

Syndicats ^{MAGAZINE}

MENSUEL | Année 74 | n° 3 Mars 2020

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

BUREAU DE DÉPÔT : Charleroi X - P912051

FGTB

ÉLECTIONS SOCIALES 2020

LES FEMMES SAVENT POURQUOI

ELLES VOTENT
LISTE 3



15-19

Coronavirus

Le travail ou la santé ?

Intérimaire ? Flexi-job ? Étudiant ?


Toi aussi, vote 3
aux élections sociales !




8-9-10 / 20

Sommaire

Syndicats MAGAZINE

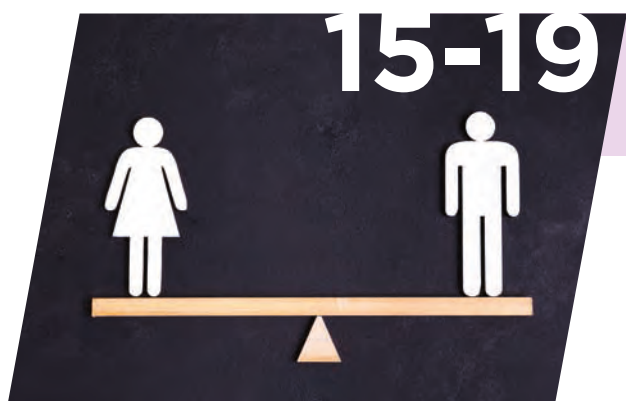
 @syndicatFGTB

 syndicatFGTB

 ABVV/FGTB

Actualités

Actions	4
En bref	5
Liège : tous solidaires envers « les 17 »	6-7
Coronavirus : le travail ou la santé ?	8-9
Prévenir aussi les conséquences sociales de la pandémie	10
Mobilité et travail adapté	11
Et vous, vous en êtes où avec la charge mentale ?	12-13
Militer pour plus d'égalité !	14



Dossier : L'égalité Femmes - Hommes

Les femmes savent pourquoi	15-19
----------------------------------	-------

Question/Réponse : Qui peut voter aux élections sociales ?	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



Un jour mobile de l'égalité salariale

L'année dernière, nous marquions le 14 mars comme jour incarnant l'écart salarial entre les hommes et les femmes parce qu'il fallait 73 jours de travail supplémentaires pour que les femmes puissent égaler le salaire des hommes... Cette année la date pivot passe du 14 au 27 mars compte tenu du nouveau chiffre de 23,7 % ce qui porte à 87 les jours de travail supplémentaires pour les femmes. L'écart salarial entre hommes et femmes a en effet bondi depuis l'année passée de 20 % à 23,7 % voire 28,2 % si on s'en tient au secteur privé ! Patatras ! Que s'est-il passé ?

En fait il s'est passé que la méthode de calcul a changé. Fin 2019, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a utilisé une nouvelle méthodologie basée sur les données (complètes) de l'ONSS (chiffres de 2017). Ces données comprennent les chiffres pour les petites et moyennes entreprises et pour le secteur public.

Cela signifie que si on affine les calculs et que l'on ajuste la lunette pour mieux saisir la réalité, la situation est pire que celle que nous dénoncions l'année passée. Et aussi les précédentes vu que ces cinq dernières années l'écart salarial n'a pas bougé d'un iota, stagnant à 20 % (ancienne méthode de calcul).



Robert Verteneuil
Président

« H » pour hypocrisie

Alors, on va nous dire : « *Oui, mais vos chiffres sont truqués. Vous comptez les temps partiels... Normal qu'on gagne moins si on travaille moins... Etc.* ». Primo, ce ne sont pas « nos » chiffres, ce sont des chiffres officiels. Nous devons aussi chaque fois répéter que les temps partiels ne sont généralement pas choisis.

Mais au-delà de l'argumentaire sur le temps partiel, il faut bien constater que même en faisant abstraction de cette donnée importante, l'écart salarial est quand même de 9,6 % en moyenne, voire de 12,9 % dans le secteur privé qui inclut aussi — rappelons-le — les contractuels des services publics qui se substituent peu à peu aux fonctionnaires nommés et hélas en voie d'extinction.

Quoi ? Comment est-ce possible ? Dans les offres d'emploi, il y a toujours « H/F » pour bien dire qu'on ne fait pas de différence !... C'est que le H est souvent l'abréviation d'Hypocrisie... Plafond de verre, maternité, charges d'enfants parfois sans le conjoint, secteurs dits « féminins », mauvaise répartition des tâches ménagères, etc. On sait tout ce qui dessert les femmes à l'embauche et dans

la carrière et tout ce qu'on leur attribue pour le justifier : défaut d'agressivité, d'ambition, de goût du pouvoir, de disponibilité...

« Plus pire » encore

Mais plus on creuse, plus on descend dans les niveaux de qualification et dans les statuts, plus c'est pire. L'écart salarial selon les statuts sans tenir compte du temps partiel est encore plus profond. Les employées gagnent 20 % de moins que leurs collègues masculins. Les ouvrières — à vue de nez mieux loties — gagnent 18,9 % de moins que les ouvriers mais le temps partiel fait grimper l'écart à 42 % ! Et même entre précaires un temps partiel « F » gagne 9 % de moins que son homologue « H »...

Au-delà des lamentations, que faut-il retenir de ces chiffres ?

1. Que le fait que nous ayons une Première ministre, et une Présidente de la Commission européenne ne change rien au fait que plus on descend dans l'échelle sociale, plus l'écart se creuse au détriment des femmes.
2. Qu'il ne sert à rien de verser une larme sur le sort des enfants en situation de pauvreté si on ne s'attaque pas à la pauvreté des parents. Derrière le problème en soit scandaleux de l'écart salarial H/F, se cache le problème non moins scandaleux des travailleurs — et en particulier des travailleuses — pauvres qui cumulent bas salaire et précarité pour finir pensionné-e-s pauvres. Une femme devra se contenter en moyenne d'une pension de 918 €... Voilà pourquoi la FGTB réclame une pension minimum de 1.500 € net.

Il reste un sacré bout de chemin avant de rétablir l'égalité H/F. Le constat que le progrès social dans ce pays s'est arrêté n'est pas un scoop. Mais c'est une raison de plus de nous mobiliser pour que cela change. Le salaire minimum à 14 €/h que la FGTB revendique arrangerait déjà bien des choses.



Miranda Ulens
Secrétaire générale

VOTRE SYNDICAT EN ACTION



LIÈGE CYCLO-PARADE

8 mars Cycloparade féministe en cité Ardente. « Les femmes sont dans la rue, on ne nous arrêtera plus ! »



LIÈGE PLACE DE L'ÉGALITÉ

Ce 9 mars, en présence de 300 militant-e-s, la FGTB Liège-Huy-Waremme a lancé sa campagne pour l'égalité salariale ! La place St Paul a été renommée place de l'Égalité et les militant-e-s ont réalisé un graffiti éphémère.



WAPI ENSEMBLE POUR LES JEUNES !

La régionale était présente au salon « Jobistes en piste ».



FGTB CHARLEROI SUD HAINAUT ÉGALITÉ SALARIALE, 14 €/H

Le salaire minimum est une question de société. En 2020, être une femme équivaut toujours à des discriminations en terme salarial, de contrat et de carrière !

EN BREF



8 mars

Une violence policière inacceptable

Le 8 mars dernier, journée internationale de lutte pour les droits des femmes, elles et ils étaient des milliers à défiler dans les rues pour revendiquer l'égalité Femmes - Hommes. Une fois de plus, une fois de trop, une répression violente et aveugle s'est abattue sur des manifestantes et manifestants pacifiques, en marge de la manifestation bruxelloise.

Des coups ont été portés sans raison apparente et en totale disproportion avec les faits qui auraient pu être reprochés. Écologistes, féministes, syndicalistes, antifascistes, sans papiers... Trop nombreux sont celles et ceux qui ont subi la violence répressive ces derniers mois à Bruxelles, Gilly ou ailleurs.

La FGTB wallonne condamne fermement ces dérives antidémocratiques. Elle demande que des enquêtes objectives et indépendantes soient menées, des responsabilités établies et les résultats rendus publics.

INDEX FÉVRIER 2020

Indice des prix à la consommation	109,71
Indice santé	109,87
Indice santé lissé	107,25

En février, l'indice des prix à la consommation est en hausse de 0,02% par rapport à janvier 2020. En rythme annuel, l'inflation se chiffre à 1,10%.

Vu que l'indice-pivot 107,20 a été dépassé, les allocations sociales et les salaires dans la fonction publique seront augmentés de 2 %, respectivement en mars 2020 et en avril 2020. Le nouvel indice pivot est de 109,34.

PLUS D'UN BELGE SUR DIX DANS LA PRÉCARITÉ

Onze pourcent de la population belge s'est privée sur le plan matériel ou social en 2019, selon les derniers chiffres de l'office belge de statistique Statbel. Environ un quart des Belges n'ont pas pu faire face à une dépense imprévue ni s'offrir une semaine de vacances en dehors de chez eux l'an dernier.

Les chiffres régionaux, qui sont disponibles pour la première fois, révèlent de grandes disparités. Plus d'un Bruxellois sur cinq (21,5 %) se trouvait en situation précaire l'an dernier, contre 15,3 % des Wallons et 6,6 % des Flamands.

Les parents de familles monoparentales et leurs enfants rencontrent nettement plus de difficultés. Près d'un tiers sont dans la précarité (30,2 %) et plus de la moitié ne peut faire face à une dépense imprévue (53,5 %).

Comment va la vie en Belgique ?

L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) publie régulièrement un rapport sur les conditions de vie. Selon elle, les conditions de vie se sont globalement améliorées pour de nombreux habitants des pays de l'OCDE au cours des 10 dernières années, mais les inégalités perdurent et l'insécurité, le désespoir et la perte de liens touchent des pans importants de la population, selon un nouveau rapport.

Les résultats de l'enquête concernant la Belgique confirment que tout n'est pas rose.

Privations en Belgique

10%



de la population vit sous le seuil de pauvreté relative

25%



risqueraient de tomber sous le seuil de pauvreté s'ils devaient renoncer à 3 mois de leur revenu

19%



des ménages pauvres consacrent plus de 40 % de leur revenu aux dépenses de logement déclarent ne pas avoir de proches ni d'amis sur lesquels compter en cas de besoin

3%



de la population estime que son niveau de satisfaction à l'égard de la vie est faible

7%



déclarent ne pas avoir de proches ni d'amis sur lesquels compter en cas de besoin

10%



ne sont pas satisfaits de la manière dont ils passent le temps

Privations dans une sélection d'indicateurs du bien-être actuel, 2018 ou dernière année disponible (source : OECD (2020), How's Life? 2020: Measuring Well-Being).

Liège

Tous solidaires envers « les 17 »



17 militants de la FGTB sont actuellement poursuivis par la Justice. Une audience a eu lieu le 2 mars au Palais de Justice de Liège. Juste avant, une soirée de soutien se tenait au CPR (Centre Polyculturel Résistances). Une soirée très spéciale, où la solidarité était plus que jamais au rendez-vous.

Rappel des faits : le 19 octobre 2015, à l'occasion d'une grève générale interprofessionnelle contre les mesures d'austérité du Gouvernement Michel, des perturbations ont eu lieu sur l'autoroute E40, à hauteur du viaduc de Cheratte. Suite à cette action, 17 personnes sont poursuivies par la Justice pour « entrave méchante à la circulation ». Cette action judiciaire est non seulement infondée dans les faits mais elle constitue surtout une grave attaque contre nos libertés syndicales. Le 28 février dernier au CPR, et le 2 mars devant le tribunal, les soutiens étaient nombreux pour ces « 17 », aujourd'hui en attente d'un jugement. Un millier de camarades venus de tout le pays se sont réunis le jour des auditions, devant le tribunal.

Au CPR, l'ambiance était particulièrement touchante. Outre une partie des « 17 », de nombreux militants s'étaient réunis pour soutenir leurs camarades et faire le point sur la situation. Parmi les accusés, on retrouve Thierry Bodson, qui s'est voulu rassurant. « *Les droits syndicaux ont été bafoués ces dernières années. S'attaquer aux militants et aux délégués, c'est s'attaquer à l'organisation syndicale dans son entièreté. Rappelons qu'il n'y a pas de démocratie sans contre-pouvoir. Ce que je veux vous dire aujourd'hui, notamment, c'est que nous sommes entre de bonnes mains, et que notre avocat fait tout ce qui est en son pouvoir pour nous défendre.* »

Dans la salle, l'un des délégués accusés a pris la parole, et a témoigné des injustices auxquelles il fait face aujourd'hui. « *Ils criminalisent les syndicalistes, ce n'est pas évident. On s'est fait traiter de tueurs, d'assassins. Nos enfants voient ça dans une certaine presse, entendent ça. Ce n'est pas simple à vivre. Mais il faut continuer à se battre, parce qu'on a raison. Il ne faut pas avoir peur. Le combat va encore se durcir car la droite n'a que la violence comme réponse.* »

”

Le combat va encore se durcir car la droite n'a que la violence comme réponse.



