

Syndicats MAGAZINE

MENSUEL | Année 74 | n° 2 Février 2020

E.R. : Robert Verteneuil
rue Haute, 42 - 1000 Bruxelles

BUREAU DE DÉPÔT : Charleroi X - P912051

FGTB

Élections sociales

Pour être protégé,
votez **FGTB !**

VOTEZ

3



Libéralisation du marché de l'électricité

Moins cher qu'ils disaient...


Malade ou blessé


Quel revenu
de remplacement ?



Sommaire

Syndicats MAGAZINE

 @syndicatFGTB

 syndicatFGTB

 ABVV/FGTB

Actualités

Actions : Sécurité sociale	4
En bref	5
Les paysans montrent les dents	6-7
Libéralisation du marché de l'électricité	8-9
Europe : salaire minimum « équitable »	10-11
Travailler, oui. Souffrir, non !	12-13
Working Class Live	14

15-19

Dossier : Élections sociales

Santé et sécurité au travail	15-19
------------------------------------	-------

Question/Réponse :

Je suis malade ou blessé : quel revenu de remplacement ?	20
--	----

Votre centrale

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

Régions

Actualités régionales	33
Agenda des régions	34

La FGTB en ligne
www.fgtb.be



Inscrivez-vous
à notre newsletter
www.fgtb.be




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



Syndicats Magazine
en ligne
www.syndicatsmag.be



Syndicats Magazine
 Application mobile



Édito

Aux urnes, citoyens !

Si vous ne travaillez pas dans une entreprise, vous ne vous en serez sans doute pas aperçu, mais nous sommes en pleine campagne électorale... On ne parle pas ici d'un possible retour aux urnes pour cause de blocage politique, mais des élections sociales qui se tiendront dans le courant du mois de mai.

La démocratie en effet ne se limite pas aux élections politiques. À côté de la démocratie politique, il y a la démocratie économique et sociale qui n'est pas moins importante. D'ailleurs, l'une ne va pas sans l'autre.

La démocratie doit aussi être économique et sociale

À l'heure des commémorations de la fin de la seconde guerre mondiale, il faut tout de même rappeler qu'avant de persécuter les juifs, les tziganes et les homosexuels, les régimes fascistes ont commencé par liquider l'opposition de gauche dont faisaient partie les syndicalistes.

Sans remonter à Malthusalem, on voit bien que tous les régimes autoritaires s'accommodent mal de la démocratie sociale et qu'ils ne tolèrent de syndicats qu'inféodés ou corporatistes, ou les deux. Raison pour laquelle nous nous inquiétons légitimement de la volonté affichée par certains partis d'affaiblir — ou même de liquider dans le chef des partis d'extrême droite — les corps intermédiaires que sont les syndicats et les mutuelles. Comme on s'inquiète des atteintes — même chez nous — aux libertés syndicales et au droit de grève constatées ces dernières années.

Avoir son mot à dire

Ce petit détour historique — ou par l'actualité — pour en venir à l'importance des élections sociales qui se tiendront au mois de mai en tant que moment important de la démocratie.

Au mois de mai en effet les travailleurs de toutes les entreprises de plus de 50 travailleurs vont pouvoir élire leurs délégués au Comité pour la prévention et la protection au travail et/ou au Conseil d'entreprise là où l'on compte 100 travailleurs et plus. C'est la base de la démocratie sociale. Du résultat des votes dépendra la représentativité des syndicats qui pourront veiller à la sécurité et à la santé au travail de leurs collègues et négocier les conditions de salaire et de travail, dans les entreprises, les secteurs et sous-secteurs... L'entreprise est peut être la propriété

des actionnaires, mais c'est aussi le gagne-pain des travailleurs. Les travailleurs veulent donc avoir leur mot à dire.

Et c'est à ça que s'emploie la FGTB. Car ce que l'on voit de nos actions, les grèves, les manifestations, les déclarations dans la presse et à la télé, ce n'est que le sommet de l'iceberg. Tout le travail syndical pour améliorer les conditions de travail, veiller à la sécurité et au bien-être au travail et même à l'environnement, et défendre les droits sociaux, ce sont nos délégués qui le font sur leur lieu de travail ou même après le travail au détriment souvent de leur propre vie privée.

C'est mieux avec le syndicat

Si, malgré la détérioration des conditions de travail et la faible croissance, nous bénéficions d'une relative prospérité et d'une assez bonne protection sociale, c'est à ces délégués dévoués que nous le devons. Aux revendications sociales et oui, aussi aux grèves. Il y a en effet un lien direct entre le taux de syndicalisation et la réduction des inégalités. Une étude de l'OCDE démontre que les pays où les syndicats sont forts (c'est-à-dire où le nombre de travailleurs couverts par une convention collective de travail est important) et où ils peuvent conclure en toute liberté de bons accords, les écarts de revenus sont moins importants.

C'est aussi de cette force que dépend notre poids en tant qu'interlocuteur social face aux organisations d'employeurs avec qui la FGTB est actuellement engagée dans un bras de fer sur le salaire minimum. Les patrons refusent de l'augmenter de plus de 10 cents de l'heure là où nous réclamons une augmentation substantielle pour aboutir à terme à 14€ de l'heure. Et nous sommes les seuls, nous FGTB, à porter cette revendication qui doit permettre d'en finir avec l'existence de « travailleurs pauvres ».

Si nous voulons gagner cette bataille, il faut que vous électeurs nous renforciez. Alors, une fois n'est pas coutume, nous allons donner une « consigne de vote » : **Votez le 3 FGTB !**

VOTEZ 3



Robert Verteneuil
Président



Miranda Ulens
Secrétaire générale

VOTRE SYNDICAT EN ACTION



**20.000 FOIS
MERCII !**

Notre sécurité sociale nous protège. Nous protégeons la sécurité sociale. C'est pour cela que nous nous sommes mobilisés ce 28 janvier.



EN BREF



DÉCÈS D'UN ENFANT OU D'UN CONJOINT PLAIDOYER COMMUN POUR UN ALLONGEMENT DU CONGÉ DE DEUIL

Le débat sur le nombre de jours de congé octroyés aux parents ayant perdu un enfant vient d'animer la France. En Belgique, la situation est similaire : les parents d'un enfant décédé n'ont droit qu'à 3 jours de congé, à prendre entre la date du décès et le jour de l'enterrement.

Nos 5 organisations, Ligue des familles, Gezinsbond, CSC, FGTB et CGSLB, plaident conjointement pour un allongement de ce congé rémunéré, ainsi que de celui auquel ont droit les personnes qui perdent leur conjoint (également 3 jours à l'heure actuelle). Il s'agit de reconnaître la douleur des personnes qui perdent leur enfant ou leur conjoint et de légitimer leur absence du travail sans qu'elles doivent effectuer de démarches pour obtenir un arrêt maladie.

Le débat quant à la durée de congé à atteindre doit encore être mené. Nos organisations se mettent à la disposition des parlementaires pour travailler aux modalités concrètes de ce congé et faire aboutir rapidement le dossier.

INDEX JANVIER 2020

Indice des prix à la consommation	109,69
Indice santé	109,72
Indice santé lissé	107,04

En janvier 2020, l'indice des prix à la consommation est en hausse de 0,65 point ou 0,60% par rapport à décembre 2019. En rythme annuel, l'inflation se chiffre à 1,41 %.

L'indice-pivot qui déclenche une indexation de 2 % des allocations sociales s'élève à 107,20 et n'a pas été dépassé.



LA LOI INSTAURANT « CASH FOR CAR » ANNULÉE

La Cour constitutionnelle a annulé la loi du 30 mars 2018 « concernant l'instauration d'une allocation de mobilité », mesure également connue sous le nom de « *cash for car* ». Cette loi prévoyait la possibilité d'échanger une voiture de société contre une allocation défiscalisée et exonérée de cotisations sociales.

Cet arrêt fait suite à un recours en annulation introduit notamment par les syndicats FGTB et CSC et l'asbl Inter-Environnement Bruxelles.

La cour constitutionnelle maintient toutefois les effets de la loi annulée jusqu'à ce que, le cas échéant, de nouvelles dispositions législatives entrent en vigueur, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020 inclus, précise l'arrêt.



Les paysans montrent

Paysans « artisans », consom'acteurs « responsables », amateurs de bio, adeptes de circuits courts et de la juste rémunération des producteurs, défenseurs de l'agriculture durable et/ou du vrai goût des produits de la terre, ennemis de la malbouffe, des pesticides, des additifs et conservateurs, écologistes, progressistes, solidaires, altermondialistes, défenseurs du modèle coopératif, du commerce équitable... tout ce petit monde va s'y retrouver dans « Tchak ! » une nouvelle revue trimestrielle « paysanne et citoyenne qui tranche », ou en tout cas qui veut trancher la corde que l'industrie agro-alimentaire et la grande distribution ont passée autour du cou des agriculteurs — et des consommateurs — en leur imposant leur modèle économique.

Des agriculteurs et éleveurs surendettés qui se tuent au travail mais doivent vendre à perte sous la pression de l'industrie agro-alimentaire ou de la grande distribution ; des légumes pleins de pesticides, de fongicides, ou qui viennent du bout du monde, des fruits hors saison sans goût ou détruits parce qu'ils n'ont pas le bon calibre, la bonne couleur ou la forme standard, des produits « transformés », c'est-à-dire truffés de conservateurs et d'additifs, des exportations subventionnées qui inondent des pays du tiers monde en tuant la production locale : il y a quelque chose de pourri dans ce modèle productiviste qui ne cherche que le profit au détriment de la survie des producteurs et au mépris de la santé des consommateurs condamnés à la malbouffe.

Les consommateurs commencent à en prendre conscience. Un mouvement se dessine en faveur des produits locaux, bio, ou simplement équitables c'est-à-dire qui assurent une juste rémunération aux producteurs. La grande distribution et l'industrie agro-alimentaire ont dû réagir pour ne pas perdre des parts de marché. Tout le monde s'est mis au bio, aux circuits courts, au moins de sel, au moins de sucre, au sans huile de palme ou à l'huile de palme « écoresponsable »... Chaque enseigne a sa gamme bio ou son rayon ad hoc à grands renforts de publicité.

« Bobards ! » tranche Benoît Dave, président du Collectif 5C (pour Collectif des Coopératives Citoyennes pour les Circuits Courts). Ce grand gaillard aux allures de Brassens balaie d'un revers de la main cette stratégie de la grande distribution : « Ils racontent qu'ils font autre chose mais ce n'est que de la com' ». De l'enfumage, du « green washing », c'est-à-dire un coup de peinture verte pour suivre la mode sans plus. En réalité, le système de l'agro-alimentaire n'a pas changé son fusil d'épaule. Il nous mène droit dans le mur.

Les agriculteurs veulent « trancher » la corde que la grande distribution et l'industrie agro-alimentaire leur ont passée autour du cou. « Tchak ! », c'est le titre de la revue trimestrielle qui sera le symbole et l'instrument de cette coupure et dont la une du n° 1 montre un agriculteur, le couteau entre les dents... un peu à la façon « Bolcheviks » : les « oligarques » comme les appelle Benoît Dave, n'ont qu'à bien se tenir...

Du journalisme professionnel

À l'origine de la revue, explique Yves Raisière, son rédacteur en chef, trois partenaires : le Collectif 5C, qui essaie de fédérer les coopératives citoyennes pour les circuits courts de Wallonie et de Bruxelles pour partager les savoirs et les outils, la Fédération Unie de Groupements d'Éleveurs et d'Agriculteurs (FUGEA), syndicat agricole et mouvement



les dents...

paysan qui développe et soutient une agriculture durable, et le Mouvement d'Action paysanne (MAP).

Ils ont été vite rejoints par une vingtaine d'organisations ou asbl proche idéologiquement, soucieuses soit de défense d'une agriculture ou d'une consommation durables, soit d'environnement, soit de justice sociale et d'équité y compris Nord-Sud, ou encore de lutte contre la pauvreté. Ensemble, ils ont donc décidé de joindre leurs forces pour développer un média commun.

Pas un outil de communication, précise Yves Raisière, mais d'information piloté par des journalistes professionnels, indépendants. Bien entendu, il y a un engagement derrière, dont celui du monde paysan et des consommateurs, mais la revue traitera les sujets avec objectivité.

Objective, mais engagée et vice-versa. La revue, s'annonce « paysanne et citoyenne ». En rupture donc avec le modèle agro-alimentaire, mais pas militante. Il y aura bien une ligne éditoriale orientée. Mais l'objectif est bien de questionner le modèle. De faire prendre conscience du sens des choix posés par les consommateurs. « *L'engagement*, ajoute Benoît Dave sous sa double casquette de Président du Collectif 5C et de vice-président de la coopérative Tchak, *c'est décider ce que l'on va regarder. Mais après ça il faut être honnête.* »

« Tchak ! » n'est pas qu'une revue, c'est une coopérative d'ailleurs montée avec les conseils de PropageS. Le modèle coopératif, précise Yves Raisière, permettra aux membres d'être acteurs, de participer aux assemblées générales mais aussi d'intégrer le conseil d'administration, le comité de rédaction de façon à nourrir la réflexion et de croiser les regards de divers milieux. « Tchak ! » organisera aussi des animations, des débats, des soirées cinéma, etc.

Réfléchir, soit. Mais si on veut agir ?

La revue, cependant ne va pas se contenter de questionner le modèle économique de l'agro-alimentaire industriel et de la grande distribution. Elle mettra aussi en lumière toutes les initiatives positives qui fleurissent. Car les



Yves Raisière,
rédacteur en chef de « Tchak ! »



Benoît Dave,
président du Collectif 5C

lignes bougent. Une quinzaine de pages seront consacrées à tout le foisonnement que l'on observe sur le terrain, aux initiatives positives, aux succès stories à contre courant du modèle industriel.

Les circuits courts, le bio, ajoute Benoît Dave, c'est aussi un gisement d'emplois locaux. On compte dans l'agriculture conventionnelle en moyenne européenne, un emploi pour 150 hectares. Aux USA c'est un pour 400 ha. et en Amérique du Sud 1 pour 1.000 ha. Dans le maraîchage de petite surface et les petits producteurs, c'est un travailleur à l'hectare, voire moins. À Rémicourt, un maraîcher sur 2 ha. fait vivre 4 personnes avec un savoir-faire, un sens et une fierté de leur travail. « *Ce n'est pas toujours simple pour ces petits agriculteurs. Mais ils sont maîtres de leur travail. Il y a partout des micro-brasseries, des fromageries artisanales, des initiatives de circuit court ou de consommation alternatives, etc. qui se créent. Il faut raconter ça... 'Tchak !' est le lieu pour le faire, pour montrer qu'il y a une cohérence entre ces initiatives et que ça fait mouvement.* » ■

Ceux qui veulent soutenir l'initiative et le mouvement peuvent devenir coopérateurs. La part vaut 50 €. Ceux qui sont simplement intéressés peuvent s'abonner pour 48 €/an (40 € pour les membres coopérateurs) ou acheter le numéro pour 16 €.

