte enquête (5 min.), nous voulons savoir comment vous avez vécu la chaleur, quels problèmes vous avez rencontrés et quelles mesures votre employeur a prises pour vous protéger, vous et vos collègues.

Votre expérience compte. Plus les travailleurs seront nombreux à participer, plus nous pourrons agir efficacement en faveur de conditions de travail sûres et saines, y compris lorsque les températures décollent.

Scannez le code QR ou rendez-vous sur www.accg.be et répondez à notre enquête. ◀



Le syndicalisme international, une nécessité de classe

Le syndicalisme part d'une réalité concrète : le travail, l'entreprise, le secteur, les conditions dans lesquelles la richesse est produite. C'est là que se construisent les collectifs, les revendications et le rapport de force. Mais aucune de ces réalités n'existe isolément. Derrière une décision d'investissement, une restructuration ou une nouvelle orientation industrielle se trouvent des choix qui sortent de l'entreprise.

Le capital a depuis longtemps organisé la production à l'échelle internationale. Les chaînes de valeur ont été fragmentées, les sous-traitants multipliés, les sites mis en concurrence et les investissements déplacés en fonction de la rentabilité, des aides publiques, de l'énergie ou de l'accès aux marchés. Cette organisation lui permet de faire jouer les travailleurs et les territoires les uns contre les autres et ainsi d'organiser la division au sein de la classe travailleuse.

Dans l'industrie, nous le voyons directement. Une usine dépend d'autres sites, de fournisseurs, de matières premières, de technologies, d'infrastructures énergétiques et de décisions prises parfois à des milliers de kilomètres. L'automobile, l'acier ou les batteries sont intégrés dans des chaînes mondiales dont aucun maillon ne peut être compris séparément.

La transformation écologique rend cette interdépendance encore plus visible. Produire des véhicules électriques, décarboner l'acier ou développer de nouvelles capacités énergétiques suppose d'organiser des filières entières. Cela implique des choix sur les matières premières, les technologies, l'énergie, les investissements et les emplois. Une transition qui ne regarde qu'un site ou qu'un territoire et ne maîtrise donc qu'une partie du problème.

La transition écologique est nécessaire, et l'actualité ne fait que renforcer cette urgence. Mais elle ne pourra se faire ni contre les travailleurs, ni sans eux. Elle doit être construite avec celles et ceux qui produisent, à partir de leurs savoir-faire et de leur connaissance de l'outil industriel. Nous ne pouvons pas accepter une division internationale du travail qui repousse ailleurs l'extraction, la pollution et les formes les plus brutales d'exploitation.

La réponse ne peut pas être de mieux se positionner que le voisin dans une concurrence organisée par d'autres. Cette logique mène toujours au même résultat : pression sur les salaires, les conditions de travail, les protections sociales et les aides publiques. Il y aura toujours un site présenté comme moins cher, un pays plus « compétitif », un travailleur qu'on cherchera à opposer à un autre.

Le syndicalisme international part du refus de cette mise en concurrence.

Lorsque des délégations de différents sites échangent leurs informations, coordonnent leurs revendications et confrontent les stratégies d'un même groupe, elles renforcent leur capacité d'agir dans chaque entreprise. Lorsque les organisations syndicales interviennent ensemble dans une chaîne de sous-traitance ou face à une multinationale, elles transforment une fragmentation voulue par le capital en force collective.

La crise industrielle européenne ne peut d'ailleurs pas être comprise uniquement à l'échelle d'un bassin, d'une région ou même d'un pays. Les choix énergétiques, les politiques commerciales, les rivalités géopolitiques, l'accès aux matières premières et les stratégies des multinationales déterminent directement ce qui est produit ici aujourd'hui et ce qui ne le sera plus demain.

Cela ne rend pas les territoires moins importants. Une politique industrielle sérieuse doit protéger les capacités productives, les savoir-faire et l'emploi qui s'y sont construits. Mais défendre un territoire exige aussi de comprendre les rapports économiques dans lesquels il est inséré. Sans maîtrise des investissements, de l'énergie, des chaînes de valeur et des choix de production, l'ancrage territorial reste soumis aux arbitrages du capital.

C'est précisément pour cela que le syndicalisme international est central. Ce n'est pas un supplément moral : c'est une nécessité de classe. Le capital organise la production mondialement ; notre rapport de force doit pouvoir se construire à la même échelle.

Notre force reste le travail organisé. Partout, ce sont les travailleurs et travailleuses qui produisent, maintiennent, transportent et transforment. Cette interdépendance, le capital l'utilise pour organiser la concurrence. À nous d'en faire une force.

Le syndicalisme international consiste à porter le rapport de force à l'échelle où se prennent certaines décisions d'envergure. Nos combats ont un ancrage. Mais ils ont aussi une échelle. Et cette échelle est désormais mondiale.

Hillal SOR, Secrétaire Général

Flémalle : les travailleurs de la Galva 5 reprennent espoir avec ArcelorMittal

En 2018, suite à la décision d'ArcelorMittal de reprendre l'aciérie italienne Ilva, l'Europe impose au sidérurgiste de vendre six de ses sites européens afin de ne pas être en situation de monopole.