Bruno Verlaeckx était présent à Liège ce soir-là, et son témoignage était très attendu. Chaleureusement applaudi, le président de la régionale d'Anvers, condamné en justice pour les mêmes motifs, a manifesté un soutien sans faille à nos camarades. Voici un large extrait de son intervention.



Il y un an, j'étais en Colombie pour un projet de solidarité avec des organisations syndicales et humanitaires. Les syndicalistes en Colombie sont plus que jamais victimes de harcèlement, d'emprisonnement, d'enlèvements et même de meurtres. Toutes les quarante-huit heures, un syndicaliste ou activiste humanitaire est assassiné en Colombie. En Belgique, la situation n'est pas comparable. Mais les attaques contre nos libertés syndicales deviennent de plus en plus nombreuses. Licenciement de nos délégués, huissiers aux piquets de grève, provocations et intimidation venant de droite et d'extrême droite, et maintenant aussi poursuites judiciaires. Il est plus qu'inquiétant de voir que désormais on n'attaque plus seulement nos méthodes de combat, mais aussi notre organisation même.

Évidemment, l'agressivité de la droite vis-à-vis les syndicats n'est pas nouvelle, rappelons-nous de la révolte à Roux il y a plus de cent trente ans, où les gendarmes tuaient dix-neuf ouvriers. Ou les cinq militants socialistes abattus par la gendarmerie à Anvers devant l'usine « La Bougie » parce qu'ils faisaient grève pour le suffrage universel, en 1893. Notre résistance à la pensée unique fait de notre organisation l'ennemi numéro un de l'État. La tactique de droite et d'extrême droite est de monter les gens les uns contre les autres — les chômeurs contre les actifs, les Flamands contre les Wallons, les Belges contre les réfugiés et ceux qui soi-disant « veulent le progrès » contre les syndicalistes.

En juin 2016, la FGTB avait annoncé une grève générale. Comme à chaque fois durant ces 15 dernières années, nos militants de l'industrie chimique et pétrolière avaient bloqué les quatre routes d'accès au port d'Anvers. À la veille de cette action, De Wever avait annoncé que quiconque bloquerait ces routes serait arrêté. Le port d'Anvers est l'un des plus importants sites industriels et économiques, le site où les sponsors de la N-VA ont leur bureau avec vue sur l'Escaut.

Très tôt le matin, une armée de robocops de la police fédérale, envoyée par Jambon, était présente pour nettoyer la route, avec canon à eau et voitures blindées.

Un militant de la Centrale Générale et moi-même avons été arrêtés et emmenés en prison pour quelques heures. Nous avons été entendus par la police quelques jours plus tard. Ce n'est qu'en 2018 que l'on recevait l'appel à comparaître devant le tribunal correctionnel. Vous connaissez tous le résultat. Le militant qui m'accompagnait a été acquitté, et j'ai quant à moi été condamné : coupable d'« entrave méchante à la circulation ». Un intitulé qui fait référence à un article introduit au 19^e siècle dans le code pénal, pour éviter que les paysans ne bloquent les chemins de fer.

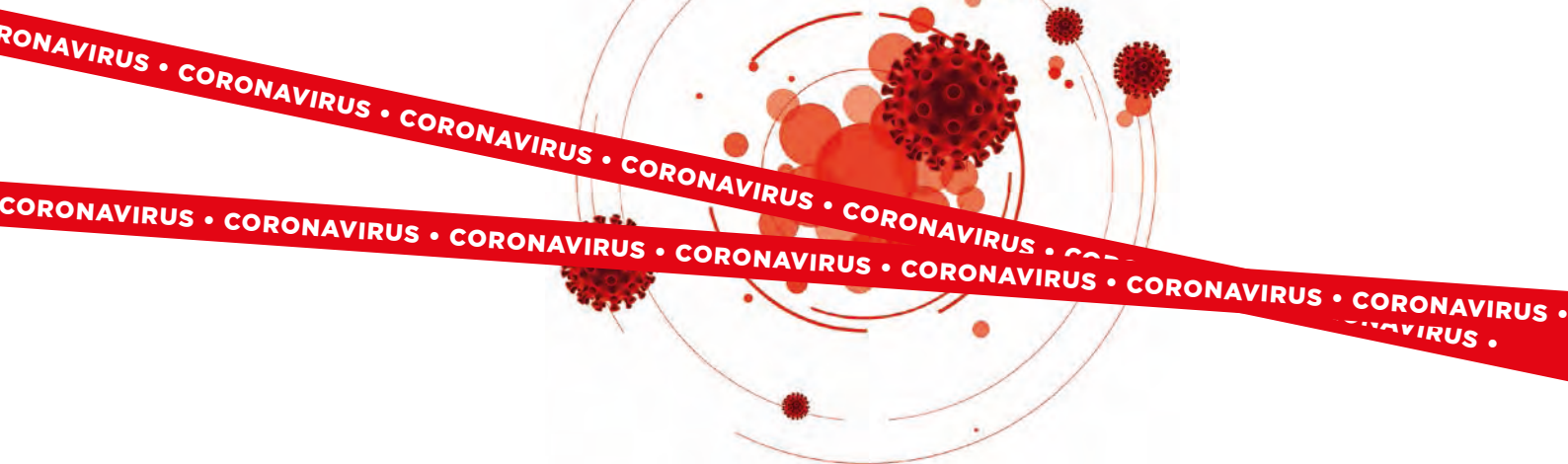
Je suis condamné parce qu'on a pu prouver que j'étais l'organisateur et le responsable des piquets. On condamne ainsi toute l'organisation syndicale, et on crée un précédent pour effrayer chaque militant, syndical ou autre. La Cour d'Appel et le Cour de Cassation ont confirmé le verdict du tribunal.

On a clairement voulu nous donner une leçon. Je suis convaincu que le gouvernement ne veut pas éliminer les syndicats, parce qu'il sait très bien que les gens s'organiseront toujours. Le vrai but, c'est de domestiquer les organisations syndicales, et ainsi de légitimer une politique antisociale.

Mais ça, mes camarades, ce sera sans la FGTB, qui doit toujours être le moteur de la résistance contre cette politique. Tout comme les grévistes à Roux et à Anvers, soyons le moteur du vrai progrès : le progrès social.

Et c'est pour ça que chaque soutien est si important. Le soutien des camarades wallons, bruxellois et flamands, envers moi, envers vous, convoqués sur base du même article « antique » du code pénal.

Un soutien pour chaque syndicaliste qui sera poursuivi par l'injustice de la droite. Parce que nous sommes et nous restons une grande organisation, unie et fédérale, une organisation une et indivisible. Ensemble on est plus forts, vive la FGTB, leve het ABVV ! ■



Télétravail

1. Ai-je le droit de faire du télétravail chez moi, à la maison ?

Si le télétravail est déjà prévu dans l'entreprise (télétravail structurel), c'est possible mais il ne peut se faire que sur une base volontaire et moyennant l'accord de votre employeur qui doit fournir les équipements nécessaires.

S'il n'est pas prévu dans l'entreprise, le travailleur peut y prétendre en cas de force majeure ou pour des raisons qui l'empêchent d'effectuer sa prestation dans l'entreprise (télétravail occasionnel). Il doit néanmoins être demandé à l'employeur qui peut refuser et n'est pas obligé d'intervenir dans les frais, ni de mettre du matériel à disposition. Rien n'empêche toutefois de conclure un accord.

2. Puis-je exiger du télétravail ?

Non. Le télétravail ne peut avoir lieu que d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur.

Congés et RDT

1. Mon employeur peut-il m'obliger à prendre mes congés ?

Non. Les jours de congé sont pris de commun accord.

2. Mon employeur peut-il m'obliger à prendre mes jours de repos compensatoire ?

Oui.

3. L'employeur peut-il m'obliger à prendre mes jours RDT ?

Oui.

Mesures prophylactiques

1. Mon employeur doit-il fournir du savon désinfectant et des masques antiseptiques ?

L'employeur doit inventorier les risques que le coronavirus entraîne pour votre travail et prendre des mesures de prévention appropriées (savon, gel hydro alcoolique).

2. Mon employeur doit-il prévoir des masques antiseptiques si j'entre en contact avec des tiers pour le travail ?

Le port de masques antiseptiques professionnels n'est justifié et conseillé que pour le personnel médical.

3. Mon employeur peut-il exiger que je vérifie si j'ai de la fièvre ?

Non, mais en cas de doute, l'employeur peut vous orienter vers le médecin du travail qui peut décider, à l'aide de quelques questions, si vous présentez probablement les symptômes du coronavirus. Il convient de conseiller au travailleur de contacter son médecin-traitant pour procéder à un tel interrogatoire et de mettre les deux médecins en contact.

4. Mon employeur peut-il vérifier ma température ? Ou me demander une prise de sang ?

Si l'employeur estime que l'état du travailleur augmente clairement les risques liés au poste de travail, il peut contacter le médecin du travail, qui évaluera alors s'il est nécessaire de soumettre le travailleur à une évaluation de santé. Le travailleur doit alors y donner suite sans délai.

5. Mon employeur peut-il exiger que je présente une attestation médicale ?

Oui, mais uniquement en cas d'incapacité de travail.

En savoir plus :

➔ www.fgtb.be/-/corona-virus-25-questions-que-vous-vous-posez-peut-etre-



Rencontrer et prévenir aussi les conséquences **sociales** de la pandémie

Le 5 mars dernier, le gouvernement fédéral a reçu les interlocuteurs sociaux à propos de la situation de crise engendrée par le Coronavirus. La première préoccupation du gouvernement est la santé de l'ensemble de la population. Mais il s'inquiète aussi des conséquences d'une crise liée au coronavirus sur le socio-économique. La FGTB s'inquiète pour sa part pour les dégâts de cette situation de crise dont les travailleurs seront les victimes.



Le gouvernement a annoncé sa volonté d'assouplir les conditions d'accès à la reconnaissance du chômage temporaire pour force majeure et raisons économiques et donc de reconnaître le Coronavirus comme une raison valable de chômage temporaire pour autant que l'employeur puisse déterminer en quoi cela affecte son activité économique ou cela constitue un cas de force majeure.

Des mesures seront également prises en faveur des entreprises et des indépendants : report sans pénalité de paiement de la TVA, étalement des paiements de l'impôt des sociétés et des précomptes professionnels, revenu de remplacement facilité pour les indépendants.

En outre, le gouvernement sera indulgent dans l'exécution des marchés publics concernant, entre autres, le respect des délais.

Les mesures seront prises avec effets jusqu'au 31 mars dans un premier temps. La situation de crise fera l'objet d'une évaluation le 20/3 pour envisager une prolongation en fonction de l'évolution des choses. Par ailleurs, le Gouvernement sera attentif à l'exécution des marchés publics avec bienveillance notamment en ce qui concerne le respect des délais d'exécution.

La FGTB se félicite déjà du fait que le gouvernement ait pris la peine de se concerter avec les interlocuteurs sociaux. Mais elle estime que les mesures prévues ne sont pas suffisantes.

Par exemple en ce qui concerne le chômage temporaire, nous demandons :

- que le taux de 70 % soit relevé à 75 % comme ce fut le cas au moment des attentats ;
- qu'il soit assimilé pour le pécule de vacances ;
- qu'il y ait des compensations par rapport à la perte de pouvoir d'achat.

Il est également nécessaire de prendre des mesures supplémentaires, telles que l'indemnisation des congés pour

raisons impérieuses si, par exemple, les parents sont contraints de rester à la maison pour garder les enfants.

Les travailleurs deux fois victimes ?

La FGTB est aussi restée sur sa faim car elle n'a pas entendu grand-chose concernant les travailleurs qui seront une fois de plus des victimes collatérales de circonstances indépendantes de leur volonté comme ce fut le cas pour la crise de 2008.

Les travailleurs risquent de subir une perte de revenu en cas de chômage temporaire et risquent même de perdre leur emploi. Ils risquent aussi de payer une seconde fois à travers la prise en charge par la collectivité à laquelle ils appartiennent des difficultés des entreprises.

Pour la FGTB, ces difficultés sont une démonstration par l'absurde des limites du système économique globalisé et mondialisé. Car s'il y a des entreprises qui vont subir des conséquences sans qu'elles n'en soient responsables, la plupart d'entre elles ont choisi un modèle de fonctionnement très lucratif basé sur la multiplication des sous-traitants et des sources d'approvisionnement. Après avoir gagné beaucoup d'argent, elles vont une fois encore faire appel à la collectivité pour payer les pots cassés maintenant qu'il y a une difficulté passagère.

Pour la FGTB ce n'est pas acceptable. Elle estime donc que les dépenses supplémentaires pour le chômage temporaire forcé ou d'autres mesures devraient être compensées pour sauvegarder notre sécurité sociale. D'autant plus que de nouvelles raisons de compenser la baisse de production des entreprises aux frais de notre système de sécurité sociale se font jour (crise financière, Brexit sans accord, Coronavirus...).

