

# Syndicats

MAGAZINE

MENSUEL | Année 75 | n° 9 Octobre 2020

E.R. : Thierry Bodson

rue Haute, 42 - 1000 Bruxelles

BUREAU DE DÉPÔT : Charleroi X - P912051

## FGTB

### ÉLECTIONS SOCIALES 2020

# VOTEZ

# 3

# 13-19

#### **Chômage temporaire force majeure Corona**

Allocation pour garder  
les enfants en quarantaine

#### **Accord du gouvernement**

Notre analyse



**Sommaire**

# Syndicats MAGAZINE

-  @syndicatFGTB
-  syndicatFGTB
-  ABVV/FGTB

## Actualités

Actions .....	4
Chômage temporaire force majeure Corona .....	5
Accord de gouvernement Alexander I <sup>er</sup> .....	6-7
Le travail intérimaire : l'exception ou la règle ? .....	8
Fashion Checker .....	9
Homophobie ou transphobie au travail ? Pas question ! .....	10-11
Un automne riche en débats ! .....	12



## Dossier : Élections sociales, avançons ensemble !

Ensemble, nous mettons tout en œuvre pour de meilleures conditions de travail .....	13-19
---	-------

Question/Réponse : Élections sociales, qui peut voter et comment ? .....	20
---	----

## Votre centrale

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

## Régions

Agenda des régions   Offres d'emploi .....	33
Monde .....	34-35


### La FGTB en ligne

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

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

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

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

 Syndicats Magazine Application mobile

## Édito

# Vivaldi : les bonnes saisons et les autres...

Que ce soit pour Vivaldi, la météo ou la pizza, dans les quatre saisons, il y en a toujours une que l'on aime et les autres moins ou pas du tout. Le problème, en ce qui concerne ce nouveau gouvernement, étant qu'il n'y avait que ça à la carte... Avec quatre couleurs présentes du rouge au bleu, il est clair qu'on ne pouvait pas être heureux à 100 %.

Une bonne nouvelle étant quand même que l'on a un gouvernement après plus d'un an et qu'il en fallait bien un pour s'occuper des conséquences économiques, sociales et budgétaires alarmantes du Corona, ainsi que des mesures à prendre pour relancer la machine. Sans compter que des élections anticipées nous auraient exposés aux pires des scénarios.

## Le printemps et l'été

Une première évaluation du programme de gouvernement nous amène à constater que dans les quatre saisons de la symphonie gouvernementale De Croo 1<sup>er</sup> il y a incontestablement une, voire deux bonnes saisons. En quelque sorte « grâce » au Coronavirus, la droite a cessé de vouloir sabrer dans la sécurité sociale qui nous a bien sauvés dans la mise au plus fort de la pandémie. Et pas seulement aux travailleuses et travailleurs salariés. Patrons et indépendants en ont aussi bénéficié que ce soit via le chômage temporaire, le report d'échéances ou le droit passerelle. Le nouveau gouvernement annonce même qu'il va refinancer la santé, relever la norme de croissance du budget des soins de santé, et assurer le financement à long terme de la Sécu. Il entend aussi investir davantage dans certains secteurs des services publics : justice, police, sécurité, armée, prisons. C'est bien nécessaire.

Ce gouvernement marque aussi un tournant par rapport au précédent en matière de politique climatique.

À noter au chapitre social : le relèvement des pensions les plus basses et du plafond de calcul pour les autres ainsi que le relèvement des allocations minimums. Sur un certain nombre de points, notamment l'emploi, Vivaldi annonce beaucoup de bonnes intentions en renvoyant la patate chaude aux interlocuteurs sociaux. Mais ce n'est pas un mal que l'on revivifie la concertation sociale mise sous l'éteignoir par la suédoise.

## L'automne et l'hiver...

Après les bonnes saisons, ça commence à rafraîchir : la coalition Vivaldi vire au bleu. La pension minimum ne sera relevée à 1.500 € nets que « progressivement », c'est-à-dire pas complètement sous cette législature. On ne revient pas sur la pension à 67 ans et le gouvernement annonce une réforme des pensions d'ici la fin de l'année prochaine avec une volonté d'harmonisation des régimes qui n'augure rien de bon vu la composition du gouvernement fifty-fifty gauche-droite et le silence assourdissant sur les métiers pénibles.

Côté salaire, on constate que le carcan de la loi de '96 n'est pas véritablement desserré.

Par contre, le programme prévoit de nouveaux avantages pour les entreprises et les indépendants sans suffisamment de contreparties. Et il ressort la litanie de la flexibilité à la mesure des entreprises, c'est-à-dire en général au détriment du bien être des travailleurs et travailleuses.

Enfin, il y a ce chapitre institutionnel qui va clairement dans le sens de transferts supplémentaires de compétences — notamment de santé — vers les entités fédérées. Même s'il dit vouloir maintenir le financement fédéral solidaire des matières transférées et s'il reporte l'échéance à 2024, il faudra rester vigilant pour empêcher la scission d'autres pans de la sécurité sociale.

En résumé, il y a de bonnes choses et de nettement moins bonnes. Nous jugerons le maçon au pied du mur, dossier par dossier et nous agirons au mieux des intérêts des travailleuses et travailleurs, soit dans les organes de concertation, soit dans la rue si nécessaire.



Thierry Bodson  
Président



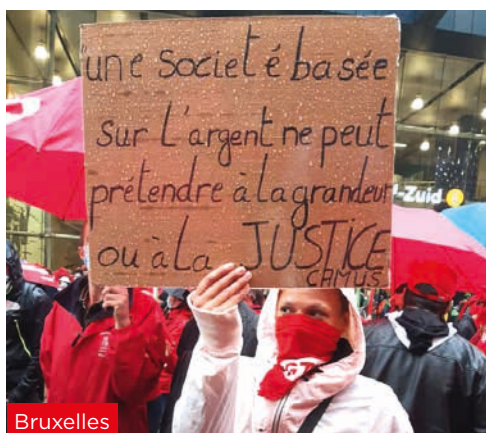
Miranda Ulens  
Secrétaire générale

# VOTRE SYNDICAT EN ACTION

**28.09 ENSEMBLE**  
contre la pauvreté et  
pour une revalorisation  
des allocations sociales



Bruxelles



Bruxelles



Bruxelles



La Louvière



Luxembourg



Tournai

**14.10 FIGHT FOR 14!** Des actions pour un salaire décent pour toutes et tous !



## Chômage temporaire force majeure Corona

# Une meilleure allocation pour **garder les enfants** en quarantaine

Le congé parental Corona a cessé d'exister au 1<sup>er</sup> octobre. La possibilité d'interrompre ses prestations de travail à mi-temps ou à 1/5 temps moyennant l'accord de l'employeur est remplacée par un système plus ciblé. Le chômage temporaire force majeure Corona est désormais ouvert aux travailleurs en cas de fermeture de l'école, de l'accueil ou de la structure d'accueil pour personnes handicapées. Avec une allocation plus élevée que celle du congé parental force majeure Corona.

### Droit du travailleur de s'absenter

Contrairement au congé parental Corona où l'accord de l'employeur était requis, il est maintenant question d'un droit de s'absenter, y compris à temps plein.

Le travailleur a le droit de s'absenter du travail, sans maintien de sa rémunération :

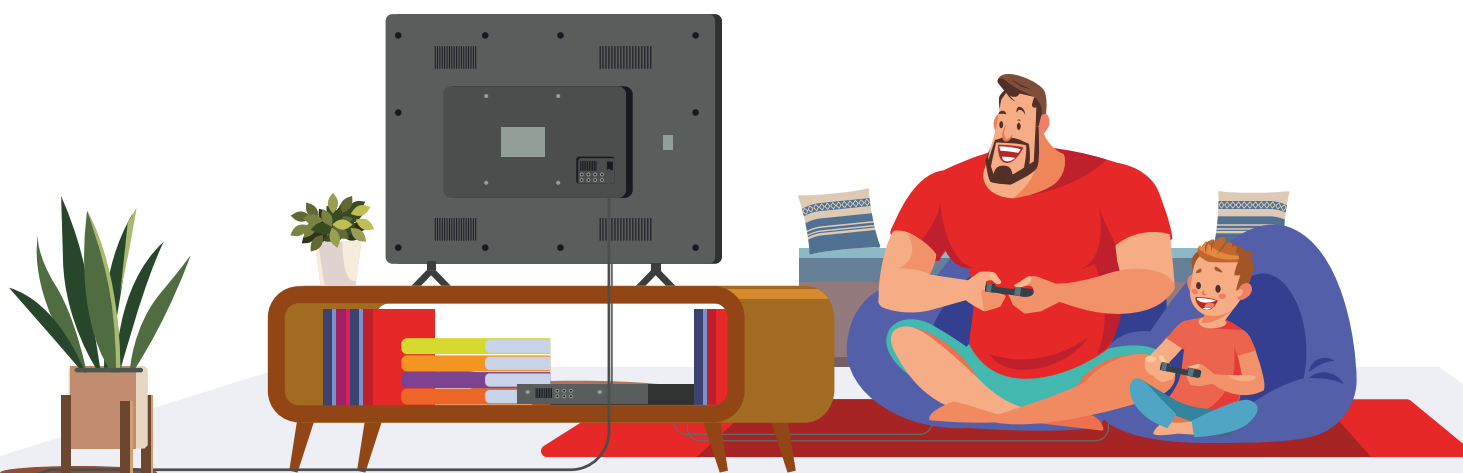
1. lorsqu'un **enfant mineur (ou en âge scolaire) cohabitant avec lui** ne peut pas fréquenter sa crèche ou ne peut pas aller à l'école parce que la crèche, sa classe ou son école est fermée en raison d'une mesure visant à limiter la propagation du Coronavirus ;
2. lorsqu'il a un **enfant handicapé à charge**, quel que soit son âge, et que cet enfant ne peut pas se rendre dans un centre d'accueil pour personnes handicapées, parce que ce centre est fermé en raison d'une mesure visant à limiter la propagation du Coronavirus.

Le travailleur maintient ce droit tant que l'enfant concerné ne peut pas retourner à la crèche, à l'école ou au centre d'accueil pour personnes handicapées. Il touchera des allocations de chômage temporaire pour cause de force majeure avec l'indemnité par jour à charge de l'ONEM (70 % de sa rémunération moyenne plafonnée, plus un supplément de 5,63 € par jour) pendant la période où il fait usage du droit qui lui est accordé.

### Procédure

Le travailleur qui fait usage de ce droit doit en informer immédiatement son employeur. Le travailleur doit sans délai fournir à l'employeur une attestation de la crèche, de l'école ou du centre d'accueil pour personnes handicapées confirmant la fermeture de l'établissement concerné ou de la classe en raison d'une mesure visant à limiter la propagation du Coronavirus SRAS-CoV-2. ■

L'attestation (à faire remplir par l'école ou la crèche) « fermeture Corona » peut être téléchargée sur le site de l'ONEM ➔ [www.onem.be/fr/documentation/formulaires/attestation-fermeture-corona](http://www.onem.be/fr/documentation/formulaires/attestation-fermeture-corona)



Accord de gouvernement Alexander I<sup>er</sup>

# Des avancées, des points négatifs et des points d'interrogation

La FGTB a lu l'accord du gouvernement Vivaldi et l'a décodé pour vous.

## Points positifs

Une rupture avec le Gouvernement précédent est indéniable sur des points cruciaux.

**Politique sociale** : après des années de restriction budgétaire très nuisible pour la population, le **financement de la sécurité sociale est pris au sérieux** — crise du Covid-19 oblige ! La dotation d'équilibre (garantie jusque fin 2020) sera prolongée de façon structurelle.

Le **relèvement des allocations les plus basses et de la pension minimum** est un pas dans la bonne direction. Avec un budget sensiblement revu à la hausse, les **soins de santé seront renforcés**. On parle d'une norme de croissance du budget de 2,5 % à partir de 2022 (contre 1,5 % aujourd'hui) ET d'un budget de 1,2 milliard d'euros pour répondre aux besoins du personnel soignant et aux accords sociaux.

**Concertation sociale** : alors que la **concertation sociale** était le cadet des soucis du Gouvernement Michel, le présent texte lui accorde une place déterminante. Les réformes du marché de l'emploi et de l'organisation du travail sont systématiquement liées à la concertation sociale. Le gouvernement s'engage à mettre en œuvre tous les accords sociaux. Nous veillerons à ce que cela soit suivi des faits.

**Politique de relance** : le Gouvernement mise explicitement sur les **investissements publics**, ce qui est indispensable pour stimuler la croissance économique et l'emploi compte tenu du niveau d'investissement historiquement bas auquel nous sommes aujourd'hui. Il opte en outre pour des objectifs ambitieux en matière de **climat et d'environnement** : diminution des émissions de gaz à effet de serre de 55 % d'ici 2030, élaboration d'un plan d'action fédéral « économie circulaire », forte diminution de la consommation de matières premières et de l'empreinte écologique des matériaux, instrument fiscal pour décourager l'usage des combustibles fossiles, organisation d'une conférence nationale sur la transition juste...

## Points négatifs

- Le relèvement de l'**âge de la pension à 67 ans**, décidé par le gouvernement Michel, est maintenu. Aucune référence aux **métiers lourds** n'apparaît dans le texte.

L'introduction d'une pension à temps partiel est envisagée. Pas un mot sur le **chômage des jeunes**, les **RCC** ou les **emplois de fin de carrière**.

- Nous déplorons une **maigre avancée vers une fiscalité plus juste**, alors que la trajectoire budgétaire impose des économies supplémentaires aux services publics.
- De **nouveaux avantages** sont prévus pour les **indépendants et les entreprises** sans contrepartie suffisante. La flexibilité sera une fois de plus taillée sur mesure pour les entreprises, même si elle doit être négociée et que plusieurs améliorations importantes en termes de conciliation vie privée - vie professionnelle sont prévues (élargissement du congé de naissance, par exemple).



## Points d'interrogation

### Aurons-nous plus de marge pour les négociations salariales ?

**NON.** Aucune intention de réformer la loi sur la norme salariale. Elle pourrait être appliquée de manière plus souple en fonction de circulaires rédigées avec les interlocuteurs sociaux. Mais cet assouplissement est aussi maigre qu'hypothétique. Le carcan dans lequel nous devons agir pour négocier les salaires est donc toujours aussi serré.

### Est-ce que tout le monde aura droit à une pension minimum de 1.500 €/mois ?

#### Situation actuelle

Les travailleurs et travailleuses qui ont touché un faible revenu pendant leur carrière ont droit à une pension minimum légale. Pour les « isolé-e-s », cette pension (après 45 années de carrière) est actuellement de 1.266 € brut par mois. Pour une « pension de ménage » (lorsque le partenaire n'a que peu ou pas de revenus propres), le montant est de 1.582 € brut par mois.

Pour avoir droit à une pension minimum, on doit avoir travaillé au moins 30 années. Mais après 30 ans, ce droit équivaut seulement à une part de la pension minimum (2/3 dans le cas présent). L'intégralité du montant de la pension minimum n'est acquise qu'après une carrière complète de 45 ans.