ArcelorMittal décide alors de se séparer de trois sites à Liège : les lignes de galvanisation 4 et 5 de Flémalle et du pôle Ferblatil (lignes de laminage à chaud, décapage, laminage à froid et packaging) de Tilleur.

Début novembre 2018, il les revend au groupe britannique Liberty House (qui deviendra par la suite Liberty Steel). Au total, environ 750 emplois sont concernés.

L'espoir pouvait se lire sur les visages à l'annonce du repreneur de se donner 100 jours pour analyser la situation et consentir aux investissements nécessaires afin de renouer avec la rentabilité dans les trois ans. Dans les rangs syndicaux, on s'inquiétait du transfert des activités d'un groupe industriel à un groupe financier et on attendait la concrétisation des annonces.

Malheureusement, les belles promesses se sont vite évaporées, laissant place à l'inquiétude face à une reprise partielle et discontinue de certaines activités conduisant inexorablement à la faillite en 2025 et la perte de 550 emplois.

ArcelorMittal, ayant entretemps renoncé à l'achat d'Ilva, a décidé de racheter les sites liégeois de Flémalle en juillet 2025. Le sidérurgiste s'est alors donné environ dix mois pour remettre en état les installations de ligne de galvanisation à chaud de la Galva 5.

Aujourd'hui, la Galva 5 a retrouvé le chemin de la production avec la sortie de la première bobine en mai dernier. Il y a actuellement 3 équipes (environ 80 emplois directs et indirects) qui tournent du lundi au vendredi pour assurer les commandes clients. D'ici octobre, une quatrième équipe devrait voir le jour afin de permettre à la Galva 5 de renouer avec une production en feu continu.

Si le carnet de commandes n'est pas encore très fourni, la direction annonce une reprise plus soutenue des activités pour avril 2027.

Du côté de la FGTB Métal, on déplore ces 8 années d'errance où les travailleurs ont oscillé entre espoir et désespoir, où nombre d'entre eux ont finalement perdu leur emploi et où les outils n'ont pas été utilisés et entretenus.

La sidérurgie liégeoise a beaucoup perdu dans l'aventure. La Galva 5 dépend aujourd'hui du site de Gand pour son approvisionnement en coil à chaud et de la stabilité de ses clients, principalement dans l'industrie automobile et la construction. Pour rappel, la Galva 5 produit de l'acier galvanisé de haute qualité dans des formats épais.

La FGTB Métal se dit aujourd'hui heureuse de voir cette ligne de production reprendre du service dans un cadre serein et avec une certaine « patience » de la part de la direction. On explique être toujours en phase de redémarrage, mais l'espoir est à nouveau là afin que le site de Flémalle retrouve rapidement la rentabilité d'antan et permette la création de nouveaux emplois pérennes. ◀

NOUVEAUX TAUX DE COTISATIONS DE LA FÉDÉRATION DES MÉTALLURGISTES FGTB DE LIÈGE-LUXEMBOURG

La Fédération des Métallos de Liège-Luxembourg informe tous ses affiliés, qu'à dater du 1er juillet 2026, les taux mensuels de cotisations syndicales s'établissent comme suit :

- Actifs : 21,40
- Actifs (jeunes) : 15,85
- Préensionnés : 17,75
- Chômeurs complets : 13,90
- Malade + 1 mois : 13,90
- Invalides : 13,90
- Temps partiels (Aviation) : 17,90
- Pensionnés : 4,65

Pour rappel, les affiliés en ordre de cotisations en octobre 2026 bénéficieront d'une prime syndicale dont le montant variera en fonction du taux de cotisation.

105 ans de la journée de huit heures : anniversaire ou enterrement ?

Le 14 juin 1921, la journée de huit heures a été inscrite dans la loi en Belgique. Ce fut une victoire historique pour un mouvement ouvrier qui avait compris que le progrès économique n'a de sens que s'il s'accompagne d'un progrès social. 105 ans plus tard, cette victoire figure toujours dans la loi. Mais lorsqu'on observe la réalité sur le lieu de travail, on ne peut s'empêcher de se poser une question dérangeante. Célébrons-nous aujourd'hui l'anniversaire de la journée de huit heures ? Ou assistons-nous peu à peu à ses funérailles ?

La journée de huit heures n'a jamais été une simple réglementation technique sur le temps de travail. Elle était le résultat d'un choix de société fondamental. Un choix qui fixait des limites au pouvoir du marché. Un choix qui reconnaissait que les êtres humains sont plus que de simples forces de travail. Que le travail est important, mais qu'il ne doit pas tout déterminer. Que l'on travaille pour vivre, et non l'inverse !

La célèbre formule – huit heures de travail, huit heures de détente, huit heures de repos – était bien plus qu'un simple slogan. C'était un idéal de civilisation.