Enfin, si des mesures de report ou de dispense de paiement pour les entreprises devaient entraîner des diminutions de recettes pour la sécurité sociale, il faudra alors prévoir un financement alternatif et/ou, à tout le moins, en tenir compte lors de l'établissement du prochain budget de la Sécu. ■

Mobilité et travail adapté

Un parcours du combattant pour les travailleurs des ETA

Les dernières enquêtes fédérales sur la mobilité qui portent sur les modes de déplacement entre le domicile et le lieu de travail des travailleurs font apparaître de fortes différences régionales. Les Wallons passent pour les mauvais élèves de la classe : 83 % des trajets domicile travail des Wallons se font en voiture particulière contre un peu plus de 67 % pour les Flamands. Les Bruxellois quant à eux ont moins besoin de la voiture et signent donc le meilleur score.



Pas évident pour tous les transports en commun

La question de la mobilité est cependant plus complexe qu'on ne le pense. Il ne s'agit pas simplement de l'attachement des Belges à leur voiture et pas uniquement des embouteillages sur les autoroutes qui mènent à la Capitale ou aux grandes villes fournisseuses d'emploi.

Le choix de mobilité dépend aussi de l'offre de transports publics, de leur fréquence, de leur ponctualité, de la durée des trajets à distance égale, de l'urbanisation, de l'étalement du territoire et de l'habitat, de la concentration des entreprises et de leur taille, de la distance domicile-travail, etc.

Et il se fait que la Wallonie est plutôt mal desservie sur toute une série de facteurs.

Pire encore pour les travailleurs des ETA

Si pour les travailleurs « ordinaires » c'est difficile, que dire des travailleurs des entreprises de travail adapté ? Ils ne sont en tout et pour tout qu'un petit 10.000 en Wallonie, mais leurs problèmes de mobilité sont plus aigus que pour les autres. Ces travailleurs souffrent soit d'un handicap physique qui limite le recours à certains moyens de transport et parfois même les transports en commun pour les personnes à mobilité réduite. Soit certains souffrent d'une légère déficience mentale qui limite aussi leurs possibilités, par exemple conduire une voiture. Il faut ajouter qu'avec un salaire moyen de 12 €/heure, acheter et entretenir une voiture n'est pas accessible à tous et les interventions personnelles de l'AVIQ (l'organisme wallon qui s'occupe de la santé et notamment des personnes handicapées) sont plutôt maigres.

Ajoutons-y les problèmes des transports publics. Zones mal desservies. Horaires et fréquences des bus incompatibles avec le travail. Temps de trajets interminables.

Les enquêtes mobilité qui ciblent les travailleurs des ETA montrent que 63 % d'entre eux se rendent au travail en voiture mais pas nécessairement comme conducteurs (cela peut être un membre de la famille qui les conduit), 8 % font du covoiturage (contre 3,1 % des wallons). 18 % recourent aux transports publics (5 % train, 13 % TMB) soit bien plus que la moyenne wallonne qui

est de 8 %. Les autres vont travailler à moto, en vélo (très peu), ou à pied. Les transports organisés par l'employeur (TCE) sont quasi inexistantes.

Se déplacer durablement participe à limiter le réchauffement climatique mais leur faciliter la mobilité tout en en réduisant le coût, peut considérablement améliorer la qualité de vie des travailleurs du secteur. C'est pourquoi la cellule mobilité de la FGTB wallonne et la Centrale Générale - FGTB qui s'occupe des ETA ont organisé plusieurs journées de réflexion sur le thème de la mobilité avec des délégués pour élaborer un cahier de revendications.

Les revendications retenues s'adressent tantôt au secteur, tantôt au politique qui tient les cordons de la bourse de l'AVIQ et la maîtrise des mesures fiscales. Voici les principales.

1. Transport collectif organisé

- Permettre aux travailleurs des ETA de covoiturer sur base informelle et de profiter de l'avantage fiscal.
- Mettre en place une navette si l'entreprise n'est pas desservie par les transports en commun.

2. Vélo

- Rencontrer l'AVIQ sur les questions de mobilité afin de pouvoir bénéficier d'un budget ou de budgets résiduels.
- Négocier une convention sectorielle sur le vélo et par exemple revendiquer une indemnité vélo (voire une indemnité marche à pied) sans perdre l'abonnement social.

3. Transports en commun

- Rendre gratuits les transports en commun pour les travailleurs des ETA notamment via des conventions tiers payant avec la SNCB (80 % de l'abonnement social, 20 % État.)
- Aménager les horaires afin de pouvoir utiliser les TC et éviter les pertes de salaires (retards, etc.) et améliorer la ponctualité.

Enfin, les délégations qui ont participé à l'élaboration de ces revendications ont aussi l'intention de les faire avancer dans leurs entreprises. Dans le secteur des ETA, la mobilité est un réel problème auquel il convient de s'attaquer de toutes les manières possibles. ■



Et vous, vous en êtes où avec la charge mentale ?



Le 6 mars dernier, à l'avant-veille de la Journée de Lutte pour les Droits des Femmes, le CEPAG et le Bureau des Femmes de la FGTB wallonne organisaient leur 5^e rendez-vous des États généraux féministes. Lors de cette matinée de réflexion et de débat, il a été question de la charge mentale, domestique et ménagère, une souffrance psychologique dont les femmes sont les premières victimes. Un phénomène qui perdure malgré une évolution qui tend vers une répartition plus égalitaire des tâches.

La charge mentale ? Késako ?

La charge mentale, ménagère et familiale, est une forme de surcharge psychologique. La cause ? Un trop plein de responsabilités liées aux soins et à la gestion de la famille ou à la prise en charge, totale ou presque, des tâches ménagères par un seul membre du ménage.

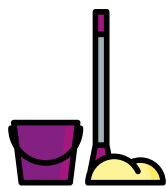
C'est un phénomène qui peut concerner chacune et chacun d'entre nous : hétéros ou non, avec ou sans enfants (ou en charge de personnes dépendantes), familles monoparentales ou en couple...

Cette charge mentale peut provoquer des problèmes tant physiques que psychiques : grande fatigue, état dépressif, épuisement, maladie, tensions dans les relations humaines et professionnelles...

Chez nous, cette situation concerne en grande majorité les femmes, avec des conséquences tout au long de leur vie, leur carrière, leurs parcours : choix des études ou du métier, temps partiel contraint (souvent pour s'occuper des enfants), moindre participation à la vie sociale, culturelle et syndicale. En effet, la division encore très sexuée de notre société pousse trop souvent les femmes à prendre en charge la plupart des tâches dévolues au ménage ou à la famille.

À leur charge mentale, s'ajoute la charge financière. L'inégalité salariale est une réalité, en raison notamment de la surreprésentation des femmes dans le temps partiel ou les secteurs moins bien rémunérés.

QUELQUES CHIFFRES



2/3

Les femmes assument 2/3 du travail domestique et familial.



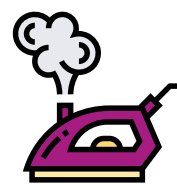
+11h

En Wallonie, elles consacrent, en moyenne, 11h/semaine de plus aux tâches domestiques, aux soins et à l'éducation des enfants que les hommes.



-4h

Elles ont 4 heures de repos et de loisirs en moins par semaine.



66%

Au niveau de la répartition des tâches, les besognes les plus ingrates, physiquement éprouvantes et routinières — et donc les moins valorisées — restent l'apanage des femmes. Un exemple ? 66 % d'entre elles s'occupent du repassage contre 14 % des hommes.

L'enquête « Et vous, vous en êtes où avec la charge mentale ? »

Les États généraux féministes furent l'occasion de découvrir les premiers résultats de l'enquête « Et vous, vous en êtes où avec la charge mentale ? ». Cette dernière a été lancée par le CEPAG et le Bureau des Femmes de la FGFB wallonne avec pour objectif de réfléchir à des pistes de solutions à dégager pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes, à la maison comme au boulot.

Cette enquête en ligne a été lancée le 31 janvier et s'est clôturée le 14 février 2020. Au total, 1.414 personnes y ont répondu, dont 82 % de femmes.

La plupart des répondant-e-s ont entre 25 et 49 ans (72 % des femmes et 71 % des hommes) et se déclarent en couple avec enfants (55 % des femmes et 52 % des hommes).

À la question « *Quelle est votre estimation de la répartition des tâches au sein de votre foyer ?* », 78 % des femmes estiment prendre en charge 75 à 100 % des tâches. Seules 19 % estiment vivre un partage équitable des tâches.

« Stress », « frustration », « résignation » et « acceptation » sont les principaux sentiments évoqués par les répondantEs face à cette répartition pour le moins inégalitaire des tâches au sein du ménage.

Quelles solutions ?

Si les résultats de l'enquête doivent encore être affinés et analysés de manière plus précise, quelques premières pistes de solutions peuvent déjà être dégagées en se penchant sur les réponses recueillies.

Il s'agirait avant tout de sensibiliser à l'égalité entre les femmes et les hommes via l'éducation et de l'enseignement. Lutter contre les stéréotypes de genre, dès le plus jeune âge, devrait être une priorité, en travaillant entre autres sur une représentation plus égalitaire des tâches ménagères et de gestion de la vie familiale. Fini les manuels scolaires où maman fait la vaisselle pendant que papa lit le journal !

Des choix politiques peuvent également constituer une clé pour plus d'égalité. Cela passe notamment par l'augmentation de places d'accueil pour les enfants ou les personnes dépendantes qui font cruellement défaut, et qui poussent trop souvent les femmes à opter pour un temps partiel, faute de solutions de garde.

La difficile articulation des vies...

Flexibilité, pression, rentabilité, exigences de résultats... Toujours plus, toujours plus vite ! Aujourd'hui, l'organisation du travail presse les travailleuses et les travailleurs de toutes parts. Articuler vies professionnelle et privée relève du parcours du combattant.

Et ce sont une nouvelle fois les femmes qui subissent davantage cette situation : en ayant majoritairement le revenu le plus bas du ménage, ce sont elles qui sacrifient leur carrière professionnelle pour pouvoir concilier les vies. Temps partiel, crédit-temps... Ces décisions ne sont pas sans conséquences ni sans impact financier, notamment pour la pension des femmes.

La lutte pour l'égalité salariale doit donc rester une priorité. Rappelons que les femmes gagnent encore 23,7 % de moins que les hommes. ■



En savoir +

- **Coline Charpentier** était l'une des intervenantes le 6 mars. Professeure en histoire-géographie en Seine-Saint-Denis, féministe et militante convaincue, elle est l'auteure de « T'as pensé à... ? Guide d'autodéfense sur la charge mentale » (Éd. LgF - Poche - 2020).

Sur les réseaux sociaux, elle partage des témoignages qui illustrent la charge mentale.

À découvrir sur [facebook.com/taspensea](https://www.facebook.com/taspensea) ou [instagram.com/taspensea](https://www.instagram.com/taspensea)



- Les **Femmes Prévoyantes Socialistes** ont également publié une étude « Aider n'est pas partager : la charge mentale des femmes en couple hétérosexuel ». Disponible en ligne sur www.femmesprevoyantes.be
- Dans la BD « Fallait demander », la blogueuse **Emma** explique en dessins le concept de « charge mentale » www.emmaclit.com



Militer pour plus d'égalité !



À l'occasion de la Journée Internationale des droits des Femmes, la place Anneessens a été rebaptisée du nom d'Eliane Vogel-Polsky, professeure de droit à l'ULB et militante féministe. Une action symbolique organisée par le Comité Femmes du même nom, l'occasion idéale de revenir sur les activités que propose ce groupe militant constitué au sein de la Centrale Culturelle Bruxelloise.

Constitué depuis 2003, le Comité Femmes Eliane Vogel-Polsky réunit une fois par mois des militantes syndicales et féministes de tous horizons et secteurs confondus pour réfléchir ensemble à des actions pour favoriser l'égalité des femmes et des hommes au travail, en matière de sécurité sociale mais aussi sur les questions sociétales.

« L'idée de départ était de créer un groupe de militantes bruxelloises actives », nous explique Dominique Fervaille, présidente du Comité Femmes. Le Comité organise des formations pour les délégués, femmes et hommes, de manière à avoir une approche genrée du travail syndical dans l'entreprise et les secteurs professionnels... Avec des objectifs très concrets : « On organise des formations sur l'utilisation de la loi de 2012 sur l'écart salarial pour (ré)apprendre à nos délégués et déléguées, à partir des informations économiques et financières annuelles, à faire une analyse de l'écart salarial, et comment, à partir de cette analyse, poser les questions dans les conseils d'entreprises pour essayer de gommer cet écart. » Une autre formation portait sur une approche genrée de la santé au travail ou encore les dangers de l'extrême droite. « Ce groupe militant participe également aux événements qui sont en lien avec la condition des femmes : manifestations contre les violences faites aux femmes, la Marche mondiale des Femmes, le Collectif 8 mars, ... »

Eliane Vogel – Polsky, une évidence

Sous la présidence de Dominique Fervaille (permanente à la Centrale Générale), le Comité prend le nom d'Eliane Vogel Polsky en 2016. « Eliane venait de décéder peu de temps avant et plusieurs membres de notre Commission avaient été ses étudiantes à l'ULB, et avaient été fort marquées par la professeure qu'elle était, surtout à une époque où les questions de genre étaient totalement absentes de l'enseignement universitaire. Eliane avait en plus une façon de donner cours qui était très ancrée dans la réalité, en replaçant le droit du travail dans un contexte de rapports de forces. Elle faisait un lien idéologique : le droit n'était pas qu'un bouquin, il y avait des raisons qui trouvaient leurs sources dans la société capitaliste et le rapport inégalitaire qu'il y avait entre les travailleurs et les employeurs, entre les femmes et les hommes. »

Des avancées et des défis...