### Que contient l'Accord de gouvernement ?

- La **pension minimum** sera progressivement relevée à 1.500 € net/mois. D'ici 2024, elle devrait atteindre 1.580 € brut, soit 1.463 € net. Les 45 années de carrière restent toutefois nécessaires. Nous revendiquons de descendre cette condition à 40 années de carrière.
- Aujourd'hui, des **périodes assimilées** comme la maladie, la grossesse ou le chômage sont prises en compte pour atteindre ces 30 années de carrière. L'accord laisse entendre qu'on pourrait, à l'avenir, durcir les conditions d'accès en ne considérant que les années de travail effectif !

**Donc la réponse est NON, tout le monde n'aura pas droit à une pension minimum de 1.500 €/net.** Il nous reste du pain sur la planche pour y parvenir. Mais admettons que jamais, auparavant, la pension minimum n'avait été autant augmentée. Cela nous démontre qu'il faut persévérer ! Il y a peu, la FGTB était qualifiée d'utopiste ou d'irresponsable parce qu'elle demandait 1.500 € de pension... Tout comme aujourd'hui lorsqu'elle revendique un salaire minimum à 14 € brut/h (2.300 € brut/mois) ou la réduction collective du temps de travail.

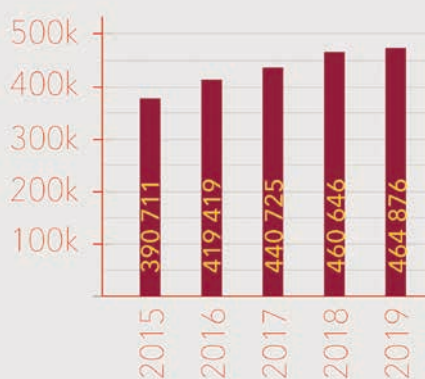
## Conclusion

Même si on constate des ruptures de tendance (positives) avec la politique du Gouvernement Michel, nous restons insatisfait-e-s quant à certains points capitaux comme l'âge de la pension, le sort réservé aux services publics ou la modération des salaires. La FGTB surveillera de près la mise en œuvre de ce programme. Les défis sociétaux qu'il contient sont également de potentiels dossiers explosifs : nouvelle réforme de l'État, asile et migration, dossiers éthiques dont la loi sur l'avortement... ■

## Le travail intérimaire L'exception ou la règle ?

L'intérim est devenu incontournable sur le marché du travail. Nous devons reconnaître qu'il « peut » être un tremplin vers un emploi fixe. Cependant, les derniers chiffres du secteur montrent que le « peut » est relatif, car le système ne cesse de dérailler. Ce n'est pas un instrument du marché du travail, mais l'intérim est littéralement devenu un modèle économique : plus il y a d'intérim, mieux c'est, avec toutes les conséquences que cela implique.

### Nombre d'intérimaires



Deux intérimaires sur trois ont du mal à joindre les deux bouts.



+ de 1/3

Plus de 1 intérimaire sur 3 reste bloqué dans l'intérim entre 1 et 5 ans.



1 intérimaire sur 4 reçoit encore des contrats d'intérim au jour le jour.



Et les chiffres ne mentent pas : en 2019, 464.876 travailleurs ont été occupés avec un contact intérimaire, ce qui représente un total de 11.807.121 contrats. Parmi ceux-ci, 2.697.587, soit 1/4, sont des contrats journaliers ! Plus d'un travailleur intérimaire sur trois reste dans l'intérim entre 1 et 5 ans. Dès lors, faut-il encore s'étonner que deux personnes sur trois aient du mal à joindre les deux bouts ?

À la FGTB, cela ne nous étonne pas ! Nous nous battons avec les employeurs depuis deux ans et demi pour réduire le nombre de contrats journaliers, car obtenir un nouveau contrat jour après jour, sans aucune perspective d'avenir, c'est probablement une des pires formes d'incertitudes que vous puissiez connaître. La crise du Corona est impitoyable : de nombreux contrats n'ont pas été renouvelés et, malgré nos efforts, de nombreux travailleurs intérimaires ne peuvent pas prétendre au chômage temporaire. Pas de chômage temporaire ni de salaire, pour certains, cela signifie qu'ils se retrouvent sans rien.

Pour nous, c'est clair : le travail intérimaire doit être ramené à des proportions « normales ». Bien que le système ait sans aucun doute ses mérites, nous devons être honnêtes : primo, le travail intérimaire n'est plus l'exception, mais de plus en plus souvent, il devient la règle, deuxièmement, le travail intérimaire ne sera jamais égal face au travail fixe et troisièmement, les jeunes n'ont pas d'autre choix que de commencer par l'intérim.

En d'autres termes : de nombreuses entreprises et chaînes de production tournent en permanence avec des travailleurs intérimaires, et cela doit cesser. Le travail intérimaire doit être ramené à des proportions « normales », il doit redevenir l'exception et non pas la règle ! Des accords plus efficaces et plus concluants doivent être conclus, si nécessaire par le biais de lois et de règlements, afin de donner aux travailleurs plus de sécurité et un revenu plus stable.

**C'est l'engagement de la FGTB pour les années à venir. ■**



Conso

# Vérifier ce qu'on achète, c'est plus simple grâce à



➔ [www.fashionchecker.org/fr](http://www.fashionchecker.org/fr)

Le réseau achACT, dont fait partie la FGTB, a lancé cet été son site « Fashion Checker », un outil destiné à vérifier si les marques de mode courantes paient correctement leurs travailleurs et travailleuses. Un outil qui simplifie le processus d'achat !

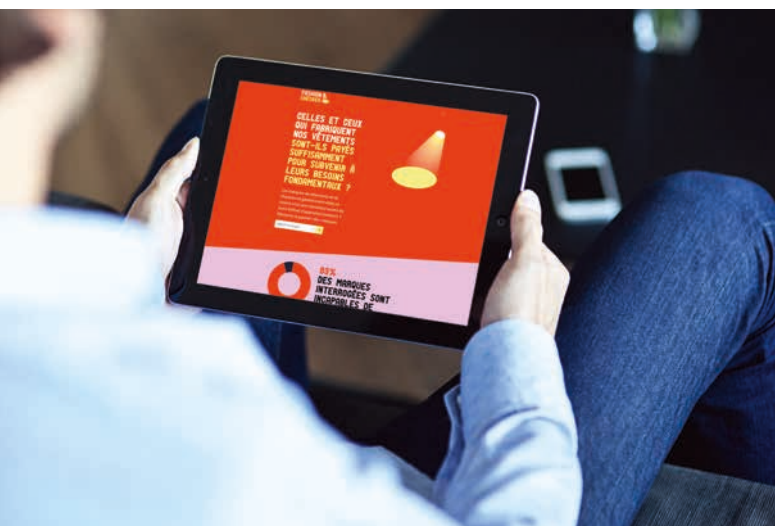
**P**as de quoi se réjouir pour autant, puisque, selon achACT, 93 % des marques ne sont pas en mesure de prouver que les salaires payés aux ouvriers et ouvrières du textile à travers le monde sont « vitaux ». Le salaire vital est un droit humain reconnu par les Nations Unies. C'est un salaire qui permet aux travailleur-euse-s de subvenir à leurs besoins fondamentaux et à ceux de leur famille. Cela implique qu'en travaillant à temps plein, sans avoir recours à des heures supplémentaires ou à de multiples jobs, le salaire doit permettre de se nourrir, se loger, se vêtir, se soigner, accéder à l'eau potable, à l'éducation, aux transports, et enfin à une petite épargne permettant entre autres de faire face aux dépenses imprévues<sup>1</sup>. On en est très loin aujourd'hui.

Les recherches d'achACT et, au niveau international, de la Clean Clothes Campaign, montrent en effet qu'actuellement aucune « grande » marque<sup>2</sup> ne peut prouver que celles et ceux qui fabriquent nos vêtements à travers le monde reçoivent un

salaire qui leur permette de vivre décemment. « *Au total, ce sont près de 60 millions de personnes qui font fonctionner l'industrie de l'habillement, permettant à celle-ci de générer des profits qui se comptent en milliards. L'industrie globalisée a justifié la délocalisation de la fabrication des vêtements dans des pays à bas salaires par la création d'emplois, soulignant que ce sont en premier lieu les femmes qui en bénéficient (elles représentent 80 % des emplois dans le secteur). Pourtant, les travailleur-euse-s de l'habillement — et les femmes en particulier — ne touchent qu'une part infime de la valeur créée dans la filière d'approvisionnement. Afin de joindre les deux bouts, la majorité des travailleur-euse-s combinent de multiples jobs et ne comptent pas leurs heures. Ces personnes se retrouvent prises dans le cercle vicieux de la pauvreté : les heures supplémentaires excessives et la dépendance à l'emploi ne laissent que peu ou pas de possibilité de lutter pour s'extirper de ce système d'exploitation.* » L'industrie de la mode occupe donc, en grande partie, des femmes. Les salaires sont donc d'autant plus bas, écart salarial oblige, et la tendance se poursuit. Des écarts très importants sont encore d'application dans les pays où la plupart des vêtements sont produits. Les secteurs les plus mal payés sont traditionnellement plus occupés par les femmes, tout comme les emplois les plus précaires.

La crise du Covid n'a rien arrangé. Entre annulations de commandes massives, fermeture de nombreuses usines, et une précarité des statuts qui a laissé de nombreux-ses ouvrier-ère-s sur le carreau, le tribut a été lourd. À cela s'ajoutent de nombreux foyers de contamination dans les usines, où la sécurité n'était pas assurée. achACT revendique aujourd'hui la transparence, et une amélioration des conditions de travail dans ce secteur. « *Il est temps que le rapport de force, trop longtemps du côté des marques, change en faveur des gens.* »

À notre niveau de consommateur, il est temps d'acheter autrement, et d'être en mesure de choisir en connaissance de cause. Un outil comme Fashion Checker est un pas dans la bonne direction. ■



1. [https://fashionchecker.org/fr/living\\_wage.html](https://fashionchecker.org/fr/living_wage.html)

2. <https://cleanclothes.org/news/2019/major-brands-are-failing-on-living-wage-commitments>

# Homophobie ou transphobie au travail ? Pas question !

Tous les travailleurs, toutes les travailleuses doivent avoir les mêmes droits et être traité.e.s équitablement. Dit comme cela, cela paraît évident... Surtout en pleine période d'élections sociales où les valeurs d'égalité de la FGTB sont particulièrement mises en avant. Cependant, de nombreuses inégalités et discriminations subsistent à l'embauche, en formation ou sur les lieux de travail. Parmi celles-ci, l'homophobie et la transphobie, encore beaucoup trop présentes et banalisées.

Origine, âge, état de santé, orientation sexuelle ou identité de genre, handicap, convictions, affiliation ou militantisme syndical... Les sources de discriminations sont malheureusement trop nombreuses et variées. Depuis plusieurs années, la FGTB wallonne a fait de la lutte contre ces discriminations une de ses priorités. En 2008, elle s'associait avec le CEPAG pour mettre sur pied la Cellule de lutte contre les discriminations (CLCD), active aussi bien sur le terrain de la sensibilisation que sur celui de la défense des victimes de discriminations.

Aujourd'hui, la CLCD, avec le CEPAG et la FGTB wallonne, lance une campagne contre l'homophobie et la transphobie au travail. Au programme : formation pour les délégué.e.s et militant.e.s, publication d'une brochure pédagogique, diffusion de matériel de sensibilisation...

## Des avancées mais...

L'homophobie, la transphobie et l'interphobie englobent toutes les attitudes négatives pouvant mener au rejet et à la discrimination, directe et indirecte, envers les personnes LGBTI+\*, ou à l'égard de toute personne dont l'apparence ou le comportement ne se conformerait pas aux stéréotypes de la masculinité ou de la féminité.

Nourries par l'ignorance et les préjugés, les discriminations qui en résultent peuvent prendre des formes détournées : blagues, rumeurs, moqueries... Autant de signes du mépris de certaines personnes à l'égard de ceux et celles que l'on juge « différent.e.s ».

La banalisation de ce mépris peut mener loin, très loin, trop loin : insultes, agressions verbales et physiques... allant même jusqu'au meurtre, comme cela se produit malheureusement encore, en Belgique comme ailleurs !

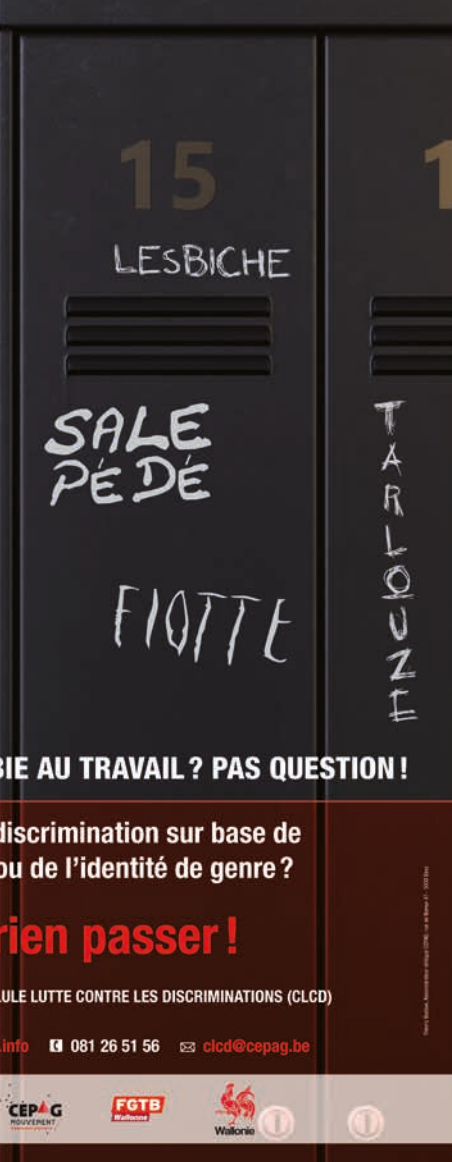
Les personnes gays, lesbiennes, bisexuelles et transgenres forment une minorité invisible dans la société, sans signe distinctif. Ils et elles appartiennent à tous les groupes d'âge, à toutes les communautés et toutes les classes sociales. Et, si aujourd'hui, certaines personnes se sentent capables de se révéler, beaucoup n'osent toujours pas le faire, par autocensure, peur du licenciement, des discriminations, des moqueries, des persécutions...

## Un enjeu syndical

Le rejet des inégalités et de l'exclusion fait partie intégrante de l'ADN de la FGTB. Au même titre que la sécurité, le bien-être, de bonnes conditions de travail et rémunérations, le combat pour le respect de toutes et tous doit faire partie des priorités syndicales à défendre quotidiennement et à tous les niveaux.

La sensibilisation et la formation des militantes et militants à ces problématiques est donc essentielle. Les déléguées et délégués ont en effet un rôle primordial à remplir. Par leur action et leur travail syndical, ils et elles pourront contribuer à faire évoluer les mentalités et réellement changer les choses.





