

Syndicats

MAGAZINE

MENSUEL | Année 75 | n° 8 Septembre 2020

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

BUREAU DE DÉPÔT : Charleroi X - P912051

FGTB

Télétravail

Un **équilibre**
à trouver

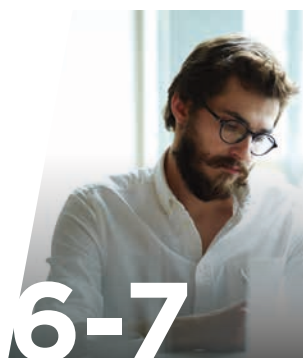
15-20

Coronavirus
Chômage temporaire

Nouvelles règles
à partir du 1^{er} septembre

Élections sociales

Votez FGTB !



6-7

ELECTIONS SOCIALES 2020


VOTEZ


3

10

Sommaire

Syndicats MAGAZINE

 @syndicatFGTB

 syndicatFGTB

 ABVV/FGTB

Actualités

Actions	4
Thierry Bodson président	5
Chômage temporaire « Corona »	6-7
Réparer plutôt que jeter	8-9
La FGTB fait la différence : votez 3	10
Question/Réponse : congé pour aidants proches	11
Interview du nouveau Secrétaire général de la FGTB wallonne	12-13
Pas de réforme de l'État au détriment des travailleurs	14



Télétravail : à boire et à manger...

Le télétravail présente une série d'avantages mais la médaille a toujours un revers	15-20
---	-------

Votre centrale

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

Régions

Actualités régionales	33
Agenda des régions	34

La FGTB en ligne
www.fgtb.be

 Inscrivez-vous
à notre newsletter
www.fgtb.be

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

 Syndicats Magazine
en ligne
www.syndicatsmag.be

 Syndicats Magazine
 Application mobile

Édito

Le porte-monnaie aux urgences

Nous avons signé le 7 septembre, avec les autres syndicats et les employeurs, une déclaration commune du Groupe des Dix à l'adresse du futur gouvernement qui semble en passe de se former pour souligner les priorités des interlocuteurs sociaux quant à la relance de l'économie pendant et après la crise sanitaire.

Urgences

Trois questions se posent avec urgence :

- Quelles sont les mesures nécessaires pour permettre à notre société et à notre économie de fonctionner de manière maximale dans les limites des restrictions sanitaires ?
- Quelles sont les mesures nécessaires pour relancer l'économie qui a été profondément touchée ?
- Quelles mesures structurelles faut-il adopter pour rendre notre économie plus résistante à de tels chocs ?

Ce n'est pas l'union sacrée avec les employeurs mais nous sommes d'une façon ou d'une autre dans le même bateau qui prend l'eau et nous sommes au moins d'accord sur le fait qu'il faut trouver des solutions. Nous disons donc en gros qu'il faut impérativement un plan d'investissements publics ; qu'il ne faut pas rater le train de la digitalisation de l'économie ni passer à côté du Green Deal de lutte contre le réchauffement ; qu'il faut un plan global de relance en concertation avec les interlocuteurs sociaux.

Pour une « vraie » concertation

Sur ces objectifs, on peut être d'accord. Les divergences commencent sur les moyens à mettre en œuvre. La concertation a en effet déjà bien mal commencé. Comme d'habitude, les employeurs font du chantage quant à la détermination de l'enveloppe « bien-être » qui sert à revaloriser les allocations sociales les plus basses et qui doit en théorie être fixée pour le 15 septembre. Ce n'est pas leur argent mais celui des impôts et cotisations de tous les contribuables. Cela ne les empêche pas de bloquer cette enveloppe pour exercer une pression sur la négociation salariale de l'accord interprofessionnel.

Cet accord doit notamment fixer tous les deux ans la marge d'évolution des salaires. Et là aussi ça

commence mal. Alors que le Corona a durement entamé les revenus de tout un chacun et montré la faiblesse des salaires, y compris voire surtout des professions « essentielles », la FEB appelle les travailleurs à la modération. C'est un « *njet* » catégorique au relâchement du carcan salarial de la loi de 1996 renforcée sous la Suédoise. Une marge salariale quasi nulle ! À l'instar des 10 misérables centimes d'augmentation du salaire minimum qu'elle concédait la fois dernière.

Zéro euro, zéro centime, zéro relance

Relancer l'économie ne se résume pas à rétablir les marges bénéficiaires et les dividendes. Il faut améliorer le bien-être général. Cela passe par la libre négociation des salaires mais aussi par le relèvement des allocations sociales minimales au-dessus du seuil de pauvreté, la pension minimum à 1.500 €. Sans oublier la réduction du temps de travail pour créer des emplois ou donner du travail à tous.

Ce n'est pas avec zéro euro, zéro centime dans la poche des travailleurs et des consommateurs qu'on va améliorer le pouvoir d'achat, relancer le commerce et la production... Sauver des emplois. Plus que jamais nous réitérons notre revendication d'un salaire minimum de 14 €/heure que nous sommes malheureusement un peu seuls à défendre, nos « concurrents » syndicaux étant plutôt discrets à ce sujet, pour ne pas dire aphones.

Ceci nous ramène à un autre enjeu important de cet automne : les élections sociales. Si nous avons avec les employeurs une espèce de consensus sur certains objectifs, il va falloir par contre montrer les dents et gonfler les biscottos pour faire prévaloir l'intérêt des travailleurs. C'est en renforçant l'organisation syndicale aux objectifs clairs et la plus combative — c'est-à-dire la FGTB — qu'on y parviendra le mieux. Le numéro 3 sur votre bulletin de vote...



Thierry Bodson
Président



Miranda Ulens
Secrétaire générale

VOTRE SYNDICAT EN ACTION



UNE NOUVELLE ÉQUIPE, POUR UNE FGTB PLUS FORTE

Le 10 septembre dernier, comité fédéral FGTB « en extérieur », dans le respect des normes Covid. Thierry Bodson a été élu à la présidence de la FGTB Fédérale, et Jean-François Tamellini au poste de Secrétaire Général pour la FGTB wallonne. Bienvenue également à Patricia Vermoote pour son élection au poste de secrétaire fédérale !



Suivi du Covid-19, aides à l'emploi, accompagnement FOREM, AViQ, Get up Wallonia... Les cas où la concertation sociale en Wallonie a été bafouée sont beaucoup trop nombreux.

Le 27 août dernier, devant l'Elysette à Namur, les militantes et militants de la FGTB wallonne ont rappelé que, **même masqué-e-s, ils comptent bien faire entendre leur voix !**

Thierry Bodson président

Sans surprise, vu qu'il était seul candidat, Thierry Bodson a été élu président de la FGTB par le comité fédéral le 10 septembre dernier. Remplacé à la tête du la FGTB wallonne par Jean-François Tamellini, le comité fédéral a élu Patricia Vermoote (CGSP) pour remplacer ce dernier au secrétariat fédéral de la FGTB qui se retrouve ainsi avec quatre femmes et trois hommes. Une première. Dans son discours, le nouveau président a adressé quelques messages aux employeurs, au futur gouvernement et aux partis de gauche susceptibles d'en faire partie.



” Au monde patronal Pour une vision d'avenir et un autre modèle de concertation

Au monde patronal, je voudrais dire : 10 centimes de plus à l'heure [ndlr : c'est la proposition patronale d'augmentation du salaire minimum lors du dernier accord interprofessionnel que la FGTB a refusé de signer], c'est tout sauf du respect. Les travailleurs méritent beaucoup plus de respect.

Durant la crise, les travailleurs ont été dignes, responsables, solidaires. Ce sont les travailleurs qui ont maintenu le bateau à flot, qui ont fait tourner les secteurs essentiels pour faire fonctionner l'économie. [...] Il n'y a pas un actionnaire qui peut en dire autant.

Il faudra que l'on mette les choses bien au clair : après les applaudissements, les travailleurs demandent des euros et pas des centimes et des cacahuètes. [...] et c'est pour ça que la revendication d'un salaire minimum à 14 € a tout son sens. Encore plus aujourd'hui au sortir de cette crise sanitaire... si on en est sortis...

Ce qu'on demande au monde patronal, s'il en est capable, c'est d'avoir avec nous une vision à long ou moyen terme. De voir comment on peut sortir de cette crise par le haut. Et pas de revenir avec leur refrain habituel de pleureuses. Leurs pleurnicheries : « On veut diminuer les salaires, payer moins de cotisations sociales, moins d'impôt des sociétés, plus de flexibilité, plus d'aides publiques [...] » .On dit non.

Si on veut développer l'activité économique, on doit dire ensemble : ces carcans européens budgétaires ou de libre échange, c'est mauvais pour les entreprises et donc c'est mauvais pour le monde du travail. Si on veut relocaliser, on doit dire ensemble : stop au dumping social et salarial. Quelles stratégies peut on mettre en place ensemble pour capter des marchés publics, pour faire face à la digitalisation, pour refinancer les outils de solidarité... ?

Mais si la concertation sociale se résume à dire : je t'échange 10 cents contre un peu de flexibilité, c'est pitoyable ! Ce que nous voulons, c'est un autre monde et donc un autre modèle de concertation.

” Au futur gouvernement Des réponses concrètes à nos revendications

Au futur gouvernement, je demande : peut-on vivre avec une pension de 1.000 € ? Après 40 ans de carrière c'est inacceptable ! Comment vit-on après une exclusion des allocations de chômage ? Pourquoi continue-t-on à emm... les prépensionnés de 63 ou 64 ans en les obligeant à chercher un emploi après une carrière de 40 ans ? Idem avec les malades pour les remettre au travail alors que parfois ils sont atteints d'un cancer ? À ces questions, ce que nous voulons ce sont des réponses concrètes et rapides.

Le pouvoir d'achat est en berne et c'est la principale préoccupation des travailleurs alors que la richesse augme dans ce pays.

” Aux partis progressistes Nos voulons un changement de cap

Nous ne voulons pas d'un gouvernement qui cacherait deux ou trois symboles derrière une catalogue des horreurs, qui ne nous aidera pas à changer de cap pour les travailleurs. Si c'est pour aller dans un gouvernement qui n'enclenche pas ce changement de cap, ça ne vaut pas le coup d'y aller. Et si ce gouvernement ne répond pas aux attentes des travailleurs, vous prendrez des coups. Que ce soit clair... Votre rôle est d'inverser la vapeur, pas de mettre un filtre au dessus de la cheminée.

Coronavirus • Chômage temporaire

Les nouvelles règles à partir du 1^{er} septembre

Vous êtes au chômage temporaire en raison de la crise du Coronavirus ? Que devez-vous faire ? Pour la plupart des travailleurs, le système accéléré et simplifié de chômage temporaire pour cas de force majeure Corona a été prolongé jusqu'à la fin de cette année.

En janvier, le prochain gouvernement devra décider si le système sera maintenu en 2021. Mais le régime transitoire est compliqué et n'est pas encore entièrement au point.

⚠ Important ! Les membres FGTB qui sont déjà en chômage temporaire et qui doivent faire quelque chose (introduire une demande, compléter un dossier...) seront contactés par les services chômage de la FGTB.

Deux systèmes

Du 1^{er} septembre au 31 décembre 2020, deux systèmes existeront :

- 1. Les entreprises « le plus durement touchées » par la crise du Coronavirus** peuvent recourir au système de chômage temporaire pour force majeure « Corona » jusqu'à la fin de l'année. Elles doivent démontrer que, pendant le deuxième trimestre (avril-mai-juin 2020), 20 % du nombre total de jours de travail déclarés étaient des jours de chômage temporaire (force majeure Corona ou chômage économique). Les employeurs doivent faire cette déclaration et le régime actuel restera d'application jusqu'à la fin de l'année pour les travailleurs de ces entreprises. Ces travailleurs ne doivent pas remplir de formalités supplémentaires.
- 2. Certains secteurs ont également été reconnus comme « le plus durement touchés ».** L'employeur ne doit rien faire pour le secteur des taxis, de l'audiovisuel, de l'hôtellerie, de l'événementiel, du socio-culturel, des attractions touristiques. Tous ces secteurs sont automatiquement reconnus.

Pour certains secteurs (CP 100, 109, 111, 126, 139, 140.01, 140.04, 149.01, 200, 209, 215, 226, 314, 315), l'employeur doit faire une déclaration à l'ONEm, mais seules certaines activités sont concernées (donc pas tous les travailleurs de la commission paritaire). Vous en trouverez la liste sur notre site :

➔ <https://www.fgtb.be/-/coronavirus-chomage-temporaire-les-regles>

En cas de reconnaissance, les règles actuelles restent d'application jusqu'à la fin de l'année. Et les travailleurs ne doivent pas remplir de formalités supplémentaires.

Les autres entreprises peuvent avoir recours aux systèmes classiques de chômage temporaire qui existaient déjà avant la crise du Coronavirus : « chômage temporaire pour cause de force majeure » et « chômage temporaire pour raisons économiques ». Chaque système a ses propres critères et formalités, qui peuvent être différents du régime d'application d'avant la crise.

⚠ Important ! Pour ces entreprises, les règles « normales » s'appliquent à nouveau. Vous devez donc utiliser une carte de contrôle (que vous recevez de votre employeur) et la transmettre à la fin du mois au service chômage de la FGTB. N'oubliez pas de remplir correctement cette carte de contrôle car des contrôles par l'ONEm sont possibles. Les règles de cumul normales sont également d'application (par exemple si vous exercez une activité à titre accessoire, ou si vous bénéficiez d'une pension).



Que devez-vous faire ?

- **Aucune obligation d'inscription, aucune sanction et des offres non contraignantes**

Pour tous les chômeurs temporaires, sur l'insistance de la FGTB, l'obligation de s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès d'Actiris, du Forem, de la VDAB ou de l'ADG, avec les éventuelles sanctions associées que cela comporte a été écartée.