« Tchak ! », c'est aussi un site ➔ www.tchak.be, une page Facebook, un compte Twitter et Instagram.

Autre site ➔ www.collectif5c.be : on y trouve la liste des 21 coopératives citoyennes à travers toute la Wallonie qui proposent des produits bio et/ou circuits courts.

Libéralisation du marché de l'électricité

Moins cher qu'ils disaient...

Cela fait aujourd'hui 12 ans que l'on a libéralisé complètement le marché de l'énergie. On en attendait monts et merveilles : la concurrence devait faire chuter les prix... Les seuls à chuter sont les consommateurs de leur chaise : en 12 ans le prix moyen de l'électricité a augmenté de 31 % à prix constants, c'est à dire en neutralisant l'effet de l'inflation. L'offre est multiple mais les tarifs et contrats tellement opaques et alambiqués qu'un chat n'y retrouverait pas ses jeunes, avec ou sans comparateur.

Les deux fournisseurs historiques (Electrabel et Luminus) qui détenaient ensemble une part de marché d'environ 97 % juste après la libéralisation n'en détiennent plus ensemble que 56 % en Flandre, 63 % en Wallonie et 74 % à Bruxelles..

La libéralisation du secteur de l'énergie a obligé les producteurs et fournisseurs d'énergie à séparer le transport et la fourniture d'énergie. Ainsi le consommateur a eu la possibilité de choisir son fournisseur d'électricité ou de gaz et de faire jouer la concurrence. Les prix étaient donc supposés baisser.

Effectivement l'offre s'est largement étendue. Si on fait appel à un comparateur de tarifs, on compte une dizaine de fournisseurs pour la Wallonie mais 48 offres tarifaires... 130 pour la Flandre !

C'est que choisir son fournisseur ne suffit pas. Il faut choisir son type de contrat, fixe ou variable, pour un an,

deux ans, trois ans, le système d'indexation (mensuelle ou trimestrielle), un contrat « smart », « clean », « easy », « zen » plus ou moins vert, soleil ou vent...

Le choix est loin d'être « easy » et il faut être très « smart » pour trouver la meilleure formule ou s'en remettre les yeux fermés à l'algorithmme du comparateur. En fait, les tarifs appliqués par les fournisseurs d'énergie sur la part de la facture qui ne concerne pas les taxes et redevances est complètement opaque.

Les fournisseurs utilisent leur liberté commerciale pour utiliser chaque mois des mécanismes d'indexation différents.

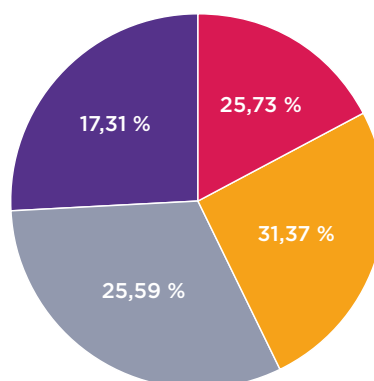
Ceci explique cela : entre 2007 et 2018, le prix moyen total (coût de l'énergie, tarif de transport, tarif de distribution taxes et TVA) de l'électricité a augmenté de 62 % à prix courants et de 31 % à prix constants (c'est-à-dire en neutralisant l'effet de l'inflation).

Flambée des prix : à qui la faute ?

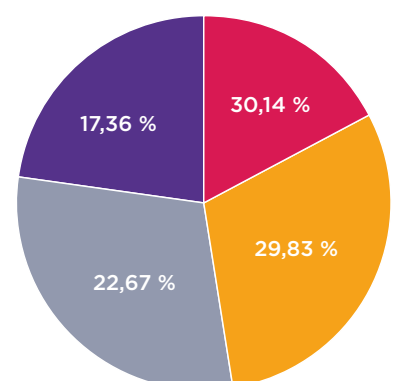
La hausse s'explique principalement par la hausse des tarifs de distribution. Car par rapport à 2007, le prix de l'énergie seule — qui ne compte donc que pour 25 à 30 % du prix — n'a augmenté en moyenne « que » de +53,73 % en Flandre (suite à la suppression des premiers kWh gratuits) et de +10,66 % à Bruxelles et en Wallonie.

La facture en effet est composée de quatre postes : l'énergie, le coût du réseau partagé entre le transport (Elia) et la distribution (les Gestionnaires de réseau de distribution comme ORES, RESA, AIEG...), les redevances (cotisation énergie, cotisation fédérale) et la TVA 21 %.

Électricité en Wallonie (résidentiel)



Électricité à Bruxelles (résidentiel)



Plus de 400.000 ménages en précarité énergétique

Qui dit énergie chère, dit précarité énergétique de nombreux ménages. Nous l'avons chiffrée dans notre dernier baromètre socio-économique à 14 % de la population belge, mais 19,5% en Wallonie, 12 % à Bruxelles et 11,4 % en Flandre. La CREG le confirme...

Est considéré en précarité énergétique, selon la CREG, le ménage qui dépense plus de 10% de son revenu net disponible (après décompte du coût du logement) pour payer ses factures énergétiques.

La CREG a analysé le poids de la facture d'électricité et de gaz naturel dans le budget des ménages belges en 2018. Ses conclusions sont effarantes.

Selon la CREG **parmi les ménages qui chauffent leur logement au gaz naturel** (61 % des ménages belges), la précarité énergétique touche en moyenne :

- de 20 et 30 % des personnes isolées ;
- de 40 et 50 % des familles monoparentales ;
- de 6 et 10 % des ménages composés de deux adultes avec deux enfants à charge ;
- environ 2 % des ménages composés de deux adultes sans enfants à charge.

Parmi les 6 % des ménages **qui consomment exclusivement l'électricité** pour se chauffer, cuisiner, pour l'eau chaude sanitaire, etc., la majorité est en précarité énergétique. La facture d'électricité pouvant représenter jusqu'à 20 % du revenu net disponible.

La précarité énergétique touche particulièrement les ménages qui cumulent les 3 caractéristiques : familles monoparentales ou personnes isolées avec des bas revenus et se chauffant à l'électricité.

Cela représente plus de 400.000 ménages belges en précarité énergétique.

Question de revenu plus que de prix

Le prix ne serait pas un problème si les revenus étaient à la hauteur. Or, la hausse des prix de l'énergie n'est pas le premier facteur de précarité énergétique. C'est la faiblesse des revenus qui en est la cause principale. Vient ensuite la qualité du logement et des équipements qui sont bien évidemment étroitement liés au niveau de revenus. Qui dit faibles revenus, dit logements de mauvaise qualité, défaut d'isolation, appareils de chauffage vétustes ou insuffisants, humidité... et logements plus coûteux à chauffer. Une facture énergétique élevée pour un faible niveau de confort, voire de santé.

Que faire ?

La lutte contre la précarité énergétique implique avant tout **la lutte contre la pauvreté tout court**. C'est pourquoi la FGTB revendique des salaires décentes et des allocations sociales qui dépassent les seuils de pauvreté.

Deuxièmement, un des remèdes pour lutter contre la précarité énergétique est **d'agir sur les prix** notamment en imposant des règles aux fournisseurs en matière d'indexation des produits variables. En outre, la FGTB rappelle sa revendication de ramener la TVA de 21 % à 6 %. Car pour la FGTB, il est important de défendre le pouvoir d'achat à « l'entrée » (salaires, allocations, etc.) mais aussi à « la sortie » (politique des prix).

Ensuite, la FGTB soutient toutes les **mesures sociales** (tarif social, etc.) qui permettent au citoyen de diminuer sa facture énergétique.

Enfin, plus largement, la FGTB revendique de travailler sur la qualité du logement via un **vaste plan d'investissement dans l'efficacité énergétique** (isolation des logements, etc.) **des logements sociaux** qui va contribuer aussi à faire baisser la facture du public le plus fragilisé. Mais aussi un plan d'équipement pour assurer une capacité de production nationale maximale et la sécurité d'approvisionnement de notre pays qui nous mette à l'abri d'importantes fluctuations des prix .

En attendant, il est possible de faire baisser un peu sa facture d'énergie en comparant grâce au **CREG Scan** ➔ www.creg.be

Par rapport à l'année 2007 :

- | | | |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ TVA ■ Énergie ■ Coûts de réseau ■ Redevances | <ul style="list-style-type: none"> • les contributions énergie renouvelable et cogénération ont fortement augmenté de 253,48 % au total pour la Belgique 2007. (+285,88 % en Flandre, +118,75 % à Bruxelles et +272,80 % en Wallonie) ; • le tarif de réseau de distribution a augmenté en moyenne de +163,30 % en Flandre, de +46,53 % à Bruxelles et de +48,46 % en Wallonie ; | <ul style="list-style-type: none"> • les prélèvements publics ont augmenté de 192,09 % au total pour la Belgique. Ils ont augmenté de +62,69 % en Flandre, de +122,66 % à Bruxelles et de +532,10 % en Wallonie ; • quant à la taxe sur l'énergie et la TVA, elles ont augmenté en moyenne de +93,54 % en Flandre, de +29,59 % à Bruxelles et de +48,59 % en Wallonie. ■ |
|---|--|--|

Salaire minimum « équitable »

La voie vers une Europe plus sociale ?



Grand chantier que celui du salaire minimum en Europe qui, s'il voit le jour, pourrait être un pas important vers une Europe plus sociale. Pour les syndicats, l'objectif est double : un salaire équitable pour tous, accompagné d'une concertation sociale renforcée.

En Europe aujourd'hui, un travailleur sur dix ne reçoit pas un salaire qui lui permet de vivre dignement. Ces « working poor » (travailleurs pauvres) sont le fruit, notamment, des politiques d'austérité menées ces dernières années, couplées au démantèlement des négociations collectives. Au début de son mandat, la nouvelle présidente de la Commission Européenne, Ursula von der Leyen, avait proclamé qu'elle proposerait un instrument juridique pour que « chaque travailleur au sein de l'Union Européenne bénéficie d'un salaire minimum équitable ». Le projet a démarré récemment.

Respectant les traités européens l'obligeant à consulter les partenaires sociaux sur les matières liées à l'emploi, la Commission européenne a lancé sa première phase de consultation sur le salaire minimum en Europe ce 14 janvier. Une consultation qui reste pour l'instant très générale. Côté syndical, c'est la Confédération Européenne des Syndicats qui est l'interlocutrice.

La Belgique mauvaise élève

Dans au moins 17 États membres de l'UE, le salaire minimum légal ne protège pas les travailleurs de la pauvreté. Selon les dernières données officielles, transmises par la CES, les personnes bénéficiant du salaire minimum légal sont en risque de pauvreté dans la plupart des États membres de l'UE.

Vingt-deux États membres de l'Union européenne ont adopté un salaire minimum légal, mais dans la majorité d'entre eux, celui-ci n'atteint même pas le seuil du risque de pauvreté fixé à 60 % du salaire

médian. Le salaire médian étant celui se trouvant juste au milieu entre ceux qui gagnent plus et ceux qui gagnent moins.

Cela signifie aujourd'hui que des millions de personnes partout en Europe ne peuvent se permettre un niveau de vie décent malgré un emploi à plein temps. Dans 10 États membres, le minimum légal se situe à 50 % ou moins du salaire médian national. Surprise ? La Belgique fait partie de ce dernier groupe. Le salaire minimum belge représente 47 % du salaire médian du pays. En Belgique, le salaire médian temps plein est de 3.202 € bruts. Le salaire moyen est de 3.629 € bruts, plus élevé parce que tiré vers le haut par les salaires élevés.

D'après l'OCDE, l'Espagne, la Tchèque et l'Estonie ont les plus bas niveaux de salaire minimum légal par rapport au revenu médian. Juste après ce triste trio, on trouve... la Belgique.

Des chiffres qui nous rappellent à quel point notre combat pour une augmentation du salaire minimum à 14 €/h ou 2.300 €/mois est crucial. Il ne s'agit ni d'un caprice, ni d'une aberration comme d'aucuns aiment à le crier, mais bien d'une nécessité pour ces millions de « travailleurs pauvres » qui luttent au quotidien.

La CES défend l'idée d'un salaire minimum qui s'élève à au moins 60 % du salaire médian, laissant bien sûr les partenaires sociaux de chaque pays augmenter ce seuil. En Belgique, si on augmentait le salaire minimum à 60 %, le revenu mensuel minimum passerait de 1.594 € bruts à +/- 1.921 € bruts.

Pour la FGTB, il s'agit d'un dossier crucial pour avancer, d'une part, vers plus d'Europe sociale, et d'autre part pour lutter contre le dumping social. Au sein de la CES, les revendications de la FGTB ont été prises en considération, comme par exemple le renforcement des négociations collectives, l'autonomie des partenaires sociaux, un seuil à 60 % minimum du salaire médian, et la garantie que les salaires minimums sectoriels plus élevés ne soient pas menacés. C'est aussi à la précarité de l'emploi et aux travail à temps partiel subi qu'il faudra s'attaquer.

Le débat est toujours en cours au sein de la CES car les systèmes de fixation des salaires diffèrent fortement d'un Etat membre à l'autre. Mais il est en tout cas essentiel pour la FGTB que la Commission Européenne entende ce message : relever les salaires minimums ne doit être qu'un début, il faudra s'atteler à relever tous les salaires et à lutter contre la précarité de l'emploi. **Et le meilleur instrument pour y arriver est la négociation collective qu'il faudra promouvoir et renforcer partout en Europe.**

Les travailleurs de 6 pays gagnent moins qu'il y a 10 ans, la Belgique stagne

C'est l'Institut syndical européen qui en fait le constat : dans six pays de l'Union européenne, le paquet salarial moyen des travailleurs est inférieur à ce qu'il était il y a dix ans. Dans trois autres pays de l'UE, les salaires ont été pratiquement gelés entre 2010 et aujourd'hui. La Belgique fait partie de ce dernier groupe.

- Entre 2010 et 2019, compte tenu des charges sociales et des avantages liés à la rémunération, et après correction pour l'inflation, **le paquet salarial moyen a diminué de :**

15 % en Grèce

7 % à Chypre

5 % en Croatie

4 % en Espagne

4 % au Portugal

2 % en Italie

- L'ETUI constate en outre que le paquet salarial moyen a été quasiment gelé au cours de ces dix dernières années dans **3 pays affichant des augmentations proches de zéro :**

Finlande 0,1 %

Belgique 1,5 %

Pays-Bas 1,5 %



Les salaires minimums dans l'UE : de 1 à 7

Les salaires minimums en Europe vont du simple au sextuple. Leur comparaison est naturellement faussée par le pouvoir d'achat qu'ils représentent dans chaque pays en fonction du coût de la vie et du niveau des prix. Mais la difficulté de fixer un salaire minimum européen est justement liée à ces grandes différences. D'où la notion commune applicable de 60 % du salaire médian de chaque pays.