Pendant près d'un siècle, cet idéal a guidé le progrès social. À mesure que la productivité augmentait, le temps de travail diminuait. Les progrès technologiques se traduisaient par une meilleure qualité de vie. La semaine de cinq jours, les congés payés, la semaine de 40 heures, puis celle de 38 heures n'étaient pas le fruit du hasard. Ils étaient le résultat de luttes, d'une organisation et de choix politiques. L'idée sous-jacente était simple : celui qui produit davantage doit également avoir sa part des bénéfices. Non seulement par le biais de salaires plus élevés, mais aussi par davantage de temps libre.

Aujourd'hui, nous prenons systématiquement le chemin inverse.

Nous vivons à une époque de progrès technologiques sans précédent. La numérisation, l'automatisation et l'intelligence artificielle font grimper la productivité. Jamais auparavant autant de richesse n'avait été créée avec si peu de travail humain.

Et pourtant, le débat politique ne porte pas sur la réduction du temps de travail. Personne ne parle d'une semaine de 36 heures. Personne ne parle d'une semaine de quatre jours avec une véritable réduction du temps de travail. Personne ne se demande comment les gains de productivité de demain pourront se traduire par une meilleure qualité de vie.

Au contraire. Le débat porte sur le fait de travailler plus longtemps. Plus d'heures supplémentaires. Plus de flexibilité. Plus de travail de nuit. Plus de travail le dimanche. Des carrières plus longues. Plus de disponibilité. Comme si tous les progrès technologiques n'avaient finalement qu'un seul objectif : faire travailler encore plus les salariés.

Ce n'est pas de la modernisation. C'est une régression historique.

Le gouvernement actuel de l'Arizona érige d'ailleurs cette logique en doctrine d'État. Le ministre du Travail, David Clarinval, parle lui-même avec fierté d'une « révolution libérale » du marché du travail. Mais comme le fait remarquer à juste titre Jef Maes, ancien

secrétaire fédéral de la FGTB : « Le ministre du Travail Clarinval (MR) se vante de sa "révolution libérale" dans la législation du travail. Je qualifierais plutôt cela de contre-révolution. »

Ce n'est pas un jeu de mots. La question est de savoir qui contrôle le temps de travail. Le travailleur ? Ou l'employeur ?

L'un des exemples les plus frappants est celui des soi-disant heures supplémentaires volontaires. Depuis le 1er juin, les salariés peuvent effectuer jusqu'à 360 heures supplémentaires par an dans le cadre d'un régime fiscal avantageux. Dans certains secteurs – comme l'horeca –, ce chiffre atteint même 450 heures. Une part considérable de ces heures est rémunérée « brut pour net », sans que ces prestations ne contribuent à la constitution de droits sociaux tels que la pension.

Sur le papier, cela semble attrayant. En réalité, il faut se demander dans quelle mesure ce « caractère volontaire » est réellement volontaire. Dans quelle mesure un choix est-il libre lorsque le pouvoir d'achat est sous pression ? Dans quelle mesure un choix est-il libre lorsque des collègues optent pour cette formule ? Dans quelle mesure un choix est-il libre lorsque les chances de promotion dépendent de la flexibilité de chacun ?

Même d'éminents représentants patronaux – comme Paul Soete, l'ancien PDG d'Agoria – ont déjà averti qu'à l'avenir, les employeurs embaucheront principalement des travailleurs et travailleuses prêts à effectuer ces heures supplémentaires bon marché. Cela en dit long.

Lorsque les heures supplémentaires deviennent moins coûteuses que de nouvelles embauches, le système n'est plus axé sur l'emploi. Il devient alors un substitut à l'emploi.

Le calcul est simple. Cinq salariés effectuant chacun 360 heures supplémentaires représentent ensemble l'équivalent d'un emploi à temps plein. Ce qui est présenté comme de la flexibilité est donc en même temps une forme de destruction d'emplois.

Mais l'histoire ne s'arrête pas là. Les mêmes systèmes qui mettent les emplois sous pression sapent également le financement de notre sécurité sociale. Les heures supplémentaires bénéficiant d'avantages fiscaux. Les « flexi-jobs » qui ne contribuent pratiquement pas à la sécurité sociale. Le travail étudiant qui ne cesse de s'étendre. Ce sont tous des régimes dérogatoires qui suivent la même logique : rendre le travail moins cher en prélevant moins de cotisations sociales.

L'extension des « flexi-jobs » à pratiquement tous les secteurs en est sans doute l'exemple le plus frappant. Selon diverses estimations, cette extension coûte environ un demi-milliard d'euros à la sécurité


FGTB UBT
UBT


sociale. Un demi-milliard. Ce n'est pas une mesure technique. C'est un choix politique. Ou, comme le dit Guy Cox, l'ancien directeur général du SPF Emploi : « Bien sûr, la N-VA et le MR se réjouissent de l'extension des flexi-jobs ; vive l'érosion de la sécurité sociale. Les mauvais emplois supplantent les bons. Ce sont les travailleurs et une partie des employeurs qui en font les frais. »

Un choix d'autant plus remarquable que ces mêmes politiciens déclarent ensuite que la sécurité sociale risque de devenir inabordable et que les salariés devront donc travailler plus longtemps. D'abord, réduire les revenus. Puis utiliser les déficits comme argument pour de nouvelles mesures d'austérité. C'est une technique bien connue.