- **Vous avez récemment reçu des allocations de chômage temporaire via la FGTB et vous travaillez pour une entreprise dans un secteur parmi « les plus durement touchés » ?**

Pour vous, le régime d'application jusqu'au mois d'août est maintenu. Normalement, vous ne devez rien faire vous-même (sauf si vous n'étiez pas encore au chômage avant septembre). Le service chômage de la FGTB reçoit ces informations de l'ONEm. Vous ne devez pas rentrer de carte de contrôle et le montant de vos allocations sera le même que celui déjà versé. Vous continuez à recevoir le complément de 5,63 € par jour (temps plein) de chômage temporaire pour force majeure. De même, le régime assoupli visant à permettre le cumul avec une activité accessoire ou la pension reste valable.

- **Vous avez récemment reçu des allocations de chômage temporaire via la FGTB mais depuis le 1^{er} septembre votre entreprise ne fait pas partie d'un secteur parmi « les plus durement touchés » ?**

Votre employeur communique le type de chômage temporaire à l'ONEm (pour cause de force majeure ou pour raisons économiques). Le service chômage de la FGTB reçoit ces informations, vérifie si vous devez remplir certaines formalités et vous contacte si nécessaire.

Votre employeur doit vous fournir une carte de contrôle (au plus tard le premier jour de chômage effectif) que vous devez toujours garder avec vous. À la fin de chaque mois, vous devez nous remettre cette carte (via la poste ou dans la boîte aux lettres de votre bureau de chômage FGTB). Les photos ou scans ne sont pas acceptés.

Le montant de votre allocation de chômage ne change pas mais vous n'aurez plus droit au complément de 5,63 € par jour (temps plein). Le régime normal de cumul avec d'autres revenus est d'application (il y avait des règles dérogatoires jusque fin août). Les informations détaillées se trouvent ici :

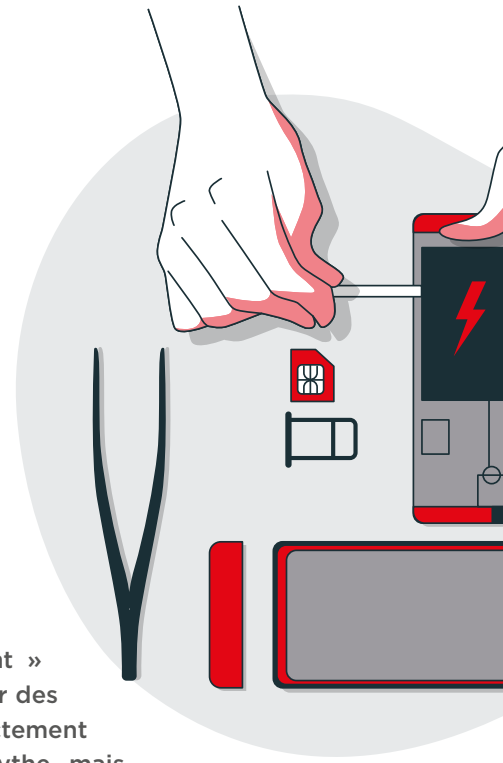
➔ <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t45>

- **Vous n'avez encore reçu aucune allocation de chômage temporaire via la FGTB (ou il y a plus de 3 ans) ?**

Votre employeur doit faire une déclaration et vous devez introduire la demande via la FGTB. Si vous n'êtes pas encore membre de la FGTB, nous ferons le nécessaire. Votre employeur vous remettra une carte de contrôle (au plus tard le premier jour de chômage effectif) que vous devez toujours garder sur vous. À la fin de chaque mois, vous devez nous remettre cette carte (via la poste ou dans la boîte aux lettres de votre bureau de chômage FGTB). Les photos ou scans ne sont pas acceptés. Le régime normal de cumul avec d'autres revenus est d'application (il y avait des règles dérogatoires jusque fin août). ■

Réparer plutôt que jeter

On entend souvent dire que les objets électriques « d'avant » étaient plus résistants... Qu'aujourd'hui, vu la difficulté à trouver des pièces de rechange ou même un réparateur, autant acheter directement un nouvel appareil en cas de panne. Il ne s'agit pas d'un mythe, mais bien d'une réalité qui doit être combattue. Gaspillage, surconsommation et accumulation de déchets ne font pas bon ménage avec les défis climatiques d'aujourd'hui.



Récemment, l'asbl Repair&Share publiait son manifeste pour un « droit à la réparation » des objets. Ce manifeste milite pour une plus grande durabilité des appareils du quotidien. « Nos objets sont de moins en moins durables. Et lorsqu'ils tombent en panne, ils sont difficiles à réparer : les pièces sont collées, les pièces de rechange manquent, il n'y a pas de réparateur à proximité, ... Nous appelons les fabricants, les commerçants et les politiciens à changer cela. La réparation est bonne pour l'environnement, elle évite la surconsommation et crée des emplois locaux. »

Les revendications sont simples : une garantie plus longue, des manuels de réparation à disposition, des pièces de rechange abordables et facilement disponibles et des services de réparation accessibles (tant financièrement que géographiquement). Ces revendications s'adressent tant aux politiques, qu'aux fabricants et détaillants. Le manifeste « Repair&Share » peut être soutenu et signé ici ➔ <https://repairshare.be/campagnes/ror/manifest-fr>

Trop vite utilisé ?

Test-Achats, également partie prenante à la campagne « Repair&Share » interroge ses utilisateurs sur la durée de vie de leurs appareils électriques, via son point de relais en ligne « Trop vite utilisé ». Quelque 11.000 témoignages ont été reçus jusqu'à présent, et les chiffres confirment la tendance : 68 % des produits signalés comme cassés ont une durée de vie de moins de 3 ans. 82 % des tentatives de réparation ont échoué. Plusieurs témoignages attestent des mêmes faits : smartphone qui s'éteint après deux ans, mises à jour indisponibles, lave-linge qui tombe en panne et dont la réparation coûterait autant qu'un modèle neuf...

Vous voulez témoigner ?

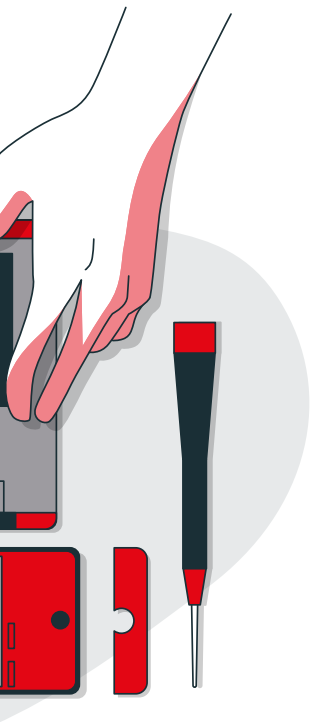
➔ <https://www.test-achats.be/trop-vite-use>

Un impact grandissant sur la planète

Chaque Belge produit 10 kilos chaque année de déchets électroniques divers. À l'échelle mondiale, c'est plus de 50 millions de tonnes de ces déchets qui s'accumulent, tous les ans. Ce chiffre est en augmentation depuis cinq ans, selon un rapport de l'ONU. Seuls 17 % de ces déchets sont recyclés, le reste est tout simplement jeté. « Les produits électroniques ont une forte empreinte écologique. Leur fabrication nécessite des matières premières précieuses et une quantité d'énergie considérable. Lorsque ces produits sont mis au rebut, toute l'énergie qu'ils contiennent ainsi que de nombreux matériaux sont perdus. Seule une petite partie peut effectivement être récupérée par le recyclage. C'est pourquoi l'allongement de la durée de vie des produits électriques et électroniques par la réparation est le moyen le plus efficace de réduire leur empreinte écologique globale », indique l'asbl « Repair Together », qui représente notamment le réseau des Repair Cafés en Wallonie et à Bruxelles.

Repair Together milite également pour ce « droit à la réparation », au sein de la coalition Right to Repair Europe. L'asbl explique que pour permettre une durée de vie plus longue aux objets, il est essentiel de fournir à l'utilisateur les clés de la réparation. « Pour Repair Together, les freins à la réparation sont également une forme d'obsolescence programmée : ne pas (éco)concevoir un appareil en pensant à sa réparation, mais surtout empêcher la réparation en utilisant des 'vis de sécurité' à tête farfelue ou en collant le contenu interne de l'appareil... La complexification démesurée est également visée, en ajoutant nombre de fonctions peu utiles ou en électronisant des parties où cela n'a que peu de sens. Tout cela freine la réparation. »

Lire plus ➔ <https://repairtogether.be>



” La réparation doit reprendre une place centrale

En Wallonie, l'asbl « Repair Together » porte également les revendications mentionnées ci-contre. Droit à la réparation, lutte contre l'obsolescence programmée, sensibilisation aux problèmes environnementaux, l'asbl travaille de concert avec Repair&Share, et l'ensemble du réseau « Right to Repair Europe ». Concrètement, elle est aussi et surtout la structure d'accompagnement de l'ensemble des « Repair Cafés » de Wallonie et Bruxelles. Un Repair Café est un rendez-vous convivial, où des citoyens réparent ensemble des objets, et partagent des savoir-faire, bénévolement. Ces rendez-vous se tiennent généralement une fois par mois, dans de très nombreuses communes wallonnes et bruxelloises. Entretien avec Luc Deriez, coordinateur général de l'asbl.

Un peu d'histoire ?

Luc Deriez : Nous avons lancé le premier Repair Café de Belgique à Ixelles, en 2012. Il s'agit d'un concept qui vient des Pays-Bas. Très rapidement, des gens sont venus, ont aimé le projet, et nous ont demandé « *Comment peut-on ouvrir un Repair Café ?* ». C'est ainsi que l'asbl est née, quelques mois après. Ce n'était pas prévu au départ, mais cela permettait d'avoir un réseau, d'avancer plus vite. Nous avons passé énormément de soirées à expliquer, à accompagner des projets. Cinq ans après l'ouverture, on comptait 100 Repair Cafés en Wallonie et à Bruxelles. Aujourd'hui, il y en a 178. Chaque Repair Café est autonome, et nous fonctionnons en réseau, selon une charte commune.

Quel est le public des Repair Cafés ?

Luc : Tout le monde. Nous visons tous les publics. Il y a eu un gros travail de terrain, avec les associations locales, pour réussir à toucher les publics les plus précarisés, qui n'osaient pas venir nous voir. On nous a taxés de « bobos », au départ.

Quelles sont vos missions ?

Luc : On travaille avec plusieurs objectifs : le premier est évidemment de réduire les déchets, éviter la surconsommation, défendre le droit à la réparation. Mais nous visons aussi la cohésion sociale : les Repair Cafés permettent de reprendre contact avec ses voisins, de se rendre mutuellement service, de retisser du lien dans les quartiers. Enfin, il y a l'aspect « transmission des savoirs » entre générations. Nous avons des gens incroyables, des pensionnés qui viennent transmettre leurs connaissances à des jeunes. Réparer un objet, c'est un vrai dépassement de soi. Un des exemples que j'ai en tête : on travaille avec des groupes de NEET (des personnes qui ne sont ni à l'emploi, ni en formation, ni à l'école, ndlr), par exemple, qui passent une journée dans un Repair Café. C'est une expérience très enrichissante pour eux, ils le disent. Les gens sont fiers de pouvoir réparer quelque chose. La réparation doit reprendre une vraie place, centrale. On entend toujours parler de « recyclage », mais le recyclage n'est qu'une conséquence du consumérisme. Il faut revenir à la réparation. ■



Vous voulez connaître le Repair Café le plus proche de chez vous ? Connaître les disponibilités, les jours où il est organisé ? Rendez-vous sur [➔ https://repairtogether.be](https://repairtogether.be), sur la page Agenda. Chaque événement est participatif et collaboratif, et chaque participant donne « ce qu'il peut », s'il le peut, pour soutenir l'initiative.

La FGTB fait la différence : votez 3

Votez **FGTB** aux élections sociales, du 16 au 29 novembre



FGTB

Candidat ?

Consultez www.fgtb2020.be

Vous trouverez toutes les informations pratiques, documents et liens utiles.

Les élections sociales ont été reportées, et se tiendront du 16 au 29 novembre. Vous choisirez vos représentants, du moins si vous travaillez dans une entreprise comptant 50 salariés ou plus. Au comité pour la prévention et la protection au travail (minimum 50 salariés), et au conseil d'entreprise (à partir de 100 travailleurs).

Les travailleurs intérimaires, les « flexi-jobs » et les travailleurs étudiants sont également autorisés à voter aux élections sociales, bien qu'il existe certaines conditions en termes de contrat et d'ancienneté. Discutez-en avec votre délégué.

Celui ou celle qui est élu-e devient délégué-e. Il ou elle vous représente — vous et vos collègues — et a une voix importante au sein de l'organisation. Il ou elle discute et essaie de conclure des accords avec l'employeur sur vos conditions de travail, vos salaires...

Pourquoi voter **FGTB** ?

- Parce que la FGTB associe **concertation** et **dialogue** pour défendre et sauvegarder les **intérêts des salariés**.
- Parce que la FGTB aspire à une **plus grande diversité** parmi les candidats délégués, pour une **représentativité optimale** dans les organes consultatifs des entreprises. Ce n'est que comme ça que des décisions justes et équilibrées pourront être prises.
- Parce que la FGTB met tout en œuvre pour des **emplois décents** avec de **bons salaires** et des heures de travail **faisables**, des statuts et contrats **solides**, des conditions de travail **sûres**.

Un **syndicat fort** est indispensable pour faire entendre la voix du monde du travail. La FGTB veut une société juste. Le résultat des élections sociales déterminera également la construction sociale de notre pays. ■

Avançons ensemble. Votez 3.

Question Réponse

NOUVEAU

Congé pour aidants proches : pour qui, quand, combien de temps ?