Bulgarie	312 €	Grèce	758 €
Lettonie	430 €	Malte	777 €
Roumanie	466 €	Slovénie	941 €
Hongrie	487 €	Espagne	1.050 €
Croatie	546 €	France	1.539 €
Tchéquie	575 €	Allemagne	1.584 €
Slovaquie	580 €	Belgique	1.594 €
Estonie	584 €	Pays-Bas	1.636 €
Lituanie	607 €	Irlande	1.656 €
Pologne	611 €	Luxembourg	2.142 €
Portugal	741 €		

Six États membres (Autriche, Chypre, Danemark, Finlande, Italie, Suède) ont fixé un **salaire minimum par branches** ou prévoient que les salaires minimums soient déterminés par négociation entre les **partenaires sociaux**. Au Royaume-Uni (hors UE), le salaire minimum est de 1.599 €.

Travailler, oui. Souffrir, non !

Pour sa dernière campagne de sensibilisation, le CEPAG, mouvement d'éducation populaire, s'est penché sur les conditions de travail actuelles. Au travers de témoignages récoltés sur le terrain, le constat est sans appel : les travailleuses et travailleurs expriment une dégradation importante de leurs conditions de travail et une précarité grandissante. Jusqu'à rendre parfois le travail tout simplement insoutenable !

Si les conditions de travail du 19^e siècle sont souvent décrites comme inacceptables et indignes, les témoignages actuels nous disent que ce qui est vécu aujourd'hui, au 21^e siècle, dans de nombreux secteurs, l'est tout autant.

On peut d'abord pointer une flexibilité à outrance qui exige des travailleuses et travailleurs :

- une disponibilité constante entraînant parfois une dépendance au travail ;
- des horaires variables, atypiques, postés... ;
- des horaires coupés, imprévisibles qui fragilisent la santé et désorganisent la vie sociale et familiale ;
- une augmentation significative des contrats précaires, un développement des intérim, des *flexijobs* et des emplois de plateforme, une sous-traitance en cascade...

Par ailleurs, malgré des progrès indéniables pour la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs, on

dénombrer toujours des morts : 134 en 2018 et près de 14.500 accidentés graves (chiffres Fedris). On constate également une explosion massive des *burn-out*, du stress et de l'épuisement mais aussi de nombreux cancers liés au contexte professionnel. Ou encore, une intensification des problèmes musculaires liés à une sollicitation excessive de certains muscles : jusqu'à 13.000 fois le même geste sur une journée de travail !

À cela s'ajoutent : les attaques sur les salaires, la Sécu et les allocations sociales... Ce qui génère une paupérisation réelle de certains travailleurs et travailleuses. L'insécurité économique est désormais une constante dans pas mal de vies.

Ce constat, alarmant et inquiétant, démontre le manque de reconnaissance des travailleuses et des travailleurs comme acteurs principaux et moteurs de l'économie. C'est pour ces raisons qu'il est essentiel de leur rendre la parole — souvent muselée ou confisquée. Pour qu'ils et elles décrivent, analysent et apportent leur propre vision du travail et de son devenir. Mais aussi pour dénoncer les conditions dans lesquelles elles et ils sont de plus en plus amenés à évoluer.

**Travailler, oui.
Souffrir, non !**

Stop à la spirale infernale
des conditions de travail

Toutes les infos sur la campagne « **Travailler, oui. Souffrir, non ! Stop à la spirale infernale des conditions de travail** » du CEPAG ➔ www.cepag.be

Les outils de la campagne sont disponibles sur demande communication@cepag.be

Souffrance au travail

” Sans lutte ouvrière, il n’y a pas de bien-être au travail

Industrie agroalimentaire 1.350 poulets accrochés toutes les heures par travailleur. 7h30 par jour, 5 jours par semaine... Sans compter l'odeur putride...

« *Un rythme infernal. Dans l'atelier, une cadence folle. On est obligé de déconnecter son cerveau pour permettre au corps de continuer.* »

Gardiennage Des heures et des horaires qui s'enchaînent. Avec des nuits de 3 ou 4 heures maximum.

« *Des collègues meurent, endormis au volant.* »

Cimenteries | La productivité attendue pousse à sortir des zones de sécurité.

« *Pour nettoyer, on met des jets d'eau à 450 barres. Une force violente qui peut désarticuler un bras, une épaule.* »

Entreprises de travail adapté La productivité passe avant le social. Les travailleurs et travailleuses sont mis en chômage économique s'ils ne suivent pas la cadence. On ne tient plus compte de leur handicap.

« *ETA = Entreprise de Travail Acharné !* »

Fonctionnaires Une cadence folle. Un manque de moyens. Des évaluations absurdes. Un travail de moins en moins en lien avec et pour le public.

« *On a l'impression d'être assassinés.* »

Titres-services Faire le ménage, le repassage dans 2 à 3 foyers par jour... Sans compter les déplacements.

« *On n'a plus le temps de manger, de souffler. On est éreintées.* »

Soins de santé Les aides-soignant.e.s en maisons de repos, sont souvent amené.e.s à dépasser leur temps de travail, souvent plusieurs fois par semaine.

« *Un temps de travail supplémentaire jamais payé, rarement récupéré.* »

La Poste 1.100 boîtes aux lettres par jour.

« *Rentrer et sortir plus de 300 fois de son véhicule.* »

Construction

« *12 à 15 Redbull par jour pour tenir.* »

« *Dans mon entreprise, on ne fait plus d'investissement pour la sécurité et le bien-être. Mais, en 2016, la boîte a fait 2.500.000 € de bénéfice. Tout est parti aux actionnaires.* »

Nicolas Latteur, sociologue et formateur au CEPAG, était à Mouscron le 17 février pour une conférence sur ce thème qu'il maîtrise particulièrement, celui de la souffrance au travail. Il est l'auteur de l'ouvrage « *Travailler aujourd'hui. Ce que révèle la parole des salariés.* » (Éd. du Cerisier), qui relate les expériences et témoignages de nombreux travailleurs sur le sujet.

Des rencontres, de la présence de terrain, de l'écoute, c'est ce qu'il a fallu à Nicolas Latteur pour récolter ces témoignages. Lors de son exposé, il a relaté certaines de ces histoires de travailleurs et travailleuses, dans lesquelles de nombreuses personnes présentes se sont reconnues. Car les symptômes sont les mêmes dans de nombreux métiers : nouvelles organisations du travail, bureaucratisation, procédures trop nombreuses et inefficaces, restructurations multiples, rythmes intenable... On en arrive parfois à se sentir extrêmement mal dans un métier que l'on a pourtant choisi et que l'on aime. « *Il arrive que les valeurs que l'on associait à son travail ne soient plus respectées, à cause de toutes ces nouvelles formes d'organisation. Citons par exemple les travailleurs du secteur de la santé, qui voient le processus de soin calculé en termes de performances, et non plus de bien-être des patients. Un autre exemple : des ouvriers qui ne disposent pas ou plus de matériel efficace, et qui amènent leurs outils personnels au travail, parce qu'ils ne supportent pas que la tâche soit mal faite. Ou encore cet ingénieur agroalimentaire qui voulait travailler à des processus plus naturels, et que l'on force au final à 'tromper' le consommateur. On en arrive à des situations où les salariés, qui avaient une certaine idée de leur travail et des valeurs, ne sachent plus se regarder en face. Qui se font horreur.* »

Les pressions sont nombreuses : procédures d'évaluation individualisées, mise en concurrence des travailleurs, managers de plus en plus éloignés du terrain... « *Citons le cas de ce call center, que l'on m'a relaté. L'évaluation des travailleurs porte là sur plusieurs facteurs : le nombre de cas traités, la rapidité de résolution des problèmes — en huit minutes maximum ! — et aussi la capacité à dénoncer les erreurs de ses collègues. Il y a une espèce de docilité qui est exigée, et la résistance est difficile quand on rappelle régulièrement que des centaines de personnes sont en attente de votre poste !* » Car la précarité du travail est bien évidemment un critère qui accroît cette souffrance au travail. « *Bien sûr qu'on peut, théoriquement, refuser les heures supplémentaires non-payées, on peut refuser de se plier à certaines procédures injustes, mais le risque de perdre son emploi existe.* » Et ce, surtout quand on est soumis à des contrats précaires, voire à la journée, et des revenus instables.

À cela s'ajoutent le harcèlement, le sexisme, les discriminations, la violence de certaines techniques managériales qui isolent et détruisent la solidarité. Tout cela amène burnouts, frustration, souffrance. Comment y répondre ? Collectivement. « *C'est quoi le travail ? C'est plus que produire des biens et services. Le travail reproduit un ordre social, qui peut être égalitaire ou inégalitaire, en fonction de la manière dont on le traite. C'est une question politique, que les travailleurs doivent pouvoir se réapproprier, car à l'heure actuelle le travailleur en soi n'a pas voix au chapitre sur la manière dont on traite le travail qu'il accomplit.* » Pourtant, on le sait, des avancées sont possibles grâce au combat collectif, à l'organisation des travailleurs, à la mise en place de délégations. « *Sans la lutte ouvrière, sous toutes ses formes, il n'y a pas de bien-être au travail.* » ■

Go4Brussels2030

Plus d'informations sur le site
www.ces.irisnet.be

La FGTB Bruxelles vient de conclure un nouvel accord social avec le tout nouveau gouvernement bruxellois, les patrons et les deux autres syndicats. Ce nouvel accord, appelé Go4Brussels2030, fixe pour les dix années à venir, les grands chantiers de la Région dans des domaines qui touchent directement les travailleurs bruxellois : emploi, économie, environnement, mobilité, fiscalité, aide sociale et santé. Clairement, ce nouvel accord est plus ambitieux que les précédents et identifie les grands défis à relever pour notre région et ses travailleurs : un plan social et environnemental tenant compte de l'urgence d'un autre développement économique, la résolution des problèmes de mobilité ou encore l'accès de tous et toutes aux soins de santé.

Gouvernement et interlocuteurs sociaux vont poursuivre et amplifier la méthode des priorités partagées, initiée sous l'accord précédent. Cette méthode de co-construction

spécifique à Bruxelles consiste, autant que possible, à définir ensemble les objectifs et moyens d'action des principaux chantiers qui impacteront directement la réalité de vie et de travail à Bruxelles.

Enfin, les signataires de l'accord se sont engagés à faire en sorte que les politiques menées collent aux particularités des différents secteurs professionnels bruxellois via la conclusion d'accords-cadres sectoriels.

Fidèle à ses valeurs, la FGTB Bruxelles sera particulièrement attentive aux rapports inégalitaires entre hommes-femmes persistants à Bruxelles. Elle continuera de militer pour améliorer les conditions de travail et de vie des bruxellois qui ne profitent pas assez des richesses créées par l'une des régions les plus prospères d'Europe. Reste maintenant à passer des paroles aux actes !

Working Class Live

Les trois finalistes sont connus !

Le Working Class Live est le tremplin musical à destination des jeunes bruxellois, organisé depuis 2013 par les Jeunes FGTB Bruxelles. Le gagnant du concours gagne le droit d'ouvrir les concerts de la Fête du Travail sur la Place Rouppe et se verra remettre la somme de 1.000 €.

Après avoir révélé des artistes tels que **Chico y Mendez**, **Purpleized** ou encore **Indigo Mango & the Kameleons**, l'édition 2020 du Working Class Live mettra aux prises 3 artistes aux horizons différents, choisis parmi plus d'une centaine de candidatures.

Arty Leiso se distingue par un style éclectique oscillant entre hip hop, funk, électro et reggae, qu'il complète par des lyrics engagés et drôles. Dans ses chansons, Arty Leiso aborde des thèmes aussi variés que le climat, la

désobéissance civile, le retour à la nature et la confiance en soi, qu'il interprète avec une générosité débordante et un enthousiasme communicatif.

Joy Slam est une poétesse engagée et féministe qui pratique le slam et le spoken word qu'elle découvre à la fin de ses études en littérature française. Avec une plume piquante, une énergie bouillonnante et surtout sans langue de bois, Joy livre des bouquets de colères, de joie et d'idées qui auront à cœur de vous bousculer... et de vous faire danser !

Belgo-chilienne d'origine, **Marylène Corro** nous propose quant à elle une musique qui chemine au gré des cultures, des rythmes et des sonorités. Avec une voix chaleureuse, agrémentée de mélodies aux accents jazzy, latinos et africains, Marylène nous livre des textes intenses et prenants, le tout en alternant avec une facilité déconcertante entre français, anglais et espagnol. Excusez du peu...

3 artistes, 3 univers hétéroclites. Vous l'aurez compris : la compétition qui s'annonce dans la salle Club de l'Ancienne Belgique sera plus que probablement de très haute facture. Pour assister aux joutes musicales que se livreront nos trois finalistes, une seule date à retenir dans votre agenda : **le 12 mars à 19h !**

Retrouvez plus d'infos sur
www.workingclasslive.be

Un environnement de travail **sain** ? Tout le monde s'en porte **mieux**

S'il y a quelque chose qui compte pour les travailleurs, à côté du salaire, c'est bien la santé et la sécurité au travail, le respect des temps de travail et un rythme de travail humain. Il est aussi important de disposer de vêtements de travail adaptés et de qualité...

Hélas, dans la pratique, on constate souvent que c'est loin d'être le cas.



On a tous connu ou entendu parler d'un collègue qui a été victime d'un accident du travail, de la simple écorchure à la jambe cassée ou plus grave encore. Mais le danger peut être plus insidieux et frapper plus tard. Les dommages causés par le travail ne sont en effet pas toujours immédiatement visibles. Ainsi, travailler pendant des années avec certains produits, dans un certain environnement peut aussi avoir de graves conséquences. Chaque année, des travailleurs sont victimes de maladies professionnelles, même s'il n'exercent plus leur profession depuis longtemps. L'environnement de travail, les conditions de vie au travail, tout cela impacte votre qualité de vie aujourd'hui et la qualité de votre vie pour le futur.

De nouveaux risques apparaissent également. Par exemple le « technostress » lié aux nouvelles technologies de l'information et de la communication, aux ordinateurs, aux smartphones, mais aussi aux appareils qui mesurent l'avancement du travail ou aux systèmes de géolocalisation qui suivent les travailleurs à la trace. Et puis, il y a les nouvelles formes d'organisation du travail, avec des rythmes de travail « calculés », chiffrés, des objectifs à atteindre mais irréalisables, des décisions incompréhensibles du management et la pression pour prêter toujours plus avec toujours moins de moyens.

Ces formes d'organisation du travail font souvent passer le bien-être et la santé des travailleurs au second plan, si pas carrément à la trappe. Seuls comptent les bénéfices et les dividendes qu'exigent les actionnaires. Et même si les employeurs s'inquiètent de la santé des travailleurs, la remise en question en profondeur des conditions et de l'organisation du travail reste problématique.