Jef Maes décrit à juste titre comment « une vague de flexibilisation touche le Belge qui travaille dur » et comment les salariés devront désormais, de plus en plus souvent, entrer en concurrence avec une main-d'œuvre moins chère.

C'est ce que l'on observe déjà aujourd'hui avec les flexi-jobbeurs, les étudiants, les travailleurs qui effectuent des heures supplémentaires à bas prix, les faux indépendants, les travailleurs des plateformes.

Tous sont mobilisés au sein d'un système qui met le travail régulier sous pression. Non pas parce que ces travailleurs en sont eux-mêmes responsables, mais parce que la politique crée délibérément un marché du travail parallèle, régi par des règles fiscales et sociales différentes.

Le commerce en ligne montre également où mène cette logique.

Nous commandons tous en ligne. Nous cliquons, payons et nous attendons que le colis soit livré à notre porte, de préférence dès le lendemain. Mais derrière cette commodité se cache une réalité du monde du travail que nous refusons trop souvent de voir.

Le livreur qui nous apporte nos colis est souvent payé à la pièce. Plus il y a de colis, plus ses revenus sont élevés. Pour gagner un salaire décent, il doit donc rouler plus vite, livrer plus rapidement, faire moins de pauses et, surtout, travailler beaucoup plus longtemps.

Pour le consommateur, c'est du confort. Pour le travailleur, c'est une pression. Pas de journée de huit heures. Mais des journées de travail de dix, douze ou quatorze heures.

Ce n'est pas un hasard. C'est la conséquence d'un modèle économique qui privilégie la rapidité, la disponibilité et les faibles coûts au détriment de la protection du travail. L'économie fonctionnant 24 heures sur 24 est présentée comme un progrès, mais elle repose trop souvent sur des personnes qui n'ont plus aucun contrôle sur leur propre temps.

La journée de huit heures n'est ainsi pas officiellement abolie. Elle est vidée de sa substance. La durée du travail est annualisée. Les horaires

deviennent de plus en plus flexibles. Le travail de nuit est encore davantage déréglementé. Le travail le dimanche se généralise.

Ce qui n'était autrefois que des exceptions menace peu à peu de devenir la norme.

Le président de la FGTB, Bert Engelaar, a récemment mis en garde, à juste titre, contre cette évolution. « Lorsque la durée du travail est calculée sur une année entière, les heures supplémentaires classiques rémunérées en sursalaire disparaissent dans la pratique. » Et de manière encore plus incisive : « Les travailleurs devront effectuer des semaines de pointe de cinquante heures et plus, sans bénéficier de la compensation traditionnelle. »

C'est là l'essence même du débat. La journée de huit heures n'est pas supprimée par une seule grande loi. Elle est rendue caduque par mille petites exceptions.

Aujourd'hui, Vooruit est le plus petit partenaire d'un gouvernement résolument de droite. Personne ne peut nier que le parti se montre plus intransigeant sur certains dossiers. Personne ne doute que certaines propositions du MR et de la N-VA auraient été bien plus radicales – c'est-à-dire pires – sans Vooruit.

Mais dans le même temps, les socialistes doivent oser se poser une question honnête. Jusqu'où peut-on aller dans une politique qui érige la flexibilisation en idéal social sans remettre en cause l'héritage historique du mouvement ouvrier lui-même ? La journée de huit heures n'a pas été conquise pour renvoyer les travailleurs, cent ans plus tard, vers une semaine de travail de cinquante heures. La sécurité sociale n'a pas été mise en place pour être ensuite systématiquement sapée par des régimes fiscaux dérogatoires. Et le temps libre n'a pas été arraché pour être à nouveau mis à la disposition du marché en tant que réserve de main-d'œuvre.

Ce que fait aujourd'hui l'Arizona est une véritable catastrophe. Mais une question tout aussi importante est de savoir ce qui se passera demain. Lorsque Vooruit et le PS auront à nouveau l'occasion de mener une politique au sein d'une autre majorité, mettront-ils un terme à cette vague de flexibilisation ?

Plus encore : vont-ils rebrousser chemin ? Vont-ils opter pour une réduction du temps de travail ? Pour un renforcement de la sécurité sociale ? Pour une limitation des « flexi-jobs » ? Pour le rétablissement de la protection en matière de temps de travail ? Ou bien la suppression de la journée de huit heures deviendra-t-elle finalement un fait accompli, même pour la social-démocratie ?

Si même les socialistes n'osent plus plaider en faveur d'une réduction du temps de travail, de plus de temps libre et d'une protection sociale renforcée, qui le fera ?

Il y a 105 ans, le mouvement ouvrier a imposé une limite au pouvoir du marché. Aujourd'hui, on tente de l'effacer.

La question n'est pas de savoir si la journée de huit heures figure encore dans la loi. La question est de savoir si nous sommes encore prêts à défendre le principe qui se cache derrière.

Car lorsque la flexibilité devient la norme, la déréglementation la politique et la disponibilité permanente la norme attendue, alors nous ne célébrons plus l'anniversaire de la journée de huit heures.

