

# Syndicats MAGAZINE

MENSUEL | Année 76 | n° 4 Avril 2021

E.R. : Thierry Bodson  
rue Haute, 42 - 1000 Bruxelles  
BUREAU DE DÉPÔT : Charleroi X - P912051

**FGTB**

## Un lieu de travail sûr et sain pour tout le monde

La crise du coronavirus a donné une toute nouvelle dimension à la problématique de la santé et la sécurité au travail.

15-19

### **Dumping social**

Plus d'inspecteurs =  
moins de dumping social !

### **Télétravail**

Quid des accidents  
de travail ?



8-9



20

## Sommaire

# Syndicats MAGAZINE

 @syndicatFGTB

 syndicatFGTB

 ABVV/FGTB

### Actualités

Actions .....	4
En bref .....	5
Entretien avec Thierry Bodson .....	6-7
Plus d'inspecteurs = moins de dumping social ! .....	8-9
La Commune de Paris de 1871 .....	10-11
Ce que la Covid-19 nous apprend sur... ..	12
APE : la mobilisation et la concertation, ça paye ! .....	13
Une Fête du Travail engagée   Télétravail .....	14



### Dossier : Santé & Sécurité

Des conditions de travail sûres et saines en période de Covid-19 .....	15-19
--	-------

Question/Réponse : Télétravail : quid des accidents de travail ? .....	20
---	----

### Votre centrale

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

### Monde & Régions

Actualités internationales .....	33
Agenda & Offre d'emploi .....	34

**La FGTB en ligne**  
[www.fgtb.be](http://www.fgtb.be)

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

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

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

 Syndicats Magazine  
 Application mobile

## Édito

1<sup>er</sup> MaiQui voudrait d'un syndicat *béni oui oui* ? Pas vous...

C'est la deuxième fois que nous fêtons le premier mai sous mesures Covid. Nous sommes encore et toujours dans une situation de quasi-confinement. La pandémie a déjà fait plus de 23.000 victimes en Belgique. C'est un chiffre hallucinant, une situation inédite. Et pourtant, la FGTB n'a pas dévié de sa ligne de conduite : négocier à chaque fois que c'est possible, agir quand cela est nécessaire. Nous avons été jusqu'à la grève interprofessionnelle pour tenter d'augmenter les salaires de 4 millions de salariés. Parce que le constat de la crise est double.

**P**remièrement, ce sont les travailleuses et travailleurs qui font fonctionner les rouages de notre société. Des centaines de milliers de femmes et d'hommes, tous secteurs confondus, se sont présentés au travail, parfois au péril de leur propre santé, pour permettre à d'autres personnes de mener une vie plus ou moins normale. Ces travailleurs et travailleuses ont fait la différence, jour après jour, entre la civilisation et le chaos total.

Deuxièmement, la crise a aggravé les inégalités du système capitaliste. Selon que vous soyez salarié ou rentier, des règles ne sont pas les mêmes. Austérité pour les premiers, « *open bar* » pour les autres. De même, la politique de « deux poids, deux mesures » du Gouvernement est, à certains égards, flagrante. Aujourd'hui, un indépendant, avec charge de famille, qui a été à l'arrêt durant les mois de mars et avril 2021 peut recevoir une aide de l'État de 5.400 € net (pour deux mois) et bénéficiera d'un avantage fiscal sur ce revenu. Le salarié, lui, aura un chômage temporaire de maximum 2.705 € net (pour deux mois) et devra repayer +/- 220 € d'impôts en fin d'année, en raison de ce revenu de remplacement.



Thierry Bodson  
Président

### Nous ne signerons pas le blocage salarial, même en période Covid

Dans un de ses éditos, Pierre-Frédéric Nyst (UCM) accuse les syndicats d'être dans l'égoïsme et la provocation parce qu'ils « *brisent la paix sociale et le modèle de concertation (...)* Ils sortent de leur rôle et leur mission pour défendre les intérêts des salariés dans quelques secteurs forts ». Voilà qui en dit long sur l'état d'esprit du banc patronal dans ces négociations. Quelle serait en effet la mission des syndicats si ce n'est précisément de défendre les intérêts de ses affiliés ?! Nous ne sommes pas un syndicat *béni oui oui*, qui accepte de fermer les yeux sur les profits flamboyants de certains secteurs sous prétexte que le confinement en a affaibli beaucoup d'autres. Ce ne serait pas digne des travailleuses et travailleurs qui ont fait fonctionner la société durant toute cette année exceptionnelle ! Les prévisions



Miranda Ulens  
Secrétaire générale

économiques pour 2021 et 2022 dépassent les 4 % de croissance (Bureau du Plan, Ires). Alors pas question d'enfermer tout le monde dans une marge salariale de 0,4 % ! Ni d'abandonner la négociation dans les secteurs et de passer directement à la négociation en entreprises, comme le voudraient aujourd'hui les employeurs.

En nous empêchant de négocier, ce sont eux qui démissionnent de leur rôle d'interlocuteurs et menacent la paix sociale. Ils ne devront pas s'étonner que des actions syndicales sectorielles ou intersectorielles soient déclenchées. S'ils ne changent pas d'attitude, ils porteront la responsabilité de l'échec définitif des négociations de l'AIP.

### Bonne fête, Camarades !

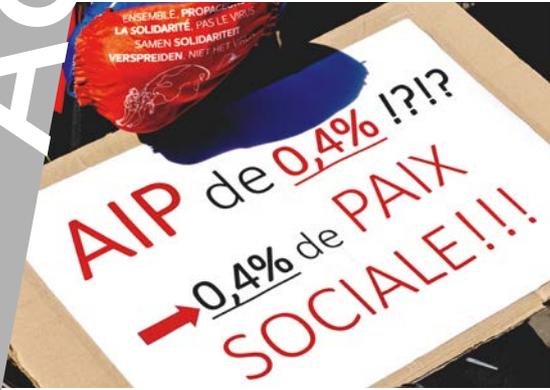
Coronavirus ou pas, le 1<sup>er</sup> mai reste notre jour de fête. La fête du combat des travailleuses et des travailleurs pour plus de droits, de libertés et de qualité de vie. La lutte pour le progrès social n'est pas terminée. L'actualité nous le démontre au quotidien.

Les travailleuses et travailleurs méritent mieux. Le progrès social est un processus permanent. Il n'est jamais ringard ou dépassé. Cela signifie que l'on s'attèle à poursuivre le mouvement historique de la réduction collective du temps de travail (32 heures et 4 jours, par exemple). C'est aussi un renforcement des services publics et de la sécurité sociale, avec des pensions et allocations sociales qui dépassent le seuil de pauvreté. La crise du coronavirus nous a une fois de plus démontré l'importance de cette institution qu'est notre sécurité sociale. Tôt ou tard, tout le monde y a recours.

Le progrès social est inévitable et urgent si l'on veut continuer à faire « société » pour nous-mêmes et les générations à venir. Gagner plus, vivre mieux, construire un projet solidaire, être protégé en cas de coup dur, ... restent les raisons d'être de la FGTB. Et nous n'y arriverons que grâce à l'action collective, avec vous.

Bonne fête du premier mai, Camarades !

# VOTRE SYNDICAT EN ACTION



## GRÈVE DU 29 MARS RÉUSSIE

La plupart des secteurs du pays étaient à l'arrêt. Nous avons envoyé un signal fort aux patrons. De nombreuses entreprises peuvent se permettre des augmentations de salaire au-delà des 0,4 % !



## La FGTB élit sa nouvelle Secrétaire fédérale

Le 2 avril, le Comité fédéral de la FGTB a élu sa nouvelle Secrétaire fédérale, Selena Carbonero Fernandez.

Agée de 41 ans, elle a déjà un long parcours dans l'organisation syndicale. Ayant exercé en tant qu'avocate au Barreau de Liège entre 2003 et 2006, elle débute dans le monde syndical comme conseillère juridique au sein de la Centrale des Métallos. Militante féministe, elle présidera le Bureau wallon des femmes de 2018 à aujourd'hui. Depuis 2019, elle était Secrétaire adjointe de la Centrale Générale de Liège.



*Je suis fière de pouvoir représenter notre organisation et nos affilié-e-s. Cette élection c'est aussi le soutien à une vision de la FGTB ancrée dans son rôle de contre-pouvoir et de transformation de la société.*

*La FGTB continuera à œuvrer pour l'émancipation de toutes les travailleuses et travailleurs, avec ou sans emploi, avec ou sans papiers. Le combat vers l'égalité entre les femmes et les hommes est aussi essentiel dans ce cadre.*

# EN BREF

## ENFIN UNE BONNE NOUVELLE POUR LES ALLOCATIONS SOCIALES

Suite à la grève nationale du 29 mars, le gouvernement a satisfait à l'une des principales revendications des organisations syndicales : les négociations sur l'enveloppe bien-être ont été dissociées des négociations salariales. Il s'agit d'une victoire syndicale importante. Pour la concertation sociale dans son ensemble, aujourd'hui et à l'avenir.

Le budget de plus de 700 millions d'euros doit servir à ce que l'évolution des allocations sociales reste en phase avec l'évolution des salaires. Il aurait dû être affecté depuis septembre 2020. Mais les employeurs ont refusé de conclure un accord sur ce point tant qu'il n'y avait pas d'accord sur les salaires. Cet accord met fin à cette pratique de chantage.

L'accord est, dans une large mesure, basé sur ce que les interlocuteurs sociaux avaient conclu. Il est conforme à ce que la FGTB avait préconisé. De nombreux citoyens et citoyennes bénéficieront de cette augmentation, qui s'ajoute à l'indexation.

Lire plus sur [www.fgtb.be](http://www.fgtb.be)



## INDEX DE MARS 2021

Indice des prix à la consommation	110,51	En mars 2021, l'indice des prix à la consommation est en hausse de 0,30 points ou de 0,27 % par rapport à février 2021. En rythme annuel, l'inflation se chiffre à 0,89 %.
Indice santé	110,56	
Indice santé lissé	108,09	

**Nous attirons votre attention sur le fait que l'indice-pivot (pour le secteur public) s'élève à 109,34. L'indice-pivot n'a pas été dépassé.**

Depuis le mois d'avril 2016, l'indice santé lissé se calcule de la manière suivante : moyenne arithmétique de l'indice santé du mois concerné et des trois mois précédents \* 0,98.

## ” Il faut inverser



**Si vous deviez résumer l'année qui vient de s'écouler sur le plan syndical et politique en 3 mots. Quels seraient-ils ?**

Rapport - capital - travail. En effet, la crise a montré par A + B que le travail crée la richesse. Ce sont les travailleuses et travailleurs qui ont fait tourner l'économie, continué à donner un sens à la société, à donner une plus-value à la production. Pas les actionnaires, ni leur capital. Le rapport capital-travail doit donc être inversé en faveur des travailleurs.

**Pas de rassemblement, pas de discours en public, pas de manifestations, ... Ce premier mai sera une fête des travailleurs confinée, la deuxième du genre. Pensez-vous que les mesures sanitaires en cours depuis un an vont marquer durablement la manière de militer, de protester ? Pourrait-elle faire émerger d'autres formes de mobilisation ?**

Les mesures sanitaires ont fortement modifié les organisations du travail, peut-être durablement. Le télétravail a pris une certaine ampleur, et il faudra impérativement l'encadrer par la concertation sociale. Le confinement nous a obligés à repenser nos modes d'actions, à davantage s'appuyer sur les médias classiques, à développer la communication par les réseaux sociaux. À l'avenir, nous devons sans doute viser des actions symboliques, qui mobilisent certes moins de monde, mais qui sont plus percutantes. Mais j'insiste, ces nouveaux modes d'actions sont complémentaires. Ils ne remplaceront pas la manifestation et surtout pas la grève. La grève, qui est aujourd'hui menacée par des actions en justice, est le seul moyen d'arrêter l'activité économique. Et d'inverser ce rapport capital-travail.

**Si vous deviez pointer quelques éléments positifs sur l'évolution du monde ou de la société, quels seraient-ils ? En Belgique et dans le monde ?**

En Belgique et en Europe, il y a eu une prise de conscience collective que les services publics et la sécurité sociale jouent un rôle essentiel dans la société. Sur le plan économique, la reprise du second semestre 2021 pourrait être très vigoureuse (4,1 % pour la fin de l'année et 6 % au niveau mondial). Cela n'aurait pas été possible sans la sécurité sociale, qui a protégé la population et maintenu un certain pouvoir d'achat pour celles et ceux qui subissaient une perte de revenus. Pas possible non plus sans les

# le rapport capital - travail

À l'occasion du premier mai, entretien à bâtons rompus avec Thierry Bodson, Président de la FGTB.

services publics qui ont continué à assurer les fonctions essentielles. Il reste encore à traduire les chiffres encourageants des prévisions en réel progrès social pour les travailleuses et travailleurs.

Au niveau mondial, soulignons les initiatives très intéressantes qui sont évoquées au niveau fiscal. De plus en plus de voix se prononcent pour un impôt minimum mondial des sociétés, qui s'appliquerait aux plus grandes entreprises et aux plus rentables des multinationales, pas seulement aux GAFA.

**Selon la FEB, seulement 6 % des entreprises se portent bien. Est-ce bien le moment de réclamer des hausses salariales ?**

Cette affirmation montre surtout comment fonctionne la FEB aujourd'hui. Mentons, mentons, il en restera toujours quelque chose. S'il n'y avait que « 6 % des entreprises qui se portent bien », il y aurait beaucoup plus que 350.000 travailleuses et travailleurs en situation de chômage temporaire. Ça ne tient pas la route. D'autant que les prévisions économiques dépassent les 4 % de croissance pour 2021 et 2022.

**Que répondez-vous à celles et ceux qui estiment que maintenir la grève du 29 mars était tout à fait irresponsable compte tenu de la période Covid ?**

La grève est la conséquence du comportement, du mépris des employeurs. Ces derniers refusent de s'ouvrir à un minimum de dialogue. Prise en otage, depuis des mois, d'1,5 million d'allocataires sociaux, en raison du refus des employeurs de rendre un avis sur l'attribution de l'enveloppe bien-être. Refus d'entamer les négociations pour augmenter les salaires au-delà de 0,4 %. Refus d'envisager un fonds de solidarité pour augmenter le salaire minimum. Refus de négocier la prolongation des conventions de RCC et des fins de carrières. Refus, enfin, de refinancer le fonds de fermeture des entreprises. Il est compliqué, dans un tel contexte, de s'asseoir à la table des négociations.