Ces dernières années, les questions d'égalité des femmes et des hommes occupent une place plus centrale au sein du paysage médiatique et syndical. La journée de l'égalité salariale, L'Equal

Pay Day, a progressivement gagné en impact auprès du grand public et des médias. « Par contre depuis plusieurs années, l'écart salarial ne diminue plus... tempère Dominique. Et cette année cet écart a même augmenté car la façon de calculer celui-ci est à présent plus juste. Il inclut désormais toutes les données de l'ONSS et du secteur public, ce qui explique la remontée à 23,7 %, ce qui est beaucoup plus proche de la réalité... »

Une autre avancée notable a été faite en matière de protection de la maternité : « L'écartement préventif professionnel des femmes enceintes [NDLR : en cas de risque lié à la santé de l'enfant et/ou de la mère] était dans certains cas pris en charge par le Fonds des Maladies Professionnelles, ce qui était assez interpellant... Avec cette classification particulière, il y avait une discrimination entre certaines travailleuses, parfois même sur le même site de travail. Les diverses Commissions Femmes de la FGTB ont fait remonter ces problèmes au sein de l'organisation, on a introduit des dossiers auprès des tribunaux... Le problème a finalement été posé dans le cadre d'un Accord Interprofessionnel et, désormais, l'indemnisation des travailleuses écartées préventivement du travail est dans un régime séparé chapeauté par l'Inami. Mais de manière générale, la maternité reste source de discriminations que nous dénonçons et nous proposons des améliorations du repos d'accouchement et du congé de naissance. »

Au-delà de ces conquêtes, la représentativité des femmes s'est également améliorée au sein de la FGTB : « Quand j'ai été nommée permanente syndicale il y a 20 ans, je crois qu'au Comité Fédéral de la Centrale Générale il y avait deux femmes... Actuellement, elles sont bien plus nombreuses. On va dans le bon sens, parce que du côté des employeurs, les directions ne sont pas spécialement plus féminines qu'avant... Mais il reste encore beaucoup de chemin à parcourir et nous sommes là pour le souligner, en particulier lorsque la parité n'est pas respectée dans les instances syndicales ! »

En effet, s'il faut souligner les avancées, Dominique Fervaille insiste surtout sur les nombreux combats qu'il reste à mener... Et invite celles et ceux qui ont envie de s'investir à rejoindre le Comité Femmes Eliane Vogel-Polsky pour militer, ensemble, pour plus d'égalité dans notre société. ■

Pour plus de renseignements sur le Comité Femmes Eliane Vogel-Polsky

➔ www.centraleculturellebruxelloise.be/groupes-militants



L'ÉGALITÉ ?

Les femmes savent pourquoi

En 2020, les femmes gagnent encore 23,7 % de moins que les hommes

Les causes de l'écart salarial entre femmes et hommes restent les mêmes :

- le travail à temps partiel involontaire, qui s'applique le plus souvent aux femmes ;
- des professions et secteurs dits « féminins » qui sont généralement moins rémunérés ;
- la discrimination à l'embauche et lors de l'octroi des promotions (plafond de verre) ;
- la loi pour combattre l'écart salarial qui n'est pas correctement appliquée...

Ajoutons un contexte où le déséquilibre entre la vie professionnelle et la vie privée pèse lourdement sur les femmes : les tâches de soin aux enfants ou aux parents âgés retombent généralement sur les femmes, car les stéréotypes ont la vie dure, et les structures d'accueil ne sont pas assez nombreuses. Ce contexte amène beaucoup de femmes à travailler à temps partiel, par obligation. De nombreux secteurs « féminins » ne proposent par ailleurs pas d'emplois à temps plein.

Notons toutefois que même en faisant abstraction des temps partiels, l'écart salarial est encore de 9,6 % en moyenne, voire de 12,9 % dans le secteur privé, ce qui inclut aussi les contractuels des services publics.

Que faire ?

- Augmenter le salaire minimum brut à 14 € de l'heure (2.300 €/mois). Des salaires dignes, tout le monde y gagne !
- Combattre le temps partiel non choisi.
- Plus de transparence dans les salaires et l'application correcte de la loi sur l'écart salarial de 2012.
- Une politique contre les stéréotypes et le sexisme au travail.
- Pour offrir à toutes et tous un équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle :
 - plus d'infrastructure publiques d'accueil et de soins abordable, accessible et de qualité pour les enfants, les personnes âgées et les membres de la famille malades ;
 - une réduction collective du temps de travail avec maintien de salaire ;
 - pour les pères ou co-parent, un congé de naissance de 20 jours, dont 10 obligatoires !
- L'écart salarial se poursuit après la pension, avec des montants généralement plus faibles pour les femmes. C'est pourquoi nous réclamons une pension minimum de 1.500 € net par mois.

Que cela soit encore une réalité en 2020 est absurde. L'élimination de l'écart salarial- et par extension toute inégalité entre les hommes et les femmes — est un travail de longue haleine. Des mesures concrètes doivent voir le jour. En tant que délégué-e, vous avez un grand rôle à jouer. Dans ce dossier, des déléguées motivées transmettent leur expérience sur le terrain. Femmes et syndicalistes, engagées, combattives, elles témoignent.



Brigitte une déléguée qui défend les femmes !

Brigitte travaille en tant que pâtissière dans une entreprise depuis 2002. Parmi les travailleurs de l'entreprise, on compte une vingtaine de femmes pour... 400 hommes ! Depuis qu'elle est déléguée Horval, elle défend non seulement les droits de ses collègues, mais également plus spécifiquement ceux de ses collègues... femmes ! Rencontre.



”

Heureusement, j'ai du caractère et je ne me laisse pas faire. Mais je dois être stratégique !

Quelles sont les difficultés rencontrées par les femmes dans ton secteur ?

Les femmes sont confrontées à plusieurs types de difficultés, comme les horaires. En effet, dans notre entreprise nous avons deux horaires de travail possibles : de 6h du matin à 14h et de 14h à 22h. Pour une mère de famille c'est compliqué. Encore aujourd'hui, nous constatons une répartition inégalitaires des tâches domestiques et liées aux enfants. Les femmes intérimaires sont également complètement exclues si elles ne sont pas disponibles durant les deux plages horaires.

Autre problème : les femmes sont victimes de discrimination de la part de la direction. À titre d'exemple, suite à l'absence d'une personne, il avait été demandé à toutes les femmes de la remplacer au lave-vaisselle. Comme si ce genre de tâches incombait naturellement aux femmes, alors que cela ne faisait pas partie de leurs tâches. J'ai menacé de porter plainte pour discrimination et nous avons été épargnées.

En ce qui concerne les relations avec la direction et les managers du site lors des négociations, il y a un traitement différencié envers moi et les hommes. Moi, je suis obligée de m'imposer, eux pas. Quand mon collègue syndical élève la voix, la direction l'écoute. Si moi je fais de même, ils arrêtent la réunion... Pourquoi ? Parce qu'ils ne supportent pas qu'une femme s'impose. Ils se permettent avec moi des choses qu'ils ne se permettraient pas avec eux. Heureusement, j'ai du caractère et je ne me laisse pas faire. Mais je dois être stratégique ! Récemment, une femme a été nommée cheffe d'équipe. Elle a eu également beaucoup de mal à se faire entendre.

Pourquoi est-ce important d'avoir des femmes lors des négociations collectives ?

Moi, je comprends la situation des femmes et je peux me mettre plus facilement à leur place. J'ai vécu les difficultés par exemple qu'elles pourraient rencontrer pour allier vie professionnelle et vie privée. J'ai eu des enfants, je devais maintenir la maison... Bref, qui pourrait représenter mieux les intérêts des femmes qu'une femme elle-même ? (rires)

Peux-tu nous donner un exemple concret d'une victoire en rapport avec les femmes ?

Je me suis beaucoup battue afin que l'on engage plus de femmes dans l'entreprise. Quand j'ai commencé, il n'y avait que deux femmes sous contrat. Ils ne prenaient jamais de femmes. Ils disaient que quand il n'y a pas de femmes, il y a moins de problèmes. Maintenant, nous sommes une vingtaine et certaines ont plus de responsabilités.

Le 8 mars, c'était la journée des droits des femmes. Quel est ton message ?

Au niveau des droits des femmes, il y a énormément de progrès à faire, dans plusieurs domaines. C'est un combat de tous les jours que nous menons. La lutte continue !





« Être une **femme** ne doit pas te faire passer au second plan ! »

Une travailleuse sur cinq dans la chimie gagne moins de 14 € brut de l'heure (ou 2.300 € brut). C'est le constat interpellant de l'enquête menée par la FGTB Chimie. L'industrie chimique renvoie pourtant l'image d'un secteur puissant de notre économie qui enregistre chaque année des milliards d'euros de bénéfices. La réalité est toute autre pour certains travailleurs, et tout particulièrement les femmes, qui sont loin de percevoir un salaire décent. C'est le cas de Delphine Cascino, déléguée FGTB chez Hedelab à Ghlin.

”

C'est très difficile au sein de notre entreprise car nous ne parvenons pas à mettre en place un rapport de force.

La FGTB mène campagne pour un salaire minimum à 14 € brut de l'heure, qu'en est-il dans ton entreprise ?

Au sein de notre entreprise, nous sommes 6 ouvrières pour une petite cinquantaine de travailleurs. Nous sommes toutes concernées par un salaire inférieur aux 14 €. Une seule d'entre nous perçoit un salaire un peu plus élevé avec 14,11 € brut, mais elle a dû attendre ses 15 ans d'ancienneté pour y parvenir. Moi j'en suis à 14 ans, et je suis à 13,82 € brut. C'est révoltant. D'autant que la chimie est dans le top 3 des secteurs de Belgique.

Notre récente enquête conclue qu'il vaut mieux être un homme dans la chimie. Vrai ?

Tout à fait. Les hommes sont mieux rémunérés dans notre entreprise. Pour une ancienneté et des compétences équivalentes, les hommes vont bénéficier d'une promotion, d'une augmentation salariale alors que les femmes vont être laissées pour compte. Nous ne faisons peut-être pas suffisamment de bruit, nous sommes trop effacées...

Pourtant nous nous sommes battus pour qu'une barémisation soit mise en place dans notre entreprise afin de clarifier les choses et de mettre en place une rémunération juste. Elle est effective depuis l'été 2018 mais rien n'y fait, cette inégalité perdure. Le patron continue d'octroyer des promotions selon son bon vouloir.

Comment changer les choses ?

En tant que déléguée, je me bats au quotidien pour tenter d'améliorer les choses. Mais c'est très difficile au sein de notre entreprise car nous ne parvenons pas à mettre en place un rapport de force. Il faudrait qu'on arrête le travail et montrer une bonne fois pour toute qu'on existe, que nous méritons le respect et que nous sommes aussi méritantes que les hommes.

Il existe également des campagnes telles que « Fight for €14 » qui conscientisent les citoyens à la question du salaire minimum. Les revendications sont claires, les faits sont là, mais nous devons nous mobiliser davantage pour espérer les faire aboutir.

Un salaire inférieur à 14 € brut de l'heure, qu'est-ce que ça signifie au quotidien ?

Je vis seule avec deux enfants en garde alternée. Les fins de mois sont très difficiles étant donné le salaire que je perçois. Je préfère me priver de certains soins de santé afin de permettre à mes enfants de pouvoir bénéficier de soins dentaires. Et quand mes enfants ne sont pas à la maison, je mange des pâtes durant toute la semaine...

Quatre femmes en une : travailleuse, mère, fille et déléguée

Marleen Van Poeck est la déléguée principale de la CGSP au SPF Finance Brabant flamand sur le site Philips de Louvain. Les femmes assument généralement encore la plupart des tâches domestiques. Ce n'est pas différent pour Marleen.

”

On essaye de donner le meilleur de soi-même à la maison comme au travail. Mais parfois, les deux sont inconciliables.



« C'est pour cela que je suis assez stressée à la maison. Je suis mère de quatre enfants âgés de douze à seize ans. Ça pompe pas mal d'énergie. En 2018, j'ai commencé à travailler à quatre cinquièmes pour m'occuper de mes deux parents. Ma mère atteinte d'un cancer du poumon est maintenant en soins palliatifs. La santé mentale de mon père se détériore et il devient de plus en plus difficile à gérer. Ils ne vivent plus ensemble. La situation est devenue intenable.

J'emmène régulièrement ma mère rendre visite à mon père. C'est à une heure de route. Entre soins et un peu de ménage, une journée entière y passe. »

Il y a des alternatives

« Je fais également de mon mieux au travail. Il y avait très peu de syndiqués sur notre lieu de travail. Nous essayons depuis plusieurs années de changer cela. Ce n'est pas facile, car bien c'est du boulot qui

s'ajoute à mes autres tâches. En plus des thèmes classiques tels que le bien-être au travail, le stress et l'épuisement professionnel, etc., je fais un gros travail de sensibilisation. De nos jours on est submergé de discours de droite, néolibéraux, négatifs et antisyndicaux. Je vais à contrecourant de cela à ma façon. Pour cela, il faut d'abord informer. On rebat les oreilles des gens avec des messages apocalyptiques sur nos pensions. On leur dit qu'elles sont impayables, qu'il n'y a pas d'alternative aux politiques actuelles, etc.