Nous l'accompagnerons peu à peu vers sa mort. ◀



Bonne route, Alain !

Après plus de 40 années de carrière au sein de la FGTB, Horval fait ses adieux à « ADT ».

Nous connaissons tous des personnes qui, par un talent exceptionnel, leur capacité à persévérer, leur détermination et/ou leurs connaissances, sortent du lot. Des personnes qui parviennent à construire leur parcours année après année et que nous retenons comme des figures « iconiques ». Ce sont des personnes dont les seules initiales suffisent à faire surgir spontanément une histoire marquante ou une anecdote. Le football belge connaît KDB, le monde de la mode YSL. Chez Horval, nous avons fait nos adieux fin juin à ADT : Alain Detemmerman, co-président de notre centrale.

Alain débute sa carrière à la FGTB en 1985. Après un détour par la Centrale Générale, il rejoint Horval, où il devient secrétaire en 1993, puis secrétaire général en 2005, avant d'être finalement élu coprésident en 2008. Au cours des années qui suivent, il consacre toute son attention aux secteurs verts — Agriculture, Horticulture et Horticulture technique —, à l'Horeca et aux Attractions touristiques, tout en œuvrant au développement de la Centrale pour en faire une organisation syndicale solide et forte.

Alain participe notamment aux négociations lors de l'introduction de la « caisse blanche » dans l'Horeca. Il s'engage pleinement dans la campagne FightFor14, obtient, en pleine crise du Covid, le maintien de la prime de fin d'année pour les travailleurs grâce à un travail de lobbying efficace auprès des employeurs et du monde politique, et ne recule devant rien ni personne lorsqu'il s'agit d'obtenir un statut officiel pour les travailleurs et travailleuses du sexe.

Fort d'un profil syndical affirmé et d'une longue expérience au sein de la FGTB, Alain a toujours privilégié la recherche de solutions négociées et la défense des intérêts des travailleurs et travailleuses.

Le maintien de l'indexation reste toujours une priorité à ses yeux. Mais la loi sur la norme salariale — ce fameux 0,00% —, qui revient à saper les négociations « libres » entre travailleurs et employeurs, reste une véritable épine dans le pied.

Et parce qu'une image vaut mieux que mille mots, nous terminerons par un collage de photos retraçant les années écoulées et souhaitons à Alain, au nom de toute l'équipe Horval, une pension bien méritée et agréable, remplie de beaux projets et de moments heureux entouré de ses proches. Merci Alain, et bonne route !



LA SOLIDARITÉ AU-DELÀ DES FRONTIÈRES

La FGTB Horval à la rencontre des syndicats au Salvador et au Honduras

Dans une économie mondialisée, l'action syndicale ne s'arrête pas aux frontières nationales. Les multinationales organisent leur production à l'échelle mondiale, tandis que les décisions en matière d'investissements, de conditions de travail et d'emploi sont de plus en plus souvent prises loin des travailleurs et travailleuses. Les syndicats doivent donc eux aussi coopérer au-delà des frontières pour se renforcer.

C'est dans cet esprit que Patrick Rehan, coprésident de la FGTB Horval, et Conny Demonie, secrétaire régionale de Horval Flandre-Occidentale, se sont rendus en juillet au Salvador et au Honduras avec des représentants de l'ONG belge FOS.

EL SALVADOR : LE SYNDICALISME SOUS PRESSION

Au Salvador, l'espace politique et social s'est considérablement réduit ces dernières années. Sous la présidence de Nayib Bukele et dans le contexte de l'état d'urgence qui se prolonge, les défenseurs des droits humains, les organisations de la société civile et les voix critiques sont de plus en plus sous pression.

L'action syndicale y est également entravée. Pourtant, les travailleurs et travailleuses continuent de s'organiser. Le syndicat STIBYSS, actif dans l'industrie des boissons et des secteurs connexes, a obtenu sa pleine reconnaissance légale en 2023. Le patronat a toutefois engagé une procédure administrative visant à faire annuler sa reconnaissance. Cette procédure est toujours en cours.

La délégation s'est entretenue avec les syndicats salvadoriens au sujet de leur situation et des stratégies à mettre en place. Mais le travail décent ne se limite pas aux seules conditions de travail. Lors de visites dans des communautés locales, il est apparu clairement à quel point la sécurité alimentaire, l'agriculture durable et l'autonomie économique sont importantes. La production alimentaire à petite échelle permet aux familles non seulement de disposer d'un revenu, mais aussi de bénéficier de davantage de sécurité et d'autonomie. Une attention particulière est accordée à la position des femmes et à leur indépendance économique.

HONDURAS : PAUVRETÉ ET LUTTE SYNDICALE

Le Honduras est lui aussi marqué par de fortes inégalités économiques et sociales. La pauvreté et l'insécurité alimentaire y restent profondément ancrées et sont aggravées par le changement climatique et l'incertitude économique.