**Le secteur culturel est en souffrance, il n'est pas le seul, mais une frange de la profession artistique déplore que les organisations syndicales ne les représentent/défendent pas davantage. Quel est votre point de vue sur la question ?**

Il faut distinguer le problème administratif de la question politique. Je reconnais bien évidemment que de nombreux artistes, comme d'autres catégories professionnelles, sont en plein désarroi. Nous devons améliorer l'accueil de ces secteurs au sein de nos services. La réglementation qui les concerne est spécifique et nous devons nous spécialiser en la matière. Rapidement.

Par ailleurs, sur le plan des droits des artistes et de la modification à apporter à la réglementation chômage, je suis prêt à les rencontrer. Nous voulons entendre leurs desiderata et être, le cas échéant, un soutien efficace aux revendications politiques des travailleuses et travailleurs de la culture.

**Vous êtes syndicaliste, aujourd'hui Président de la FGTB. Mais vous êtes aussi militant socialiste depuis que vous avez 18 ans. Mateo Alaluf vient d'écrire un livre intitulé « Le socialisme malade de la social-démocratie », qu'est-ce que cela vous inspire ?**

Nos analyses se rejoignent. Dans ce livre, il pointe le poids historique qu'a eu le syndicat sur la doctrine du parti socialiste. Je dirais simplement que lorsqu'on s'éloigne de ses principes fondamentaux, les gens qu'on est censés représenter ne nous comprennent plus ou considèrent qu'on fait mal le job. Le progrès social est un travail de résistance, qui prend du temps, à chaque époque. Nous devons toujours construire un rapport de force pour légiférer. Pour défendre les gens, il faut des lois... Les libéraux ont donc la tâche plus facile, ils sont parfois plus rapides. Mais ce n'est pas une raison pour confondre cela avec la modernité ou le sens de l'Histoire.

**Enfin, quelle sont les « personnalités » (ou personnes) féminines qui ont marqué ou influencé votre façon de vivre ou de pratiquer le syndicalisme ?**

Dans ma vie syndicale, j'ai toujours eu un immense respect et une profonde admiration pour Jacqueline Lequeux, qui fut secrétaire régionale de la FGTB de Charleroi pendant de nombreuses années. La façon qu'elle avait d'exercer son mandat, sans grandes déclarations tapageuses, m'a influencé et a fait (pas assez) évoluer la place des femmes dans l'organisation syndicale. ■

# Plus d'inspecteurs = moins de **dumping social** !

Chaque année, fin mars, la FGTB organise sa campagne contre le dumping social. Cette année, en raison des restrictions liées à la Covid, les actions se sont faites plus discrètes qu'habituellement, mais nos revendications restent les mêmes ! Il faut des inspecteurs sur le terrain, et des contrôles accrus !



## C'est quoi le dumping social ?

C'est l'ensemble des pratiques mises en oeuvre par le monde patronal pour réduire au strict minimum ses « coûts », ses « charges ». Des termes trompeurs qui recouvrent une autre réalité : c'est la protection des travailleurs qui est détricotée, dans le seul but de maximiser les profits !

## Comment ça se passe ?

Diverses pratiques existent : l'usage de faux indépendants, le détachement frauduleux, des documents sociaux falsifiés, la création de sociétés fictives à l'étranger, la non-application ou le contournement du droit... Tout cela permet aux entreprises de payer le moins possible leur personnel. Les conséquences sont nombreuses, tant pour les travailleurs et travailleuses que pour l'ensemble de la société. Salaires de misères, pas de protection sociale pour les travailleurs concernés, évitement de l'impôt...

Il est temps de mettre un terme à ces pratiques. Nous revendiquons des contrôles accrus. Pour cela il faut plus d'inspecteurs sur le terrain !

## Quelles sont les conséquences ?

L'impact est avant tout **humain**, mais également **social, fiscal, concurrentiel et législatif** :

- exploitation des travailleurs et travailleuses et mise en péril de leur santé et sécurité ;
- mise à l'écart de travailleurs et travailleuses considérés comme « trop coûteux » ;
- mise en péril du modèle de solidarité par l'évitement des cotisations sociales ;
- évitement de l'impôt via la création de sociétés fictives ;
- augmentation de la concurrence déloyale qui engendre des conditions de travail souvent inhumaines dans le but de rester « compétitif »...

**Les travailleurs, qu'ils soient Belges ou étrangers, sont les victimes de ces pratiques et n'en ressortent pas vainqueurs : il n'y a que les entreprises qui maximisent leurs profits en toute impunité !**

## Les travailleurs et les secteurs les plus touchés

Les travailleurs de tous les secteurs sont, d'une manière ou d'une autre, touchés par les pratiques frauduleuses des entreprises. Citons, parmi d'autres :

- la construction : un peu plus de la moitié des travailleurs détachés en Belgique sont employés dans le secteur de la construction ;
- le transport : on pense aux sociétés boîtes-aux-lettres de transport établies fictivement à l'étranger, les conditions de travail inhumaines qui sont imposées à certains travailleurs mais également l'impact des plateformes (Uber, Deliveroo, etc.) qui refusent que les travailleurs soient reconnus comme salariés et les privent des conditions de travail normalement applicables, de l'accès à la sécurité sociale, etc. ;
- l'horeca : le secteur de la viande est lourdement touché, notamment par la traite des êtres humains et les conditions de travail déplorables ;
- les services : les call-centers et le secteur des technologies de l'information et de la communication (TIC) sont également lourdement impactés par ces pratiques, avec le recours intensif et abusif à la sous-traitance ;
- le secteur du nettoyage et des aides à domicile : malgré l'instauration du système des titres-services, il existe encore de nombreuses situations d'exploitation de travailleurs.

### Nos revendications ?

En Belgique, il existe un cadre légal en vue de protéger les travailleurs et de leur permettre de bénéficier de conditions de travail et d'un système de solidarité sociale protecteur, mais ce système est mis en péril par des entreprises avides de bénéfices toujours plus juteux. La FGTB a toujours lutté contre les pratiques de dumping social et exige des actes forts pour combattre ce fléau.

Les règles doivent être appliquées et respectées et il est temps de mettre un terme à l'impunité des entreprises ! Pour mettre fin à ce phénomène en expansion, nous exigeons :

- le **renforcement des services d'inspection**, la collaboration avec les syndicats et un mécanisme de suivi de la procédure ;
- l'adoption d'une loi **anti-dumping social** ;
- des **sanctions** réelles, dissuasives et immédiates ;
- la **responsabilité solidaire** pour tous les sous-traitants, également valable pour le passé ;
- une collaboration étroite avec l'**Autorité européenne du travail** et une procédure claire et efficace pour soumettre des cas. ■



## Le détachement et ses abus

Le détachement est la situation où une entreprise étrangère envoie temporairement des travailleurs et travailleuses effectuer un travail en Belgique.

Soyons clairs : la FGTB soutient ce mécanisme, qui permet de favoriser la mobilité intra-européenne des travailleurs. Il offre de nombreuses opportunités d'emploi. En 2019, 3 millions de travailleurs étaient détachés à travers l'Europe. Ils représentaient 3,8 % de l'emploi en Belgique.

Le problème est que ce mécanisme louable est source de nombreux abus de la part des entreprises : conditions de travail, de santé, de sécurité, de logement... souvent déplorables, aucune protection sociale, pas de perspectives futures...

**Des services d'inspection renforcés permettraient de mettre fin à ces abus.**



Notre dossier sur le sujet

- ➔ [www.fgtb.be/dumping-social](http://www.fgtb.be/dumping-social)
- 📺 Vidéo : scannez le code QR



## La Commune de Paris de 1871

# Quand le Peuple s'autogouverne

La Commune de Paris, ce sont 72 jours, du 18 mars au 28 mai 1871, durant lesquels pour la première fois, la classe ouvrière s'autogouvernera. Cette révolution sociale destinée à compléter la démocratie politique par une réelle démocratie économique et sociale sera durement réprimée et se terminera par la « Semaine Sanglante » du 21 au 28 mai.

Le peuple de Paris qui prend le pouvoir le 18 mars est marqué par plusieurs mois d'un siège très éprouvant suite à la débâcle de l'armée française dans sa guerre déclenchée par Napoléon III contre la Prusse. La défaite militaire a fait tomber le second Empire qui a été remplacé par une République réactionnaire dont les premières décisions seront, outre la signature d'un armistice aux conditions particulièrement dures, l'abolition de mesures à caractère social : la suppression de la solde journalière d'1,5 franc des gardes nationaux (seul moyen de subsistance pour beaucoup de familles) et la fin du moratoire sur les loyers et échéances commerciales. La ville de Paris est un volcan qui gronde, une poudrière de deux millions d'habitants que la moindre étincelle fera exploser. Cette étincelle ce sera la décision du gouvernement de récupérer les canons payés par souscription populaire et que le Peuple de Paris estime lui appartenir. L'échec de cette opération mal préparée amène la garde nationale à s'emparer en une journée d'une ville rapidement abandonnée par le gouvernement qui se réfugie à Versailles (d'où le nom de Versaillais).

Le soir du 18 mars le Comité Central de la garde nationale contrôle la ville de Paris. Il est composé de 35 membres élus issus de la Fédération Républicaine de la Garde nationale (d'où le nom de Fédérés). Celle-ci, créée moins d'un mois plus tôt, a pour programme la fin de l'armée permanente et le fait de pouvoir élire les officiers qui sont révocables. Le Comité central prend immédiatement des décisions importantes, significatives du sens de la Commune : interdiction de l'expulsion des locataires, mesures

sur les échéances commerciales, suppression de l'armée au profit d'une milice nationale et surtout convocation d'élections pour la Commune afin de rendre le plus vite possible le pouvoir à une autorité civile élue ; un pouvoir qui n'a pas pour vocation d'imposer sa volonté à l'ensemble du pays, la Commune incitant chaque ville à prendre position. Des Communes, rapidement écrasées, seront d'ailleurs installées à Marseille, Toulouse, Lyon, Narbonne, Saint-Etienne et Le Creusot.

Une semaine après, le 26 mars, les élections mettent en place le conseil de la Commune composé de 90 élus. Parmi eux, 33 sont des ouvriers ce qui est une grande première. Le 28 mars, 200.000 personnes assistent à la proclamation officielle de la Commune qui met en place dix commissions pour gérer la ville et la situation militaire (justice, enseignement, finance...).

Tant la tension militaire que les divisions politiques n'empêcheront pas la Commune d'arriver à faire fonctionner assez efficacement les services publics essentiels et d'assurer le ravitaillement de Paris, et ce malgré la fuite ou la non collaboration d'une majorité des hauts fonctionnaires. La Commune prouvera par-là, la capacité de la classe ouvrière à s'autogérer. Outre ces aspects gestionnaires, la Commune va mettre en pratique une série de principes. À commencer par une démocratie communale au plus près des citoyens qui s'incarnent notamment dans les clubs.

Au-delà d'actes symboliques comme la destruction de la guillotine place Voltaire le 6 avril, celle de la Maison de Thiers le 12 mai en représailles des bombardements Versaillais sur Paris, ou encore celle de la colonne Vendôme (symbole de l'Empire et du militarisme) le 16 mai, la Commune de Paris, c'est surtout un grand nombre





© Collectif Krasnyi - Never Forget | Proclamation de la Commune » Place de l'Hôtel de Ville, Paris. Le 28 mars, les résultats des élections de la Commune sont annoncés et celle-ci est proclamée à l'Hôtel de Ville devant une foule d'environ 200.000 personnes. Les élus présentent une grande diversité professionnelle, dont une trentaine d'ouvriers et artisans et une quinzaine de gardes nationaux.

de réalisations des revendications du mouvement ouvrier via de nombreux décrets. Citons notamment le gel des loyers (29 mars) et la réquisition des logements vacants (24 avril) pour que tout le monde ait un toit, la séparation de l'Église et de l'État (2 avril), l'instruction laïque obligatoire et gratuite (19 mai), le caractère révocable des mandats et la limitation du cumul et des rémunérations qui y sont liés (4 mai), l'égalité de traitement entre les enfants (légitimes ou non) ainsi qu'entre les épouses et les concubines pour la perception des droits et pensions (17 mai)... Mais la Commune c'est aussi la question de l'égalité des sexes avec notamment l'Union des Femmes pour la défense de Paris et le soin aux blessés (même si la Commune n'accordera pas le droit de vote aux femmes et n'en aura pas de dirigeantes, mais à la base elles prendront leur place), de l'abolition des différences liées à la nationalité, du rôle de la violence, de l'importance de l'or conservée par la Banque de France, de l'organisation coopérative avec notamment les restaurants regroupés sous le nom de « La Marmite », des concerts publics...

C'est enfin les décisions prises par la Commission du travail, de l'industrie et des échanges. Mise en place sous l'impulsion d'une commission d'initiative dès le 5 avril, elle sera dirigée par Léo Frankel (horloger mécanicien hongrois) et composée de membres de l'Association Internationale des Travailleurs (la première Internationale fondée à Londres en 1864 notamment par Karl Marx) tous ouvriers (bronzier, teinturier, mécanicien, peintre...) à l'exception d'un instituteur et d'un journaliste. Cette commission, en très peu de temps, prendra les principales mesures sociales de la Commune. En charge des travaux publics elle met en place dans chaque arrondissement, via des registres, un service public destiné aux demandeurs d'emplois sous le nom de « bureaux de renseignements du travail et de l'échange ». Elle instaurera aussi un salaire minimum et supprimera les monts-de-piété. Elle prend surtout trois décrets importants sur le travail. Le 16 avril un décret qui demande aux chambres syndicales

ouvrières de constituer une commission d'enquête pour dresser une statistique des ateliers abandonnés et mettre en place leur relance via l'association coopérative des travailleurs. Le 20 avril l'interdiction du travail de nuit des ouvriers boulangers, concrétisant une vieille revendication des travailleurs du secteur. Dès le 3 mai son application passe par la saisie de pains chez les patrons contrevenants. Une décision qui sera saluée par une manifestation des ouvriers boulangers le 16 mai. Et enfin le 27 avril un arrêté interdisant les amendes et retenues sur salaires. Toutes ces mesures seront justifiées par Léo Frankel ainsi : « La révolution du 18 mars a été faite exclusivement par la classe ouvrière. Si nous ne faisons rien pour cette classe, nous qui avons pour principe l'égalité sociale, je ne vois pas la raison d'être de la Commune ».

De la Commune, le mouvement ouvrier héritera aussi de sa chanson, *L'Internationale* du communard Eugène Potier, et du drapeau rouge « de la République universelle ».

Depuis 150 ans, la Commune, dont tous les courants de la gauche se revendiquent en tout ou en partie, est source de débats. C'est ainsi, par exemple, que c'est à l'occasion d'un meeting organisé par un groupe anarchiste de Liège place Delcour ayant pour thème le 15<sup>e</sup> anniversaire de la Commune que la révolte de 1886 débutera. Une révolte qui marque un tournant dans l'histoire sociale de la Belgique puisque c'est à sa suite que sera amorcée la législation sociale dans notre pays.