Depuis le 1^{er} septembre, les aidants proches reconnus peuvent avoir recours à un congé. Un nouveau congé thématique qui vous permet — comme le congé parental, le congé pour assistance médicale et soins palliatifs — d'interrompre temporairement vos prestations de travail, entièrement ou partiellement.



Quand êtes-vous un aidant proche reconnu ?

- Un aidant proche est quelqu'un qui apporte aide ou assistance à une personne qui a besoin d'aide en raison de son âge avancé, de son état de santé ou d'un handicap. La personne aidée n'est pas nécessairement un membre de la famille ou du ménage.
- La reconnaissance doit être demandée via la mutualité, au moyen d'une déclaration sur l'honneur et avec l'accord de la personne aidée ou de ses représentants légaux. Cette reconnaissance est valable 1 an.

Pour plus d'informations sur la **reconnaissance**, informez-vous auprès de votre mutualité.

Pour plus d'informations sur le **congé pour aidants proches**, surfez sur

➔ www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t164

Pour qui ?

- Il s'agit d'un droit pour les travailleurs du secteur privé et pour les contractuels du secteur public, moyennant une reconnaissance comme aidants proches (cf. cadre).
- Pour les statutaires de diverses administrations, il faut encore attendre un peu avant que tout soit réglé.
- Il n'y a pas de condition d'ancienneté.

Sous quelle forme et combien de temps ?

- Si vous travaillez à temps partiel, seule une interruption à temps plein est possible. Si vous travaillez à temps plein, une interruption à mi-temps ou à 1/5^e est possible.
- En tant qu'aidant proche reconnu, vous avez droit à maximum 6 mois d'interruption complète ou maximum 12 mois d'interruption à mi-temps ou à 1/5^e.
- Selon la réglementation actuelle, vous pouvez toutefois uniquement prendre 1 mois à temps plein (ou 2 mois à mi-temps ou à 1/5^e) par personne aidée.

Concrètement, cela signifie que vous pouvez prendre, par exemple, un total de 6 mois de congé pour aidant à plein temps, mais pour 6 personnes aidées.

Comment faire la demande ?

Toute demande comprend 3 étapes :

- une demande de reconnaissance auprès de la mutualité (cf. cadre) ;
- un écrit recommandé ou remise d'un écrit signé à l'employeur comprenant : la demande de prise, la forme de la prise, la date de début et de fin et votre attestation de reconnaissance de la mutualité. Au moins 7 jours avant le début, sauf si l'employeur accepte un délai plus court ;
- une demande d'allocation peut être introduite à l'ONEm via un formulaire en ligne qui sera prochainement disponible via
➔ <https://www.onem.be/fr/documentation/formulaires/c61-aidant-proche>

À combien s'élève votre indemnité ?

L'allocation est forfaitaire et est donc indépendante de votre salaire. Elle est la même que celle octroyée pour le « congé pour assistance médicale ». Vous retrouverez les montants via

➔ www.onem.be/fr/documentation/montants-baremes/interruption-de-carriere-credit-temps

Attention ! Si vous combinez cette allocation avec une autre activité ou d'autres revenus, informez-vous toujours au préalable des conséquences possibles.

Bénéficiez-vous aussi d'une protection contre le licenciement ?

Comme pour les autres congés thématiques, les aidants proches bénéficient également d'une protection contre le licenciement. Celle-ci prend effet le jour de la notification à l'employeur et prend fin 3 mois après la date de fin du congé pour aidants proches. Pendant cette période de protection, **votre employeur ne peut pas résilier votre contrat unilatéralement**, sauf pour raisons impérieuses ou suffisantes. ■

Interview du nouveau Secrétaire général de la FGTB wallonne

” Les urgences sont sociales, écologiques, démocratiques...



Pendant 8 ans, ce Montois de 46 ans, a été Secrétaire fédéral de la FGTB, en charge, notamment, des pensions et de la sécurité sociale. Il succède à Thierry Bodson, devenu Président de la FGTB.

Lors de ton élection au Comité du 10 septembre, tu as déclaré qu'il fallait « transformer nos applaudissements en poings levés ». Pourquoi ?

Jean-François Tamellini : Pour ne pas oublier les leçons de la crise que nous avons vécue et dont nous ne sommes pas encore sortis. Pendant le confinement, on a beaucoup applaudi les travailleuses et travailleurs essentiels, qui ont pris la crise de plein fouet, qui étaient en première ligne. On a eu la preuve que ce ne sont ni les banques, ni les multinationales, ni les spéculateurs qui font tourner la machine. Ce sont celles et ceux qui soignent, qui nettoient, qui accueillent, qui produisent, qui construisent, qui enseignent, qui créent, qui nous font réfléchir... Bref, toutes et celles et ceux qui donnent un sens à notre société.

Autre leçon de la crise : sans services publics et sans sécurité sociale, notre système se serait écroulé. Si les pensions ont continué à être payées, si plus d'un million de personnes ont pu bénéficier du chômage temporaire en urgence, si les malades ont pu être soignés... c'est grâce à notre sécurité sociale, qui est un système de solidarité extraordinaire.

Ces leçons, on sait bien que la droite et le patronat voudraient déjà les oublier. Pour nous, pas question. On doit les empêcher de continuer comme avant, de nous renvoyer droit dans le mur. Il faut changer radicalement de cap. Et, pour ça, on va lever les poings et se mobiliser à chaque fois que ce sera nécessaire.

D'où le deuxième slogan « Masqué-e-s mais pas baillonné-e-s » ?

J-F T. : Oui, clairement. On ne va pas jouer aux irresponsables, le virus est là, on va devoir apprendre à vivre avec. Mais on ne peut pas accepter que les manif et les actions soient interdites au prétexte des règles sanitaires... Alors que, dans le même temps, ces règles sont beaucoup moins strictes quand il s'agit de nous faire retourner bosser. On va continuer à s'exprimer et à se mobiliser... tout en respectant les règles sanitaires.

”

Les combats sont nombreux.
Pour les mener à bien, on devra
être uni·e·s et solidaires.

Concrètement, se mobiliser pourquoi ?

J-F T. : Ouhlà, on en a des raisons de se mobiliser (*rires*). Les urgences sont sociales, écologiques, démocratiques...

On sera sur le front des salaires (14 € brut/heure minimum) et de l'emploi. Tant pour préserver l'emploi que pour en créer et améliorer la conciliation vie privée - vie professionnelle via la réduction collective du temps de travail, avec maintien du salaire et embauche compensatoire. Cette mesure aidera aussi à réduire les inégalités femmes - hommes et la précarité, qui sont deux autres axes essentiels de notre combat. La défense des services publics sera une autre priorité : il faut inverser radicalement les logiques de privatisation et de sous-traitance au privé, on doit au contraire investir massivement dans des services publics de qualité, profitables aux travailleurs et travailleuses ainsi qu'aux usagers. Il faudra aussi être sur le front de la défense de la démocratie via la lutte contre l'extrême droite et ses idées. Cela passera par l'éducation populaire, la culture mais aussi par la lutte contre la pauvreté, véritable terreau des idées néo-fascistes. Mais, pour nous, la démocratie ne peut pas non plus se concevoir sans concertation sociale ni libertés syndicales.

Tu penses au conflit chez AB-InBev ?

J-F T. : Oui, entre autres, il y a malheureusement beaucoup d'attaques patronales de ce genre. À Jupille, on a quand même vu une multinationale s'attaquer à des travailleurs qui demandaient juste de pouvoir travailler en sécurité. Avec intimidations par SMS, huissiers, menace de saisie des biens personnels des grévistes... Tout cela pendant que deux de leurs collègues étaient aux soins intensifs, contaminés par le Covid sur leur lieu de travail. C'est inqualifiable. Mais si certains patrons se croient tout permis, c'est dû à un climat global, une offensive générale contre le droit de grève et de mobilisation, tant au niveau politique (avec l'instauration du service minimum dans les transports publics) que juridique et médiatique. On ne peut plus tolérer ça.

D'autres priorités ?

J-F T. : Oui, clairement. Je pense encore à l'environnement, évidemment. Il y a la question du climat, évidemment, mais aussi la pollution, la qualité de l'air, la préservation et le partage des ressources naturelles... Cela doit faire partie intégrante de notre réflexion et de nos revendications.

En conclusion...

J-F T. : Bon, on ne va pas se mentir, les combats sont nombreux. Pour les mener à bien, on devra être unis et solidaires, développer des synergies avec le monde associatif, culturel, les collectifs citoyens... C'est par exemple pour ça que la FGTB wallonne s'est impliquée dans l'initiative « Faire Front », qui regroupe des dizaines de syndicats, associations, mouvements... La convergence des luttes, c'est l'avenir.

La radicalité en 2020, c'est...

Pour Jean-François Tamellini, tirer les leçons de la crise, c'est aussi se battre pour un changement de cap radical.

Mais c'est quoi être radical-e en 2020 ?

J-F T. : La crise actuelle doit nous amener à davantage de radicalité, au sens premier du terme : revenir aux racines, s'interroger sur le mode de vie, la société que nous voulons.

Radical, ça veut dire qu'au lieu de viser comme objectif principal, le profit à tout prix — comme le souhaite la FEB — il nous faut repartir des besoins essentiels de la population.

Ces besoins essentiels passent avant tout par une planète qui est viable. On ne peut construire de social, ni même d'entreprises sur une planète qui est morte. Il est temps de prendre des mesures pour sauver notre planète.

Autre besoin essentiel, et la crise sanitaire que nous vivons est là pour nous le rappeler, ce sont des soins de santé refinancés, avec des conditions revalorisées pour le personnel soignant.

Le logement mais aussi une nourriture du corps, par une alimentation saine, et de l'esprit, par la culture ont également toute leur importance. Nous devons veiller à ce que chacune et chacun soit logé décemment, nourri correctement et ait accès à la culture.

Enfin, les besoins essentiels, ce sont des revenus décents, un emploi pour toutes et pour tous, une pension décente et des services publics de qualité parce qu'on sait que ce sont les services publics qui réduisent les inégalités.

En partant de ces besoins, et ensemble, nous pouvons changer le monde, radicalement. C'est possible. ■

Découvrez le message vidéo de Jean-François Tamellini sur www.fgtb-wallonne.be

Une nouvelle réforme de l'État ? Plus au détriment des travailleurs !



Au moment de rédiger ces lignes, les négociations concernant la formation d'un nouveau gouvernement fédéral sont toujours en cours. Qu'elles aboutissent ou non, la perspective d'une nouvelle réforme de l'État est remise à l'agenda politique. Sur la table des négociateurs gouvernementaux : une régionalisation accrue, voire une communautarisation des soins de santé mais aussi des éléments du droit du travail comme certains éléments du contrat de travail. Une boîte de Pandore inacceptable pour l'ensemble du monde du travail et pour les travailleuses et travailleurs bruxellois en particulier.

Tenir compte des erreurs du passé...

La dernière réforme de l'État a déjà porté gravement atteinte à la solidarité entre les travailleuses et travailleurs du nord, du sud et du centre du pays, au travers notamment de la régionalisation des allocations familiales. Aujourd'hui, force est de constater que la mise en œuvre de quatre systèmes différents (dans les trois régions plus la Communauté germanophone) n'a apporté aucune plus-value sociale. Au contraire, elle génère des coûts de gestion supplémentaires et crée des inégalités infondées et qui désolidarisent les travailleurs des trois régions !

Une nouvelle réforme institutionnelle, portant sur de nouveaux pans de la solidarité comme les soins de santé et les contrats de travail engendrerait de facto le démantèlement d'autres droits sociaux. Ce que les forces libérales n'ont pas réussi à pleinement réaliser au niveau fédéral risque de se concrétiser par le biais de cette réforme, en créant des sous-nationalités dans les entreprises et en soumettant les droits sociaux des travailleurs à rude concurrence.

Les mêmes droits sociaux pour tous, quel que soit le domicile !

Il est important de rappeler que Bruxelles est une région enclavée, trait d'union entre Flandre et Wallonie. Ce qui signifie aussi que ses frontières ne sont pas « étanches » en particulier en matière de soins de santé. Or, actuellement, chaque citoyen a le droit de choisir librement l'hôpital et le médecin qui le soigne. Avec une régionalisation ou communautarisation plus poussée des soins de santé, francophones ou néerlandophones, navetteurs ou résidents bruxellois risqueraient de ne plus avoir le même accès aux soins, voire aux mêmes remboursements de ces soins. Sans parler des risques d'imbroglio administratif...

De plus, au cours des réformes précédentes, les transferts de compétences du fédéral vers les régions et communautés se sont traduits dans les faits, et particulièrement à Bruxelles, par un définancement des politiques concernées. Tout cela au détriment de la sécurité d'existence et du pouvoir d'achat des Bruxellois.

Non au dumping social

Depuis les réformes institutionnelles précédentes, on assiste déjà à des différences de pouvoir d'achat entre les travailleurs des différentes régions, y compris entre ceux occupés dans la même entreprise. Cela découle des mesures fiscales ou autres primes régionales et engendre des différences de traitement, voire un dumping social, inacceptable de facto.

Une régionalisation du contrat de travail serait elle aussi dangereuse. Au motif que le travail de nuit ou le régime des heures supplémentaires devraient être différenciés entre Bruxelles, la Côte ou Durbuy, les régions se saisiraient de ces nouvelles possibilités pour tenter d'attirer ou retenir les entreprises sur leur territoire. Cette nouvelle forme de concurrence interrégionale tirerait inmanquablement les conditions de travail vers le bas, au détriment de tous les travailleurs du pays.

Pour un fédéralisme de coopération

La FGTB Bruxelles reconnaît le fait régional. La Région de Bruxelles-Capitale est ainsi devenue une région à part entière qui s'appuie sur une concertation entre interlocuteurs sociaux. Toutefois, la dynamique et le fait régional doit aller dans le sens du progrès social et non d'une division et d'un affaiblissement des travailleurs. L'exercice des compétences régionales doit s'inscrire irrémédiablement dans un fédéralisme de coopération et non de concurrence comme c'est le cas depuis les précédentes réformes de l'État.