Depuis plusieurs années, la FGTB Horval et FOS y développent des liens de solidarité avec les syndicats et les organisations de la société civile. Lors des échanges avec l'USTABH, le réseau d'organisations syndicales actif notamment dans les secteurs des boissons, de la banane, du sucre et du melon, les mêmes problèmes revenaient systématiquement : sous-traitance, répression syndicale, contrats de travail précaires et accès insuffisant à la protection sociale.

Dans le même temps, la délégation belge a pu constater la détermination qui anime les travailleurs et travailleuses. Un exemple marquant est celui de la plateforme des femmes syndicalistes. Depuis plusieurs années, elles militent pour la ratification de la Convention n° 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

LEUR COMBAT EST AUSSI LE NÔTRE

Pourquoi la FGTB Horval investit-elle dans la solidarité internationale ? Parce que les travailleurs du monde entier sont de plus en plus confrontés aux mêmes acteurs économiques. Les multinationales peuvent déplacer leur production vers des pays où les salaires sont plus bas, où la protection sociale est plus faible et où les syndicats disposent de moins de marge de manœuvre.

La solidarité internationale n'est pas de la charité. C'est du syndicalisme ! Se rencontrer, échanger, partager les connaissances et élaborer ensemble des stratégies renforce les syndicats en Belgique, au Salvador, au Honduras et partout où les travailleurs et travailleuses s'organisent pour défendre leurs droits.

Le capital ne connaît plus de frontières depuis longtemps : notre solidarité ne doit pas en connaître non plus. ◀

La concertation sociale : un enjeu important pour notre démocratie

La Belgique est connue pour sa concertation sociale. Mais que recouvre concrètement cette expression ? Et surtout, pourquoi est-il important de la défendre aujourd'hui ? Le SETCa a préparé une brochure et un numéro spécial jeux afin que vous compreniez tout l'enjeu qui tourne autour.

La concertation sociale est un pilier essentiel de notre modèle social. Elle repose sur un système de négociations à différents niveaux entre les représentants des travailleurs et des employeurs, avec pour objectif de conclure des conventions collectives de travail. Ces accords ont un impact très concret sur notre quotidien : salaires, conditions de travail, congés, fins de carrière, indemnités, temps de travail... Une partie de nos droits est donc directement liée à ce qui se négocie autour de la table.

Pourtant, son fonctionnement reste parfois difficile à comprendre. Quels sont les différents niveaux de négociation ? Quel est le rôle d'un Accord interprofessionnel (AIP) ? Qui négocie quoi ? Et pourquoi est-il essentiel que les travailleurs et travailleuses puissent être représentés et faire entendre leur voix ?

Ces questions sont d'autant plus importantes que la concertation sociale est aujourd'hui sous pression. Le gouvernement Arizona s'approprie de plus en plus de thèmes qui relèvent traditionnellement de la négociation entre partenaires sociaux, limitant ainsi leur capacité à construire ensemble des solutions.

LES PROCHAINS MOIS SERONT IMPORTANTS

Dans les prochains mois, de nouvelles négociations vont reprendre au niveau interprofessionnel. Elles auront des conséquences bien au-delà des discussions menées au niveau national : les décisions prises dans le cadre de l'AIP servent souvent de base aux négociations qui se poursuivent ensuite dans les secteurs et les entreprises.

Comprendre ce qui se joue autour de la table des négociations, c'est aussi comprendre ce qui peut changer concrètement dans notre vie professionnelle.

UN NUMÉRO SPÉCIAL POUR MIEUX COMPRENDRE

Pour vous aider à mieux comprendre la concertation sociale, son histoire, son fonctionnement et les enjeux des négociations à venir, nous avons préparé un numéro spécial qui mêle informations, jeux et contenus pédagogiques.

Au fil des pages, vous pourrez découvrir les différents niveaux de la concertation sociale, revenir sur son histoire, tester vos connaissances, vous essayer au bingo des négociations ou encore découvrir ce que les astres prédisent. La concertation sociale nous touche toutes et tous et il est important que l'on comprenne bien tous ses enjeux !

Au sommaire de ce numéro spécial :

- Un peu d'histoire de la concertation sociale
- Des mots fléchés
- Un bingo
- La voie à suivre
- Relier les points
- L'histoire de Catherine et comment on contourne la concertation sociale
- L'horoscope
- Des photos d'action parce qu'ensemble on est plus forts !

➔ Retrouvez tout notre contenu sur la concertation sociale sur le site web setca.org.