C'est le souvenir, mais surtout l'actualité du message, qu'à l'occasion du 150<sup>e</sup> anniversaire une série d'activités ont voulu (re)mettre en évidence. Plus d'information dans l'agenda de ce numéro et sur la page Facebook  **Vive la Commune Vive la Sociale** ■

Voir aussi nos pages  **Agenda**

À lire

« En Lien » est téléchargeable sur  
➔ [www.cepag.be/en-lien](http://www.cepag.be/en-lien)

# Ce que la Covid-19 nous apprend sur...

Un an après l'entrée en vigueur du premier confinement, *En Lien*, le bulletin de liaison du CEPAG, s'est penché sur les enseignements qui pouvaient être tirés de cette période hors-normes. Armé de quelques questions, *En Lien* est donc parti à la rencontre de différentes personnes afin de récolter leur témoignage sur ce que leur avait appris (ou confirmé) un an de crise sanitaire, rythmée par l'omniprésence et les mutations d'un petit être nommé coronavirus. Extraits.

## ... L'importance des liens sociaux

Inès (prénom d'emprunt), Sans-papiers

Inès arrive en Belgique fin 2018 en pensant pouvoir poursuivre ses études. Malheureusement pour elle, les logiques administratives ne sont pas taillées pour l'accueil des gens, surtout quand on est étrangère... La voilà donc devenue sans-papiers, sans rien ! Heureusement, il y a la famille qui lui donne le gîte et le couvert, et lui évite ainsi de toucher le fond. Commence alors son parcours de combattante. Puisqu'il faut bien « se débrouiller » d'une manière ou d'une autre, Inès enchaîne les petits boulots : babysitting, horeca, etc.

Elle témoigne : « *Je ne travaillais pas tout le temps. D'ailleurs, je ne savais jamais quand j'allais travailler, il fallait juste que je sois disponible, en attendant qu'on m'appelle. (...) Quand j'étais bien payée, c'était 7 à 8 € de l'heure ou un forfait (total) de 60 à 100 € pour un travail de deux jours, samedi et dimanche par exemple.* »

Ce n'était pas la gloire mais ça lui permettait de garder la tête hors de l'eau. Arrive alors la « crise de la Covid » qui change tout : « *Même les boulots les plus mal payés ne sont plus disponibles, pas la possibilité de postuler. (...) Les personnes pour qui je faisais du*

*babysitting ne travaillent plus et n'ont donc plus besoin de moi. Et c'est comme ça depuis le début. (...) Je dois aussi faire très attention de ne pas tomber malade parce que (comme je n'ai pas le droit d'être affiliée dans une mutuelle), l'aide médicale urgente du CPAS n'est pas garantie.* »

Depuis, le bout du tunnel n'est toujours pas en vue : « *La deuxième année de Covid est bien pire. Le coronavirus a joué un rôle très important dans le "blocage" de nos vies ici (...) quand tu n'as pas de papiers, pas droit au chômage, pas droit au CPAS, droit à rien... C'est ça qui est difficile.* »

## ... La solidarité

Jean-François Tamellini, Secrétaire général de la FGTB wallonne

Depuis le début de la crise, des centaines de milliers d'essentiels assurent la production et le service en première, deuxième ou troisième ligne. De nombreux autres se sont retrouvés au chômage temporaire ou complet avec une allocation insuffisante. Mis sous pression, le système de soins de santé tient finalement le coup grâce au courage et à la détermination du personnel. Sans la sécurité sociale, sans les services publics, sans les travailleuses et travailleurs... Sans la solidarité, rien de tout cela n'aurait été possible !

Aux antipodes, nous avons les actionnaires pour qui la crise sanitaire n'est qu'une occasion d'investir, d'exploiter massivement des salariés et des travailleuses (parfois sans respecter les barrières sanitaires) car la rentabilité prime pour faire un maximum de profits et accélérer la course aux dividendes. L'heure est au changement de cap radical ! Il est temps que l'économie pense solidarité plutôt que compétitivité, juste répartition des richesses plutôt que dividendes, local et circuits courts plutôt que multinationales et délocalisations.

La solidarité, on en a également trouvée chez les citoyennes et citoyens qui sont spontanément venus en aide aux plus fragiles, aux isolés, aux invisibles. Et pourtant, c'est cette même solidarité qui est actuellement devant la justice avec le procès, en appel, des hébergeuses et hébergeurs de migrants. Des hommes et des femmes qui, faute d'accueil organisé par les autorités, ont ouvert leurs portes à des sans-papiers, vrais oubliés de cette crise. Plus que jamais, nous devons réaffirmer que la solidarité n'est pas un crime !

Enfin, la solidarité, nous la retrouvons dans un système juste et terriblement efficace, véritable patrimoine collectif : la sécurité sociale... Face à la pandémie, la Sécu, financée par nos salaires bruts à travers nos cotisations sociales, a permis à beaucoup de gens (malades, personnes mises au chômage technique, précaires sans revenus...) de garder un peu la tête hors de l'eau.

Mais la sécurité sociale est aussi venue en aide aux indépendants et aux entreprises, leur permettant de ne pas s'effondrer.

Une leçon pour celles et ceux qui, avant la crise, ne visaient qu'à réduire les « charges » sociales.



APE

# La mobilisation et la concertation, ça paye !



Le jeudi 25 mars, le gouvernement wallon a adopté, en 3<sup>e</sup> lecture, la réforme des Aides à la Promotion de l'Emploi (APE). Une nouvelle réforme qui pérennise et sécurise l'emploi de plus de 65.000 travailleuses et travailleurs dans des services indispensables à la population : crèches, hôpitaux, services d'aide à domicile, centres sportifs et culturels, maisons de repos, écoles, communes, CPAS...

Pour la FGTB wallonne, il s'agit d'une victoire. Contrairement à la version du précédent ministre de l'emploi, Pierre-Yves Jeholet — abandonnée grâce à une forte mobilisation du terrain —, cette nouvelle mouture a tenu compte des avis et demandes des travailleuses et travailleurs, syndicats et fédérations.

## Rétroactes d'une mobilisation gagnante

En juin 2018, la FGTB wallonne lançait l'alerte. La réforme APE du ministre Jeholet allait faire disparaître des milliers d'emplois et, avec eux, autant de services à la population. Face à cette menace, un large mouvement syndical et citoyen s'était organisé. Après 10 mois de combat et 4 grandes mobilisations à Namur la réforme APE, version « Jeholet », était abandonnée. Résultat immédiat ? 3.500 emplois sauvés !

## Deux ans plus tard, une réforme APE qui sécurise les emplois et ouvre de nouvelles perspectives

La nouvelle réforme donne la priorité à la pérennisation d'emplois, essentiels à la population mais parfois précaires, qui seront désormais sécurisés dans le temps et vont gagner en qualité. De nombreux autres points positifs sont à souligner : l'intégration d'autres dispositifs (PTP, emplois jeunes non marchand et conventions premier emploi) et la pérennisation des emplois liés, la simplification administrative, la prise en compte d'un maximum de situations particulières dans les calculs de la future subvention, le travail de communication et de transparence mené à l'égard des employeurs et le renforcement du lien entre subventionnement et maintien ou création d'emplois.

La FGTB wallonne restera particulièrement attentive à l'évolution budgétaire du dossier dans la mesure où le principe d'une indexation complémentaire de la subvention en cas de franchissement de l'indice pivot n'a pas été retenu. En outre, même si la réforme prévoit la possibilité de créer de nouveaux emplois, le principe de budget constant laissera peu de marges pour ce faire. Le moment est pourtant particulièrement propice à l'investissement dans des activités essentielles à la cohésion sociale, et de nouvelles politiques fonctionnelles pourraient être intégrées dans le dispositif APE.

La FGTB wallonne salue enfin la réelle concertation qui a prévalu à toutes les étapes du processus. Ce qui a permis, enfin, la prise en compte des réalités et demandes du terrain. La ministre Morreale nous a entendus. À quelques jours de la grève générale organisée dans le cadre de l'AIP, le message est clair : la mobilisation paye ! ■

## Bruxelles

# Une Fête du travail engagée malgré le contexte sanitaire



Cette année encore, en raison des mesures sanitaires en application dans la capitale, il ne sera pas possible à la FGTB Bruxelles d'organiser une manifestation publique festive le 1<sup>er</sup> mai prochain. Il s'impose toutefois de marquer cette journée de fête du travail, en particulier au vu de la situation de nombreux travailleurs et travailleuses (avec ou sans emploi) qui reste particulièrement préoccupante. La FGTB Bruxelles vous donne donc rendez-vous en ligne ce 1<sup>er</sup> mai à 12h pour participer à une série de débats consacrés à l'urgence sociale.

5 thématiques seront abordées :

- La « santé » et les changements nécessaires pour garantir l'avenir des travailleurs de la santé qui ont été considérablement sollicités cette année et rappeler l'importance cruciale de la sécurité sociale.
- Les inégalités hommes/femmes face aux impacts de la crise sanitaire, dans lequel on abordera les difficultés supplémentaires rencontrées par les femmes lors de la pandémie.
- Un débat sur la situation interminable et inquiétante des travailleurs des secteurs de l'horeca et de l'événementiel.
- Les « Jeunes » et leur mobilisation face aux répercussions de la crise. Des pistes de réflexions sur les problèmes vécus par les jeunes, qu'ils soient étudiants ou à la recherche d'un emploi, au cours de l'année écoulée seront abordées, ...
- Une thématique plus axée sur l'Histoire qui remémorera les 150 ans de la Commune de Paris.

Estelle Ceulemans, secrétaire Générale de la FGTB Bruxelles et Hans Heyndels, secrétaire général des Mutualités Socialistes du Brabant, concluront ces débats et reviendront sur les priorités et urgences sociales.

Ce 1<sup>er</sup> mai 2021 se veut résolument tourné vers la construction d'un futur solidaire et tendra à proposer aux militants et militantes de tous bords les clés pour décoder le présent, et surtout préparer l'avenir. Le monde post-Covid devra impérativement être différent, et cela commence maintenant !

Restez attentifs aux réseaux sociaux et au site de la FGTB Bruxelles au cours des prochains jours pour ne pas manquer cet événement.

➔ [www.fgtbbruxelles.be](http://www.fgtbbruxelles.be) FGTB Bruxelles

**Ensemble, on est plus forts. Samen sterk.**

Les débats seront accessibles en français et en néerlandais.

CAPITALISM IS THE PANDEMY



## Télétravail Un enjeu syndical majeur !

Si le recours au télétravail était déjà une réalité pour de nombreux travailleurs, l'année écoulée a été marquée par sa généralisation dans de nombreux secteurs et entreprises. Ce recours à un télétravail massif interpelle très clairement de par son impact sociétal large mais aussi le risque de le voir s'ancre durablement, bien après la fin de la crise sanitaire.

Le télétravail engendre des impacts tant positifs (meilleure conciliation vie privée - vie professionnelle, moindre temps de déplacement...) que négatifs (troubles ergonomiques, isolement, stress, ...). Il est aussi source d'inégalité entre les femmes et les hommes et plus généralement entre travailleurs : tous ne peuvent y avoir accès et/ou l'exercer dans de bonnes conditions.

Par ailleurs, le contexte actuel démontre que le recours de plus en plus poussé au télétravail a un impact important sur de nombreux travailleurs dans des secteurs de service aux entreprises. À Bruxelles en particulier, on redoute des pertes d'emplois importantes dans l'horeca, le nettoyage, ...

C'est la raison pour laquelle la FGTB Bruxelles revendique la mise en place d'une *Task Force* spécifique qui devra suivre l'évolution de cette nouvelle forme de travail afin d'anticiper et corriger ses effets pervers et négatifs.

Des balises devront être fixées et le cadre fédéral du télétravail adapté pour garantir un droit à la déconnexion, la protection de la vie privée, une juste intervention de l'employeur, pour protéger la santé des travailleurs et garantir leurs droits syndicaux.

Par ailleurs, il faudra encadrer le développement du télétravail dans la fonction publique comme envisagé par le Gouvernement bruxellois. Outre la garantie d'une véritable concertation sociale sur ce sujet, il faudra aussi garantir l'accès de tous aux services publics bruxellois. Ce qui est un enjeu majeur vu l'importance de la précarité et de la fracture numérique pour de nombreux Bruxellois.

Ce 28 avril, Journée mondiale de la santé et sécurité au travail, la FGTB Bruxelles interpelle donc sur les défis engendrés par le télétravail. Car il faut anticiper pour construire un monde post-Covid positif pour toutes les travailleuses et les travailleurs et non précariser davantage leurs conditions de vie et de travail.



## Santé & Sécurité

### Des conditions de travail sûres et saines en période de Covid-19

**D**ans de très nombreux secteurs économiques, l'on a continué à travailler pour faire fonctionner la société. Le coronavirus a donné une toute nouvelle dimension à la problématique de la santé et la sécurité au travail.

La pandémie n'a pas seulement coûté la vie à trois millions de personnes à travers le monde, elle a aussi dévoilé plusieurs fléaux sociaux comme, d'une part, le déséquilibre entre le caractère indispensable de certaines catégories de travailleurs et, d'autre part, le manque de sécurité pour ces « essentiels », sur le plan physique, mental, financier et social.

Dans une édition précédente de *Syndicats*, nous avons déjà démontré que le coronavirus est aussi le virus des inégalités. Dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, nous constatons que les catégories les plus vulnérables se retrouvent plus souvent dans des situations dangereuses. Il s'agit principalement de secteurs moins bien rémunérés, où le travail précaire est davantage la règle que l'exception et où l'on constate une surreprésentation de femmes et de travailleurs et travailleuses d'origines diverses.

Dans cette édition, nous examinerons de plus près les problématiques de la santé et de la sécurité en période de corona, ce qui ne fonctionne pas et comment améliorer les choses. Nous lirons aussi des témoignages de personnes concernées.

”

Les jeunes ayant des contrats de travail précaires sont plus exposés à des risques sanitaires. La pression a fortement augmenté, ils craignent de ne pas pouvoir payer les factures à la fin du mois. Cette pression est telle que beaucoup de gens disent se rendre au travail malgré des symptômes évidents.



”

Le congé maladie payé est particulièrement efficace pour enrayer la propagation du coronavirus.

## La sécurité ne se limite pas aux conditions de travail

Un lieu de travail sûr et des conditions de travail décentes sont une priorité. Mais l'insécurité du travail, ou la précarité, a également un impact sur la sécurité en période de corona.