Veiller à la santé et à la sécurité des travailleurs est pourtant une opération gagnant-gagnant. Les faits et les études scientifiques (cf. Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail EU-OSHA) montrent en effet qu'investir dans le bien-être au travail et dans la prévention est aussi une opération financièrement intéressante et pour l'employeur, et pour les travailleurs : baisse de l'absentéisme, des maladies et des accidents du travail.

Ils se battent pour vous

C'est pour cela que se battent les délégués FGTB. Et c'est pourquoi ils sont nécessaires. Ils veillent sur votre sécurité et votre santé au travail. Ils s'efforcent d'améliorer vos conditions de travail, d'éviter les accidents du travail et les maladies professionnelles. Ils analysent les postes de travail et les instruments de travail, l'utilisation de substances dangereuses et l'ergonomie. Ils formulent également des suggestions d'amélioration, donnent des conseils sur les vêtements de travail et les équipements de protection (les chaussures, les masques, les lunettes...). Ils informent aussi les nouveaux travailleurs sur les risques liés à leur travail car se sont généralement les nouveaux venus inconscients des dangers qui se font attraper.

Les délégués FGTB connaissent la réalité du terrain et interviennent dans les organes de concertation pour améliorer vos conditions de travail. Ils discutent avec l'employeur des rythmes de travail, de la pression au travail, des possibilités de travail adapté, par exemple pour les travailleurs âgés ou les travailleurs qui ont eu de graves problèmes de santé. Ils discutent des temps de travail et des horaires pour s'assurer qu'ils sont « faisables » ou pour améliorer l'équilibre travail et vie privée... Ils vérifient si les règles relatives aux congés pour raisons familiales, au crédit-temps ou au congé parental sont respectées et peuvent vous informer à ce sujet. Enfin, dans le cadre de la concertation avec l'employeur, ils essaient de s'attaquer aux questions de mobilité, aux déplacements domicile-travail, aux frais de déplacement et également de limiter les impacts environnementaux.

Dans ce dossier, les délégués FGTB apportent leur témoignage sur leur façon d'aborder les choses sur le terrain, dans leur entreprise et dans les organes de concertation.

Vous trouvez aussi que c'est important ? Alors soutenez-les en leur donnant votre voix lors des élections sociales qui seront organisées début mai. Avec votre soutien, ils deviendront vos porte-paroles et vous aurez voix au chapitre dans votre entreprise.

Ensemble, pour un travail sûr et sain ? Votez FGTB ! Votez 3 !

Le travail de nuit et en équipes

Que peut votre délégué·e pour vous ?

Les études le prouvent, le travail en équipes et de nuit est particulièrement mauvais pour la santé des travailleurs. Ce type de travail reste malgré tout largement répandu en Belgique. Plus grave encore, des incitants financiers font que dans certains cas, le travail de nuit et en équipes revient moins cher pour l'employeur. Certains employeurs vont jusqu'à instaurer du travail de nuit là où ce n'est pas nécessaire. Une situation souvent difficile à vivre, mais vous n'êtes pas seul. Vos délégués au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) sont là pour vous conseiller et vous aider à trouver des solutions.

La chimie surreprésentée

Le secteur de la chimie est particulièrement concerné par le travail de nuit et en équipes. Rendez-vous vite sur le site ➔ <https://mailchi.mp/accg/travail-de-nuit-et-en-equipes-chimie>

Vous y trouverez un dossier spécial consacré aux travailleurs du secteur de la chimie avec des témoignages et des conseils pour vous aider à rendre votre travail plus supportable.

Les études montrent que les travailleurs de nuit et en équipes souffrent notamment de perturbations de la vie sociale et familiale, de troubles du sommeil, de problèmes cardiovasculaires, d'un vieillissement précoce, d'un risque accru de cancer, d'une vigilance réduite ou encore d'un accès réduit à la formation.

Des solutions existent !

Il faut savoir que l'employeur ne peut pas faire tout et n'importe quoi en matière de travail de nuit et en équipes. Il est tenu de respecter la législation sur le travail de nuit et en équipes.

Il doit entre autres effectuer une analyse de risques et si besoin, prendre des mesures préventives comme par exemple aménager le poste de travail en fonction de critères ergonomiques, assurer un éclairage adéquat, éviter le travail monotone, prévoir des changements d'activités voire adapter le processus de travail. Ces mesures préventives doivent toujours être soumises au CPPT. Vos délégués sont donc consultés et peuvent donner des recommandations ou un avis.

L'employeur doit donc tenter de réduire les facteurs de risques collectifs, environnementaux et individuels afin d'éviter une accumulation de risques. En outre, si vous travaillez de nuit et en équipes, vous êtes soumis à un examen médical dont la fréquence varie en fonction du type d'activité et de votre profil.

Enfin, il faut savoir que des mesures complémentaires existent pour les travailleurs âgés qui effectuent des prestations de nuit depuis longtemps. Celles-ci permettent, sous certaines conditions, d'adapter le régime de travail.

Renseignez-vous auprès de votre délégué ou de votre bureau FGTB.



”

C'est la troisième fois que je participe aux élections sociales. Les quatre premières années n'ont pas été faciles pour moi, j'ose le dire. Les employé·e·s devaient appeler quand ils voulaient aller aux toilettes, demander la permission de boire... Obtenir des lunettes de sécurité adaptées n'a pas été simple.

Grâce à notre travail syndical au sein du CPPT, nous avons réussi ! Nous avons même obtenu le remboursement des dépenses des employé·e·s qui avaient déjà payé leurs lunettes de leur poche. Il y a une très grande amélioration. Les gens osent s'exprimer, ils revendiquent leurs droits.

Je suis fière de tout ce que nous avons accompli !

Anitta, secteur du nettoyage



” On te prend, on t’use et puis on te jette comme un vieux torchon

Corinne Sotiau, 46 ans, travaille comme aide familiale à Verviers depuis qu’elle a 18 ans. Un travail pénible qui comporte plusieurs risques. Malgré cela, Corinne aime son métier. C’est cet amour qui la pousse à lutter pour en améliorer les conditions. Rencontre avec la déléguée d’Horval.

Le métier d’aide familiale comporte des risques physiques et psychosociaux. Quand on commence à travailler, on est en bonne santé. Hélas, une bonne partie d’entre nous finissent par être inaptes au travail. On te prend, on t’use et puis on te jette comme un vieux torchon et ce, sans aucune indemnité. Il y a aussi les risques psychosociaux, tout ce qui touche à la personne et à son état psychologique. Peu de personnes se rendent compte du nombre de décès que l’on doit endurer sur une carrière. On s’attache aux personnes et puis soudainement, elles ne sont plus là. En outre il y a aussi le fait de s’occuper de personnes psychologiquement instables et les changements de situations ; dans la même journée on peut aller chez quelqu’un qui vient de donner la vie, puis se rendre ensuite chez quelqu’un qui va mourir.

Est-ce que tu as déjà eu des soucis de santé liés au travail ?

Corinne : « Cela fait 27 ans que je travaille comme aide familiale, des problèmes de santé j’en ai eu : problèmes aux genoux, au dos, déprime... Un membre de la direction m’avait dit : *‘Tu aimes beaucoup ton travail, mais il ne t’aime plus.’* J’ai dû me faire opérer et suivre l’école du dos, où on te réapprend à éviter tous les gestes dangereux pour ton dos. Mais mon dos est tordu, c’est quelque chose qui va me rester. J’ai également eu un accident de voiture lié au stress des petites prestations. Il faut parfois faire jusqu’à sept prestations par jour. »

Que faire pour améliorer la situation ?

Corinne : « Tout d’abord, la reconnaissance, tant au niveau de l’entreprise qu’au niveau du secteur. Il faut revaloriser le métier pour attirer les jeunes et le pérenniser. Un aménagement du temps de travail serait également nécessaire. Enfin, une meilleure intervention financière. Certaines collègues doivent aller chez le psychologue et cela n’est pas remboursé par le patron. Il nous est suggéré de faire des loisirs pour prendre du recul et lâcher prise, mais toutes les travailleur·euse·s n’en ont pas les moyens. De plus un·e aide familial·e doit disposer d’un véhicule : il faut payer l’assurance, les pneus neige, l’entretien, etc., mais elle a un salaire minimum très maigre. C’est très compliqué. »

Pourquoi aimes-tu ce métier ?

Corinne : « Le contact avec les gens : ce qu’on leur apporte, le retour qu’ils nous font. Quand tu quittes quelqu’un et qu’il a le sourire jusqu’aux oreilles parce qu’il n’a vu que toi sur toute sa journée, ça vaut tout l’or du monde. »

En vue des élections sociales, quel message passerais-tu aux travailleur·euse·s qui iront voter ?

Corinne : « On n’a peut-être pas encore gagné de grandes batailles, mais on a obtenu des choses qui ont changé nos conditions de travail de manière considérable, grâce à votre soutien. Le chemin est encore long. Votez pour soutenir notre lutte ! »



Sous-traitance industrielle

Travail à risque et maladies professionnelles : une lutte quotidienne



Engie Fabricom : travail de chantier/travail pénible et dangereux. Ils sont mécaniciens, électromécaniciens, électriciens, tuyauteurs, soudeurs, monteurs, qui travaillent pour d'autres entreprises, dont certaines classées Seveso. Nous leur avons posé une question simple : pourquoi c'est important, en matière de santé et de sécurité au travail, de pouvoir compter sur sa délégation ? Voici leur témoignage.

Contexte : un travail très physique

Sur nos différents chantiers, partout en Belgique et à l'étranger, les travailleurs se réveillent tous les jours entre 4h et 6h du matin, et très souvent ils conduisent de une à deux heures chaque matin pour être présents sur chantier à l'heure de début de travail, (souvent 7h). Ils quittent le chantier à 16h, et évidemment refont le trajet inverse. Ces déplacements se font en « camionnette » mise à disposition par l'entreprise, et il ne s'agit pas d'un mini van confortable...

Le travail sur chantier demande énormément d'énergie. Il faut tout le temps se déplacer, travailler en hauteur, dans des caves, sur des échafaudages, dans des espaces confinés, dans des zones à haut risque, etc. L'outillage utilisé est aussi facteur de beaucoup de problèmes musculo-squelettiques, citons les meuleuses et les vibrations qu'elles produisent, les palans, les tire-fort, les foreuses et autres. Les soudeurs sont aussi soumis à des travaux très néfastes pour leur santé, que ce soit en raison des positions de travail ou les rayons subis pendant ces soudures qui peuvent durer des heures.

Risques pour la santé

Ajoutons que nous travaillons le plus souvent dans des entreprises très dangereuses dont certaines sont classées Seveso. Nous sommes soumis tous les jours à des produits dangereux pour l'organisme, des poussières, des résidus d'incinération, des produits chimiques, des substances contenues dans de vieilles installations, etc.

Sans oublier le stress dévastateur qui est provoqué par les nouvelles méthodes de travail, les délais, de plus en plus courts, les exigences des entreprises donneuses d'ordre, la culpabilisation des travailleurs par rapport au dumping social... Tout cela s'accumule.

Travailleurs mal en point

Nous avons énormément des travailleurs âgés de 55 à 60 ans qui souffrent de problèmes de santé très sérieux, tant au niveau physique que psychologique. Les cas de cancer ne font qu'augmenter et les décès avant la fin de carrière, ou juste après, sont très nombreux. Les délégations syndicales et CPPT de Fabricom poursuivent en ce moment des démarches pour une reconnaissance à la maladie professionnelle pour ces travailleurs.

Des avancées concrètes

Nous avons demandé à la direction de créer — en parallèle au CPPT — un groupe de travail « Produits Dangereux ». Ce groupe de travail a permis de mettre en place des procédures concernant les interventions dangereuses pour la santé des travailleurs et d'avoir un suivi médical (prise de sang spécifique, suivi pré/post travaux à caractères dangereux...).

Notre but est d'établir avec la médecine du travail un registre des endroits et des produits côtoyés par les travailleurs durant toute leur carrière professionnelle ; l'objectif est qu'à leur sortie de l'entreprise, ils disposent d'un dossier complet traçant les risques pris. Ce dossier permettra — si le travailleur développe une maladie à caractère professionnel — d'obtenir plus facilement une reconnaissance. Nous pouvons compter sur le Dr Laaouej qui nous fournit son avis d'expert pour la FGTB.

Notre gros souci, c'est que juridiquement parlant, sur notre fiche de salaire, nous sommes considérés comme « soudeur, mécanicien, monteur, tuyauteur, terrassier... chez Engie Fabricom » sans précision. Nous devrions être reconnus comme travailleurs multirisques.

En Belgique, nous sommes plus de 8500 travailleurs de la sous-traitance uniquement chez Engie, sans compter les autres entreprises de sous-traitance du pays. Cela vaudrait peut-être la peine de se pencher sur cette problématique afin d'être reconnu dans le cadre d'une carrière lourde. Il serait intéressant de réunir les représentants syndicaux des entreprises de sous-traitance industrielle afin de partager notre expérience.

Aujourd'hui à peine 10 % des travailleurs terminent leur parcours professionnel. Les 90 % restant, tombent en maladie durant les 5 dernières années de carrière.

Pour nous, une carrière de 40 ans de travail dans la sous-traitance, c'est un maximum.

*Cuschera Joseph Président de la délégation
Stéphane Desclez, Coordinateur du groupe de travail « Produits Dangereux » pour la délégation*



Accidents du travail

Le travail fait vivre mais peut aussi tuer

S'il y a une chose qui compte pour tous, c'est bien la santé. Chacun tient à son intégrité physique et mentale. Cela vaut naturellement sur le lieu de travail. D'autant plus que c'est de cette intégrité que dépend notre capacité à « vendre notre force de travail ». Hélas, chaque année des dizaines de milliers de travailleurs se blessent au travail ou sur son chemin et parfois en meurent.

168.462 déclarations d'accidents du travail ont été enregistrées en 2018. Après une diminution progressive depuis 2010, le nombre des accidents du travail est reparti à la hausse (+2,5 % en 2017 ; +2,2 % en 2018). Une augmentation peut être liée au volume de l'emploi qui a augmenté de 3,4 % en 2018 par rapport à 2017.

40 % des cas d'accident restent sans conséquence mais dans 48 % des cas, il y a une incapacité temporaire, et dans un cas sur dix, l'incapacité est permanente. On compte en effet 8.384 accidents graves ou très graves soit 7 % des accidents.

122.735 accidents sur le lieu de travail

Plus d'hommes que de femmes

Sur l'ensemble des accidents de travail, 83,4 % ont eu lieu sur le lieu de travail. On compte deux fois plus de victimes masculines que de femmes.

Plutôt les grandes entreprises

Les grandes entreprises connaissent plus d'accidents du travail pour 1.000 équivalents temps plein (ETP) que les petites entreprises. Ce sont traditionnellement la construction, le transport et l'entreposage, les secteurs industriels et la sous-traitance qui présentent le plus de risques à la fois en termes de fréquence que de gravité.