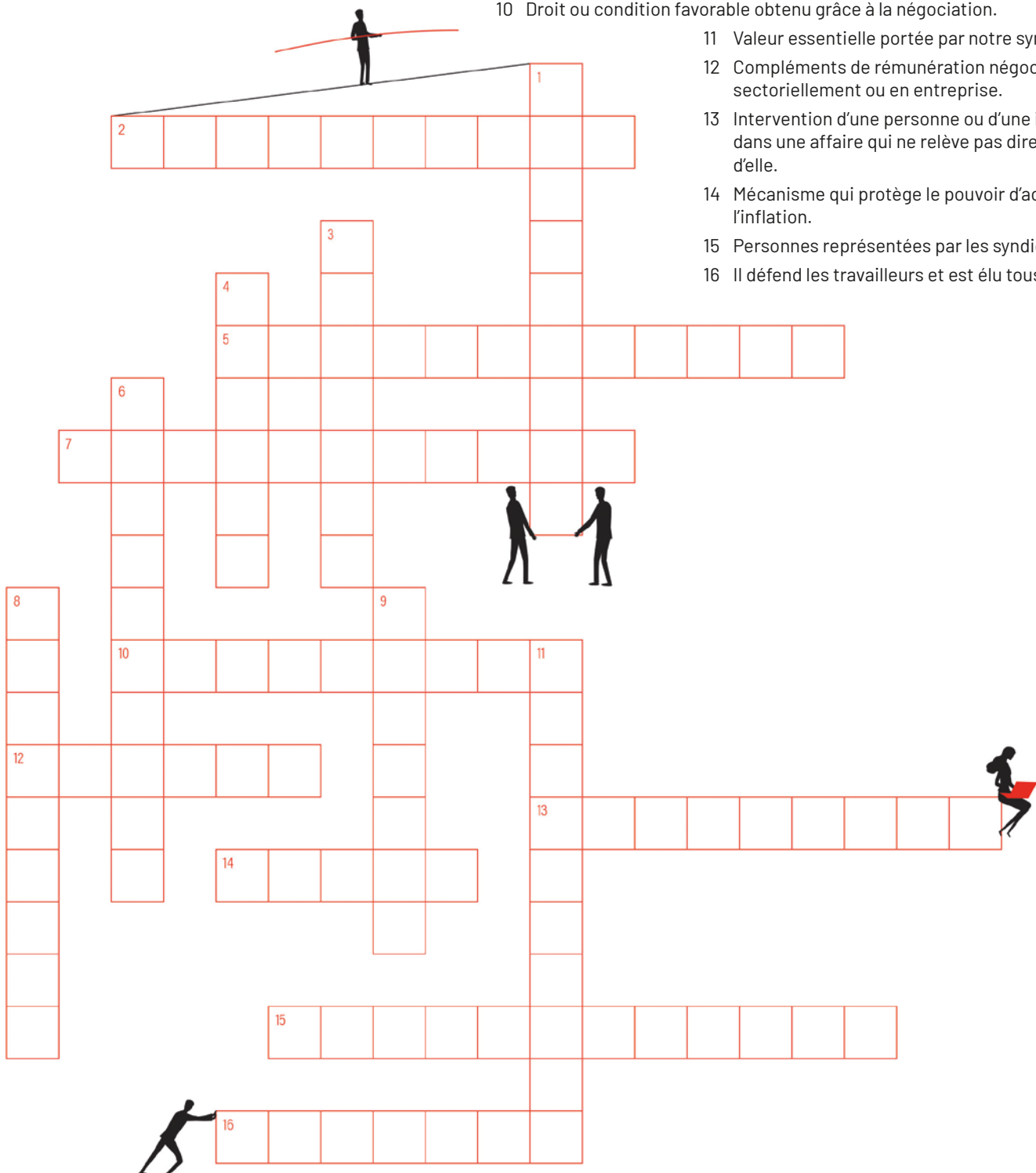


MOTS FLÉCHÉS

Certaines définitions sont de vrais classiques de la concertation sociale. Empoignez votre plus beau stylo (ou votre crayon à papier, pour les prudents) et remplissez la grille.

- 1 Droit individuel qui dépend de l'AIP, de CCT sectorielles ou de l'entreprise et qui permet à un travailleur de continuer à se qualifier tout au long de sa vie professionnelle.
- 2 Je me cache derrière le deuxième « P » du CPPT.
- 3 Salaire socialisé après une carrière.
- 4 Je suis signé après une négociation.
- 5 Je réunis les syndicats et les employeurs autour d'une même table.
- 6 Représentation syndicale dans l'entreprise.
- 7 Processus permettant d'aboutir à un accord.
- 8 Solution acceptable pour les deux parties ; objectif recherché par toute négociation.
- 9 Grilles salariales négociées dans les secteurs ou les entreprises.
- 10 Droit ou condition favorable obtenu grâce à la négociation.

- 11 Valeur essentielle portée par notre syndicat.
- 12 Compléments de rémunération négociés sectoriellement ou en entreprise.
- 13 Intervention d'une personne ou d'une institution dans une affaire qui ne relève pas directement d'elle.
- 14 Mécanisme qui protège le pouvoir d'achat face à l'inflation.
- 15 Personnes représentées par les syndicats.
- 16 Il défend les travailleurs et est élu tous les 4 ans.



BINGO

Cases à cocher ! Certaines phrases reviennent tellement souvent autour de la table des négociations qu'il faut bien leur consacrer un bingo.

Le principe est simple : lisez les 9 cases et cochez celles que vous avez déjà entendues. Dans une négociation, une réunion, à la télévision ou dans une déclaration politique... certaines expressions sont presque incontournables.