**A**u début de la pandémie, on savait peu de choses sur ce nouveau virus, et la Covid-19. Les mesures prises étaient principalement basées sur ce que la science nous avait appris sur d'autres maladies respiratoires. Très vite, les gouvernements ont décidé de fermer de façon générale de larges pans de l'économie. Confinement. « Distance sociale ». Télétravail pour celles et ceux qui le pouvaient. Après tout, n'importe qui pouvait, désormais, être « porteur ».

Dans certains secteurs, les travailleurs et travailleuses couraient — et courent toujours — un risque d'infection plus élevé que dans d'autres. Il s'agit le plus souvent de secteurs qualifiés d'« essentiels » par les autorités. Ceux-ci sont donc restés actifs et plus encore que d'habitude. Les heures supplémentaires s'accumulent. Par ailleurs, la nature du travail dans ces secteurs ne permet pas toujours aux travailleurs et travailleuses de garder la distance recommandée avec leurs collègues, clients ou patients. Encore moins de travailler à domicile.

### De très nombreux secteurs

Outre le personnel de la santé, les coursiers ont aussi été fortement touchés, tout comme les travailleurs (dont de nombreuses travailleuses) des supermarchés, le personnel d'entretien et d'autres catégories se trouvant « en première ligne », en particulier durant les premiers mois de la pandémie. Ont été particulièrement exposés : les travailleurs et

travailleuses des plateformes, les personnes avec des contrats très précaires, ainsi que celles qui sont issues de l'immigration. Le lieu et les conditions de travail ne sont donc pas les seuls facteurs à avoir un impact sur la santé. Le type de contrat et d'autres facteurs socio-économiques sont presque tout aussi importants.

Dans un rapport de l'Institut syndical européen (ETUI), on peut lire ceci : « *Avoir la possibilité de travailler à domicile — la distance sociale n'étant pas un problème — est une forme de privilège. Pour certaines catégories professionnelles, c'est totalement impossible* ».

La précarité a clairement un impact sur la santé et la sécurité au travail. Selon l'ETUI, toute personne se trouvant dans une position socio-économique plus faible doit être considérée comme appartenant à un groupe à risque en cas d'épidémie ou de pandémie. Le travail, les revenus, le niveau d'éducation et d'autres indicateurs socio-économiques déterminent — de différentes manières — le risque et la gravité d'une infection.

### Contrats précaires = + de prise de risque

Une étude britannique montre que les jeunes sous contrats précaires sont plus exposés à des risques pour leur santé. La pression a fortement augmenté ; ils craignent de ne pas pouvoir payer les factures à la fin du mois. Cette pression est telle que certains travailleurs disent se rendre au travail malgré des



## Une « pandémie de l'ombre »

L'augmentation spectaculaire de la violence domestique, en particulier à l'égard des femmes, est un autre effet de la pandémie. Selon les Nations unies, l'année dernière, pas moins de 243 millions de femmes et de filles ont été confrontées à la violence physique et/ou sexuelle de la part d'un proche. Les Nations unies parlent dans ce cas d'une « pandémie de l'ombre » et soulignent également la responsabilité des employeurs à cet égard. Ils se doivent de soutenir les femmes en télétravail, en étant par exemple attentifs aux signes de violence et en encourageant une communication ouverte.

symptômes évidents. Ce faisant, ils mettent leur santé en danger, mais aussi celle de leurs collègues, de navetteurs, et de toute personne croisée sur le chemin.

En Belgique, il est prévu que quiconque présente des symptômes reste à la maison. Dans d'autres pays, même parfois très riches, ce n'est pas forcément le cas. Les personnes qui vivent dans un pays où ils perdent leur revenu en cas de maladie sont une fois et demie plus susceptibles d'aller travailler en étant malades. De plus, ils sont beaucoup moins enclins à consulter un médecin. Ceci est particulièrement problématique en cas de pandémie comme celle que nous traversons actuellement. Les congés maladie payés constituent un moyen efficace de lutte contre la propagation du coronavirus.

### La dimension de genre

L'aspect « genre » entre également en compte dans le calcul du risque. Les femmes sont majoritaires dans les secteurs dits essentiels, tels que les soins. En Europe, dans le secteur infirmier, neuf travailleurs sur dix sont des travailleuses. Les femmes sont également beaucoup plus représentées dans le secteur de l'aide à domicile (voir plus loin dans ce dossier), les travaux d'entretien et d'autres secteurs de soins. Les salaires très bas, les contrats précaires, les horaires irréguliers et les équipements de sécurité inadéquats sont courants dans ces professions.

Dans la sphère professionnelle, les femmes — notamment celles issues de l'immigration — doivent en outre faire face au harcèlement sexuel.

## La santé et la sécurité au travail, une norme fondamentale de l'OIT ?

Chaque jour, 7.600 travailleuses et travailleurs à travers le monde meurent d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail. Malgré cela, la santé et la sécurité au travail ne figurent pas parmi les normes dites « fondamentales » de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

### Mais les normes fondamentales, c'est quoi ?

Il s'agit de Conventions qui ont été jugés tellement fondamentales que les 187 Etats membres de l'OIT s'engagent à les respecter, sans même passer par la procédure de la ratification. Pour l'instant, ces normes fondamentales concernent l'abolition effective du travail des enfants, l'élimination du travail forcé, l'élimination des discriminations et le respect de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective.

### Une revendication de la CSI

Dans le cadre de la journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail (28 avril), la Confédération Syndicale Internationale, dont la FGTB est membre, revendique l'inclusion des Conventions relatives à la santé au travail dans la liste des Conventions fondamentales de l'OIT. Une revendication d'autant plus importante dans le contexte de la crise sanitaire que nous traversons.

Pour soutenir l'initiative ➔ <https://28april.org>



## ” Des aides ménagères témoignent

Le secteur des aides ménagères a beaucoup souffert de la crise du coronavirus. C'est à la base déjà un secteur caractérisé par des conditions de travail difficiles. La crise de la Covid n'a fait qu'exacerber ces problèmes. En particulier dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, ces travailleuses sont confrontées quotidiennement à des situations très compliquées.

Je trouve honteux qu'on nous laisse continuer à travailler ! Je travaille la peur au ventre, aucun de mes clients ne respecte les mesures sanitaires. Ils reçoivent des amis, leur famille quand je suis là et personne ne porte le masque. Tout le monde s'en fiche de nous ! Comme certains clients m'ont dit : « *Tu es payée pour faire ça* ». Oui bien sûr, mais moi aussi j'ai une vie de famille, des enfants. Moi, je respecte les règles sanitaires, je ne vois plus mes parents...

Alors non, je ne veux pas retourner travailler ; j'ai peur, je ne dors que 2 ou 3h par nuit, je fais des cauchemars (je me vois à l'hôpital)... Nous ne sommes pas des chiens mais des êtres humains et nous voulons être confinés pour protéger notre santé et notre vie.

Sabine

Deux personnes m'ont fait venir malgré le fait qu'elles avaient la grippe, sous prétexte que j'ai mon masque. Du coup, je n'ai pas pu retirer mon masque, ni boire dans ma bouteille. Une autre cliente était dans l'attente de ses résultats du test Covid, car son papa était hospitalisé et elle avait eu des contacts avec lui. On ne me dit rien, on me fait venir malgré tout. Le souci, c'est qu'après, je vais chez d'autres clients qui sont hyper âgés. Nos conditions de travail me choquent !

Laure

Je suis également au travail alors que certaines agences de titres-services ont fermé ! Le profit à la place du bien-être ! Les clients (âgés, jeunes, asthmatiques, ...) et d'autres malades font croire que tout va bien...

Erika

Je trouve scandaleux que nous ne soyons pas un peu plus respectées dans notre travail. Il n'y a pas de reconnaissance. Vous savez que nous gagnons 11 € brut de l'heure ? Pour avoir des gros problèmes de santé dû aux mauvaises positions, mouvements répétitifs ou mauvais matériel ? Je suis désolée, mais notre salaire est une insulte à notre professionnalisme.

Lola

Je suis une aide-ménagère atteinte de la Covid-19 suite à une prestation chez un client « positif ». Il ne l'a bien sûr pas signalé au bureau. Depuis le mois de mai, je n'ai reçu que 4 gants pour 6 clients par semaine, un petit flacon de gel hydroalcoolique, ainsi que des masques super fins en tissus style satin !

Lundi, je me rends au travail. Voilà que j'aperçois un quart d'heure plus tard que mes clients sont au plus mal. Ils prennent leur température devant moi : 39,8 ! Ils sont à 4 dans la maison sans masque, sans aération, rien du tout ! Je sors de la maison et je téléphone au bureau qui me dit de quitter les lieux.

Malheureusement, c'est trop tard. Aujourd'hui, je suis contaminée et non seulement je suis en quarantaine, mais en plus de cela, je perds une partie de mon salaire. Sans savoir combien de personnes j'ai contaminées derrière moi !

Je suis maman de 2 enfants, j'ai 34 ans et mes poumons me font souffrir. J'ai du mal à respirer. J'ai la chance d'être encore là, mais nous n'aurons pas toutes et tous cette chance.

Cindy



# Plus de sécurité sociale et des syndicats plus forts

La sécurité sociale a une fois de plus démontré son importance. Mais une meilleure représentation des travailleurs et travailleuses a également des effets positifs sur la sécurité et la santé au travail.

La première responsabilité pour des conditions de travail sûres et saines incombe à l'employeur. Malheureusement, nous constatons que les dispositions en matière de sécurité sont souvent appliquées sans conviction, simplement « pour être en règle ». Certains ne sont tout bonnement pas disposés à appliquer certaines mesures. D'autres, selon l'Institut syndical européen, semblent ne pas les connaître. Un élargissement des accords sectoriels et un contrôle public strict s'imposent.

## Une sécurité sociale forte

La sécurité sociale est la pierre angulaire d'une société juste. La crise du Coronavirus l'a une fois de plus prouvé. Non seulement les soins de santé, mais aussi le système de chômage temporaire ont sauvé de nombreuses personnes, notamment de la pauvreté, en cette année de crise.

Malheureusement, nous constatons que la sécurité sociale est de moins en moins bien financée. Le *taxshift* du Gouvernement Michel, avec la diminution des cotisations patronales à la sécurité sociale, pesait déjà lourdement sur les ressources financières de la sécu. Actuellement, de nombreux travailleurs voient des pans de leur salaire brut progressivement convertis en avantages nets. À première vue, cela ne semble pas être un gros problème pour les personnes concernées. Mais quand on sait que les cotisations de sécurité sociale sont en fait du salaire différé, et que peu, voire aucune, cotisation n'est versée sur ces avantages nets, on réalise alors que la facture sera salée à un moment ou à un autre...

C'est pourquoi, nous demandons que l'engagement visant à garantir la sécurité sociale à long terme soit renouvelé. Nous revendiquons que :

- tous les revenus contribuent de manière équitable à la sécurité sociale ;
- de nouveaux revenus soient exploités, via par exemple un impôt sur la fortune ;
- les prestations nettes fassent place aux salaires bruts, car ces derniers contribuent à la sécurité sociale.

## Des syndicats forts

En pleine crise, le rôle du dialogue social est essentiel pour la bonne mise en œuvre des mesures de protection de la santé et de la sécurité au travail ou pour l'organisation du télétravail. Pour les travailleurs en chômage temporaire, le rôle des syndicats en matière d'information et de soutien a également été particulièrement important.

La crise du coronavirus a démontré que des syndicats forts ont un effet positif direct sur la sécurité et la santé au travail. Les délégations connaissent les réalités du terrain, et sont de loin les mieux placées pour rectifier le tir, si nécessaire.

Dans un système où les profits passent souvent avant la santé des travailleurs, ces derniers doivent avoir leur mot à dire. Une meilleure représentation ne se limite pas à des négociations pour de meilleurs salaires. Les études montrent que les syndicats parviennent à négocier des mesures de sécurité supplémentaires, des primes de risque et, dans certains pays, une redistribution de l'emploi disponible pour sauver d'autres emplois. ■

## Télétravail



# Quid des accidents de travail ?

Pendant la pandémie du coronavirus les entreprises ont été obligées de recourir massivement au télétravail. Au début du confinement, en mars 2020, près de 70 % des travailleurs belges ont télétravaillé. Avec ce recours de plus en plus systématique à cette forme de travail à distance se posent plusieurs questions pratiques, dont la question des accidents.

### Que prévoit la loi ?

Un accident est présumé être survenu :

1. Sur le lieu désigné comme étant le lieu où la personne travaille. Une mention écrite peut figurer dans une convention de télétravail ou dans tout autre écrit autorisant le télétravail. Si le lieu n'est pas mentionné, il est tenu compte du domicile ou du lieu où le télétravailleur télétravaille habituellement.
2. Durant la période de la journée mentionnée dans une convention de télétravail ou dans tout autre écrit autorisant le télétravail. Si la période n'est pas mentionnée, il est tenu compte des heures de travail que le télétravailleur devrait prêter s'il travaillait dans les locaux de l'employeur.

### Exemples concrets

Pour définir la nature d'un accident, il faut se poser les deux questions suivantes : est-ce que cet accident aurait pu survenir à mon bureau ? Est-ce que cet accident a eu lieu pendant mes heures de travail ? Si la réponse est « oui » aux deux questions, alors il s'agit d'un accident de travail.

**Situation numéro 1 :** je trébuche à cause du câble de mon ordinateur et je casse mon poignet. Cela aurait pu aussi arriver au bureau, donc c'est considéré comme un accident de travail. Par contre, si l'incident a lieu en dehors de mes heures de télétravail, il ne peut être considéré comme un accident de travail.

**Situation numéro 2 :** je décide de profiter de ma pause de midi pour effectuer des tâches ménagères, comme par exemple sortir les poubelles, je trébuche et je me tords la cheville. Ceci n'aurait pas pu arriver sur mon lieu de travail, donc ne pourra pas être considéré comme un accident de travail.

### Et les accidents sur le chemin du travail ?

Sont également couverts les accidents ayant lieu sur :

- le trajet aller ou retour entre le domicile du télétravailleur et l'école ou le lieu de garde des enfants ;
- le trajet aller ou retour entre le domicile du télétravailleur et le lieu où le télétravailleur mange ou achète son repas.

### Quoi faire en cas d'accident ?

La première chose à faire est de prévenir son employeur et de veiller à conserver des preuves de ce qui s'est passé (certificats, témoignages, photos, etc.). L'employeur va ensuite faire la déclaration de l'accident auprès de son assureur. ■



Un 1<sup>er</sup> mai pas comme les autres...