# Pas de démocratie sans **libertés syndicales**

Face à une offensive antisyndicale qui se décline aussi bien en entreprise, sur le terrain, que dans les tribunaux, au sein du Parlement ou dans les médias, la FGTB reste mobilisée pour la défense de ses militantes et militants.

## Des attaques qui se multiplient

Stigmatisation, intimidations et licenciements de délégués, refus de la concertation sociale, non-respect des procédures, attaques via les tribunaux, entraves au droit de grève... Les militantes et militants syndicaux sont attaqués de toutes parts, certains patrons se laissant aller aux pires excès.

Ce sentiment d'impunité patronal ne vient pas de nulle part. Il est encouragé par une certaine indifférence mais aussi et surtout par la franche hostilité de certains politiques et médias à l'égard des syndicats.

## « Je ne suis pas contre le droit de grève... mais »

Voilà bien un argument qui en rappelle un autre. Peut-être faudrait-il rajouter « *J'ai moi-même un ami syndicaliste* » pour être tout à fait complet. Car, même s'il faut évidemment se garder de tout amalgame, il faut bien reconnaître que les faux amis du droit de grève et les vrais racistes ont ceci de commun : ils avancent masqués.

Ils n'osent évidemment pas s'attaquer frontalement à un droit qui fut à l'origine de nombreuses conquêtes sociales. Alors, ils rusent, s'attaquent aux « excès » de la grève, stigmatisent des « comportements inacceptables et égoïstes » — en occultant systématiquement les causes du conflit et la responsabilité patronale.

## Le service minimum, trophée idéologique de la droite... mais pas seulement !

Cette ligne dure et réactionnaire a trouvé son expression dans la loi avec le « service minimum » dans les transports publics, imposé malgré sa faible faisabilité et au mépris de la sécurité. L'objectif était d'obtenir un trophée mais aussi et surtout d'essayer d'affaiblir la capacité de mobilisation des services publics et, plus largement, du monde du travail. Dans ce cadre, on ne s'étonne évidemment pas que les revendications de la FGTB pour le renforcement de la présence syndicale dans les PME (via l'abaissement des seuils) soient systématiquement ignorées. Parallèlement à cet arsenal législatif, on a aussi vu se multiplier les procédures judiciaires contre des militants et militantes ayant participé à des actions collectives. Et, plus largement, c'est l'ensemble des mouvements citoyens qui ont été davantage contrôlés, surveillés et réprimés.

## Face aux attaques multiples, la FGTB sur tous les fronts

Attaques idéologiques, décisions politiques, condamnations judiciaires, répression dans les entreprises et dans les rues... Face à des attaques à tous les niveaux, la FGTB répliquera également sur tous les fronts. Car il n'y a pas de démocratie sans libertés syndicales ! Cette évidence, la FGTB entend bien la rappeler au futur gouvernement et faire de la défense de ses délégués et déléguées une priorité absolue dans les semaines, mois et années à venir. ■

Ce texte est inspiré d'une carte blanche des responsables de la FGTB wallonne et de ses centrales. Retrouvez le texte en intégralité sur le site du Soir :

➔ <https://plus.lesoir.be/327479/article/2020-09-25/carte-blanche-sur-le-droit-de-grave-lexercice-de-la-citoyennete-ne-se-limite-pas>

Le matériel de sensibilisation — tract, brochure, affiche — est disponible sur simple demande via [clcd@cepag.be](mailto:clcd@cepag.be). Ces différents supports sont également téléchargeables sur le site de la CLCD ➔ [www.clcd.info](http://www.clcd.info)

\* Les initiales LGBTI+ sont utilisées pour désigner les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres ou intersexes. Le « + » est ajouté à ces initiales pour inclure d'autres variantes d'identité de genre, de caractéristiques ou d'orientation sexuelles.

# J'PEUX PAS J'AI DÉBAT !



13/10

## Vive le télétravail?

Réalités et enjeux pour les collectifs de travail

18:30

Avec Esteban Martinez, Catherine Hellemans, Maud Willems

FGTB BXL - Rue de Suède 45 - 1060 BXL

29/10

## Tierra de Lucha

Expo photo / Documentaire

18:30

Avec Solsoc

DK - Rue du Danemark n°70B - 1060 BXL

28/11

## Nuit des publiphobes

Ateliers, rencontres, débats

14:00

Avec Bruxelles Laïque & Présence et Actions Culturelles

DK - Rue du Danemark n°70B - 1060 BXL

10/12

## Soirée Fureur de Lire

Sortir de notre impuissance politique

19:00

Avec Geoffroy de Lagasnerie

Maison du livre - Rue de Rome 24 - 1060 BXL

### INFO

centraleculturellebruxelloise.be

[Gratuit]



## Un automne riche en débats !

Le Cepag Bruxelles<sup>1</sup> relance ce mois-ci son programme de soirées-débats, arrêté au mois de mars en raison de la crise sanitaire.

En mars dernier, la Covid-19 venait mettre un coup d'arrêt brutal aux activités culturelles dans notre pays. C'est à regret que les équipes du Cepag ont dû se résoudre à annuler l'ensemble des événements prévus jusqu'à l'été. Pour cette automne, nous tentons de reprendre le fil et programmons une nouvelle série de soirées. Bien évidemment, les activités seront organisées de manière à respecter l'ensemble des normes sanitaires prises par les gouvernements fédéraux et régionaux.

Au programme : des débats autour de thèmes centraux pour le syndicalisme d'aujourd'hui, un focus sur la coopération syndicale internationale, des rencontres et surtout du militantisme !

### Les prochains rendez-vous à ne pas manquer :

- **29/10 | Soirée Tierra de Lucha au DK<sup>2</sup>** : exposition photo, diffusion du documentaire réalisé par Solsoc suivi d'un talk en présence de Ionna Gimnopoulou (réalisatrice), Tanguy Cornu (Horval) et Aurore Schreiber (Solsoc).
- **28/11 | Nuit des Publiphobes au DK<sup>2</sup>** : journée d'activités articulées autour de la place prise par la publicité dans l'espace public et notre quotidien, en collaboration avec Bruxelles Laïque et Présence et Action Culturelles.
- **10/12 | Soirée Fureur de Lire à la Maison du Livre de Saint-Gilles<sup>3</sup>** : débat organisé autour du livre « Sortir de notre impuissance politique », en présence de l'auteur Geoffroy de Lagasnerie

Pour celles et ceux qui redoutent les rassemblements et/ou qui n'auraient pas l'occasion de nous rejoindre, les équipes du Cepag Bruxelles sont actuellement à la recherche de moyens pour vous faire profiter (à postériori ou en direct) des échanges d'idées qui — nous en sommes persuadés — seront riches et variés. ■

### Plus d'informations sur

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

1. Cycle d'activité organisé par la Centrale Culturelle Bruxelloise asbl, régionale dépendante du CEPAG, avec le soutien de la FGTB Bruxelles et de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

2. Rue du Danemark 70b (Saint-Gilles).

3. Rue de Rome 24 (Saint-Gilles).

Élections sociales 2020

**QUI** peut voter ?  
 Voir page 20 !


# AVANÇONS ENSEMBLE

Lors des élections sociales du 16 au 29 novembre, vous aurez l'opportunité de choisir les délégués qui négocieront avec votre employeur votre salaire et vos conditions de travail. Saisissez cette opportunité et **votez pour la liste 3 FGTB** ! Ensemble, nous mettons tout en œuvre pour des salaires décents, des contrats solides, pour votre santé et votre sécurité au travail et des horaires compatibles avec votre vie privée.

**T**out le monde aimerait que les patrons et la direction veillent à la santé et à la sécurité, que les salaires et les heures de travail soient respectés, que le rythme de travail soit humain. Chacun sait que le respect de vos droits, tels que le droit à des vêtements de travail adaptés et des horaires de travail corrects ou à des congés, est une obligation. Mais cela ne va pas nécessairement de soi. C'est pourquoi il faut des délégués FGTB. Leur job : vous informer, vous conseiller et vous défendre. Défendre vos droits sans oublier personne pour avancer — tous — ensemble.

C'est vous qui choisissez ces délégués, vos représentants, tous les quatre ans lors des élections sociales. Si votre entreprise compte au moins 50 salariés, vous élisez vos représentants au sein du comité de prévention et de protection au travail. Si vous êtes au moins 100 travailleurs dans l'entreprise (ou l'unité technique d'exploitation - UTE), vous pouvez également voter pour le conseil d'entreprise. Dans ces instances de concertation, les délégués FGTB feront entendre votre voix et à taper sur la table s'il le faut.

Les élections sociales sont donc extrêmement importantes. Vous pouvez élire des collègues qui défendront vos intérêts et concluront avec votre soutien des accords sur vos conditions de travail et de salaire. La crise du Covid-19 confère à ces élections

encore plus d'importance. Mesures de précautions, télétravail, trajets domicile-travail, nouvelle organisation du travail... les délégués de la FGTB veillent à ce que vous ayez votre mot à dire. Et ils seront là pour vous dépatouiller avec la paperasse en cas de chômage temporaire, de maladie...

Tout le monde a maintenant voix au chapitre. Contrat à durée indéterminée, étudiant, intérim ou flexi-job, il n'y a pas de travailleurs de seconde zone. Les délégués FGTB défendent sans relâche tous les travailleurs quel que soit leur statut ou contrat et veillent au respect des règles. Ils mettent également tout en œuvre pour que les travailleurs temporaires bénéficient le plus rapidement possible de la sécurité d'un contrat à durée indéterminée.

La FGTB se bat pour des emplois de qualité que l'on soit jeune ou âgé, CDI ou temporaires, hommes ou femmes, sans distinction. Nous sommes peut-être tous différents, mais nous sommes tous égaux en droits. Égalité salariale, possibilités de promotion, accès à la formation... Ce sont nos priorités. Nous estimons que tout le monde doit être représenté dans les négociations et les organes de concertation. Nous défendons tous les travailleurs. Personne ne doit être laissé pour compte.

**Pour avancer, AVANÇONS ENSEMBLE !**

## La FGTB

# Le syndicat...

Qui dit « élections » dit « choix ». Il va en effet falloir choisir vos délégués parmi les trois organisations syndicales qui représentent les travailleurs dans votre entreprise, mais pas seulement. Il y a d'autres niveaux de négociations avec les employeurs tout aussi importants et du résultat des élections dépend aussi la force de l'organisation qui a vos faveurs. Mais ce n'est pas tout : un syndicat, c'est une philosophie, des choix politiques, un projet de société. Un syndicat n'est pas l'autre et ce n'est pas une simple question de couleur. Ces orientations déterminent le choix des revendications, des moyens d'action, la combativité. Alors, pourquoi voter 3 FGTB ?

### La FGTB Un syndicat progressiste

**Démocratie, solidarité, justice sociale, égalité : telles sont les valeurs que nous défendons. Ces valeurs constituent le fil conducteur de toutes nos actions. Pour la FGTB, personne ne doit rester sur la touche.**

Il existe un clivage dans notre société entre ceux qui vivent de leur travail et ceux qui vivent du travail des autres. Les premiers sont liés aux seconds par un « contrat de travail » qui implique la « subordination » à l'employeur. Celui-ci ne peut pas pour autant faire ce qu'il veut. Les travailleurs ont des droits conquis de haute lutte par les syndicats et la FGTB peut s'enorgueillir d'y avoir plus que largement contribué depuis sa fondation en 1898...

Mais ces droits ne règlent pas tout et on essaie toujours de nous en reprendre. Les intérêts divergent entre le capital et le travail et la lutte est permanente. La FGTB est bien évidemment dans le camp des travailleurs et plus largement pour l'égalité entre les hommes, entre les hommes et les femmes, pour la solidarité entre les faibles et les forts. Pour le partage équitable des richesses. Pour la démocratie, c'est-à-dire le droit de tous de participer aux grandes orientations de notre société et de nos vies. Les travailleurs doivent avoir leur mot à dire, y compris au niveau de l'entreprise.

Or, tant que le système actuel sera basé sur la recherche de profit, l'État devra réguler l'économie et organiser une redistribution des richesses produites pour que quelques riches ne soient pas les seuls à bénéficier du système.

C'est pour cela que nous avons revendiqué et conquis une sécurité sociale fédérale forte. Elle vous garantit de bénéficier d'une allocation si vous perdez votre emploi ou avez un accident du travail, de bénéficier d'une pension ou de congés payés...

### La FGTB Pour vous défendre et faire respecter vos droits

**La FGTB est à vos côtés. Que ce soit pour vous informer, vous conseiller, vous aider, vous défendre, défendre vos droits, vous représenter...**

Au travail ou à l'extérieur, nous sommes là pour vous épauler. Vos délégués au Conseil d'entreprise reçoivent les informations économiques et financières qui permettent de mieux défendre vos intérêts et vos revendications sans vous faire embobiner.

Ils se battent pour des emplois décents avec de bons salaires et des horaires de travail faisables, un équilibre vie professionnelle - vie privée, des statuts stables, des contrats solides.

Au Comité pour la prévention et la protection au travail, vos délégués FGTB négocient avec les employeurs pour améliorer vos conditions de vie au travail. Mais aussi pour votre santé et votre sécurité, pour éviter les burn-out, le stress...

Vos délégué-e-s se dévouent jour après jour pour défendre vos droits, mais aussi ceux de tous les autres travailleurs. Quand on obtient un avantage, tout le monde en profite, membres ou pas, syndiqués ou non. C'est la base même de la solidarité.

La FGTB négocie tant que c'est possible. Si non, elle n'hésite pas à agir. Nous sommes un syndicat à la fois responsable et combatif.



# en mieux



## Nos priorités Votre bien-être

### 1. Une meilleure conciliation entre **travail** et **vie privée**

Des horaires qui tiennent compte des contraintes de la vie de famille et des problèmes de mobilité entre le domicile et le lieu de travail, sont des revendications que les délégués FGTB peuvent mettre à l'ordre du jour dans l'entreprise.

### 2. La **santé** et la **sécurité**

Le respect de la législation de protection du travail et des règles de sécurité, une bonne information sur les risques, des équipements adaptés, une bonne organisation du travail et une bonne politique de prévention des risques, sont autant de tableaux sur lesquels vos délégués au CPPT interviennent.

### 3. Un **travail soutenable**

La FGTB se bat au jour le jour dans les entreprises pour que l'on adapte les conditions de travail pour que celui-ci soit soutenable tout au long de la carrière et pas seulement à la fin quand on est déjà épuisé.

### 4. La **défense de votre pouvoir d'achat**

La FGTB sera toujours là pour défendre votre pouvoir d'achat et l'indexation automatique des salaires que certains voudraient faire disparaître.

### 5. **Stop à la flexibilisation à outrance du travail**

La FGTB mène le combat au niveau européen pour une harmonisation sociale. Mais elle se bat aussi dans les entreprises pour contrer le dumping social et la flexibilité à outrance de l'organisation du travail et des statuts des travailleurs.

## La FGTB Pour vous servir

### La FGTB, se sont aussi des services même hors de l'entreprise

Les délégué-e-s FGTB sont là pour vous aider, vous informer, vous défendre et garantir vos droits à titre individuel ou collectif.