Ensemble, on est plus fort, telle est la devise de la FGTB. C'est précisément le contraire que nous fait craindre une future réforme ! Ce serait une aventure dangereuse où, quoi qu'il arrive, tous les travailleurs seraient perdants ! C'est pourquoi, nous resterons unis pour empêcher le démantèlement de nos systèmes fédéraux de solidarité et de droit du travail. ■



Télétravail

À boire et à manger...

Il ne se passe pas un jour du calendrier qui ne soit consacré à un thème. Le 22 septembre était « la journée nationale du télétravail » destinée à encourager cette forme d'organisation du travail.

Le Coronavirus et le confinement a — par la force des choses — donné un énorme coup de boost à ce mode de travailler et la plupart des travailleurs qui y ont d'une manière ou d'une autre été contraints y ont pris goût. C'est que le télétravail présente une série d'avantages. Mais la médaille a toujours un revers.

Passée l'urgence et la nécessité liées à la pandémie, le télétravail va-t-il garder la même ampleur et s'installer durablement ? La réflexion est lancée : les avantages individuels ou collectifs surpassent-ils les inconvénients ? Peut-on réduire ces inconvénients et comment ? Qui est demandeur ? Qu'en pensent les employeurs ? Tous les télétravailleurs potentiels sont-ils égaux ? N'est-ce pas un privilège pour certaines catégories de travailleurs qui sont généralement aussi mieux rémunérés, qui ont pu traverser la crise plus ou moins confortablement sans perte de revenu alors que d'autres ont été contraints de travailler, de s'exposer au risque ou se sont retrouvés en chômage temporaire avec perte de revenu ?

Et enfin, si le télétravail rencontre les faveurs de nombreux travailleurs, ne risquent-ils pas in fine de se retrouver dans la même position que les tâcherons de l'internet, travailleurs free lance (sous-)payés à la tâche, c'est-à-dire isolés, coupés de toutes formes de défense collective de leurs intérêts et de toute possibilité d'organisation ou de moyens d'action collective ?

C'est pourquoi, en plus de bien mesurer le bien fondé de l'extension du télétravail, il faut aussi bien en définir le cadre légal. Pendant le confinement, le télétravail a été organisé dans la précipitation et dans la confusion des genres entre télétravail, « occasionnel », « à domicile » et « structurel » qui bénéficie, lui, d'un cadre légal fixé par la CCT 85.

Bref, il y a du grain à moudre... ou si l'on préfère : à boire et à manger.

Les chiffres

Avant la crise

Avant la pandémie, le télétravail concernait 17 % des travailleurs, nous dit le SPF Mobilité et Transports dans une brochure datée de mars 2018.

Mais pour l'essentiel il n'est appliqué que 1 à 2 jours par semaine. La plupart, c'est-à-dire 12 %, télétravaillent en moyenne 1 jour par semaine, suivis par presque 4 % qui télétravaillent 2 jours par semaine. Le choix du télétravail est lié dans une certaine mesure à la distance domicile-travail : 34 % des télétravailleurs habitent à plus de 50 km du lieu de travail, 25 % à 30 à 50 km.

Selon le SPF, le potentiel de croissance du télétravail est de 42 %. 38 % des travailleurs non-télétravailleurs interrogés estiment que leur job est compatible avec le télétravail si on les y autorise, éventuellement moyennant quelques aménagements. 30 % y étaient alors favorables.

Le télétravail est aussi étroitement lié à la taille de l'entreprise.

Le profil des télétravailleurs est plutôt masculin, plus francophone que flamand et surtout plus fonctionnaires, employés ou cadres : le télétravail est fortement corrélé au diplôme. Si vous avez un **diplôme de l'enseignement supérieur**, la probabilité que vous fassiez du télétravail est de **22 %**. Par contre, si vous n'avez au mieux qu'un diplôme de l'enseignement secondaire, cette probabilité descend à 12,5 %. On ne compte dans ces chiffres que 3,9 % d'ouvriers.

Il en découle une relation proportionnelle entre la taille des revenus familiaux et la probabilité de télétravail. **24,5 % des travailleurs ayant un revenu familial net égal ou supérieur à 4.000 € font du télétravail.**



46%

des travailleurs ne peuvent pas télétravailler



82%

souhaiteraient pouvoir le faire plus souvent



Pendant la pandémie

Depuis la crise du Coronavirus, une très grande partie des Belges travaille à domicile : 68 % le font à plein temps. Un tiers ne l'avait jamais fait, principalement parce que leur employeur ne leur a pas permis. Selon une enquête de Workero, société spécialisée dans la conception et l'aménagement d'espace de travail, 8 Belges sur 10 (79 %) souhaitent travailler plus souvent près de chez eux, pour réduire les déplacements domicile-travail, c'est-à-dire à domicile ou dans un bureau satellite, mais donc en télétravail.

Après la pandémie

Beaucoup d'employeurs ne font pas vraiment confiance à leur employés mais beaucoup sont ouverts au télétravail qui par ailleurs leur fait économiser de l'espace de bureaux.

Il ressort d'une enquête réalisée par la BNB et la FEB fin août auprès de 4.430 entreprises et indépendants que 36 % des entreprises interrogées estiment qu'il sera définitivement fait usage de façon plus intensive du télétravail dans leur entreprise.

Ce chiffre atteint les 74 % dans les entreprises de ressources humaines et varie entre 50 et 70 % pour les sociétés de consultance, IT et communication, institutions d'assurance et financières, entreprises logistiques et même chez les fabricants de produits pharmaceutiques et chimiques, fabricants de PC, produits optiques et électroniques et produits de plastique et non-métalliques.

Cette même évolution se constate aussi à l'étranger.

La FGTB Chimie a lancé une page d'information sur le télétravail, avec les résultats de sa grande enquête sur le sujet, des outils pratiques, des chiffres et des réponses à toutes les questions des travailleurs de la chimie !

À consulter ici :

➔ <https://mailchi.mp/fgtbchimie.be/teletravail-dans-la-chimie>

Il y a télétravail et télétravail...

Il y a aujourd'hui trois formes de télétravail.

- **Le télétravail « structurel »**, encadré par une convention collective n°85 qui postule l'accord des deux parties : employeur et travailleur. Il fixe une série d'obligations de l'employeur :
 - la fréquence du télétravail et éventuellement, les jours pendant lesquels le télétravail est effectué et le cas échéant les jours et/ou heures de présence dans l'entreprise ;
 - les moments ou périodes pendant lesquels le télétravailleur doit être joignable et suivant quels moyens ;
 - les moments auxquels le télétravailleur peut faire appel à un support technique ;
 - le ou les lieux où le télétravailleur a choisi d'exécuter son travail ;
 - les équipements nécessaires au télétravail ;
 - la prise en charge des coûts des connexions et communications ;
 - les frais d'installation des programmes informatiques, les frais de fonctionnement et d'entretien ainsi que le coût de l'amortissement de l'équipement si le télétravailleur utilise ses propres équipements ;

- les normes d'ergonomie au travail ;
- le respect de la vie privée ;
- la garantie des droits collectifs des travailleurs ;
- etc.

- **Le télétravail « occasionnel »** réglé par la loi concernant le travail faisable et maniable (« loi Peeters »*) du 5 mars 2017. Celui-ci est prévu pour les cas de force majeure et fixe très peu d'obligations de l'employeur, par exemple pour ce qui est de la fourniture de matériel, d'intervention dans les frais ou de durée du temps de travail.
- **Le télétravail « à domicile »** introduit par les arrêtés de pouvoirs spéciaux Covid-19, pris dans l'urgence dans le flou juridique complet et qui est obligatoire.

Cette dernière forme permet aux employeurs de faire l'impasse sur les obligations du télétravail structurel et n'offre même pas les garanties du télétravail occasionnel par exemple en ce qui concerne les accidents du travail ou l'égalité de traitement avec les non-télétravailleurs.

À la suite du caractère soudain de l'obligation du « télétravail à domicile » en lien avec la pandémie, en pratique, pour les entreprises qui n'avaient pas encore élaboré de régime sur le télétravail, aucune application des dispositions de la CCT 85 n'est prévue. En cas de « télétravail à domicile », les employeurs récalcitrants n'ont donc pas d'obligation d'appliquer les règles du télétravail structurel, d'intervenir dans les frais de ce télétravail.

Comblers le vide juridique

Lorsque le Conseil National de Sécurité (CNS) recommande que les entreprises recourent au télétravail systématique pour éviter la propagation du Coronavirus, celui-ci devient une obligation pour l'employeur et les travailleurs. Or, la CCT 85 prescrit dans son article 5 que le télétravail doit être volontaire dans le chef du travailleur et de l'employeur. Dès lors, le risque existe que cette situation invalide l'ensemble de la convention collective de travail qui prévoit pourtant une série d'obligations de l'employeur pour l'organisation du télétravail : convention écrite, réversibilité, conditions de travail, bien-être, équipement... La FGTB exige de revoir la CCT 85 et l'élargir aux formes de télétravail quelles qu'elles soient (structurel et occasionnel) y compris au « télétravail à domicile » qui est le terme référence mentionné dans les Arrêtés ministériels publiés dans le cadre de la pandémie de Covid-19.

* <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/2017/03/05/2017011012/justel>



Les bénéfices et les risques du télétravail

Unifier sous un même cadre juridique les diverses formes de télétravail ne suffit pas à clore le débat. Il y aura des arbitrages à faire entre les avantages et les inconvénients individuels et collectifs du télétravail.

Plusieurs enquêtes mettent en évidence une série de facteurs qui illustrent les avantages, les inconvénients, les dangers et les opportunités du télétravail pour ceux qui ont la possibilité de télétravailler. Il y a en effet des catégories de travailleurs dont les tâches ne sont pas compatibles avec le travail à distance ou qui ne maîtrisent pas les outils informatiques (fracture numérique). Ils n'en auront sans doute pas les inconvénients mais pas non plus les avantages...

Bénéfices pour le travailleur

- + Gain de temps dans les déplacements
- + Meilleur équilibre entre vie privée/vie professionnelle
- + Réduction du stress et de la fatigue liés aux déplacements
- + Réduction des coûts de déplacement

Dangers pour le travailleur

- × Isolement, moins de contacts informels avec les collègues
- × Séparation floue entre vie privée et professionnelle
- × Individualisation des relations avec l'employeur
- × Stress lié au management par objectif
- × Flexibilité accrue
- × Coût éventuel (équipement, chauffage, eau, besoin d'un logement adapté) si les interventions de l'employeur sont insuffisantes
- × Poste de travail moins adapté, moins ergonomique

Comme on ne se voit plus, il est difficile de constater qu'une personne est débordée au travail

Depuis mars la routine s'est installée, l'infrastructure technique de travail à distance fonctionne bien. Mais l'organisation du travail est source de stress pour les travailleurs. Comme on ne se voit plus, il est difficile de constater qu'une personne est débordée au travail : si l'employé ne se ménage pas des pauses dans son calendrier, il n'est pas rare de se voir inviter à 3 meetings de suite sans pause.

Les plages horaires ont été élargies « naturellement » par les parents avec enfants, qui se relaient à la maison pour s'en occuper.

En terme d'efficacité, tout dépend à nouveau des personnalités, certaines sont plus heureuses de cette manière de travailler, d'autres pas. Les managers anxieux, ceux qui ne font pas confiance, ou qui cherchent une promotion retardée par la situation, mettent le stress sur leur personnel. Par contre, le manager qui inspire la confiance la reçoit en retour, et l'ambiance de télétravail s'en ressent dans l'équipe.

Étienne • Délégué dans le secteur bancaire • 1.010 travailleurs



Bénéfices pour l'entreprise

- + Réduction des coûts immobiliers (bureaux, parkings, etc.)
- + Réduction des coûts de déplacement
- + Réduction des risques et des coûts liés aux accidents sur le chemin du travail
- + Augmentation de la productivité
- + Baisse de l'absentéisme (-20 % en moyenne)
- + Augmentation de la satisfaction des travailleurs
- + Image de l'entreprise
- + Diminution des émissions de carbone liés aux déplacements

Dangers pour l'entreprise

- × Moins de contrôle physique et plus de contrôle des objectifs
- × Moins d'échanges entre les travailleurs
- × Tension avec les travailleurs qui ne peuvent pas télétravailler

Effets liés au genre

Il ressort d'une étude* que, durant la période de télétravail à temps plein imposée par le confinement, les rôles traditionnels des hommes et des femmes n'ont pas changé. Au contraire, les clichés se sont encore renforcés. Le temps qui s'est libéré en raison de l'absence de déplacements domicile-lieu de travail a été surtout utilisé par les hommes pour du temps libre pour eux, alors que les femmes l'ont plus utilisé pour le ménage (notamment pour les enfants et le pre-teaching).

* <https://www.everydaylife.eu>

Bénéfices sociétaux

- + Réduction des émissions de gaz à effet de serre à partir d'une certaine distance évitée
- + Réduction du trafic automobile, des embouteillages et des accidents de la route
- + Diminution des coûts externes (de l'ordre de 900 millions pour 1,6 jour de télétravail par semaine)
- + Aménagement du territoire (réduction de la pression immobilière en ville)
- + Réduction de la pollution et de son impact négatif sur la santé
- + Amélioration de la productivité (concentration, absentéisme)
- + Potentiel de réduction de la demande en véhicules de société

Dangers sociétaux

- × Pertes d'activité et d'emplois pour une série de secteurs qui reposent sur le travail en entreprise : horeca, catering, transports, habillement, automobile, location de bureaux, etc.
- × Ne doit pas freiner l'investissement dans des transports publics de qualité (individualisation de la réponse aux problèmes de transport)
- × Risque de dispersion de l'habitat (périurbanisation)
- × Nouvelle attractivité de la route (effet d'aspiration) suite à la diminution de la congestion automobile
- × Renforcement des inégalités sociales



” L'impact est très positif sur la mobilité dans la région

Actuellement il y a encore une bonne partie du personnel en télétravail. Au début, les travailleurs pouvaient venir chercher un PC portable, clavier et écran à l'entreprise pour effectuer leur job à domicile. Nous avons dû insister pour avoir une « meilleure » participation dans les frais (internet, etc.) et à partir de mai, nous avons eu 20 €/mois... Et ça passe à 35 €/mois en septembre.