Les jeunes plus exposés

La catégorie d'âge de 20 à 29 ans enregistre un taux d'accident supérieur à la moyenne. Le nombre d'accidents le moins élevé pour 1.000 ETP se situe dans la catégorie d'âge des 60 ans et plus.

Plus graves pour les plus âgés

Le nombre d'accidents avec incapacité permanente pour 1.000 ETP montre une répartition inverse. Ici, le taux de la catégorie d'âge de 20 à 29 ans est inférieur à la moyenne (3,8/1.000 ETP contre 5,8/1.000 ETP pour les 50 - 59 ans). Le pourcentage augmente parallèlement à l'âge de la victime

sauf pour les 60 ans et plus. Les jeunes travailleurs sont donc davantage victimes d'accidents, mais avec des conséquences moins graves (partiellement explicable par le fait qu'ils guérissent plus vite/mieux que les travailleurs plus âgés).

Glissades, chutes et faux mouvements

La plupart des accidents sont dus à une perte de contrôle de machine, moyen de transport - équipement, etc. Viennent en deuxième position la glissade avec chute et en troisième position le mouvement du corps. Cependant, lorsqu'on se concentre uniquement sur les accidents mortels ou avec incapacité permanente, c'est principalement la glissade avec chute qui se détache.

1. Glissade ou trébuchement avec chute, chute de personne (19 %)
2. Chute de personne - de hauteur (11 %)
3. Mouvements non coordonnés, gestes intempestifs, inopportuns (9 %)
4. Perte (totale ou partielle) de contrôle d'objet (porté, déplacé, manipulé, etc.) (6 %)
5. En soulevant, en portant, en se levant (5 %)

Le chemin du travail aussi est risqué

Dans le nombre total de déclarations d'accidents du travail on en compte 24.389 sur le chemin du travail soit 16,6 %. 69 travailleurs ont trouvé la mort dans un accident de la route au travail ou sur le chemin du travail.

Les accidents sur le chemin du travail ont des suites plus graves. Non seulement les accidents sur le chemin du travail causent un plus grand nombre d'incapacités permanentes prévues que les accidents sur le lieu de travail, mais ils entraînent également un taux d'incapacité permanente prévue plus élevé.

Les femmes (8,9 %) sont plus souvent victimes d'accidents sur le chemin du travail que les hommes (7,7 %). En effet, de nombreux accidents sur le chemin du travail surviennent aux aides ménagères à domicile, au personnel infirmier et aux employé-e-s de bureau dans les fonctions générales, des professions dans lesquelles les femmes restent plus nombreuses. Le nombre d'accidents de la circulation continue à augmenter en 2018, surtout les accidents de la circulation sur le chemin du travail. ■

Question **Je suis malade ou blessé : quel revenu de remplacement ?**

Vous ne pouvez pas travailler, vous avez un certificat, votre employeur est prévenu, il a éventuellement demandé un contrôle, tout est en ordre. Mais quel revenu de remplacement? Il y a plusieurs cas de figure.

Réponse

Votre travail n'y est pour rien

Le salaire garanti

En cas de maladie, accident domestique ou dans le cadre d'un déplacement privé, si votre incapacité de travail est inférieure à un mois : vous avez droit au **salaire garanti payé par l'employeur**.

- **Si vous êtes employé**, engagé depuis plus d'un mois, vous recevez votre salaire normal pendant les 30 premiers jours.
- **Si vous êtes ouvrier**, vous recevez :
 - votre salaire normal dès le premier jour d'absence pendant les 7 premiers jours ;
 - pendant les 7 jours suivants, vous ne recevez que 85,88 % du salaire normal ;
 - du 15^e au 30^e jour d'incapacité de travail, 25,88 % de la rémunération brute plafonnée (à 3.746,50 €) + 85,88 % de la partie de la rémunération brute au-dessus du plafond pour la période du 15^e au 30^e jour calendrier.

Pendant cette dernière période, le salaire garanti est complété par une indemnité de la mutualité.

Après un mois : l'incapacité primaire de travail

Comme salarié en incapacité de travail, pendant votre période d'**incapacité primaire** (entre le 2^e et le 12^e mois) c'est votre mutuelle qui vous verse une indemnité de l'Assurance Maladie qui s'élève à 60 % de votre salaire brut par jour, plafonné. Avec un **maximum mensuel** de 86,46 €/jour X 26. Et avec un minimum variant en fonction de la situation familiale, à partir du 7^e mois.

L'invalidité

Après un an d'incapacité de travail, on parle alors de « maladie de longue durée » ou « d'invalidité ». On bascule sur un autre régime d'indemnité brute de l'INAMI calculée en fonction de la situation familiale.

Invalide à partir du 01/01/2020 :

- avec charge de famille (65 %) max. 93,66 €/jour ;
- isolés (55 %) max. 79,25 €/jour ;
- cohabitants (40 %) max. 57,64 €/jour.

Vous avez eu un accident de travail

Dans ce cas vous relevez de l'assurance de votre employeur, puis de l'Agence fédérale des risques professionnels (FEDRIS).

L'incapacité temporaire

Si l'incapacité de travail est temporaire, dès le lendemain, vous avez droit à une indemnité journalière (7 jours sur 7) d'incapacité temporaire totale de travail égale à 90 % de votre salaire annuel/365 payée par l'assurance de l'employeur.

L'incapacité permanente

Si malheureusement l'incapacité de travail est permanente et reconnue, on passe dans un autre système d'indemnisation qui dépend du taux d'incapacité reconnu.

Pendant 3 ans pendant lesquels le taux d'incapacité peut se réduire ou s'aggraver, période que l'on appelle « délai de révision », l'assurance vous paie une « allocation » annuelle. Ensuite, c'est Fedris qui verse une « rente » viagère (mais réduite au moment de la prise de la pension).

Si votre taux d'incapacité est permanente, votre allocation ou rente sera calculée comme suit :

- inférieur à 5 %
→ (rémunération de base x taux d'incapacité) / 2 ;
- entre 5 % et 10 %
→ [(rémunération de base x taux d'incapacité) x 75] / 100 ;
- entre 10 % et 16 %
→ rémunération de base x le taux d'incapacité ;
- entre 16 % et 19 %
→ rémunération de base x le taux d'incapacité ;
- supérieur à 19 %
→ rémunération de base x le taux d'incapacité.

Attention à la rechute

Si vous reprenez le travail sans être complètement guéri, et que vous retombez malade (pour le même motif) dans les 14 jours calendrier qui suivent la reprise, vous n'aurez pas à nouveau droit au salaire garanti. Mais bien s'il s'agit d'un **autre motif ou maladie**.

Cette règle ne vaut pas dans le cas d'une maladie (autre que professionnelle) ou d'un accident (autre que du travail) dans le cadre d'une reprise d'un travail adapté à l'état de santé autorisée par le médecin conseil de la mutuelle (temps partiel médical). Dans ces cas, il n'est pas fait de différence entre « même » et « autre » motif.

Le géant pharmaceutique GSK met plus de 1.000 emplois sur la sellette

La direction de GSK prévoit de licencier 720 travailleurs permanents et 215 travailleurs temporaires en Belgique. Les travailleurs occupés par des sous-traitants seront aussi touchés. Ce licenciement collectif fait partie d'un « plan de transformation » décidé par le groupe britannique qui souhaite automatiser davantage la production des vaccins. La FGTB Chimie exprime sa solidarité avec les travailleurs concernés. Son objectif : éviter les licenciements et défendre les intérêts de tout le personnel.

Les filiales vaccins de GSK situées à Wavre, Gembloux et Rixensart emploient plus de 9300 personnes. Il s'agit du plus grand employeur du secteur privé en Wallonie.

Lors d'une réunion entre les représentants des travailleurs de GSK et le gouvernement wallon, c'est le sentiment d'injustice qui prévalait. En effet, l'entreprise est rentable et la productivité des travailleurs est élevée. Les intentions drastiques de la direction sont à ce titre choquantes.

Éviter les licenciements

À court terme, les délégués demandent que des alternatives soient élaborées en collaboration avec la direction afin de conserver ou de développer le plus grand nombre possible d'emplois dans la région. À long terme, la question est de savoir comment GSK envisage son avenir dans notre pays. L'entreprise souhaite-t-elle continuer à développer ses activités dans la région dans les années à venir ? Les syndicats et le gouvernement wallon appellent la multinationale à clarifier ce point dans les plus brefs délais.

À l'heure actuelle, la procédure d'information et de consultation de la loi Renault débute. Les délégués ont la possibilité de poser des questions à la direction et de chercher des réponses. Les délégués comptent sur la concertation sociale pour aboutir à des alternatives durables. La FGTB Chimie insiste sur le fait que durant ce processus, elle représentera tous les travailleurs, y compris les cadres, afin de parvenir à une solution collective.




Secteur du bois

Sous-déclaration des accidents du travail

Personne n'est à l'abri d'un accident ou d'un malaise sur son lieu de travail. Néanmoins, dans certains secteurs, comme ceux du bois, les blessures sont plus graves que la moyenne. Or, le nombre de déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles y est relativement faible. Une campagne d'information semble indispensable.

Les statistiques de Woodwize, le centre de formation du bois, affichent des résultats supérieurs à la moyenne en matière d'accidents du travail. En plus des blessures ou des contusions classiques du dos, travailler dans les secteurs du bois peut entraîner des coupures, des blessures complexes de la peau, voire des amputations. En outre, les problèmes pulmonaires, cancer des sinus, lésions auditives sont des risques réels.

Paradoxalement, Hanne Sanders, du service d'étude de la Centrale Générale - FGTB fait un constat inquiétant : « On observe une sous-

déclaration du nombre d'accidents et un nombre relativement faible de reconnaissances de maladies professionnelles ».

Et même si le nombre d'accidents du travail a diminué au cours de ces 10 dernières années, on note une nouvelle augmentation progressive depuis 2016. En 2018, deux accidents mortels se sont même produits. La vigilance reste donc de mise sur les risques encourus dans le secteur et sur l'importance de déclarer tout accident du travail.

Nous avons besoin d'un syndicat fort
pour veiller sur la santé et la sécurité
des travailleurs.

Peter

Palestine

L'Europe viole le droit international

Chômage et mauvaises conditions de travail : jamais la population palestinienne n'a été aussi malmenée. C'est la conclusion d'une étude du Réseau syndical européen pour la justice en Palestine (ETUN), dont la Centrale Générale - FGTB est membre. La cause principale se trouve dans la politique d'occupation israélienne mais également du côté de l'Union européenne qui ne prend pas ses responsabilités.

Le rapport démontre comment Israël, par une politique économique et militaire répressive, empêche le développement de l'économie palestinienne et pousse de plus en plus de Palestiniens vers le chômage et la pauvreté. Israël poursuit sans vergogne sa politique de colonisation en toute illégalité sur les terres des Palestiniens. Il interdit toute importation de produits pourtant essentiels pour l'industrie palestinienne et empêche les Palestiniens de développer leurs propres infrastructures (électricité, eau, télécommunications).

Colonies illégales

À Gaza, où l'économie est exsangue, près de la moitié de la population active est maintenant au chômage. De plus

en plus de Palestiniens doivent travailler en Israël ou dans les colonies illégales pour survivre : ils étaient environ 131.000 en 2018. Ils travaillent souvent dans le secteur de la construction, pour un salaire largement en-dessous de celui des travailleurs israéliens et sans avoir les mêmes droits. Et les syndicats palestiniens ne peuvent pas leur venir en aide car ils sont interdits.

L'UE doit prendre ses responsabilités

Le rapport de l'ETUN a été présenté au Parlement européen car l'UE et les États membres ont un rôle important à jouer. L'UE a conclu un accord d'association avec Israël (AA) qui offre à ce dernier un accès privilégié au marché européen et à toutes sortes de programmes et projets de l'UE. Avec cet accord et d'autres mesures, elle soutient Israël et son économie aux dépens de la population palestinienne.

Associés à d'autres syndicats européens, nous appelons l'UE à mettre un terme à l'AA jusqu'à ce qu'Israël respecte les droits des Palestiniens. Pendant ce temps, en tant que syndicats, nous continuons à mener campagne et à faire pression sur les gouvernements et les entreprises pour qu'ils respectent les droits de l'Homme en Palestine. À ce propos, l'ONU vient de publier un rapport qui contient une liste de 112 sociétés ayant des activités dans les colonies israéliennes, considérées comme illégales par le droit international. Citons notamment Airbnb, Expedia, TripAdvisor, Alstom, Booking.com et Motorola Solutions.



LE PLAN TRUMP un plan d'occupation permanente

Alors que la situation est déjà particulièrement pénible pour les Palestiniens, le plan de paix proposé par Trump le 28 janvier dernier ajoute encore de l'huile sur le feu. Son plan n'est finalement qu'une feuille de route vers une occupation permanente des colonies occupées illégalement par Israël. L'annexion de territoires est l'une des violations les plus graves du droit international mais Trump en fait fi et reçoit un accueil chaleureux du gouvernement israélien.



La Centrale Générale

FGTB
Centrale Générale
Ensemble, on est plus forts

Vous aussi, vous êtes confrontés à beaucoup de pression au travail ? Vous travaillez dans des conditions pesantes ? Vous subissez beaucoup de stress ? Si comme Peter vous pensez que la santé et la sécurité au travail sont des éléments d'une importance capitale : **votez pour la liste 3, la liste des candidats FGTB. Ensemble on est plus forts !**



➔ www.accg.be/es2020 **Elections sociales**

INEOS Phenol

La direction licencie un travailleur, le personnel en action depuis des semaines

Le 9 janvier, le personnel de INEOS Phenol a décidé d'arrêter le travail. La direction de cette multinationale du secteur de la chimie ne respecte pas la concertation sociale et a profité de la période occulte pour licencier un travailleur. Celui-ci ne souffrait pourtant d'aucune évaluation négative. Pour la direction, être un représentant du personnel semble être une raison suffisante.



Les syndicats d'INEOS Phenol ne sont pas dupes : la direction a profité de la date limite de la mi-janvier pour licencier un travailleur. En effet, durant une courte période, la protection des représentants des travailleurs contre le licenciement est limitée et le licenciement est alors moins coûteux. Cependant, ce travailleur n'avait jusque-là jamais reçu d'évaluation négative. Aux yeux de la direction, son seul défaut semble être son statut de délégué syndical.

Attentes des travailleurs : respect et justice

Pour les travailleurs de INEOS Phenol, ce licenciement est injuste. Ils trouvent aussi écœurant qu'une multinationale rentable telle que la leur profite des « soldes » pour se séparer d'un délégué. Pour exprimer leur solidarité et leur ras-le-bol, ils organisent un piquet aux portes de l'usine depuis le 9 janvier dernier.