Les expert-e-s de la FGTB vous aident et vous soutiennent, vous donnent des conseils juridiques, vous aident à compléter des formulaires, à mieux postuler ou vous orientent vers une formation, vous fournissent un accompagnement de carrière, se chargent du paiement et du traitement administratif de votre dossier de chômage...

### La FGTB pleins gaz à tous les étages

Vos délégué-e-s et permanent-e-s ne vous représentent pas qu'au sein de l'entreprise. Ils sont aussi présents aux étages supérieurs.

La concertation avec les employeurs est en effet une pyramide : au dessus des entreprises, on négocie des conventions collectives dans les commissions paritaires des secteurs. Au dessus des secteurs on négocie des accords interprofessionnels qui fixent les cadres pour les niveaux inférieurs.

Et là aussi votre voix compte car c'est de sa représentativité que la FGTB tire sa force. C'est là qu'ont été concertées — avant que le gouvernement ne prenne les décisions, une série de mesures de soutien aux chômeurs temporaires touchés par la crise Corona.

**C'est là que la FGTB seule réclame un salaire minimum de 14 €/heure et appuie cette revendication par des actions médiatiques chaque 14 du mois.**

## La FGTB Pour obtenir de nouveaux droits

Pour vivre décemment, un salaire minimum de 14 € brut/heure, 2.300 € brut/mois est indispensable. C'est ce qui ressort de plusieurs études. Pourtant en Belgique, près de 800.000 travailleuses et travailleurs — dont beaucoup occupés dans les secteurs essentiels — restent en-dessous de ce seuil. Impossible, dans ces conditions, de garder la tête hors de l'eau et de faire face au moindre imprévu. Une crise comme celle que nous connaissons a sur ces travailleurs et leur famille des conséquences dramatiques. Pour en sortir, une seule solution : augmenter le salaire minimum brut à 14 €/h, 2.300 €/mois.

**Des salaires dignes, tout le monde y gagne.**



Emilie Lewillon • Déléguée SETCa chez Lidl

” C’est important de jouer ce rôle de **porte-parole**, de relayer les préoccupations de ses collègues, et d’être à l’écoute



« Je suis déléguée depuis huit ans maintenant, et je suis à nouveau candidate ! C’est important de jouer ce rôle de porte-parole, de relayer les préoccupations de ses collègues, et d’être à l’écoute. »

Emilie est énergique, engagée, passionnée par ce rôle de déléguée. Elle rappelle les importantes victoires remportées dans son entreprise suite à la grève de 2018. « Nous avons pu obtenir une augmentation de la main d’œuvre : 42 h de plus par filiale. Les conditions de travail se sont bien améliorées, je suis vraiment fière d’avoir pu participer à cette action ! »

Mais cette année, c’est un autre défi qui s’est présenté à Emilie et au personnel : le Covid-19. Le personnel des magasins a été, dès le début, en première ligne. « Il a fallu essayer de rassurer des gens qui venaient au travail, alors que nous n’étions pas plus informés qu’eux. La peur était réelle. Je me souviens de soirées où j’étais au téléphone avec des collègues, jusqu’à 23 h et plus, pour entendre leur inquiétude. Cette situation était inédite, car personne ne savait réellement comment réagir, et quoi dire. Nous devons nous informer en temps réel, jour après jour. Nous avons eu un excellent soutien du Setca à ce niveau.

Au niveau de l’entreprise, nous avons rapidement eu des gants de protection, puis du gel et enfin les plexiglas pour nous protéger. Il ne fait aucun doute que la présence d’une délégation forte est une plus-value dans un cas comme celui-ci. »

Sabine Van Meersche • Déléguée SETCa

” Prendre soin de ses collègues au quotidien



« En tant que déléguée, vous êtes toujours disponible et vous êtes toujours prête à aider vos collègues », souligne Sabine Van Meersche, déléguée FGTB-SETCa depuis 18 ans. Ce n’est pas facile lorsque vos collègues soignants n’ont pas de lieu de travail fixe mais se rendent au domicile des clients. « Néanmoins, avec notre équipe de délégués, nous réussissons à rester à l’écoute et à informer nos collègues. C’est souvent le soir après les heures de travail, par téléphone. Heureusement, nous pouvons maintenant assister à nouveau de temps en temps — avec des masques buccaux — à la réunion de la section locale avec une dizaine de collègues. Ce ‘droit de visite’ est quelque chose que nous avons imposé il y a longtemps. »

Sabine et les délégués FGTB-SETCa interviennent également en cas de problème et négocient avec les managers. « Nous savons maintenant comment tirer les marrons du feu et ‘dans quelle pièce on joue’, quelle sont les cordes sensibles. Nous intervenons pour tous les collègues, membres FGTB ou non. Nous jouons les bons offices et nous négocions pour tous. »

Maintenant que les services de soins à domicile de la Mutualité socialiste, où Sabine travaille depuis 42 ans, fusionnent avec ceux de l’ancien concurrent Solidariteit voor het Gezin, et forment ensemble l’organisation de soins « i-mens » avec environ 12.000 employés, la direction recherche des « économies d’échelle ». « Nous essayons de rassurer les gens en partageant nos informations », dit Sabine. « Nous restons en contact étroit avec les permanents du SETCa qui suivent les négociations pour toute la Flandre. Nous rappelons qu’il y a une différence entre les théories de gestion de la réorganisation des services et du personnel et la pratique quotidienne des soins infirmiers, des soins, à domicile, de l’accueil...

Nous constatons que l’on claqué de l’argent pour faire de la pub, acheter des voitures de fonction, un nouveau logo, des bureaux alors qu’on lésine sur les salaires et les conditions de travail des travailleurs. On ne va pas se laisser faire. »



” Marijke Goethals • Déléguée CG  
On se bat pour le



Le plus gros souci dans notre secteur c’est le manque de considération pour le travail de nettoyage que nous faisons. On ressent parfois cela avec des clients qui ne sont pas toujours respectueux.

Mais cela se reflète surtout dans les bas salaires qui y sont associés. Quand j’ai commencé à l’époque, je gagnais 10,40 € bruts de l’heure. Aujourd’hui, 15 ans plus tard, 12,45 € bruts de l’heure. De plus, de nombreux travailleurs parents célibataires sont obligés de travailler à temps partiel pour garder les enfants.



Inès, 23 ans • Secteur du Métal

## ” Apporter aussi une voix jeune et féminine pour représenter un peu plus les femmes dans un secteur qui est en majorité masculin



Je me présente en tant que jeune déléguée à la FGTB. Je travaille dans le secteur de l'automobile à Valéo à Ath. Nous faisons, principalement, des feux de jour, de position et antibrouillards. Je travaille dans le domaine de la plasturgie en tant qu'opérateur qualité depuis maintenant 4 ans. Il y a, actuellement, 600 ouvriers à Valéo.

Je choisis de devenir déléguée pour représenter les ouvriers, et être une des porte-paroles des travailleurs. Je voulais apporter aussi, dans la délégation, une voix jeune et féminine pour représenter un peu plus les femmes dans un secteur qui est en majorité masculin.

Les difficultés, en tant que nouvelle et jeune déléguée, sont plutôt de se faire connaître au niveau des ouvriers qui sont déjà là, de se faire une place dans la délégation déjà présente, et d'apporter une nouvelle vision un peu plus jeune.

Pendant la période du Covid-19, la délégation syndicale a mis en place une permanence pour aider les gens concernant leurs papiers, le chômage... On a beaucoup aidé l'entreprise

pour la mise en place de mesures de sécurité, de nouveaux postes et l'aménagement de nouveaux postes avec le SIPP (Service Interne de Prévention et Protection du travail).

Après le déconfinement, j'ai eu la chance de pouvoir accompagner l'équipe de la FGTB et le SIPP pour l'aménagement des postes de travail en accord avec les mesures de sécurité.

La priorité de la délégation FGTB chez Valeo tiennent en 3 points :

1. garantir les postes de travail ;
2. garantir l'emploi ;
3. garantir la sécurité des travailleurs.

Le mandat « jeune » apporte une voix plus jeune au sein de l'entreprise et pour ma part, elle apportera une écoute plus appropriée aux problèmes des femmes.

Sophie Debrouwère • Déléguée CG chez Lano

## ” Les femmes ont leur place dans le syndicat



En tant que délégué-e syndical-e, que l'on soit une femme ou un homme, on est aux côtés de tous les travailleurs sans distinction. Les femmes et les hommes bénéficient de l'égalité des chances dans notre entreprise. Cependant, selon leur situation dans la vie privée elles ne sont pas toujours dans la pratique en mesure d'en bénéficier. On le constate par exemple par l'absence de femmes dans les systèmes (mieux rémunérés) à 2 et 3 équipes, car souvent les contraintes familiales ne leur permettent pas de concilier vie professionnelle et privée. Ou le fait que les travailleuses célibataires doivent plus souvent prendre un congé imprévu pour s'occuper d'un enfant malade à la maison. Et en tant que déléguée, on pousse l'employeur à prêter attention à ça.

Il n'est pas non plus évident de persuader les femmes de se porter candidates aux élections sociales. Elles ne sautent le pas que si elles sont certaines de pouvoir s'y consacrer à 100 %. Le manque de temps, l'incompréhension à la maison, les responsabilités familiales, le fait que le monde syndical reste très « masculin » et le manque de confiance en soi y contribuent. Ça n'a pas de sens parce que lorsqu'elles y vont, elles jouissent d'une grande confiance, une fois élues, elles se débrouillent très bien, donc un-e délégué-e ou un-e secrétaire professionnel-le convaincant-e et solidaire et une formation continue sont importants. Et on a ça à la FGTB. Cela m'a convaincue de m'embarquer dans l'aventure en 2008 et d'y rester !

Je pense que les femmes ont leur place dans le syndicat. Les femmes et les hommes se complètent. Là où les hommes sont généralement plus analytiques, plus techniques, les femmes sont généralement mieux organisées, plus empathiques et plus pratiques. Et ces atouts nous ont souvent aidés dans les négociations avec l'employeur. Je crois vraiment à la valeur ajoutée des équipes mixtes. Et je me sens soutenue par la FGTB dès le départ. Notre devise devrait être : ensemble on est plus fort-e-s (clin d'œil).

chez Partena

## salaire minimum à 14 €/h

À notre actif, nous avons demandé et obtenu plus d'attention pour la conciliation travail - vie privée. Mais de meilleurs salaires sont bien sûr toujours en tête de nos priorités! Après des années de bagarre — d'abord par le dialogue, puis par la grève parce que ça n'avancait pas — nous avons néanmoins remporté une petite victoire. La valeur des chèques repas est passée de 3 € à 4 €.

Les campagnes mensuelles Fight For 14 de la FGTB nous donnent un bon coup de pouce et le courage de continuer notre combat sans relâche ! Alors on sent vraiment que la FGTB nous soutient.

« J'invite cordialement tous les décideurs à se débrouiller seuls pendant quelques mois avec un salaire horaire brut de 12,45 €. C'est sûr qu'ils n'hésiteront plus à augmenter le salaire minimum et que notre travail de nettoyage sera mieux considéré. »

Karl-Stéphane Kratz • Membre de la délégation syndicale

## ” Notre plus grande victoire ? La **réduction du temps de travail** avec embauche compensatoire et sans perte de salaire !

Karl-Stéphane Kratz travaille depuis 14 ans chez Corman, entreprise qui produit du beurre et des matières grasses laitières à Verviers. Il est membre de la délégation syndicale, siège au CPTT et au CE où il représente fièrement ses collègues, depuis 2012. À la veille des élections sociales, le délégué de la FGTB Horval nous présente le bilan de ces quatre années de luttes syndicales avec une mention spéciale à la plus grande victoire de la délégation : la réduction collective du temps de travail !



”

Notre objectif ?  
Que les gens  
disposent de plus  
de temps pour eux,  
avec leur famille ou  
pour leurs loisirs.

### **Karl-Stéphane, que retiens-tu de ces quatre années écoulées ?**

On a perpétué le travail qui avait été mis en place chez Corman. Depuis 1996 la FGTB est le seul syndicat représentatif au niveau du collège ouvrier. On a toujours lutté pour pérenniser l'emploi fixe, pour que l'intérim devienne un tremplin vers le CDD et puis le CDI ; qu'il devienne une possibilité d'emploi. On a eu pas mal d'accords, mais la dernière grande victoire qui s'affiche dans la lignée de la FGTB c'est la réduction du temps de travail.

### **Peux-tu nous raconter une anecdote ?**

Quand on a commencé à dire qu'on allait réduire le temps de travail tout en maintenant le salaire et engager des travailleurs, on nous a ri au nez, on nous a dit que ce ne serait pas possible. Et on s'est rendu compte en faisant nos recherches et lors des négociations que si, ça l'était. La reconnaissance des travailleurs était immense.

### **Peux-tu nous en dire plus sur cette réduction du temps de travail ?**

On est passé d'un système de 37 heures à 36 heures pour les ouvriers. En réalité on travaille 40 heures, mais les travailleurs disposent de 4 heures de récupération par semaine, donc un jour de congé supplémentaire toutes les deux semaines à prendre quand, eux, le souhaitent. Auparavant, ils avaient 18 jours de récupération annuelle ; maintenant ils en disposent de 24 en plus de leurs congés payés.

Notre objectif ? Que les gens disposent de plus de temps pour eux, avec leur famille ou pour leurs loisirs. Le plus dur a été de faire en sorte que les travailleurs maintiennent leur pouvoir d'achat, malgré la diminution des heures. Mais nous y sommes parvenu ! L'embauche compensatoire, elle, a été calculée en fonction des compétences et des contrats déjà existants. Il y a en effet un coût supplémentaire pour le patron, mais dans les entreprises il y a toujours des intérimaires et les travailleurs font des heures supplémentaires. Cela était notre remède.

### **Quels seront vos combats pour les années à venir ?**

Bah... les 35 heures (rires), mais aussi de continuer à faire en sorte que les gens soient dans de bonnes conditions pour travailler, avec une rémunération correcte, une bonne entente dans les ateliers et du temps pour eux.

### **Quel est votre message pour les travailleurs qui iront voter ? Pourquoi la FGTB ?**

Ça fait 24 ans que la FGTB est sur place. Les victoires n'ont été obtenues que par elle seule : les chèques repas, les éco-chèques, l'assurance maladie, la pension deuxième pilier, le passage à 36 heures... Les résultats sont là. J'invite les travailleurs à voter en fonction !



# Comment voter par correspondance pour la **FGTB liste 3** ?

**V**ous recevrez votre bulletin de vote environ deux semaines avant les élections qui démarreront à partir du 16 novembre 2020. Dans la grande enveloppe, vous trouverez une convocation, un ou plusieurs bulletins de vote, une enveloppe de couleur de taille moyenne et une petite enveloppe de la même couleur.

Si, au sein de votre entreprise ou organisation, des élections ne sont organisées que pour un Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT), vous recevrez une seule grande enveloppe. Si vous pouvez également voter pour un Conseil d'entreprise (CE), vous recevrez une deuxième grande enveloppe. Le bulletin de vote, l'enveloppe de taille moyenne et la petite enveloppe qu'elle contient ont une autre couleur pour bien marquer la différence.