Au départ, beaucoup de personnes se sont senties perdues, ça a occasionné un gros chamboulement dans la gestion de la journée de travail, surtout pour le gens avec des enfants. Avec l'habitude, les travailleurs trouvent qu'on peut faire la même quantité de travail en moins de temps.

Au niveau des téléréunions, il y en a moins mais elles sont plus efficaces : ça dure moins longtemps qu'une réunion sur site, on va plus à l'essentiel et les gens se laissent parler.

Après quelques semaines, nous avons eu des demandes d'une partie du personnel pour au moins retourner 1 jour/semaine sur site histoire de reprendre contact avec les équipes sur place, mieux comprendre les problématiques et retrouver le sentiment d'appartenir à une équipe.

Au final, l'expérience est positive et nous espérons bientôt revoir la CCT qui encadre mieux le télétravail. Les personnes qui habitent loin sont ravies, elles ne reviennent que quand c'est essentiel. L'impact est très positif sur la mobilité dans la région et pour les places de parking.

Rudy • Délégué dans le secteur pharmaceutique • 8.880 travailleurs

Améliorer la réglementation

La réglementation relative au télétravail occasionnel n'est pas suffisamment élaborée (par exemple, pas d'intervention dans les frais prévus). Il serait préférable d'élargir la CCT 85 à toutes les formes de télétravail (en ce compris le « télétravail à domicile »). La FGTB propose une série d'amélioration de la CCT 85 pour encadrer toutes les formes de télétravail.



- Des précisions s'imposent par rapport à la protection de la vie privée des travailleurs concernés (vu les nouvelles possibilités quasiment infinies au niveau des moyens technologiques).
- « Les télétravailleurs ont le droit de communiquer avec les représentants des travailleurs et vice versa. ». Ce point doit être explicité.

Tous les délégués (CoE/CE/CPPT/DS) doivent avoir accès aux moyens de communication électroniques de l'entreprise (intranet, etc.) pour pouvoir communiquer avec les travailleurs dans le cadre de leurs missions (syndicales/de représentation).

- Tous les travailleurs doivent pouvoir disposer d'un logement/ espace correct/calme pour pouvoir télétravailler. Si ce n'est pas le cas, l'employeur doit prévoir des alternatives (par exemple, un bureau-satellite où l'employeur devra mettre à disposition tous les instruments de travail requis).
- Prévoir l'intervention de l'employeur dans les coûts énergétiques, veiller à du matériel ergonomique ou prévoir une indemnisation pour les frais qui y sont liés (ce point n'est pas explicitement réglé dans la CCT 85).
- Interdiction de recourir au télétravail en cas de grève (peu de chances toutefois que les employeurs acceptent ce point).
- Prévoir effectivement une obligation d'introduire, dans une CCT (à défaut, dans le règlement de travail), le droit à la déconnexion en déterminant les modalités de l'exercice de son droit de ne pas être joignable par le travailleur et introduire des conditions d'utilisation en matière d'outils digitaux de façon à ce que les temps de repos, congés, la vie privée et familiale restent garantis.
- Compte tenu de l'économie de frais que le télétravail signifie pour l'employeur, prévoir un élargissement sensible des frais que les employeurs doivent prendre en charge dans le cadre du télétravail. Plus particulièrement, les coûts liés à l'installation d'un espace de travail approprié (et ergonomique) dans l'habitation du travailleur concerné. ■

”

Le directeur de site n'a pas confiance en son personnel et pense d'emblée que les gens en télétravail « profitent »

À la demande de la direction, fin juillet, quasi tout le personnel est revenu sur site.

Avec le recul, le rendement en télétravail a été identique voire supérieur à celui sur site : on est beaucoup moins dérangé et donc plus concentré sur son travail. Mais, la majorité des chefs n'est pas convaincue et certainement pas le directeur de site qui n'a pas confiance en son personnel et pense d'emblée que les gens en télétravail « profitent ». Seuls les parents qui avaient des enfants à garder ont dû faire preuve de capacités organisationnelles extraordinaires...

Il n'y a pas (encore) de réelle politique télétravail dans l'entreprise et donc aucun défraiement actuellement.

Isabelle • Déléguée dans le secteur de la certification • 180 travailleurs, Grobendonk

Elections
sociales

La Centrale Générale

FGTB
 Centrale Générale
 Ensemble, on est plus forts

Envie d'avoir plus d'impact ?

Votez pour la FGTB !

Si c'est dans le besoin que l'on reconnaît ses véritables amis, c'est aussi en situation de crise que l'importance d'un bon syndicat devient claire. Tout au long de la crise sanitaire, vos délégués se sont battus à nos côtés pour faire respecter vos droits, négocier de nouvelles conditions de travail afin de vous protéger. Car votre santé physique et financière sont une priorité absolue, aujourd'hui plus que jamais. Grâce à notre acharnement, nous sommes parvenus à négocier de bons accords et à faire reconnaître le Covid-19 comme maladie professionnelle pour les secteurs cruciaux. Mais tout cela n'a été possible que grâce à votre syndicat. En novembre, les élections sociales initialement prévues en mai auront enfin lieu. Ce sera le moment d'apporter votre soutien à la FGTB en votant pour la liste 3.

Qu'avons-nous obtenu durant la crise sanitaire dans les secteurs et les entreprises ?*

Il est impossible de reprendre tous les accords conclus au sein des secteurs et des entreprises, voici quelques exemples au niveau sectoriel. Mais de nombreux autres avantages ont été négociés par vos délégués dans votre entreprise.

- Création d'une **assurance** collective frais de maladie dans les secteurs du nettoyage et du gardiennage.
- Outils pour améliorer le **télétravail** dans la chimie et le pétrole.
- **Assimilation** des jours de chômage temporaire force majeure Corona dans de nombreux secteurs. Ce qui permet de recevoir une prime de fin d'année et/ou une prime syndicale complètes.
- Plusieurs **guides** de redémarrage sectoriels, entre autres dans la construction et le gardiennage.
- De bons **accords** ont été conclus dans les ETA.

Comme nous le disions, ceci n'est qu'un petit aperçu. Beaucoup d'autres accords ont été conclus.

À côté du travail abattu au niveau sectoriel, nous avons également obtenu de nombreuses améliorations au niveau économique et social.

- L'augmentation de l'indemnité maladie à 70 % du salaire plafonné, pour toutes les maladies dès le 1^{er} mars.
- La reconnaissance du Covid-19 comme maladie professionnelle dans d'autres secteurs que les soins de santé.
- Un guide générique pour remettre l'emploi sur les rails et des plans d'entreprise et de secteur supplémentaires afin que les entreprises puissent redémarrer en toute sécurité.



Nous tenons également à remercier nos militants pour avoir toujours veillé à ce que les mesures soient respectées et que leurs collègues puissent travailler en toute sécurité. Et enfin, dernier point mais non des moindres, un grand merci aux bureaux de chômage qui ont assuré le paiement des allocations et le service aux affiliés durant cette période difficile.

La crise est loin d'être terminée. La période que nous traversons laissera des traces indélébiles pour les années à venir. Notre syndicat continue le combat pour que les périodes de chômage pour cause de Corona soient prises en compte pour le calcul de la prime de fin d'année, l'augmentation du salaire minimum à 14 € de l'heure, des allocations sociales, ...

Et pour y parvenir, votre soutien lors des élections sociales en novembre sera essentiel. **En votant 3, vous faites le choix d'un avenir meilleur.**

* Pour en savoir plus, rendez-vous sur notre site ➔ www.accg.be

Arrêtez votre cinéma !

Nos militants de Flandre orientale du secteur de la pétrochimie ont mené une action contre les employeurs et le gouvernement devant le cinéma Kinopolis de Gand le 8 septembre dernier. Lors d'un événement organisé par le VOKA, la fédération patronale flamande, les militants se sont présentés avec un message clair : « *Arrêtez votre cinéma !* ». Les travailleurs ont maintenu les entreprises à flot durant la crise du Corona et refusent de payer la facture qui découlera de cette crise. Il est grand temps que les grosses fortunes passent à la caisse !

Environ 250 militants de la FGTB et de la CSC se sont rassemblés mardi soir au cœur de Gand. Via cette action, ils tenaient à faire savoir qu'ils refusent que les travailleurs paient la note du Coronavirus par un nouveau gel des salaires ou par une plus grande flexibilité. Ils revendiquent des négociations salariales libres pour les travailleurs de la pétrochimie et une augmentation du salaire minimum. Mais ils ont également appelé à la solidarité avec les travailleurs des autres secteurs : « *Eux aussi, ils ont fait fonctionner notre pays quand tout semblait à l'arrêt* » déclare Bjorn Ickx, mécanicien de maintenance et délégué FGTB.

« Comme beaucoup d'autres travailleurs, nous avons continué à travailler tout au long de la pandémie, car la chimie était considérée comme un secteur essentiel. Nous avons dû appliquer nous-mêmes les mesures de sécurité nécessaires sur le lieu de travail. Et maintenant, nous entendons les suggestions des organisations patronales qui réclament une fois encore plus de flexibilité et une baisse des coûts salariaux, on les voit arriver avec leurs gros sabots, car ce qu'elles réclament, c'est purement et simplement une diminution des cotisations patronales à l'ONSS » précise Bjorn.

L'impact économique de la crise du Coronavirus est énorme. Si rien ne change, nous nous dirigeons vers un malaise économique encore plus grave. Un refinancement de la sécurité sociale est indispensable. Les RCC (ex-prévisions) et la redistribution du temps de travail doivent être possibles. Il est grand temps que les grosses fortunes et les actionnaires apportent leur contribution et qu'un impôt sur la fortune soit créé ! Il faut aussi en finir avec l'évasion fiscale : plus un euro ne doit disparaître dans les paradis fiscaux.

Via notre campagne ➔ www.auparadis.be nous continuerons à mener des actions pour y parvenir.



La Centrale Générale

FGTB
 Centrale Générale
 Ensemble, on est plus forts

Deux remèdes contre la crise sociale : un impôt sur les fortunes et la fin de l'évasion fiscale

En ce 14 septembre, la Grand-Place de Mons a été prise d'assaut par plusieurs militantes de la Centrale Générale - FGTB de Mons-Borinage. Leur objectif : mettre en avant la problématique de l'évasion fiscale et appeler à un impôt sur les fortunes. Si rien ne change, la crise sanitaire du Coronavirus risque fort de se transformer en crise sociale pour des millions de travailleurs. Il est urgent de prendre des mesures adéquates !

à où les experts planchent sur la recherche d'un vaccin pour endiguer le Coronavirus, la FGTB dispose déjà de vaccins pour lutter contre la crise sociale. Nous appelons le futur gouvernement à faire preuve de bon sens et à les mettre en œuvre au plus vite. Parmi ces mesures défendues bec et ongles par notre syndicat, nous retrouvons une réforme fiscale juste. Avec, entre autres, une taxe sur les grosses fortunes et pour cela, la réalisation d'un cadastre sur les fortunes afin de dégager les moyens nécessaires.

L'évasion fiscale pas légitime

L'évasion fiscale est un véritable fléau dans notre société et ampute les finances publiques. En 2019, on estime que des milliards d'euros ont été perdus par l'État au bénéfice de l'évasion fiscale. Un manque à gagner immense qui permettrait à la sécurité sociale et aux services publics de fonctionner correctement. Il est essentiel que chacun, entreprises et citoyens, paie les impôts dus sans aucune possibilité d'y échapper.

En action pour une fiscalité juste !

La Barbade, Trinidad, Tobago, autant de destinations de rêve qui ont la particularité d'attirer des milliards d'euros en provenance de Belgique grâce à des taux d'imposition ridiculement bas. Et même en cette période de crise sans précédent, les grosses fortunes continuent d'envoyer leur argent, privant ainsi les finances belges de ressources pourtant indispensables. Via cette campagne, nous rappelons qu'il est hors de question que le trou de la sécurité sociale qui s'annonce pour 2021 soit comblé par les travailleurs alors que les entreprises et les riches profitent allégrement de l'évasion fiscale. C'est le message que les militantes de la Centrale Générale - FGTB de Mons-Borinage ont voulu faire passer. Mais aucun doute que cette action n'est que la première d'une longue série. ■

Plus d'infos sur l'évasion fiscale sur notre site ➔ www.auparadis.be



Le télétravail ne rimera pas avec licenciement et restructuration !

Les mesures de confinement décidées dès le mois de mars dans le cadre de la crise du Covid-19 ont amené une généralisation massive du télétravail.

En raison de la spécificité des activités de nos secteurs, les travailleuses et travailleurs ne sont pas directement confrontés à ce type de mesures. Il est en effet difficile d'assembler une voiture, monter une pièce d'avion, réaliser la maintenance d'une installation électrique ou produire une brame d'acier depuis son domicile.

Néanmoins, les conséquences du télétravail peuvent s'avérer particulièrement lourdes pour des secteurs d'activités entiers. En effet, une généralisation massive de ce mode d'organisation du travail amènera inévitablement à réduire la surface des bâtiments utilisés à des fins de bureaux.

Or, ces bâtiments doivent être chauffés, ventilés, les accès doivent être assurés via des portes automatisées, des ascenseurs et/ou des escalators, des cuisines y sont souvent montées, les outils de protections incendies doivent y être installés après avoir été produits, etc. La liste peut encore être longue.