Le front commun syndical soutient les travailleurs et revendique la réintégration du travailleur licencié ou le versement d'une indemnité compensatoire. Les travailleurs

demandent aussi du changement au sein du management. En effet, suite à ce conflit, les langues se sont déliées et il ressort que la direction du site de Beveren brille par son manque de respect envers les travailleurs et leurs représentants. La concertation est inexistante, les changements sont purement et simplement imposés et le climat est délétère dans l'usine.

Du côté patronal ? Sourde oreille

Le constat est amer : la direction de INEOS Phenol ne semble pas tirer les conclusions de l'action en cours. Pire, elle ne répond pas aux revendications des travailleurs et avance des adaptations qui imposent plus de flexibilité et plus de polyvalence. Le 29 janvier dernier, elle a d'ailleurs formulé une proposition qui va dans ce sens. Celle-ci a été rejetée par 78 % des travailleurs.

Aujourd'hui, on constate que la direction mise sur l'épuisement des travailleurs : combien de temps pourront-ils tenir en grève ? Du côté syndical, diverses visites de solidarité syndicale ont lieu pour encourager le personnel. ■



” Il n'est pas plus acceptable que des travailleurs subissent leur vie entière les conséquences physiques ou psychiques de leur activité professionnelle.

Hillal Sor, Secrétaire général

Santé et sécurité au travail

Une question plus que jamais d'actualité

La sécurité au travail n'est pas une question obsolète. Ce n'est pas une vieille histoire basée sur les conditions de travail des siècles passés et véhiculée par des documentaires et des anciens films.

En 2018, 134 personnes sont mortes au travail. Des chiffres inquiétants puisqu'ils sont en hausse. Les femmes sont proportionnellement de plus en plus touchées par cette « problématique ». En moyenne chaque année, près de 190.000 accidents sont recensés.

Dans nos secteurs, ce fléau est également bien présent et nous avons connus des cas dramatiques au cours des dernières années.

La précarisation des emplois, le recours de plus en plus important à la sous-traitance et le sous-investissement créent toutes les conditions de la multiplication des accidents sur nos lieux de travail.

Nous ne pouvons accepter que des travailleuses et travailleurs, qui quittent leurs domiciles chaque matin pour subvenir aux besoins de leurs familles, ne reviennent pas ou rentrent avec des séquelles parfois définitives.

Il n'est pas plus acceptable que des travailleurs subissent leur vie entière les conséquences physiques ou psychiques de leur activité professionnelle.

Les employeurs, malgré des déclarations d'intention, ne veulent absolument pas prendre les mesures nécessaires pour résoudre cette situation. Soit parce qu'ils ne souhaitent pas consentir les investissements nécessaires pour sécuriser complètement les postes de travail. Soit parce qu'ils freinent la mise en place de législations contraignantes.

Encore une fois et à tous les niveaux, les sacro-saintes lois du marché et la compétitivité prennent le dessus sur des vies humaines.

En mai, nos militant-e-s se présenteront sur les listes pour obtenir la confiance des travailleurs et les représenter dans les organes liés à la santé, la sécurité et l'hygiène sur les lieux de travail.

Ils sont plus que jamais déterminés à faire changer les choses et à offrir de meilleures conditions de travail à leurs collègues. Il s'agit d'une priorité pour les Métallos FGTB. Nos militants sont prêts et ne lâcheront rien !

VOTEZ 3
FGTB

Safran Aero Boosters

La solution, c'est la solidarité

Face au chômage économique, les travailleurs ont choisi de répartir l'effort entre tous plutôt que de sacrifier les CDD.



La délégation de Safran

C'est un bel exemple de ce que peut être la solidarité dans le combat syndical. C'est une belle illustration de la manière dont peuvent se concrétiser, sur le terrain de l'entreprise, les valeurs des Métallos de Wallonie et de Bruxelles. C'est la chronique des derniers événements à Safran Aero Boosters.

La boîte est un poids lourd industriel de la région liégeoise. Héritière de la FN-Moteurs, autrefois appelée Techspace Aero, elle est située à Milmort, sur le zoning des Hauts-Sarts. Elle est spécialisée dans la production aéronautique et particulièrement les boosters, ces éléments qui compriment l'air avant de l'injecter à l'avant des moteurs à réaction. Et donc, s'il s'agit d'un Boeing, d'un Airbus ou d'un Comac (le Boeing chinois dont il y a gros à parier qu'on va entendre de plus en plus parler dans le grand public), les boosters de ses réacteurs viennent, à court sûr, de chez Safran Aero.

Un créneau de choix dans un secteur en pleine expansion. Et plus de 1.500 emplois solides en région liégeoise dans une entreprise qui, il faut le signaler aussi, montre de quelle manière le pouvoir public wallon peut être moteur (sans jeu de mots...) du développement industriel (la Région wallonne détient 31 % du capital de l'entreprise herstaliennne).

En pleine forme quand le secteur aéronautique mondial pète de santé, Safran éternue évidemment quand l'un ou l'autre acteur s'enrhume. C'est ce qui vient de passer avec les ennuis de Boeing et de son 737 Max. Cet avion est pour l'instant suspendu de vol après le crash de deux exemplaires — et la mort des 346 passagers —, suite à une défaillance du logiciel assurant la stabilité de l'appareil en vol. Boeing a dû arrêter la production, après l'avoir suspendue, avec des conséquences en cascade chez les fournisseurs.

Et donc, en janvier, la direction de Safran Milmort a annoncé, lors d'un conseil d'entreprise extraordinaire, qu'il fallait prendre des mesures en conséquence et s'adapter en répartissant dans le temps la réduction de la charge de travail. Il y a, parmi les ouvriers de Safran, 587 CDI et 96 CDD. Et, en gros, près de 300 personnes sont concernées par la suspension du programme Leap 1B, le moteur équipant les 737 Max. La direction a proposé de saquer les CDD par non renouvellement. La délégation FGTB Métal a pour sa part considéré que ce serait à la fois une injustice pour les travailleurs concernés et un gaspillage de compétences. En effet, la production finira par répartir lorsque les 737 Max auront recommencé à voler

et que la fabrication sera relancée pour honorer les centaines de commandes qui remplissent le carnet de Boeing. Après négociations, les interlocuteurs sociaux ont fini par mettre en place un mécanisme de chômage économique, pour tous les ouvriers concernés par le Leap-1B et donc, aussi, pour les travailleurs en CDD. Ils peuvent ainsi rester dans l'entreprise et accéder le cas échéant à un CDI dans le contexte des mécanismes d'évaluation habituels existant chez Safran et approuvés par les représentants syndicaux. 6 CDD ont d'ailleurs reçu un CDI depuis l'accord de janvier.

« Par ailleurs, ajoutent Stefano Scibetta et Frédéric Petit, de la délégation FGTB Métal Liège-Luxembourg, nous avons pu obtenir de la direction un complément financier, au-delà de ce qui est habituellement versé en cas de chômage économique, pour ainsi réduire au maximum l'impact « poche » de cet événement. »

Bref, face à la réduction des commandes, les travailleurs de Safran Aero Boosters ont choisi la solidarité entre tous plutôt que l'exclusion de quelques-uns. « Une situation qui met en lumière deux phénomènes : l'effet papillon de la mondialisation, mais aussi la solidarité qui existe encore chez les ouvriers. » Cette analyse pourrait être la nôtre. Ce n'est pourtant pas le cas : c'est celle des journaux du groupe Sudpresse relatant l'événement. Un groupe qu'on a souvent connu moins sensible aux valeurs du monde du travail...

Pour la délégation FGTB Métal, cet accord est évidemment un fameux boost (et là, c'est un jeu de mot) à quelques semaines de élections sociales. « Bien sûr, poursuivent Stéfano et Frédéric, on aurait préféré ne pas passer par là, ne pas connaître de chômage économique et qu'il n'y ait pas de pertes pour les travailleurs. Mais il nous semble qu'on a fait au mieux en fonction de circonstances qui nous sont tout à fait extérieures et en sachant que les choses finiront par rentrer dans l'ordre. Les travailleurs ont été formidables en choisissant de se serrer les coudes dans la difficulté. »

L'objectif de la FGTB est, en mai (on vote le mardi 12 chez Safran), de consolider des positions majoritaires (et historiquement majoritaires, d'ailleurs). Sur 15 sièges en 2016 (DS, CE, CPPT et Jeunes), la FGTB en avait obtenu 9, ratant d'ailleurs le 10^e de quelques 3 ou 4 voix.

Au vu de cette négociation et de tout ce qui a été accompli depuis les dernières élections, les plus grands espoirs sont en l'air. ■

Le savoir c'est le pouvoir Nos diplômés sont prêts !



L'UBT Transport routier et Logistique organise chaque année une formation fédérale pour ses militants des différents secteurs et des différentes régions. Ces sessions annuelles font partie d'un cycle de quatre ans qui commence juste après les élections sociales pour se terminer juste avant les élections sociales suivantes.

Les derniers jours communs de ce cycle de formation ont été organisés les 3 et 4 février derniers.

Plus de 250 militants se sont retrouvés au Floréal Blankenberge pour une formation résidentielle de deux jours et un programme varié d'ateliers consacrés à la campagne des élections sociales, à la procédure électorale, aux réseaux sociaux, à l'utilisation d'outils photo numériques... À l'issue de la formation, nos militants ont même reçu un diplôme couronnant ces quatre années de formation.

Frank Moreels, président de l'UBT : « *Dans la dernière ligne droite vers les élections sociales, nos candidats bénéficient de tout le soutien nécessaire pour mener une campagne réussie. Au cours des quatre dernières années, ces camarades ont donné le meilleur d'eux-mêmes dans leurs entreprises pour défendre les droits de leurs collègues, améliorer la sécurité dans les entreprises, se battre pour un travail faisable. Il est de notre devoir de les soutenir au mieux dans leur action. Avec ces militants, nous sommes confiants dans le résultat des élections sociales. En avant les rouges !* »



Élections sociales ?

Pour élire nos représentants aux différents niveaux politiques, nous allons régulièrement aux urnes. Dans le cadre des élections sociales qui sont organisées cette année entre le 11 et le 24 mai 2020, nous élisons également nos représentants, mais dans les entreprises de 50 travailleurs ou plus. Les représentants élus des travailleurs sont nos délégués. Ils représentent leurs collègues au travail et ont un rôle important à jouer dans les décisions prises au sein de l'entreprise.

Les élections sociales sont donc le moment par excellence pour concrétiser la démocratie sociale et économique dans l'entreprise. Chaque voix exprimée en faveur de nos délégués les rend plus forts par rapport à l'employeur. C'est important pour faire entendre la voix de leur syndicat dans l'entreprise. Plus nos délégués obtiennent de voix, plus ils seront en position pour défendre et protéger les intérêts de leurs collègues travailleurs.

L'UBT, indispensable dans nos secteurs

Parce que l'UBT allie dialogue et concertation à la fermeté quand il s'agit de défendre et de préserver les intérêts des travailleurs.

Parce que l'UBT se bat pour la diversité parmi ses candidats délégués afin de garantir une représentativité optimale au sein des organes de concertation dans les entreprises. Ce n'est que de cette manière qu'on pourra prendre des décisions justes et équitables.

Parce que dans le cadre de ces élections sociales, l'UBT avance quatre grandes priorités importantes pour les travailleurs de nos secteurs :

- un travail faisable ;
- plus de pouvoir d'achat ;
- plus de formation ;
- égalité des droits.

Dans nos secteurs, les travailleurs sont encore trop souvent considérés comme des travailleurs de seconde zone. L'UBT veut que ça change. Mais seuls, nous n'y parviendrons pas. Nous avons besoin de vous, de nos délégués, de nos membres et de nos électeurs. Votez donc Liste n° 3 au mois de mai !

La boîte à outils UBT

Pour mettre à la disposition de nos candidats aux élections sociales quelques outils pratiques pour mener campagne, nous avons créé une 'boîte à outils'. Vous y trouverez notamment le visuel de notre campagne mais aussi des modèles en Word et en PowerPoint destinés à aider nos militants à créer leurs propres affiches, tracts et présentations.

La boîte à outils contient aussi toutes les affiches, des posts pour les réseaux sociaux, des films et tout le matériel de propagande confectionné par l'UBT. Pendant la campagne, la boîte à outils sera régulièrement mise à jour et complétée avec du nouveau matériel. Contactez votre secrétaire régional ou votre propagandiste pour lui demander le lien vers la boîte à outils.

Union Belge du Transport

**FGTB UBT****Travail faisable**

Un coût qui ne fait pas l'affaire des employeurs

Travail faisable dans les secteurs du transport : où en sommes-nous ?

Dans le « Moniteur de la faisabilité du travail » du Conseil social et économique flamand (SERV) de 2019, nous lisons que seulement 41 % des travailleurs du transport exercent un emploi faisable. Plus d'un tiers des travailleurs du transport se plaignent du stress au travail. Dans le secteur du transport, les travailleurs subissent une flexibilité excessive, uniquement taillée sur mesure de l'employeur. Ces chiffres démontrent que les efforts actuels sont insuffisants. Nous devons tous travailler de plus en plus longtemps, mais cela devient difficile en l'absence d'emplois faisables. Nous en avons discuté avec Tom Peeters, secrétaire UBT pour la section du Limbourg.

Qu'est-ce qui rendrait le travail plus faisable dans le secteur du transport ?

Tom : « Les nombreuses heures prestées par les travailleurs dans nos secteurs devraient leur permettre de gagner un salaire décent. Ce qui n'est nullement le cas aujourd'hui. Ainsi, les chauffeurs de poids lourd font soixante heures par semaine pour arriver à un bon salaire. Les conducteurs d'autocar travaillent souvent selon des services coupés et dans la logistique, les travailleurs sont confrontés à une flexibilité à outrance. Nous constatons qu'il y a peu d'intérêt pour la faisabilité des emplois. Car un emploi faisable représente bien entendu un coût qui ne fait pas l'affaire des employeurs.

Arrivés à l'âge de 55 ans, nos travailleurs sont fatigués mentalement et sur le plan physique. Ce sont des aspects que les employeurs ont tendance à ignorer, mettant ainsi ces travailleurs dans une position intenable. Par ailleurs, le coût du RCC est devenu tellement élevé que ce régime n'offre plus de solution. Résultat ? Le nombre de malades de longue durée augmente proportionnellement à la diminution du RCC. D'où notre revendication justifiée de rendre le travail plus ergonomique, plus faisable et de réintroduire les systèmes de travail à temps partiel. »

Chauffeur de bus, de car, de camion et de taxi : autant de métiers en pénurie. Quelles mesures prendre pour améliorer l'attrait de ces métiers et renforcer l'accès à la profession ?

Tom : « Il s'agit d'une question de sous. Pour les travailleurs dans nos secteurs où les salaires ne sont pas élevés, c'est presque une nécessité de travailler jusqu'à l'âge de 67 ans pour pouvoir survivre. Il y a des chauffeurs qui continuent à travailler après leur mise à la retraite, pour des raisons financières.