Alors, combien de cases allez-vous pouvoir cocher ? Avez-vous fait un bingo ? ◀

 Nous ne pouvons pas aller plus loin	NON	Tu peux toujours me parler	 Le budget ne le permet pas
Marge salariale 0	 Nous devons rester flexibles	Une réforme est nécessaire	 La compétitivité est en jeu
Ce n'est pas une priorité	Pleurs	 On prend note	Ce point sera traité plus tard
Les efforts doivent être partagés	 Vous n'avez pas compris ce que j'ai voulu dire	Claque la porte	 Le contexte est compliqué



MARCHE POUR LE CLIMAT

11 octobre

À l'initiative de la Coalition Climat, nous marcherons dans les rues de Bruxelles le dimanche 11 octobre. Après un énième été marqué par des températures records, des incendies de forêt et des catastrophes climatiques, il est plus que temps d'exiger une politique climatique digne de ce nom.

Même les climatosceptiques les plus obstinés commencent à comprendre qu'« une bière bien fraîche au bord de la piscine » ne constitue pas une alternative à une véritable politique climatique. Par ailleurs, nous voyons comment les citoyens ordinaires finissent par payer la facture lorsque les tensions géopolitiques font flamber les prix de l'énergie.

La FGTB appelle donc à une mobilisation massive. Nos revendications :

- Une politique climatique socialement juste, qui ne laisse personne de côté ;
- Réduire notre dépendance aux combustibles fossiles ;
- Taxer les entreprises polluantes afin de financer la transition énergétique ;
- Renforcer la législation protégeant le cadre de vie des êtres humains et la nature.

➔ Plus d'infos sur la marche



CERTIFICAT D'UNIVERSITÉ EN POLITIQUES SOCIALES ET ÉCONOMIQUES

Le CEPAG et l'ULB organisent le Certificat d'université en politiques sociales et économiques. La formation proposée a pour objet de développer l'esprit critique sur des enjeux sociétaux, permettre la compréhension de l'actualité sociale, politique et économique ainsi que pouvoir agir sur les nouvelles dynamiques de la lutte sociale.

À l'issue de cette formation, vous serez capable d'analyser les enjeux économiques, sociaux, politiques et culturels liés à l'histoire contemporaine (actualité) ; de saisir les différentes perspectives socio-économiques et leurs transférabilités sur la sphère sociétale (emploi, chômage, production...); de transférer sur des lieux citoyens et militants les enjeux précités ; de produire des réflexions

politiques progressistes sur des dispositifs politiques, économiques, sociaux et culturels.

Les cours ont lieu dans les locaux du CEPAG Bruxelles (rue de Suède 45, 1060 Saint-Gilles), du 20/11/2026 au 28/05/2027, les vendredis de 9h30 à 16h40. Le programme se compose de 4 modules de 20 heures et d'un 5e module de 10 heures auxquels s'ajoute un travail de fin de formation.

Les inscriptions se clôtureront le 5/11/2026 et la session démarrera le 20/11/2026.

➔ Pour plus d'informations, contactez Nicolas Almau via nicolas.almau@cepag.be ou consultez le site.



Infos & inscriptions



Rédaction :

Syndicats
Rue Haute 42
1000 Bruxelles
syndicats@fgtb.be

Auréli Vandecasteele
Rédactrice en chef

Geeraard Peeters
Ioanna Gimnopoulou
Florian Strik
Léonard Pollet
Aïcha Magha
Rédacteurs

Service abonnements :

02 506 82 11

Ont collaboré à ce numéro :

Steven Tossyn
Conny Demonie
Sarah Buyl
Marc Bourguignon
Arnaud Dupuis
Antonina Fuca
Mada Minciuna
Polina Vorobieva
Paola Peebles Vlahovic
Stéphanie Rary
Doriane Vandaul
Alissa De Ceuninck

Photos :

FGTB
Ioanna Gimnopoulou
Auréli Vandecasteele
Ali Selvi - Vlaams ABVV
Célia d'Amico
Cyprien Lepoivre

Layout :

www.ramdam.be



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

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

FGTB
Ensemble, on est plus forts



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

Actelaaffinity 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 Actelaaffinity 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 Actelaaffinity 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.actelaaffinity.be/fgtb>). Afin de déterminer votre profil de risque, nous appliquons quelques critères de segmentation. En tant que client, vous êtes protégé par les règles de conduite en matière d'assurance. Le contrat pour cette assurance est conclu pour une période d'un an et est reconduit tacitement chaque année. En cas de plainte éventuelle, vous pouvez contacter un conseiller de notre contact center au 0800/49 490, votre interlocuteur privilégié pour toutes vos questions. Vous pouvez aussi prendre directement contact avec notre service Gestion des Plaintes qui examinera votre plainte ou remarque avec la plus grande attention. Nous concilierons au mieux les différentes parties et essayerons de trouver une solution. Vous pouvez nous contacter par lettre (Gestion des Plaintes, Rue Royale 151, 1210 Bruxelles), par email plainte@actel.be ou par téléphone au 02/250.90.60. Si la solution proposée ne vous convient pas, vous pouvez vous adresser au service Ombudsman des Assurances (Square de Meeds 35 à 1000 Bruxelles) par téléphone 02 547 58 71 ou par mail info@ombudsman.as.