Autant d'éléments qui structurent une activité économique non-délocalisable dans des secteurs où les travailleuses et travailleurs se sont longtemps battus pour obtenir des conditions de travail décentes.

Ces éléments suscitent des réflexions importantes au-delà des aspects évidemment essentiels en termes de santé et de protection au travail, d'ergonomie, de structuration des relations sociales et du rapport de force collectif exposés dans ce numéro de « *Syndicats* ».

Nous devons prendre cette problématique à bras le corps afin de répondre aux inquiétudes des travailleuses et travailleurs de ces secteurs qui pourraient être impactés à court et moyen terme.

Les Métallos de la FGTB demanderont rapidement que cette problématique soit débattue au sein de notre organisation syndicale et, plus largement, la mettront en avant face à tous ceux qui doivent prendre des mesures dans ce domaine.

Il est inadmissible de mettre en danger l'emploi de ces travailleuses et travailleurs aux compétences reconnues au travers d'un confinement rendu inévitable suite à des politiques libérales ayant désarmé l'État de sa capacité à fournir du matériel de protection et à mettre en place le testing.

Les travailleuses et travailleurs nous trouveront à leurs côtés afin qu'ils ne soient pas les victimes collatérales de décisions précipitées qui ne tiennent pas compte des conséquences en cascade.



Les conséquences du télétravail peuvent s'avérer particulièrement lourdes pour des secteurs d'activités entiers.

Hillal Sor, Secrétaire général

Capaul (Eupen)

la MWB-FGTB a fait entrer le syndicat dans l'entreprise et ça marche !

”

Dans un premier temps, le plus important était de mener un chantier sur la sécurité au sein de l'entreprise.

Mickael Lemoine, délégué principal FGTB-Métal



Fondée en 1868 par Eugène Graf, l'entreprise portant le même nom que son fondateur deviendra « Werkzeukefabrik Capaul » en 1929 suite à son rachat par Erich Cappelleman, dont l'épouse était nommée Maria-Christine Paulus. La contraction des deux noms de famille a donné la nouvelle appellation de cette entreprise familiale. Depuis la création de Capaul, plusieurs repreneurs se sont succédé. En 1977, elle est devenue la propriété du groupe Henkes & Co KG-SCS qui conserve un aspect familial marqué.

Forte d'une expérience de plus de 150 ans dans la mécanique de précision, l'entreprise est spécialisée dans le traitement (fraisage, tournage, assemblage) de composants mécaniques destinés à de nombreux secteurs industriels. Capaul assure l'entièreté du processus de production des pièces, du développement et de l'approvisionnement de la matière première au produit fini. Elle possède pour ce faire des machines innovantes et investit régulièrement dans la recherche et le développement.

Capaul travaille pour de nombreux secteurs tels que l'aéronautique, le médical, l'industrie textile, l'industrie automobile, mais aussi l'industrie ferroviaire, la pétrochimie, etc. En 2018, elle a réalisé un chiffre d'affaires de plus de 12 millions d'euros contre 9,4 millions d'euros cinq ans auparavant.

Actuellement, 85 personnes (55 ouvriers et 30 employés) travaillent au sein de l'entreprise située à Eupen. Les différentes activités sont réparties sur une surface de production de 6.000 m².

Depuis quelque temps, l'activité souffre de l'effondrement des commandes du Boeing 737 jugé peu sûr suite à plusieurs accidents. La direction a placé, par un système de rotation, 40 % du personnel en chômage économique. La crise liée au

Covid-19 n'a pas arrangé les choses et a également fortement ralenti l'activité.

Jusqu'en 2016, l'entreprise majoritairement germanophone ne comptait pas de délégation syndicale. La FGTB-Métal a donc décidé de déposer une liste, composée de deux candidats francophones, au CPPT et en DS afin de défendre les droits des travailleurs. Suite à cela, la CSC a également déposé une liste. La FGTB a obtenu 1 siège en CPPT et 1 siège en DS sur les 3 disponibles.

Mickael Lemoine, délégué principal FGTB-Métal, explique que dans un premier temps ce qui était le plus important était de mener un chantier sur la sécurité au sein de l'entreprise. Ainsi, ils ont obtenu des barrières sur les étagères afin de sécuriser les travailleurs, une évaluation de la nocivité des produits utilisés, des formations en secouriste et en EPI (équipement de protection individuel) ainsi que la mise à disposition d'une vraie pharmacie. En terme salarial et autres avantages, la délégation a permis que les heures supplémentaires soient rémunérées et compensées comme le prévoit la loi, la conclusion d'une CCT 90, l'obtention de la DKV ou encore une prime de 2 % pour la pause du matin. Enfin, une grille de répartition en ce qui concerne les augmentations salariales a été instaurée tenant compte notamment des compétences et de l'ancienneté des travailleurs.

En 2020, la FGTB dépose une liste complète mixte (francophone et germanophone) tant en DS qu'en CPPT, soit 6 candidats. Mickael Lemoine explique que la FGTB a non seulement été instigatrice de la plupart des dossiers ces quatre dernières années et a démontré sa capacité à mener à terme de nombreuses revendications. Proche des gens et très active sur le terrain, la délégation semble avoir fait son chemin auprès des travailleurs qui lui allouent de plus en plus de reconnaissance. ■



L'UBT et la FGTB Métal unissent leurs forces

Découvrez les 5 avantages de cette collaboration pour nos membres

La collaboration entre l'UBT et la FGTB Métal ne date pas d'hier. Les deux organisations travaillaient déjà ensemble dans le domaine informatique, celui des jeunes et aussi sur le plan de la formation des militants. L'accord de collaboration conclu en juin dernier nous permet de passer à une vitesse supérieure. Nous allons intensifier notre collaboration, tant sur le plan pratique que sur celui du contenu. Nous pourrions ainsi vous servir encore mieux et plus rapidement et nous renforcer dans nos contacts avec le monde politique et patronal. Qu'implique cette collaboration concrètement ? Notre président Frank Moreels, l'ancien président de la FGTB Métal Georges De Batselier et son successeur Rohhny Champagne nous l'expliquent.

1 | Plus de moyens humains et matériels pour faire un vrai travail syndical

Frank Moreels : Voilà l'enjeu : organiser plus efficacement nos centrales et dégager ainsi des moyens humains et matériels pour défendre et aider encore mieux nos membres. Comment y parvenir ? En optant notamment pour un système informatique commun, en épargnant sur le matériel de bureau grâce à des achats groupés, en organisant ensemble des formations et en ouvrant nos bureaux à l'autre organisation. Cela nous permettra d'économiser des moyens financiers que nous pourrions alors utiliser pour notre mission principale : la défense des intérêts de nos membres.

Georges De Batselier, ex-président de la FGTB Métal : Parallèlement à l'accord de collaboration, nous avons entamé un audit d'efficacité interne au sein de la FGTB Métal. Y a-t-il des travaux administratifs inutiles ? Des tâches doubles ? Est-il possible de simplifier certains procédés de travail ? Nous constatons dès à présent que des moyens pourront être dégagés pour nos activités syndicales, aussi

bien pour la défense collective des travailleurs que pour le service individuel aux membres.

Frank : 1 + 1 doit faire 3, y compris au niveau juridique. Les juristes de la FGTB Métal et de l'UBT collaboreront dorénavant ensemble pour solutionner des dossiers. Ils pourront ainsi développer un savoir-faire commun et en plus se spécialiser individuellement. Nous envisageons également de publier une newsletter juridique. Actuellement, nos propres experts juridiques n'ont pas le temps pour cela. Mais en unissant nos forces, nous y parviendrons. Ainsi, nous pourrions informer beaucoup plus rapidement nos militants et nos membres des nouveautés et des décisions juridiques importantes.

2 | Plus de bureaux à la disposition des membres

Rohhny Champagne, président de la FGTB Métal : Avant même qu'il soit question de l'accord entre l'UBT et la FGTB Métal, nous avons mis sur pied une collaboration intensive



dans le Limbourg. Auparavant, les membres du Métal devaient se rendre au bureau de Tongres, les membres de l'UBT à Genk. Aujourd'hui, les membres des deux centrales peuvent s'adresser aussi bien à Tongres qu'à Genk. Nous avons un système informatique commun pour la gestion des membres, un guichet unique pour accueillir tous les appels téléphoniques et un service juridique commun. Cette collaboration permet d'aider mieux et plus rapidement nos membres. Le but n'est certainement pas de copier le Limbourg au niveau fédéral. Nous examinons avec chaque fédération provinciale quelle forme de collaboration est nécessaire et possible. Ce sera du sur mesure. Mais nous avons quand même l'ambition d'ouvrir toujours plus de bureaux aux membres de nos deux centrales, de sorte qu'ils trouveront toujours un bureau FGTB dans les environs.

3 | Renforcement de nos services digitaux et personnels

Frank : Hier encore, nous offrions un service principalement physique par l'intermédiaire de nos représentants syndicaux sur le terrain et dans nos bureaux. La crise du Covid-19 nous a contraints à passer en un temps record à un service digital. Et les réactions sont très encourageantes. Pourtant, nous n'en sommes qu'au tout début. À l'avenir, nous développerons ces deux pistes, le service physique et le service digital aux membres. Et ce grâce notamment à la collaboration avec la FGTB Métal.

Georges : Nous avons déjà fait les premiers pas dans le domaine numérique avec notre guichet électronique et notre metalchatbot et nous continuons à développer ces outils. Mais le contact physique demeure un important point d'attention. En effet, il n'est pas possible de tout régler en ligne. Le contact personnel reste extrêmement important comme l'a encore montré la crise du Coronavirus. Nous cherchons donc en collaboration avec l'UBT de nouveaux modes de communication en utilisant les réseaux sociaux, des newsletters et des messages, bref des modes rapides et personnels.

4 | Une position plus forte face au monde politique et patronal

Frank : Nous sommes confrontés à des nombreux défis sociaux qui impactent nos deux secteurs. En échangeant notre expertise, en développant un savoir-faire commun et en adoptant des positions communes, nous pourrions aller de l'avant. Un de ces défis est le dumping social, domaine dans lequel l'UBT a acquis une grande expérience. Pourtant, le phénomène du dumping social touche aussi le secteur de la métallurgie. Pensons par exemple aux électrotechniciens dans le port ou dans les raffineries de pétrole. La mondialisation est un deuxième défi. Dans le passé, les activités syndicales s'arrêtaient aux frontières nationales. Mais les entreprises de nos

secteurs s'internationalisent et nous n'avons d'autre choix que de suivre cette évolution. Comme petit acteur, il est difficile d'affronter les multinationales. C'est pourquoi les syndicats s'unissent au niveau européen et international, et nous devons le faire aussi au plan interprofessionnel. J'en arrive ainsi au troisième défi qui nous est posé, celui de la droitisation croissante. Nous avons besoin de toutes les forces progressistes pour organiser un contrefeu. Mon grand exemple ici est Louis Major, qui s'est battu pour les intérêts sectoriels des travailleurs portuaires. Mais simultanément, il prêchait l'action interprofessionnelle, car ensemble, on est plus forts.

Rohnny : J'ajoute un quatrième défi : la digitalisation dans nos secteurs qui va de robots de production à des plateformes numériques en passant par des véhicules sans chauffeur. Cette évolution bouleverse fondamentalement les relations de travail traditionnelles. Les mêmes préoccupations sont apparues dans nos secteurs respectifs à l'occasion de la journée d'information que nous avons organisée ensemble. Face à tous ces défis sociétaux, nous devons unir nos forces. Plus concrètement, l'UBT et la FGTB Métal organisent depuis peu des réunions d'instance communes à trois niveaux, en vue d'adopter des positions structurelles communes, d'aligner nos positions dans le domaine de l'accord interprofessionnel et de suivre les secteurs des uns et des autres.

5 | Chaque centrale, chaque section conserve son autonomie

Rohnny : À l'avenir, la FGTB Métal et l'UBT feront beaucoup de choses ensemble. Mais cela n'empêchera pas les deux centrales et leurs sections provinciales de conserver leur pleine autonomie. Chacun continuera à s'occuper de ses thèmes typiquement sectoriels. L'action de nos permanents, de nos délégués et de nos militants ne changera pas non plus. L'objectif n'est donc pas de conclure un mariage sous le régime de la communauté des biens. Mais ce que nous ferons ensemble, nous le ferons résolument ensemble.

Georges : De congrès en congrès, nous soulignons l'importance d'une centrale forte ainsi que d'une structure syndicale décentralisée forte, bien organisée, parlant d'une seule voix, proche des gens. Des choses parfois difficilement conciliables en pratique. Mais cet accord de collaboration et notre audit interne nous permettent de faire un pas important en avant. Nous évoluons vers une espèce de confédération de centrales professionnelles et de sections provinciales autonomes et de structures nouvelles en vue d'améliorer nos services et la défense de nos membres. Au mois de septembre j'ai passé le flambeau à Rohnny. Je suis vraiment heureux d'avoir encore pu contribuer à la mise sur pied de cette belle collaboration. ■



AB InBev

Le combat déterminé des camarades contre le géant de la bière

Treize jours de grève, treize jours de lutte acharnée menée par la seule FGTB Horval, suite à la découverte d'un cluster de Coronavirus qui a touché pas moins de onze travailleurs au sein de l'usine de Jupille. Les intimidations et attaques, tant de la part des verts que de la direction n'ont pas fait plier nos camarades, pour qui la priorité est avant tout la santé et la sécurité des travailleurs. Reconstitution d'un combat qui a porté ses fruits... rouges !