Les employeurs doivent investir dans la formation pour que les travailleurs acquièrent des connaissances plus larges que leurs tâches quotidiennes. Ils devraient instaurer des systèmes de rotation pour éviter que les travailleurs ne soient obligés de faire toujours les tâches les plus lourdes et d'utiliser toujours les mêmes muscles et articulations.

Les chauffeurs de poids lourd sont exposés à une charge de travail meurtrière : pression de l'intérieur exercée par l'employeur, pression de l'extérieur par le client dans le cadre du juste-à-temps, facteurs externes comme les embouteillages... Qui veut un tel boulot... pour même pas 12 € de l'heure ?

Le travail faisable est possible, mais le problème est aussi l'existence d'une main d'œuvre au rabais. Et tant que c'est le cas, les employeurs ne s'empresseront pas de rendre le travail plus faisable. Ils ne

trouvent pas de chauffeurs ? Ils font appel à des travailleurs au rabais de l'Europe de l'Est. On constate heureusement une évolution timide vers l'utilisation de contrats de travail belges et même vers une syndicalisation croissante, mais il faudra certainement encore au moins quinze ans avant que cela ne devienne la règle et que ces travailleurs ne s'engagent sur le plan syndical. »

La moitié seulement des travailleurs exerce un emploi faisable. Et plus d'un tiers des travailleurs souffre du stress au travail. Le constatez-vous dans votre pratique quotidienne ?

Tom : « La flexibilité taillée à la mesure de l'entreprise est source de stress. La dépendance financière des travailleurs est une chose dont les employeurs profitent. Qui sont les victimes des pratiques de dumping social ? Les travailleurs qui n'ont pas d'autre perspective. J'ai traité des dossiers de chauffeurs bulgares qui s'échinaient au travail pour à peine 500 € par mois. Mais pour ces chauffeurs, c'était 500 € ou rien du tout.

Les ouvriers peu qualifiés n'ont tout simplement pas toujours le choix. L'aspect financier joue bien sûr un rôle, mais la nature du travail est également importante.

C'est une question de bonne volonté. Chez nous, il y a une grande entreprise de nettoyage qui distribue chaque année à ses deux propriétaires la somme rondelette de deux millions d'euros. Mais ces mêmes propriétaires prétendent sans rougir qu'ils ne disposent pas d'une marge financière suffisante pour accorder l'augmentation de 1,1 % à leur personnel. De telles situations sont tout bonnement inacceptables ! »

Chaque employeur y gagnera s'il s'attache à améliorer la faisabilité du travail. Il est donc important d'investir dans la qualité des emplois et d'organiser la flexibilité à la mesure du travailleur : un bon équilibre entre vie privée et professionnelle, emplois de fins de carrière, congés thématiques, ... La formation et le perfectionnement sont de nature à améliorer la motivation au travail. Il faut prendre en compte la totalité de la carrière des travailleurs. Au lieu d'économiser sur la faisabilité du travail, il faut procéder à des investissements supplémentaires. Car un travailleur content est un travailleur productif.

L'UBT exige que la qualité du travail soit une priorité des nouveaux gouvernements ainsi que des services d'inspection. ■



Dans les rues pour une sécurité sociale digne de ce nom !

En décembre dernier, la sécurité sociale a eu 75 ans. Un patrimoine qu'il est de notre devoir de conserver ! Et pourtant, les politiques menées ces dernières années n'ont fait que l'affaiblir : réduction des cotisations patronales, précarisation de l'emploi, ... Et qui en subit les conséquences ? NOUS ! La qualité des soins de santé diminue, nos pensions sont menacées, les malades sont pourchassés, tout comme les travailleur-euse-s sans emploi.

La FGTB en a ras-le-bol ! Elle plaide pour un refinancement juste de la sécurité sociale en proposant des pistes concrètes : des emplois de qualité, la lutte contre la fraude fiscale... Le 28 janvier, la FGTB a mobilisé 20.000 personnes à Bruxelles lors de la manifestation nationale à ce sujet. Une action menée avec le soutien d'autres organisations de la société civile qui ont répondu présentes : Solidaris, le PS, le SPA, les FPS, Solsoc, FOS... La FGTB Horval était évidemment elle aussi au rendez-vous avec des centaines de délégués. L'action a traditionnellement débuté à la Gare du Nord pour terminer à la Gare du Midi. Les manifestants sont notamment passés dans la rue des Alexiens, devant le siège fédéral de la FGTB Horval qui était décoré pour l'occasion avec une banderole « *La sécurité sociale est en danger ! Protégeons-la !* » et des parapluies aux couleurs de la Centrale.

Merci à toutes nos sections d'être toujours présentes pour revendiquer nos droits dans un contexte plus que crucial !

CP146 Après 15 ans, il y a de nouveau une concertation sociale dans le secteur de la CP146. Pour cette CCT, les travailleur-euse-s pourront bénéficier d'une augmentation salariale de 1,1% (à partir du 01/01/2020. Pour 2019, une prime unique de 240 € est prévue.

Réduction du temps de travail

Une belle victoire à Verviers !

En décembre dernier, les travailleurs de l'entreprise Corman, numéro 1 mondial du beurre, ont signé à Verviers un accord pour la réduction du temps de travail. En effet, ils sont passés de 37,5 heures par semaine à un régime de 36 heures, sans perte de salaire. La cerise sur le gâteau : une embauche compensatoire est prévue, de nouveaux emplois seront donc créés. Il s'agit d'une première dans la région ! Et tout ça, suite à un processus démocratique participatif où il a été demandé aux travailleurs de se prononcer entre une réduction du temps de travail ou une augmentation de leur salaire.

85 % d'entre eux ont voté pour le premier point ! Les négociations avec les patrons n'ont duré que deux semaines. Normal, 98 % des travailleurs sont affiliés à la FGTB Horval. « *Leur poids dans les négociations est donc considérable* », nous explique Alain Genet, délégué dans l'entreprise depuis 35 ans. Et il conclut : « *Cela fait 25 ans qu'on prêche pour la réduction du temps de travail. Si l'on veut créer de l'emploi, c'est la voie !* ». Une belle victoire donc pour nos camarades avec une éventuelle... suite ! Si certaines conditions sont remplies dans les années à venir, l'entreprise passera à 35 heures par semaine.

Aujourd'hui, les valeurs doivent dicter notre combat !

Il y a quelques jours, la FGTB était la seule organisation syndicale à manifester pour la protection de notre sécurité sociale, d'autres organisations telles que Solidaris ou des organisations qui luttent contre la pauvreté étaient également présentes. La FGTB HORVAL était là en nombre parce que ce qui dicte avant toute chose ses actions, c'est la défense d'un certain nombre de valeurs qui sont la colonne vertébrale de notre organisation. La sécurité sociale, ce « parapluie » qui protège le monde du travail, devait être défendue. Nous étions là ! Une question s'est imposée à tou-te-s : pourquoi la CSC et la CGSLB n'étaient, elles, pas présentes ? Aujourd'hui, les VALEURS doivent dicter, plus que jamais, nos combats !

Nous sommes une organisation de GAUCHE, nous défendons une vision progressiste, environnementaliste et solidaire de notre société. Nous prônons l'égalité entre femmes et hommes. Nous sommes tolérant-e-s, ouvert-e-s aux autres, nos valeurs sont anti-racistes, anti-capitalistes et anti-fascistes. Nous n'avons pas une vision partisane, nos militant-e-s se retrouvent au sein d'une GAUCHE PLURIELLE. Ces valeurs, nous les affirmons tous les jours, comme nos collègues qui ont manifesté contre

ce groupuscule de nazillons appelé NATION à Gilly et qui ont été gazé-e-s et matraqué-e-s par des forces de l'ordre qui ont protégé ceux qui s'attaquent aux valeurs de la démocratie. A Gilly, manifestement, la police a choisi son camp et ce n'était pas celui des démocrates !

Cependant, nous serions naïf-ve-s de croire que ces idées nauséabondes ne sont présentes qu'à l'extérieur. Nous ne pouvons pas transiger avec nos valeurs. Nous ne pouvons tolérer AUCUNE dérive faute de quoi, tout notre message, toutes nos valeurs se diluent. Avoir un comportement contraire à nos valeurs est inacceptable, ne pas le relever, se taire, ou le banaliser est une faute tout aussi grave.

Aujourd'hui, nous allons plus que jamais devoir nous BATTRE pour défendre un modèle de société. Nous devons être clair-e-s sur nos messages, clair-e-s sur nos valeurs. Nous devons être exemplaires dans nos propos et nos actions ! Ceux-celles qui ne les partagent pas n'ont pas leur place dans notre organisation.

*Tanguy Cornu et Alain Detemmerman,
Co-Présidents de la FGTB Horval*

Intérimaires

Brisons la glace !

En juillet dernier, un jeune intérimaire de 26 ans a perdu la vie lors d'un accident de travail. Il avait été affecté à une machine pour laquelle il n'avait reçu aucune formation... C'est inacceptable ! En 2018, 9.878 accidents du travail ont frappé les intérimaires ; ils ont entraîné au moins 1 jour d'incapacité de travail. Les plus touchés sont les jeunes âgés de 20 à 29 ans et les ouvriers. Aujourd'hui, la Belgique compte plus de 400.000 intérimaires ; il est de notre devoir de les protéger et de défendre leurs droits !

La FGTB Horval est compétente dans des secteurs qui comptent beaucoup d'intérimaires : l'alimentation, l'Horeca et les parcs d'attraction. Voici pourquoi ils sont pour elle une priorité absolue et un des axes principaux de sa campagne électorale ! Depuis 2015, grâce à son action, la commission paritaire de l'industrie alimentaire a conclu des accords pour mieux contrôler les pratiques abusives des entreprises. Pour les intérimaires, la FGTB Horval revendique trois choses essentielles : du respect, des conditions de travail dignes et sûres et surtout, le passage rapide au Contrat à Durée Indéterminée ! Ses délégués travaillent au jour le jour pour défendre leurs droits : accueil et parrainages, transition vers un emploi fixe, surveillance des conditions de travail.

Cette année pour la première fois, les intérimaires qui remplissent certaines conditions pourront voter ! Sensibilisez-les afin qu'ils fassent valoir leur voix ! Brisons la glace ! ■

Campagne Commerce

Entendre, voir et se taire ? Pas s'il s'agit de l'avenir du commerce !

Le secteur du commerce est aujourd'hui secoué par l'e-commerce et d'autres défis. Il est possible, à toute heure de la journée, de commander plus ou moins tout ce que l'on désire en ligne et de le faire livrer sur notre trottoir. Il est désormais possible de faire du shopping 24h/24. Il suffit de regarder les chiffres : en 2017, pas moins de 10,05 milliards d'euros ont été dépensés en achats sur internet. La plupart de ces achats ont malheureusement été effectués sur des sites étrangers tels qu'Amazon, Alibaba... Et cette tendance va continuer à s'accroître de façon exponentielle. Des projections récentes montrent que l'e-commerce va encore voir ses ventes bondir de 40 % cette année en Belgique !

Ces nombreux défis obligent le secteur à rester critique et à repenser son modèle de développement, au risque de glisser vers de nouveaux plans de restructuration dont les travailleurs seront les victimes. Il suffit de penser aux récentes restructurations chez E5 mode ou Orchestra Prémaman.

Il est dès lors essentiel que l'e-commerce, mais aussi les heures d'ouverture, le travail du dimanche et le travail des étudiants fasse partie de la concertation sociale dans le secteur. Nous exigeons que les employeurs développent une stratégie commerciale garantissant un avenir durable. **Nous demandons depuis des années déjà une discussion sur le sujet avec Comeos** (la fédération patronale du commerce). Ces aspects doivent être abordés pour garantir un avenir durable au secteur du commerce.

Malgré nos demandes répétées, Comeos n'a, à ce jour, toujours pas accepté notre invitation à discuter de ces thèmes. Nous restons persuadés que des solutions encadrées sur le plan sectoriel sont les meilleures, car elles mettent tous les intervenants présents sur le marché devant les mêmes obligations. Inutile de créer des distorsions de concurrence supplémentaires.

Pendant la période des congés de Carnaval (24 février - 1^{er} mars), le SETCa se rendra dans les centres commerciaux du pays pour montrer clairement aux consommateurs quelle est la situation des travailleurs du commerce. Une petite surprise et des friandises seront au programme pour les plus petits !

Nous disons : **entendre, voir et se taire ? Pas s'il s'agit de notre avenir !** Le monde et le consommateur changent. L'e-commerce ne fera que s'étendre. C'est précisément pourquoi nous devons veiller à ce qu'il n'entraîne pas de pertes d'emplois inutiles ni n'impacte défavorablement les conditions de travail. Nous demandons à Comeos d'entamer la concertation. Vous voulez nous aider ? Vous le pouvez en leur envoyant un mail à info@comeos.be pour leur demander de répondre à notre invitation. ■

Pas d'inspiration ? Vous trouverez sur notre site ➔ www.setca.org un texte que vous pouvez utiliser pour rédiger votre mail.





SETCa



Comité fédéral Cadres

Les cadres, des travailleurs comme tous les autres ?

Le 6 février, le SETCa organisait un comité fédéral pour les cadres. Nous remarquons que ces derniers sont de plus en plus nombreux. En principe, ce sont des travailleurs comme les autres mais il en va souvent autrement dans la pratique. Saviez-vous par exemple qu'il n'existe pas de définition juridique de la notion de cadre ? Pourtant, les cadres doivent relever des défis spécifiques. Il est donc aussi important pour eux de faire entendre leur voix collectivement.

Pas de définition claire

Après une introduction de notre Présidente, Myriam Delmée, nous avons accueilli le professeur Esteban Martinez. Il a expliqué la notion de « cadre » à partir d'une perspective sociologique.

En droit belge, la notion de « cadre » n'apparaît que dans la procédure pour l'élection d'un conseil d'entreprise. Ce manque de cadre juridique apparaît aussi dans d'autres pays européens. Pourtant, il existe des cadres partout. Il s'agit par ailleurs d'un groupe très hétérogène. Il y a aussi des différences entre secteurs. Il suffit de penser au secteur bancaire, où parfois plus de la moitié des membres du personnel sont des cadres, et au Non-marchand, où il n'y a presque pas de cadres.

Les cadres sont souvent exclus des conventions collectives et donc moins bien protégés. Pourtant, ce sont souvent les premiers touchés lors de restructurations. Nous l'avons encore vu récemment chez GSK.

Il arrive aussi que le statut de cadre soit confondu avec celui de personnel de direction et de confiance visé à l'arrêté royal du 10 février 1965. Les employeurs utilisent volontiers ce texte pour justifier les dérogations à la législation en matière de temps de travail. Le SETCa exige dès lors depuis des années que le temps de travail et les heures supplémentaires des cadres soient aussi enregistrés.

Un catégorie à part ? Ou tout de même pas ?