Je veux convaincre les gens qu'on n'est pas obligés de tout accepter. Qu'il y a des alternatives. Qu'un monde meilleur est possible. Pour ouvrir les yeux de mes collègues, par exemple, j'affiche des informations de sources alternatives aux valves. J'essaie ainsi de combattre le découragement et de montrer que l'on peut faire autrement. Que plus de solidarité est possible. Que nous devons à nouveau croire au pouvoir du nombre. »

Les femmes discriminées

« La période d'évaluation annuelle ressemble parfois à une période de démotivation annuelle. On obtient

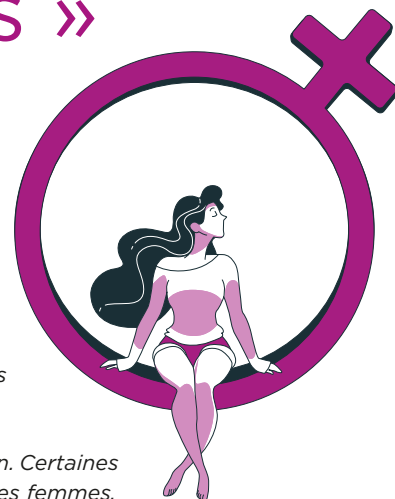
« Il faut avoir une approche genrée des problèmes »

”

J'ai toujours été intéressée par le droit du travail, « nos » droits en tant que travailleurs et travailleuses. Je suis syndiquée depuis le tout début de ma carrière. Un jour, l'une de mes collègues a eu un problème avec notre employeur, je l'ai soutenue, à titre personnel, et avec succès, puisqu'elle n'a pas été renvoyée. J'ai alors décidé de passer de l'autre côté de la barrière. Depuis lors je m'investis au quotidien. J'ai commencé au CPPT, pour améliorer notre cadre de travail, et j'ai rejoint la délégation trois ans plus tard. Ça fait 12 ans aujourd'hui.

Je suis persuadée que la présence de femmes est importante dans une délégation. Certaines thématiques ou revendications sont différemment portées par les hommes et les femmes. On ne pense pas forcément aux mêmes choses, on a une manière différente d'aborder certains thèmes. Il faut réussir à avoir une vision genrée de chaque problème, vision que l'employeur n'aura pas forcément. Je pense qu'une femme déléguée sait ce qui est important pour les autres femmes de l'entreprise. Le socio-culturel, où je travaille, est un secteur qui est déjà, je l'espère du moins, sensibilisé à ces problématiques. Mais je sais que ça se passe différemment ailleurs...

Marina • Déléguée SETCa, secteur socio-culturel (Hainaut)



peut-être un compliment, mais dans les rapports officiels, cela se résume à « répond aux attentes ». Un « excellent » n'est généralement pas de mise, ce qui signifie que vous n'aurez ni promotion ni augmentation de salaire. Deux personnes seulement ont reçu un 'excellent', un homme et une femme, sans enfant et qui travaillent à plein temps. Je ne peux pas me départir de l'impression que le fait d'avoir des enfants joue contre vous. Je travaille à temps partiel depuis plusieurs mois, sinon je ne pourrais pas y arriver. Mais je travaille dur pendant ces heures, je travaille de manière flexible, etc. Je m'assure que mon supérieur peut aussi compter sur moi à 100 %, même si c'est pendant moins d'heures. Pourquoi alors n'y a-t-il pas d'« excellent » pour les travailleurs à temps partiel ou ceux qui s'occupent des soins à une personne ?

Il semble qu'un temps plein soit devenu une condition préalable pour gagner une promotion. Ça ne peut pas se passer comme ça. Pour moi, c'est une forme de discrimination. Le résultat c'est que les femmes sont désavantagées. Dans mon service, il n'y a que des femmes qui s'occupent des soins à un proche. Littéralement zéro homme. » ■

ÉLECTIONS SOCIALES 2020

LES FEMMES SAVENT POURQUOI

ELLES VOTENT LISTE 3

FGTB

AVANÇONS ENSEMBLE

Intérimaire ? Flexi-job ? Étudiant ?

Toi aussi, **vote 3** aux élections sociales !

Il n'existe pas de travailleur de seconde zone. Chacun, quel que soit son statut, est concerné par ce qui se passe dans l'entreprise. C'est pourquoi il est important de participer aux élections sociales.

Je suis intérimaire, je peux voter ?

Oui, si tu remplis les conditions suivantes :

- entre le 01/08/2019 et le jour X inclus (entre le 11 et le 24 février), tu as été occupé-e au moins 3 mois sans interruption, ou au moins 65 jours de travail avec interruption, dans ton entreprise ;
- entre le jour X et le jour X + 77 inclus (entre le 28 avril et le 11 mai) : tu as été occupé-e dans l'entreprise au moins pendant 26 jours.

Cas particulier : si je remplis toutes les conditions mais que je ne suis plus dans l'entreprise le jour des élections ?

Tu peux tout de même voter. Mais attention, les frais de déplacement et le temps passé pour venir voter ne sont pas pris en charge. En outre, en cas d'accident, tu ne seras pas couvert-e.

Pourquoi ça me concerne aussi ?

Lors des élections sociales, les représentant-e-s des travailleurs sont élu-e-s et deviennent des délégué-e-s. Le/la délégué-e joue un rôle important, il/elle te représente, et prend part aux décisions concernant tes conditions de travail. La délégation est là pour aider tous les travailleurs, quel que soit le statut, et pour veiller à ce que la législation soit respectée. Un exemple : il arrive que des travailleurs restent intérimaires pendant des mois, voire des années. C'est peut-être ton cas. C'est clairement contraire à l'esprit de la loi. C'est à la délégation de veiller à ce que la loi soit appliquée.

Le travail intérimaire est, par nature, temporaire. Pour la FGTB, le droit de vote pour les intérimaires ne peut pas revenir à « bétonner » des situations précaires.

Nos représentant-e-s devront donc davantage veiller à ce que la législation soit respectée et à ce que les travailleurs intérimaires se voient offrir au plus vite un contrat à durée indéterminée.

Je suis étudiant, je peux voter ?

À certaines conditions, oui. Ces conditions sont les mêmes que pour les travailleurs « fixes ». Au jour du vote, il faut :

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

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

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

Le flexi-jobeur « fixe » peut voter à ces conditions

Pour le jour du vote, il faut :

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

Le flexi-jobeur « intérimaire » peut voter à ces conditions

- Tu es occupé-e depuis au moins 3 mois ininterrompus ou, en cas de périodes d'occupation interrompues, durant au moins 65 jours de travail entre le 1^{er} août 2019 et le jour X (entre le 11 et le 24 février) ;
- tu as été occupé-e dans l'entreprise au moins pendant 26 jours entre le jour X et le jour X + 77 inclus (entre le 28 avril et le 11 mai).



VOTE FGTB

3

Tu as des questions ? Tu veux en savoir plus sur tes droits ?
Adresse-toi à l'un de tes délégués, ou rends toi sur

➔ fgtb2020.be

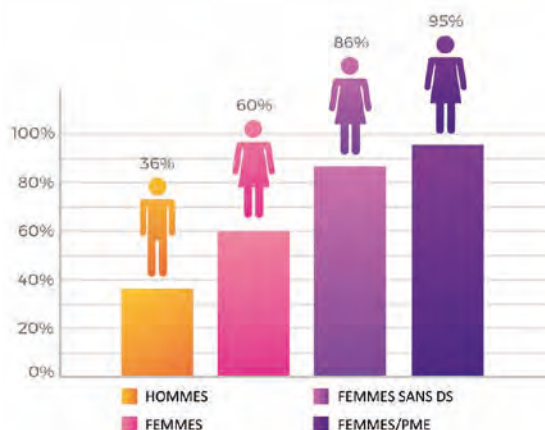


Dans la chimie, mieux vaut être un homme

C'est un fait : les femmes gagnent généralement moins que les hommes. Ainsi, la différence de salaire horaire entre les hommes et les femmes varie de 10 % à 40 %*. Énorme, n'est-ce pas ? La chimie étant un véritable moteur de l'économie de notre pays, nous avons lancé, à l'approche de la journée internationale des droits des femmes, une enquête sur les salaires des travailleurs dans le secteur.

Résultat ? Dans la chimie, mieux vaut être un homme. Il reste encore du pain sur la planche pour parvenir à une égalité totale des genres dans le secteur comme le démontrent les résultats présentés ici. Le témoignage de Delphine Cascino, déléguée FGTB chez Hedelab, abonde également dans ce sens (page 17).

1/5 des femmes gagne moins que 14 € brut par heure (2300 € brut par mois) contre 1/10 des hommes.



Salaires inférieurs à 3000 € brut par mois

36 % des hommes gagnent moins que 3.000 €/mois, alors que les femmes sont 60 %. En outre, 86 % des femmes, dans les entreprises sans délégation syndicale, gagnent moins de 3.000 € brut/mois. Dans les entreprises de moins de 50 travailleurs, ce chiffre atteint 95 % !



Dans la chimie, une femme gagne en moyenne **24,20%** de moins qu'un homme.



9 travailleurs sur 10 avec un salaire supérieur à 4000 € brut/mois sont des hommes.

Ces résultats interpellent Andrea Della Vecchia, Secrétaire fédéral FGTB Chimie : « Contrairement à ce qu'on pourrait penser, on trouve également des travailleurs pauvres dans le secteur de la chimie. Notre enquête révèle que ce sont principalement les femmes qui sont concernées. Plus d'une femme sur 2 estime que son salaire ne correspond pas à l'énergie qu'elle fournit au travail. Cette injustice est tout à fait inacceptable et d'un autre temps. Stop aux bas salaires. Stop aux discriminations salariales dont sont victimes les travailleuses. » La Centrale Générale, tout comme la FGTB, poursuit son combat pour l'égalité des salaires et des salaires décents avec la campagne Fight For €14.

* Source : <https://loonwijzer.be>

Elections sociales

➔ www.accg.be/es2020



Contre les effets néfastes du travail de nuit et en équipes, des solutions existent !

C'est le message que la Centrale Générale - FGTB veut faire passer via une campagne qui est menée dans plusieurs entreprises concernées par ce type de travail. En effet, plusieurs études confirment que le travail de nuit et en équipes peut avoir de lourdes conséquences sur la santé des travailleurs. Mais en même temps des solutions qui rendent le travail plus soutenable existent et vos délégués sont là pour vous conseiller.

Parmi les problèmes les plus fréquents, citons des difficultés dans la vie sociale et familiale, des troubles du sommeil, une diminution de la vigilance et des perturbations du biorythme. Dans certains cas, les conséquences sont plus graves, par exemple hypertension, problèmes cardiaques, et risque accru de cancer.

Cadeaux fiscaux

Mais alors que les effets néfastes du travail de nuit et en équipes sur la santé sont scientifiquement prouvés, le gouvernement continue d'encourager ce type de travail via des cadeaux fiscaux aux employeurs qui y ont recours. L'exonération du précompte professionnel pour le travail de nuit et en équipes représente 22,8 % et pour le travail en feu continu, elle atteint 25 %. Sans la moindre obligation en contrepartie. Ces cadeaux ont pour conséquence que de plus en plus d'employeurs y ont recours sans nécessité, mais juste pour l'intérêt financier que cela représente.

Rendre le travail plus supportable

En tant que syndicat, nous sommes bien conscients que le travail de nuit et en équipes est parfois incontournable, mais il est indispensable de mettre en place des mécanismes qui rendent ce travail plus supportable pour les travailleurs. Retrouvez nos solutions sur notre site ➔ www.accg.be

➔ **Envie d'en savoir plus? Scannez ce code QR**





La Centrale Générale

FGTB
 Centrale Générale
 Ensemble, on est plus forts

Femme et syndicaliste, un duo gagnant ?

En ce mois de mars, de nombreuses actions ont lieu pour revendiquer l'égalité entre les hommes et les femmes. En tant que Centrale Générale - FGTB, nous soutenons pleinement ces initiatives, notamment la grève des femmes qui avait lieu ces 8 et 9 mars. Il est clair qu'en matière d'égalité, il reste du pain sur la planche. Égalité salariale, égalité en matière de répartition des tâches ménagères, ... Et au niveau syndical, comment nos déléguées voient-elles leur rôle ? C'est la question que nous leur avons posée...



Personnellement, je n'ai jamais ressenti moins de respect en tant que femme déléguée.

Et très vite, le fait d'être une femme ne fait plus de différence, c'est juste une question de qualité du travail. Même s'il est vrai que les femmes viendront plus rapidement me demander de l'aide si elles sont harcelées. C'est pourquoi la diversité au sein d'une équipe syndicale est une bonne chose.