**Remarque :** vous savez que vous pouvez voter pour un Comité pour la Prévention et la Protection au Travail et un Conseil d'entreprise, mais vous ne recevez qu'une seule grande enveloppe ? Contactez immédiatement votre délégué-e !

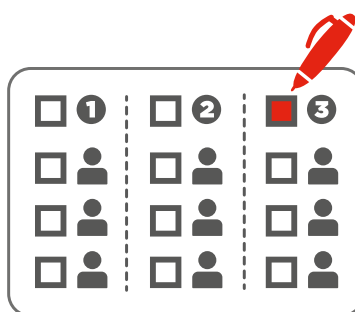
Procédez minutieusement. Votez d'abord pour le CPPT. Quand c'est fait, vous pouvez ouvrir la grande enveloppe pour le Conseil d'entreprise et voter.

J'ai voté valablement pour la FGTB - liste 3. Et maintenant ? Pliez le bulletin de vote et glissez-le dans la petite enveloppe de la même couleur. Scellez l'enveloppe. Insérez la petite enveloppe dans l'enveloppe de taille moyenne déjà affranchie et de la même couleur. Sur l'enveloppe, mentionnez l'adresse du président du bureau de vote de votre catégorie de travailleurs (jeunes, ouvriers, employés ou cadres). Scellez l'enveloppe de taille moyenne. Au verso de cette enveloppe, indiquez votre nom et signez. Sans votre nom et votre signature, votre vote ne sera pas valable. Postez l'enveloppe de taille moyenne au plus vite. Si l'enveloppe arrive dans votre entreprise après le jour des élections, votre vote ne comptera pas.

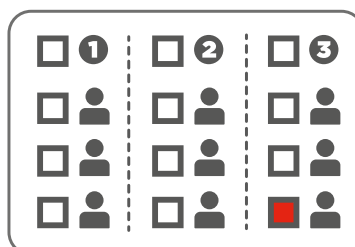
Vous craignez que votre vote n'arrive pas à temps ? Vous avez commis une erreur ? Vous pouvez également vous rendre au bureau de vote organisé par votre employeur dans votre entreprise/organisation et voter sur place. Rendez-vous-y le jour des élections, qui tombe entre le 16 et le 29 novembre 2020. Ce sera alors le vote exprimé sur place qui comptera et non votre vote par correspondance.

## Comment voter valablement pour la FGTB ?

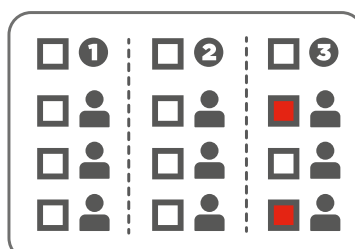
La troisième liste est la liste reprenant les candidats de la FGTB. Vous pouvez voter de 3 façons sur la **liste 3 - FGTB**.



Vous votez pour l'ensemble de la **liste 3 - FGTB**

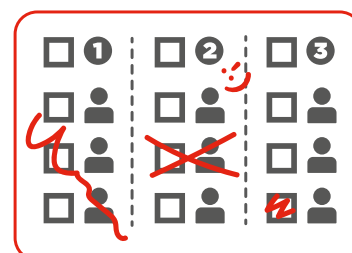


Vous votez pour 1 candidat-e de la **liste 3 - FGTB**

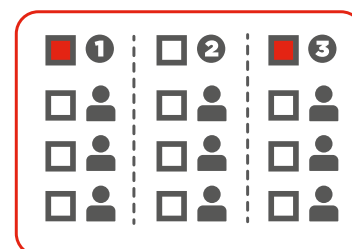


Vous votez pour plusieurs candidat-e-s de la **liste 3 - FGTB**

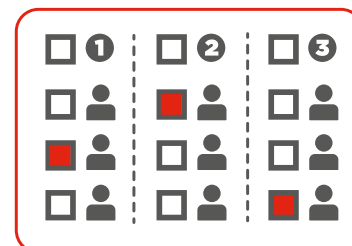
**ATTENTION ! Ceci n'est pas autorisé. Votre vote ne sera pas pris en compte.**



**Vous ne pouvez pas** dessiner, barrer ou écrire sur le bulletin de vote



**Vous ne pouvez pas** voter pour plusieurs listes/syndicats différent-e-s



**Vous ne pouvez pas** voter pour des candidat-e-s de listes/syndicats différent-e-s

ÉLECTIONS SOCIALES 2020  
**VOTEZ 3**



## Élections sociales

# Qui qui peut voter et comment ?

Tous les 4 ans, dans les entreprises comptant au moins 50 travailleurs, les travailleurs élisent leurs représentant-e-s au Comité pour la prévention et la protection au travail et/ou au Conseil d'entreprise pour les entreprises de 100 travailleurs et plus. Ce sont les élections sociales. Elles auront lieu du 16 au 29 novembre 2020. Mais qui peut voter ?

### Qui peut voter ?

Tous les salariés (quelle que soit leur nationalité, Belges ou non-Belges, qu'ils soient ou non affiliés à un syndicat) qui ont travaillé dans l'entreprise pendant au moins trois mois, sont autorisés à voter. Vous devez avoir un contrat de travail ou une convention d'apprentissage avec l'entreprise. Les stagiaires et salariés placés dans l'entreprise pour une formation professionnelle peuvent également voter.

Par contre, les membres du personnel de direction n'ont pas le droit de voter.

### Je suis étudiant, je peux voter ?

Oui, aux mêmes conditions que pour les travailleurs « fixes ». Au jour du vote, il faut :

- faire partie du personnel de l'entreprise avec un contrat étudiant ;
- ne pas être membre du personnel de direction ;
- avoir une occupation d'au moins 3 mois dans l'entreprise.

### J'ai un flexi-job, puis-je voter ?

Pour le savoir, il faut d'abord vérifier votre statut. Une distinction doit ainsi être faite entre les flexi-jobs « fixes » (contrat de travail à durée déterminée) et les intérimaires (occupés dans le cadre d'un flexi-job, mais sur la base d'un travail intérimaire).

#### Le flexi-joueur « fixe » peut voter à ces conditions

Au jour du vote, il faut :

- faire partie du personnel de l'entreprise avec un contrat de travail ou d'apprentissage ;
- ne pas être membre du personnel de direction ;
- avoir une occupation d'au moins 3 mois dans l'entreprise.

#### Le flexi-joueur « intérimaire » peut voter à ces conditions

- avoir été occupé-e depuis au moins 3 mois ininterrompus ou, en cas de périodes d'occupation interrompues, durant au moins 65 jours de travail entre le 1<sup>er</sup> août 2019 et le jour X (entre le 11 et le 24 février) ;
- avoir été occupé-e dans l'entreprise au moins pendant 26 jours entre le jour X et le jour X + 77 inclus (entre le 3 et le 16 novembre 2020).

### Vote physique ou par correspondance ?

#### Je remplis toutes les conditions mais que je ne suis plus dans l'entreprise le jour des élections ?

Vous pouvez tout de même voter. Mais attention, les frais de déplacement et le temps passé pour venir voter ne sont pas pris en charge. En outre, en cas d'accident, vous ne serez pas couvert.

#### Je ne serai pas présent le jour du vote ?

Dans ce cas on a la possibilité de voter par correspondance. Avec la crise du Coronavirus et les mesures de sécurité renforcées que les entreprises doivent prendre en fonction, le vote par correspondance peut être une alternative au vote physique.

La loi prévoit 4 cas dans lesquels le vote par correspondance est autorisé :

1. si le personnel est considérablement dispersé ;
2. si les collaborateurs effectuent un travail de nuit ;
3. pour les collaborateurs dont le contrat de travail a été suspendu (à la suite d'une maladie ou d'un crédit-temps, etc.) ;
4. pour toutes les (autres) situations qui impliquent que le travailleur n'est pas présent au travail pendant les heures d'ouverture des bureaux de vote.

Mais des bureaux de vote devront continuer à être aménagés pour permettre aux électeurs de quand même venir voter sur place et évidemment, pour traiter les résultats des élections (comptages des voix, établissement du procès-verbal).

### Et le vote électronique ?

Une entreprise peut décider de procéder à un vote électronique. En principe, la décision d'organiser un vote par voie électronique doit être prise au jour X soit 90 jours avant les élections. Cependant, compte tenu du report dû au Covid-19, une nouvelle loi permet d'organiser un vote électronique moyennant un accord avec les syndicats sur différents points : où peut-on voter (poste de travail habituel), quel appareil sera utilisé pour le vote, comment le secret du vote sera garanti et comment le bureau de vote sera aménagé.

Il est possible d'organiser un vote électronique pour une seule catégorie de travailleurs. ■

**Départ d'Eric Neuprez**

# ” Notre force, c'est la **diversité** des travailleurs que nous représentons !

Eric Neuprez vient de raccrocher les gants après une carrière syndicale bien remplie. Notre désormais ex-Secrétaire général a gravi un à un les échelons de la FGTB. Parti de la base, il a rapidement trouvé sa place au sein de la délégation de l'usine d'Électricité Industrielle Belge où il a travaillé durant 20 ans avant de rallier la Centrale Générale de Verviers pour y devenir permanent pendant 4 ans. Il a ensuite rejoint la Centrale Générale fédérale pour endosser la fonction de secrétaire fédéral puis secrétaire général les 16 années suivantes. Avant d'entamer un nouveau chapitre de sa vie, il a partagé ses sentiments en notre compagnie.


**Bureau libéré pour Geoffrey, souvenirs dans les cartons, comment te sens-tu ?**

Je pars le cœur gros mais avec le sentiment du devoir accompli. J'ai toujours défendu les prépensions et aujourd'hui, j'applique pour moi-même ce que j'ai toujours défendu pour les autres. La FGTB se bat au quotidien pour des fins de carrière à un âge humainement respectueux, je m'arrête donc au moment opportun en laissant la place aux jeunes. Geoffrey Goblet reprend le flambeau au poste de secrétaire général et je suis convaincu qu'il portera haut et fort les valeurs de la Centrale Générale - FGTB.

**Que retiens-tu de toutes ces années ?**

Les très nombreux échanges avec les délégués et les affiliés sont essentiels, indispensables, cela vous apporte votre vitamine et la force de vous battre. Je suis fier d'avoir pu contribuer à l'amélioration des conditions de travail dans les différents secteurs où je suis passé. Parmi les combats menés, j'épinglerais la reconnaissance des troubles musculosquelettiques dans le nettoyage, la lutte pour l'égalité entre les hommes et les femmes, le transfert des titres-services au niveau régional et l'accord historique CG/SETCa.

**Selon toi, qu'est-ce qui fait la force de la Centrale Générale - FGTB ?**

Notre force, c'est la diversité des travailleurs que nous représentons. Il est important de garder dans notre structure un équilibre entre syndicalistes issus du terrain, et ceux avec un parcours universitaire. Cet équilibre nous permet de défendre efficacement les travailleurs. « Ensemble, on est plus forts » c'est plus qu'un slogan. Nous devons l'appliquer au quotidien afin que notre centrale reste une organisation représentative et forte.

**À la veille des élections sociales, un mot pour nos candidats et futurs délégués ?**

Plus que jamais, nous avons besoin de vous, de délégations fortes. Être délégué syndical, c'est défendre des valeurs collectives. L'individualisme n'a pas sa place dans notre organisation. À l'heure où notre liberté d'expression est menacée, nos droits syndicaux bafoués, il est vraiment indispensable d'unir nos forces avec détermination si nous voulons une société à dimension humaine et solidaire.

**Un mot pour la fin ?**

Je tiens à rendre hommage à deux grands hommes qui ont marqué ma vie : à mon père qui, alors que j'étais tout petit, me contait déjà toute l'importance de la lutte des classes. Mais aussi, à Marc Bourguet, ancien président de la CG Verviers qui est venu me chercher à l'EIB.

Merci à toutes et à tous de m'avoir fait confiance durant toutes ces années. Et sachez que je ne serai jamais loin pour défendre la cause des travailleurs et les combats de la FGTB. Ce n'est qu'un au revoir mes camarades.



**STOCK  
LIMITÉ**



## Vos doigts sont inestimables !

Vous travaillez dur, bien et avec plaisir ? Alors vous savez que dans un environnement de travail dangereux, vous devez toujours faire preuve de bon sens. La campagne « Love Your Tools », qui s'adresse aux travailleurs de l'industrie du bois, insiste sur l'importance de la sécurité par le biais d'images fortes. L'objectif est de réduire de manière significative le nombre d'accidents du travail et de rappeler aux travailleurs que leur outil le plus important : c'est leur corps !

Pour plus de conseils et d'astuces ➔ [www.loveyourtools.be](http://www.loveyourtools.be)

## Maintenant ou jamais **VOTEZ 3 !**

En novembre, nous pourrons enfin voter pour nos représentants syndicaux ! Nous avons besoin de votre voix, car c'est votre voix qui fera notre force en tant que FGTB. C'est la seule manière si nous voulons que les intérêts de tous les travailleurs soient efficacement défendus.

Avec votre voix, nous nous battons pour :

- plus de **pouvoir d'achat**, via une indexation des salaires juste, l'augmentation des pensions les plus basses et une répartition plus équitable des richesses. Une population disposant d'un pouvoir d'achat fort est la meilleure protection contre les problèmes économiques et les inégalités ;
- un  **salaire minimum** de 14 €/heure pour que tous les travailleurs puissent vivre dignement de leur travail sans risquer de tomber dans la pauvreté ;
- plus d'attention à la **santé et sécurité au travail** par la participation et l'implication des délégués : au sein du CPPT (Comité pour la prévention et la protection au travail), nous pouvons faire appliquer les mesures les plus appropriées pour protéger de manière optimale tous les travailleurs et maintenir par exemple le risque de contamination au Covid-19 aussi faible que possible ;
- un cadre autour du **télétravail** avec des accords clairs sur le bien-être et la protection de la vie privée des travailleurs. Le télétravail ne peut en aucun cas conduire à une surcharge de travail et moins de bien-être.

## Licenciements dans le secteur du pétrole

### 75 emplois sauvés chez Gunvor

En juin dernier, l'entreprise Gunvor a annoncé son intention de fermer sa raffinerie à Anvers. 230 emplois disparaîtraient. Un coup dur pour le personnel en pleine crise du Corona. Finalement, Gunvor conservera le site en tant qu'entreprise de stockage et 75 emplois seront ainsi maintenus. En outre, plusieurs travailleurs ont retrouvé du travail ailleurs, grâce entre autres aux efforts de la délégation syndicale, nous explique Yves de Vos, délégué FGTB.

#### N'y avait-il aucune possibilité de sauver la raffinerie et l'emploi ?

On peut évidemment se demander combien de bénéficiaires une telle entreprise a déjà réalisés auparavant et si elle ne peut pas traverser une telle crise. Mais il est certain que tout le secteur est en difficulté à cause de la crise du Covid-19. Il faut aussi savoir que Gunvor était le seul candidat à la reprise après une faillite en 2012. L'espoir de trouver une autre solution était donc bien maigre.