Jeudi 3 septembre. Les travailleurs se mettent en grève pour protester contre le manque de réactivité de la part de la directrice des ressources humaines et du conseiller en prévention, suite à un foyer de contamination au Coronavirus dans le département logistique, malgré les demandes pressantes des représentants des travailleurs. La direction n'a pas effectué de tracing. Elle a laissé les personnes qui ont été en contact avec les cas positifs travailler et a fait la démonstration, qu'à ses yeux, le capital prime sur la sécurité des travailleurs. Résultat ? Onze personnes contaminées et deux d'entre elles dans un état préoccupant. La confiance est rompue...

Les jours qui suivent. La direction d'AB InBev intimide les travailleurs afin de les pousser à reprendre le travail. Elle envoie des sms menaçant de les congédier s'ils ne retournent pas travailler ou insinuant que la grève est terminée alors que ce n'est pas le cas. Des menaces sont également faites à l'encontre des travailleurs temporaires ; on leur fait craindre de ne pas être repris. Il s'agit d'atteintes graves au droit de grève ! Les dépôts d'AB InBev situés à Ans, Jumet et Anderlecht se mettent également en grève en solidarité avec les travailleurs de Jupille.

Mardi 8 septembre. Une conciliation a lieu. Après cinq heures de discussion, elle échoue. AB InBev a refusé tout compromis incluant l'écartement des deux responsables le temps de réaliser l'enquête sur les causes de la propagation du virus dans l'usine.

Du 9 au 14 septembre. Les menaces et intimidations de la part de la direction s'intensifient. Des huissiers sont envoyés au piquet, mais également aux domiciles des travailleurs où ils délivrent des injonctions allant de 3.000 à 11.000 €, à payer dans les 24h, avec menace sur la saisie des meubles. Un communiqué d'AB InBev publié le 9 septembre prétend également que les grévistes se sont montrés agressifs envers les autres travailleurs ! C'est faux ! Les travailleurs partent en

grève de manière volontaire. Parallèlement à ces intimidations, des actions de solidarité voient le jour. Les brasseries de Louvain et Hoegaarden se mettent, elles aussi, en grève.

15 septembre. Une action de solidarité réunissant pas moins de 150 personnes, dont des personnalités politiques et le Président de la FGTB, Thierry Bodson, est organisée devant l'entrée de l'usine. Une deuxième réunion de conciliation a lieu l'après-midi. Les recommandations du bureau prennent en compte les revendications rouges, à savoir :

- la mise en place d'un audit externe indépendant composé de six experts dont deux désignés par la FGTB et présidé par un inspecteur de contrôle du bien-être. La directrice des ressources humaines et le conseiller en prévention n'en feront pas partie ;
- les astreintes reçues par le personnel seront supprimées dès que la reprise du travail sera effective ;
- la reprise du dialogue social et la reconstruction de la confiance dans le respect des CCT sectorielles.

Ce résultat n'aurait pas pu être obtenu sans le combat acharné de la délégation de la FGTB Horval de Jupille et sans les différentes actions de soutien. La FGTB Horval et ses délégués remercient l'ABVV, l'ACV et les nombreux camarades qui ont soutenu l'action, dont Thierry Bodson et Jean-François Tamellini. Elle ne peut que regretter l'attitude de la CSC de Jupille, qui n'a pas fait preuve de solidarité envers les travailleurs et qui, pire encore, s'est rangée du côté de la direction à de nombreuses occasions et nous a attaqués en diffusant des informations mensongères. Honte à elle !

Pour notre part, **le combat continue et nous serons toujours là pour défendre les droits et la santé des travailleurs !**

Montants historiques sur la table pour le **non-marchand wallon**

Milieu de cet été, la FGTB Horval ainsi que les autres organisations syndicales concernées ont rencontré le Ministre-président wallon ainsi que les vice-présidents du Gouvernement wallon au sujet des secteurs du non-marchand. Cette réunion était particulièrement attendue quelques semaines après le dépôt du cahier de revendications en front commun.

Pour une fois la déception n'était pas au rendez-vous. Le Gouvernement wallon va débloquer des budgets historiquement élevés pour les secteurs du non-marchand particulièrement mis à rude épreuve pendant cette crise : **260 millions d'euros de manière structurelle pour la période 2021-2024**. Les travailleurs qui rendent des services essentiels à la population et qui sont en première ligne ont été entendus ! Les travailleurs peuvent compter sur la FGTB Horval pour négocier une revalorisation des métiers à la hauteur des risques qu'ils ont pris pendant la crise et continuent à prendre quotidiennement.

Le calendrier des négociations n'a pas encore été fixé. Nous devons être vigilants car face à une telle enveloppe budgétaire, les patrons auront très certainement un grand appétit mais ce sont les intérêts des travailleurs qui doivent primer. La FGTB Horval y veillera !

Des « contrôles flash » dans les secteurs verts

Dans le secteur agricole et horticole, les services d'inspection sociale organisent une action à grande échelle pour contrôler le respect des mesures relatives au Coronavirus.

Dans la dernière édition de « *Syndicats* », nous avons déjà parlé des risques du travail saisonnier dans le secteur horticole, et des mesures prises pour combattre la propagation du Coronavirus. Entretemps, les syndicats, les employeurs et les services d'inspection se sont réunis pour préparer un « contrôle flash » supplémentaire. Durant le mois de septembre, les entreprises horticoles sont contrôlées spécifiquement en ce qui concerne le respect des mesures relatives au Coronavirus. L'inspection examinera si les règles générales de la distanciation sociale sont respectées et si l'hygiène des mains peut être garantie. De plus, on vérifiera également si le logement des ouvriers saisonniers respecte les prescriptions de sécurité. À cet effet, l'inspection utilisera des check-lists établies par le secteur.

Ces « contrôles flash » ont surtout un caractère préventif et sont publiés préalablement sur le site web du SIRS (Service d'Information et de Recherche Sociale). Cela n'empêche pas que les services d'inspection puissent passer immédiatement à une verbalisation lorsqu'ils constatent des infractions sévères (emploi illégal, traite des êtres humains, marchand de sommeil, etc.).

En exécution de l'accord de coopération conclu en 2017 entre les partenaires sociaux et les services d'inspection, les résultats de ces contrôles seront aussi transmis aux syndicats. Bien évidemment, nous suivrons ce dossier de près et nous aborderons les résultats dans une édition ultérieure de « *Syndicats* ». ■

Enfin une prime syndicale pour les travailleurs des attractions touristiques !



Photo © Freepik

Pendant des années, les employeurs ont bloqué une prime syndicale pour la CP 333. Cependant, lors des dernières négociations sectorielles 2019-2020, la FGTB Horval a pu briser ce tabou ! Le premier paiement est prévu en septembre 2020. Le montant maximal s'élève à 40 € et se calculera en fonction du nombre de jours prestés et assimilés.

Au cours du mois de septembre, le Fonds Social des Attractions touristiques transmettra une attestation de prime syndicale à l'ensemble des travailleurs du secteur qui ont effectué assez de prestations en 2019 (non pas comme étudiant ou apprenti).

Attention : remettez l'attestation à votre délégué syndical ou à votre section régionale Horval et n'oubliez pas de mentionner votre numéro de compte bancaire !

Après le confinement...



RETOUR VERS UN MEILLEUR DEMAIN

La crise du Coronavirus a chamboulé nos vies, elle a rebattu les cartes. En remettant beaucoup de nos certitudes en question, en replaçant au premier plan les priorités qui sont vraiment essentielles, cette situation inédite doit aussi marquer le départ vers la construction d'une société nouvelle. Il y aura un avant et un après-Covid. Cet après doit passer par un changement radical de notre vie et de notre société : où le capital n'est pas ce qui dicte la loi mais où l'humain, la solidarité, le collectif sont au cœur des préoccupations.

Depuis toujours, en tant qu'organisation syndicale, nous nous battons pour mettre en place une société plus

juste et plus solidaire. Nos revendications, celles que nous portons depuis toujours, doivent plus que jamais être mises en œuvre. Le monde de demain n'existera que si il est fondamentalement différent. C'est-à-dire, si on est d'abord sur une planète où l'on peut vivre convenablement et où chacun peut avoir accès une vie digne tant sur le plan social qu'économique.

Demain, c'est maintenant. C'est aujourd'hui que nous devons faire bouger les choses pour tendre vers un meilleur avenir pour tous. Ensemble, soyons au cœur de notre futur.

Imaginez un monde...

Où la sécurité sociale est renforcée et accessible à tous

Continuer à être payé en cas de maladie, avoir accès à des soins de santé de qualité, être pris en charge rapidement et efficacement en cas d'hospitalisation... Lors de cette crise mondiale, nous avons pu mesurer quelle chance nous avons de pouvoir compter en Belgique sur une formidable assurance solidaire intergénérationnelle et à quel point celle-ci est essentielle, voire vitale : notre sécurité sociale. Nous avons également pu constater que les politiques d'austérité menées la dernière décennie ont déjà en partie ébranlé notre système de soins de santé. On pense notamment aux stocks de produits type masques non renouvelés par soucis d'économie. Plus que jamais, la Sécu doit être préservée, correctement financée par l'État et même renforcée. Chacun doit pouvoir accéder et bénéficier d'une large protection sociale permettant se prémunir en cas de coup dur, à tout moment de la vie de la naissance à la mort. Cela signifie des allocations sociales suffisantes pour tous, qu'il s'agisse d'allocations de chômage, d'indemnités maladie ou encore de pensions. Cela signifie également : plus de chasse aux chômeurs ni aux malades ainsi qu'un accès à la pension garanti à un âge raisonnable. Chacun — quelle que soit sa situation — doit pouvoir vivre dignement.



RETOUR VERS UN MEILLEUR DEMAIN



SETCa



Où la transition climatique est au cœur des priorités

Avec le climat, impossible de négocier. Les choix qui doivent être faits aujourd'hui par la société, et donc aussi dans les entreprises, sont fondamentaux. Afin de préserver notre avenir et celui de nos enfants, il est nécessaire de basculer vers une économie qui préserve le climat. Le monde de demain a besoin d'activité économique, mais sur une planète morte, il n'y a pas d'emploi. L'avenir de la planète et sa préservation doivent enfin lieu à des actes concrets dans la bonne direction. Cela aura inévitablement un impact sur l'emploi, mais aussi sur les conditions de travail et de rémunération. Une réflexion et des gestes forts doivent être mis en œuvre au niveau même des entreprises : en adaptant par exemple leur mode de production et de fonctionnement pour être moins polluantes, en intensifiant la mobilité verte et les bonnes pratiques. Le confinement nous a montré que les effets sur la pollution pouvaient être rapides... Moins d'utilisation de la voiture, plus de télétravail sont des pistes à évaluer et à étudier sérieusement.

Un monde... permettant un équilibre harmonieux entre la vie privée et la vie professionnelle

La frontière entre vie privée et vie professionnelle est toujours plus floue, ce qui est source de stress pour de nombreux travailleurs et travailleuses encore trop souvent. En fin de compte, nous travaillons pour vivre et non l'inverse. Un travail de qualité, mais aussi une bonne qualité de vie au cours de toute la carrière sont essentiels. Malgré ce qu'affirment certains politiques, notre marché du travail est déjà très flexible aujourd'hui. La flexibilité ne concerne pas seulement le temps de travail, mais aussi les tâches, les contrats, les lieux de travail. Le travail flexible doit rester l'exception. Il doit être encadré collectivement, limité au maximum et rester une matière propre à la concertation sociale dans les secteurs et les entreprises.

Demain, de nouveaux pas en avant doivent également être franchis pour permettre un équilibre vie privée - vie professionnelle plus harmonieux pour tous, à travers par exemple la réduction collective du temps de travail, l'élargissement du télétravail, la création de nouvelles formes de travail suite à l'émergence des technologies nouvelles, etc. La réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire est un choix de société qui permettra notamment d'éviter de nombreuses restructurations et licenciements.



Un monde... où la concertation sociale joue pleinement son rôle

Les organes de concertation, indispensables, doivent pouvoir jouer pleinement leur rôle. Les CPPT n'ont jamais été autant sollicités pour trouver des solutions au sein des entreprises pendant la crise Covid.

Ce qui est vrai aujourd'hui doit le rester demain. Chaque entreprise doit pouvoir prétendre réellement à la démocratie sociale. Ce sont les travailleurs qui font tourner l'économie et ce pays. Plus que jamais, leur voix compte et doit être entendue. Chacun doit pouvoir bénéficier d'une représentation syndicale forte. Comme nous l'avons toujours fait dans le passé, le SETCa continuera à se battre jour après jour pour que les droits de l'ensemble des travailleurs, dans tous les secteurs et les entreprises que nous représentons, soient bien respectés et améliorés. Entre la répartition de l'enveloppe bien-être, la négociation du prochain AIP et la gestion des dossiers issus de la crise Covid, l'automne sera chaud pour nos négociateurs. Il est temps que le banc patronal et le futur gouvernement quel qu'il soit prenne la mesure de l'importance de la concertation sociale. Nous ne sommes pas que des pompiers en cas de crise. La concertation, c'est maintenant, c'est sérieux et c'est ce qui nous permettra de trouver des solutions équilibrées, respectueuses des travailleurs et des allocataires sociaux lorsque nous serons au plus profond de la crise économique. Respecter la concertation sociale, lui rendre de l'importance, c'est aussi respecter les travailleurs et leurs représentants.



RETOUR VERS UN MEILLEUR DEMAIN

**Un monde... où chacun possède un emploi stable,
où les salaires et les conditions de travail permettent
à chacun de s'épanouir**

Garantir un avenir stable pour les jeunes et les moins jeunes, maintenir l'emploi, un emploi de qualité pour tous, préserver les conquêtes sociales, améliorer votre quotidien, offrir de bonnes conditions de travail et de rémunération constituent nos priorités. C'est vers cela que nous devons tendre demain.

Il est également temps de renverser la vapeur et de mettre en place une fiscalité plus « juste », permettant une meilleure répartition des richesses. Ce sont les entreprises, les grosses fortunes et les épaules les plus larges qui doivent contribuer dans une plus grande mesure. Enfin, tout le monde devrait pouvoir bénéficier d'accès à des emplois de qualité : des contrats à durée indéterminée et à temps plein.