# Un 1<sup>er</sup> mai encore plus fort !

Cette année, le 1<sup>er</sup> mai aura une saveur particulière. Certes, nous sommes toujours empêtrés dans une crise sanitaire sans précédent, qui use les citoyens, quels qu'ils soient. Mais 2021 marque aussi le centenaire de deux victoires syndicales capitales pour notre organisation syndicale : tout d'abord, il y a l'instauration de la journée de 8 heures de travail, qui a permis d'améliorer la qualité de vie des travailleuses et des travailleurs, ensuite, il y a la suppression du code pénal de l'interdiction de s'organiser. Cette suppression est un fondement essentiel de toute activité syndicale.



## Se souvenir du passé pour construire l'avenir

Aujourd'hui, ce double anniversaire doit nous aider à nous souvenir que nos victoires et conquêtes ne sont jamais arrivées par hasard. Des femmes et des hommes, nos camarades, se sont âprement battus pour des droits qu'ils estimaient justes et essentiels.

Et des combats à gagner, il en reste : poursuivre la lutte pour une réduction collective du temps de travail, l'augmentation des salaires les plus bas, des fins de carrière dignes, plus de justice sociale et fiscale... En cette veille du 1<sup>er</sup> mai, même si le contexte est particulier, nous devons reprendre le flambeau et poursuivre le combat.

Plus que jamais, nos libertés syndicales sont bafouées, attaquées, remises en question. Pourtant, c'est une base fondamentale de toute démocratie. En Belgique, on pense à Thierry, Bruno et leurs camarades, en Belarus, à Daria, en Colombie à Richard, au Myanmar à Moe Sandar, au Zimbabwe à Japhet ou encore à Arzu en Turquie. Et la liste n'est pas exhaustive.

Bien sûr la situation en Belgique n'est pas comparable avec celle de la Colombie ou du Myanmar, mais à l'occasion du 1<sup>er</sup> mai, nous tenons à mettre à l'honneur les syndicalistes et les travailleurs du monde entier, chacun à son niveau, chacun avec sa propre réalité, mais tous méritent notre respect.

Bon 1<sup>er</sup> mai !

*Werner Van Heetvelde,  
Président*

*Geoffrey Goblet,  
Secrétaire fédéral*

# Un accident du travail ? Ne soyez pas 2x victime !

À l'occasion du 50<sup>e</sup> anniversaire de la loi sur les accidents du travail, la Centrale Générale réclame une approche plus équitable des accidents du travail. En effet, trop d'accidents du travail ne sont pas déclarés et beaucoup d'autres sont injustement rejetés par les compagnies d'assurance privées. De plus, la procédure est complexe et décourageante pour les travailleurs. Un seul mot d'ordre : en cas d'accident du travail, ne soyez pas deux fois victime !

Un accident du travail est vite arrivé, aussi bien sur votre lieu de travail que sur le chemin pour vous y rendre. Il est important d'adopter de bons réflexes pour ne pas être deux fois victime !



## Les bons réflexes

- Même si l'accident semble sans conséquence, faites toujours en sorte que l'accident soit déclaré. Les conséquences d'une non déclaration peuvent être graves en cas de complication. Ne cédez pas à la pression : l'employeur a tout intérêt à ce que vous ne déclariez pas votre accident.
- Demandez une copie de votre déclaration.
- Répondez bien à tous les courriers de l'assureur.
- Prenez le plus vite possible contact avec votre délégué, il vous guidera.
- Demandez l'avis de votre médecin et de la FGTB avant d'accepter la proposition de l'assurance.

## Le profit avant tout

En Belgique, ce sont les assurances privées qui gèrent les accidents du travail. Cette gestion vise essentiellement la rentabilité. Elles ont une forte tendance à intervenir le moins possible : sous-reconnaissance des accidents du travail mais aussi sous-indemnisation des victimes.

FEDRIS, l'agence fédérale des risques professionnels, a pour mission de contrôler le travail des assurances. Cependant, lorsqu'elle détecte des erreurs, rien n'oblige ces assurances à changer d'avis. Pour la Centrale Générale - FGTB, il est important d'injecter les moyens nécessaires pour contrôler leurs décisions et les forcer à faire marche arrière le cas échéant.

Le travailleur qui subit un accident du travail est non seulement victime de dommages physiques et psychologiques liés à l'accident mais il est aussi bien souvent victime d'une loi sur les accidents du travail qui ne permet pas une reconnaissance juste et digne de son préjudice.

Nous tenons également à rappeler l'importance du syndicat lorsqu'un travailleur est confronté à un accident du travail. Nous accompagnons nos affiliés dans les démarches qu'ils doivent entreprendre.

Vous voulez plus d'informations ou vous voulez découvrir les témoignages ?

Rendez-vous sur [www.accg.be](http://www.accg.be) ou scannez le code QR.



## Pour Agfa, les héros de la crise, ce sont les actionnaires, pas les travailleurs

Depuis des mois, les employeurs prétendent qu'il n'y a pas d'argent pour augmenter les salaires des travailleurs dans le cadre de l'AIP. Pourtant, force est de constater que de nombreuses entreprises sont heureuses d'ouvrir leur porte-monnaie pour leurs actionnaires et de laisser leurs travailleurs sur le carreau. C'est le cas de la multinationale belge Agfa Gevaert pour qui même une prime Corona pour les travailleurs, c'est déjà trop demander.

Une production chez Agfa Gevaert a été considérée comme essentielle. Les travailleurs ont donc continué de travailler malgré la crise sanitaire. Pourtant, l'entreprise refuse de verser une prime « Corona » à ses travailleurs. Au contraire, chaque euro dépensé doit être mûrement soupesé et au final, les travailleurs ont reçu une tablette de chocolat en cadeau.

### Pas de beurre dans les épinards, mais un parachute doré

Une tablette de chocolat alors que le précédent PDG de l'entreprise a reçu un parachute doré de plus de 6 millions d'euros. Une tablette de chocolat, alors qu'Agfa est prête à acheter et à détruire des actions en masse pour récompenser grassement ses actionnaires. Les travailleurs sont en colère.

« C'est une gifle pour les travailleurs », témoigne Tom Vercammen, représentant syndical pour la FGTB Chimie chez Agfa Gevaert. « Ils ont travaillé pendant toute l'épidémie du corona pour maintenir l'entreprise à flot, pendant que la direction de l'entreprise ne fait que créer de l'argent dans leur dos. »

Les travailleurs jugent l'attitude de la direction incompréhensible. « Les investissements en personnel et en installations sont réduits au minimum. Dans de nombreux départements, il n'y a pas assez de personnel et la pression et la flexibilité du travail ne cessent d'augmenter. Pour la direction, investir dans la formation et l'emploi n'est manifestement pas important... »

➔ Scannez le code QR et lisez l'article complet.



La Centrale Générale

**FGTB**  
 Centrale Générale  
 Ensemble, on est plus forts

## Un regard dans les coulisses du géant pharmaceutique Pfizer

Alors que la vaccination est le sujet de toutes les conversations et que des nouvelles informations nous parviennent quotidiennement, nous avons voulu voir l'envers du décor et comprendre comment les travailleurs de ces entreprises vivaient cette situation. Patrick est un employé de Pfizer et il a accepté de répondre à nos questions.

### Qu'est-ce qui a changé au sein de Pfizer depuis l'arrivée du coronavirus ?

Travailler dans une entreprise pharmaceutique comme Pfizer implique toujours de grandes exigences. Par exemple, il existe des procédures pour le vestiaire et des méthodes de travail qui doivent toujours être strictement respectées au cours du processus de production. Depuis le corona, ces règles continuent de s'appliquer, mais nous avons dû passer à la vitesse supérieure pour pouvoir délivrer les volumes de vaccins requis.

### Quel effet cela a-t-il sur vous et vos collègues ?

Plusieurs collègues ont été transférés au département Covid, non seulement pour la production du vaccin, mais aussi pour transmettre leurs connaissances à de nouveaux collègues. Cela demande un effort supplémentaire, car une formation complète prend entre 6 et 12 mois. De plus, le département Covid travaille 7 jours sur 7, 24/24. Et ce depuis le début de la pandémie.

### Qu'en est-il de la fatigue des équipes ?

Nous faisons des équipes supplémentaires depuis plus d'un an. Les collègues qui travaillent en semaine font des shifts supplémentaires le week-end, les collègues du week-end viennent en semaine pour faire des journées en plus et les collègues qui travaillent de nuit font également des shifts supplémentaires. Si un collègue est absent, ces heures doivent également être couvertes, ce qui entraîne encore plus d'heures supplémentaires. La production continue même les jours fériés.

### Comment la direction réagit-elle face à cette situation ?

Tout le monde parle de la lenteur des livraisons et du processus de vaccination, et la direction ne le comprend que trop bien. Elle fait tout ce qu'elle peut pour fabriquer et livrer le vaccin. Cependant, il est également important de savoir quels efforts de nombreux travailleurs fournissent depuis plus d'un an. Beaucoup sont à bout de nerfs, au sens propre comme au sens figuré.

### Qu'en est-il de la marge salariale de 0,4 % ?

Tout le monde connaît l'importance du vaccin. Tous les collègues travaillent dans des circonstances très exceptionnelles. Cela ne peut pas continuer. Et pour les collègues, ils s'attendent à pouvoir négocier librement, car ces efforts doivent rapporter plus de 0,4 %.


 Ameublement et  
 Transformation du bois

CP 126

## OUVRIERS EMPLOYÉS Une seule commission paritaire

Du changement pour l'ensemble des ouvriers et des employés du secteur de l'ameublement et de la transformation du bois (CP 126) : désormais, une seule et unique commission paritaire représentera l'ensemble des travailleurs.

Jusqu'à présent, les employés du secteur ressortaient de la CP 200. Depuis le 1er avril, les employés ont rejoint les ouvriers au sein de la CP 126.

En clair, cela signifie que le champ de compétences de la CP 126 a été étendu, que des CCT ont été conclues et que des dispositions ont été prises afin de réaliser ce transfert dans la pratique également.

La Centrale Générale représentait déjà tous les ouvriers et les employés du secteur ; le fait que ceux-ci appartiennent désormais à la même CP nous rend encore plus forts !

La continuité est assurée. Nous explorerons ensemble comment nous pouvons encore mieux représenter tous les travailleurs. Comment progresser ensemble, comment créer un cadre commun pour les conditions de travail et de salaire. ■

# Des conditions de travail et des salaires **équitables** à travers **toute l'Europe !**

C'est une double sonnette d'alarme que nous entendons tirer au travers de ces lignes. Les Métallos souhaitent en finir avec la fraude sociale et la concurrence déloyale encouragées par les patrons d'entreprises tant belges qu'étrangères. Perception non méritée d'incitants, non-respect de la réglementation relative à l'occupation de main-d'œuvre allochtone, travail au noir, manque de transparence dans la cascade de sous-traitants, ... les exemples sont légion.



**O**utre les défis de santé publique que pose la pandémie, les inégalités économiques se sont fortement accentuées au cours des derniers mois un peu partout en Europe. L'actualité nous le rappelle tous les jours, la part des richesses créées destinée aux travailleur-euse-s continue de diminuer et les inégalités ne cessent de croître tant au sein des pays qu'entre les pays. Ces inégalités persistent entre les hommes et les femmes, entre travailleurs sous contrats à durée indéterminée et contrats précaires, entre les travailleurs de l'Europe de l'Est et de l'Ouest et entre ceux de l'Europe du Nord et du Sud, ...

À la veille du Congrès qui se tiendra en juin prochain, les organisations syndicales du monde de l'industrie représentées au sein d'Industrial Europe, et à laquelle nous appartenons, s'organisent et préparent leur fil conducteur pour les 4 années à venir. Pour toutes, c'est clair : les travailleurs ne doivent pas devenir les victimes de l'épidémie et doivent être protégés contre les licenciements abusifs, les pertes de revenus et la mise en concurrence entre eux. Les systèmes de négociations collectives jouent un rôle capital pour assurer la cohésion sociale et l'égalité, tout comme les relations sociales stables et solides sont essentielles à la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux.

Les Métallos FGTB soutiennent les positions défendues à ce titre par IndustriAll Europe :

- promouvoir une relance induite par les salaires pour stimuler l'économie, en veillant à ce que les salaires réels reflètent les gains de productivité, et que les gains de productivité générés pendant la pandémie soient équitablement répartis et assortis d'avancées significatives en matière de temps de travail et de formation ;
- œuvrer pour une convergence salariale à la hausse entre les pays ;

- lutter et négocier pour un salaire égal à travail égal dans toute l'Europe, y compris pour des obligations claires pour les employeurs et un cadre juridique européen solide sur la transparence salariale et l'égalité salariale et de traitement partout en Europe ;
- lutter contre l'exploitation des travailleurs migrants sur le marché du travail ;
- poursuivre un plan d'action ambitieux pour encourager les États membres à tenir leurs promesses concernant la proclamation du socle européen des droits sociaux ;
- continuer à taper sur le clou pour l'obtention d'un salaire minimum européen tiré vers le haut.

Par ailleurs, les Métallos maintiennent leurs revendications systématiquement évoquées à chaque fois que le sujet du dumping social est mis sur la table :

- contrôles accrus et plus pointus au sein des entreprises ;
- perception de la sécurité sociale (y compris les contributions au Fonds de sécurité d'existence) dans le pays où les activités sont exécutées ;
- mise en place de réglementations contraignantes à tous les niveaux (national, Benelux, européen et international) permettant, par exemple, le libre accès aux bases de données reprenant les travailleurs, la limitation de la période de détachement, la limitation du nombre de sous-traitants... ;
- création d'une instance de contrôle européenne.

Ce n'est qu'au travers d'un cahier des charges extrêmement rigoureux que nous viendrons à bout de ce fléau qu'est le dumping social et que par là même, nous donnerons tout son sens à la solidarité internationale !

# Dumping social chez Engie

Comme chaque année, la FGTB organisait une journée d'action de lutte contre le dumping social. Nous avons à cette occasion rencontré la délégation syndicale d'Engie. Celle-ci dénonce une pratique qui ravage les conditions de travail, à tous les niveaux.

”

Il est essentiel de dénoncer les failles financières qui permettent aux entreprises de ne pas payer de cotisations patronales.



Le dumping social existe depuis des années. Ce processus permet de réduire les coûts de production... en réduisant les coûts de la main d'œuvre. Chez Engie, le dumping social a plusieurs visages. Il a des conséquences économiques, sociales, et nuit à la santé des travailleurs et travailleuses.