#### 75 travailleurs restent, que deviennent les autres ?

Nous avons travaillé dur sur un plan social, comprenant des indemnités complémentaires pour les licenciements collectifs et les départs volontaires. En coopération avec l'office pour l'emploi flamand, le VDAB, les travailleurs sont également guidés dans leur recherche d'un nouvel emploi. Mais nous n'avons pas attendu : nous

avons demandé aux délégations syndicales des autres entreprises du secteur de nous transmettre les postes vacants. Ainsi, nous avons recueilli les offres d'emploi d'une douzaine d'entreprises, et nous avons obtenu des résultats ! Plusieurs personnes occupent déjà un nouvel emploi.

**Vivre une telle situation en pleine crise sanitaire, ça ne doit pas être facile : mener des actions, informer les travailleurs, négocier... tout cela semble beaucoup plus complexe ?**

Ça n'a pas été facile. Par chance, même sans actions, les négociations se sont bien déroulées. La direction a veillé à ce que chacun puisse être présent dans le respect des distances de sécurité. Malheureusement, malgré tous les efforts et les dispositions prises, chaque restructuration fait toujours des victimes.



*L'heure des adieux pour les collègues de la raffinerie de Gunvor, le 30 septembre dernier.*

**TUWIC**

## Lutte contre le **travail au noir** dans le secteur de la construction

La Centrale Générale - FGTB soutient une campagne européenne de lutte contre le travail non déclaré dans le secteur européen de la construction. En raison du Covid, la conférence finale initialement prévue à Zagreb est devenue une vidéoconférence. Au cours de cette dernière activité, les organisations européennes de travailleurs et d'employeurs ont cherché des recommandations communes pour renforcer la sensibilisation face au travail au noir dans le secteur.



Pour Gianni De Vlaminck, une meilleure coopération entre toutes les parties prenantes est indispensable pour lutter contre le travail au noir dans la construction.

Des chiffres récents montrent que plus d'un cinquième de l'ensemble du travail au noir dans l'économie européenne a lieu dans le secteur de la construction. Chaque secteur ayant ses propres caractéristiques en matière de travail au noir, un dialogue social avec toutes les parties prenantes est indispensable. C'est également le cas dans le secteur de la construction, comme le soulignent la Fédération Européenne des Travailleurs du Bâtiment et du Bois (FETBB) et la Fédération de l'Industrie Européenne de la Construction (FIEC). Cela vaut tant pour l'élaboration de mesures spécifiques contre le travail non déclaré que pour le ur suivi. « *Le travail non déclaré dans le secteur de la construction est un problème essentiel, auquel les syndicats et les employeurs doivent s'attaquer de concert avec le gouvernement* », déclare Johan Lindholm, président de la FETBB.

La vidéoconférence de la FETBB et de la FIEC a attiré quelque 200 participants et a présenté de nombreux exemples des États membres de l'UE, y compris des contributions des syndicats et des employeurs belges. La conférence a également permis de présenter les principales conclusions de la Conférence Nationale sur le Travail au noir qui s'est tenue en Belgique le 20 février dernier.

Gianni De Vlaminck, secrétaire fédéral de la Centrale Générale - FGTB, a réitéré les recommandations belges :

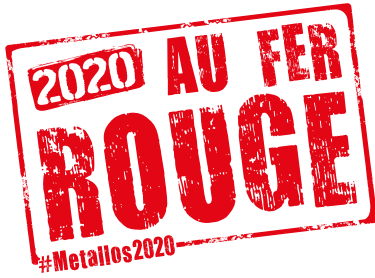
- une dotation en personnel adéquate des services d'inspection ;
- une meilleure coopération entre toutes les parties prenantes et un approfondissement de la mise en correspondance des données ;
- l'évaluation du plan pour une concurrence loyale ;
- mettre fin aux formes d'emploi atypiques, la loi sur les revenus complémentaires, l'économie de plate-forme, ...

L'initiative conjointe a permis d'élaborer 10 recommandations (à lire sur [www.fgtbconstruction.be](http://www.fgtbconstruction.be)) pour lutter contre le travail non déclaré et la fraude sociale dans le secteur européen de la construction. Selon M. Lindholm, les outils numériques tels que le numéro européen de sécurité sociale, les cartes d'identité sociale et l'échange de faits en temps réel, offrent des possibilités de lutter contre la fraude au travail et d'appliquer efficacement les mesures contre le travail non déclaré. « *En tant que FETBB, nous sommes très préoccupés par les actions d'entreprises malhonnêtes qui contribuent à une augmentation rapide du nombre de travailleurs de l'économie de plate-forme et par le grand nombre de travailleurs de pays tiers impliqués dans le travail non déclaré dans le secteur de la construction* », déclare M. Lindholm. ■

### In memoriam

C'est avec une profonde tristesse que nous vous informons du décès de Donald Wittevrongel.

Donald était l'ancien président de la centrale du Textile, Vêtement et diamant, qui a fusionné avec la Centrale Générale en 2014.



## Pleinement inscrits dans les valeurs que nous nos délégués pren

- + Augmentation du salaire minimum
- + Renforcement du pouvoir d'achat
- + Sécurité sociale renforcée
- + Amélioration des fins de carrière
- + Reconnaissance de la pénibilité de nos métiers
- + Réduction collective du temps de travail
  - sans perte de salaire
  - avec embauche compensatoire

## Marquons nos valeurs au fer rouge !

”

Chez SPIE, pas de délégation CSC, nous menons la barque seuls en tant que représentants des ouvriers.

L'entrée en bourse de notre entreprise ne nous a pas facilité la tâche, ces 4 dernières années. Néanmoins, nous avons réussi à maintenir l'emploi et surtout à préserver le dialogue social au sein de notre entreprise.

Nous avons également obtenu une augmentation salariale pour les catégories les plus basses et nous avons négocié un cadre plus rapide pour le passage des CDD vers les contrats CDI, en tenant compte de la période d'intérim.

Les travailleurs ont également été demandeurs d'une augmentation de l'assurance hospitalisation, que nous avons obtenue. Ce, tout en leur expliquant notre attachement à une sécurité sociale forte et au principe de solidarité garantissant un même accès à des soins de qualité pour toutes et tous, travailleuses et travailleurs avec ou sans emploi.

### Nos priorités pour les 4 ans à venir :

- lutter contre la sous-traitance non cadencée ;
- veiller au bien être des travailleurs sur chantier et à l'amélioration du minimum de confort auquel ils ont droit (vestiaires, cantines, sanitaires, boissons) ;
- revoir le système des primes de mérite et évoluer vers un schéma équitable suivant les grilles de classifications de fonction ;
- stimuler la réduction collective du temps de travail avec embauche compensatoire sans perte de salaire.

Jean-Marc Schollaert • Délégation FGTB Métallos





# ...s défendons, ent la parole



## Santé, sécurité, pouvoir d'achat et amélioration des conditions de travail

”

L'entreprise Peruweld a été fondée en 1994 et compte aujourd'hui 35 travailleurs. Initialement axée autour de la fourniture d'outil pour le secteur cimentier (essentiellement chaudronnerie), son champ d'activité s'est élargi depuis vers la sidérurgie et la pétrochimie. Beaucoup d'énergie est également investie dans le paramédical, d'autres secteurs sont à l'étude...

Le travail de la délégation syndicale est un travail continu et journalier. On ne peut pas se permettre, à l'heure actuelle, de lésiner sur les moyens de protection. Nous sommes particulièrement vigilants sur tous les moyens de protection à mettre en œuvre dans l'entreprise qu'il soit question de gels hydroalcooliques, de masques, de distanciation sociale, de toute forme d'équipement pour les travailleuses et travailleurs est une préoccupation primordiale. La délégation est unanime sur ce point de vue.



**Les 4 dernières années se résument à travail de longue haleine pour notre délégation :**

- Nous nous sommes concentrés à pousser toujours plus loin le curseur de la sécurité et du bien-être pour les travailleurs que nous représentons. Il va sans dire que la Covid-19 nous a renforcés dans nos convictions et notre engagement !
- Nous avons parallèlement déployé beaucoup d'énergie dans le dossier de l'harmonisation des salaires et l'amélioration des conditions de travail. Car à côté de la santé et de la sécurité au travail, le renforcement du pouvoir d'achat et la stabilité de l'emploi représentent le fil rouge que nous nous sommes fixés.

Notre objectif est de maintenir, au sein de l'entreprise, les 3 rotations qui ont été mises en place avec la direction pour la protection des travailleurs.

Nous avons travaillé à l'implémentation et au renforcement de nos valeurs depuis 20 ans au sein des entreprises Peruweld, nous y sommes majoritaires et notre plus grande fierté est la confiance que nous accordent les travailleurs. Et nous continuerons demain, à nous battre avec la même fermeté ainsi que la même disponibilité pour tous. ■

Michel Bachy • Délégation FGTB Métallos

# Une société prospère, solidaire et durable, nous signons pour accord !



Le nouveau Gouvernement fédéral vient de prêter serment et a reçu la confiance d'une majorité des Belges.

Ainsi fonctionne la démocratie. Point à la ligne.

Pourtant, les préliminaires n'ont pas été un beau spectacle. Les 500 derniers jours ont donné une image particulièrement négative de la politique belge. Le Gouvernement Michel-De Wever en avait d'ailleurs fait autant, mais avec toutes les conséquences désastreuses pour les citoyens et les travailleurs de ce pays. Rien de plus normal donc qu'il ait été sanctionné lourdement par l'électeur.

Nous avons donc maintenant un gouvernement Vivaldi, conduit par Alexander De Croo. Cet accord de gouvernement est-il l'accord de gauche idéal pour nous, syndicalistes ? Bien sûr que non. Il s'agit d'un compromis entre sept partis politiques différents, dans lequel il y a à boire et à manger pour les citoyens et les travailleurs du pays. Mais il y a aussi une nette rupture de style avec le gouvernement Michel. Comme le disait Paul Magnette, il s'agit d'un vrai retour du cœur.

## La plus grande augmentation de la pension minimum depuis la deuxième guerre mondiale

Une pension minimum de 1.500 € nets pour une carrière complète. Du beurre dans les épinards pour les héros du secteur des soins, un élargissement du congé parental, la lutte contre le dumping social, un relèvement des allocations minimums, un financement à long terme de la sécurité sociale fédérale gérée paritairement, ce qui est d'ailleurs basé sur la déclaration des partenaires sociaux faite à l'occasion de 75 ans de sécurité sociale.

## La porte entrouverte à une augmentation du pouvoir d'achat

Les travailleurs du transport et de la métallurgie ont fait tourner l'économie pendant la crise Corona. Ils méritent donc une augmentation de leur pouvoir d'achat. Dans l'accord de gouvernement, il est question d'une attention pour le pouvoir d'achat par rapport aux pays voisins. La loi salariale de 96 ne disparaîtra donc pas comme nous l'avions réclamé, même si le gouvernement souhaite ici privilégier la concertation avec les partenaires sociaux et l'utilisation de circulaires. Cette ouverture, aussi petite soit-elle, et même si la FEB affirme déjà sa déception, nous allons l'exploiter pleinement!

## Une marge plus grande à la concertation sociale

L'accent mis sur la concertation avec les partenaires sociaux est frappant. Le mot « partenaires sociaux » apparaît 40 fois dans le texte de 84 pages de l'accord gouvernemental. À titre de comparaison : dans l'accord de gouvernement flamand de Jan Jambon, le terme apparaît 9 fois dans un texte de 303 pages. Voilà la différence ! L'accent mis sur la concertation avec les partenaires sociaux, tous les départements sociaux aux mains des socialistes et cerise sur le gâteau : une métallo, Meryame Kitir, devenue ministre. Voilà nos atouts.

Il y a donc une rupture fondamentale, y compris sur le fond, avec le passé. Dans d'autres domaines aussi : enfin une politique climatique, le focus sur la lutte contre la pauvreté, une société plus humaine et inclusive ...

## Attitude critique et vigilante

Bien entendu, il reste des points négatifs : pas d'impôt sur les grandes fortunes, maintien de la loi salariale de 96, poursuite de la flexibilisation du marché du travail... Nous suivrons ce Gouvernement, comme tout autre gouvernement, d'un œil critique et le jugerons sur pièces. S'il touche aux droits des travailleurs, il nous trouvera sur son chemin, quelle que soit la saison. Parce que nous sommes des syndicalistes. Point à la ligne.

Dans un esprit d'ouverture. Chacun jouant son rôle et prenant ses responsabilités. Dans le cadre d'une action commune socialiste. Dans l'intérêt de nos membres. Il y a du pain sur la planche. En avant !

Une société prospère, solidaire et durable, nous signons pour accord !



Union Belge du Transport



**FGTB UBT**

## Élections sociales

avançons  
**ENSEMBLE**  
pour du  
**RESPECT**

À la suite de la pandémie du Coronavirus, les élections sociales, normalement prévues pour le mois de mai, ont été reportées au mois de novembre 2020. Elles auront maintenant lieu du 16 au 29 novembre prochain. Le report des élections sociales a entraîné aussi la suspension de la campagne électorale. Mais celle-ci est relancée officiellement depuis le 23 septembre. Nos candidats et nous-mêmes à l'UBT, nous sommes prêts à affronter les élections.



Notre secteur est confronté de plus en plus souvent à la digitalisation et l'automatisation. Afin de suivre l'évolution technologique, les travailleurs doivent bénéficier d'une formation décente. C'est pourquoi nous plaçons pour intensifier les efforts de formation dans notre entreprise.

Erika Van der Borgh • K.A.V.

”

La vie est de plus en plus chère mais nos salaires ne suivent pas. Pendant la crise Corona, nous étions des héros, mais normalement les héros sont récompensés. Reconnaissance et pouvoir d'achat, voilà ce que nous réclamons d'urgence !

Mohamed Hritat • DHL Parcel



Nous syndicalistes, nous œuvrons au respect de tout le monde et de la diversité sur le terrain. Homme ou femme, noir ou blanc, travailleur définitif ou intérimaire, tous méritent le respect et l'égalité de traitement.

Melika Razzouki • DB Schenker

”

La charge de travail dans le secteur du transport et de la logistique doit diminuer. Personne n'est capable de tenir toute une carrière ces cadences infernales et cette flexibilité croissante ! il faut rétablir l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. En tant que délégué UBT, je continuerai à me battre pour un travail faisable pour tous, car 45 ans de boulot, c'est bien long !

Dirk Crevits • Van Coillie



”

Comme délégué, j'ai l'occasion de me battre pour le bien-être et la sécurité de mes collègues. La santé et la sécurité au travail son en effet des revendications importantes !

Eli Desomer • E.C.S.



## Point de vue

## Un programme gouvernemental dans lequel il y a à boire et à manger

Après 500 jours, la Belgique a un gouvernement avec des libéraux, des chrétiens flamands, des écologistes et... des socialistes. Une première satisfaction manifeste : le ton est différent. Nous ne sommes plus avec un gouvernement Michel (les libéraux et la N-VA) qui, pendant toute la législature précédente, a attaqué le monde du travail. Mais que trouve-t-on dans ce programme ?