**Un monde... où le bien-être économique est garanti
et le pouvoir d'achat amélioré**

Sans un pouvoir d'achat suffisant, il est impossible de pouvoir vivre correctement et dignement. Pourtant, ces dernières années, notre bien-être économique a souvent été mis à rude épreuve. Nous savons que la crise du Coronavirus a eu et aura un impact sur la santé de certaines entreprises et nous nous attendons à ce que des faillites et des restructurations en tous genres se succèdent malheureusement dans les prochains mois. Préserver le pouvoir d'achat de tous, des travailleurs comme des allocataires sociaux, s'avère donc — plus que jamais — essentiel. Celui-ci doit être maintenu à travers l'indexation automatique (des salaires et des allocations sociales). Ensuite, il doit également être amélioré par une augmentation du salaire brut et enfin, par une augmentation automatique du salaire par le biais des barèmes. Un pouvoir d'achat amélioré, c'est aussi un salaire minimum interprofessionnel qui permette de vivre et non de survivre. Voilà pourquoi, nous mettons en avant la revendication d'un salaire minimum de 14 €/h ou 2.300 € brut/mois.

Un monde... où les inégalités et les discriminations n'ont plus leur place

La lutte contre la discrimination et les inégalités est et reste une priorité. Au sein de notre organisation, il y a de la place pour tout le monde sauf pour les idées d'extrême droite. L'extrémisme, le racisme et toute forme de discrimination à l'encontre de n'importe quelle catégorie de personnes ne doivent plus avoir droit de cité. Nous continuerons à les combattre coûte que coûte. Plus d'égalité, cela signifie passer par une meilleure répartition des richesses, donner accès à plus d'emplois de qualité pour tous ainsi qu'à une protection sociale renforcée et mettre en place des initiatives pour améliorer les droits individuels de chacun. Nous voulons d'une société solidaire, plus juste et plus respectueuse de tous. Une société centrée sur l'humain, car c'est bien là que réside le cœur de notre futur. ■

**ENSEMBLE,
ON EST PLUS FORTS !**



Au revoir **Lydia**, rebelle pour l'éternité



Le 23 juin, Lydia Chagoll s'en est allée à l'âge de 89 ans. Doucement, sans faire de bruit. Pour celles et ceux qui l'ont connue, ce n'était pas dans ses habitudes !

Pour nous, militants de la FGTB de Bruxelles qui l'avons côtoyée lors des voyages annuels de la Fondation Auschwitz au camp de concentration et d'extermination d'Auschwitz-Birkenau, Lydia a laissé un souvenir impérissable.

Ayant passé 3 ans dans les camps japonais, elle consacra une grande partie de sa vie à l'étude et à la transmission de sa connaissance du fascisme à plusieurs générations.*

Première impression : une petite femme bizarre avec un petit chapeau ou une drôle de casquette... Mais rapidement elle faisait taire l'assemblée par sa voix haute, bien particulière, qui faisait le silence autour d'elle et chacun tendait l'oreille pour ne rien perdre de ses explications.

Elle transmettait avec grande rigueur l'histoire de la barbarie nazie et répondait à toutes les questions avec beaucoup de précision sans avoir sa langue en poche... Elle nous invitait à comprendre les racines du mal et « savoir pourquoi », (également le titre d'un de ses nombreux films sur le nazisme).

Elle se targuait avec une certaine dose d'autodérision d'avoir une « grande gueule », mais c'était souvent à propos !

” Elle nous invitait à comprendre les racines du mal et « savoir pourquoi ».



Et lors des soirées de clôture, elle se faisait un plaisir de s'attabler avec nous syndicalistes au lieu de rester avec les « prominenten » (comme elle le disait avec beaucoup d'humour). Elle partageait nos difficultés au quotidien dans notre engagement syndical. Écoute, empathie et dynamisme volontariste la caractérisaient.

Rebelle, militante antiraciste et antifasciste, féministe, engagée dans la lutte pour la défense de l'enfant, dans le combat pour mourir en dignité, elle s'engageait corps et âme pour un monde meilleur.

Lors de nos dernières conversations, sentant son corps l'abandonner, elle m'avouait souvent : « *Je voudrais tant aller manifester avec vous, combattre ensemble toutes les injustices de ce monde...* ».

Lydia , ton esprit de combattante restera à jamais dans nos cœurs !

« *L'chayim* » (en hébreu) - « *À la vie !* » comme tu disais en levant ton verre... ■

* Pour se rappeler de son parcours et de son CV, voir le blog de Hugues Le Paige
➔ <https://leblognotesdehugueslepaige.be/lydia-chagoll-rebelle>

Agenda

LIÈGE

Fermeture

Notre Boutique de Droit est fermée pour une durée indéterminée.

➔ <https://www.fgtb-liege.be/fr/boutique-de-droit>

LUXEMBOURG

Formations

La FGTB Luxembourg et le CEPPST organisent un cycle de formation dès septembre, à destination des animatrices et animateurs de changement, les professionnel·les et les militant·e·s de la société civile, des associations, des ONG et des organismes à vocation sociale.

Plusieurs modules sont organisés.

Valeurs et positionnements politiques

Objectif : déconstruire les idées reçues véhiculées dans la société et reconstruire des valeurs progressistes.
Mercredi 14 octobre de 9h30 à 16h30

Partage des richesses, la concertation sociale et ses acteurs

Objectif : comprendre les mécanismes de création de richesse et le rôle des acteurs de la concertation sociale (syndicats, FEB...) dans sa répartition.
Mercredi 28 octobre de 9h30 à 16h30

Sécurité sociale

Objectif : comprendre les mécanismes de la sécurité sociale comme instrument d'une société juste et solidaire.
Mercredi 2 décembre de 9h30 à 16h30

Impôt sous toutes les coutures

Objectif : comprendre les modalités de l'impôt et s'interroger sur l'équité de ses modalités.
Mercredi 16 décembre de 9h30 à 16h30.

Toutes les formations se tiennent à Libramont, dans les bâtiments de la FGTB, rue Fonteny Maroy 13.

Inscription et renseignements
info@ceppst.be, 063 21 91 83

MONS-BORINAGE

Agenda culturel d'octobre à « La Maison des Employés »

Mercredi 30 septembre à 18h30

Dévernissage de l'exposition des peintures de Catalina SALAZAR (Art-Katharos) « Un style libre et éloquent »
Cette expo restera visible jusqu'à ce jour, visites de 8h30 à 17h du lundi au vendredi - fermé le weekend et jours fériés.

Vendredi 9 octobre à 18h30

Vernissage de l'exposition de céramiques-sculptures sur bois - calli-chorégraphies & peintures par Mesdames Joëlle Baligand, Fabienne Wérion & Nathalie Bureau « Éclats d'Âmes »
Cette exposition sera visible du 9 octobre au 6 novembre inclus, visites de 8h30 à 17h du lundi au vendredi - fermé les week-ends et jours fériés.

Après-midi avec les artistes le lundi 19 octobre de 14h à 17h

Exposition de céramiques-sculptures sur bois - calli-chorégraphies & peintures par Mesdames Joëlle Baligand - Fabienne Wérion & Nathalie Bureau « Éclats d'Âmes »
Cette exposition sera visible du 9 octobre au 6 novembre inclus, visites de 8h30 à 17h du lundi au vendredi - fermé les week-ends et jours fériés.

Renseignements

Mertens Alain
Animateur - coordinateur
La Maison des Employés et Cadres Syndiqués de Mons-Borinage (asbl)
Rue Chisaire 34 à 7000 Mons
maisondesemployes@outlook.be
Téléphone direct : 065 40 37 32
Fax : 065 40 37 49
➔ www.maisondesemployes.com

NAMUR

Exposition « Art Postal | Art en Résistance »

L'attente a été longue... Ça y est ! Nous pouvons vous annoncer l'exposition des œuvres réalisées dans le cadre du projet Art Postal ! Elle ouvrira ses portes sur demande, tous les mercredis du 16 septembre au 10 décembre entre 13h et 16h30.

Des visites guidées peuvent être organisées en dehors de ces horaires sur réservation au moment qui vous convient le mieux.

Du 16.09 au 10.12
Rue Borgnet 14
5000 Namur

Infos et inscriptions

info@afico.be
081 649 952

NAMUR

Formation de recherche emploi pour les 18-26 ans « Tag&Moi »

Au-delà d'un suivi collectif pour comprendre et se préparer au marché du travail, cette formation courte offre aux stagiaires un accompagnement individuel pour plus de conseils et de soutien pour leurs démarches vers l'emploi.

Séances d'information

Les 25.09 et 07.10
Formation à pd 19.10
Rue Saint-Nicolas 84
5000 Namur

Infos et inscriptions

info@afico.be
081 649 952

NAMUR

Formation « Alcool, drogue et addictions au travail »

Cette formation va vous permettre d'établir collectivement un cadastre des dangers (accident, mort, ambiance, erreur humaine...) que peut provoquer la prise de substances et la dépendance sur un lieu de travail.

Pourquoi certains travailleurs recourent-ils à une prise de substance, pour quelles raisons deviennent-ils dépendants ? Quel est le rôle de chacun dans cette problématique ?

Nous tenterons, toujours collectivement, de trouver des réponses, des pistes de solutions et d'actions à ces questions.

Les 5, 12 et 26.10
9h30 - 16h
Rue de l'Armée Grouchy 41
5000 Namur

Infos et inscriptions

info@afico.be
081 649 952

NAMUR

Festival de Résistance

Le Festival de Résistances 2020 d'AFICo vous embarque dans une programmation en lien avec l'actualité pour creuser la question de nos/vos choix militants pour faire face quotidiennement au capitalisme, à Big Brother, au racisme et au sexisme !

Le Festival se compose d'ateliers accessibles à tous, dynamiques, participatifs et constructifs sur le territoire de Namur avec toutes les mesures de sécurité nécessaires. Masqué-e-s mais pas baillonné-e-s !

- Form'Action « Désobéissance civile non violente » : les 6, 7 et 8.10
- « Traverser les tempêtes sans chavirer : entraide et résilience » : le 8.10
- Conférence « Pot-Ethique » : le 13.10
- Ciné débat « J'veux du soleil » : le 15.10
- « Résister au sexisme dans l'éducation des enfants : trucs et astuces » : le 29.10

Infos et inscriptions

info@afico.be
081 649 952

NAMUR

Formation « Discriminer ? Pas mon genre »

On a tous déjà entendu quelque part « Vous les femmes, de quoi vous plaignez vous ? L'Égalité, vous l'avez ! » ou encore « Je n'ai rien contre les gays, mais... ». Que faire avec ces affirmations ? D'où viennent ces préjugés ? Quel système fonctionne là derrière ? Comment construire des garde-fous contre les discriminations basées sur les genres ? Et puis ça veut dire quoi « genre » ? Autant de questions auxquelles la formation va tenter d'apporter des réponses pratiques, argumentées, transmissibles pour vous outiller au quotidien en tant que citoyen-ne-s et travailleur-euse-s avec et sans travail.

Les 13 et 14.10 + 03.11
9h - 16h
Rue de l'Armée Grouchy 41
5000 Namur

Infos et inscriptions :

info@afico.be
081 649 952

NAMUR

Cycle CEPAG « La santé dans tous ses états »

Vendredi 16 octobre de 9h à 12h30

La santé : accessible à toutes et tous ?

Le droit à la santé est un droit fondamental. Il doit permettre à toutes et tous l'accès à des soins de qualité à un coût abordable.

Mais dans les faits, l'accès à la santé est-il le même que l'on soit homme ou femme, jeune ou âgé, hétéro ou homo, riche ou pauvre... ? Ou est-on face à une santé à deux vitesses ?

Nous en débattons avec nos intervenant-e-s.

Programme

9h Accueil

9h30 Introduction

Christine Mahy, secrétaire générale Réseau wallon de Lutte contre la pauvreté

9h40 Santé & transgenres

Angela Sciacchitano, coordinatrice Cellule Lutte contre les discriminations

10h Santé & personnes âgées

Michel Rosenfeldt, animateur Commission Pensionnés & Prépensionnés CEPAG

10h20 Pause « culturelle »

10h45 Santé & femmes

Marylise Wauters, animatrice « Femmes » CEPAG

11h05 Santé & précarité

Sidi Katumwa, animateur Commission des travailleurs migrants CEPAG

11h25 Débat

12h Conclusion

Sabine Libert, Secrétaire générale adjointe FGTB wallonne

Adresse

Espace Solidarité
Rue de Namur 47
5000 Beez

Inscriptions

cepag@cepag.be

Syndicats

Rédaction :

Syndicats
Rue Haute 42
1000 Bruxelles
E-mail : syndicats@fgtb.be

Nicolas Errante,
Rédacteur en chef
Tél. : 02 506 82 44

Auréli Vandecasteele,
Journaliste
Tél. : 02 506 83 11

Secrétariat :

Sabine Vincent
Tél. : 02 506 82 45

Service abonnements :

02 506 82 11

Ont collaboré à ce numéro :

Mada Minciuna
Arnaud Dupuis
Karen DePooter
Thomas Keirse
Emilie Brandt
Antonina Fuca
Ioanna Gimnopoulou
Dennis Soete
Laure Homerin
Patrick Dudjalija
Kayleigh Lemmens
Baudouin Ferrant

Photos :

iStock
Cottonbro
Yannick Bovy
Igor Pliner

Mise en page :

ramdam.be





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

ACTION TEMPORAIRE

20% DE RÉDUCTION LA PREMIÈRE ANNÉE SUR :

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

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

Souscrivez un contrat entre le 01/09/2020 et le 31/10/2020 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**

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 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 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.

FGTB
Ensemble, on est plus forts

actel
AFFINITY