Le dumping économique met en concurrence les travailleurs belges et européens : « *Les directions de nos secteurs sont, pour obtenir des contrats, confrontées à des exigences des clients. Ces exigences passent par le choix de travailleurs low-cost qui sont souvent, voire majoritairement, issus d'autres pays européens. L'exigence peut être aussi de revoir un salaire à la baisse pour les travailleurs inscrits sous le payroll de l'entreprise 'utilisatrice'.* » Cette méthode est inacceptable pour la délégation d'Engie. « *Il est essentiel de dénoncer les failles financières qui permettent aux entreprises de ne pas payer de cotisations patronales.* »

Le dumping social ne concerne pas seulement l'utilisation de travailleurs détachés européens. Les entreprises utilisent ce même processus quand elle fait appel à des sous-traitants, alors que son personnel pourrait très bien faire le travail demandé. « *Toujours dans un intérêt de rentabilité et d'abus de l'utilisation du chômage économique, l'entreprise inscrit son travailleur au chômage et utilise de la sous-traitance à outrance. Cela permet ainsi de contrer l'intervention des délégations syndicales.* » Cette pratique a toujours été évitée chez Engie, grâce aux actions de la délégation.

## Des conséquences sur la santé

Les travailleurs d'Engie sont constamment exposés à des produits dangereux, tant sur les chantiers pétrochimiques que pharmaceutiques. Des produits qui mettent en péril la santé de toutes et tous.

Un groupe de travail « produits dangereux », à l'initiative de la délégation, a été mis sur pied, en partenariat avec la médecine du travail et les conseillers en prévention. Le but : faire reconnaître la pénibilité du métier et les conditions de travail déplorables. Pour toutes et tous, y compris les sous-traitants.

« *Le fait de diviser les travailleurs entre eux n'est qu'un moyen subtil de la part des employeurs d'imposer des règles antisociales et de mise en concurrence. Alors qu'il est nécessaire d'être unis pour dénoncer ces pratiques et se battre conjointement pour l'amélioration des conditions de travail et salariales de chacun-e. La santé concerne tout le monde, un travailleur est égal à un travailleur, peu importe d'où il vient.* »

Les diverses formes du dumping social doivent être impérativement dénoncées et, par la même occasion, la délégation d'Engie réclame la révision des textes de lois sur la liberté de circulation européenne. ■

# Le plan de prévention Instrument de travail ou simple rituel ?



Que contient le plan de prévention de votre employeur ? Reflète-t-il les risques au travail dans le domaine de l'ergonomie, de l'hygiène, de la santé et de la sécurité ? Les points d'action sont-ils effectivement mis en œuvre ?

Le plan de prévention imposé par la loi est un instrument syndical très important pour mettre à l'ordre du jour et résoudre effectivement les problèmes en matière de bien-être et de sécurité au travail.

## Politique de bien-être : les obligations légales de l'employeur

Votre entreprise occupe au moins un travailleur ? Elle doit obligatoirement élaborer un plan de prévention :

- **Un plan global de prévention (PGP) :** votre entreprise doit répertorier tous les cinq ans tous les risques présents dans l'entreprise, allant des chariots élévateurs qui circulent aux charges mentales. L'employeur doit préciser également les mesures à prendre, les responsables de la mise en œuvre des mesures et les moyens prévus à cet effet.
- **Un plan annuel d'action (PAA) :** l'employeur décrit dans le plan de prévention annuel les problèmes concrets, comment et quand il compte les régler. Ce plan doit être prêt pour le 1er novembre de chaque année et est ensuite soumis au comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT). Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier.

*Entretien avec Adri Craens (coordinateur du service de formation de la FGTB Métal) et Dries Bergmans (délégué de l'UBT au CPPT de la firme H.Essers)*

### Le problème de la santé mentale fait encore souvent défaut dans les plans de prévention

**Adri :** Nous constatons malheureusement que trop d'employeurs encore ne prennent pas très au sérieux le plan de prévention. Nous connaissons des cas où le plan se limite par exemple au comptage des extincteurs d'incendie. Ou l'employeur copie tout simplement un document d'une autre entreprise. La priorité de ces employeurs, c'est d'être en règle du point de vue de la loi sur le bien-être. Mais ils oublient parfois les vrais risques et les vrais problèmes du terrain.

### Un outil de marketing plus qu'un instrument de prévention

**Dries :** Chez nous aussi, j'ai la nette impression que le plan de prévention est avant tout un outil de marketing. Nous avons par exemple un programme de santé, le « Fit2Grow ». Pendant le premier lockdown, nous pouvions épargner des kilomètres vélo en vue de faire le Tour de France à vélo. Une action sympa certes, mais qui ne tient nullement compte des vrais besoins de sécurité. Qui plus est, cette action ne touche que très peu d'ouvriers.



### Quels sont ces besoins de sécurité ?

**Dries :** La charge physique subie par nos chauffeurs et collaborateurs du magasin par exemple. H. Essers procède à la restructuration d'une filiale. La firme se débarrasse du service de colis — déficitaire — pour opérateurs de télécommunications, en échange de transports pour le secteur chimique et pharmaceutique. Cela signifie que nos chauffeurs locaux devront transporter des charges plus lourdes. Le management caresse des projets ambitieux mais ignore tout simplement les conséquences concrètes pour les collaborateurs.

### Les travailleurs sont les vrais experts du vécu

**Adri :** En tant que délégué, on peut faire du plan de prévention un véritable outil de travail. Le travail du délégué commence sur le terrain : quelles plaintes sont formulées régulièrement par les travailleurs ? Quelles situations de travail sont dangereuses, difficiles ou stressantes ? Ces problèmes, on les met à l'ordre du jour du CPPT du mois de novembre, réunion à laquelle le plan de prévention doit être discuté. Il faut veiller à ce que le plan colle à la réalité. Et vous devez inscrire dans le règlement d'ordre intérieur que le suivi sera assuré tous les mois ou tous les trois mois par le CPPT. Il faut en tout cas prévoir un suivi rigoureux des points. Quels points n'ont





pas encore été résolu, qui en est responsable ? Il faut faire vivre les plans de prévention, il faut des actions concrètes.

”

Il faut un suivi rigoureux. Quels points n'ont pas encore été résolus, qui en est responsable ?

#### Tout le monde est-il bien dans sa peau ?

**Dries :** Ce qui me frappe ces derniers temps et c'est une priorité pour moi, c'est l'impact du travail sur la santé mentale. En d'autres termes, est-ce que tout le monde est bien dans sa peau ? C'est aspect fait souvent défaut dans les plans de prévention, alors que je constate que c'est un véritable problème, causé tantôt par la charge de travail, tantôt par des difficultés financières, ou encore par des problèmes entre collègues, un boulot démotivant... Les délégués captent plus vite ces signaux parce qu'ils se trouvent sur le terrain parmi leurs collègues. À nous donc d'intégrer ces problèmes dans les plans de prévention.

#### Conseils pour nos délégués et nos militants pour un plan de prévention effectif

- 1. Captez ce qui se vit sur le terrain :** il faut être à l'écoute des travailleurs pour savoir où se situent les risques et les problèmes. De quoi se plaignent-ils souvent ? Qu'est-ce qui ne marche pas ?
- 2. Veillez à ce que le règlement reflète la réalité :** un plan de prévention est bien plus qu'un simple rituel obligé. Le plan doit refléter l'entreprise avec ses défis. Les risques doivent être réels et les actions concrètes.
- 3. Assurez un suivi rigoureux :** faites inscrire dans le règlement d'ordre intérieur que le plan de prévention sera discuté tous les mois au CPPT. Et parcourez chaque fois les mesures prises et les mesures à prendre, et par qui. Vous ferez ainsi avancer la mise en œuvre concrète du plan.

## L'UBT sur la brèche contre le dumping social

### Plus de contrôles avec plus d'inspecteurs

Dans le cadre de la semaine d'action contre le dumping social, la FGTB a mené fin mars une série d'actions contre ces pratiques déloyales. Nous avons demandé une attention accrue pour les problèmes causés par des employeurs véreux et leurs pratiques de dumping, à savoir la concurrence déloyale, l'exploitation des travailleurs et l'absence de sécurité au travail. Nous réclamons d'urgence une augmentation du nombre d'inspecteurs pour pouvoir combattre sans pitié ce fléau. Tom Peeters, adjoint au secrétaire fédéral UBT-FGTB : « Pour réprimer et combattre effectivement les pratiques de dumping social, il faut davantage de moyens humains et matériels ».

### Sensibilisation dans nos secteurs

Lundi 22 mars, l'UBT a organisé une inspection symbolique dans le zoning logistique MG Park De Hulst à Willebroek. Des militants de l'UBT y ont notamment distribué des tracts aux camionneurs de passage.



### 1<sup>er</sup> Mai Tous Unis

## Célébrons la Fête du Travail chez nous !

### Zappez le 29 avril vers notre canal syndical

Nous espérons sincèrement que ce sera la toute dernière fois que nous devrons fêter le 1<sup>er</sup> mai, chez nous, à la maison. Notre Fête du Travail mérite bien mieux. Sans votre présence, le 1<sup>er</sup> mai perd une grande partie de sa splendeur.

C'est pourquoi l'UBT-FGTB et la FGTB Métal ont décidé d'organiser leur propre fête du 1<sup>er</sup> mai, en direct, dans votre salle à manger. Car plus que jamais, le 1<sup>er</sup> mai, nous devons être tous unis !

Rejoignez-nous donc le 29 avril sur notre propre canal TV. Suivez une émission du 1<sup>er</sup> mai unique en son genre avec des discours, des vidéos et de la musique en direct. Comment ? Via une retransmission en temps réel sur votre smartphone, tablette, portable ou poste téléviseur. L'émission en français commencera à 18h et dure environ une petite heure.

Inscrivez-vous gratuitement via le lien [www.celebration1ermai.be](http://www.celebration1ermai.be) et recevez tous les détails pour vous connecter.

REJOIGNEZ-NOUS  
LE

29  
04  
21

LIVE

SUR NOTRE  
CANAL SYNDICAL  
MÉTAL/TRANSPORT  
CÉLÉBRATION 1<sup>ER</sup> MAI

[WWW.CELEBRATION1ERMAI.BE](http://WWW.CELEBRATION1ERMAI.BE)



**Industrie alimentaire**

# Assurer la prospérité du secteur grâce à une offre riche en formations

Il existe en Wallonie deux centres de compétence agréés par la Région wallonne pour le secteur alimentaire : l'ASBL Epicuris et le centre FormAlim, géré par Le Forem. En collaboration avec le fonds sectoriel de l'industrie alimentaire Alimento, ces centres proposent une large offre de formations pour les travailleurs du secteur. Les trois partenaires collaborent pour maintenir le secteur en bonne forme, en proposant aux travailleurs d'augmenter leur niveau de compétence et de polyvalence. Discussions avec Noémie Henry, Directrice d'Epicuris, Marie-Christine Devillers, Directrice de FormAlim, et Laurent Gall, coordinateur de formations chez Alimento et Président d'Epicuris.



## Les centres de compétence

Un « centre de compétence » est un label octroyé par les autorités wallonnes pour des organisations qui répondent à un cahier des charges très précis. Leur objectif ? Répondre à un besoin formatif observé dans un secteur. Pour le secteur alimentaire sont donc compétents Epicuris et FormAlim. Il n'existe cependant aucune concurrence entre ces deux centres car chacun possède son propre domaine d'expertise. Epicuris est un centre de compétence qui forme directement aux métiers de bouche (formations en boulangerie/pâtisserie, en boucherie, ...) alors que FormAlim propose plutôt des formations industrielles et logistiques. Les deux centres se complètent et collaborent régulièrement.

## Des formations à destination de différents publics

Les formations proposées par Epicuris et FormAlim, en partenariat avec Alimento, s'adressent à trois types de publics différents. Premièrement, les travailleurs actuels du secteur, avec pour but de leur permettre d'évoluer au sein de l'entreprise en acquérant de nouvelles compétences. M-C. Devillers nous explique par exemple que les technologies industrielles évoluent rapidement, il est donc essentiel que les travailleurs soient accompagnés correctement dans ce changement. Il est important de préciser que tant les employés que les ouvriers peuvent bénéficier de ces formations.

Les trois acteurs proposent également ces formations aux demandeurs d'emploi, jeunes ou moins jeunes. Ils tentent

d'ailleurs de les informer et les sensibiliser sur les métiers alimentaires à travers diverses actions, comme des job days ou des salons de l'emploi. L. Gall nous explique que c'est une mission essentielle car promouvoir le secteur alimentaire auprès des demandeurs d'emploi permet de contribuer à la croissance du secteur.

L'enseignement (secondaire ou supérieur) bénéficie aussi de cette offre de formations. Elles permettent aux professeurs de mettre à jour leurs connaissances et leurs compétences, dans un secteur qui évolue rapidement. Pour les élèves et les étudiants, c'est une opportunité de développer une compétence particulière souhaitée ou d'avoir accès à un équipement dont toutes les écoles ne disposent pas.

Les formations, 100 % pratiques, se terminent généralement par un stage en entreprise. Si elles n'aboutissent pas à l'obtention d'un diplôme, elles permettent cependant de faire reconnaître, de valider officiellement, des compétences professionnelles. Cela offre la possibilité de faire valoriser ses compétences auprès d'un potentiel employeur. L'objectif final est donc réellement l'accès à l'emploi.

## Le rôle des syndicats

Quel rôle pouvons-nous jouer, en tant que FGTB Horval, face à ces différentes organisations ? N. Henry affirme qu'il est bénéfique d'établir une relation tripartite entre les syndicats (via les délégués), les employeurs et les centres



de compétence, dans laquelle elle explique que tout le monde ressort gagnant. Elle pense en effet que nos délégués présents dans les entreprises sont les plus aptes à observer un besoin formatif exprimé par les travailleurs et qu'il est donc important de faire connaître les centres de compétence et les solutions qu'ils peuvent apporter. M-C. Devillers confirme ces propos, en affirmant qu'il est important de collaborer avec les syndicats pour entendre la voix des travailleurs.

Les deux centres de compétence offrent la possibilité de se déplacer directement jusqu'aux entreprises pour donner leurs formations. Epicuris possède même des unités mobiles prévues à cet effet, ce

qui est unique en Belgique, nous précise L. Gall. Le but est de trouver la solution la plus adaptée pour les travailleurs. Les trois acteurs, Epicuris, FormAlim et Alimento, insistent sur l'importance de travailler ensemble, avec la FGTB Horval, pour faire en sorte que le secteur alimentaire puisse bénéficier des compétences recherchées et se porter encore mieux en Wallonie.

Dans un prochain numéro de Syndicats, nous nous intéresserons également aux centres de formation en Flandre.