Sekina • Gardiennage

”

Quand je me suis présentée comme déléguée la première fois, on m'a souvent dit que c'était un boulot d'homme, que je ferais mieux de retourner m'occuper de mon ménage. Je peux vous assurer qu'en tant que femmes, nous avons au moins autant notre place que les hommes.

Carmen • Nettoyage



Chez nous, toutes les déléguées sont des femmes.

Elles ont souvent peur que la combinaison avec leur vie familiale soit trop compliquée. Mais justement, vu que nous sommes des femmes, nous sommes attentives et nous veillons à ce que cela reste compatible avec la vie privée.

Nancy • Titres-services

”

Imaginez ce qui se passerait sans délégation syndicale ?

Les travailleuses frapperaient peut-être de temps en temps du poing sur la table, mais leur loyauté envers leurs clients, la pression de l'employeur et leurs engagements familiaux feraient qu'elles capituleraient vite. Grâce aux syndicats, les travailleuses peuvent continuer à défendre leurs intérêts, à négocier et à construire ensemble de meilleures conditions de travail.

Cynthia • Titres-services



27/03**15:30**

**Jusqu'au 27 mars
15h30,
les femmes
travaillent
GRATUITEMENT !**

À durée de travail égale, les femmes gagnent moins que leurs collègues masculins.

Mais lorsqu'on tient compte du salaire réel et des temps partiels qui leur sont souvent imposés, cette différence entre femmes et hommes grimpe à 23,7 % !

Cette discrimination est totalement **INACCEPTABLE !**

**Pour un NOUS
plus égalitaire**

**VOTEZ 3
FGTB**

metallos.be
f Métallos FGTB-ABVV

**2020 AU FER
ROUGE**
#Metallos2020

Carte blanche


Être une femme déléguée syndicale, c'est avant tout être déléguée !

Le 8 mars dernier, nous célébrons la journée internationale de la femme. Force est de constater qu'aujourd'hui encore, en Belgique, l'écart salarial et les inégalités sur le marché de l'emploi entre un homme et une femme sont disproportionnés.

Il est tout de même étonnant de constater qu'encore aujourd'hui, la grande majorité des postes à responsabilités est assumée par des hommes.

Qu'est-ce qui justifie une différence salariale de 500 € en moyenne entre un homme et une femme pour la même fonction ?

Pour les déléguées femmes de la Fédération des Métallos Hainaut-Namur, il convient de ramener le débat dans son contexte et préciser que, malgré le fait que dans les entreprises du métal, la tendance est majoritairement masculine et les femmes ne sont pas très représentatives en termes d'effectif, elles n'ont, pour ainsi dire, aucune difficulté à gagner leur place au sein de la délégation syndicale et auprès des travailleurs.

D'ailleurs, nous pouvons annoncer fièrement pour les élections sociales 2020, qu'une quarantaine de femmes se porteront candidates.

Mais concrètement, ce combat doit continuer à être le cheval de bataille de toutes les femmes qui subissent des inégalités dans différents secteurs, que ce soient les nôtres ou ceux où la présence des femmes est plus importante comme dans la grande distribution, l'enseignement, l'horeca, etc.

À cela, s'ajoutent les mesures d'austérité qui frappent de plein fouet les femmes et remettent en cause certains droits durement acquis : comme la dégressivité des allocations de chômage, l'augmentation des contrats de travail partiels sous prétexte de concilier vie privée/vie professionnelle, la réforme des pensions, les restrictions sur le crédit-temps qui sont autant de mesures qui continuent à discriminer les femmes et à mettre à mal leur autonomie financière.

Mais la FGFB continuera à porter haut et fort ce combat dans les structures et donnera une place légitime à la femme. Même si la population dans les secteurs du métal est naturellement à majorité masculine, il n'empêche que les femmes sont présentes et sont là pour réclamer leurs droits et prouver qu'aucun emploi n'est inaccessible pour elles.

Être une femme déléguée syndicale, c'est avant tout être déléguée !

Ça veut dire porter les valeurs de la FGFB et défendre les intérêts collectifs des travailleurs et travailleuses et ça, ça ne dépend pas du genre. ■

Secteur du transport

♀ Un secteur masculin ?

Tous secteurs confondus, l'écart salarial entre les hommes et les femmes n'a baissé que de 25 à 24 % entre 2014 et 2017. Peu de choses ont donc changé ces dernières années. Les chiffres officiels publiés par zij-kant montrent que 44 % des femmes actives travaillent à temps partiel contre seulement 11 % des hommes. L'écart salarial est plus important chez les ouvriers par rapport aux employés et aux fonctionnaires. Chez les ouvriers, les femmes gagnent presque deux fois moins (42 %) que les hommes. Les secteurs du transport et du métal sont traditionnellement des bastions masculins. Qu'en est-il ?



L'écart est-il aussi important dans les secteurs du transport ? Et pour quelle raison ? Nous avons posé la question à **Carine Dierckx, secrétaire régionale UBT pour la région Anvers/Malines/Campine.**

Dans la logistique, il y a beaucoup de femmes, souvent occupées à temps partiel ou dans un système de crédit-temps parce qu'elles continuent à assumer les tâches traditionnelles dans le ménage. Chez les chauffeurs de bus effectuant les transports scolaires ou chez les loueurs de De Lijn, on rencontre également beaucoup de travail à temps partiel ou des services coupés, situations que les femmes trouvent intéressantes parce qu'elles peuvent ainsi combiner leur travail avec la garde des enfants. Les chauffeurs de taxi roulent également la nuit sans véritable protection, ce qui continue d'effrayer quand même les femmes. Le secteur du déménagement est encore un vrai bastion masculin. Seulement une femme travaille dans le secteur. Cette situation est due notamment à la lourdeur du travail manuel.

Y a-t-il des secteurs dans le transport où cela joue un moindre rôle ?

Dans le secteur du transport proprement dit, l'écart salarial entre les hommes et les femmes est moins visible. Le travail à temps partiel est pour ainsi dire inexistant et le salaire de base est le même. La seule différence réside dans le type de travail comme les transports nationaux ou internationaux... Le type de travail est aussi parfois lié au nombre d'heures qu'on peut prester ainsi qu'à certaines primes telles que l'indemnité de séjour. J'ai constaté tout au long de ces années que les transports internationaux étaient traditionnellement effectués par les hommes. Mais dans ce secteur également, on voit que les femmes commencent à se manifester, souvent des femmes isolées ou dont les enfants ont déjà quitté le giron familial.

Le travail dans les secteurs du transport, présente-t-il des inconvénients spécifiques pour les femmes ?

Sur la route, les femmes rencontrent beaucoup d'obstacles. Ainsi, l'utilisation de toilettes est loin d'être évidente. Faute d'installations sanitaires décentes ou propres, beaucoup d'hommes font leurs besoins dans la nature. Pour les femmes, cela est beaucoup moins évident.

La sécurité pose également un gros problème. De nombreux parkings ne sont pas gardés et n'ont pas d'éclairage. Les cas de vols, d'agressions et d'attaques sont fréquents. Tout cela n'est pas de nature à améliorer l'attrait de ces emplois pour les femmes.

Les secteurs font-ils des efforts pour attirer davantage de femmes et pour rendre le secteur plus favorable aux femmes ?

La semaine prochaine, le fonds social lancera une nouvelle campagne pour attirer des chauffeurs. Nous veillons bien sûr à ce que cette campagne s'adresse également aux femmes. L'accent sera mis davantage sur les avantages et les femmes seront plus présentes dans le matériel visuel utilisé. Nous essayerons ainsi de démontrer que le secteur n'est plus un bastion exclusivement masculin et que les femmes y ont certainement leur place. Nous soulignons également que conduire un poids lourd n'est pas un problème pour les femmes. Et nous devons combattre les préjugés concernant l'aptitude à la conduite des femmes en essayant d'en convaincre aussi bien les femmes elles-mêmes que les employeurs. Il ne suffit pas de convaincre les femmes à venir travailler dans notre secteur, nous devons aussi les accueillir à bras ouverts et essayer de tenir compte de leurs besoins en vue de leur intégration.

Il existe bien sûr encore dans notre secteur des emplois spécifiques, des métiers pénibles. Je pense aux déménageurs, aux chauffeurs qui doivent charger et décharger leurs



marchandises, aux chauffeurs ADR et aux chauffeurs dans le secteur des combustibles amenés à traîner de lourds boyaux et à les hisser parfois sur le véhicule. Là aussi, les partenaires sociaux doivent rechercher les outils ergonomiques pour ouvrir ces métiers aux femmes afin qu'elles puissent y accéder dans les mêmes conditions de salaire et de travail que leurs collègues masculins.

La situation est-elle comparable à celle dans d'autres pays, en Europe et dans le monde ?

Les problèmes et obstacles que nous connaissons en Belgique se rencontrent également à l'étranger et je

crains que la situation ne soit encore pire dans certains pays. En Belgique, le salaire horaire de base est le même, les différences sont dues surtout aux situations de travail des femmes. À l'étranger, même le salaire de base n'est pas identique ! Parmi les nombreux chauffeurs de l'Europe de l'Est que nous rencontrons sur nos routes, il n'y a presque pas de femmes. La répartition traditionnelle des rôles — l'homme y est le soutien de famille — y est encore largement répandue. De plus, vivre des mois durant dans la cabine d'un camion ou sur un parking n'est pas de nature à attirer les femmes. ■

La fraude chez Deliveroo enfin jugulée ?

L'UBT s'occupe depuis des années déjà du sort des coursiers à vélo

L'UBT continue de dénoncer à chaque occasion l'incertitude qui règne au sujet du statut des coursiers à vélo. Tant au niveau fiscal que celui du droit social, Deliveroo recherche les limites de la légalité et réussit chaque fois à se tirer d'affaire. Face au grand public, Deliveroo fait croire d'agir dans les limites de la loi. L'entreprise diffuse des informations incorrectes, même auprès de ses propres livreurs. Ainsi, elle prétend que les livreurs relèvent de la législation fiscale de l'économie collaborative et qu'ils sont des indépendants, et non pas des salariés. Il est grand temps d'infirmer ces déclarations trompeuses de Deliveroo.

Les pouvoirs publics ne le savent pas non plus

L'UBT a rencontré le SPF Finances. Cet entretien a montré qu'une partie importante des coursiers pense à tort relever du régime fiscal de l'économie de partage. C'est Deliveroo même qui avait diffusé cette fausse information. Les doutes apparus au sujet de l'application du régime fiscal de l'économie de partage ont amené Deliveroo à adapter ses contrats dans l'espoir de pouvoir (continuer) à profiter de ce régime. Malgré ces adaptations, il semble juridiquement moins évident de relever de ce régime, y compris pour les coursiers de Deliveroo.

L'entretien avec le SPF Finances a même démontré que le SPF ne le sait plus très bien non plus. Entretemps, Deliveroo en profite pour faire croire à ses coursiers que leur situation fiscale est en ordre... L'UBT se bat pour une application correcte de la législation et pour une communication correcte à ce sujet.

Mise en cause du statut d'indépendant

Le combat de l'UBT ne passe pas inaperçu... Sur le plan du droit social, la situation semble enfin bouger.



L'auditorat du travail (c'est-à-dire le ministère public dans les affaires de droit social) a décidé après une enquête de deux ans de citer Deliveroo en justice pour une série d'infractions possibles au droit du travail. Ainsi, l'auditorat du travail affirme que selon la loi, les coursiers à vélo ne sont pas des indépendants mais des salariés. Deliveroo maintient qu'il s'agit d'indépendants et prétend que c'est dans l'intérêt des coursiers mêmes. Hélas, la réalité est tout autre. Pour Deliveroo, le profit passe avant tout. L'entreprise réduit ses coûts au strict minimum sur le dos de ses coursiers. Ainsi, ces travailleurs ne sont pas décemment assurés, ils doivent acheter eux-mêmes leurs outils de travail et le salaire qu'ils gagnent est trop bas.

La procédure engagée devant le tribunal est une « procédure principielle » : en cas de condamnation, la requalification d'indépendant en salarié n'aura pas de conséquences concrètes pour les prestations antérieures des livreurs à vélo. Afin que cette procédure aboutisse, l'UBT lance un appel aux coursiers pour adhérer volontairement à la procédure. De cette manière, ils pourront obtenir une rectification pour le passé. Ils ont la possibilité d'intervenir volontairement dans la procédure jusque fin mars. Quelques militants l'ont déjà fait. Si besoin, les coursiers peuvent toujours contacter l'UBT s'ils veulent une intervention volontaire.

Sécurité et protection : les coursiers y ont droit !

La situation a trop duré. L'UBT espère que la procédure engagée devant le tribunal du travail donnera enfin la sécurité et la protection nécessaires aux coursiers à vélo.

L'UBT ne cessera pas de se battre jusqu'à ce que la situation des coursiers soit réglée !

Accord sectoriel Titres-services

Les aides ménagères méritent mieux que ça !

Après de très longs mois où Federgon (la principale fédération patronale privée) refusait toute augmentation salariale en brut, un projet d'accord sectoriel qui prévoit une augmentation brute de 0,8 % a été soumis à l'avis des déléguées le 20 février dernier.