La sécurité sociale est refinancée ainsi que nos soins de santé. Est-ce dû à une réelle volonté politique ou au Covid-19 ? En même temps, le monde du travail reste sur sa faim : les pensions sont toujours maintenues à 67 ans ; la loi de 1996 qui bride les salaires ne sera pas modifiée.

Nous sommes donc en grande partie dans la continuation des politiques précédentes. Des ruptures, il n'y en a pas sauf... dans le ton. On parle effectivement, à de nombreuses reprises dans le texte, des partenaires sociaux, mais ce n'est que pour consultation.

Le monde du travail ne doit surtout pas désarmer. Que du contraire, dans le programme gouvernemental :

- on estime très clairement que nous ne sommes pas suffisamment flexibles. De plus, le Gouvernement veut nous vendre l'épargne carrière accessible à chaque travailleur (dossier que nous bloquons depuis près de 20 ans) ;

- ce sont uniquement les pensions les plus basses des travailleurs qui sont valorisées sans même atteindre les 1.500 € minimum dans cette législature (pour rappel, les pensions des salariés en Belgique sont l'une des plus basses d'Europe) ; pire, l'harmonisation sera au rendez-vous : les indépendants qui cotisent peu s'y retrouveront, les nouveaux fonctionnaires, pas ;
- l'interim journalier est condamné du bout des lèvres, mais le travail intérimaire est présenté comme une bonne réponse aux demandes de flexibilité des entreprises ;
- les avantages salariaux en net sont mis en avant, ce qui cadre très mal avec un refinancement de la sécurité sociale ;
- etc.

L'adage dit que les 100 premiers jours d'un gouvernement sont décisifs. Nous y sommes attentifs.

*Alain Detemmerman & Tanguy Cornu,  
co-Présidents de la FGTB Horval*



Inza Schoten

## La disparition d'un monument anversois

Le 11 septembre dernier, la direction de Milcobel a annoncé la fermeture du site à Schoten, mieux connu sous le nom d'Inza. Cette nouvelle a pris au dépourvu les travailleurs. La première tentative de négociation avec la direction a échoué. S'est ensuivie une occupation de l'entreprise pendant 5 jours ; les travailleurs y ont revendiqué leur part légitime.

« Le résultat de la première concertation ne répondait pas aux attentes des travailleurs », explique Yvan De Jonge, Secrétaire régional de

la FGTB Horval d'Anvers. Selon eux, il n'a pas été tenu compte des efforts et de la flexibilité dont le personnel a fait preuve durant les 5 dernières années. En effet, pendant cette période, plusieurs nouveaux projets ont été élaborés par la direction. Le personnel les a concrétisés, malgré le chaos et le manque de structure.

Un autre point de désaccord pour les travailleurs : le paiement de la prime de fermeture par tranche de 5 ans avec un maximum de 25 ans. Le personnel d'Inza est très loyal : c'est tout à fait courant d'avoir une carrière de 35 ans dans cette entreprise. Après autant d'années de service, cela est plus que légitime que le personnel revendique de bonnes conditions de sortie...

Le blocage du site a duré 5 jours. Il a renforcé la position des syndicats dans les négociations et a permis de conclure un accord avec l'employeur qui a été soutenu par pas moins de 73 % du personnel. La principale victoire : la prime de fermeture sera calculée sur base du nombre effectif d'années de service et non pas par tranche de 5 ans. La limite maximale de 25 ans de service a également été supprimée de l'accord.

Un bon plan social a été négocié ; il ne fera pas pour autant disparaître le chagrin des travailleurs. Une période d'insécurité s'annonce, de recherche d'un nouvel emploi, mais les travailleurs d'Inza sont très compétents ; ce sont d'ailleurs eux qui ont fait survivre l'entreprise durant ces 5 dernières années. Ces compétences leur serviront dans leur futur défi professionnel. Nous leur souhaitons beaucoup de succès ! ■



## Le soutien au secteur Horeca est **indispensable !**

**D**epuis la propagation du Covid-19, l'Horeca est l'un des secteurs les plus touchés. L'activité économique s'est presque entièrement arrêtée et même après la relance, la situation reste dramatique. L'activité dans certaines parties du secteur (par exemple des hôtels) n'a quasiment pas repris. Dans le catering, bon nombre d'entreprises n'ont soit pas repris l'activité soit redémarré partiellement, ce qui entraîne des licenciements. Les nouvelles sur le regain de contaminations au Covid-19 sont inquiétantes et annoncent de nouvelles restrictions qui sont déjà d'application dans certaines villes.

Le paiement de la prime de fin d'année par le Fonds Social et de Garantie approche. Les périodes de chômage temporaire sont assimilées ; les travailleurs ne subissent donc pas de perte. Cependant, nous craignons des faillites d'entreprises quand elles devront payer la prime. Cela pourrait avoir un impact important sur le fonctionnement et la survie du Fonds Social et de Garantie et des Centres de formation qui proposent des formations aux travailleurs du secteur et à ceux qui souhaitent l'intégrer.

Afin d'éviter le pire, l'initiative a été prise de responsabiliser le nouveau gouvernement. La problématique a été précisée dans un courrier commun de la part des trois syndicats, adressé aux Ministres compétents et aux Présidents des partis politiques.

Pour nous, il est clair que le gouvernement doit investir dans le secteur de l'Horeca. Le coût d'une non-intervention serait beaucoup plus élevé que celui d'une intervention. Un soutien gouvernemental renforcera les chances des entreprises du secteur de survivre à la crise. Sans ce soutien, une partie des activités disparaîtra probablement. L'emploi a un atout important : il ne peut pas être délocalisé. Le secteur de l'Horeca emploie aussi des travailleurs peu qualifiés qui sortiraient difficilement du chômage s'ils devaient perdre leur emploi.

### Lunch Garden

## Les **travailleurs** ne paieront pas à nouveau l'addition

Le lundi 5 octobre, la direction de Lunch Garden a annoncé un plan de restructuration suite à la crise Corona : la chaîne de restaurants a l'intention de licencier 138 travailleurs dans les prochains mois. C'est inacceptable : la crise sert clairement d'excuse. La réorganisation augmentera à nouveau la charge de travail. Après des années d'efforts, de flexibilité accrue et de polyvalence inédite, la coupe est plus que pleine !

Suite à l'annonce de la restructuration, la FGTB Horval a fait savoir son souhait de rester informée de tous les détails du plan. L'objectif ? Pouvoir l'analyser et poser les questions qui s'imposent à la direction. Actuellement, elle rencontre les travailleurs des différents restaurants et écoute leurs préoccupations et revendications. Cette phase durera au moins 30 jours et sera prolongée si la direction ne répond pas à toutes les questions.

La deuxième phase est celle de la négociation. La direction et les actionnaires n'ont aucune connaissance du secteur et risquent d'adopter une vision à court terme. Des économies à courte échéance ne conduiront pas à un développement durable des restaurants, au contraire. Nous ferons tout ce qui est de notre ressort pour empêcher cela. Les délégués qui sont sur le terrain y veilleront.

**Pas question que les travailleurs payent à nouveau l'addition ! ■**



## Vivaldi... 4 saisons années pour convaincre

Depuis quelques semaines, nous avons enfin un gouvernement majoritaire. 7 partis. Pas évident de tracer les contours d'un accord de gouvernement, une impression de déclaration gouvernementale « patchwork » où chacun est venu avec son cahier de revendications pour les 4 prochaines années. C'est cela une coalition gouvernementale à 7. Mais 7 partis, c'est ce qui fait l'équilibre nécessaire à trouver.

C'est aussi ce qui a permis de faire barrage à la N-VA et au Vlaams Belang notamment. Un retour aux urnes aurait pu être synonyme d'un renforcement des extrêmes, ce qui aurait rendu le pays ingouvernable.

### Devons-nous être satisfaits de la déclaration gouvernementale ?

Nous venons de passer 9 mois où « l'anormal » a été notre quotidien et où la santé de la population a été mise (et reste plus que jamais) sous pression.

Pour ceux qui n'en étaient pas encore convaincus, la crise de la Covid a démontré combien il était essentiel d'avoir un système de sécurité sociale performant : soins de santé, indemnités de maladie ou encore allocations de chômage (temporaire dans un premier temps, et allocations de chômage ordinaires pour amoindrir les effets des restructurations). Nous avons aussi pu voir les effets déjà dévastateurs des politiques d'austérité menées singulièrement les 5 dernières années contre les soins de santé.

Pour que notre sécurité sociale vive, survive, il faut qu'elle soit alimentée à suffisance, à travers un financement pérenne ! Tout ce que les derniers gouvernements (et singulièrement la Suédoise) avaient omis de faire. Le tax shift, la baisse des cotisations de sécurité sociale ont été un véritable hold-up !

### Sommes-nous rassurés avec la Vivaldi ?

Via le fonds des Blouses blanches et via les montants complémentaires obtenus de luttes syndicales, les soins de santé recevront un montant d'un milliard d'euros récurrent. 200 millions complémentaires viendront financer la santé mentale. Une norme de soins de santé de 2,5 % garantie sera mise en place à partir de 2022. La dotation d'équilibre à la sécurité sociale fera également son retour à durée indéterminée.

Devons-nous crier « hurra » ? D'une part, oui. Les soins de santé en avaient grand besoin. C'est une question de survie du système après des années de sabotage. En ce sens, le gouvernement Vivaldi est en rupture par rapport à ce qui a été fait ces 5 dernières années.

D'autre part, il ne faut pas non plus crier victoire parce que — jusqu'à présent — nous ne savons pas qui paiera au final l'addition de ces améliorations...

Ne gâchons pas notre joie. Des budgets sont également prévus pour augmenter les prestations, les allocations sociales les plus basses.

Une revalorisation conséquente de la pension minimale est prévue à l'horizon 2024. Pas les 1.500 € nets attendus, mais une augmentation conséquente ! Les plus optimistes rappelleront qu'une telle augmentation programmée sur une législature, c'est du jamais vu. Dans le même temps, nous devons constater qu'il s'agit d'une pension pour un temps plein après 45 ans de carrière... Difficile à atteindre pour tous. Nous devons donc être extrêmement vigilants à ce qu'on ne remette pas en cause les périodes assimilées. Nous devons aussi revenir avec la problématique des métiers pénibles ou encore le retour à la pension à 65 ans. Cette revalorisation est un premier pas dans le bon sens mais la route est encore longue pour retrouver un premier pilier de pension qui permette de vivre dignement et qui retrouve un caractère assurantiel. Nos pensions restent parmi les plus basses d'Europe !



SETCa

VOTEZ  
LISTE  
FGTB 3



### L'âge d'or de la concertation sociale retrouvé ?

Les cinq dernières années nous ont clairement montré ce qu'était un gouvernement à la botte des patrons : une concertation sociale de façade, des timing hyper serrés quand on nous demandait encore un avis et, par derrière, du lobbying patronal intensif.

Dans tous les chapitres relatifs au marché du travail ou à l'organisation du travail de la déclaration gouvernementale, il est question des « partenaires sociaux », de dialogue social, de concertation, plus rarement d'accords... Parler concertation sociale, c'est bien. La respecter, c'est mieux !

En d'autres termes, encore faudra-t-il que le Gouvernement laisse le temps à la concertation, donne les budgets pour construire des accords sociaux et respecte les accords conclus entre partenaires sociaux une fois ceux-ci conclus.

C'est au pied du mur qu'on voit le maçon... C'est au fil des dossiers que nous verrons ou pas les accents sociaux de ce gouvernement. Les thèmes contenus dans les chapitres sur le marché du travail et sur l'organisation du travail ne diffèrent pas de ceux du précédent gouvernement : augmentation du taux d'emploi, flexibilité, télétravail, compte carrière, liaison salaires et ancienneté (risque de remise en cause des barèmes), conversion d'une partie de préavis en mesures d'employabilité, second pilier, harmonisation des statuts, loi de 96... Autant de thèmes qui peuvent contenir le meilleur comme le pire.

La porte est rouverte à la concertation sociale, à nous de mettre le pied dans l'embrasure de celle-ci pour forcer le passage. Notre principal adversaire, ce seront les patrons, et nous serons vite fixés sur leur volonté ou pas de restaurer le dialogue social.

L'accord du Gouvernement, c'est aussi des ambitions climatiques, ici aussi, nous demandons à voir !

### Trois regrets majeurs

Tout d'abord, il n'y a pas de ligne budgétaire claire : qui va payer toutes ces mesures ? Nous voulions d'une réforme fiscale qui amène plus de justice et de justesse fiscale. Or, nous savons que sans argent, pas grand-chose n'est possible ! Il ne s'agirait pas que nous retrouvions à nouveau les recettes du passé,

c.-à-d. multiplier les taxes indirectes non progressives, type TVA, qui spolient les moins nantis et laissent intactes les plus larges épaules.

Deuxième regret : une politique migratoire qui ne diffère guère de celle des gouvernements précédents. Comment cautionner que notre pays se satisfasse d'une politique européenne migratoire inhumaine sans précédent. Un des premiers actes posés par le Gouvernement est l'annonce de la construction de nouveaux centres fermés...

Enfin, certains thèmes éthiques (comme la dépenalisation complète de l'avortement) ont été mis sous l'éteignoir pour que le CD&V accepte de se « déscoltcher » de la N-VA. L'accord du Gouvernement se fait ainsi contre la liberté des femmes à disposer de leurs corps... Un parfum de déjà-vu. Plus que jamais, nous serons dans la rue pour que ces thèmes éthiques soient une réalité rapidement.

### Vivaldi : en avant la musique

La Vivaldi, c'est aussi un casting : les partis progressistes occuperont notamment le terrain de l'environnement, de la santé, des affaires sociales, des pensions de l'économie et de l'emploi. Des ministères qui sont tout sauf anecdotiques et où l'empreinte sociale, progressiste peut très clairement être marquée. Pour la première fois depuis longtemps, une ancienne représentante syndicale accède à un poste ministériel où les accents sociaux, humains, égalitaires seront essentiels, la coopération au développement et la politique des grandes villes.

Dans quelques semaines, les interlocuteurs sociaux seront amenés à négocier un AIP... Première étape où nous pourrions jauger l'ambition du Gouvernement de respecter la concertation sociale et d'exécuter fidèlement les accords à venir.

La Vivaldi nous promet une partition harmonieuse pour la concertation sociale, pour la sécurité sociale... Nous allons écouter la musique... Mais à la première fausse note, les travailleurs et les allocataires sociaux feront entendre leur voix !

Nous ne voulons pas d'un retour à la société « avant Covid », nous voulons d'un retour à une société meilleure et nous veillerons à ce que le Gouvernement en soit conscient et acteur.