## CP 318.01 Commission Paritaire des Aides Familiales

# La CSD de Liège clôture les élections sociales sur une **victoire absolue**

Lors des élections de 2016, la CNE était entrée pour la première fois à la CSD de Liège. En Novembre 2020, les élections sociales ont été invalidées parce que la CNE a introduit un recours, estimant que la procédure n'avait pas été équitable parce qu'elle n'était pas représentée lors de la mise sous enveloppe des bulletins. Le recours a été entendu et la procédure a été recommencée, cette fois en présence de la CNE et sous le contrôle d'un huissier. Les résultats sont tombés. La FGTB Horval récupère la totalité des mandats pour les travailleurs de terrain (aides familiales, gardes à domicile et aides ménagères, sans oublier les ouvriers polyvalents et la distribution des repas) ainsi que le mandat Jeune. Le SETCa conserve quant à lui son mandat tant en CE qu'en CPPT.

Les excellents résultats obtenus par l'équipe HORVAL à la CSD de Liège sont le résultat du travail énorme et de la mobilisation constante des déléguées Horval pour la défense des métiers du secteur de l'aide à domicile mais aussi du secteur et de ses bénéficiaires. Une victoire qui est une reconnaissance du travail accompli et qui aujourd'hui démontre que Horval est, si quelqu'un en doutait encore au sein de la FGTB, la voix des travailleurs du secteur.

Ainsi se clôturent les élections sociales pour le secteur des Aides Familiales (CP 318.01) en Wallonie. Les résultats sont parlants : sur 357 mandats à se répartir, la CNE en obtient 172 soit 48,17 %, Horval 164, soit 45,93 % et le SETCa 21 soit 5,88 %. Dans le secteur du non-marchand wallon, la FGTB est donc majoritaire avec ses 185 mandats gagnés et Horval pèse pour 88,64 %.

**MERCI aux camarades pour le travail accompli. MAIS restons mobilisés, nos combats ne sont pas terminés ! ■**



# ESSENTIEL OU PAS...



## LA SANTÉ DES TRAVAILLEURS

Les mesures corona ont à nouveau été durcies en mars, c'est ce que l'on appelle la « pause de Pâques ». Dans la lutte contre le virus, il a notamment été décidé de fermer les magasins non essentiels pour le grand public. Faire ses achats n'est encore possible que sur rendez-vous ou via le *click & collect*. 50 personnes maximum peuvent être présentes en même temps, mais vous pouvez emmener votre contact rapproché et faire vos achats pendant plus de 30 minutes.

Des mesures contre le virus sont bien sûr nécessaires. Nous déplorons toutefois la manière dont elles ont à nouveau été prises. Les travailleurs sont une fois encore mis devant le fait accompli. En raison du timing serré et de la communication floue du Gouvernement, les partenaires sociaux n'ont en outre pas eu la moindre possibilité de réagir ou de prévoir un encadrement convenable.

### Essentiel ou non essentiel : deux poids, deux mesures

La distinction entre essentiel et non essentiel est en fait artificielle. Dans la pratique, cela signifie surtout que ceux qui exercent le plus fort lobbying seront comptés parmi les commerces « essentiels ». Un magasin de jardinage n'est évidemment pas plus sûr qu'un magasin de vêtements.

Ainsi, la situation dans le commerce ne cesse de se biaiser. D'un côté, il y a les travailleurs des magasins non essentiels, qui sont poussés au chômage temporaire et accusent donc une perte de salaire. L'emploi à long terme est lui aussi sur la sellette. Les clients restent à l'écart et le chiffre d'affaires baisse. De l'autre côté, il y a les travailleurs des magasins essentiels qui sont laissés pour compte. Les nouvelles mesures ne prévoient en fait rien de plus pour eux. La règle de maximum 50 personnes présentes s'applique par exemple uniquement aux magasins non essentiels qui fonctionnent sur rendez-vous. Celui qui fait ses achats sur rendez-vous peut également, du coup, rester aussi longtemps que possible. Entre-temps, les entreprises d'e-commerce peuvent continuer à se développer. Car les clients restent bel et bien absents des magasins. De nombreux commerçants disent réaliser moins de chiffre d'affaires.

Dans le même temps, nous constatons que les mesures de prévention dans les magasins essentiels ne sont plus maintenues depuis longtemps. Le personnel est abandonné à son sort et doit lui-même forcer le respect des règles. Il en résulte des clients fâchés et agressifs.

Malgré leur statut « essentiel », les travailleurs du commerce — comme de nombreux travailleurs essentiels — ne sont pas prioritaires non plus pour la vaccination. La logique des mesures est parfois difficile



SETCa

à trouver. Cela génère bien sûr un certain laisser-aller au sein de la population. La motivation baisse et la frustration augmente...

### Des mesures équitables

Le SETCa n'a pas pour habitude de vouloir prendre la place des experts ou du Gouvernement. Des mesures sont et restent nécessaires. Ce virus cause des dégâts et nous devons le contenir au maximum. Nous exigeons cependant que les mesures soient équitables pour tous et encadrées sectoriellement. Après l'annonce des nouvelles mesures, le SETCa avait directement interpellé Comeos (la Fédération belge du commerce) pour trouver des solutions sectorielles. Toutefois sans résultat pour l'instant.

Si nous voulons sortir de cette crise, les règles de base doivent être respectées par tous. Rappel :

- Faire ses achats seul
- Respecter une distance d'1,5 m
- Maximum 30 minutes
- Respecter les mesures d'hygiène comme la désinfection des caddies
- Masque buccal obligatoire.

Le SETCa continuera à interpellier les employeurs et à exiger que ces mesures soient maintenues pour éviter que les travailleurs du commerce se voient présenter l'addition. N'oublions pas que certaines entreprises se portent justement très bien dans le contexte actuel. L'e-commerce a ainsi les coudées franches, alors que la faillite menace pour de nombreuses chaînes. Nous espérons en tout cas que les mesures feront régresser suffisamment la pandémie et ne dureront donc pas trop longtemps.

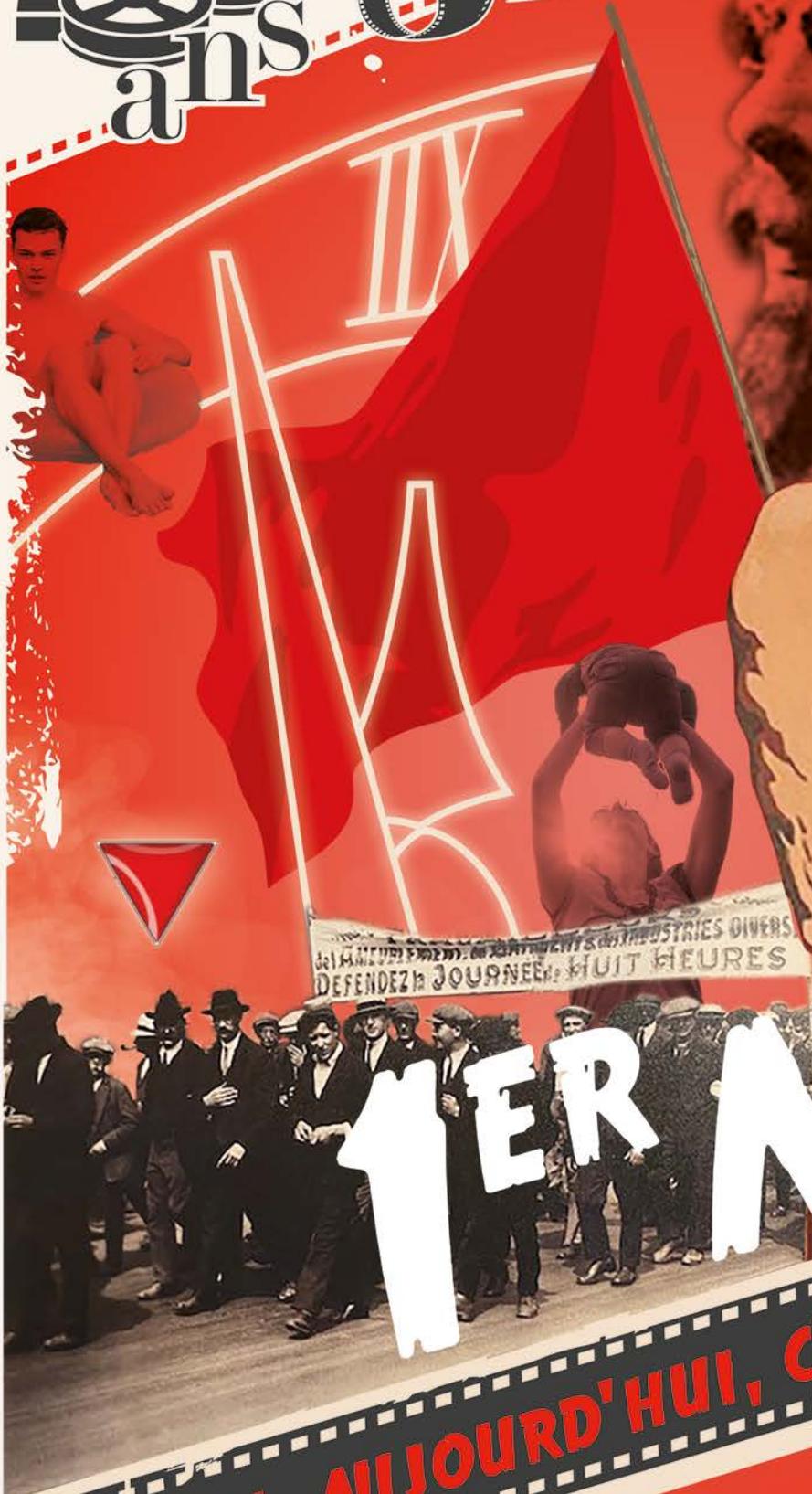
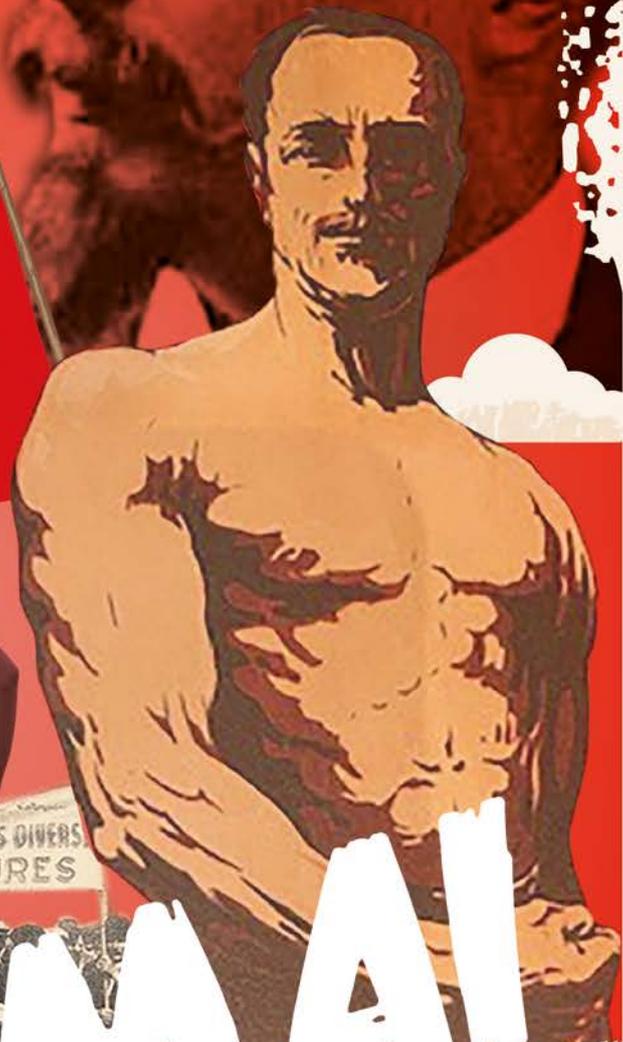
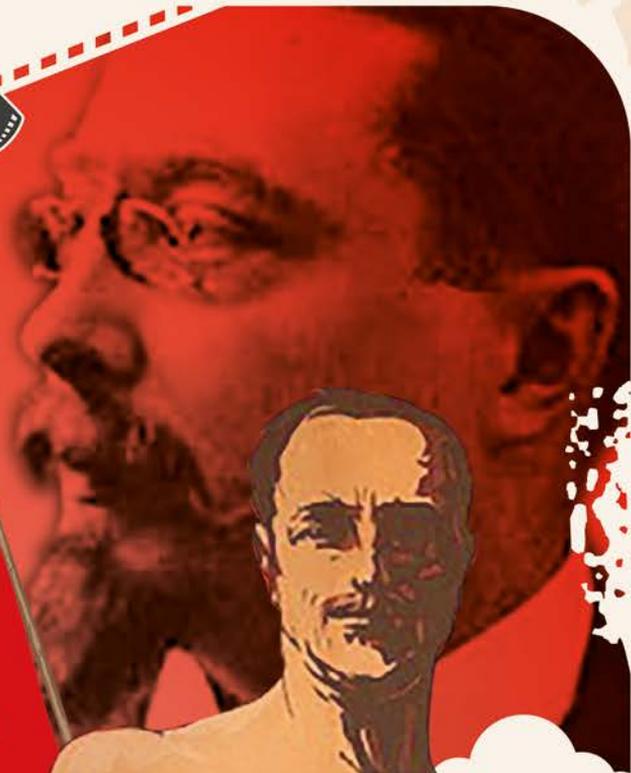
Nous lançons dès lors à nouveau un vibrant appel au respect des mesures et du personnel lorsque vous allez faire vos achats.

# AVANT TOUT !



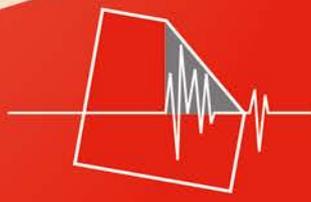
Ce 7 avril, dans le cadre de la journée de lutte contre la commercialisation de la santé, une action s'est tenue devant la Commission européenne à Bruxelles. Le SETCa était présent ! Le message adressé aux institutions publiques européennes : réclamer des vaccins qui soient accessibles à toutes et tous. Le vaccin doit être un bien public commun. En aucun cas la logique du profit ne doit prendre le dessus sur la santé.

journée de  
**100 ans** de **SKN**



**1ER MAI**

**LES 32H, AU JOURD'HUI, C'EST POSSIBLE!**



SETCa  
FGTB

## Colombie

# La **formation**, une clé pour la protection de la santé et la sécurité au travail

Le 28 avril, c'est la journée mondiale de la santé et la sécurité au travail. À cette occasion, nous avons interviewé Cristóbal Silva Gonzalez, directeur de l'école de formation syndicale Aury Sara Marrugo de la USO (Union Syndicale Ouvrière de l'industrie pétrolière), partenaire colombien de l'IFSI et la Centrale Générale.