À l'unanimité, les déléguées wallonnes de la FGTB Horval ont rejeté le projet d'accord.

La principale raison est facile à expliquer : 0,8 % brut d'augmentation salariale est insuffisant. De plus, le 0,8 % ne serait seulement applicable qu'à partir du 1^{er} janvier 2020. Rien pour 2019. Et ce n'est pas le chèque cadeau unique de 20 € prévu dans le projet d'accord qui couvrira le manque à gagner pour 2019 !

Toutes les organisations syndicales revendiquaient légitimement une augmentation de 1,1 % comme prévu dans l'Accord Interprofessionnel et jusqu'au dernier moment, Federgon ne mettait sur la table qu'une prime nette ridicule non récurrente. Des actions ont été menées en novembre et janvier derniers pour réclamer une rémunération décente et du respect pour des travailleuses qui font un métier pénible et qui gagnent moins de 12 €/h. Nous venions de très loin mais de là à approuver cette proposition alors que nous continuons à revendiquer un salaire minimum à 14 €/h, il y a un pas que les déléguées de la FGTB Horval n'ont pas souhaité franchir.

Au sein de la FGTB, c'est la Centrale Générale qui est largement majoritaire dans le secteur. La comptabilisation des votes des sections de la Centrale Générale et des nôtres a débouché sur une approbation de l'accord. La démocratie a parlé. Cependant, nous continuons à crier haut et fort que les aides ménagères méritent mieux que ça. Les grandes entreprises du secteur ont dégagé des marges bénéficiaires ces dernières années et ont même distribué de plantureux dividendes à leurs actionnaires mais ils refusent la marge de 1,1 % : c'est particulièrement cynique et insultant. Dans notre combat pour une augmentation substantielle du salaire minimum interprofessionnel, 1,1 % paraissait déjà faible, alors que dire de 0,8 % !

À l'heure où nous écrivons ces quelques lignes, l'accord n'a pas encore été entériné en commission paritaire car Federgon a fait savoir qu'elle n'était pas encore prête à signer l'accord. La partie de l'accord qui prévoit d'empêcher la mise en œuvre de fausses réductions du temps de travail pour obtenir des réductions de cotisations sociales semble poser problème à des membres influents du conseil d'administration de Federgon. Ce bidouillage social a déjà fait perdre des millions d'euros à l'ONSS et donc à la collectivité.

Il semblerait que Federgon veuille revenir sur un protocole d'accord qu'elle a négocié. Les aides ménagères réclament du respect et obtiennent en retour une fédération patronale qui se débîne !

Manif' Liège



« Pas touche à nos camarades ! »

Le 19 octobre 2015, à l'occasion d'une grève générale interprofessionnelle contre les mesures d'austérité du Gouvernement Michel, des perturbations ont eu lieu sur l'autoroute E40, à hauteur du viaduc de Cheratte. Aujourd'hui, 4,5 ans plus tard, 17 personnes sont poursuivies par la justice pour entrave méchante à la circulation.

Le 2 mars, une audience a eu lieu au Palais de justice de Liège. À l'initiative de la FGTB de Liège, plus de 1.000 militants et sympathisants se sont réunis devant le bâtiment pour montrer leur solidarité à leurs camarades. Les sections de la FGTB Horval étaient elles aussi présentes en grand nombre. En effet, pour nous, la solidarité, tant au niveau belge qu'international, est primordiale. D'autant plus quand il s'agit de défendre nos libertés syndicales. L'action judiciaire à l'égard de nos camarades liégeois est infondée. Elle a pour seul but de nous intimider et nous restreindre. La grève est un droit. **La FGTB Horval dit STOP à la criminalisation du mouvement syndical !**



Burkina Faso

Le travail syndical continue !

Au pays des hommes intègres, la situation sécuritaire s'est gravement détériorée ces dernières années. En effet, ce pays qui était hier parmi les plus sûrs et stables de la région est déstabilisé dans le Nord par des attaques djihadistes. Tenant compte de ce contexte, il nous semblait indispensable de faire le point sur la situation avec nos partenaires. En février, une délégation composée de membres d'Horval, de Solsoc et de l'ONG partenaire colombienne ATI, s'est rendue sur place.

Le constat a été positif : la situation permet de continuer notre travail, développé en deux axes. En premier lieu la lutte contre le travail des enfants, un projet qui a déjà 10 ans. Notre partenaire l'UCRB, le syndicat du transport, a mis en place des moyens pour empêcher le départ de nombreux enfants vers des pays où le travail des enfants fait rage. Aujourd'hui, nous allons encore plus loin dans notre réflexion en proposant, en collaboration avec l'organisation locale ATI, des projets d'insertion qui permettront le maintien et l'épanouissement des jeunes dans leurs régions.

En deuxième lieu, le renforcement syndical s'est concrétisé par des accords de partenariat entre des syndicats de l'agro-alimentaire affiliés à la CGT-B (La Confédération générale du travail du Burkina). Nous allons également développer un axe de formations, avec la mise en œuvre d'un centre de formation des métiers de la boulangerie-pâtisserie au travers de la création d'une unité de production sous forme de coopérative.

Parallèlement, cette mission a permis à notre partenaire syndicale colombienne, Juliana Millan, de découvrir des projets d'organisations partenaires, qui malgré la distance et les contextes différents, présentent de grandes similitudes. « *Transformer la pensée en action, rendre possible, collectiviser les défis et la lutte. En Afrique, en Amérique latine ou en Europe, construisons l'autonomie, repensons le pouvoir et transformons le monde pour protéger la vie.* »



Notre Comité Fédéral l'a rappelé, la coopération internationale est un axe essentiel pour le renforcement du mouvement syndical et la protection de tous les travailleurs. Horval y œuvre au travers de ces différents projets. Un merci à Solsoc pour l'appui constant et efficace apporté au développement de ses partenariats.

Alimentaire

Horval continue à défendre les droits des jeunes familles

Rien n'est plus beau que la naissance d'un enfant. Or, l'éducation d'un enfant entraîne aussi des coûts supplémentaires. Lors des négociations sectorielles de l'industrie alimentaire et du commerce alimentaire, la FGTB Horval a dès lors prêté une attention particulière aux jeunes familles.

Ainsi, les travailleurs de l'industrie alimentaire (CP 118 et CP 220) ont droit à une intervention financière dans les frais de la garde des enfants à partir de 2020. Cette intervention peut être demandée à travers Alimento, le fonds social de l'industrie alimentaire. L'intervention s'élève à 2 € par jour, par enfant et par travailleur.

Si les deux parents travaillent dans l'industrie alimentaire, les deux parents ont droit à cette intervention. L'intervention se limite à un maximum de 115 € par trimestre, soit 460 € par an et s'applique aux enfants âgés jusqu'à 3 ans. Vous pouvez retrouver le formulaire de demande et davantage d'infos sur le site web d'Alimento.

Le commerce alimentaire disposait déjà d'un système pareil, mais celui-ci a été élargi lors du dernier accord sectoriel. Ainsi, l'indemnité a été portée de 2 à 3 € par jour, l'intervention maximale a augmenté de 400 à 600 € par an et l'âge maximal de l'enfant est passé de 3 à 4 ans. ■



Au SETCa, tout le monde a sa place... sauf l'extrême droite

Le SETCa est une organisation qui est à vos côtés tout au long de votre vie et qui lutte pour un monde plus juste et solidaire. Garantir un avenir stable pour les jeunes et les moins jeunes, maintenir l'emploi, préserver les conquêtes sociales, offrir de bonnes conditions de travail et de rémunération constituent nos priorités. Le SETCa défend aussi des choix de société. La lutte contre la discrimination et les inégalités est et reste dès lors une priorité. Il n'y a donc pas de place pour les idées d'extrême droite dans notre organisation.

Banalisation de l'extrême droite ?

Le nationalisme et le populisme existent évidemment depuis longtemps, mais ils sont montés en puissance ces dernières années en Europe. Les partis d'extrême droite font de bons résultats et participent même au pouvoir dans quelques pays d'Europe. Chez nous non plus, on ne peut hélas pas nier le succès de l'extrême droite. Le Vlaams Belang a été déclaré grand vainqueur des élections de 2019 par ses partisans, mais aussi par les médias. Il a même récemment atteint les 500.000 likes sur Facebook. Nous remarquons que le débat public a subi un important glissement vers la droite et que le langage dur de l'extrême droite est trop souvent banalisé.

Malgré ce que l'on prétend parfois, la Wallonie n'est pas épargnée par ces idées. Ainsi, le Parti National Européen (PNE) a organisé un rassemblement à Charleroi en janvier de cette année. À cette occasion, une manifestation antifasciste de militants syndicaux et de citoyens a été organisée pour s'opposer à la tenue de ce congrès. La police, afin de laisser le congrès se tenir, s'est heurtée violemment à un certain nombre de manifestants antifascistes de manière disproportionnée. Gaz, autopompe étaient au rendez-vous, tout cela pour une centaine de citoyens qui voulaient faire reculer les idées d'extrême droite. Pendant que les fachos tenaient leur congrès, on dénombrait plusieurs blessés parmi les citoyens, cherchez l'erreur ! Charleroi 25/01/20. 75 ans après la libération du camp d'Auschwitz. Ne jamais oublier !

Le nationalisme et la xénophobie ne sont pas la solution

L'insécurité économique et la croissance des inégalités, le démantèlement de l'État-providence, le changement climatique, une politique migratoire inhumaine aux niveaux européen et belge, une information toujours plus rapide, un rôle croissant des médias sociaux, des fake news toujours plus présentes, le terrorisme, une démocratie qui s'enlise dans les scandales, des politiciens qui jouent avec le résultat des élections... sont autant de facteurs qui amènent un ras-le-bol du citoyen lambda. Bon nombre de citoyens rejettent la société telle qu'elle existe, ils veulent un changement de la société. Ils ont certainement raison, mais les sirènes de l'extrême droite n'apporteront pas la solution ! L'extrême droite profite de ces circonstances et propose des solutions simplistes. C'est tout bonnement de la poudre aux yeux. La vérité est bien sûr bien plus nuancée et complexe et la haine ne résoudra rien, au contraire. C'est à nous de démontrer que le nationalisme et la xénophobie ne sont bons pour personne. Les mensonges et les stéréotypes n'amélioreront pas notre vie.



SETCa

”

Le racisme, la xénophobie, le fascisme, la discrimination ou le sexisme vont totalement à l'encontre des valeurs fondamentales de la FGTB que sont la solidarité, la justice, l'égalité et la démocratie. Ce qui signifie que tout le monde a sa place au SETCa, sauf l'extrême droite.

Myriam Delmée, Présidente & Jan-Piet Bauwens, Vice-président

Que les choses soient claires : les idées et convictions d'extrême droite n'ont pas leur place au sein de notre organisation. Les statuts de la FGTB sont des plus explicites à ce sujet : « À la FGTB, il n'y a pas de place pour les idées et les comportements racistes, fascistes ou xénophobes. L'affiliation à la FGTB est incompatible avec le militantisme ou l'adhésion à des partis ou associations d'extrême droite ».

Souvenons-nous d'un passé pas si lointain, les années '30, le nazisme qui s'en est suivi et ses crimes atroces. Certains signes ne trompent pas, soyons vigilants, tordons le cou aux idées d'extrême droite. Croire que ces dernières apporteront des solutions sociales est absurde. Derrière leurs solutions simplistes sur des thèmes sociaux se cachent le repli sur soi, l'exclusion, la haine de l'étranger, du malade, du travailleur sans emploi... Les politiques d'austérité participent également à la montée de l'extrême droite. Partager la misère amène au rejet de l'autre, redistribuer les richesses autrement assure un avenir meilleur à tous, amène à l'ouverture vers l'autre. Ici aussi, l'Histoire nous l'a montré. Les politiques « post-Seconde Guerre mondiale » de relance et de progrès social, notamment la création de la Sécu, ont amené d'une part plus de paix et d'autre part, plus de progrès social et donc une stabilisation de la société dans sa globalité.

Comme militants de gauche, c'est au quotidien que nous devons combattre les idées d'extrême droite afin qu'elles reculent. L'Histoire ne peut pas se répéter !

Dans les prochains mois, nous relancerons une campagne de sensibilisation pour dénoncer les discours simplistes de la droite et de l'extrême droite, pour que lors des prochaines élections (demain, dans 6 mois ou dans 4 ans), les lignes bougent vers plus de progrès social et vers une société où chacun a sa place.

Le racisme, la xénophobie, le fascisme, la discrimination ou le sexisme vont totalement à l'encontre des valeurs fondamentales de la FGTB que sont la solidarité, la justice, l'égalité et la démocratie. Cela signifie que tout le monde a sa place au SETCa, sauf l'extrême droite.

Ensemble, nous devons aborder la lutte contre le racisme et la discrimination. C'est ainsi que nous pourrons construire une société plus inclusive et égalitaire. C'est cela aussi, être au cœur du futur.



Être au cœur de votre futur, mais de quel futur ?

Les élections sociales, c'est l'occasion pour vous de choisir quelles personnes vous représenteront face à l'employeur. Il est important d'être représenté par un syndicat fort, qui dessinera avec vous un monde du travail plus juste et solidaire. Nos délégués SETCa forment avec vous le cœur du futur. Mais de quel futur ? Voter SETCa-FGTB, c'est choisir une certaine conception de la société !