# TÉLÉTRAVAIL : STOP ou ENCORE ?



## FAITES-NOUS SAVOIR CE QUE VOUS EN PENSEZ !

Le travail à domicile, certains travailleurs le pratiquaient déjà au sein de leur entreprise avant la crise du Coronavirus. D'autres ont découvert le télétravail et y ont été confrontés par la force des choses, suite aux mesures de confinement. Télétravailler dans ce contexte bien particulier lié au Covid n'a pas toujours été simple. Pas facile d'être contraint du jour au lendemain de devoir travailler à domicile des semaines durant, avec le matériel nécessaire pas toujours à disposition pour être installé confortablement. Pour les parents, devoir gérer la garde des enfants suite à la fermeture des écoles durant la période de confinement s'est souvent révélé épuisant. En période dite « normale », la perception sur les avantages et inconvénients du télétravail varie. Certains y trouvent beaucoup de points positifs, d'autres vivent parfois moins bien le fait de travailler de la maison.

**En tant que travailleur, comment vivez-vous le fait de télétravailler ? Afin de pouvoir vous représenter au mieux dans notre travail syndical, nous avons besoin de connaître votre avis sur la question. Il s'agit en effet d'une matière à négocier et à encadrer via la concertation sociale dans les secteurs et les entreprises. Répondez à notre enquête, faites-nous savoir ce que vous en pensez réellement et comment nous pouvons vous aider au mieux. Cela ne vous prendra que quelques clics !**

Il vous suffit de scanner le QR-code ci-dessous pour commencer...





# La FGTB Fédérale engage

**Lire toutes les conditions sur** [www.fgtb.be](http://www.fgtb.be)

Les candidatures et lettres de motivations sont à envoyer à [engagements@fgtb.be](mailto:engagements@fgtb.be)

Vos qualités sont plus importantes que votre sexe, âge, handicap ou origine.

## 1 conseiller juridique (F/H) en organisation du travail et en droit du travail

Suivi des dossiers d'organisation du travail (temps de travail, flexibilité), des statuts spécifiques (travail à temps partiel, intérim, bénévolat, création d'emplois, emploi des jeunes), des commissions paritaires ; représentation de la FGTB dans divers organes consultatifs ; conseils juridiques ; soutien aux services juridiques de la FGTB.

### Compétences requises

Master (licence) en droit, expérience dans une fonction similaire, qualités relationnelles, esprit d'équipe, compétences rédactionnelles et pédagogiques, bonne faculté d'adaptation face à de nouveaux dossiers, compétences en négociation et communication. Idéalement bilingue FR-NL.

## 1 conseiller juridique (F/H) pour les organes de concertation sociale

Suivi des aspects juridiques des organes consultatifs (CE, CPPT, DS), de la protection des délégués, des aspects juridiques des élections sociales, de la coordination des Offices de Droit Social, représentation de la FGTB dans divers organes consultatifs, conseils juridiques, soutien aux services juridiques de la FGTB.

### Compétences requises

Master (licence) en droit, expérience dans une fonction similaire, qualités relationnelles, esprit d'équipe, compétences rédactionnelles et pédagogiques, bonne faculté d'adaptation face à de nouveaux dossiers, compétences en négociation et communication. Idéalement bilingue FR-NL.

## 1 économiste (F/H)

Économie des entreprises : stratégies des entreprises, responsabilité sociétale des entreprises, fiscalité des entreprises ; énergie et développement durable.

### Compétences requises

Formation : master en économie ; Analyse syndicale-politique ; Compétences rédactionnelles et pédagogiques ; Capacités en matière de négociations et de prise de parole ; Qualités relationnelles et esprit d'équipe ; Pro-activité et capacité à gérer de nouveaux dossiers ; Bonne connaissance de la deuxième langue du pays et connaissance de l'anglais ; Savoir travailler en Excel.

## 1 conseiller Sécurité sociale (F/H)

Suivi de dossiers « Sécurité sociale » : cotisations sociales ; liaison au bien-être ; statuts spéciaux (ex. artistes) ; combinaison vie privée - vie professionnelle...

### Compétences requises

Formation : diplôme en sciences sociales ou droit (master ou équivalent) ; Analyse syndicale-politique ; Compétences rédactionnelles et pédagogiques ; Capacités en matière de négociations et de prise de parole ; Qualités relationnelles et esprit d'équipe ; Pro-activité et capacité à gérer de nouveaux dossiers ; Bonne connaissance de la deuxième langue du pays et connaissance de l'anglais ; Savoir travailler en Excel.

## 1 conseiller juridique (F/H) en restructurations d'entreprise et bien-être au travail

Suivi des dossiers des restructurations d'entreprises (licenciement collectif, reconnaissance d'une entreprise en restructuration ou difficultés, réorganisation judiciaire, faillites, Fonds de fermeture) et des aspects juridiques du bien-être au travail ; représentation de la FGTB dans divers organes consultatifs ; conseils juridiques ; soutien aux services juridiques de la FGTB.

### Compétences requises

Master (licence) en droit, expérience dans une fonction similaire, qualités relationnelles, esprit d'équipe, compétences rédactionnelles et pédagogiques, bonne faculté d'adaptation face à de nouveaux dossiers, compétences en négociation et communication. Idéalement bilingue FR-NL.

## Agenda

### Liège-Huy-Waremme

#### Modalités d'accueil

Privilégiez notre formulaire de contact. Il vous sera répondu dans les meilleurs délais :

[www.fgtb-liege.be/fr/contact](http://www.fgtb-liege.be/fr/contact)

**Accueil** (renseignements généraux, attestations, etc.) 3 personnes max. :

- de 8h30 à 11h30 place Saint-Paul 9/11 à 4000 Liège
- de 8h30 à 11h30 (fermé le vendredi) rue Large Voie 36 à 4040 Herstal
- de 8h30 à 11h30 (fermé le vendredi) rue P. Janson 41 à 4100 Seraing

**Téléphone** : 04 221 95 11

## Covid-19 dans le monde



# Le choix entre la peste et le choléra

La pandémie du Covid-19 n'a épargné aucun pays du monde et a entraîné des changements majeurs dans notre rapport au travail. Elle a mis à rude épreuve nos systèmes de protection sociale qui nous ont relativement bien protégés. Mais ailleurs, tout le monde n'en dispose pas. Sans travail, beaucoup n'ont tout simplement pas de quoi manger... C'est « la peste ou le choléra »... Et là où le rapport de force capital-travail est particulièrement défavorable au second, le profit prend le pas sur la santé des travailleurs et les tensions s'amplifient. Comment les organisations syndicales ont-elles réagi en Amérique Latine ? En Afrique ? En Asie ?

Le vécu, les difficultés, les défis rencontrés par les travailleurs et travailleuses sont fort différents selon que l'on se trouve sur l'un ou l'autre continent. Il n'en reste pas moins que de tendances lourdes s'observent un peu partout sur le globe.

## La peste ou le choléra ?

Selon l'organisation internationale du travail (OIT), « plus de 2 milliards de personnes dans le monde — surtout sur les continents latino-américain et africain — travaillent dans l'économie informelle dans des emplois qui se caractérisent par l'absence de protection de base, y compris de couverture sociale. Elles ont souvent un accès limité aux services de santé et n'ont pas de revenu de remplacement en cas de maladie ou de confinement. La plupart d'entre elles n'ont aucune possibilité de travailler à distance. Rester à la maison veut dire perdre son emploi et, sans salaire, elles ne peuvent pas manger ». Entre la faim assurée et le risque aléatoire d'infection, le choix est vite fait. C'est ce qui explique que les gens ne respectent pas les règles de restriction et le confinement.

On sait par ailleurs que la part des femmes dans l'emploi informel est plus élevée que celle des hommes dans la plupart des pays, et les autres populations vulnérables, comme les jeunes, les minorités ethniques, les migrants, les personnes âgées et les personnes handicapées, sont également surreprésentées dans l'économie informelle.

## Réponses et analyses syndicales

La CSI-Afrique, partenaire de l'Institut de Coopération syndicale internationale (IFSI) dans plusieurs projets, a

notamment recueilli et diffusé des informations sur la manière dont les 54 pays africains géraient la pandémie. Elle a ainsi pu très vite montrer les lacunes des mesures prises par les différents gouvernements africains, et également mettre en lumière ce que font les syndicats et comment ils contribuent à la lutte contre la pandémie et ses conséquences sociales.

Bon nombre d'entre eux ont réagi avec vigueur pour défendre les travailleurs et protéger leur sécurité au travail et leur santé. C'est notamment le cas en ce qui concerne la promotion de la sécurité et de la santé au travail, y compris la sécurisation des équipements et du matériel de protection individuelle des travailleurs. Les syndicats ont également été actifs dans la défense et la mise en place de mesures visant à atténuer les impacts de la crise sur les travailleur-euse-s et leurs familles.

En Amérique Latine, le capitalisme s'est souvent imposé par la violence et la dictature. Les syndicats de la région insistent beaucoup sur l'option démocratique pour surmonter la crise à moyen et long terme au niveau régional et international. En effet, les mesures de lutte contre le virus ne peuvent être confondues avec des positions autoritaires qui profitent de la situation pour approfondir l'autoritarisme.

Pour la Confédération syndicale des travailleurs et travailleuses des Amériques (CSA), « il est important de garder à l'esprit qu'au-delà des réponses urgentes et nécessaires, cette crise, avant d'être celle de la santé et de la santé publique, est une crise du système économique néo-libéral et montre l'échec de ses politiques de réduction de l'État, de privatisations, de précarisation du travail et des droits sociaux ».

### Pour aller plus loin

➔ [www.ituc-africa.org](http://www.ituc-africa.org) 

➔ [www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--en/index.htm#CG](http://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--en/index.htm#CG)

➔ [www.csa-csi.org](http://www.csa-csi.org) 

➔ [www.ituc-ap.org/issues/covid-19pandemic/post/?pid=158](http://www.ituc-ap.org/issues/covid-19pandemic/post/?pid=158) 



## Rwanda Le travail et la santé

Soutenue par l'IFSI et la Centrale Générale, via son programme de coopération syndicale, la CESTRAR (Rwanda) a pu mettre en œuvre un projet sur la santé et la sécurité au travail dans les secteurs du thé et de la construction. Cette initiative a abordé les problèmes des travailleur-euse-s salarié-e-s, mais a en même temps attiré l'attention de tou-te-s les travailleur-euse-s en général sur le problème de la santé et de la sécurité au travail.

## Indonésie Aucune protection sociale

L'impact de la Covid-19 sur l'emploi dans l'industrie textile-habillement-chaussure-cuir (TGSL) en Indonésie est dramatique. Selon l'association indonésienne du textile, au moins 2 millions de personnes de ce secteur, principalement des travailleuses, ont été licenciées, mises à pied ou forcées de prendre des vacances à tour de rôle sans recevoir de salaire.

Les syndicats en Indonésie, en particulier ceux actifs dans l'industrie TGSL, sont confrontés à des défis très difficiles, car ils ont perdu de nombreux membres ce qui a pour principale conséquence directe une diminution importante des revenus.

## Colombie La santé et la démocratie

Le Covid-19 a révélé partout dans le monde les mêmes tristes réalités : des services publics en sous-effectifs et sous-équipés. En Colombie, où le non-droit côtoie étroitement le droit, des entreprises licencient à tour de bras leur personnel, le plus souvent sans indemnités. Alors que l'économie informelle occupe quelque 70 % de la population, le confinement a été prolongé jusqu'au 30 juin mais, pour les travailleurs informels, comment rester à la maison quand les ventres crient famine ? Parallèlement, la Colombie déplore une recrudescence des assassinats de leaders sociaux et le climat d'impunité ne s'est jamais aussi bien porté.

La Centrale unitaire des Travailleurs (CUT), le partenaire de l'IFSI et de la FGTB flamande, a vite trouvé une vitesse de croisière face à la crise, défendant les travailleurs et travailleuses, multipliant les recours contre les licenciements abusifs. La lutte est ardue d'autant plus que l'État se préoccupe surtout des banques, du système financier et des grandes entreprises alors que le tissu économique de la Colombie est composé surtout de PME. La CUT a développé une série de Facebook live sur les droits des travailleur-euse-s en période de pandémie, sur le travail décent, la santé et sécurité au travail, le télétravail, les jeunes et l'emploi, la relance économique par le soutien aux PME, ... Ces conférences sont très suivies même hors de Colombie.

D'autre part, les membres ont besoin d'assistance et de défense de leurs droits qui sont systématiquement bafoués par les employeurs.

Le gouvernement compte en rajouter une couche en faisant adopter une réforme du droit du travail dite « loi omnibus » pour attirer les investisseurs. Cette loi favorise la flexibilité du marché du travail en autorisant le salaire horaire, en diminuant les indemnités de licenciement, en libéralisant les horaires flexibles, en abaissant le salaire minimum et en facilitant l'embauche et le licenciement des travailleurs. ■

## Syndicats<sup>MAGAZINE</sup>

### Rédaction :

Syndicats  
Rue Haute 42  
1000 Bruxelles

E-mail : [syndicats@fgtb.be](mailto: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 :

Céline Boogaerts  
Gaëlle Boscolo  
Alissa De Ceuninck  
Maud Legrève  
Ioanna Gimnopoulou  
Yvan De Jonge  
Annelies Huylebroeck  
Emilie Brandt  
Vinnie Maes  
Karen De Pooter  
Mada Minciuna  
Arnaud Dupuis

### Photos :

iStock

Mise en page :  
[ramdam.be](http://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](http://www.actelaffinity.be/fgtb/action)**

Actelaffinity est une dénomination commerciale d'un produit d'Actel - marque de P&V Assurances scrl - Entreprise d'assurances agréée sous le code 0058 - Rue Royale 151, 1210 Bruxelles. Ce document est un document publicitaire qui contient de l'information générale sur l'assurance auto Actelaffinity, développée par P&V Assurances, et qui est soumise au droit belge. L'assurance Actelaffinity fait l'objet d'exclusions, de limitations et de conditions applicables au risque assuré. Nous vous invitons donc à lire attentivement les conditions générales applicables à ce produit avant de le souscrire. Elles sont à votre disposition via le site internet [www.actelaffinity.be/cgauto](http://www.actelaffinity.be/cgauto) ou sur simple demande auprès d'un conseiller de notre contact center. Le contrat d'assurance est conclu pour une durée d'un an avec possibilité de reconduction tacite. En cas de plainte éventuelle, vous pouvez contacter un conseiller de notre contact center au 0800/49 490, votre interlocuteur privilégié pour toutes vos questions. Il fera tout son possible pour vous aider au mieux. Vous pouvez aussi prendre directement contact avec notre service Gestion des Plaintes qui examinera votre plainte ou remarque avec la plus grande attention. Nous concilierons au mieux les différentes parties et essayerons de trouver une solution. Vous pouvez nous contacter par lettre (Gestion des Plaintes, Rue Royale 151, 1210 Bruxelles), par email [plainte@actel.be](mailto:plainte@actel.be) ou par téléphone au 02/250.90.60. Si la solution proposée ne vous convient pas, vous pouvez vous adresser au service Ombudsman des Assurances (Square de Meeûs 35 à 1000 Bruxelles) par téléphone 02 547 58 71 ou par mail [info@ombudsman.as](mailto:info@ombudsman.as).

**FGTB**  
Ensemble, on est plus forts

**actel**  
AFFINITY