## Quelles sont les conditions de travail en Colombie ?

70 % des travailleurs sont dans le secteur informel. Ils n'ont donc pas accès à la sécurité sociale. En Colombie, le taux de syndicalisation est très bas : 4 %. Deux raisons expliquent ce phénomène : le modèle économique néolibéral mis en place par le gouvernement et la persécution des leaders de l'organisation syndicale, qui en découle. Malgré cela, ces dernières années, le mouvement syndical s'est consolidé et s'est constitué comme opposition à ces tendances. Il lutte pour un salaire minimum, un accès aux services publics comme la santé, à l'eau potable et à l'alimentation.

Actuellement, avec la Covid-19 nous traversons une véritable catastrophe humanitaire, résultat de la privatisation du système de santé, œuvre du gouvernement. La crise de la Covid n'a pas été anticipée et les aides de l'État sont destinées à sauver des organisations privées.

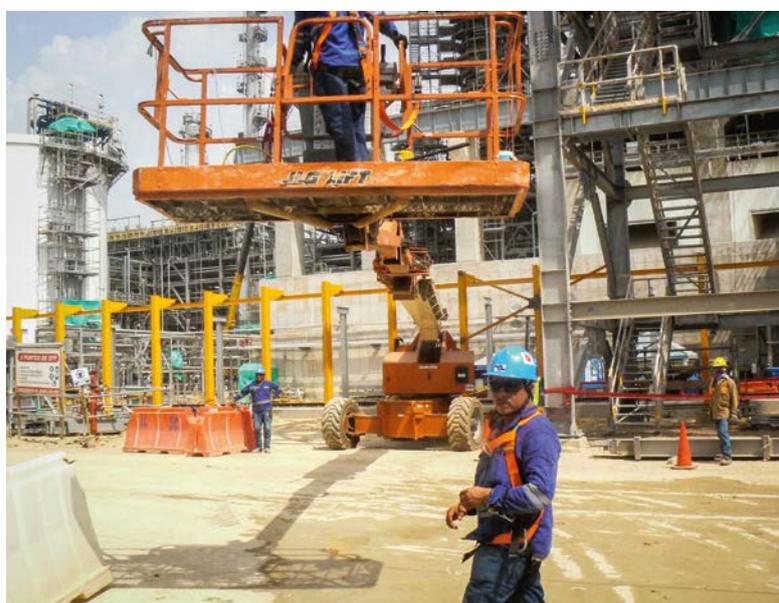
## Pouvez-vous nous décrire le projet appuyé par la Centrale Générale - FGTB ?

Le projet comporte 3 axes :

1. Un axe de formation des travailleurs et travailleuses de l'industrie pétrolière, notamment concernant la santé et la sécurité au travail. L'objectif est qu'ils puissent revendiquer leurs droits à travers des conventions collectives.
2. Une contribution à la mémoire de la Colombie grâce à nos archives historiques, dans le cadre du travail de justice, de mémoire, de réparation inscrit dans le processus de paix signé en 2016 entre le gouvernement de l'époque et les FARC.
3. Un travail vers une transition énergétique juste et vers l'indépendance énergétique de la Colombie en charbon et hydrocarbures. Ceci permettrait de bénéficier de conditions de travail plus saines et de protéger la santé des populations avoisinant les mines ; d'investir dans la santé et l'éducation plutôt que dans la réparation pour les communautés impactées.

## Pouvez-vous développer les axes santé et sécurité du projet ?

Il s'agit d'axes phares de notre travail. Nous avons élaboré des manuels sur la sécurité au travail en partenariat avec les employeurs afin de protéger les travailleur·euse·s. Grâce à ces



manuels, aux formations et à la diminution de la production du pétrole suite à la crise, nous n'avons compté aucun accident mortel dans le secteur pétrolier cette dernière année. Par contre, 16 personnes ont perdu la vie à cause de la Covid dans le secteur depuis le début de la pandémie. Au vu du manque d'informations de la part des entreprises, nous avons prévu des formations sur l'utilisation du gel hydroalcoolique et des masques, sur les gestes barrières, etc.

## En conclusion, un mot sur l'importance de la solidarité internationale.

C'est une question très intéressante. D'autant plus pour la USO, qui compte parmi les organisations les plus impactées par la persécution syndicale. Grâce au soutien de la Centrale Générale, nous avons pu par exemple réintégrer 125 travailleurs et travailleuses licencié·e·s suite à une grève contre la privatisation d'une entreprise en 2004. Un de nos camarades s'est également exilé en Belgique suite à des menaces pour sa sécurité liées à son activité syndicale. La solidarité politique et économique, la pression politique internationale, l'accompagnement et les échanges avec les camarades belges sont fondamentaux pour que les organisations syndicales colombiennes puissent continuer à être un acteur important de l'histoire et de l'avenir du pays. ■

## Agenda

### ÉVÉNEMENTS SUR LA COMMUNE DE PARIS

**26 avril - 16 mai**

Exposition « Vive la Commune » en plein air à l'Université Libre de Bruxelles, le long de l'avenue Paul Héger à Bruxelles.

Vernissage le 26 avril à 17h30.

**30 avril - 25 juillet**

Exposition « La Commune. Paris 1871. Liège 1886 » au Grand Curtius de Liège, Féronstrée 136

➔ [www.grandcurtius.be](http://www.grandcurtius.be)



**3 - 8 mai**

Colloque académique en ligne organisé par l'Institut Marcel Liebman et le Centre d'Histoire et de Sociologie des Gauches.

➔ <https://chsg.ulb.ac.be>

**21 - 28 mai**

Exposition « Vive la Commune » et activités (conférences, débats, pièce de théâtre, chorale, concert) au DK, rue de Danemark 70B à Saint-Gilles.

Infos [f dkpaysdansunpays](https://www.facebook.com/dkpaysdansunpays)



### CHARLEROI

#### DÉMÉNAGEMENT DES BUREAUX DE L'UBT ET DE LA MWB

##### Centrale du Transport - UBT

##### Hainaut - Brabant Wallon

Depuis le 5 avril, les bureaux de Charleroi sont situés rue du Grand Central 91/05 à 6000 Charleroi.

Les numéros de téléphone sont :

- pour le secrétariat/service cotisations et primes 071/231 306 - 307
- pour le secteur bus et cars 071/231 308

##### Métallurgistes FGTB Hainaut-Namur

Le siège social de la Fédération des Métallurgistes FGTB du Hainaut-Namur basé à Charleroi (boulevard Devreux 36-38) a déménagé ce 30 mars.

Voici les nouvelles coordonnées :

rue du Grand Central 91 boîte 03 (8<sup>e</sup> étage) à 6000 Charleroi - Tél. 071/23 12 00

Nous vous informons également que les bureaux restent inaccessibles en raison des conditions sanitaires mais nous restons à votre entière disposition par téléphone et/ou par mail à l'adresse [accciolo@mwb-fgtb.be](mailto:accciolo@mwb-fgtb.be)



## La semaine de 4 jours Une solution face à l'urgence

Depuis le début de la pandémie de coronavirus, on a beaucoup parlé de changer de système économique, d'en finir avec le capitalisme qui nous mène à la catastrophe. On a espéré voir advenir le « monde d'après ». Mais c'est celui d'avant qui continue... en pire.

**État d'urgence écologique** : la catastrophe est déjà là. Extinction massive des espèces, biodiversité laminée, environnement saccagé, réchauffement accéléré. Il nous reste à peine



## FGTB Bruxelles engage 1 chargé-e de projet du Service Jeunes

### Mission

Défendre, informer, représenter et mobiliser les jeunes (15-34 ans). Mener à bien les projets et missions. Collaborer et échanger avec les différents services de la FGTB.

### Fonction

- Organiser le Service des Jeunes de la FGTB Bruxelles
- Fournir de l'aide lors de demande spécifique des étudiants, TSE, apprentis ou NEETS
- Concevoir et mettre en œuvre des actions et des événements en faveur des jeunes
- Sensibiliser et former les jeunes aux questions syndicales, à la demande des écoles et d'acteurs d'insertion
- Collaborer au Groupe « Résiste » des travailleurs sans emploi de la FGTB Bruxelles

### Tâches

- Informer les jeunes sur la législation
- Aider et suivre les jeunes dans leurs démarches administratives au niveau de l'enseignement (bourse d'étude, inscription, ...)
- Aider et défendre les jeunes en cas de problème avec leur employeur
- Préparer et donner des séances d'information sur le syndicat, la législation, la concertation sociale, sur les jobs

d'étudiants... dans les écoles, les universités, les maisons de quartier

- Concevoir, planifier et organiser des actions
- Diffuser les informations via le site et assurer une présence interactive sur les réseaux sociaux
- Animer, intervenir, prendre la parole dans des groupes de travail, des commissions, séminaires, tables-rondes, débats, forum et congrès syndicaux (régional et fédéral)
- Mobiliser les jeunes autour des thématiques syndicales et sociétales

### Profil

- S'exprimer en français et connaissance passive du néerlandais
- Capacités rédactionnelles, organisationnelles, communicationnelles
- Capacité à sensibiliser les jeunes au monde syndical, à leurs inculquer des notions de solidarité, de citoyenneté...

### Clôture des candidatures 07/05/2021

Les candidatures sont à adresser à l'attention de  [berengere.chevalier@fgtb.be](mailto:berengere.chevalier@fgtb.be)

L'acte de candidature doit comporter :

- une lettre de motivation,
- un CV détaillé mettant en lumière les compétences requises pour le poste.

quelques années pour tenter d'empêcher un basculement aux conséquences incalculables. *L'Humanité* est désormais directement menacée.

**État d'urgence sociale** : crise sanitaire, crise économique, la plus grave depuis la Seconde Guerre mondiale. De plus en plus de gens dans la misère, la précarité, l'abandon. Les inégalités qui explosent. Un monde du travail toujours plus violent, avec des millions de travailleuses et de travailleurs pauvres, en *burn-out*, au chômage ou esclaves de « boulots de merde ».

Pour répondre à cette double urgence, Pierre Larroutou rou avance une solution. Une parmi d'autres, mais qui peut être mise en œuvre dès maintenant et marquer le début d'un changement de cap radical : la semaine de 4 jours.

### Un entretien avec Pierre Larroutou rou

Économiste, député européen du parti français Nouvelle Donne, rapporteur général du budget européen pour 2021.

Réalisation : Yannick Bovy - Mai 2021 - 28'  
REGARDS - Une émission d'opinion produite par le CEPAG et proposée par la FGTB wallonne.

### Diffusions sur les 3 chaînes de la RTBF

Samedi 1<sup>er</sup> mai à 10h30 sur La Une  
Mercredi 5 mai à 24h30 sur TIPIK  
Dimanche 9 mai à 9h10 sur La Une  
Mardi 25 mai à 24h20 sur La Trois  
Jeudi 6 mai à 24h sur La Une (extrait de 10 mn)  
Lundi 17 mai à 24h10 sur La Trois (extrait de 10 mn)



## Syndicats MAGAZINE

### Rédaction :

Syndicats  
Rue Haute 42  
1000 Bruxelles  
E-mail : [syndicats@fgtb.be](mailto:syndicats@fgtb.be)

Auréli Vandecasteele

Rédactrice en chef

Tél. : 02 506 83 11

Geeraard Peeters

Ioanna Gimnopoulou

Rédacteurs

### Secrétariat :

Sabine Vincent

Tél. : 02 506 82 45

### Service abonnements :

02 506 82 11

### Ont collaboré à ce numéro :

Sarah Baele  
Céline Boogaerts  
Alissa De Ceuninck  
Annelies Huylebroeck  
Dénis Selimovski  
Arnaud Dupuis  
Mada Minciuna  
Thomas Keirse  
Karen De Pooter  
Emilie Brandt  
Antonina Fuca

### Photos :

iStock  
Ali Selvi  
Cyprien Lepoivre

### Mise en page :

[ramdam.be](http://ramdam.be)



# 20% BESOIN D'UNE ASSURANCE AUTO? N'ATTENDEZ PLUS, ÉCONOMISEZ MAINTENANT !

## ACTION TEMPORAIRE

**20% DE RÉDUCTION LA PREMIÈRE ANNÉE SUR :**

- ✓ LA RESPONSABILITÉ
- ✓ LA MINI OMNIUM
- ✓ LA MAXI OMNIUM

### RECEVEZ 20% DE RÉDUCTION SUR LA PRIME DE 3 GARANTIES PENDANT UN AN !

Souscrivez un contrat entre le 01/05/2021 et le 31/07/2021 inclus et payez la Responsabilité Civile, la Mini Omnium et/ou la Maxi Omnium 20% moins cher !

### DÉCOUVREZ ÉGALEMENT NOS DIFFÉRENTS AVANTAGES ET RÉDUCTIONS.

Primes avantageuses, assistance rapide 24h/24 et 7j/7 via l'application Actel Assist, réduction en fonction du kilométrage, réductions spécifiques si vous disposez d'un garage, d'un carport ou d'un système d'aide à la conduite, ...

### VOUS SOUHAITEZ PLUS D'INFOS OU UNE OFFRE SANS ENGAGEMENT ?

Appelez gratuitement le contact center au **0800/49 490**  
ou surfez sur **[www.actelaffinity.be/fgtb/action](http://www.actelaffinity.be/fgtb/action)**

Actelaffinity est une dénomination commerciale d'un produit d'Actel - marque de P&V Assurances scrl - Entreprise d'assurances agréée sous le code 0058 - Rue Royale 151, 1210 Bruxelles. Ce document est un document publicitaire qui contient de l'information générale sur l'assurance auto Actelaffinity, développée par P&V Assurances, et qui est soumise au droit belge. L'assurance Actelaffinity fait l'objet d'exclusions, de limitations et de conditions applicables au risque assuré. Nous vous invitons donc à lire attentivement les conditions générales applicables à ce produit avant de le souscrire. Elles sont à votre disposition via le site internet [www.actelaffinity.be/cgauto](http://www.actelaffinity.be/cgauto) ou sur simple demande auprès d'un conseiller de notre contact center. Le contrat d'assurance est conclu pour une durée d'un an avec possibilité de reconduction tacite. 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. Il fera tout son possible pour vous aider au mieux. Vous pouvez aussi prendre directement contact avec notre service Gestion des Plaintes qui examinera votre plainte ou remarque avec la plus grande attention. Nous concilierons au mieux les différentes parties et essayerons de trouver une solution. Vous pouvez nous contacter par lettre (Gestion des Plaintes, Rue Royale 151, 1210 Bruxelles), par email [plainte@actel.be](mailto:plainte@actel.be) ou par téléphone au 02/250.90.60. Si la solution proposée ne vous convient pas, vous pouvez vous adresser au service Ombudsman des Assurances (Square de Meeûs 35 à 1000 Bruxelles) par téléphone 02 547 58 71 ou par mail [info@ombudsman.as](mailto:info@ombudsman.as).

**FGTB**  
Ensemble, on est plus forts

**actel**  
AFFINITY