Les employeurs ne sont pas les seuls à considérer les cadres comme une catégorie à part, ces derniers le pensent aussi souvent eux-mêmes. Comme les cadres ont un contact direct avec la direction, ils préfèrent parfois communiquer et conclure des conventions individuelles directement avec la direction. (Pouvoir) Être cadre est dès lors perçu comme une reconnaissance du dur labeur fourni. Les cadres trouvent l'autonomie très importante et se focalisent sur le résultat qu'ils fournissent. Résultat ? Des journées de travail toujours

plus longues et moins de représentation en délégation syndicale, au conseil d'entreprise ou au comité pour la prévention et la protection au travail.

Il est évident que tous ces facteurs font en sorte que les cadres ne ressentent pas toujours le besoin de se faire représenter par un syndicat. Pourtant, c'est précisément pour eux qu'il est si important de se faire entendre collectivement. C'est pourquoi les cadres doivent s'organiser et se regrouper ! Voici un conseil donné par le professeur Martinez : demandez aux cadres comment ils voient leur participation dans l'entreprise et essayez ainsi de les attirer jusqu'au syndicat.

Après la théorie, place à la pratique. Les Secrétaires fédéraux ont expliqué au Comité fédéral la situation dans leurs secteurs. Car la réalité n'est pas la même partout. Enfin, nos militants ont échangé des expériences et des meilleures pratiques pour attirer les cadres et leur expliquer l'importance d'une bonne représentation. ■

Qu'exige le SETCa pour les cadres ?

- Une reconnaissance de la définition des élections sociales pour le personnel de direction au lieu de la définition de l'AR de 1965.
- Le mesurage du temps de travail et l'enregistrement des heures supplémentaires. Seules des exceptions strictes sont autorisées.
- Conditions de travail négociées collectivement : les employeurs négocient souvent en direct et de manière individuelle les conditions de travail de leurs travailleurs les plus qualifiés. Nous exigeons que les CCT conclues au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise s'appliquent aussi aux cadres.
- Une meilleure représentation des cadres dans les entreprises à différents niveaux de concertation : délégation syndicale, conseil d'entreprise et comité pour la prévention et la protection au travail.

Plan de transformation chez GSK:



**Solidarité avec tous les
travailleurs menacés!**



Antifascistes matraqués à Charleroi

” En 40 ans de syndicalisme, je n’ai jamais vu une telle disproportion !

Thierry Bodson

Une manifestation antifasciste le 25 janvier dernier à Charleroi pour protester contre la tenue du congrès du Parti (d’extrême droite) National Européen, a essuyé une charge de police d’une rare violence et totalement disproportionnée. La FGTB a déposé une plainte collective et a demandé des comptes au bourgmestre de Charleroi.

La FGTB — rejointe par des militants du Mouvement Ouvrier Chrétien, des antifascistes et même deux députés régionaux PS, des jeunes, des vieux, des femmes, des enfants — appelait à manifester pacifiquement le 25 janvier contre le congrès d’un groupuscule d’extrême droite à Charleroi. 80 à 90 personnes à tout casser, se sont retrouvées en face de trois pelotons de « robocops » réputés pour leur « poigne », notamment contre les hooligans, armés — outre la panoplie matraque-bouclier — de gaz au poivre, de flashballs LBD. En renfort : la brigade canine et une autopompe de la réserve fédérale... Un déploiement de force disproportionné que personne n’a compris. « *On pensait naïvement que c’était pour nous protéger des fachos* »... dit Hillal Sor, secrétaire général de la MWB-FGTB.

À part les flashballs et les chiens, toute la panoplie a été utilisée pour repousser les manifestants sous prétexte qu’ils entravaient la circulation et le libre accès des membres du parti fasciste PNE à leur congrès.

Tout le monde est choqué que ce soient les démocrates qui se fassent bastonner, gazer et arroser et même arrêter plutôt que les ennemis de la démocratie mais aussi que ce soient les forces de l’ordre qui provoquent le désordre.

Face aux violences commises, la FGTB wallonne va déposer une plainte au Parquet dans le courant du mois de mars. Toutes les personnes concernées qui souhaitent se joindre à la procédure sont les bienvenues.

La FGTB entend marquer le coup face au constat d’une banalisation du discours d’extrême droite et à une droitisation de la société. À travers les réseaux sociaux se développe l’appel à la haine et à la violence. Des militants de la FGTB ont vu leur photo publiée sur Facebook avec des appels à expédition punitive dont on ignore jusqu’où cela peut aller. ■

Qu’est-ce que le PNE ?

Le PNE est une dissidence du mouvement d’extrême droite Nation. Il se présente comme démocrate, patriote et identitaire, européen, anticapitaliste, écologique même, « solidariste » c’est-à-dire partisan d’une solidarité « méritée ».

Dans son programme, les grands classiques de l’extrême droite :

- immigration zéro. Préférence nationale ;
- défense de l’héritage païen et chrétien (contre les dogmes et valeurs contraires...);
- zéro syndicats « idéologiques » mais un système « corporatiste » comme sous le fascisme : une économie cogérée par le patronat, les actionnaires, l’État et les salariés avec une représentation syndicale exclusivement corporatiste ;
- liquidation des mutuelles liées à des courants politiques ;
- la famille traditionnelle : papa-maman. Le PNE est anti-IVG, homophobe ;
- dépolitisation des médias et de la presse...



La face(book) cachée du PNE

La charte du PNE enjoint aux militants de ne pas s’exprimer dans les médias sociaux au nom du parti sans son accord. Malgré cela, certains indisciplinés s’en donnent à cœur joie... Florilège d’aménités entre amis émaillés de Like....

E. K. « *Faisons sauter les mosquées* »

B.C. « *Faut tirer sans sommation et dans le tas* »

F.S. « *Une vraie saloperie la peste ces gens* »

C.D. « *Des racailles* 🤡🤡🤡 »

C.L. « *Peine de mort et faisons sauter les mosquées c’est son (sic) des racailles* »

A.J. « *Peine de mort, décapitation* »

Agenda

BRUXELLES

Working Class Live
12 mars à 19h
Tremplin musical organisé par les Jeunes FGTB Bruxelles

Salle AB Club, Ancienne Belgique : boulevard Anspach 110, Bruxelles. **Entrée gratuite.**

BRUXELLES

Visite du Fort de Breendonk et de la Caserne Dossin
15 mars
Journée de sensibilisation aux dangers de l'extrême-droite

PAF : 8 €. Gratuit pour les jeunes, les (pré)pensionnés et les chômeurs affiliés à la FGTB.

Renseignements : Martine Chavatte au 02/539.88.08 ou sur centraleculturellebruxelloise.be

Voyage organisé par la Centrale Culturelle Bruxelloise asbl, avec le soutien de la FGTB Bruxelles et de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

LIÈGE-HUY-WAREMME

3^e édition de la CycloParade féministe ce 8 mars 2020 à Liège !

À vélo, en roller, en poussette, en skate ou à pied, nous invitons les citoyennes et citoyens à nous rejoindre lors de la grande « CycloParade féministe ! ». Parce qu'à Liège, on ose bouger pour les droits des femmes.

14h00 : Rendez-vous place de l'Yser (en Outremeuse)

14h20 : Slam de Lisette Lombé

14h45 : Happening inspiration « Haka »

15h00 : Départ de la Cyclo-Parade (avec la Fanfare du Nord)

16h30 : Arrivée Place Xavier Neujean

17h20 : Crieuse publique

17h30 : Clôture à la Brasserie Sauvenière - DJ set féministe proposé par Amaterasu - DJ Baylena Selektah

Infos cycloparade.be

LIÈGE-LUXEMBOURG

Conférences fiscales

Je travaille au Grand-Duché de Luxembourg... Comment remplir ma déclaration d'impôts ? Comment payer le juste impôt ?

Séances d'infos à 19h30

- Aubange - Mercredi 26 février
Salle des Harpailles, rue du Clémaraire 28
- Arlon - Jeudi 27 février
Mutualité Socialiste, rue de la Moselle 1
- Bastogne - Mercredi 4 mars
Salle du foot, rue des Récollets
- Vielsalm - Jeudi 5 mars
Mutualité Socialiste, avenue de la Salm 67
- Liège - Samedi 14 mars (10h00) FGTB, place Saint Paul 9/11 - Sur réservation : +32 4 221 96 53 ou jacques.delacollette@ogbl.lu
- Saint-Vith - Mercredi 18 mars (en allemand) Hôtel Wisonbrona - Wiesenbach

Gratuit et ouvert à tous.

MONS-BORINAGE

Permanences fiscales

Exercice 2020, revenus 2019

La FGTB Régionale de Mons-Borinage vous propose son aide pour remplir votre déclaration d'impôts ainsi que pour calculer gratuitement vos impôts sur ordinateur.

Quand ?

Les mardis 2, 9, 16, 23 et 30 juin de 8h à 12h et de 13h0 à 16h. Les jeudis 28 mai et 4, 11 et 18 juin de 8h à 12h et de 13h à 16h.

Où ?

À la FGTB Mons-Borinage, Service Comptabilité, rue Lamir 18-20 à 7000 Mons.

Afin de remplir correctement votre déclaration, il est indispensable que vous soyez muni-e de ces documents :

- votre carte d'identité et votre code PIN,
- la déclaration à compléter, calcul de l'exercice précédent

- (dernier extrait de rôle IPP),
- les relevés des salaires, indemnités, allocations de chômage, maladie, pensions, ... perçus en 2019,
- les attestations de prêt et/ou assurances-vie délivrées par l'organisme prêteur et/ou assureur,
- l'avertissement extrait de rôle pour les revenus immobiliers (habitations ou terrains),
- l'attestation de frais de garde d'enfants (0 à 12 ans).

Attention certains organismes n'envoient plus les documents mais on peut vous les imprimer avec votre carte d'identité et code PIN.

Uniquement sur rendez-vous !

Intéressé-e ?

Contactez-nous au 065/32.38.44 ou 065/32.38.41

NAMUR

Colloque « Le droit à la santé, un droit fondamental »

Vendredi 13 mars, 9h30 - 13h
Regards des aîné-e-s sur la marchandisation de la santé

Le droit à la santé est un droit fondamental qui doit permettre à toutes et tous l'accès à des soins de santé abordables et de qualité. C'est ce que réaffirment des pensionnés et prépensionnés de plusieurs mouvements au terme d'une vaste réflexion sur l'évolution des politiques en matière de santé. Une évolution qui mène la santé vers toujours plus de marchandisation au détriment de l'ensemble de la population, plus particulièrement des personnes âgées et des plus faibles.

Lors de cette matinée de colloque, nous vous invitons à prendre connaissance du travail de fond mené par les pensionnés et prépensionnés du CEPAG et de la FGTB wallonne, avec le soutien de différents partenaires, et de prendre connaissance de leurs revendications. L'occasion également de connaître le

point de vue des différents intervenants et intervenantes sur le sujet et d'en débattre.

Espace Solidarité, rue de Namur 47 à 5000 Beez.

Infos & inscriptions :

081/265156 - cepag@cepag.be
Programme complet sur demande.

NAMUR

Colloque « Histoire et actualité du capitalisme »

Judi 19 mars, 9h30 - 13h

Comment un premier monde capitaliste s'est-il formé ?

Rencontre #2 avec Alain Bih, sociologue français

Après avoir exploré l'expansion commerciale et coloniale dans laquelle s'est lancée l'Europe Occidentale, la transition entre féodalisme et capitalisme qu'a propulsé cette expansion, Alain BIHR aborde, dans le troisième et dernier tome de son ouvrage « Le premier âge du capitalisme » (Éd. Syllepse, avril 2019), comment la constitution d'un premier monde capitaliste s'est déployée.

Il part du centre de ce premier monde et progresse vers ses marges. Ainsi sont examinées les différentes puissances d'Europe occidentale qui ont été, tour à tour, motrices de l'expansion outre-mer.

Saisir les avantages respectifs dont ces puissances ont successivement tiré parti renvoie à leurs relations conflictuelles et aux rapports de force entre les ordres et classes qui les constituent.

Ses recherches sur les fondements du développement capitaliste nous permettent une meilleure compréhension de ses origines mais également de son actualité.

Après une première rencontre organisée par le CEPAG en mars 2019, Alain Bih sera une nouvelle fois parmi nous pour débattre de ce premier monde capitaliste.

Accueil à partir de 9h et début des travaux à 9h30. Les travaux seront suivis d'un lunch.

Espace Solidarité, rue de Namur 47 à 5000 Beez.

Infos & inscriptions :

081/265156 - cepag@cepag.be



CHARLEROI
États généraux
féministes #5

Focus sur la
charge mentale

Vendredi 6 mars de 9h à 13h

À l'avant-veille de la Journée internationale de lutte pour les Droits des Femmes, le CEPAG et le Bureau des Femmes de la FGTB wallonne vous invitent au 5^e rendez-vous des États généraux féministes.

Lors de cette matinée de réflexion et de débat, nous nous pencherons sur la charge mentale, domestique et ménagère, dont les femmes sont les premières victimes. Une souffrance psychologique qui perdure malgré une évolution vers une répartition plus égalitaire des tâches.

L'occasion de découvrir les résultats de l'enquête « Et vous, vous en êtes où avec votre charge mentale ? », lancée en ce début d'année, et d'amener des pistes de solution pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes, à la maison comme au boulot.

Adresse du jour

Salle Allende, FGTB Charleroi,
bd Devreux 36-38 à 6000 Charleroi.

Infos & inscriptions

081/26 51 56 - cepag@cepag.be
Programme complet sur demande.

Syndicats MAGAZINE

Rédaction :

Syndicats

Rue Haute 42

1000 Bruxelles

E-mail : syndicats@fgtb.be

Nicolas Errante,

Rédacteur en chef

Tél. : 02 506 82 44

Auréli Vandecasteele,

Journaliste

Tél. : 02 506 83 11

Secrétariat :

Sabine Vincent

Tél. : 02 506 82 45

Service abonnements :

02 506 82 11

Ont collaboré à ce numéro :

Céline Boogaerts

Gaëlle Boscolo

Alissa De Ceuninck

Arnaud dupuis

Mada Minciuna

Thomas Keirse

Karen De Pooter

Antonina Fuca

Ioanna Gimnopoulou

Dania Paternini

Erik Maes

Véronique De Roeck

Vanessa Amboldi

Photos :

iStock

Mise en page :

ramdam.be



20% 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 01/01/2020 et le 30/04/2020 inclus et payez la Responsabilité Civile, la Mini Omnium et/ou la Maxi Omnium 20% moins cher !

DÉCOUVREZ ÉGALEMENT NOS DIFFÉRENTS AVANTAGES ET RÉDUCTIONS.

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

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

Appelez gratuitement le contact center au **0800/49 490**
ou surfez sur **www.actelaffinity.be/fgtb/action**

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

FGTB
Ensemble, on est plus forts

actel
AFFINITY