Un travail décent et une vie de qualité

Le SETCa lutte pour un monde juste et plus solidaire. Garantir un **avenir stable** pour les jeunes et les moins jeunes, maintenir l'emploi, préserver les **conquêtes sociales**, offrir de **bonnes conditions de travail et de rémunération** constituent nos priorités. Le SETCa, c'est une équipe à l'écoute, qui vous épaula quand c'est nécessaire.

Des limites à la flexibilité

Aujourd'hui, notre marché de l'emploi est déjà très flexible. La flexibilité ne concerne pas seulement le temps de travail, mais aussi les tâches, les contrats, les lieux de travail. Le travail flexible doit rester l'exception et toujours être encadré collectivement. Il constitue une matière pour la

VOTEZ LISTE

3

concertation sociale dans votre entreprise. Un **équilibre sain entre travail et vie privée** est un droit pour tous, aussi pour les **cadres** et les **travailleurs à temps partiel**.

Plus de pouvoir d'achat

L'une de nos priorités est un plus grand pouvoir d'achat. Tout d'abord, le pouvoir d'achat doit être maintenu par l'**indexation automatique**, ensuite, il doit également être amélioré par une augmentation du **salaire brut** et enfin, par une augmentation du **salaire minimum** par le biais des barèmes ou d'une **prime**. Les travailleurs ont droit à leur part du bénéfice.

Une charge de travail saine et plus de bien-être

La protection de votre santé, la charge psychosociale engendrée par le travail (pensons au stress, voire au harcèlement), l'ergonomie... Tous ces thèmes méritent une attention adéquate au niveau de l'entreprise. Des **objectifs réalistes** et une **charge de travail humaine** y jouent un rôle essentiel. Veiller à ce que chacun se sente bien dans son job, c'est le job des délégués SETCa.

Les travailleurs sont au cœur du futur !

La technologie doit être au service des gens et pas l'inverse. Les mots-clés pour le marché du travail de demain sont l'**encadrement** et la **formation**. Lorsque la numérisation est **encadrée aux niveaux collectif et syndical**, elle peut être synonyme de meilleure combinaison entre travail et vie privée.

Une sécurité sociale forte

Le SETCa défend des contrats à temps plein avec un bon salaire brut. Car un bon salaire brut contribue à notre sécurité sociale. Notre sécurité sociale est une **assurance solidaire intergénérationnelle** qui redistribue les richesses et renforce le pouvoir d'achat. Les pensions en font également partie. La première condition pour une pension légale convenable est une carrière adéquate, par le biais d'un emploi de qualité. Le travail qu'accomplissent aujourd'hui les délégués SETCa sera donc important tout au cours de votre vie.

Un meilleur climat

Avec le climat, impossible de négocier. Les choix qui doivent être faits aujourd'hui par la société et donc aussi dans vos entreprises sont fondamentaux. Afin de préserver notre avenir et celui de nos enfants, il est nécessaire de basculer vers une économie qui préserve aussi le climat. Nos délégués constituent un maillon indispensable de la **transition écologique** au sein de votre entreprise.

À vos côtés pour négocier si possible... et passer à l'action s'il le faut

L'équipe syndicale SETCa se réunit régulièrement avec votre employeur et veille à ce que les droits de l'ensemble des travailleurs soient bien respectés. Hélas, cela ne se déroule pas toujours sans accroc. Parfois, il faut passer à l'action pour faire pression sur les négociations. Ici aussi, votre équipe du SETCa est présente pour défendre vos droits.

Enfin, tout le monde a sa place au SETCa... sauf l'extrême droite. Nous traitons ce thème de campagne en profondeur dans l'autre article que vous trouverez dans nos pages. ■



ÉLECTIONS SOCIALES 2020

Naturellement, chaque entreprise est unique. Si vous avez des questions concernant la situation dans votre entreprise, **prenez contact avec votre/vos délégué-e-s SETCa**. Ils sont toujours là pour vous !

Namur

Stage d'autodéfense féministe

AFICo en collaboration avec l'asbl Garance vous propose d'apprendre, de manière interactive et ludique, à reconnaître les transgressions de limites subtiles et moins subtiles.

Vous serez ainsi capables d'intervenir tôt dans une situation afin d'améliorer son dénouement. Des stratégies de prévention et la pose de limite verbale et non verbale sont également au rendez-vous.

Nous pratiquerons des techniques de protection et de défense physiques pour faire face aux cas plus difficiles et aux agressions les plus fréquentes. Une technique d'entraînement mental permet d'en faire des réflexes simples et efficaces ! ■

En pratique

2 jours de formation les 29 et 30 avril, de 9h à 16h à Namur.

Infos et inscriptions :
info@afico.be • 081 649 952

Stage réservé aux femmes



Agenda

LIÈGE

1^{er} mai syndical et associatif Place St Paul à Liège

À partir de midi, ouverture du village associatif et syndical. Saveurs d'ici et d'ailleurs, jeux pour enfants, danse, fanfares, chorale militante ouverte à toutes et tous...

Concerts :

17h Los Pepes

18h30 Les R'tardataires

On bloque déjà à l'agenda !

NAMUR

Formation AFICo

Remobilisation et de confiance en soi « Positiv'emploi, positif en moi »

Vous souhaitez reprendre confiance en vous et réapprendre à positiver ? Vous cherchez de l'aide pour gérer votre stress, reprendre goût à la vie sociale et bouger davantage ? Vous cherchez un coup de boost et vous êtes à la recherche de solutions de proximité pour avancer ?

Ce module court pourra vous permettre de : faire le point sur votre situation personnelle, développer des compétences vous permettant de recréer du lien social et de retrouver votre capacité d'agir (confiance en soi, autonomie, régularité, ...), être mis en relation avec des structures vous permettant de solutionner vos freins à l'insertion (familles, assuétudes, surendettement, ...).

Séances d'information :

22.04 ou 06.05

Formation du 18.05 au 25.06

Lieu de formation : Namur

Infos et inscriptions :

info@afico.be • 081 649 952

NAMUR

Formation AFICo

« Je n'aime plus le travail social »

Travailleurs rime avec valeurs, mais qu'en est-il lorsque celles-ci ne sont plus la priorité ?

Parfois, vous avez le sentiment que travailler rime avec rentabilité ! Les objectifs ont bien changé, mais comment s'y retrouver et rester motivé ? Vous souhaitez modifier votre regard, vous rebooster ? Nous vous invitons à cette formation !

5 jours de formation :

23/28.04 + 05/08/15.05

Horaires : 9h - 16h30

Lieu de formation : Namur

Infos et inscriptions :

info@afico.be • 081 649 952

NAMUR

Formation AFICo

« Militance, communication et réseaux sociaux »

Parler des réseaux sociaux comme d'une révolution planétaire est une banalité. Mais comment s'y retrouver en tant que citoyen-ne ? Quels sont les enjeux politiques, économiques et sociaux de cet espace numérique ? Comment utiliser concrètement les réseaux sociaux ? Faut-il les fuir ? Comment répondre aux propos haineux ?

Autant de questions et de débats que nous vous proposons d'aborder durant cette formation.

Au programme des 5 jours :

Phase 1 : la communication et le vocabulaire des dominant-e-s.

Phase 2 : les réseaux sociaux et la militance.

Phase 3 : écrire, réaliser et monter une vidéo militante.

Congé Éducation Payé (CEP) possible.

5 jours de formation :

24.04 + 08/12/19/26.05

Horaires : 9h - 16h

Lieu de formation : Namur

Infos et inscriptions :

info@afico.be • 081 649 952

NAMUR

Formation d'orientation « Découvertes Horizons »

Cette formation permet de développer une meilleure image de soi, elle apporte un soutien individuel et collectif face aux difficultés, et accompagne dans la création d'objectifs réalistes. Elle donne les outils essentiels à la réalisation d'un projet professionnel (décodage d'une offre d'emploi, CV, lettre de motivation, préparation à l'entretien d'embauche, ...) et à une meilleure communication verbale et non verbale. En fin de formation, un stage en entreprise offre l'opportunité de valider le projet en milieu réel.

Séance d'information : 09.04

Formation : du 20.04 au 30.06

Lieu de formation : Andenne

Infos et inscriptions :

info@afico.be • 081 649 952

NAMUR

Ciné débat « J'veux du soleil »

Dans le cadre du Festival de Résistance, AFICo vous présente « J'veux du soleil », un film de Gilles PERRET et François RUFFIN. La projection sera suivie d'un débat sur les thèmes des Gilets Jaunes.

Date : 14.05

Horaire : 19h30

Lieu de l'activité : Namur

Infos et inscriptions :

info@afico.be • 081 649 952

NAMUR

Formation « Alcool, drogues et addictions au travail »

Lors de cette formation, nous allons ensemble établir un ou des constat-s concernant le bien-être au travail. Pourquoi, certains travailleurs ont-ils le besoin de prendre des substances ou sont-ils dépendants d'alcool, de drogues ou de jeux ? Quels sont les impacts ressentis sur

le lieu de travail en termes de sécurité, d'ambiance et de relations avec autrui ? Nous verrons quels sont les rôles de chacun et le plus important, nous tenterons d'établir des pistes de solutions pour un meilleur bien-être au travail.

3 jours de formation :

16, 23 et 29.06

Horaires : 09h30 - 16h

Lieu de formation : Namur

Infos et inscriptions :

info@afico.be • 081 649 952

NAMUR

Ciné débat « Homotoxicus »

AFICo et Greenpeace Namur présentent « Homotoxicus », un film de Carole POLIQUIN. La projection sera suivie d'un débat sur la question : « Produits chimiques, pesticides... Quels impacts sur le corps humain et la nature ? »

Date : 18.06

Horaire : 19h30

Lieu de l'activité : Namur

Infos et inscriptions :

info@afico.be • 081 649 952

WALLONIE PICARDE

Permanences allocations familiales

Vous avez besoin d'aide pour compléter vos documents relatifs à vos allocations familiales ? Vous êtes frontalier-s et vous vous demandez si vous avez droit aux allocations familiales belges ? Quels sont les montants de vos allocations familiales et de votre prime de naissance ? Avez-vous droit à un supplément social ? La FGTB Wallonie Picarde vous aide dans vos démarches !

Permanences de Mouscron

Rue du Val 3 :

les lundis et mardis de 9h à 12h et de 14h à 17h.

Permanences de Tournai

Rue du Crampon 12A :

les jeudis de 9h à 12h et de 14h à 17h.

Contact et infos :

morgane.bodson@fgtb.be

056/85.33.41

069/88.18.05

WALLONIE PICARDE

Agence d'Antoing,

nouvel horaire !

Attention ! Dès le 23 mars, notre agence d'Antoing vous accueillera le lundi de 9h à 12h, le mardi de 9h à 12h et de 14h à 17h, le jeudi de 13h à 16h.

WALLONIE PICARDE

Agence de Péruwelz,

bureau temporaire

Afin d'encore mieux vous accueillir, votre agence de Péruwelz sera en travaux très bientôt.

Nous vous accueillerons dans un bureau temporaire (rue des Chauffours, face aux garages de l'église) dès réouverture de nos bureaux et jusqu'à la fin des travaux.

Merci pour votre confiance !

WALLONIE PICARDE

Centrale Générale FGTB

Ramassage des cartes

intempéries 2019

Tournai Centrale Générale

FGTB, avenue de Maire 134 • 069/66.94.20 :

lundi, mercredi, jeudi 8h - 12h & 13h - 17h / mardi 8h - 12h & 13h - 18h / vendredi 8h - 12h

Blaton FGTB, rue de la Station

106 : tous les lundis 9h - 10h

Perwelz FGTB, rue Albert 1^{er}

62 : tous les lundis 10h30 - 11h30

Ath FGTB, rue de Nazareth 3 :

tous les mardis 10h - 12h

Lessines FGTB, rue Général

Freyberg 11 : tous les mardis 14h - 16h

Leuze FGTB, Grand Rue 3/1 :

tous les mardis 8h30 - 9h30

Mouscron Centrale Générale,

rue du Val 3 • 056/85 33 20 :

lundi, mercredi, jeudi 8h - 12h & 13h - 17h / mardi 8h - 12h & 13h - 18h / vendredi 8h - 12h

N'oubliez pas de bien indiquer

le numéro de compte sur le formulaire !

Pendant toute la durée de la

crise sanitaire, vous pouvez déposer les cartes dans la boîte aux lettres.

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 :

Laure Homerin

Vinnie Maes

Ioanna Gimnopoulou

Annelies Huylebroeck

Carine Dierckx

Frank Moreels

Alissa De Ceuninck

Sarah Baele

Céline Boogaerts

Arnaud dupuis

Mada Minciuna

Thomas Keirse

Karen De Pooter

Antonina Fuca

Nadia Ajdain

Photos :

iStock

Mise en page :

ramdam.be





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

ACTION TEMPORAIRE

20% DE RÉDUCTION LA PREMIÈRE ANNÉE SUR:

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

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

Souscrivez un contrat entre le 01/01/2020 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